

# **Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych**

## **Social security systems against the challenges of demographics and market**

**Redakcja naukowa:  
Marek Szczepański  
Tomasz Brzeczek  
Małgorzata Gajowiak**



**Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej**

**Poznań 2014**

Recenzent: prof. dr hab. FILIP CHYBALSKI  
prof. zw. dr hab. HENRYK JANUSZEK

Projekt okładki  
Marek Derbich

Opracowanie komputerowe  
Emilia Kozłowska



## SPIS TREŚCI – CONTENTS

Wstęp .....	7
Introduction .....	11
CZEŚĆ I: WYZWANIA WOBEC SYSTEMÓW EMERYTALNYCH .....	15
PART I: CHALLENGES TO PENSION SYSTEMS	
1. Jaroslav VOSTATEK Designing old-age pensions .....	17
2. John A. TURNER Financial and political sustainability for social security financing: what options do countries with aging populations have? .....	47
3. Jonathan B. FORMAN, Michael J. SABIN Tontine pensions: a solution to the chronic underfunding of traditional pension plans .....	55
4. Ján ŠEBO, Ľubica ŠEBOVÁ, Tomáš VIRDZEK Challenges in Slovak PAYG and DC schemes .....	71
5. Marcin KAWIŃSKI Designing personal pension product from Polish perspective .....	87
6. Andrzej SOLDEK Post reform investment policy pursued by open-end pension funds .....	101
7. Wojciech NAGEL Polityka lokacyjna funduszu rezerwy demograficznej: zmiany prawne, model zarządzania .....	119
<i>Investment policy of reserve demographic fund: legal changes, man-     agement model</i>	

- 
8. Adam SAMBORSKI  
Governance w funduszach emerytalnych, strategii inwestycyjne i ich rola w nadzorze korporacyjnym. Przykład dobrowolnych funduszy emerytalnych ..... 131  
*Pension fund governance, investment strategies, and their role in corporate governance. The case of Polish voluntary pension funds*
9. Sylwia PIENKOWSKA-KAMIENIECKA, Joanna RUTECKA  
Problematyka decyzji i kompetencji finansowych osób starszych w ujęciu ekonomicznym ..... 143  
*Financial decisions and competencies of older adults from economic perspective*
10. Kamila BIELAWSKA  
Fiscal impulse for changes in mandatory pension funds across the Central and Eastern European countries ..... 155
11. Marcin WOJEWÓDKA  
Uwagi dotyczące warunków uczestnictwa obywateli krajów Unii Europejskiej w pracowniczym programie emerytalnym prowadzonym zgodnie z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych z dnia 20 kwietnia 2004 roku ..... 165  
*Remarks on participation of foreigners in Polish employee pension scheme established in accordance with provisions of employee pension scheme act of 20<sup>th</sup> April 2004*
12. Tomasz BRZĘCZEK, Marek SZCZEPAŃSKI  
Zakładowe systemy emerytalne w Europie Centralnej. Efektywność i ryzyko inwestycyjne a subsydia i instytucje ..... 175  
*Occupational pension systems in Central Europe. Investment efficiency and risk due to subsidies and institutional factors*
13. Alicja JAJKO-SIWEK  
Między i wewnątrzpokoleniowa redystrybucja dochodowa w polskim systemie emerytalnym ..... 189  
*Transfers between and within generations in the Polish pension system*

---

14. Anna WIJKOWSKA	
PPE– Quo Vadis .....	201
OPS – Quo Vadis?	
15. Lilianna JODKOWSKA	
System emerytalny w Niemczech – stan i perspektywy .....	213
<i>Pension system in Germany – status and perspectives</i>	
16. Mariusz DYBAŁ	
System rachunków narodowych ESA 2010 a systemy emerytalne .....	227
<i>System of national accounts ESA 2010 and pension systems</i>	
17. Mira MACHOWIAK	
Propozycje usprawnienia funkcjonowania polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego .....	241
<i>Propositions of improving the Polish pension system</i>	
CZĘŚĆ II: PROBLEMY SYSTEMU OPIEKI ZDROWOTNEJ I RYNKU PRACY .....	251
PART II: THE PROBLEMS OF HEALTH AND THE LABOUR MARKET	
18. Magdalena K. WYRWICKA	
Różnice pokoleniowe a inteligentny rozwój gospodarczy .....	253
<i>The generation gap but the intelligent economic development</i>	
19. Monika DOBSKA, Alicja SZUMAN	
Demand for medical services in the context of the demographic ageing of the society .....	265
20. Małgorzata GAJOWIAK	
Causes and consequences of low employment activity of seniors – selected aspects .....	279
21. Arkadiusz BOROWIEC, Małgorzata REMBIASZ	
Pokolenie 50+ na rynku pracy – wybrane problemy .....	295
<i>Generation 50+ in the labor market – selected issues</i>	

22. Daria NADOLNA  
Formy wsparcia aktywności zawodowej osób 50+ na rynku pracy  
w Polsce ..... 309  
*Forms of supporting vocational activity of persons over 50 on the  
Polish labour market*
23. Małgorzata GAJOWIAK  
Age management concept as an instrument reinforcing the vocational  
potential of seniors ..... 319
24. Andżelika LIBERTOWSKA  
Sposoby wykorzystania kapitału intelektualnego ludzi starszych – wy-  
brane problemy ..... 333  
*The methods of using intellectual capital of the elderly – selected problems*
25. Anna PRZEWOŻNA-SKOWROŃSKA, Sylwia WNUK,  
Monika BRENK  
Struktura bezrobocia wśród ludzi młodych i osób starszych w mieście  
Poznań i powiecie poznańskim ..... 345  
*Structure of unemployment among young and older people in the city of  
Poznan and the district od Poznan*
26. Michał TRZISZKA  
Działalność przedsiębiorcza on-line osób starszych..... 359  
*Entrepreneurial activity on-line of elderly*
27. Michał A. MICHALSKI  
Kulturowe sprzeczności państwa opiekuńczego i ich wpływ na czło-  
wieka, relacje międzypokoleniowe i struktury pośredniczące ..... 369  
*The cultural contradictions of the welfare state and how they influence  
generations, individuals and mediating structures*

## WSTĘP

Proces starzenia się populacji nazywany jest w literaturze przedmiotu również bardziej dobitnie „kryzysem starzenia się ludności” (ang. *aging crisis*). Postępuje on systematycznie w krajach rozwiniętych gospodarczo, w tym również w Polsce. Wywiera i w dającej się przyszości wywierać będzie coraz silniejszy wpływ na finansowanie i poziom zabezpieczenia społecznego – zwłaszcza w odniesieniu do systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej. Stąd też „kryzys starzenia się ludności” rozpatrywany jest w powiązaniu z „kryzysem emerytalnym” (ang. *pensions crisis*) oraz „kryzysem ochrony zdrowia (ang. *health care crisis*).

Ten proces społeczny stanowi rezultat długofalowych trendów demograficznych, z których większość uznać można za efekt postępów cywilizacyjnych (lepsza opieka zdrowotna, zmniejszenie umieralności niemowląt, poprawienie warunków pracy, bardziej racjonalny i higieniczny styl życia etc.). Do tych w istocie pozytywnych trendów rozwoju populacji zaliczyć można spadek umieralności i wydłużenie średniej długości życia ocenie w większości państw ludzie żyją dłużej niż dawniej, a w przyszłości żyć będą jeszcze dłużej, co jest oczywiście zjawiskiem pozytywnym. Cieszyć się oczywiście należy również z tego, że coraz więcej osób dożywa ustawowego wieku emerytalnego i coraz dłużej żyje po przejściu na emeryturę. Nazywanie tego procesu kryzysem nie miałyby sensu. Problem starzenia się populacji związany jest z tym, że wydłużeniu się średniego trwania życia (i dalszej oczekiwanej długości życia po osiągnięciu wieku emerytalnego) towarzyszy w krajach rozwiniętych gospodarczo inne długofalowe procesy, mianowicie spadek dzietności oraz zmiana relacji między populacją osób w wieku zdolności do pracy a populacją osób w wieku emerytalnym. Na przykład w Polsce tzw. współczynnik dzietności (średnia liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku rozrodczym) wynosił według danych Eurostatu w 2011 r. zaledwie 1,3, podczas gdy wskaźnik zapewniający prostą reprodukcję pokoleń powinien wynosić 2,1. W tym samym czasie średni współczynnik dzietności obliczony dla wszystkich państw europejskich wynosił 1,58. Co ciekawe, decydującym czynnikiem stanowiącym o liczebności rodzin nie jest bynajmniej poziom zamożności, który można oszacować relacją produktu krajowego brutto do liczby mieszkańców. Na przykład Niemcy, znacznie bardziej zamożne od Polski, też odnotowały w analogicznym okresie niski poziom wskaźnika dzietności (1,36), podczas gdy Francja miała pod tym względem o wiele lepszą sytuację (współczynnik dzietności 2,01). Mimo

prowadzonej w wielu krajach w znacznie szerszym zakresie niż w Polsce polityki prorodzinnej, procesy demograficzne są trudno sterowalne i jak na razie w większości państw nie widać perspektyw przełomu w tej dziedzinie. Tendencja do wydłużania się średniej życia i spadku dzietności występuje nie tylko w Europie, ale także na innych kontynentach, np. w USA, Chinach czy Indiach.

W rezultacie tych długoterminowych trendów demograficznych zmieniają się proporcje między liczebnością osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. W większości krajów obserwowany jest wzrost stopy zależności (*the old-age dependenci ratio*), zwanej też stopą obciążenia demograficznego, tj. relacji między liczbą osób starszych (w wieku emerytalnym) a liczbą osób w wieku produkcyjnym.

Stwarza to ogromne wyzwanie i zwiększa ryzyko demograficzne dla finansowanych metodą umowy pokoleniowej (repartycji) systemów emerytalnych, gdzie świadczenia pokolenia emerytów finansowane są z bieżących składek lub z ogólnych podatków pokolenia pracującego. Łatwo się domyślić, że zupełnie inaczej wygląda podstawa finansowa takiego systemu, gdy na jednego emeryta przypada ok. 4 pracujących, a znaczenie trudniejsze będzie zapewnienie finansowania, gdy za 20-30 lat, proporcja ta wyniesie będzie 3:1, a w połowie XXI w. tylko ok. 2:1 w krajach europejskich. Następstwem tego są coraz większe problemy w zbilansowaniu w zbilansowaniu funduszy tworzonych ze składek emerytalnych (lub z ogólnych podatków) z funduszami przeznaczonymi na wypłatę emerytur.

Duże nadzieje wiązano z wprowadzeniem, propagowanego w latach 90. XX w. m.in. przez Bank Światowy, rozwiązania polegającego na wprowadzeniu do publicznych systemów emerytalnych warstwy (filara) finansowanego kapitałowo (pokolenie pracujące całość lub część swoich składek emerytalnych przeznacza na oszczędzanie na własną emeryturę, poprzez lokowanie ich – za pośrednictwem funduszy emerytalnych – na rynku kapitałowym). Jednakże okazało się, w następstwie globalnego kryzysu finansowego z lat 2008-2009, że taka metoda finansowania systemów emerytalnych też jest ryzykowna. W niektórych państwach wartość aktywów funduszy emerytalnych spadła nawet o 30%. Ponadto bardzo kosztowne okazało się przejście od jednolitego systemu repartycyjnego do systemu mieszanego, reparycyjno-kapitałowego, w sytuacji, gdy przez kilkadziesiąt lat trzeba wypłacać świadczenia osobom, które nabyły uprawnienia do emerytur w systemie repartycyjnym, a tymczasem wartość składek będących do dyspozycji w części repartycyjnej nowego systemu reparycyjno-kapitałowego zostaje pomniejszona (bo reszta jest inwestowana na rynku finansowym).



Spowodowało to wielu państwach Ameryki Południowej oraz w krajach postsocjalistycznych, które wprowadziły systemy repartycyjno-kapitałowe, perturbacje finansowe i narastanie jawnego długu publicznego. W rezultacie w wielu państwach albo całkowicie zlikwidowano filar kapitałowy (np. w Argentynie i na Węgrzech), albo też dokonano jego radykalnej redukcji (zmniejszenie składki, zmiana statusu filaru kapitałowego z obowiązkowego na dobrowolny – w Polsce).

Niektórzy eksperci już na etapie wprowadzania filaru kapitałowego do publicznych systemów emerytalnych wskazywali, że finansowanie kapitałowe nie likwiduje ryzyka demograficznego, gdyż tak czy inaczej pokolenie pracujące będzie musiało wykupić aktywa finansowe zgromadzone w funduszach emerytalnych przez pokolenie przechodzące na emeryturę. W tym sensie np. wykup skarbowych papierów dłużnych nie różni się od wypłaty świadczeń na podstawie zarejestrowanych w systemie repartycyjnych uprawnień emerytalnych, którym nie towarzyszą aktywa finansowe. W sensie makroekonomicznym system emerytalny stanowi bowiem mechanizm podziału bieżącego produktu krajowego brutto między pokolenie pracujące a pokolenie emerytów.

Zależnie od punktu widzenia, reformy emerytalne, które wprowadzono w wielu państwach na przełomie XX i XXI w. w odpowiedzi na wzrost ryzyka demograficznego, można uznać za częściowo lub całkowicie nieudane, choć można też wskazać państwa, gdzie wielofilarowe systemy emerytalne funkcjonują całkiem dobrze (np. Szwecja, Szwajcaria, Holandia). Przeważnie jednak filary kapitałowe tworzą dodatkowe lub uzupełniające systemy emerytalne (zakładowe lub indywidualne). W przypadku Szwecji relatywnie niewielki segment kapitałowy w publicznym systemie emerytalnym nie został sfinansowany poprzez powiększania długu publicznego, co wymagało posiadania odpowiednich nadwyżek finansowych.

Te doświadczenia wskazują, że reformowanie systemów emerytalnych, niezbędne w obliczu wyzwań demograficznych, ale także przeobrażeń zachodzących na rynku pracy i rynkach finansowych, wymaga podejścia holistycznego, wielowymiarowego, a uproszczone podejście eksponujące tylko jeden element (np. efektywność ekonomiczną) może spowodować poważne błędy.

Przed podobnymi wyzwaniami związanymi z demografią, rynkiem pracy oraz wpływem ogólnej koniunktury gospodarczej zależnej od różnych czynników na ich stabilność finansowa stoją systemy opieki zdrowotnej. Osoby starsze korzystają z nich z reguły częściej niż pokolenie pracujące, a zamiany relacji międzypokoleniowych także w tej dziedzinie powodować

będą coraz większe napięcia. Ponadto koszt opieki medycznej, wraz postępowaniem medycyny, rośnie i staje się trudny do udźwignięcia także w krajach znacznie bardziej zamożnych od Polski. W odniesieniu do publicznych systemów opieki zdrowotnej rodzi się pytanie o dopuszczalny zakres wprowadzenia komercjalizacji i np. różnicowania oferty usług medycznych związanej z dodatkowym opłacaniem składek.

Systemy zabezpieczenia społecznego, czyli systemy zinstytucjonalizowanych świadczeń materialnych mających niwelować negatywne następstwa realizacji różnych rodzajów ryzyka społecznego (np. ryzyka starości, choroby, niesamodzielności w wieku starszym itp.) nie funkcjonują w próżni. Ich możliwości działania, poziom świadczeń i usług społecznych, jakie SA w stanie zagwarantować, zależy w dużej mierze od polityki społecznej i gospodarczej państwa, która za pomocą różnych instrumentów ekonomicznych i pozaekonomicznych może uczynić funkcjonowanie tychże systemów bardziej lub mniej skutecznym.

Tak więc nie tylko same procesy demograficzne oraz zmiany technologiczne i cywilizacyjne wpływające na funkcjonowanie systemów zabezpieczenia społecznego, co umiejętność dostosowania systemów emerytalnych, systemów opieki zdrowia oraz prowadzenia polityki społeczno-ekonomicznej odpowiadającej na nowe wyzwania powinna stanowić obszar zainteresowania badaczy tej niezwykle złożonej, ale także interesującej, istotnej społecznie problematyki. Znalazło to swoje odbicie w niniejszej publikacji.

Monografia pt. „Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych, przeobrażeń na rynkach pracy i rynkach finansowych”, zawiera zbiór powiązanych tematycznie tekstów przygotowanych przez naukowców z kraju i z zagranicy, zajmujących się badaniami różnych aspektów polityki społecznej oraz polityki gospodarczej. Pozwala to na prezentację wyników badań porównawczych, konfrontację rozwiązań stosowanych w systemach zabezpieczenia społecznego oraz powiązanych z nimi publicznych i prywatnych instytucjach z różnych państw.

Książka podzielona została na dwie części: pierwsza dotyczy systemów emerytalnych, druga – systemu opieki zdrowotnej i powiązań systemów zabezpieczenia społecznego z rynkiem pracy.

Zachęcamy do owocnej lektury i przemyśleń, a wszelkie uwagi prosimy kierować pod adresem: [marek.szczepanski@put.poznan.pl](mailto:marek.szczepanski@put.poznan.pl).

*Marek Szczepański, Tomasz Brzęczek, Małgorzata Gajowiak*

## INTRODUCTION

The aging of the population is also more explicitly referred to in the literature as “aging crisis”. It has been progressing systematically in economically developed countries, including Poland. It has exerted and will continue to exert stronger influence on financing and the level of social security in the future – especially in relation to pensions and health care. Hence, the “aging crisis” is considered in conjunction with “pension crisis” and “health care crisis”.

This social process is the result of long-term demographic trends, most of which can be regarded as the effect of the progress of civilization (better health care, reduced infant mortality, improved working conditions, more rational and hygienic lifestyle, etc.). These positive trends of population growth include a decrease in mortality rate and longer life expectancy, and in most countries people are now living longer than in the past, and in the future they will live even longer, which is obviously a good thing. One should also enjoy the fact that more and more people reach retirement age and a lot of people live long after retirement. Calling this process a crisis would not make much sense. The problem of population aging is associated with the fact that the extension of the average life expectancy (and further life expectancy after retirement) is accompanied in economically developed countries by other long-term processes, namely a decline in fertility rates and change in the relationship between the population of working age and the population of people of retirement age. In Poland, for example, the so-called total fertility rate (average number of children per woman of childbearing age) according to Eurostat in 2011 amounted to only 1.3, while the ratio providing a simple reproduction of generations should be equal to 2.1. At the same time, the average fertility rate calculated for all European countries was 1.58. Interestingly, the factor determining the number of family members is not the level of prosperity that can estimate the relation of gross domestic product to the number of inhabitants. Germany, for instance, far more wealthy than Poland, also recorded (in the corresponding period) low fertility rate (1.36), while France was in a much better situation in this respect (the fertility rate of 2.01). Although in many countries the pro-family policies have been implemented to a much greater extent than in Poland, demographic processes are hardly controllable and so far most countries do not see prospects for a breakthrough in this field. The trend towards an increase in life expectancy and declining fertility has occurred not only in Europe but also around other continents, such as the U.S., China or India.

As a result of these long-term demographic trends the ratio between the abundance of people of working and those of post-production age is changing. In most countries there has been an increase in the rate of dependence (*old-age dependence ratio*), also known as demographic dependency rate, i.e. the relationship between the number of older people (retirement age) and the number of people of working age.

This creates a huge challenge and increases demographic risk for contracts financed by pay-as-you-go pension schemes, where the benefits of the generations of retirees are financed from current contributions or general taxes of the working generations. It's easy to guess that the financial basis of such a system is very different when there is one pensioner for approximately 4 employees, and it will be more difficult to secure financing when in 20-30 years this ratio will amount to 3:1, and in the middle of the twenty-first century to only about 2:1 in European countries. As a consequence, there have been growing problems in balancing the funds generated from pension contributions (or from general taxes) of funds intended for the payment of pensions.

High hopes were associated with a solution of introducing a layer (pillar) financed by capital (promoted by World Bank during the 90s), where the working generation allocates its pension contributions as retirement savings by investing (through pension funds) in the capital market. However, it turned out in the aftermath of the global financial crisis of 2008-2009, that such a method of financing of pension systems is also quite risky. In some countries the value of pension fund assets decreased by up to 30%. Moreover, it turned out to be very expensive to switch from the PAYG system to a mixed PAYG-funded system, where for several years one has to pay benefits to those who acquired the right to pension in the PAYG system, and in the meantime the value of available contributions in the PAYG part of the new mixed system is reduced (because the rest is invested in the financial market). In a number of countries in South America and in the post-socialist ones this has resulted in financial turmoil and the growth of public debt. As a result, a lot of countries have either completely eliminated the fully funded pillar (e.g. Argentina and Hungary), or have reduced it dramatically (reduced contributions, change in the capital funded status from a mandatory to a voluntary one in Poland).

Some experts, already at the stage of introducing a fully funded pillar in public pension systems, indicate that capital financing does not eliminate demographic risk, because one way or another the working generation will have to purchase financial assets accumulated in pension funds by the retiring generation. In this sense, for example, a purchase of treasury securities is no different from the payment of pension benefits registered in the PAYG system, which are not accompanied by financial assets. In macroeconomic terms a pension system is in fact a mechanism for the distribution of the gross domestic product between the working generation and the generation of retirees.

Depending on the point of view, pension reforms introduced by a number of countries at the turn of the twentieth and the twenty-first century (in response to an increase in demographic risk) can be considered partially or completely unsuccessful, but there are also countries where the multi-pillar pension systems are functioning pretty well (e.g. Sweden, Switzerland, The Netherlands). Most often, however, capital funded pillars create additional or supplementary pension schemes (enterprise or individual ones). In the case of Sweden, a relatively small equity

segment in the public pension system has not been funded by the augmentation of public debt, what required relevant financial surpluses.

These experiments indicate that reforming pension systems, necessary in the face of demographic challenges, but also transformations in the labor market and the financial markets, require a holistic and multi-dimensional approach, while a simplistic approach exposing only one item (such as economic efficiency) can cause serious errors.

Similar challenges linked to demography, labor market and the impact of general economic conditions dependent on various factors (influencing their financial stability) are faced by health care systems. As a rule, older people use them more often than the working generation, and changes in intergenerational relations will also in this area cause bigger and bigger tension. In addition, the cost of medical care, including medical advances, has been growing and it has become difficult to bear, even in countries far more prosperous than Poland. With regard to public health care systems a question rises about the permissible scope of introducing commercialization and i.e. differentiation of medical services offer related to the payment of additional contributions.

Social security systems, i.e. the systems of institutionalized material benefits aimed to alleviate the negative consequences of the implementation of various social risks (the risk of old age, illness, dependency in old age, etc.) do not operate in a vacuum. Their ability to act, the level of benefits and social services they are able to guarantee, depend largely on social and economic policies of the state, which using a variety of economic and non-economic instruments, may cause the operation of these systems to be more or less effective.

Thus, not only demographic processes and technological and civilization changes influence the functioning of social security systems, but also the ability to adapt pension systems, healthcare systems and socio-economic policies to new challenges, and it should become an area of interest of researchers as it is an extremely complex, but also an interesting social issue. This has been reflected in the present publication.

The monograph titled “Social security systems against demographic challenges, transformations in the labor and financial markets” contains a collection of related texts prepared by scientists from home and abroad who have conducted research regarding various aspects of social and economic policy. This allows the presentation of comparative studies’ results, the confrontation of solutions in social security systems and related public and private institutions from different countries.

The book is divided into two parts: the first one relates to pension schemes, the second one – to health care system and links between social security system and the labor market.

We encourage you to fruitful reading and reflection, and sending any comments to the following address: [marek.szczepanski @ put.poznan.pl](mailto:marek.szczepanski@put.poznan.pl).

*Marek Szczepański, Tomasz Brzęczek, Małgorzata Gajowiak*



CZĘŚĆ I

**WYZWANIA WOBEC SYSTEMÓW EMERYTALNYCH**

PART I

***CHALLENGES TO PENSION SYSTEMS***





Jaroslav VOSTATEK\*

## **DESIGNING OLD-AGE PENSIONS**

We compare the liberal, social-democratic, conservative and neoliberal regimes of old-age pensions. The modern liberal design comprised universal or means-tested pension, tax-financed. From this model a solidarity pension pillar has remained, with the mentioned products as poverty relief solutions. The typical feature of the conservative pension designs is the segmentation. The public pensions for civil servants might be one of the segments – with pensions amounting to final salary. Other social groups have typically their own, social insurance schemes. The social-democratic design relies on a universal social insurance, supplemented with a solidarity pillar. In practice, the conservative and social-democratic pension schemes have been converging to a universal social insurance, supplemented with occupational schemes. Pension reforms of many countries have resulted in a full or partial privatization of public pensions, which is very expensive and has major fiscal consequences. Aging may serve as a pretext for these reforms.

Key words: old-age pensions, welfare regime, social pensions, social insurance, occupational schemes, pension pillar, World Bank

### **1. INTRODUCTION**

The old-age pension design in democratic countries results from public choice – with all pros and cons of such political mechanism. Pension schemes have not come into existence on the basis of research conducted by economic theoreticians or other social science researchers; it has always primarily been a social policy product or politics in general, as appropriate. The objective of the paper is to apply the welfare regime theory of Esping-Andersen [1990] to formulate a liberal, con-

---

\* Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc.; Head of Centre for Economic Studies and Analyses, University of Finance and Administration. Estonska 500, Prague 10, Czech Republic, jaroslav.vostatek@vsfs.cz

servative, and social-democratic pension design, characterize neoliberal pension policy, and – in this context – illustrate the factual significance of aging population as well as other parameters affecting pension schemes in OECD/EU countries.

## **2. LIBERAL DESIGN**

Liberal policy ideologically relies on the fundamental importance of the freedom of individuals, which is – from the economic point of view – ensured by the market economy. The ideal liberal pension scheme is a fully voluntary private security, based on particular needs and interests of individuals. Therefore, the classic liberal pension policy is relatively simple – it is not associated with public old-age pensions. In exceptional cases when this approach “fails”, social assistance services and payments are available, provided irrespectively of age. The classic liberal pension model does not comprise any special public old-age security benefit. The liberal pension policy also absolutely rules out any direct or indirect government subsidies – i.e. even subsidies of financial products (supplementary pension insurance, building savings, mortgage loans, etc.). The classic liberal pension policy is currently not applied in practice in any OECD/EU country, although it is not altogether absurd – every old person in need is taken care of, though solely in the form of general social assistance. In this context, elders do not get any preferential treatment compared to other social groups.

Modern liberals approve not only social assistance for all people in need, but also public pensions calculated in one of the following two manners: flat-rate pensions and means-tested pensions. Means-tested old-age pensions were introduced at the turn of the 19th and 20th centuries in Denmark (1891), New Zealand (1898), Australia, Great Britain and Ireland (1908), and later in other Anglo-Saxon and Scandinavian countries. The retirement age in Great Britain and Ireland was 70 years, compared to only 65 years in Australia. In principle, the model, in its pure form, has not remained to this day in any OECD countries. With regard to the aforementioned countries, means-tested pensions only exist in Australia and Ireland.

The means-tested pensions in Australia, Age Pensions, are currently provided from the age of 65. Starting from 2017, the retirement age will increase by six months every year and a half, to 67 years. In addition to the pension (up to \$ 751.50 per fortnight), people may also receive a pension supplement (up to \$ 61.70) and a clean energy supplement (up to \$ 13.70), i.e. currently totalling up to \$ 827.10 per fortnight for single pensioners. The amount of the pension depends on income and assets of the senior. For example, income of a single pensioner of up to \$ 156 is not taken into account, whereas the total means-tested pension, with supple-

ments, is reduced by 50 cents for each dollar over the aforementioned limit. The pension amount for income  $X$  may be expressed with the following formula:

$$827.10 - (X - 156) * 0.5$$

Another typical construction of means-tested pensions is the provision of a relatively lower pension to a couple, which takes into account lower model costs of housing or the economies of scale, as appropriate. Moreover, the amount of Australian means-tested pension in relation to average nationwide income is also remarkable. Since 2009, when the means-tested pension reform took place in Australia, the benchmark for pensions paid out to single pensioners is 27.7% of average nationwide earnings for men [Secure 2009]. This is a relatively high amount, considering it is expressed in relation to gross earnings of men; moreover, Rent Assistance is also available in Australia, currently amounting up to \$ 124 per fortnight. Based on an earlier official pension review [Harmer 2009] and an increase in pensions during the subsequent of the means-tested pension reform, it is safe to say that the current amount of the Australian Age Pension slightly exceeds 50% of the median poverty line, as used in Australia and in the OECD, whereas the total level of this pension – including supplements and Rent Assistance – clearly exceeds 60% of the median poverty line, as used in the EU. Therefore, Age Pension, together with various supplements, plays the role of poverty relief for elders, who do not have any special problems or needs, as appropriate. In addition to this, Income Support and other, special social assistance benefits exist in Australia. The Age Pension system also comprises a Work Bonus, which serves as motivation for part-time employment.

The Australian means-tested old-age pension is not a simple benefit even after the 2009 reform; however, it provides basic old-age security based on European poverty relief standards. If we might describe this pension, including supplements and Rent Assistance, as an expression of modern liberal pension policy, such policy would provide good old-age security for poorer social groups. Nevertheless, the current Australian pension system as a whole does not have a modern liberal design – as of 1992, the Labour government introduced mandatory occupational old-age savings (Superannuation Guarantee, or Super in short) amounting to 3% of wages; contributions are paid by employers. It was supposed to be an expression of preference of pension savings to wage increases in that time. Today, the mandatory employers' contributions already amount to 9.25%; as of 2019/2020, the rate shall amount to the “final” 12% of wages. The Super already existed prior to 1992, on the basis of collective agreements. In addition to mandatory contributions, employers' voluntary contributions also exist. Today's total average rate of such contributions amounts to 12 to 12.5%. As of 2005, most employees may choose from a “Super” fund and a pension “savings account” (RSA), i.e. products of banks, life insurance companies, and other financial institutions. This has resulted in an increase in the number of “Super” providers to today's about 500,000; it mainly concerns small funds [O'Meara and Bruhn 2013]. Consequently, most occupational

pensions have transformed to personal pensions; mandatory personal “Super” pensions have thus become the basic pension pillar in Australia, at least for today’s employees. While about 60% of pensioners have been collecting full amount of Age Pension to date, it should be about 35% in the future. This represents a transformation of a liberal system with a key role of means-tested social pension to a neoliberal system, with its focal point in mandatory pension savings in the form of personal pensions.

The second modern liberal pension design is a flat-rate pension, provided to all residents after the retirement age is reached, irrespectively of their income and/or assets. The flat-rate pension has a simpler construction than the means-tested pensions; however, it is more demanding in terms of public finances, with all other conditions being equal. According to a model, both the means-tested and flat-rate pensions are funded from a state budget, without any assistance of social security contributions.

In literature, the best-known form of a flat-rate pension is the UK Basic State Pension (BSP), introduced after the Second World War as part of the Beveridge model, elaborated in the Report of the Beveridge Committee in 1942. In specialized pension literature, the aforementioned model often tends to be inaccurately characterized as flat-rate pension for all residents, not earnings-related, and tax-financed. However, Beveridge (as well as subsequent British practice) emphasized the insurance element throughout the entire system of “national insurance”: “It is, first and foremost, a plan of insurance – of giving in return for contributions benefits up to subsistence level, as of right and without means test, so that individuals may build freely upon it” [Beveridge 1942]. Private insurance was described as the primary method of social security.

The system of universal benefits of the British “national insurance” was implemented in 1948. Universal pensions have been at 15 to 20% of average nationwide wage. National insurance contributions were drawn up as universal, flat-rate, paid for the national insurance as a whole – disregarding national insurance branches. Contributions formed and form, to this day, revenue of the National Insurance Fund. In the late 1970s, when a significant pension reform took place, the national insurance contributions were fundamentally modified – they have since been earnings-related.

The basic amount of the BSP in the fiscal year 2013/14 amounts to £ 110.15 per week for single pensioners, which represents about 16% of average nationwide gross wage; the precondition for the benefits is the payment of national insurance contributions for the period of at least 30 years. The “non-contributory” BSP only amounts to £ 66 per week – it is this BSP option alone that may be described as a model flat-rate pension, with significant modern liberal design. The retirement age for men is currently set at 65 years, whereas the retirement age for women is being increased to be 65 years by 2018. As of 2003, a means-tested supplement to BSP was introduced, known as Pension Credit; this supplement currently increases the BSP up to the amount of £ 145.40 per week for single pensioners or £ 222.05

per week for a couple, as appropriate. About 40% of pensioners are eligible to receive the supplement today. A new single-component state pension will be introduced as of April 2016; it should be set at the amount corresponding to the minimum guaranteed by the existing supplement to the BSP, i.e. at about 21% of average wage. Only about 10% of pensioners should receive the Pension Credit in the future [Webb 2013].

The UK carried out many pension reforms during the post-war period, which resulted in the introduction of additional pension pillars and the multiple changes thereof. Another major pension reform has been taking place since fall 2012; this reform eliminates opt-outs and accentuates newly framed workplace pensions, replaceable by a pension product provided by the state pension company NEST and, last but not least, leading to the integration of the original universal pension (BSP) and the later implemented second state pension (S2P). Consequently, Great Britain has taken a “great detour” only to return to the original universal pension design again. “Despite seven decades of change, Beveridge’s concept of a simple flat-rate pension set above the basic level of the means test to provide a firm foundation for saving continues to carry strong support. The reforms ... return to the simplicity of Beveridge’s model for the state pension, to support people to plan for and build towards a secure retirement income” [Webb 2013].

In New Zealand, means-tested old-age pension was introduced on the basis of 1898 Act; the retirement age was set at 65 years. As of 1939, the means-tested old-age pension was increased, with simultaneous reduction of the retirement age to 60 years. As of 1940, universal pensions (Universal Superannuation) were introduced with a promise that the universal pension would be gradually increased to the means-tested pension amount: this did not occur until 1960 [Preston 2008]. The “two-pillar” liberal system continued in New Zealand until 1975. In 1977, a reform took place, which resulted in a transition to universal old-age pension for residents (with at least 10 years of residency), provided from the age of 60 years in the amount of about 80% of average nationwide wage for couples (pensions for single pensioners amounted to 60% of couples’ pensions). Such modern liberal concept of universal pension – or the entire liberal pension model – dominated for the next 30 years. The retirement age for the universal pensions was gradually increased to 65 years; today’s pension amount for couples is set by law at 65 to 72.5% of net nationwide average wage. As of April 2013 the NZ Super for single pensioners amounts to \$ 410.32 per week (or \$ 357.42 after taxation) and \$ 620.68 per week for a couple (\$ 549.88). The means-tested and universal pensions have been financed from the state budget.

The major change of the pension policy in New Zealand took place as of 2007, with the introduction of a new pension pillar known as KiwiSaver; the pillar applies behavioural economics (auto-enrolment), utilizes substantial government subsidies, and in case an employee contributes to the system, his/her employer must make contributions as well. The KiwiSaver parameters have changed several times, also in reaction to the economic crisis. The employee’s contribution currently

amounts to the minimum of 3% of wage, with an employer providing at least additional 3% of wage. Moreover, each participant receives government contributions; originally, a tax credit was provided in the amount of the participant's contributions; however, it was reduced to 50% of the participant's contributions as of 1 June 2012 (however, up to \$ 10 per week). The government contributions were reduced as a result of fiscal pressures – the product sales have been extremely high. Originally, the government considered 680 thousand participants in mid-2014; however, there were 2.1 million participants in March 2013 – i.e. 64% of population aged 18 to 64 years [Gaynor 2013].

The implementation of the KiwiSaver product was instigated by studies that pointed out insufficient old-age savings among New Zealand population with mid-level incomes. These middle classes extensively use various forms of loans, from students' loans to mortgage loans, have children at a later age – all this is reflected in their income situation at pre-retirement and retirement age [Collard and More 2010]. The government support of pensions functions similarly in other – not just liberally oriented – Western countries. The typical sign of such schemes is redistribution, directed at the middle class, i.e. not at citizens with substandard incomes. This can be viewed as the typical feature of a neoliberal social model or system, as appropriate. The fact that minimum attention is given to the funding of tax expenditure and to the absence of pension savings annuitizing is in line with neoliberal concepts.

The target group of the KiwiSaver product is the middle class – poorer citizens (residents) are sufficiently secured in the form of universal pensions. The NZ Super (NZS) is not collected by less than 1% of residents at the age of 65+, who fail the residency period criterion. Such persons may collect the Emergency Benefit. The housing benefit, referred to as the Accommodation Supplement, is collected by less than 6% of persons at the age of 65+; the average amount equals to \$ 58 per week. 21% of people within this age group collect the Disability Allowance in the average amount of \$ 25 per week; however, this allowance does not modify the exceptional position of the NZS. „Using a poverty line of 60 per cent of median income for equalised households after housing costs, the poverty rate for people over 64 in New Zealand was 7 per cent in 2011. Hence a person moving into old age has a much lower poverty risk in New Zealand than in Australia. On a wider international comparison, New Zealand is roughly at the OECD median of poverty rates for the whole population. For the over 64s, the OECD comparisons are problematic because of the bunching of the income of so many New Zealanders around the level of NZS which tends to fall just above or just below the OECD's poverty line, meaning that the proportions in 'poverty' can jump around over time... A reasonable conclusion is that NZS has largely achieved its objective of alleviating poverty among the elderly, in absolute terms and by comparison with Australia and OECD countries (Guest, 2013).

Universal old-age pensions – as illustrated by New Zealand – may exceed the OECD poverty line; the EU's line of 60% of median income is clearly too high for

such pensions – in 2011, about 34% of New Zealanders aged 65 plus were below the poverty line [Waldegrave 2011]. On the other hand, the means-tested Age Pension with supplements – as used in Australia – provides, in principle, sufficient poverty relief according to the EU's poverty line. This has its logic.

The modern liberal pension design, with its focal point in means-tested or universal public pensions, has been subject to many modifications in countries, where it had been essentially applied in the past. Under the liberal conditions, which also include the lack of any government subsidies to private pensions (both occupational and personal), private pensions have not developed in any of the countries under review in a way that would secure adequate pension security for significant part of the population. Sooner or later, new social or private pension security pillars were formed in all liberally oriented countries, whereas such pillars provide earnings-related or contributions-related pensions. These new pension pillars have been gaining ground, depending on their robustness and period of operation.

### **3. CONSERVATIVE DESIGN**

Conservative (corporatist) pension schemes address interests of individual social groups and are associated with different financing methods.

#### **3.1. Civil service pension schemes**

The first social group, which received privilege old-age protection, included civil servants. The increasing number of basically unpropertied clerical classes within civil service – instead of previous noblemen, materially secured by revenue from their respective estates – results in the need of their protection at old-age as well as in other cases of loss of civil income. State protection for civil servants is formed during the period of stabilization of absolutistic monarchies.

The protection of public employees have been subject to many development changes – it originally concerned gifts or remunerations for loyal service. Within our territory, pensions to public servants were provided in the form of gifts, an expression of nobleman's grace, almost until the end of rule of Maria Theresa. In case the nobleman died, the right to the gift ceased to exist – and it was necessary to apply for a pension again. The charitable nature of pensions became unsustainable over time – “higher moral obligation of the state” to see to the protection of their employees on the basis of general objective aspects is being recognized, by awarding individual entitlements.

A legal right of public employees to pensions within our territory was declared by the so-called Pension Normal of 1781. According to the Austrian law on the

protection of civil servants and their widows and orphans of 1896, which – in principle – applied in Czechoslovakia until 1948, employees were entitled to a pension of 40% of final salary after 10 years of service, with additional 2% after each 2 years; after 40 years of service, employees received pensions at 100% of their final salary.

Originally, civil servants comprised not only public officers, career soldiers, and policemen, but also railway and post-office employees.

The emphasis on loyalty, as a precondition not only for the civil service, but also during the collection of pensions (“Retirement Compensation”), is typical for the protection of civil servants. Moreover, pension rights are typically arranged within (civil) employment. The right to retirement compensations even in case of an early termination of service was also specific – even if adverse health was not the reason therefor.

The state protection system for civil servants may be referred as a civil service model. The key elements of the model are as follows:

- Lifelong civil service is assumed;
- Loyalty as precondition for pension payments;
- Pension is viewed as a special form of salary;
- Pension after a long-term civil service is in the amount of final salary;
- Pensioners may be called in for active service;
- Old-age / disability pensions are not distinguished;
- Pensions are covered by the state, without employees’ contributions.

A simple version of the civil service retirement design exists today in Germany, for example. The pension amount is calculated based on the following basic formula:

$$1.875\% * \text{number of years of service} * \text{last salary.}$$

The key difference compared to the German social insurance schemes is not only a higher coefficient (1.875 compared to 1.5), but also the use of the final salary, which is usually the highest salary received throughout the civil service. Moreover, civil servants pay no insurance premiums for their pensions. During a pension reform, maximum pensions of German civil servants were limited to 71.75% of the final salary (instead of 75% previously).

The civil service design has remained in many countries to this day. The general characteristic feature of the design is the provision of high (basically of the highest possible) level of protection. From the financial perspective, expenditure for the protection forms part of public administration expenditure. In terms of a design, it does not make any sense for public servants to pay insurance premiums or other contributions to their protection. (With exceptions that prove the rule in practice.) Public servants used to have (and still have in some cases) not only relatively high social protection, but also relatively high salaries. Such preferences mainly had a political significance (loyalty, public administration stability, etc.); however, last



but not least, this also related to financial independence of public servants, associated with the ban on business activities.

### **3.2. Occupational pension schemes**

Occupational pension schemes came into existence in a similar manner. Originally, there were efforts aimed at applying “loyalty” nature of these pensions. Following the Second World War, occupational schemes gained ground considerably in many countries – almost into the form of nationwide fully funded schemes. Exceptionally; however, occupational pension schemes exist with book reserves only. For example, in Germany, this is the most common form of occupational pension financing. Tax credits and similar constructions were crucial for the expansion of occupational pension schemes in many countries. Today, emphasis is given to the transferability of such arising pension claims on the global level. This is best pushed through by a fully funded system of occupational pension scheme financing.

An extreme example is the Netherlands, where more than 90% of employees take part in occupational pension schemes, on the basis of collective agreements – this is why the system is often referred to as a quasi-mandatory system. It is a fully funded scheme, usually with a relatively high target replacement rate at 70% of income. In addition to this, the Netherlands has universal pensions in the amount of 30% of average nationwide wage. The total net replacement rate, calculated for a “full pension” – for both pillars – amounted to 104% for employees with median wage in 2012! [OECD 2013].

### **3.3. Segmented social pension insurance**

The most significant conservative pension design is the segmented social pension insurance. Its formation is associated with the German Chancellor Bismarck and the Blue-Collar Pension Insurance Act, effective from 1891. The statutory insurance resulted from a political compromise. Originally, old-age pensions depended on wage from less than one third, on average – pensions consisted of the basic amount of RM 60 per year and (earnings-related) increasing amount, with Reich supplement of RM 50 per year. The blue-collar social pension insurance was operated by 41 insurance funds [Glismann and Horn 1994].

Conservative policy was also applied in respect of elite employees within the private sector; it is not an accident that these schemes were established much earlier in many countries (including my country) than the pension schemes for the

working class. It is not just about the commencement date, but also about the construction and amount of benefits. For example, widows of these elite officials (“high-service private sector employees”) had to be eligible for unconditional widow’s pension for the sole reason that – due to their status – they could not make their living through their own work. These approaches are still being applied in a number of developed countries, though in a reduced form, and are typical not only for pensions, but also for the relevant social model as a whole, whereas this design tends to be typically called as a conservative model. It covers the attempt to conserve/preserve the entire, significantly socially differentiated design. The implementation method of this design is usually the social insurance, typically segmented according to social groups or even individual professions. At the same time, the segmentation may also reflect the specifics of individual professions, e.g. their physical or other difficulty (miners, ballet, etc.). The conservative pension model may also comprise a public pension scheme segment for public employees. The pension insurance segmentation is also supported by occupational pension schemes of all sorts, namely those on voluntary basis; the policy of unions commonly takes place in this manner.

With regard to all systems and models, not only their general design is important, but also their specific parameters. With the exception of, for example, the above mentioned basic design of old-age protection of public servants (provision of retirement compensation), where the parameter is given by the concept itself (today, we would say a pension in the amount of final salary), the parameters are absolutely crucial. One of such parameters is the retirement age as well as the construction thereof. No limit at all was set down for public officials; the retirement of each official was determined by his/her respective principals at their own discretion (and perhaps also based on “traditions”). The factual retirement age for such officials would typically fluctuate from 50 to 55 years, with possible reactivation if necessary (and possible). With regard to elite private-sector employees, the statutory retirement age was fixed – e.g. at 55 years. The retirement age within Bismarck’s blue-collar pension insurance was originally set at 70 years – it was decreased to 65 years starting from 1916. From the perspective of the present discussions on the statutory retirement age, it is necessary to add that the old-age pension within the blue-collar insurance was only conceived as a special case of disability pensions. In 1924, when the blue-collar pension social insurance was first enacted in Czechoslovakia, the explanatory report stated that the old-age pension is a disability pension – it is just not necessary to examine such disability. The retirement age of 65 years applied within the system; the key meaning of this pension insurance was to provide protection in case of disability and death.

Another essential parameter of each pension scheme has been the pension amount. The amount of an old-age pension following a lifelong employment amounted to the previous salary with regard to pension schemes for white collars, whereas the initial level of old-age pensions for the blue-collar workers amounted to subsistence level, i.e. approximately 15 to 20% of the previous wage.

Today, the Bismarck design is often interpreted as a fully earnings-related old-age pension. The growing dependence on earnings is a long-term trend within the social insurance schemes; however, even today, the German point social insurance scheme takes into account alternative insurance periods – and they are basically financed from global subsidies of the state budget. Basic pension amounts and universal state supplements to social insurance pensions were eliminated in Germany long time ago.

### 3.4. Adenauer's reform

Not only (West) German social pension insurance has undergone many reforms, during which the insurance schemes existing in parallel were significantly integrated. Consequently, the segmentation of the conservative version of social pension insurance gradually weakened. The unification of the German social pension insurance of two basic social groups – private sector workers and clerks – lasted for decades; the first major step in this regard was taken under the rule of Chancellor Adenauer as of 1957, where the parameters and financing of the pensions were unified; however, not the providers of these pensions.

Adenauer's pension reform represents the key milestone in the entire West German pension policy. The fully funded system was abandoned – mainly for practical reasons. Under the already significant unification of the social insurance schemes, full funding basically proved to be useless. Besides, reserves of social insurance companies were usually invested in German government bonds with low returns. In the past, such reserves were always crushed after (lost) wars and subsequently replenished with difficulties. The West German economy grew very dynamically during Adenauer's pension reform. In this situation, the government parties decided – with the opposition's consent – to abandon the fully funded scheme and also change the entire social pension insurance design (particularly of the blue-collar insurance). Instead of the previously predominant concept of pensions as an instrument for poverty relief of elders, the concept of pensions as replacement of previous wage was declared. During the year, old and newly awarded pensions increased by about 60%, which also had a major political implications in relation to East Germany. New, "pay-as-you-go" financing was ideologically drafted as an "intergenerational contract", where pensions for the generation of pensioners are financed from contributions of economically active generations.

Conservative pension schemes are associated with different methods of pension financing; they may not be generally matched with fully funded systems. A long-term trend to the unification of these systems has been apparent; however, this suppresses their corporatist nature. In case this tendency is finalized, the conservative design would transform into a social-democratic design. After all, this is part

of the Pan-European pension system concept, which is being promoted by World Bank experts since 2003 [Holzmann 2004 and 2006].

The basic conservative design scheme comprises three pension pillars:

- Public pensions
  - Segmented social insurance
  - Pensions of public employees (civil servants)
- Occupational pensions
  - Mandatory and quasi-mandatory occupational schemes
  - Voluntary occupational schemes
- Personal pensions

The current pension theory only recognizes fully voluntary occupational schemes from the conservative model, with the exception of neoliberals, who (purposefully) integrate the Dutch or Swiss occupational pension schemes within the so-called second pension pillar – because these schemes are fully funded schemes; however, they are absolutely predominantly managed by non-profit institutions. In both cases, it concerns collective pension schemes (products), with typical conservative features.

#### **4. SOCIAL-DEMOCRATIC PENSION DESIGN**

A social-democratic design tends to be characterized by the dominance of universal benefits. In this regard, this social model is very often designated as a universal regime. A universal pension as the basic pillar of a social-democratic model would actually comply with this characteristic. Nevertheless, the reality is very much different: however, it is true that countries, where this design dominates, had originally used the system of universal pensions.

The social-democratic politics is characteristic by the fact that a universal social insurance was attached to the initial universal pension (of the liberal design). In Sweden, this was the case in 1960. This two-pillar scheme underwent a major modernization at the end of the last century. It resulted in a three-pillar public pension scheme, agreed originally (1994) between the right-wing coalition government and social-democratic opposition, that consists of two universal social old-age insurance pillars and one “Guaranteed Pension” pillar – a combination of a universal pension with a NDC-pension-income-tested supplement. (Guaranteed Pension is collected by nearly a half of Swedish pensioners, and it is also possible to qualify for special senior housing supplement, which has basically the same construction as the guaranteed pension.)

The social insurance scheme covers not only old-age pensions, but also disability and survivor’s pensions. While an old-age pension – in the clean-cut form within the blue-collar social insurance – was originally viewed as a special case of

a disability pension, the situation is different today – especially from the perspective of expenditure for old-age and disability pensions: old-age pensions are absolutely dominant. Hereafter, we focus on old-age pensions, whereas the general approaches of the political economy of pensions also apply to social disability insurance. Let us settle for the thesis that the absolutely crucial increase in the importance of old-age pensions has led to their radical “independence”, namely in the model form. Disability insurance has thus started off towards uniting with sickness insurance. Nevertheless, it is still necessary to properly govern the interconnection of disability and old-age pensions in each system. The role of survivor’s pensions has also changed considerably.

An NDC-type social insurance is basically a Swedish invention, whereas it operates with relatively large reserve funds in Sweden. It is a universal insurance scheme – i.e. it concerns a uniform old-age pension scheme for all employees.

The second pillar of the universal social old-age insurance in Sweden is a FDC scheme, where clients may also individually invest insurance premiums paid to their personal FDC accounts in private pension (mutual) funds or portfolios, as appropriate (Premium Pension). They have almost 800 of these portfolios to choose from – such investments are anonymous in relation to the portfolio managers. The entire FDC social insurance scheme is controlled by a special state pension institution, which transforms the saved up funds on the client’s personal account into a pension provided by this state institution once the savings phase (investments) is completed. Originally, there was an effort aimed at encouraging as many clients of this FDC pillar as possible to use private investment portfolios. Competition among the providers of such portfolios was promoted in this regard. However, it became clear that such endeavours, including the effort aimed at improving the financial literacy in this respect, only have a small effect. Therefore, the present basic alternative has been adopted, where any paid insurance premium is transferred to a government fund (portfolio) managed by a state pension agency in accordance to market rules, whereas other transfers of such funds to other portfolios with different managers are only executed on the basis of client’s express instructions. A fund operating in this manner is referred to as a default fund. More than 90% of all contributions paid in this manner to the mandatory social old-age insurance end up in such default fund. The key advantage to this system of government investments in private markets consists in significantly lower management/administration fees– compared to competing private investment companies and their portfolios.

The Swedish FDC social old-age insurance is externally interpreted as an alternative of a mandatory private savings or insurance – i.e. as the so-called second pension pillar pursuant to the above mentioned World Bank classification [Palmer 2000]. However, this Premium Pension is considered as part of the “national public pension” in Sweden, together with the NDC-type social insurance (Income Pension) and the Guaranteed Pension. It is more appropriate to consider the Premium Pension as a public pension, i.e. to include it in the first pillar pursuant to the above mentioned World Bank classification.

Since 2003, the universal NDC-type social old-age insurance (Income Pension) has been recommended by the World Bank as the basic public pillar for old-age protection. This pillar – in this absolutely new concept of the World Bank – is the “core” of the entire old-age pension scheme called Pan-European Pension System. In addition to its core, this pension scheme also has two “wings”, where one is represented by a universal or means-tested pension and the other one by voluntary pension products and pillars [Holzmann 2006]. Both wings are considered to be important elements of the Pan-European Pension System; however, the NDC scheme is the key pension pillar.

The basic design of the Pan-European Pension System of the World Bank comprises three pension pillars:

- Universal NDC-type social insurance
- Social pension
- Occupational and personal pensions

The concept of the NDC scheme was elaborated during the early 1990s and it was implemented in a number of countries, starting with the mid-1990s. The most complete form of the NDC universal social old-age insurance was implemented in Italy, Latvia, Poland, and Sweden. NDC schemes are now in their teens [Holzmann et al. 2012].

It generally applies that an outcome of each pension reform calculation significantly depends on the input parameters. Therefore, the Czech team of Bezděk came up with a result that “approximately 60% of newly awarded NDC pensions would be below the poverty level on a long-term basis (approximately one fourth of an average income for the economy)” [Bezděk et al. 2005]. Such result may only be obtained on the basis of clear errors within the specification – the Czech “executive team” should have pointed this out to the people inputting the parameters. It is certainly not fair to argue that since “we came up with bad results, the NDC scheme cannot be applied in the Czech Republic or even at all”. Shortly after, the successful government expert of that time, Bezděk, changed the position – he became a boss of a small pension fund and an insurance company. This is a great career for a government and central bank expert.

The NDC scheme is “only” a modern universal social insurance design and, as such, it may be rejected on the ground of major ideological or political reasons. However, it is not possible to claim that it is unviable with the input of “reasonable” parameters. Liberals are natural opponents of NDC schemes and of any social insurance. On the other hand, current conservatives could agree with the NDC and Pan-European Pension System, because the segmented social insurance may be replaced with a universal social insurance and supplementary occupational social insurance from an economic point of view. After the significant integration of pension systems (consolidation of the blue-collar and white-collar schemes) in Germany, for example, the local right-wing parties should not have an ideological problem with it. At the same time, it is possible to point out that social schemes with

social-democratic orientation factually comprise occupational pension schemes as well, i.e. a (“sole”) universal social insurance scheme does not thoroughly exist here either. Regardless of the fact that the universal social insurance scheme itself may be considered an inhibition of the universal pension within the universal (social-democratic) social model. When factually comparing a number of present “conservative” and “social-democratic” social insurance pension schemes, we will easily arrive at the conclusion that basic issue concerns the specific parameters of these systems, not their existence per se.

Let us quote the basic conclusions of a large study of the World Bank on NDC carried out during the year before last: „NDC schemes work well, as shown by the experiences of Italy, Latvia, Poland, and Sweden, but could work even better by (1) using a transition period to avoid future problems; (2) identifying and financing the transition costs in an explicit manner as they emerge; (3) adopting an explicit stabilizing mechanism to guarantee solvency; (4) establishing a reserve fund to guarantee liquidity; (5) developing an explicit mechanism for sharing systemic longevity risk; and (6) identifying, analysing, and addressing gender implications. Priority policy research agenda should include assessing outcomes and developing better measurements, as well as clarifying the interaction of NDC with other pillars and benefits, and addressing the design and implementation issues of NDC schemes in low- and middle-income countries.” (Holzmann et al., 2012).

It is clear that an NDC scheme is not an ideal pension design or pillar. However, it is unquestionable that it is a well implementable system. The NDC scheme and the other public pension pillar within the Pan-European Pension System represent the mandatory social security. “Only” the given parameters will determine whether this system would be suitable for politicians of the social-democratic and conservative design. Naturally, political will to reforms must exist.

The basic design of the social-democratic model comprises three pension pillars:

- Public pensions
  - Universal social insurance
  - Social pension
    - Means-tested supplement
- Occupational pensions
- Personal pensions

Public pensions play a key role in the social-democratic pension design; the role of personal pensions is rather symbolic.

## 5. NEOLIBERAL DESIGN

Advocates of the Chicago school of economics were in charge of implementation of an overall economic and social reform in Chile at the turn of 1970s and 1980s. It was a group of about 25 Chilean graduates of the University of Chicago, who were subsequently referred to as the “Chicago Boys”. The paradigmatic pension reform was “only” one of the partial reforms, implemented by the Chilean military junta headed by Pinochet. In a way, the restrictions of civil liberties produced ideal conditions for enforcing a single, comprehensive design of an overall economic and social reform. Simply a reform without political compromises. The Chilean pension reform later became an example for the pension reform policy, promoted by the World Bank.

The Chilean pension reform was basically implemented in a single-step since 1981. It is surprising to theoreticians that the Chilean pension reform design was substantially different from the Chicago economic theory. While the theory required unilateral elimination of public pensions, the significantly segmented social pension insurance scheme was replaced by a government-regulated private pension insurance scheme. The local Chicago Boys selected an opt-out system; the conversion to the new private pension scheme was mandatory only for employees newly entering the labour market. People were greatly motivated to opt-out: net wage of converting employees immediately increased by about 11%, which was mainly given by the significantly lower contribution to the private pension fund compared to the previous insurance premium of the segmented social pension insurance. In addition to this, the government provided the converting workers with special government recognition bonds, with guaranteed annual real return of 4%, payable at the moment an application for old-age pension awarding is submitted. In principle, it was a generously conceived, major pension reform, implemented under the conditions of an overall shock therapy of the Chilean economy.

The neoliberal pension policy is absolutely different from the liberal theory and policy: it actively uses the state and the behavioural economics to enforce extensive pension protection provided by the private sector. The Chilean politics promised relatively high old-age pensions: at about 70% of the previous wage for lifelong gainful activity! The solidarity pension pillar was minimized to the provision of state-guaranteed minimum pension amount from the new private pension pillar – in case of a default of any pension fund.

The Chilean pension reform was not induced by demographic pressures, for example. It was performed for purely fundamental reasons. The demographic factor always affects the “profitability” of a pension system; however, in Chile, it primarily concerned the expected effect of privatization, specifically the returns on invested funds. Advocates of private pension insurance mainly demonstrate its high effectiveness by the reserves or “savings” generated within the system. In Chile, the (officially published) returns generated by pension funds – long-term average until



the mid-1990s – significantly exceeded 10% per year, inflation-adjusted. This appreciation became the basis for arguments in favour of privatizing public pension schemes. Moreover, it was deduced that privatization carried out in this manner contributed to the capital market development and subsequently also to the economic growth of the (Chilean) economy.

Experience with the Chilean pension reform, as interpreted by its composers, were taken over by the World Bank and elaborated in its fundamental publication in 1994, which became the textbook of neoliberal pension theory and policy [James et al. 1994]. This “new pension orthodoxy” requires radical detachment of solidarity elements within the “first”, public pillar. The newly conceived “second” pillar should serve solely as a private fully funded system, built on the equivalency principle. The theory characterizes the second pillar as mandatory private savings; it may be carried out in the form of personal pensions or occupational pensions. In practice, the World Bank (strictly) enforced the personal pension design only, mainly in post-Communist countries.

The privatization of public pensions is in excess of market reforms, recommended in post-Communist countries within the so-called Washington consensus in the early 1990s. Long-established international financial institutions and other Washington-based organizations invested enormous financial funds in support of the privatization of pensions in Eastern Europe and former Soviet Union [Appel and Orenstein 2013].

The fundamental separation of the solidarity and insurance pillars may be viewed positively; moreover, the so-called second (insurance) pillar is in fact regarded as a universal system. In general, it is safe to presume that the fundamental separation of the solidarity and insurance schemes results from demographic and economic pressures on the state pension policy. The pressures resulted in the processes of clarifying individual components of pension schemes and their subsequent “purification”.

The 1994 pension theory and policy of the World Bank may be characterized as a neoliberal pension design. In this case, the “extension” above the modern liberal model is the existence of the so-called second pillar, which factually is – in a true sense – the first pillar. From the perspective of the design, it obviously is a fully private – and thereby fully funded – pension pillar, solely for the reason that neoliberals are strongly convinced of undeniable superiority of any private system over a public system.

The basic design of the neoliberal model comprises the following three pension pillars:

- Mandatory private pension
- Social pension
  - Universal pension
  - Means-tested pension
- Voluntary private pensions

The original World Bank design, according to which the old-age protection is to rely first and foremost on the mandatory private pillar, mainly faced practical problems with public debt. Advocates of the privatization tried to promote the privatization through a “theory” that countries already have a significant public pension debt in the form of existing and future pension entitlements prior to the privatization already – to which corresponding insurance premium reserves are not created (as would be the case in private insurance). And that this implicit public pension debt has the same macroeconomic consequences as “standard” explicit public debt. The reality is different, though: The so-called implicit pension debt only represents a (perhaps interesting) theoretical construction; however, it certainly does not affect financial and other markets – unlike the actual public debt.

In practice, the generation of substantial (additional) public debts during the privatization of public pension schemes based on the 1994 World Bank design led to the fact that the privatization was reduced to a partial privatization. This practice was (mainly) elaborated in Poland in the form of a theory, according to which it is optimal to perform the privatization from 50%. It was proclaimed that a long-term objective is to ensure that about one half of the insurance premiums goes to the public pension scheme (NDC), with the remaining funds going to the mandatory private pillar. However, the initial relation of 5:3 or 62.5% to 37.5%, as appropriate, was used as the basis. Advocates of the diversification theory state that the Chilean model:

- does not diversify risks (one monopoly replaces another monopoly);
- may hardly be implemented in countries with dominant pay-as-you-go system.

Many opinions were published on how different pension financing designs are exposed to various risks. The following table reproduces the overview prepared by Polish authors – advocates of the diversification theory. I point out that the views or risk assessments, as appropriate, of other authors differ greatly.

**Table 1.** Risks with different designs of pension financing

<b>Risk</b>	<b>Pay-as-you-go</b>	<b>Funded</b>
Ageing population	Exposed	Not exposed
Unemployment	Exposed	Not exposed
Political bargaining	Exposed	Less exposed
Financial market crisis	Not exposed	Less exposed
Inflation	Less exposed	Exposed

Source: [Chlon et al. 1999].

The Polish paradigmatic reform inspired by the diversification theory was implemented as of 1999. A similar reform was implemented in Slovakia 6 years later – insurance premiums were divided between the social old-age insurance scheme

and the private old-age savings scheme in the proportion of 50:50, or 9% to 9%, as appropriate. In the meantime, the World Bank theory and policy have evolved greatly.

Orszag and Stiglitz significantly wrote the history of the pension theory and policy – with their paper at the 1999 World Bank Conference “New Ideas about Old Age Security” in Washington. Their paper had a cogent title: “Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems” and basically absolutely disgraced the Chilean model or theoretical basis of the pension policy implemented by the World Bank, as appropriate, and specifically its basic, mandatory private pillar. The 10 myths relate to the research report of 1994; the myths are divided into three groups: macroeconomic myths, microeconomic myths, and political economy myths [Orszag and Stiglitz 1999]. It is a detailed, very thorough analysis. In general: the 1994 World Bank concept is based (solely) on myths. Or in plain language: it is full of fairy tales.

During the subsequent period, it is possible to notice changes in the pension policy of the World Bank. The need to have a “multi-pillar” system is emphasized more and more – in fact the usefulness of existence of a significant public pillar. These developments result in a new World Bank report [Holzmann and Hinz 2005]. The report no longer relies on expressly one-sided views on the functioning of private pension markets and their regulation. It also reflects experiences with the enforcement of a mandatory private pension savings design. Instead of the existing three-pillar system with one basic pillar in the form of mandatory private old-age savings, the new report formulates a “multi-pillar” model, (generally) consisting of 5 pillars [Holzmann and Hinz 2005]:

- a non-contributory or „zero pillar“ (in the form of a demogrant or social pension) that provides a minimal level of protection;
- a „first pillar“ contributory system that is linked to varying degrees to earnings and seeks to replace some portion of income;
- a mandatory „second pillar“ that is essentially an individual savings account but can be constructed in a variety of ways;
- voluntary „third-pillar“ arrangements that can take many forms (individual, employer sponsored, defined benefit, defined contribution) but are essentially flexible and discretionary in nature;
- informal intrafamily or intergenerational sources of both financial and nonfinancial support to the elderly, including access to health care and housing.

The 2005 multi-pillar model of the World Bank is not a pension mix guide in, for example, OECD countries, compared to the three-pillar pension design of 1994, which is a clear neoliberal model, moreover strictly promoted in practice. The five pillars mainly represent expert, political economy classification of the key potential pension pillars – and this is its benefit, which is obvious when comparing this classification with pension system designs used in the OECD or the EU, for example.

The basic design of the EU pension scheme classification comprises three pension pillars [Eichhorst et al. 2011]:

- Public pensions (“public social security system”)
  - Pillar 1: pay-as-you-go scheme
  - Pillar 1bis: mandatory private fully funded pension schemes;
- Mandatory/voluntary occupational pensions (Pillar 2)
- Voluntary personal (private) pensions (Pillar 3)

The EU classification tries to integrate neo-liberally conceived “second” pillars in post-Communist countries as an “auxiliary alternative B” to public pensions, whereas the key difference of the insurance and solidarity public pension pillars is ignored. Both may be explained by significant differences in the pension systems of individual EU countries. The EU classification does not aspire for a normatively conceived pension design; the practical positive significance of the said classification “only” consists in the fact that it represents reasons for integrating contributions for mandatory private pensions within social security contributions – in the statistics.

Mandatory private pensions or mandatory private pension savings, as appropriate, have a fundamental position in the 1994 neoliberal pension model of the World Bank. The original neoliberal theory called for mandatory participation of employees in private pension insurance under condition *sine qua non*. In this respect, the World Bank study only stated that long-term savings – in spite of preferential tax treatment in many countries – are relatively small compared to other old-age incomes. Moreover, most tax benefits went to high-income households, of which many would have saved even without such benefits [James et al. 1994]. However, politicians behaved differently; in majority of the relevant countries – starting with Chile (1981) – they actually demonstrated that the new design is beneficial, with optional enrolment in the system for most employees; however, without the possibility to return to the public pillar. Many neoliberal politicians certainly believed this. Others were surely pulled by the private sector; let us remind a short essay ridiculing pension reform decision making in a nameless country, apparently Chile [Kotlikoff 2008]. In several countries, politicians tried to consider investment risks by making the enrolment mandatory for younger generations only; they even banned older generations (46+ years) from enrolling in Romania.

In the context of predominant practice in a number of countries, it is useful to expand the neoliberal pension design by an alternative: soft compulsion. Without doubt, the opt-out system, where an insured person may opt-out of the public system (either fully or partially) and opt-in a special private pension pillar, for life and without the possibility to return, represents an alternative. Chile is an ideal example, with opt-out being complete from two different perspectives at once: a client did not remain in the abandoned social insurance pillar, not even partially, and upon conversion received some “surrender value” for previous participation in the public pillar. We disregard rare systems, where clients may temporarily or perma-

nently convert between public and private systems; the conversion does not make any sense – in terms of a model. An opt-out, based on the aforementioned concept, is viewed as means of mandating private pension saving. On the other hand, quasi-mandatory schemes that operate in the Netherlands or Sweden, for example, and that fall under the conservative pension design, actually represent hard compulsion [SPC 2008]. We have already mentioned the automatic enrolment method and matching contributions method in connection with the New Zealand KiwiSaver product and the British workplace pensions; I would like to subdivide the matching contributions method into matching on the part of an employer and matching on the part of the state.

The instruments of soft-compulsion neoliberal pension policy are as follows:

- Opt-out, where a public insurance scheme participant converts to a private scheme, without the possibility to return;
- Auto-enrolment, where an employee is automatically enrolled in a private scheme, with the possibility to leave it later;
- Matching contributions, where an employer is required to pay contributions to a private scheme in a predefined amount, provided an employee makes contributions;
- Tax credits and direct state contributions, which the state provides to residents in addition to clients' private scheme contributions, to the extent exceeding standard tax treatment applied to pensions and contributions thereto.

All forms of soft compulsion tend to be explained by special regard to low-income population groups – allegedly, they should not be included in a mandatory system, because they may not have sufficient funds to pay the required contributions under such system. In practice, it may also result in a situation, where a system of high government subsidies / tax benefits is basically only used by the middle class. This is how the soft compulsion is knowingly operated in New Zealand. Poor people are secured via high universal pensions; the KiwiSaver is intended for the middle class. In principle, this is a misuse of fiscal illusions – subsidies seem to be free. In reality, such subsidies are paid by the middle class. The situation is similar in Czechia in case of tax benefits and state contributions to supplementary pension insurance, alias supplementary pension savings.

The modern pension policy uses not only respectable scientific analyses of the functioning of existing pension schemes, but also all known scientific methods of product sales, which are to convince customers to purchase product A that has some actual and potential benefits compared to product B, disregarding any actual or potential disadvantages of product A. This is how the World Bank proceeded in its key 1994 publication; on the basis of basically randomly selected data about average annual investment returns for selected pension funds in the 1980s in countries such as Peru, Turkey, Zambia, Venezuela, Egypt, Ecuador, and Kenya, it “proves” that “privately managed pension funds beat publicly managed funds hands down” [James et. al. 1994, p. 95]. The fact that some governments of the

world failed in the pension management does not mean that private pension sector would work better in the same countries [Barr 2012]. We cannot compare the private pension sector with “publicly managed funds [that] are usually required to invest in government securities or the securities of quasi-government entities such as state enterprises or public housing authorities – often at below-market interest rates that become negative in real terms during inflationary periods” [James et al. 1994, p. 94]. It simply is not true that the public sector is always less effective than the private sector: pensions are a great example. This can be explained by the focus on predominantly simple handling of money. Another explanation is the rule applicable in many large financial groups: they are not only “too big to fail”, but also “too big to save”. After all, even investment returns of private financial institutions are significantly affected by government regulation.

Neoliberals require the replacement of conservative/social-democratic pension designs with a private market product/scheme. The expected or promised benefit is a significantly higher pension compared to existing public pensions, e.g. from social insurance schemes. This is to be achieved by investments of pension funds in capital markets. The trivial neoliberal interpretation of the private sector benefits relies on simple reasoning that I had repeatedly come across in American press, for example: Mr Brown paid contribution for the American pension security scheme for private employees in the amount of \$ x per year and, after 35 years of insurance coverage, he is entitled to a pension of \$ y per year. In case Mr Brown had the possibility to invest these contributions in an average mutual fund with return of 8% per year, he would have saved five times as much (compared to his contributions) and, consequently, his pension could have been about five times higher compared to what he would receive from the US Social Security. This is it – calculation of compound interest; in this specific case, the amount received by a saver after 35 periods of compound interest with an interest rate of 8% – this is the economic “miracle”, on which the neoliberal pension theory/policy is built.

In the previous decades, average investment returns of pension funds in developed countries were very high and it could apply – on a large-scale international average – that it would have been very profitable to participate in a fully funded system, compared to a pay-as-you-go universal social old-age insurance scheme. In some countries, e.g. in the Netherlands, clients undoubtedly made a profit on this. On the other hand, clients in West Germany made significant profits as a result of the Adenauer’s pension reform of 1957, during which the fully funded system was abandoned. It generally applies that it is better to have funds than not to have them; however, it is also necessary to expand this deliberation with system returns and costs. Virtually everyone knows this in general; however, neoliberals have a short connection in this regard and do not attempt to search for an appropriate benchmark to specific parameters of private pension funds. Such benchmark would mainly be a public fully funded pension scheme. Only then it is possible to compare it to a pay-as-you-go public pension scheme, because transformation costs will arise in the course of the public system privatization and such costs must be cov-

ered. And it would not be fair to cover such costs at the expense of public pensions today or in the future, for example.

The returns of pension funds in the past decades are subject to intensive research of the OECD. With regard to the 25-year period ending in 2007, average real investment returns for balanced portfolios (50% shares, 50% bonds) in G7 countries and Sweden amounted to 7.3% from assets. These are returns for pension funds; the real net returns for clients amounted to 5% from assets. The difference of the two numbers (2.3% from assets) represents the overall overhead of pension funds and connected insurance companies that provide lifelong annuities [Whitehouse et al. 2009]. (These figures hold for contributions in the amount of 10% of wages for the period of 40 years).

Naturally, net real returns for clients amounting to 5% per year are great. For a long time, the OECD used returns of 3% and 3.5% per year in real terms in its pension models. Even this interest provides very nice appreciation – the value for a saver with an interest rate of 3% and 40 years amounts to 1.9. Using the parameters, the OECD demonstrated the benefits of the fully funded scheme for insured persons in post-Communist countries – as well as significantly adverse impacts of “anti-reforms” during previous years.

The overhead costs of 2.3% of assets may seem very high to some; however, these costs also include the overhead of insurance companies as well as system losses. Converted to insurance premiums (contributions) collected, this amounts to about 46% of collected contributions – the amount of twenty times 2.3% is true for payments of 10% contributions for the period of 40 years. Literature also gives examples of thirty times the value. Overhead rates vary greatly based on the pension fund size. On average, the overhead of Dutch non-profit pension funds equals to 0.15% of assets or 4.5% of contributions, as appropriate. The overhead of public pension institutions in the world tends to be below 0.05% of assets or below 1% of contributions, as appropriate. In this context, Kotlikoff [2012] declared that the overhead of a nationwide public fully funded pension system basically equals to zero. The costs of the Czech Social Security Administration for old-age and other pensions equal to about 1% of collected insurance premiums; higher figures quoted by other authors rely on today’s total costs of this agency, which also include other social security branches with higher overhead costs.

The overhead of 0.05% of assets or 1% of contributions, as appropriate, is considered to be the benchmark for assessing returns and costs of the private pension sector. In any case, this means that the private sector is not competitive when it comes to overhead costs. Governments of many Western European countries are aware of this, as they try to regulate the products with a view to reduce costs and increase the product transparency and competition. In Great Britain, the state pension company NEST is starting its activities, offering low-cost products for the reformed workplace pensions pillar, mainly intended for low-wage employees. The widely published example is the American system of supplementary insurance for federal employees Thrift Savings Plan that operates with overhead costs of 0.01%

of assets. In Australia, a new certified product – My Super – is implemented as of 2014. There are efforts in several countries aimed at reducing costs with the use of the auto-enrolment method and default fund, which would operate with lower costs.

Overall, we can sum up that the total overhead costs of the neoliberal mandatory private pension insurance, comparable to a social-democratic fully funded insurance system, are about 20 to 50 times higher – and significantly reduce investment returns, on which the alleged and clearly fabricated effectiveness of the said neoliberal design is based. The overhead costs of the private sector may be reduced, to some extent, by government regulation; however, it is necessary to consider the use of various escape routes, including cross-subsidizing from the private pension savings funds (highly subsidized from the Czech state budget). One of such escape routes, not only in Czechia, is the factual elimination of the annuity phase within the private pension savings. This will reduce overhead costs, with simultaneous significant impairment of the product quality.

Bad news for all fully funded schemes is that the past times of high investment returns for pension funds are over. Probably all experts expect a decline in investment returns to less than a half – in relation to the pre-2008 level. The practical implications for the pension modelling are as follows: the calculations of pension models should use real returns of private pension funds for clients at 1% only, instead of the previous 3%, both in real terms. This means that the fully funded financing may potentially thrive if used in social insurance. In this case, we can assume higher returns than 1% – perhaps 3% per year in real terms, considering virtually no overhead costs of a public fully funded system. The non-profit pension sector, which is of crucial importance within the pillar of quasi-mandatory fully funded occupational schemes in the Western world, is more expensive than the government – it needs overhead costs of about 5% of contributions. However, it is several times cheaper than the private sector; this is the real opportunity for a fully funded system, which already exists here anyway, unlike the social insurance schemes. These are the basics of pension economics, all other factors are not as important. The neoliberal pension design is an economic nonsense.

Esping-Andersen [1990] identified three main welfare regimes in the OECD countries in that time: a liberal, conservative, and social-democratic regimes. The pension reforms enacted in Chile and many other countries overturned many of the core premises of traditional pension systems; they are part of a broader neoliberal agenda of economic reform [Orenstein 2005].

Esping-Andersen [1996] revealed the economics of the neoliberal pension regime very soon after the release of the World Bank's "new pension orthodoxy": Chile's shift to a private individual retirement account system has necessitated huge public subsidies and, hence, the net effect is a *de facto* subsidization of private welfare. Also, operating costs appear to be prohibitively high. ... The principal advantage of the system is that it is financially solvent, and that its huge savings help capital markets" [p. 22]. The relative financial solvency of the neoliberal sys-



tems is mainly due to the transfer of the investment risk to the clients of the defined contribution systems.

## 6. OLD-AGE PENSIONS AND AGING

Most deliberations on pension reforms start with the description of aging population; this is usually demonstrated with the use of the old-age dependency ratio. This indicator is the ratio between the total number of elderly persons of an age when they are generally economically inactive (aged 65 and over) and the number of persons of working age (from 15 to 64) – using Eurostat definition. Neoliberals “take” this type of population forecast and immediately proceed to claim that it is necessary to reduce public pensions and that people must start save for old-age (more) on their own, specifically within the private financial sector. This is severely distorted, namely if a programme for raising retirement age exists in the given country for a long period or even indefinitely, as has been the Czech case since 2011 – see Figure 1. Under an insurance system, the relation of the number of insurance premium payers and the number of pension beneficiaries is relevant, not the old-age dependency ratio that uses fixed age of 65 years. The relation corresponding to the applicable (statutory) retirement age in Czechia was 2:1 in 2012; it should go down to 1.6:1 in 2060, increasing to 2.2:1 in 2100, when the retirement age is to be 75 years – see Figure 2. This may be explained by demographic waves, based on a pre-1990 period. By the way, the forecasted impairment of the relation until 2060 corresponds to negative investment returns of 0.5% per year. The old-age dependency ratio must be handled with care.

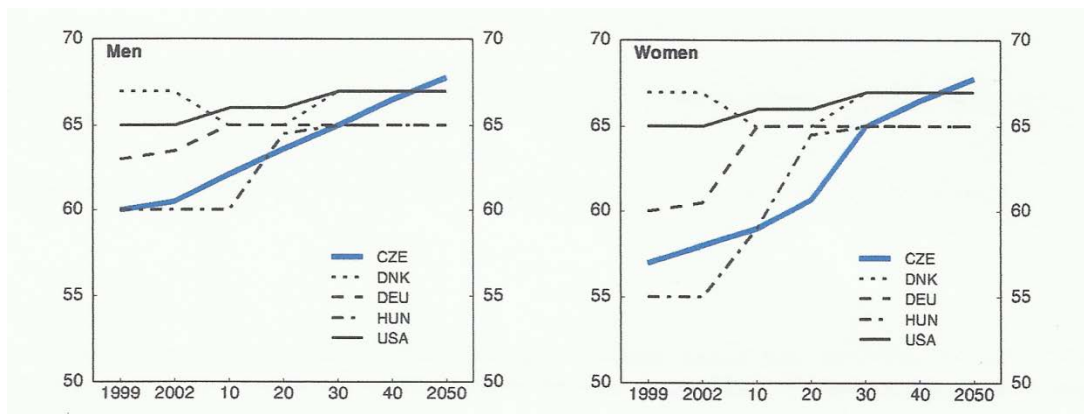


Fig. 1. Statutory retirement age will increase fast. Legislated retirement age trends.  
Source of data: [OECD 2011]

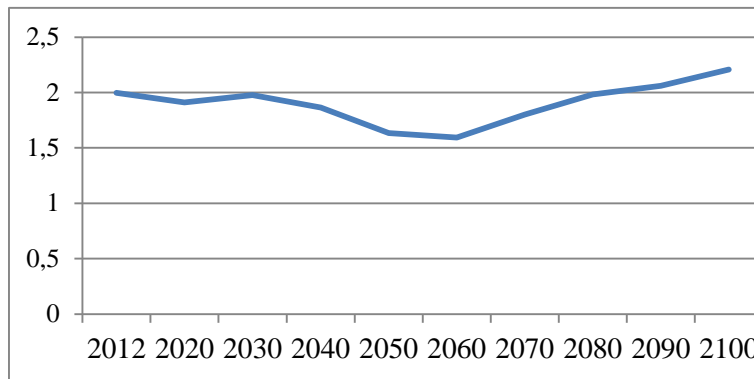


Fig. 2. Relation of persons contributing and receiving pensions in Czechia in 2012-2100.  
Source of data: [Fiala et al. 2012]

Future increases in the retirement age must be considered in every country. Many studies have been written about it. Politicians represent the biggest problem in this regard, they mainly do not want to take any unpopular measures. Many mechanisms and automatism have also been proposed in this area that will make the work of politicians “easier”. I am not going to repeat them here; I will solely confine to the warning about one specialty of old-age pensions: old-age itself does not induce the insurance need, as opposed to illness or disability, for example. In theory, it is always possible to “go back” to the above mentioned original design of blue-collar old-age pensions, defining this pension as a special case of the disability pension. The retirement age is just a convention; in theory, it does not have to exist. Insured persons with permanent incapacity for work are eligible to disability pensions.

The basic parameters of all pension products and pillars will have to be permanently adapted not only to population aging, but also to the development of employment/unemployment rates, development of wages and investment returns. Basically, automatism for the retirement age development have already been “made up” in literature. Population aging is manageable in the area of old-age pensions; hopefully, pension designs will simplify as well, with elimination of less useful constructions included in such schemes.

## 7. CONCLUSIONS

Decisions on pension designing and redesigning are made in the form of a “public choice”, in which interests and power play the most significant role. This was the case even during the emergence of the present-day pension schemes. This way, the following three basic pension designs have come into existence and developed:

liberal, conservative, and social-democratic. From the general design perspective, it is possible to observe a development of the conservative and social-democratic systems towards a system using universal social old-age insurance, supplemented with occupational pension schemes as the pension protection segmentation and differentiation instrument, as well as with an important solidarity pillar. The classic liberal pension design used a solidarity pension pillar as the sole public pension scheme, rejecting direct and/or indirect private pension subsidies. This design is now history.

Many neoliberals supported the privatization of the public pension schemes, namely the diversion from the segmented and universal social insurance. In the interest of privatization, even respectable scientific research has often been replaced with simple sales arguments, ignoring the real effectiveness of private pension products – compared to social insurance products. For the sake of the privatization, public pension schemes have been purposefully degenerated, suppressing insurance elements with a view to limit them to social pensions provided irrespectively of the insurance premiums paid. Practical issues associated with this policy have led to the modification of the neoliberal policy, which already settles for a partial privatization, implemented under the idea of diversification.

On the other hand, the World Bank, which initially (1994) directed pension reforms in line with the Chilean model and later in the direction of semi-privatization or partial privatization “only”, was capable of self-reflection – even in the position of a global pension theory and policy leader, recommending the so-called Pan-European Pension System since 2003. This system relies on a universal NDC-type social insurance, also comprising two other important pension pillars – i.e. the solidarity pillar and the voluntary private pillar of all types. The Pan-European Pension System is an alternative of the social-democratic pension design in its modern form and may also be suitable for countries with conservative pension designs, significantly modified in recent decades.

In a favourable economic situation, it could be effective to start the transition to a fully funded pension scheme; however, effective future use of potentially high investment returns is basically only possible within a social insurance scheme – whether FDC or NDC, supplemented by reserve funds. The mandatory private old-age savings and insurance are very expensive in terms of costs; the benchmark in this context is the FDC social insurance, not obsolete public pension products mixing together solidarity with equivalency.

Population aging represents an important input for the determination of parameters of pension schemes in individual countries; however, it is not an argument for transition to one of the neoliberal pension designs.

#### **ACKNOWLEDGEMENT**

This paper was supported from the University of Finance and Administration, Prague, within the project "Pension systems and reforms" in 2013/2014.

## LITERATURE

- Appel H., Orenstein, M.A., 2013, *Ideas versus Resources: Explaining the Flat Tax and Pension Privatization Revolutions in Eastern Europe and the former Soviet Union*, Comparative Political Studies, vol. 46, no. 2, <http://cps.sagepub.com/content/46/2/123.full>.
- Barr N., 2012, *Economics of the Welfare State*, 5<sup>th</sup> ed. Oxford: Oxford University Press.
- Beveridge W., 1942, *Social Insurance and Allied Services*, London: HMSO.
- Bezděk V. et al., 2005, *Důchodová reforma: možnosti a výhledy*. Závěrečná zpráva. Výkonný tým pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v ČR. Praha: Úřad vlády.
- Collard S., Moore N., 2010, *Review of international pension reform*, Crown Copyright. Norwich: Published for the Department for Work and Pensions, <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep663.pdf>.
- Eichhorst W. et al., 2011, *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*, Study. Brussels: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201111/20111121ATT32055/20111121ATT32055EN.pdf>.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen G., 1996, After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. In: Esping-Andersen, G. (ed.). *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. London: SAGE Publications.
- Fiala T., Langhamrová J., Miskolczi M., Pavlík Z., 2012, *Vývoj některých demoeconomických charakteristik zohledňujících zvyšování důchodového věku v ČR*, RELIK Conference Proceedings, Prague: University of Economics, <http://kdem.vse.cz/resources/relik12/sbornik/download/pdf/75-Fiala-Tomas-paper.pdf>.
- Gaynor B., 2013, *KiwiSaver outshines Treasury prediction*, The New Zealand Herald, June 1, 2013, [http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c\\_id=3&objectid=10887723](http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=10887723).
- Glismann H.H., Horn E.J., 1994, *Die Krise des deutschen Systems sozialer Sicherung: I. Die staatliche Alterssicherung*, Kiel Working Papers, No. 658. Kiel: Institut für Weltwirtschaft, <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/47076/1/037448455.pdf>.
- Guest R., 2013, *Comparison of the New Zealand and Australian Retirement Income Systems. Background paper prepared for the 2013 review of retirement income policy by the Commission for Financial Literacy and Retirement Income*, Griffith University, <http://www.cflri.org.nz/sites/default/files/docs/RI-Review-2013-Comparison%20NZ%20&%20Aus%20Retirement%20Income%20Systems.pdf>.
- Harmer J., 2009, *Pension Review Report*, Canberra: Commonwealth of Australia, [http://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05\\_2012/pensionreviewreport.pdf](http://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/pensionreviewreport.pdf).
- Holzmann R., 2004, *Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure*, Social Protection Discussion Paper Series No. 0407, Washington: The World Bank.
- Holzmann R., 2006, *Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure* In: Holzmann, R., Palmer, E. (eds.), *Pension Reform:*

- Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, Washington: The World Bank.
- Holzmann R., 2012, *Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends, and Challenges*, Social Protection and Labor Discussion Paper No. 1213, Washington: The World Bank, [http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/05/17/000333038\\_20120517011339/Rendered/PDF/689340NWP00PU B00labor0121300PUBLIC0.pdf](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/05/17/000333038_20120517011339/Rendered/PDF/689340NWP00PU B00labor0121300PUBLIC0.pdf).
- Holzmann R., Hinz R. et al., 2005, *Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*, Washington: The World Bank.
- Holzmann, R., Palmer, E., Robalino, D. (eds.) 2012, *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Volume I: Progress, Lessons, and Implementations*, Washington: The World Bank.
- Chlon A., Góra M., Rutkowski M., 1999, *Shaping Pension in Poland: Security through Diversity*, Social Protection Discussion Series, č. 9923, Washington: The World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Pensions-DP/9923.pdf>.
- James E. et al., 1994, *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*, New York: Oxford University Press.
- Kotlikoff L., 2008, *Pension Reform as the Triumph of Form over Substance*, The Economists' Voice, vol.5 issue 1, <http://www.kotlikoff.net/sites/default/files/Pension%20Reform%20as%20the%20Triumph%20of%20Form%20over%20Substance.pdf>.
- Kotlikoff L., 2012, *The Purple Social Security Plan*, <http://www.thepurplesocialsecurityplan.org>.
- OECD, 2011, *Pensions at a Glance 2011. Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing.
- O'Meara T., Bruhn A., 2013, *Compulsory Annuitisation: A Policy Option for Australia?*, Australasian Accounting Business and Finance Journal, vol. 7, issue 3.
- Orenstein M.A., 2005, *The New Pension Reform as Global Policy*. Global Social Policy, vol. 5(2). [http://www.mitchellorenstein.com/wp-content/uploads/2012/07/GSP-Proof\\_1.pdf](http://www.mitchellorenstein.com/wp-content/uploads/2012/07/GSP-Proof_1.pdf)
- Orszag P.R., Stiglitz J.E., 1999, *Rethinking Pension Reforms: Ten Myths about Social Security Systems*, Washington: 1999, [http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching\\_742/Orszag-Stiglitz.pdf](http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching_742/Orszag-Stiglitz.pdf).
- Preston D., 2008, *Retirement Income in New Zealand: the historical context*, Commissioned by the Retirement Commission, <http://www.cflri.org.nz/sites/default/files/docs/RI-Review-BP-Retirement-Income-History-2008.pdf>.
- SPC, 2008, *Privately Managed Funded Pension Provision and Their Contribution to Adequate and Sustainable Pensions*, Report by the Social Protection Committee, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=743...en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=743...en).
- Secure and Sustainable Pensions, 2009, *Canberra: Commonwealth of Australia*, [http://www.budget.gov.au/2009-10/content/glossy/pension/download/pensions\\_overview.pdf](http://www.budget.gov.au/2009-10/content/glossy/pension/download/pensions_overview.pdf).
- Waldegrave Ch., 2011, *What Level of Super is adequate? Why?*, <http://www.ageconcern.org.nz/money/income/what-level-nz-superannuation-adequate-why>.

Webb S., 2013, *The single-tier pension: a simple foundation for saving*, London, Department for Work and Pensions, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/181229/single-tier-pension.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/181229/single-tier-pension.pdf).

Whitehouse E.R., D'Addio A.C., Reilly A., 2009, *Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets*, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No. 87, Paris: OECD Publishing.

John A. TURNER\*

## **FINANCIAL AND POLITICAL SUSTAINABILITY FOR SOCIAL SECURITY FINANCING: WHAT OPTIONS DO COUNTRIES WITH AGING POPULATIONS HAVE?**

This paper analyzes the conditions for financial sustainability in pay-as-you-go social security systems when the payroll tax rate cannot be raised because of political feasibility and the old-age dependency rate is increasing. It also considers issues of political sustainability. A social security benefit formula or automatic adjustment formula that is financially sustainable may not be politically sustainable. In particular, the requirement that the replacement ratio or benefit generosity level decline over time may eventually cause benefits to fall to a level of generosity that is not politically acceptable, requiring further adjustments beyond those required for financial sustainability.

Key words: Social security financing, financial stability, pay-as-you-go scheme

### **1. INTRODUCTION**

While there has been an important trend toward defined contribution systems for social security benefits, many countries retain traditional pay-as-you-go systems. Because of population aging, these systems are under stress. Countries are questioning whether they can afford to maintain the generosity of their social security old-age benefits. Advocates of defined contribution approaches have criticized traditional pay-as-you-go systems as being financially unsustainable.

Since the late 1990s, starting with an innovative reform in Sweden, a growing number of countries have reformed their traditional social security systems to include automatic adjustment mechanisms. A number of different adjustment mechanisms have been developed. At least twelve countries have adopted life-expectancy

---

\* The Director of the Pension Policy Center, U.S., Washington, D.C.

indexing of benefits or automatic adjustments tied to social security insolvency. Both types of reforms provide automatic adjustment mechanisms for sustaining the solvency of social security systems, but most of them do not assure solvency over the long run, requiring additional adjustments. The contribution of this paper is to develop an adjustment mechanism as part of the benefit formula or part of an automatic adjustment mechanism that is sustainable over the long run.

This paper addresses the options that countries have when they reach the point that because of political infeasibility they can no longer raise the payroll tax rate that finances social security benefits. It examines the features required for financial sustainability of a social security benefit formula or of an automatic adjustment mechanism. It then addresses the issue of political sustainability. A benefit formula or automatic adjustment mechanism that is financially sustainable may not be politically sustainable, requiring further adjustments beyond those required for financial sustainability.

## 2. AUTOMATIC ADJUSTMENTS

When social security benefit formulas are not financially sustainable over the long term, countries can adjust social security either ad hoc or through an automatic adjustment mechanism. Ad hoc adjustments tend to be large, infrequent and unpredictable. They tend to be made due to a crisis, and often with little lead time between the enactment of the adjustment and the date that it becomes effective [Turner 2007]. The short lead time gives workers little time to adjust their savings and labor supply.

Increasingly, countries are adopting automatic adjustment mechanisms [Turner 2011]. At least twelve countries have adopted life-expectancy indexing of benefits or automatic adjustments tied to social security insolvency. Automatic adjustments are generally small, frequent, and predictable-- all desirable features. Automatic adjustments are transparent. It is clear how adjustments will be made and who will bear what costs when an adjustment occurs. Automatic adjustment processes reduce the problem of political risk, which is the problem that workers and retirees do not know in advance how the political system will resolve problems of social security insolvency.

Automatic adjustment mechanisms, however, while a step in the right direction of attempting to maintain sustainability, are not necessarily financially sustainable. If they are not consistent with the fundamental principles of sustainability explained in the next section, they will eventually need to have further adjustments.



### 3. REQUIREMENTS FOR FINANCIAL STABILITY IN SOCIAL SECURITY FINANCING

The basic conditions concerning financing pay-as-you-go social security systems from the perspective of optimality of resource use were developed by Samuelson [1958] and extended by Aaron [1966]. Pay-as-you-go social security can improve welfare if the sum of the rate of growth of population plus real wages exceeds the real interest rate. This paper addresses a different and more pragmatic issue. It addresses the issue of the financial sustainability of social security. Are the benefit formula and the financing mechanism together sustainable over the long term?

The basic mathematics of pay-as-you-go systems clarifies the role of indexing in social security with respect to both economic and demographic changes. It indicates what type of benefit formula or automatic adjustment mechanism is needed to maintain sustainability of social security financing.

With a pay-as-you-go social security system, the total benefits paid out in a year equal the total payroll tax payments received. That relationship can be expressed in equation 1 as a budget constraint, where  $B$  is average benefits in real terms,  $N$  is the total number of beneficiaries,  $t$  is the payroll tax rate (or contribution rate),  $w$  is the average real wage, and  $L$  is the number of workers.

$$BN = twL \quad (1)$$

That budget constraint can be rewritten in terms of percentage changes over time, where  $E$  is the percentage change operator (technically, the derivative of the natural logarithm).

$$E(BN) = E(twL) \quad (2)$$

Equation 2 indicates that for social security to continue to maintain financial balance, the growth rate in total real benefit payments must equal the growth rate in total real payroll tax payments.

For countries where the payroll tax rate  $t$  is fixed, having reached the maximum level considered politically acceptable, the constraint becomes

$$E(BN) = E(wL) \quad (3)$$

Thus, equation 3 indicates that the growth rate in total real benefit payments must equal the growth rate in total real wages. This constraint can be disaggregated into the growth rates in its component parts and expressed in terms of the economic and demographic changes that limit the sustainable growth in real benefits.

$$E(B) + E(N) = E(w) + E(L) \quad (4)$$

This constraint for the growth rate for total real benefit payments can be rewritten as the constraint for the growth rate of average real benefits per beneficiary.

$$E(B) = E(w) + E(L) - E(N) \quad (5)$$

Thus, equation 5 indicates that to maintain solvency, the growth rate in average real benefits must equal the growth rate in real wages plus the difference between the growth rate in the labor force and the growth rate in beneficiaries. In most countries, because of population aging, the growth rate in beneficiaries exceeds the growth rate of the labor force. While the labor force is continuing to grow in the United States, in some countries in Europe its growth rate is close to zero. In a few countries, such as Japan, the growth rate of the labor force is negative, with the size of the labor force declining.

Changes in the ratio of beneficiaries to covered workers (the old-age dependency ratio) play a key role in social security financing in pay-as-you-go systems. The ratio of beneficiaries to covered workers acts like a “price” for benefits, meaning the amount the average worker must pay in social security taxes to raise the average benefit level by one dollar (Turner 1984). For example, when there are 10 workers for every social security beneficiary, a dependency ratio of 0.10, it costs each worker \$0.10 to provide one dollar of benefits to each beneficiary. By contrast, when there are two workers for every beneficiary, a dependency ratio of 0.50, it costs each worker \$0.50 to provide a dollar of benefits. Thus, as the dependency ratio rises with population aging, the “price” of providing social security benefits also increases.

Some countries use the ratio of beneficiaries to workers as a parameter of their automatic adjustment mechanism. The pay-as-you-go constraint can be rewritten to illustrate the logic behind that choice.

$$E(B) = E(w) - E(N/L) \quad (6)$$

Equation 6 indicates that a sustainable social security program would have benefits growing at the rate of real wage growth less an adjustment for the rate of growth in the old-age dependency ratio. Equations 5 and 6 are different expressions of the fundamental equation for constructing a sustainable automatic adjustment mechanism or benefit formula. Mechanisms or benefit formulas that are not consistent with those equations will not be sustainable over the long run.

Sweden has been a leader in the use of automatic adjustment mechanisms for social security sustainability (Turner 2011). A feature of its system is slowly declining benefit generosity. However, the growth rate in real benefit level equals the growth in real wages, less an adjustment for increases in life expectancy. The Swedish system would be both less complicated and more stable over time if the growth rate in benefits had been set at the rate of growth of real wages less the rate of growth in the old-age dependency ratio (equation 6). Because its system is not

constructed to be consistent with equation 6, it is not assured of financial sustainability over long time periods, and further adjustments will be required.

Many countries, such as the United States, are seeking to maintain the generosity of their social security benefits. The current demographics of an increasing old-age dependency ratio plus the economics of a fixed payroll tax rate dictate that the social security replacement rate must fall. It is not possible to maintain the current generosity of social security with an increasing old-age dependency ratio and a fixed payroll tax rate. This conclusion derives from the pay-as-you-go budget. With the labor force growing slower than the number of beneficiaries and the payroll tax rate fixed, the growth rate in real benefits must be less than the growth rate in real wages for a pay-as-you-go system to maintain its financial balance. As equation 7 shows, this implies that the replacement rate ( $B/w$ ) must fall over time.

$$E(B/w) = E(L) - E(N) \quad (7)$$

The social security budget constraint limits countries' social security options. If countries have decided that they will not raise the social security payroll tax rate, their choices are further limited. Because of falling birth rates and increasing life expectancy at older ages, the number of beneficiaries is growing faster than the number of workers. In this situation, the social security budget constraint indicates that countries have no choice – they must reduce the generosity of social security benefits relative to wages. With a fixed early retirement age, this means that the replacement rate – the ratio of benefits to wages – must fall. Benefit formulas and automatic adjustment mechanisms that are not consistent with this constraint will ultimately fail to be sustainable.

#### 4. POLITICAL SUSTAINABILITY

A social security benefit formula or automatic adjustment formula that is financially sustainable may not be politically sustainable. In particular, the requirement that the replacement ratio or benefit generosity level decline over time may eventually cause benefits to fall to a level of generosity that is not politically acceptable.

While the benefit formula of equation 6 is sustainable in a budgetary sense, it implies a declining replacement ratio over time, and thus may not be sustainable over long periods in a political sense. Further adjustments may be needed to maintain the generosity of social security benefits, such as gradually increasing the early retirement age over time. Such an adjustment may be justified as life expectancy and health at older ages continue to improve, while the percentage of the workforce with physically demanding jobs is declining. Such an adjustment, however, would need to take into consideration the needs of workers unable to continue working due to unemployment, the physical difficulty of their work, or their own health.

A number of countries have made this change. However, this change can penalize workers who are no longer able to work – often those at the lower end of the income scale whose jobs are low skilled or have involved physical labor.

## 5. CONCLUSIONS

The social security pay-as-you-go budget constraint can be analyzed to determine the properties of sustainability for social security programs, either through the structure of their benefit formulas or through automatic adjustment mechanisms. When countries have reached the point where further increases in the payroll tax rate are no longer politically feasible, the implications for the generosity of social security benefits are clear. With increasing old-age dependency ratios, the generosity of benefits, as measured by the replacement ratio, must decline. This decline can be offset by increasing the age of eligibility for benefits.

This paper develops a benefit formula for pay-as-you-go social security programs that will assure solvency over the long run. The proposed benefit formula automatically adjusts to economic and demographic changes in a way that is stable and sustainable. The paper demonstrates that for a country that has reached its maximum acceptable social security payroll tax rate, a social security system with a benefit formula that sets the growth in average real benefits over time equal to the growth in the real wage minus the growth in the old-age dependency ratio will be sustainable with respect to demographic and economic fluctuations. Social Security programs, such as that in the United States, which set the rate of growth of real benefits per beneficiary equal to the rate of growth of real wages, which maintains a constant replacement rate over time, will not be sustainable over the long run. Similarly, the benefit formula in Sweden, which sets the growth rate in benefits as equal to the growth in real wages, less an adjustment for increases in life expectancy, will generally not maintain solvency. While the Swedish system comes closer to a sustainable benefit formula than does the United States, it would be improved in terms of sustainability by adjusting the growth in benefits for the real wage minus the growth in the old-age dependency ratio.

While the proposed benefit formula is sustainable in a budgetary sense, it implies a declining replacement ratio over time, and thus may not be sustainable in a political sense over long periods. Further adjustments may be needed to maintain the generosity of social security benefits, such as gradually increasing the early retirement age over time as life expectancy and health at older ages continue to improve, while the percentage of the workforce with physically demanding jobs is declining. Such an adjustment, however, would need to take into consideration the needs of workers unable to continue working due to unemployment, the physical difficulty of their work, or their own health.

Since the late 1990s, starting with an innovative reform in Sweden, a growing number of countries have reformed their social security systems to include automatic adjustment mechanisms. A number of different adjustment mechanisms have been developed. At least twelve countries have adopted life-expectancy indexing of benefits or automatic adjustments tied to social security insolvency. Both types of reforms provide automatic adjustment mechanisms for sustaining the solvency of social security systems, but most of them do not assure solvency over the long run, requiring additional adjustments. The contribution of this paper is to develop an adjustment mechanism as part of the benefit formula that is sustainable over the long run.

#### LITERATURE

- Aaron H.J., 1966, *The Social Insurance Paradox*, Canadian Journal of Economics and Political Science, 32(3), pp. 371-374.
- Samuelson P.A., 1958, *An Exact Consumption-Loan Model of Interest With or Without the Social Contrivance of Money*, Journal of Political Economy, 66, pp. 467-82.
- Turner J.A., 2011. *Longevity Policy: Facing Up to Longevity Issues Affecting Social Security, Pensions, and Older Workers*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Turner J.A., 1984, *Population Age Structure and the Size of Social Security*, Southern Economic Journal, 50(April), pp. 1131-1146.
- Turner J.A., 2007, *Social Security Pensionable Age in OECD Countries: 1949-2035*, International Social Security Review, 60(1), pp. 81-99.



Jonathan B. FORMAN\*  
Michael J. SABIN\*\*

## **TONTINE PENSIONS: A SOLUTION TO THE CHRONIC UNDERFUNDING OF TRADITIONAL PENSION PLANS<sup>1</sup>**

Tontines are investment vehicles that can be used to provide retirement income. Basically, a tontine is a financial product that combines features of an annuity and a lottery. In a simple tontine, a group of investors pool their money together to buy a portfolio of investments, and, as investors die, their shares are forfeited, with the entire fund going to the last surviving investor. Over the years, this last-survivor-takes-all approach has made for some great fiction. For example, on the television show “Mash,” Colonel Sherman T. Potter, as the last survivor of his World War I unit, got to open the bottle of French cognac that he and his buddies bought (and share it with his Korean War compatriots). On the other hand, sometimes the fictional plots involved nefarious characters trying to kill off the rest of the investors and “inherit” the fund. To be sure, a tontine can be designed to avoid such mischief. For example, instead of distributing all of the contributions to the last survivor, a tontine could make periodic distributions. We believe that variations on the tontine principle – that the share of each, at her death, is enjoyed by the survivors – can be used to develop a variety of attractive retirement income financial products. In that regard, elsewhere, one of us (Sabin) has described how these tontine funds could be used to create “tontine annuities” that could be sold to individual investors. These tontine annuities would make periodic distributions to surviving investors, but unlike traditional tontines, tontine annuities would solicit new investors to replace those that have died. Structured in this way, a tontine annuity could operate into perpetuity. In this Paper, we consider how the tontine principle could be used to create “tontine pensions” that could be adopted by large employers to provide retirement income for their employees. These tontine pensions would have several major advantages over most of today’s pensions, annuities, and other retirement income products.

Key words: tontine pension, age fairness, annuity investment

---

\* Alfred P. Murrah Professor of Law, University of Oklahoma; B.A. 1973, Northwestern University; M.A. (Psychology) 1975, University of Iowa; J.D. 1978, University of Michigan; M.A. (Economics) 1983, George Washington University, jforman@ou.edu.

\*\* Independent Consultant, Sunnyvale, CA, mike.sabin@att.net.

<sup>1</sup> Copyright © 2014, Jonathan Barry Forman & Michael J. Sabin. This Paper is a short version of Jonathan Barry Forman & Michael J. Sabin, *Tontine Pensions: A Solution to the State and Local Pension Underfunding Crisis*, 163 *University of Pennsylvania Law Review* \_\_ (forthcoming 2014), available at <http://ssrn.com/abstract=2393152>.

## 1. INTRODUCTION

Tontines are investment vehicles that can be used to provide retirement income. Basically, a tontine is a financial product that combines features of an annuity and a lottery [Milevsky, Salisbury 2013]. In a simple tontine, a group of investors pool their money together to buy a portfolio of investments, and, as investors die, their shares are forfeited, with the entire fund going to the last surviving investor. Over the years, this last-survivor-takes-all approach has made for some great fiction. For example, on the television show “Mash,” Colonel Sherman T. Potter, as the last survivor of his World War I unit, got to open the bottle of French cognac that he and his buddies bought (and share it with his Korean War compatriots) [IMDb 1980]. On the other hand, sometimes the fictional plots involved nefarious characters trying to kill off the rest of the investors and “inherit” the fund<sup>2</sup>.

To be sure, a tontine can be designed to avoid such mischief. For example, instead of distributing all of the contributions to the last survivor, a tontine could make periodic distributions. We believe that variations on the tontine principle – that the share of each, at her death, is enjoyed by the survivors – can be used to develop a variety of attractive retirement income financial products. In that regard, elsewhere, one of us has described how these tontine funds could be used to create “tontine annuities” that could be sold to individual investors [Sabin 2010]. These tontine annuities would make periodic distributions to surviving investors, but unlike traditional tontines, tontine annuities would solicit new investors to replace those that have died. Structured in this way, a tontine annuity could operate into perpetuity.

In this Paper, we consider how the tontine principle could be used to create “tontine pensions” that could be adopted by large employers to provide retirement income for their employees. These tontine pensions would have several major advantages over most of today’s pensions, annuities, and other retirement income products.

## 2. TONTINE PENSIONS

### 2.1. The tontine principle

After discussing the tontine principle, this Part discusses how to design a tontine fund, a tontine annuity, and, finally, a tontine pension.

---

<sup>2</sup> See [IMDb 1996] in which Grandpa Simpson reveals to Bart that he and Montgomery Burns were part of a World War II American army unit that stole priceless art from a German castle, which the last surviving unit member will inherit.



In a simple tontine, members contribute equally to buy a portfolio of investments that is awarded entirely to the last surviving member. Alternatively, each time a member of a tontine pool dies, her account balance could be divided among the surviving members of the pool. This latter type of tontine could be used to develop new financial products that would provide reliable, pension-like income for retirees. The point here is that variations on the tontine principle – that the share of each, at her death, is enjoyed by the survivors – can be used to create a variety of attractive retirement income financial products [Goldsticker 2007; Milevsky, Salisbury 2013; Newfield 2014].

At the outset, imagine that 1,000 65-year-old retirees each contribute \$1,000 to an investment fund that purchases a \$1,000,000 Treasury bond paying 4% interest coupons.<sup>3</sup> The bond will generate \$40,000 interest per year, which will be split equally among the surviving participants. A custodian holds the bond, and because the custodian takes no risk and requires no capital, the custodian charges a trivial fee. Assuming that all the investors live through the first year, they will each receive a \$40 dividend from the fund ( $\$40 = \$40,000 \div 1,000$ ). If only 800 original investors are alive a decade after the tontine started (when the survivors are 75), then each will receive a \$50 dividend ( $\$50 = \$40,000 \div 800$ ). If only 100 are alive two decades after that (when the survivors are 95), then each will receive a \$400 dividend ( $\$400 = \$40,000 \div 100$ ). Later, when only 40 remain, each will receive a \$1,000 dividend ( $\$1,000 = \$40,000 \div 40$ ). If the terms of the tontine call for liquidation at that point, then each of the 40 survivors would also receive a liquidating distribution of \$25,000 ( $\$25,000 = \$1,000,000 \div 40$ ). Alternatively, the tontine could be designed so that the last survivor receives the entire \$1,000,000.

To be sure, most retirees would probably prefer to have reasonably level benefits throughout their retirement years, rather than benefits that increase so sharply at the very end of their lives. Accordingly, it would make sense to design tontine financial products with benefits that are level throughout retirement (like an immediate, level-payment annuity) or, alternatively, that increase gradually throughout retirement (like an immediate, inflation-adjusted annuity).

## 2.2. A tontine fund

This Subpart shows how to create a tontine fund that is fair to all investors, regardless of their age or gender, or the amount of their investments.

In a simple tontine, when a member dies, the balance in her account (i.e., her contribution plus investment earnings) is distributed to the surviving members of the pool as “mortality gains.” In a simple tontine, those forfeitures are divided equally among the survivors. Unfortunately, that approach results in an unfair situ-

---

<sup>3</sup> This example, follows Milevsky [2013].

ation – for example, because it favors younger members who are likely to live longer and receive more distributions.

In a tontine fund with participants who have differing ages, genders, and investment levels, the surviving members should not get equal portions of a dying member’s balance. Instead, the distributions should be made in unequal portions, carefully chosen to provide fair bets for all investors. In short, a tontine fund should be governed by a “fair transfer plan” (FTP) that takes into account each member’s life expectancy (i.e., death probability) and her investment level. In this Subpart we describe how such a fair tontine fund would be designed.

### **2.2.1. A Fair Transfer Plan**

We can design a fair transfer plan (FTP) to build a tontine fund that provides fair bets for all investors. The concept is straightforward: members join the tontine fund by contributing a desired amount, and each time a member dies, her contribution (and investment earnings) is distributed to the surviving members according to a fair transfer plan. New members may join at any time, by making a contribution of a desired amount; however, no member may withdraw her contributions (or investment earnings), ever.<sup>4</sup> Structured in this way, a tontine fund could operate into perpetuity.

#### **2.2.1.1. Tontine funds can be fair to members of different ages**

Tontine funds can easily be designed to be fair to members of different ages. For example, Table 1 illustrates a tontine fund with just four members of different ages. To keep this example as simple as possible, we assume that each member  $i$  has contributed \$1,000 to the fund and that contributions do not earn any interest; and we use unisex life tables rather than gender-based life tables.<sup>5</sup> For example, member 4 in Table 1 is an 80-year-old who has a life expectancy ( $e_i$ ) of 8.95 years, and a 5.2% chance of dying before reaching age 81 (i.e., a death probability,  $q_i$ , of 0.051906).

---

<sup>4</sup> The situation is identical to a conventional annuity: once the premium is paid, there is no refund of it, ever.

<sup>5</sup> The life expectancies ( $e_i$ ) and death probabilities ( $q_i$ ) in Table 1 come from Social Security Administration, *United States life table functions and actuarial functions at 2.9 percent interest for unisex in calendar year 2009 based on the Alternative 2 mortality probabilities used in the 2013 Trustees Report* (2013), via personal communication to Professor Forman, November 12, 2013.

**Table 1.** A Tontine Fund with Four Members of Different Ages, Unisex

Member ( $i$ )	Age ( $x$ )	Life Expectancy (years) ( $e_i$ )	Death Probability ( $q_i$ )	Force-of-Mortality Probability ( $f_i$ )	Fair Transfer-Plan Weight ( $w_i$ )
1	65	18.88	0.013181	0.013269	0.053815
2	70	15.22	0.020314	0.020523	0.086183
3	75	11.89	0.032111	0.032638	0.146795
4	80	8.95	0.051906	0.053302	0.713207

Source: Social Security Administration, *United States life table functions and actuarial functions at 2.9 percent interest for unisex in calendar year 2009 based on the Alternative 2 mortality probabilities used in the 2013 Trustees Report* (2013), via personal communication to Professor Forman, November 12, 2013; and authors' computations.

Table 1 also shows a parameter known as the force-of-mortality probability ( $f_i$ ). Here is the logic. Suppose that at time  $t$  a member of the pool dies. Pretend that we do not know which member has died at time  $t$ ; we only know that some member has died. The force-of-mortality probabilities indicate the relative probability of death for each member of the pool. If, at the instant in time that a member has died, one member has a force-of-mortality probability with a value  $f$ , and another has a value  $2f$ , then the second member is twice as likely as the first to be the one who died. In Table 1, for example, member 4 (our 80-year-old) is quite clearly the member who is the most likely to die. These force-of-mortality probabilities ( $f_i$ ) are relatively easy to compute from the death probabilities ( $q_i$ ) in a mortality table.

Table 1 also shows another parameter that we call the "fair-transfer-plan weight" ( $w_i$ ). Here is the logic. When a member of a tontine fund dies, she forfeits her entire contribution, and it is divided among the surviving members, with each surviving member receiving some fraction of the decedent's account. More specifically, if member  $j$  dies, each surviving member  $i$  would receive some fraction of  $j$ 's \$1,000 contribution: mathematically, the fraction that each member  $i$  would receive of member  $j$ 's contribution ( $s_j$ ) is equal to  $w_i/(1 - w_j)$ , for  $i \neq j$ . The fair-transfer-plan weights ( $w_i$ ) are positive values that sum to 1, so the denominator ( $1 - w_j$ ) is the sum of all fair-transfer-plan weights ( $w_i$ ) except that of member  $j$ . Meanwhile, member  $j$  would forfeit her entire \$1,000 contribution. The fair-transfer-plan weights are calculated to provide fair bets for all investors. These fair-transfer-plan weight are relatively easy to compute from the force-of-mortality probabilities ( $f_i$ ) [Sabin 2011].

For example, if member 4 (the 80-year-old) is, in fact, the one who dies next, then: member 1 (the 65-year-old) would receive  $\$187.64 = \$1,000 \times w_1/(1 - w_4) = \$1,000 \times 0.053815/(1 - 0.713207)$ ; member 2 (the 70-year-old) would receive  $\$300.51 = \$1,000 \times w_2/(1 - w_4) = \$1,000 \times 0.086183/(1 - 0.713207)$ ; member 3 (the 75-year-old) would receive  $\$511.85 = \$1,000 \times w_3/(1 - w_4) = \$1,000 \times$

$0.146795/(1 - 0.713207)$ ; and, of course, member 4 would forfeit her \$1,000.<sup>6</sup> We call the distributions to members 1, 2, and 3 “mortality-gain distributions”; meanwhile, member 4 has a mortality loss.

### 2.2.1.2. Tontine funds can be fair to all investors

Tontines can also be designed to take gender into account, to take differing levels of contributions into account, and to properly account for investment earnings. To be sure, those who survive the longest would get better than average returns (i.e., mortality gains), while those who die young might not even recover their initial investments (i.e., mortality losses). On average, however, each member could expect to recover her initial contribution and any returns on that investment (less only a modest management and recordkeeping fee).

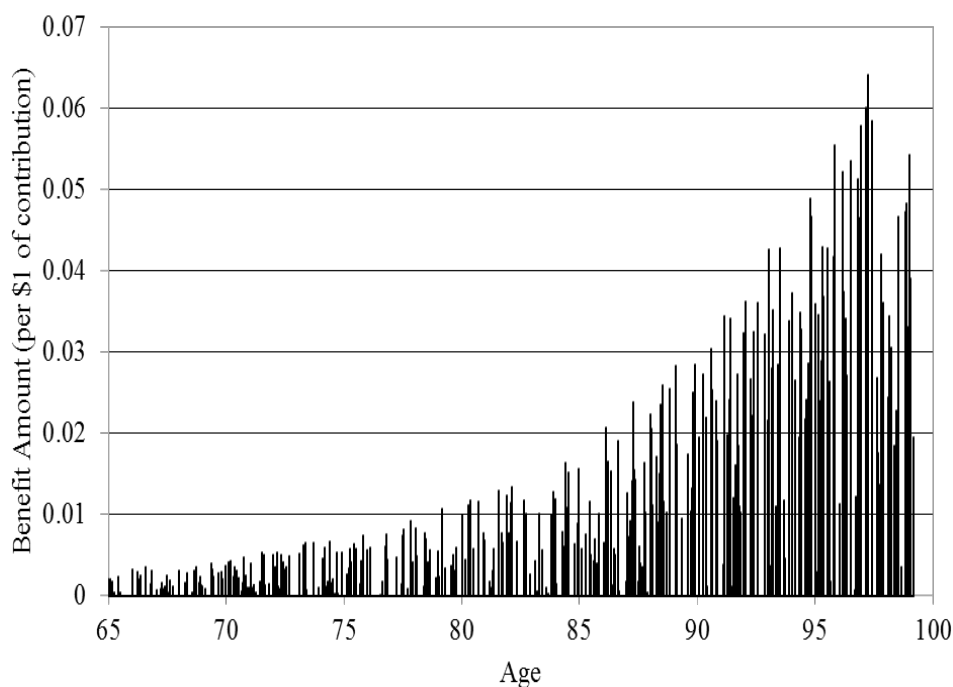


Fig. 1. Normalized mortality gain from FTPs versus age for a typical long-lived male member in a simulated tontine fund.

Source: Michael J. Sabin, Fair Tontine Annuity 25 fig. 5 (March 26, 2010), <http://papers.ssrn.com/abstract=1579932>

<sup>6</sup> Checking our answer,  $\$187.64 + \$300.51 + \$511.85 = \$1,000$ .

For example, Figure 1 shows a computer simulation of how a tontine fund with around 220 members might work. This simulation was designed by creating a tontine fund where one new member joins each month. Each new member's gender was randomly selected, equiprobably male or female; each new member's age was exactly 65; that is, his or her 65th birthday coincided with the joining date; and each member's contribution was a randomly selected amount between \$100 and \$100,000. The number of members grows for several decades until it reaches an equilibrium of about 220 members, where, on average, one member dies each month, offsetting the new member who joins each month. Figure 1 shows the mortality gains that a typical long-lived male could expect after that equilibrium has been reached.

More specifically, Figure 1 plots the mortality-gain distributions paid to one of the longer-lived male members in the simulation (normalized to a contribution of \$1). The plot began at the member's joining age, 65, and ended at the time of his death. As the plot shows, benefits would be received at random times (i.e., at other members' deaths) and in random amounts (i.e., varying with the contributions of the dying member). The average value of his benefit would increase with age, since the member's own death probability ( $q_i$ ) and, consequently, his fair-transfer-plan weight ( $w_i$ ) would increase with his age.

### 2.2.2. Two problems with a tontine fund

Two features of the tontine fund in Figure 1 stand out as serious negatives. First, mortality-gain distributions vary dramatically both in amount and timing, because they depend on when members die and on how much those dying members had contributed: in short, payouts are noisy. Second, a member's mortality-gain distributions start out slow and low but increase rather dramatically at advanced ages, as the member's death probability ( $q_i$ ) increases with age: in short, payouts are backloaded.

#### 2.2.2.1. Reducing the noisiness of a tontine fund

The noisiness of a tontine fund can be reduced by 1) making *monthly* mortality-gain distributions (rather than as each death occurs), and 2) by having a large number of members in the pool.

For example, Table 2 shows a sample monthly statement for a member of a 5,000-person tontine fund who had contributed \$250,000 to a tontine fund and who lived through the month. This member would get a single end-of-the-month distribution of \$1,041.67, rather than getting varying amounts throughout the month.

**Table 2.** Sample Monthly Tontine Fund Statement for a Living Member

<i>Date</i>	<i>Amount</i> (\$)	<i>Balance</i> (\$)	<i>Description</i>
03/31		250,000.00	
04/02	67.17	250,067.17	Proceeds from FTP
04/03	25.21	250,092.38	Proceeds from FTP
04/05	55.14	250,147.52	Proceeds from FTP
04/07	135.41	250,282.93	Proceeds from FTP
04/07	48.91	250,331.84	Proceeds from FTP
04/12	52.29	250,384.13	Proceeds from FTP
04/15	102.54	250,486.67	Proceeds from FTP
04/20	159.46	250,649.13	Proceeds from FTP
04/21	139.68	250,785.82	Proceeds from FTP
04/22	17.82	250,803.63	Proceeds from FTP
04/25	124.81	250,928.44	Proceeds from FTP
04/28	55.32	250,983.76	Proceeds from FTP
04/30	57.91	251,041.67	Proceeds from FTP
04/30	(1,041.67)	250,000.00	Payout of FTP proceeds

*Notes:* This hypothetical tontine fund has approximately 5,000 members of varying ages and genders who have made varying contributions; mortality-gains are based on a fair transfer plan (FTP); and surviving members get a single payout at the end of the month.

### 2.2.2.2. Reducing backloading in a tontine fund

Unfortunately, it is impossible to reduce the backloading that is inherent in a tontine fund. The longer a member lives, the more she would get, as her monthly mortality-gain distributions would generally increase with her age and her increasing death probability ( $q_i$ ). In the next Subpart, however, we show how we can solve this backloading problem by adding an “annuity-payback mechanism,” and we call the resulting product a “tontine annuity”.

## 2.3. A tontine annuity

A tontine annuity is constructed by adding two enhancements to a simple tontine fund. First, to reduce noisiness, we would build in a monthly payment period; and, second, to eliminate backloading, we would add an annuity-payback mechanism.

### 2.3.1. The annuity-payback mechanism

The approach we use to convert a tontine fund into a tontine annuity is to make “monthly tontine-annuity distributions” to surviving members that are designed to cancel out the age-related backloading that is inherent in simple tontine funds like the one in Figure 1. The resulting “tontine annuity” mimics an actuarially fair variable annuity.

It turns out that it is relatively easy to determine the proper amounts of these monthly tontine-annuity distributions. Here is the logic. The monthly payout of any actuarially-fair annuity is simply equal to the account balance divided by the appropriate monthly annuity factor. The monthly annuity factor is the premium for an actuarially-fair annuity that pays \$1 per month for life. These monthly annuity factors can easily be calculated from a mortality table and depend only on the age of the annuitant and the assumed interest rate.

For example, assume that the hypothetical tontine fund member in Table 2 just turned age 65. Instead of paying her a monthly mortality-gain distribution of \$1,041.67, a tontine annuity would make a monthly tontine-annuity distribution of \$2,133 ( $\$2,133.00 = \$251,041.67 \div 117.6939$ , where 117.6939 is the monthly annuity factor for the just-turned-65-year-old member in Table 2), and the tontine annuity would make similar monthly tontine-annuity distributions in subsequent months.

Alternatively, a tontine annuity could be designed to make inflation-adjusted monthly tontine-annuity distributions. That inflation-adjusted tontine annuity would make lower monthly tontine-annuity distributions in the early years but greater distributions for those who live to later years. For example, if inflation is assumed to be 3% per year, then the first monthly tontine-annuity distribution for the hypothetical 65-year-old in Table 2 would be just \$1,651.72 ( $\$1,651.72 = \$251,041.67 \div 151.9876$ , where 151.9876 is the inflation-adjusted monthly annuity factor for the just-turned-65 year-old member in Table 2), but distributions in subsequent months would be larger and would eventually exceed the payout level of the not-adjusted-for-inflation tontine annuity.

### 2.3.2. Adding in investment income

In the simple tontine annuities we have considered so far, we have assumed that contributions do not earn any interest. In the real world, however, each member’s contributions would be invested, and the member’s balance would grow (or shrink) according to its investment performance. Accordingly, account balances at the end of each month would tend to be higher, and monthly tontine-annuity distributions would also tend to be higher. For example, if the tontine annuity in Table 2 had earned \$1,000 of investment interest in that month, the balance in the account at the end of the month would have been \$1,000 higher, and, consequently, the monthly

tontine-annuity distribution would also be higher—\$2,141.52 ( $\$2,141.52 = \$252,041.67 \div 117.6939$ ) rather than just \$2,133 in our earlier example.

### **2.3.3. Managing tontine annuity investments**

Investments in a tontine annuity would most likely be managed collectively for the entire pool. In theory, a tontine annuity could be managed by a discount broker, and no money would have to be set aside for insurance agent commissions or insurance company reserves, risk-taking, or profits. We believe that discount brokers could offer these products with total annual costs perhaps as low as 0.30% of assets under management, depending on the nature of the underlying investments; and that means that retirees would get significantly more benefits than they do with today's high-cost variable annuities. For example, imagine a tontine annuity that invested entirely in an S&P 500 stock index fund. We know that most discount brokers offer an S&P 500 index fund with expense ratios of 0.10% or less [Fidelity 2014], and we believe that the tontine annuity management and recordkeeping functions could be performed for as little as 0.20%; and that means that total costs could be as low as 0.30%.

## **2.4. A tontine pension**

While tontine annuities would be attractive investments in their own right, they are likely to be as underutilized as traditional annuities and other lifetime income products.<sup>7</sup> That is where “tontine pensions” come in.

An employer who wanted to provide a tontine pension for its employees would set up a defined-contribution-style pension plan, only instead of investing its contributions in stocks and bonds, the employer would invest in a tontine annuity for its employees. For example, each year, an employer might make contributions of, say, 10% of salary. Those contributions would be held in trust and invested in a tontine annuity, and allocated to the individual tontine pension accounts of the participants. Unlike a defined contribution plan, plan participants would not be able to get lump sum distributions or periodic payments (or a life annuity). Instead, each tontine pension plan participant would get benefits based on the tontine principle; that is, the employer contributions for each participant, and the investment earnings on those contributions, would be held in a tontine annuity, and “monthly tontine-pension distributions” would be the only kind of distributions made to retirees.

---

<sup>7</sup> People rarely choose to buy annuities voluntarily. There are many reasons for this low demand for annuities, but adverse selection is one of the most important reasons. Basically, those who voluntarily purchase annuities tend to live longer than those that do not, and, consequently, annuities are not priced very well for those with normal life expectancies.



More specifically, starting at the participant's normal retirement age (or later, if she so elected), the balance in her tontine pension account would be paid out to her in the same manner as if she had purchased her own tontine annuity with the employer contributions made on her behalf. No other form of distribution would be permitted, ever.

In short, a tontine pension would provide lifetime retirement income from a defined-contribution-like platform. Essentially, the tontine pension is like a defined contribution plan that only pays benefits in the form of an actuarially-fair life annuity. Unlike a defined benefit plan – where the plan sponsor must purchase annuities for each retiring employee or otherwise bear the risks and costs of providing the promised annuity benefits, with a tontine pension, the plan sponsor would bear no investment or actuarial risks at all. The tontine pension would simply make distributions to retirees out of the funds accumulated in the underlying tontine annuity and in accordance with the fair-transfer-plan and annuity-payback protocols. Pertinent here, these monthly tontine-pension distributions could be designed to mimic immediate, level-payment annuities; immediate, inflation-adjusted annuities; deferred annuities; or joint and survivor annuities.

### 3. Modeling a simple tontine pension

In this Part we design a model tontine pension for a large employer and then use a computer simulation to see what kind of tontine pension benefits the participants could expect to receive.

#### 3.1. The parameters of the simulation

Our computer simulation uses a pool of approximately 170,000 members (approximately 100,000 active employees and 70,000 retirees). The parameters of the simulation are as follows:

- The employer hires 3,600 employees each year (300 each month).
- The employee's gender is randomly selected, equiprobably male or female.
- Each employee is hired on her 35<sup>th</sup> birthday and works continuously for the employer for 30 years until age 65, or earlier death.
- Each employee is hired at a salary of \$50,000 a year, and her salary increases 4.0% each year.
- At retirement, each employee receives a tontine pension until death.
- In this simple simulation, nobody is married (so no joint and survivor annuity benefits are needed).
- The account balances of those who die are forfeited<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> If we had assumed that living workers could leave, their account balances would go with them to their new employer's plan, and vice versa, so we ignore them.

- Every year, the employer contributes 10% of salary for every employee to the tontine pension.
- Investment return: funds are professionally managed and earn 7.0% net of investment expenses each and every year, compounded annually.
- Inflation is 3.0% each year.
- Workers receive no payouts until age 65<sup>9</sup>, and then retirees receive either uniform (fixed) annuity-type payouts or, alternatively, inflation-adjusted annuity-type payouts.
- The mortality model is based on the Social Security 2009 unisex mortality table<sup>10</sup>.
- Therefore, at equilibrium, approximately 3,000 out of the 3,600 initial hires each year make it to age 65; approximately 100,000 are actively employed at any time; and there are approximately 70,000 retirees at any point in time.

### 3.2. Calculation of the monthly tontine pension distributions

Given these assumptions, a surviving worker would have a final preretirement salary of \$155,933 (at age 64), and she would have a starting retirement balance in her tontine pension account of \$843,376 when she turned 65.

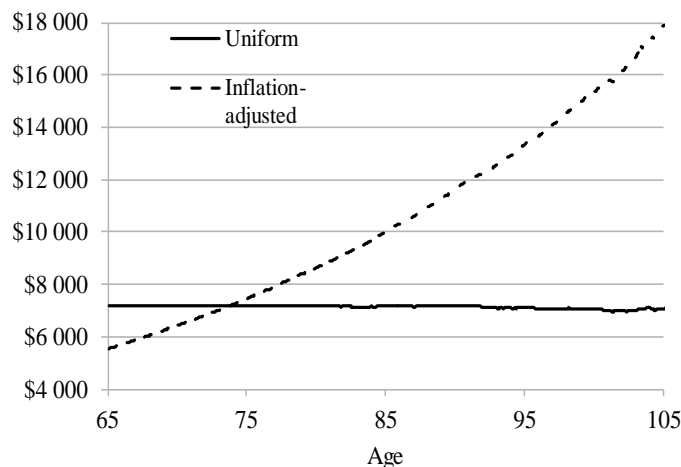


Fig. 2. Monthly payout for a typical long-lived member; uniform and inflation-adjusted

<sup>9</sup> To make the simulation less complicated, only the retirement phase was simulated, i.e., the payouts to those age 65 and older. The account balance at age 65 was set equal to the expected value (i.e., the statistical average) of the account of a worker who survives to age 65. The number of workers surviving to retirement was set to its expected value from the Social Security Administration's 2009 unisex life table. Social Security Administration.

<sup>10</sup> *Ibid.*

Assuming that she wants to draw level monthly payments for the rest of her life, the first monthly tontine-pension distribution would be \$7,166 ( $\$7,165.84 = \$843,376 \div 117.6939$ ). If she, instead, wanted inflation-adjusted payments, the first monthly tontine-pension distribution would be just \$5,549 ( $\$5,548.98 = \$843,376 \div 151.9876$ ). Figure 2 plots the expected payouts from these uniform and inflation-adjusted tontine pensions over time.

### 3.3. Adequacy

It is relatively easy to determine how much of preretirement income this 30-year, 10%-of-salary tontine pension would replace. For example, multiplying the uniform monthly benefit of \$7,166 times 12 months yields an annual tontine pension of \$85,992 ( $\$85,992 = 12 \times \$7,166$ ), and it is easy to see that the tontine pension would initially replace of 55.1% of preretirement earnings in the first year of retirement (i.e., a “replacement ratio” of 55.1% [ $0.5514676 = \$85,992 \div \$155,933$ ]). Similarly, the inflation-adjusted monthly benefit should yield an annual tontine pension of around \$66,588 ( $\$66,588 = 12 \times \$5,549$ ) and a replacement ratio of around 42.7% of preretirement earnings ( $0.4270295 = \$66,588 \div \$155,933$ ). In addition to these tontine pensions, however, our retiree would almost certainly receive social insurance benefits from her government. In the United States, for example, this retiree’s Social Security benefits would replace another 35% or 40% of her preretirement income [Reno, Walker 2013].

### 3.4. Tontine pensions in the real world

Our model tontine pension does a pretty respectable job of showing how a tontine pension could work in the real world. To be sure, the assumptions of the model are a little bit rigid. In the real world inflation is not always 3% per year, wages do not always go up by 4% per year, and investments do not always earn a 7% rate of return. In the real world, each of those parameters is highly variable, although their average values are probably pretty close to our assumed values. In general, that real world variability could easily result in retirees receiving smaller (or larger) monthly distributions from their tontine pensions. Of course, that variability in monthly distributions is no worse a problem for tontine pensions than it is for defined contribution plans or for variable annuities.

In any event, tontine pensions could easily be designed to provide for relatively smooth distributions even in the face of real world variability. For example, a tontine pension could be designed to smooth distributions over, say, five years. When the tontine pension administrator determined that a given monthly distribution would be higher than the average for the prior five years, the distribution could be

split, with a basic distribution going to the participant's bank account immediately, and the excess going into a "holding account" for that participant. In a later month when the tontine pension administrator determined that the distribution would otherwise be lower than the average for the prior five years, the holding account would be tapped to provide a larger distribution. The funds in the holding account could be invested along with all of the other assets held by the tontine pension, and, presumably, at that member's death, the balance in that holding account, if any, could be paid to that member's estate.

### **3.5. Replacing a traditional defined benefit plan with a tontine pension**

Finally, we note that a tontine pension could be used to replace an underfunded pension plan like the California State Teachers' Retirement System (CalSTRS). CalSTRS is the largest educator-only pension in the world, with a membership of 868,493 and assets of approximately \$180.8 billion as of February 28, 2014 [California State 2014a]. One of the largest programs that CalSTRS administers is its traditional defined benefit retirement plan [California State 2014b]. Unfortunately, like so many other traditional pension plans, the CalSTRS traditional plan is underfunded; for example, as of June 30, 2013, it was just 66.9% funded, with an unfunded liability of \$73.7 billion [California State 2014c]. While replacing the CalSTRS traditional defined benefit plan with a tontine pension would do nothing to reduce that \$73.7 billion obligation, it would ensure that California would never again have to worry about underfunding attributable to future benefit accruals.

One approach would be for California to freeze its current defined benefit plan and add a new tontine pension for all future benefit accruals [Forman 2000]. At retirement, beneficiaries would then receive the defined benefit plan benefits that they have already accrued, but they would not accrue any additional benefits under their traditional defined benefit plan; instead future contributions would be made to the new tontine pension.

## **4. CONCLUSIONS**

In this paper, we showed how large employers could use tontine pensions to provide retirement income for their employees. More specifically, we developed a model tontine pension, and we used that model to show the retirement benefits that a typical worker could earn with a 10%-of-salary tontine pension. We estimated that over the course of a 30-year career, a typical retiree would earn a uniform tontine pension that would initially replace around 55% of her preretirement

earnings or, alternatively, an inflation-adjusted tontine pension that would replace around 43% of her preretirement earnings.

These tontine pensions would have two major advantages over traditional defined benefit plan pensions. First, unlike traditional pensions – which are frequently underfunded, tontine pensions would always be fully funded. Second, unlike traditional pensions – where the plan sponsor must bear all the investment and actuarial risks, with a tontine pension, the plan sponsor would bear neither of those risks. These two features should make the tontine pension a particularly attractive alternative for employers who care about providing retirement income security for their employees but who want to avoid the risks associated with having a traditional pension.

We also showed that tontine pensions offer a possible solution to the chronic underfunding of traditional defined benefit plans. For example, we could replace an underfunded defined benefit plan with a tontine pension and never again have to worry about underfunding attributable to future benefit accruals.

Finally, we want to emphasize another feature of tontine pensions that we find particularly attractive. A tontine pension would closely resemble an actuarially-fair variable life annuity, but it could be run by a low-fee discount broker. As no money would need to be set aside for insurance agent commissions or for insurance company reserves, risk-taking, and profits, we believe that a discount broker could manage a tontine plan for as little as 0.30% of assets under management; and that means that tontine pensions would be able to provide significantly higher benefits to retirees than commercial annuities and other retirement income products.

## LITERATURE

- California State Teachers' Retirement System (CalSTRS), CalSTRS at a Glance, <http://www.calstrs.com/glance> (accessed April 8, 2014).
- California State Teachers' Retirement System, Fast Facts, <http://www.calstrs.com/pod/fast-facts> (accessed April 8, 2014).
- California State Teachers' Retirement System, CalSTRS Adopts 2013 Actuarial Valuation, <http://www.calstrs.com/news-release/calstrs-adopts-2013-actuarial-valuation> (News Release, April 3, 2014).
- Fidelity Investments, Spartan<sup>®</sup> 500 Index Fund - Investor Class, <https://fundresearch.fidelity.com/mutual-funds/summary/315911206> (accessed February 1, 2014)
- Forman J.B., *Public Pensions: Choosing Between Defined Benefit and Defined Contribution Plans*, 1999(1) LAW REVIEW OF MICHIGAN STATE UNIVERSITY DETROIT COLLEGE OF LAW 187, 207-09 (2000).
- Goldsticker R., *A Mutual Fund to Yield Annuity-Like Benefits*, 63(1) Financial Analysts Journal 63 (2007).
- IMDb, M\*A\*S\*H, Season 8, Episode 18: Old Soldiers (21 Jan. 1980), <http://www.imdb.com/title/tt0638372> (accessed October 25, 2013).

- IMDb, The Simpsons, Season 7, Episode 22: Raging Abe Simpson and his Grumbling Grandson in 'The Curse of the Flying Hellfish' (28 Apr. 1996), <http://www.imdb.com/title/tt0778451> (accessed January 27, 2014).
- Milevsky M.A., *Want Financial Security? Look to the Renaissance*, WALL STREET JOURNAL, April 21, 2013, [http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324532004578358110813542442.html?mod=ITP\\_journalreport\\_1](http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324532004578358110813542442.html?mod=ITP_journalreport_1).
- Milevsky M.A., Salisbury T.S., Optimal Retirement Tontines for the 21st Century: With Reference to Mortality Derivatives in 1693 (May 28, 2013), [http://papers.ssrn.com/abstract\\_id=2271259](http://papers.ssrn.com/abstract_id=2271259).
- Newfield P., *The Tontine: An Improvement on the Conventional Annuity?*, 1(3) Journal of Retirement 37 (2014).
- Reno V.P., Walker E.A., Social Security Benefits, Finances, and Policy Options: A Primer 5 (National Academy of Social Insurance, 2013), [http://www.nasi.org/sites/default/files/research/2013\\_Social\\_Security\\_Primer\\_PDF.pdf](http://www.nasi.org/sites/default/files/research/2013_Social_Security_Primer_PDF.pdf).
- Sabin M.J., Fair Tontine Annuity (March 26, 2010), <http://ssrn.com/abstract=1579932>.
- Sabin M.J., A Fast Bipartite Algorithm for Fair Tontines (May 22, 2011), <http://ssrn.com/abstract=1848737>.

Ján ŠEBO\*, Ľubica ŠEBOVÁ\*\*, Tomáš VIRDZEK\*\*\*

## CHALLENGES IN SLOVAK PAYG AND DC SCHEMES<sup>1</sup>

Article deals with the challenges in Slovak PAYG and DC pension schemes under the non-existence of automatic balance mechanism (ABM). By uncovering theoretical knowledge on ABM for PAYG schemes, we focus on its ability to overcome political risks and to stabilize the PAYG system in short and long run without drastic shock interventions, which are politically unstable. Further, we present developed ABM model into specific conditions of Slovak PAYG system and test its ability to balance PAYG system on cash and accrual basis. At the same time, we present conventional market solutions for coping with longevity risk that DC members will face when entering payout phase from II pillar in Slovakia.

Key words: PAYG, pension funds, regulation, ABM

### 1. INTRODUCTION AND LITERATURE REVIEW

Pension schemes are relatively complex systems, and their individual set-up varies significantly between individual countries as well as within a country. This

---

\* Doc. JUDr. Ing. Ján Šebo, PhD., Department of Public Economics and Regional Development, Faculty of Economics at Matej Bel University in Banská Bystrica, Slovakia, +421484462319, jan.sebo@umb.sk.

\*\* Ing. Ľubica Šebová, PhD., Department of Tourism and Hospitality, Faculty of Economics at Matej Bel University in Banská Bystrica, Slovakia, +421484462122, lubica.sebova@umb.sk.

\*\*\* Ing. Tomáš Virdzek, PhD., Department of Public Economics and Regional Development, Faculty of Economics at Matej Bel University in Banská Bystrica, Slovakia, +421484462319, tomas.virdzek@umb.sk.

<sup>1</sup> This work was supported by the Slovak Research and Development Agency under the contract No. APVV-0465-12. This work was supported by the Scientific Grant Agency of the Ministry of Education, science, research and sport of the Slovak Republic and the Slovak Academy of Sciences under the grant No. VEGA-1/0669/14. This work was supported by the KEGA under the grant No. 007UMB-4/2014.

implies relatively complex requirements on savers to understand every aspect of the respective pension set-up and its consequences on its final outcome in a future from the perspective of consumer [Oxera 2013]. This is in a direct contrast with the known low level of financial literacy of most savers participating in such complex systems. At the same time, complexity of pension schemes questions the knowledge and understanding of such systems by regulators.

Fundamental goal of any pension scheme (whether PAYG of funded; DB or DC based) is to provide an adequate replacement income for the remaining life of individuals. PAYG schemes as basic state organized pension systems require sound designing metrics, calculating in various aspects and parameters tied to the labor market development, demographic parameters and sound actuarial assumptions.

There is a long path down the road from the designing the complex pension scheme to the achieving its objective. This path includes many misunderstandings, unknown and often complex factors and risks influencing the ultimate goal of the pension scheme – adequacy of the retirement income. Even if the pension scheme is well designed, there is still one remaining risk that is becoming more visible especially in the CEE countries – political risk.

One of the main problems faced by the DB PAYG pension systems is the political risk to which it is subjected, a risk which should be understood along the lines of that defined by Diamond [1994], basically referring to the decisions taken by politicians tied to their traditional planning horizon (often only four years), which is clearly far less than that of the pay-as-you-go pension system. Valdés-Prieto [2006] points out that DB PAYG system tend to require periodic adjustments due to demographic and economic uncertainty. Relying on discretionary legislation for these Social Security modifications creates political risk for both contributors and beneficiaries.

However, Besley and Prat [2005] explain that another big problem for public (and private) pension systems is their inability to develop a credible institutional framework for contributors and pensioners in the sense that promises of payment may be reasonably respected. Boeri et al. [2001] note that the European pay-as-you-go pension model suffers from serious credibility problems, and the public system in Slovakia is no exception. Holzmann [2007] claims, that constant tinkering with parametric reforms (changes in retirement age, changes in contribution periods leading to entitlement, increases in contribution rates, etc.) lowers the credibility of pension systems. This credibility problem may be associated with what is known as reputational risk, which can be the result of actions that help give pension systems a bad image and give contributors a reason not to contribute or to change to other systems, should that option be available to them.

Political risk is ameliorated to the extent that governments act as the guarantors of the pension systems. In the event that for any reason pension funds prove to be inadequate, pension fund regulations or political pressure is likely to compel governments to provide some form of protection to pensioners [Kay and Kritzer 2001].



In a public DB (or even DC) PAYG schemes, the automatic balance mechanism (ABM) is often discussed as a remedy to political risk. ABM is a set of predetermined measures established by law to be applied immediately as required according to the solvency or sustainability indicator. Its purpose, through successive application, is to re-establish the financial equilibrium of pay-as-you-go pension systems with the aim of making those systems viable without the repeated intervention of the legislators [Vidal-Meliá et al. 2009]. In other words, they are used to depoliticize the management of the DB PAYG system by adopting measures with a long-term planning horizon which will bring about greater intergenerational fairness and re-establish the equilibrium, sustainability or financial solvency of the system. Diamond [2004] states that given the political ease of increasing benefits or reducing taxes and the political difficulty of raising taxes or cutting benefits, having future tax rate increases and future benefit decreases on the books lowers the political cost of preserving balance, since it is easier to legislate future pain than current pain.

If a pension scheme is well designed, it will be a single, integrated financial product that delivers at reasonable cost to the saver, who carries the investment risk, a pension that provides a high degree of retirement income security [Blake 2006].

For individuals to make good decisions about the future pensions, they need access to the right information and sound advice, while their needs should be considered by those designing, regulating and controlling the pension system [EIOPA 2013]. There is much evidence [Ball and Mankiw 2007; Walker and Iglesias 2007; Dahlquist et al. 2011] that suggests that individuals are often not well placed to make good decisions about long-term financial products, understanding the risk they take and especially the return (reward) they obtain by participating in pension scheme. Many authors (for example [Feldstein et al. 1999; Blake 2006; Dušek and Kopecsni 2008; Holzmann 2009; Šebo and Virdzek 2013] conclude that the pension fund performance is key information of savers decision making as well as key determinant of achieving the pension savings objective – securing the adequate income in retirement.

When designing pension scheme, any DB and/or DC pension model should be built using plausible assumptions about the stochastic processes driving key variables (such as asset prices, interest rates and mortality rates for DC schemes; labor market development for DB schemes) and these processes should have empirically plausible calibrations. These calibrations would cover, inter alia, the risk premia on growth assets such as equities, the interest-rate process and the mortality process, over the whole time horizon relevant for the plan member [Dowd and Blake 2013].

This fundamental good practice of pension scheme design is confronted by many obstacles and hidden risks. When designing national pension systems reforms based on the introduction of private pension schemes, CEE countries have been advised by OECD, World Bank, IMF and EC experts, who modeled the expected outcomes of the newly designed pension schemes including relevant factors. Considering the expected performance of private pension funds, which influence the adequacy of the future pensions, we have to bear in mind, that during the last

decade, OECD has lowered its assumptions on the expected private pension funds' performance several times. At the same time, OECD has advised the national regulators to "re-calculate" the expected private pension schemes outcomes using lowered expectations on pension funds' performance.

There are many international as well as specific national simulation models [TARKI Social Research Institute 2008], based on the overlapping generation models [Blake 2006] or micro-simulation (cohort or agent based) model [Gilbert and Troitzsch 2005; Blommestein et al. 2009]. The myth about the predictability of private pension funds' performance lies in the introductory assumptions about future market performance. This value is unpredictable in a long-time horizon and calculating the pension scheme outcomes lacks any objectivity of such results.

Accepting the recommendation to simulate the probability distribution or scenarios [Dowd and Blake 2013] of pension funds' performance leads to the question, whether we are able to design such complex "quasi-markets".

All standard models are deterministic by definition. They address the issue of fundamental uncertainty regarding the underlying assumptions and other types of model uncertainty by relying on sensitivity analyses and robustness checks, in order to test how unstable the results are when macro assumptions, demographic scenarios, age-profiles or future labor market scenario changes. Most of the simulations are then based on the econometric methods and techniques, which are simplified by using "static" assumptions of variables. These assumptions of variables include mostly wages, contribution, contribution persistency, fees, different asset classes' returns, mortality, etc. Even worse, most of these static variables are used for compound calculations, where no risk of negative development is foreseen. Assumptions of 5 % annual rate of return on equities used for compound calculations can be far from the reality.

The appropriate vehicle for designing and stress testing any pension scheme is stochastic (or Monte Carlo) simulation [Blake, Cairns and Dowd 2003]. This approach generates a large range of outcomes (a probability distribution function) for the value of the pension fund at any given future date, conditional on various assumptions about pension fund contributions, asset returns, mortality and other relevant factors. On the other hand, using simulations during the pension scheme designing, the simulations should be re-run periodically to achieve acceptable level of predictability. Downward revision of expected market returns should lead to the recalculation of simulations and pension schemes set-up and re-estimation of other relevant variables, for example increasing the level of contributions, investment strategy and quantitative limits regulations redesign, etc.

Unfortunately, this is a myth, because many national regulators do not obey such recommendations when intervening into the pension scheme set-up and thus we can say that many simulations done 10-15 years ago do not follow the current reality. Studying the used national simulation models [TARKI Social Research Institute 2008] could uncover even more myths about designed pension schemes performance and used "assumptions".

Simulation models for designing (and constant evaluation) private DC pension schemes should aim to produce (and re-produce) reliable projections of likely outcomes and should also take account of the probabilities associated with projected outcomes. In short, the models should deal with quantifiable uncertainty. This implies that purely deterministic projections are highly problematic and, indeed, wrong in principle [Dowd and Blake 2013].

If the pension funds face the market risks on the first place, increased volatility and uncertainty of the financial markets brings higher intervention, tighter oversight and increased strictness of pension funds operation. Political risk refers to the degree to which governments provide effective supervision and regulation of the pension system. This refers not only to the pension funds themselves, but also to the overall functioning of the pension system, which includes enforcing compliance among workers and providing subsidies and guarantees when necessary. Virdzek and Šebo [2012] provide a basis for analyzing the political risk under the standard principal-agent theory, where political risk should be viewed in the context of pension system players: government – PAMCs – savers. Government acts as a principal and PAMCs as agents. On the other hand, government acts as an agent and savers as principals in this particular relation. The triangle is closed by the relation between savers (principal) and PAMCs (agents).

Virdzek and Šebo [2012] recognize that government (managing public PAYG scheme) and PAMCs (managing semi-private DC funded scheme) follow their own goals, which are not always in favor of savers. In order to have the regulation working in favor of savers the utility functions of savers must be aggregated. But if the game is played in the oligopolistic environment (like in the case of Slovak DC pension system) with high entry barriers, low demand elasticity and high inertia of savers, agents (PAMCs and government) do not have to follow the preferences of principal (savers).

Several authors [Power 2004; Renn and Graham 2006; Ma 2008; Micocci, Gregoriou and Masala 2010] argue that the regulator is therefore forced into “trade-off” between the short term performance, long-term adequacy and safety of pension savings and thus influencing the pension scheme outcomes during the continuous life-cycle of the pension system and discrete time of individual savers. However, only few studies provide a comprehensive proof, that interventions into the complex pension scheme influence the individual outcomes differently and thus have significant redistribution effects on different savers [Šebo and Virdzek 2013].

## 2. AIM, DATA AND METHODOLOGY

The aim of the paper is to provide methodological approach toward evaluating the ability of the automatic balance mechanism to bring the public PAYG system back to the financial stability and at the same time to show, whether the semi-private DC pension

scheme (1<sup>st</sup> bis pillar) is able to deliver expected replacement ratio under the growing longevity risk, which influences both systems.

We use the methodological recommendations and approaches provided by Vidal-Meliá [2009], Blake [2006] and Virdzek [2012] supplemented with dynamic stochastic programming approach [Samuelson 1969; Malliaris and Brock 1988; Gilbert and Troitzsch 2005; Ma 2008; Melicherčík and Ševčovič 2012] to show, whether the PAYG together with DC scheme is able to sustain financial pressures connected with longevity risk in Slovakia.

To create an ABM model, several key parameters are to be set and at least one parameter influencing the revenue and expenditures should be controlled by the ABM model.

Designing the ABM for a Slovak public PAYG system, we defined these parameters:

- A. revenue side of the PAYG balance sheet:
- a) Number of economically active citizens (15 – 65 years) ( $w_i$ );
  - b) Number of working citizens ( $wf_i$ );
  - c) Employment ratio ( $e_i = wf_i / w_i$ );
  - d) Average age of economically active citizens ( $a_i$ );
  - e) Average monthly wage ( $w_i$ );
  - f) Wage growth rate ( $\Delta w_i = w_i / w_{i-1}$ );
  - g) Contributions for the PAYG system ( $c_{i,i}$ );
  - h) Number of participants in the II. (1<sup>st</sup> bis) pillar ( $sa_i$ );
  - i) Contributions for the II. (1<sup>st</sup> bis) pillar ( $c_{II,i}$ );
  - j) Average retirement age ( $x_i$ );
  - k) Total PAYG system revenues (cash basis) ( $R_{C,i}$ );
  - l) Future PAYG system revenues from current workers (accrual basis) ( $R_{A,i}$ );
- B. expenditure side of the PAYG balance sheet
- a) Number of retirees/beneficiaries ( $r_i$ );
  - b) Number of retirees from the II. (1<sup>st</sup> bis) pillar ( $s_i$ );
  - c) Dependency ratio ( $d_i = r_i / p_i$ );
  - d) Average pension from the PAYG system ( $p_i$ );
  - e) Average life expectancy of retirees/beneficiaries ( $ra_i$ );
  - f) Swiss indexation of pensions ( $v_i = 0,5i_i + 0,5lc_i$ );
  - g) Inflation ( $i_i$ );
  - h) Level of life-existence costs ( $lc_i$ );
  - i) PAYG system Replacement ratio ( $rr_i = p_i / w_i$ );
  - j) Total PAYG system expenditures (cash basis) ( $C_{C,i}$ );
  - k) Future PAYG system expenditures (accrual basis) ( $C_{A,i}$ );
- C. balance of the PAYG system
- a) ETD (expected turnover duration)<sup>2</sup> ( $ETD_i = ra_i - a_i$ );
  - b) PAYG balance (cash basis) ( $B_{C,i} = R_{C,i} - C_{C,i}$ );
  - c) PAYG balance (accrual basis) ( $B_{A,i} = R_{A,i} - C_{A,i}$ );
  - d) PAYG Financial stability ratio (cash basis) ( $FS_{C,i} = R_{C,i} / C_{C,i}$ );
  - e) PAYG Financial stability ratio (accrual basis) ( $FS_{A,i} = R_{A,i} / C_{A,i}$ ).

<sup>2</sup> See Settergren (2001).

The formula for calculating the revenue side of the PAYG balance sheet based on the cash basis (annually) is as follows:

$$RC_i = wf_i \times 12w_i \times c_{I;i} + (wf_i - sa_i) \times 12w_i \times c_{II;i} \quad (1)$$

The formula for the revenue side of the PAYG balance sheet based on the accrual basis by taking into account future contributions of economically active citizens is as follows:

$$RA_i = \sum_i^{ETD_i} wf_i \times 12w_i \times c_{I;i} + (wf_i - sa_i) \times 12w_i \times c_{II;i} \quad (2)$$

For the modeling purposes, we created a model that calculates the PAYG balance sheet up to the 2050 using assumptions for wage growth at the level of 2% p.a. However, most of the parameters can be controlled. Input data for parameters identified in the text above were taken from the official statistics of Statistic office of Slovak republic and Eurostat.

Formula for calculating PAYG expenditures on cash basis (annually) is as follows:

$$CC_i = r_i \times 12p_i - s_i \times 12p_i \times \frac{c_{II;i}}{c_{I;i} + c_{II;i}} \quad (3)$$

Formula for calculating PAYG expenditures on an accrual basis is as follows:

$$CA_i = \sum_i^{ETD_i} r_i \times 12p_i - s_i \times 12p_i \times \frac{c_{II;i}}{c_{I;i} + c_{II;i}} \quad (4)$$

Expected average indexation using the Swiss indexation formula was originally set at 2% p.a. Average life expectancy of retirees was taken from the Statistical Office of Slovak republic for the year 2008 (74,78 years) and for the year 2050 the data from Eurostat were used, where the expected average age of retirees is 83,25 years.

Definition of pension system financial stability ratio is based on the OECD [2009] approach, claiming that the pension system is financial sustainable, if the present value of future contributions (including the accumulated assets and reserves) is equal or higher than the present value of future paid benefits. The formulas for PAYG balances and financial stability ratios are as follows:

- a) PAYG balance (cash basis) ( $B_{C;i} = R_{C;i} - C_{C;i}$ )
- b) PAYG balance (accrual basis) ( $B_{A;i} = R_{A;i} - C_{A;i}$ )
- c) PAYG financial stability ratio (cash basis) ( $FS_{C;i} = R_{C;i} / C_{C;i}$ )
- d) PAYG financial stability ratio (accrual basis) ( $FS_{A;i} = R_{A;i} / C_{A;i}$ )

Designing the DC funded pension scheme from the point of regulator (designer) as well from the individual member (saver) is basically a utility maximization optimization problem [Melicherčík and Ševčovič 2012]. In order to satisfy the utility maximizing function known from the conventional economics, financial economics

and econometrics, we have to solve the optimization problem. Considering there is no constraint, the maximization function should find the critical point, where the first-order condition  $F'(x^*) = \mathbf{0}$  and the second-order condition  $F''(x^{**}) < \mathbf{0}$  are sufficient conditions for the value of  $(x)$  that (at least locally) maximizes  $F(x)$ . When  $F(x)$  is concave, the first-order condition is both necessary and sufficient for the value of  $(x)$  that maximizes  $F(x)$ .

Considering the optimization function for DC pension scheme, we inevitably end up searching for the optimal combination of many variables ( $N$ ) and thus trying to satisfy the function  $\max_{N,ij} E(U(d_t))$ . If these variables change over time, accommodate certain level of occurrence probability (risk) and specifically influence each saver ( $j$ ) during his/hers life-cycle, than we might end up with trillions of calculations each day. This situation is often called „curse of complexity“.

Despite these problems, DC pension schemes can be designed to target a particular socio-economic objectives (for example certain level of benchmark replacement ratio) with a specified degree of probability (risk). In order to perform this task, we are able to quantify the degree of pension risk, as a potential difference between the empirical replacement ratio and the benchmark (designed) replacement ratio. At the same time, we will be able to analyze further, what types of risks and under what circumstances move the empirical replacement ratio towards to or away from the benchmark replacement ratio.

The appropriate vehicle for designing and stress testing any pension scheme is stochastic (or Monte Carlo) simulation. This approach generates a large range of outcomes (probability distribution function) for the value of the pension scheme replacement ratio at any given future date, conditional on various assumptions about pension fund contributions, asset returns, mortality and other relevant variables [Blake 2006]. Stochastic simulations produce an empirical distribution of possible individual replacement ratios compared to the expected benchmark replacement ratio (socio-economic objective) for particular pension scheme. The values of the probability distribution function (PDF) histogram will typically vary from substantially less than unity at the lower end to well above unity at the upper end.

To make the comparison and potentially recommendations for individuals as well as regulator, it is needed to specify one or more percentiles from the histogram and then compare the values with our target pension replacement ratio of unity. We take the  $i$ -th percentile, which is the VaR at the  $100 - i$ th % confidence level. If this percentile is greater than or equal to unity, we would conclude that the pension scheme successfully replicates the designed benchmark scheme; if the percentile is less than unity, we conclude that the pension scheme does not successfully replicate the benchmark of designed pension scheme.

This simulation methodology has some attractive features [Blake 2006; Virdzek 2012]:

- The model is extremely flexible and can accommodate almost any set of assumptions or features relating to existing types of pension arrangements.

- The methodology allows the pension scheme designer to carry out “what if?” experiments and stress tests by changing key assumptions and observing how these changes affect the results. These exercises are very useful because they enable the designer to identify the driving forces behind the results and gauge the sensitivity of the results to particular assumptions.

Stochastic simulation involves the following steps and set of variables<sup>3</sup> ( $N$ ):

- Setting the variable parameters defining both the DC pension scheme and the stochastic processes driving asset returns, earnings growth, unemployment, sickness, maternity leave, mortality, etc.
- Defining the investment strategy, e.g. contribution rates and an asset-allocation strategy for the relevant investment horizon.
- Using empirical data from various databases, the programme (using the EasyFitXL software) generates an empirical distribution of PDF for variables as well as PDF for individual replacement ratio (IRR) at any specified future date. This distribution in turn gives us VaR estimates for any chosen confidence level.

Under the complexity of the pension schemes, there is no DC pension scheme that can achieve a target pension scheme outcome with 100% probability [Blake 2006]. However, it is possible to use stochastic simulation to determine the respective variables ( $n_i$ ) to achieve the target at a chosen degree of probability.

For a general expected utility function based on the stochastic sequential optimization problem with Markovian shocks and where the agent is faced with his decision ex-post [Melicherčík and Ševčovič 2012], the model is based on standard discrete-time problem optimization using the Bellman equation form:

$$V_t(d) = \int_{\mathcal{R}} V_{t+1}(y) f_t^{j(t,d)} \left( (y - \tau) \frac{1+g_t}{d} - 1 \right) \frac{1+g_t}{d} dy \quad (5)$$

with the following recurrent budget constraint:

$$d_{t+1} = F_t(d_t, j(t, d_t)), \quad \text{where } t = 1, 2, \dots, T - 1 \quad (6)$$

and  $d_1 = \tau$

However, the model is not able to allow the pension scheme designer as well as individual member (saver) to define lower control limits on their life-cycle savings path in order to dynamically define maximum draw-down risk he is willing to tolerate during his individual life-cycle savings path. At the same time, the model is not able to see the aggregate life-cycle paths of all members (savers) during a defined time sequence ( $t$ ) of the whole continuous time ( $T$ ).

For the simplification sake, we illustrate the stochastic simulation program using the simple case of a typical Slovak male employee who starts a DC pension

---

<sup>3</sup> Satisfactory, however not a comprehensive, list of model variables that should be stochastically processed can be found in Blake [2006], Chapter 4.1.2 Risk factors as well as in Virdzek [2012], Chapter 5.

scheme on his 25<sup>th</sup> birthday, lives at least until his 65<sup>th</sup> birthday when he retires, and makes contributions to his pension scheme throughout his working life; he has no dependents. He faces asset-return risk, interest-rate risk and unemployment risk. Asset-return risk affects the value of his pension fund, given his contributions; interest-rate risk affects the value of his pension when he retires, through its impact on the value of the annuity from which his pension is paid; and unemployment risk affects his income and, hence, his ability to make contributions to his pension fund. We made assumptions about the risk factors and the various control variables and assign values to the parameters of the model using normal distribution for all risk factors except the asset-return risk, where the Johnson Su distribution was used as it fit the distribution of empirical data on DJIA30 daily log returns for last 85 years.

### 3. RESULTS AND DISCUSSION

Initial balance of public PAYG pension scheme in Slovakia based on the above presented calculations is presented in the figure below, where the actual values of expected accrual PAYG balance are presented on the left axis and cash PAYG balance on the right axis.

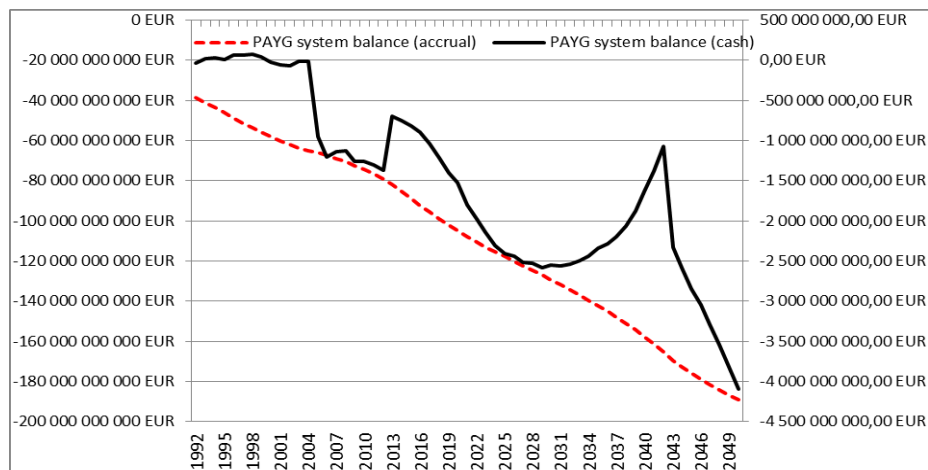


Fig. 1. Initial PAYG balance – cash and accrual basis.

Source: Own calculations, 2014

When constructing the ABM model for the needs to balance out the PAYG pension scheme, we assumed that the PAYG scheme should reach the financial stability expressed at least by the accrual basis during one ETD starting from the moment the PAYG system has become financial unsustainable. Slovak PAYG system



was financially unsustainable already in the year 1994 and therefore, using the ETD of 38 years, the latest date for balancing the PAYG system out was originally set at the year 2022.

Proposed ABM model adjust following three variables each year in order to reach the total accrual balance of the PAYG pension scheme during pre-set period:

- 1) level of contributions to the PAYG system (I. pillar),
- 2) retirement age<sup>4</sup>,
- 3) level of pensions' indexation.

By calculating the initial PAYG financial stability ratio, we were able to determine the required "level" for balancing the system. Each year, the ABM model has adjusted mentioned three variables by the required "level" using these formulas:

- a) adjustment level of PAYG contributions ( $\Delta c_{I;t}$ )

$$c_{I;t} = c_{I;t-1} + c_{I;t-1} \times \frac{FS_{A;t-1}}{ETD_{t-1}} \quad (7)$$

- b) adjustment for the retirement age ( $\Delta x_t$ )

$$x_t = x_{t-1} + x_{t-1} \times \frac{FS_{A;t-1}}{ETD_{t-1}} \quad (8)$$

- c) adjustment for the pensions' indexation:

$$v_{ABM;t} = v_t - \frac{\alpha \times v_t}{FS_{t-1} \frac{w_{t-1}}{w_{t-2}} \left[ \left( 1 - \frac{Pq_{t-1}}{Pq_{t-2}} \right) \alpha + 1 \right]} \quad (9)$$

where:

$Pq_{t-1}$  – dependency ratio ((r) / (wf)) in year t-1

$w_{t-1}$  – average wage of economically active citizens (insured persons) in year t-1

$v_t$  – Swiss indexation in year t

$v_{ABM;t}$  – pensions' indexation after the ABM adjustment

$\alpha$  – redistribution parameter set initially at  $\alpha = 0,5$

Introducing the ABM mechanism in 2015, the required adjustments made by the ABM annually would balance the PAYG system out by the year 2039. The PAYG balance after the ABM mechanism is introduced is presented below.

PAYG system financial stability before and after ABM introduction is presented on the figures below.

<sup>4</sup> It should be noted, that the Slovak legislature on Social Insurance already implemented the automatic retirement age adjustment mechanism. However, the first year, when the mechanism will become effective, is 2017.

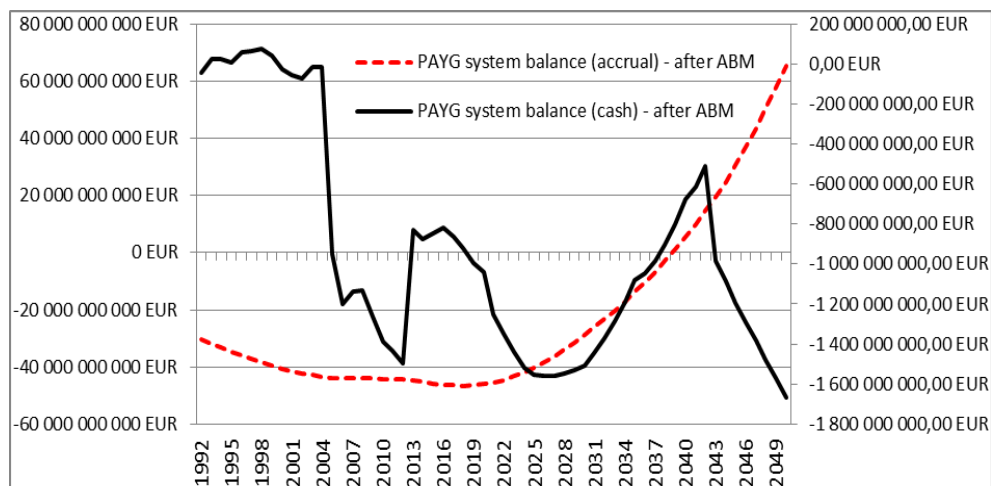


Fig. 2. PAYG balance after ABM introduction – cash and accrual basis.  
Source: Own calculations, 2014

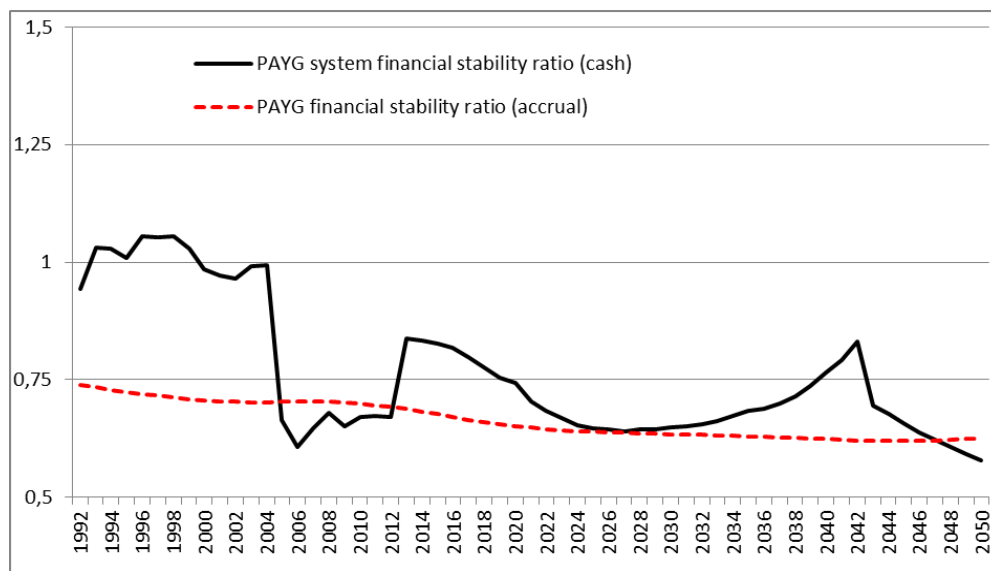


Fig. 3. PAYG financial stability before ABM – cash and accrual basis.  
Source: Own calculations, 2014

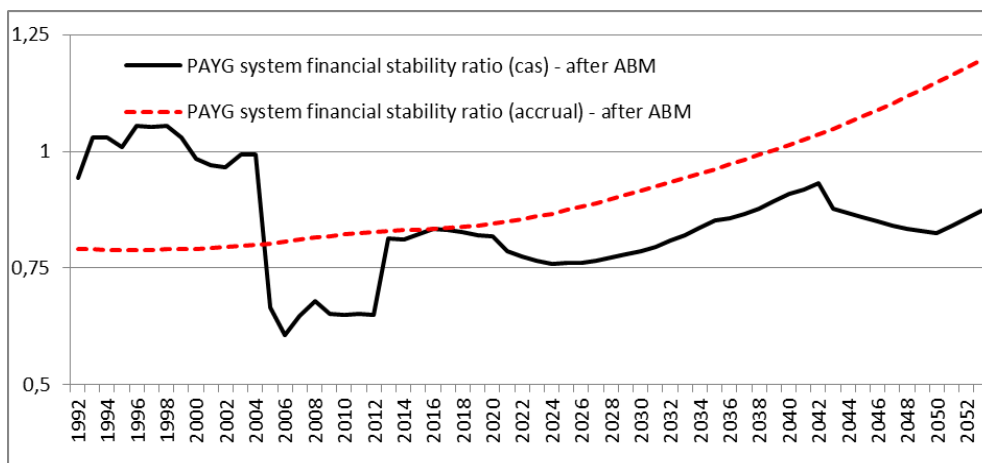


Fig. 4. PAYG financial stability after ABM – cash and accrual basis.  
Source: Own calculations, 2014

When the II. pillar (DC pension scheme) will mature, most of the individuals retiring from funded DC scheme will experience the PAYG system pension cuts due to the contributing part of their social insurance contributions into the II. pillar. In most cases, the PAYG pension benefits will be cut by 1/3. As the PAYG system is set to provide 50% replacement ratio, the person retiring from the II. pillar would seek for replacement ratio at the level of 16,7%.

Our simplified stochastic model generated the probability distribution function of our respective saver’s replacement ratio after the 40-year savings horizon (Figure 5) even when low risk bond pension funds are used as an investment vehicle. Using the EasyFitXL to fit the distribution of results, the Burr distribution function is the best PDF meeting the distribution criteria.

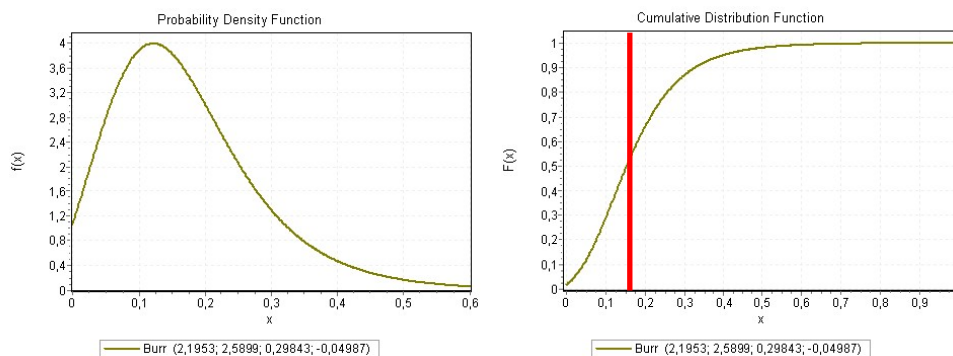


Fig. 5. PDF and CDF for II. pillar Replacement Ratio.  
Source: Own elaboration using EasyFitXL, 2014

Based on the model results, it can be said that targeted  $IRR = 0,167$ , which is a 16,7% replacement ratio calculated as an expected life annuity compared to the last income, is reached only in less than half simulations. There is only 1% probability of IRR being zero. It should be also said that it is possible to manage risk during the life-cycle of individual, which in return change the PDF. The PDF will have a different shape, but at what costs? If the “trade-off” policy is applied, the PDF will become narrower, but the mean will decrease. Several factors even shift the whole PDF to the left side. These factors include especially the costs (charges, fees, etc.) and the expected longevity, which might significantly increase during the individual life-cycle.

#### 4. CONCLUSION

Our theoretical paper tried to bring more light into the debate on the methodological process of analyzing pension schemes by using ABM model and simulation model for the DC funded scheme, where the saver carries the investment and longevity risk. Based on critical analysis approach with creation of simplified model we point at the inconsistencies among the discrete time stochastic modeling of the pension scheme using isolated saver and the continuous time stochastic risk based model of pension scheme. At the same time, we showed how financially unsustainable the PAYG system is. By understanding these fact, the political risk is to point at the “problems” with the II. pillar instead of focusing on the financial unsustainability of the PAYG system.

Many areas of pension scheme complexities have remained uncovered, which deserve further investigation. Typical individual bio-metric and socio-economic parameters can be track and simulated on relatively high quality. However, relatively new risks, such as political and regulatory risks, still deserve more understanding in order to better track the pension scheme life-cycle and more precisely model the expected utility functions and pension scheme outcomes.

Further research should therefore focus on creating an early-warning dynamic regulation model that is able to track the individual life-cycle savings paths, identify potential and occurring risks of PAYG as well as DC funded pension schemes and thus identify endangered cohorts for which the targeted recommendations can be formulated by the regulator.

#### LITERATURE

Ball L., Mankiw N.G., 2007, *Intergenerational Risk Sharing in the Spirit of Arrow, Debreu, and Rawls, with Applications to Social Security Design*. In *Journal of Political Economy*, Vol. 115, No. 4. ISSN 0022-3808.

- Blake D., Cairns A., Dowd K., 2003, *Pension Metrics 2: Stochastic Pension Plan Design During the Distribution Phase*. Insurance: Mathematics and Economics, 33, pp. 29-47. ISSN 0167-6687.
- Blake D., 2006, *Pension Finance*, Oxford: Oxford University Press, 2006. ISBN 978-0-470-05843-5.
- Blommestein H.J. et al., 2009, *Evaluating the Design of Private Pension Plans: Costs and Benefits of Risk-Sharing*. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 34, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/225162646207>.
- Dahlquist M., Martinez J.V., Söderlind P., 2011, *Individual Investor Activity and Performance*. In Netspar Discussion Paper, No. 10/2011-091. 2011. Available at internet: <<http://ssrn.com/abstract=1964642>>.
- Dawes M.A., 2010, *Type III Error*, in Neil J. Salkind (ed.) *Encyclopedia of Research Design*, 2010, <http://dx.doi.org/10.4135/9781412961288>, Online ISBN 9781412961288.
- Dowd K., Blake D., 2013, *Good Practice Principles in Modelling Defined Contribution Pension Plans*, Discussion Paper 1302, The Pension Institute, <http://pensions-institute.org/workingpapers/wp1302.pdf>.
- Dušek L., Kopecsni J., 2008, *Policy Risk in Action: Pension Reforms and Social Security Wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia*, Czech Journal of Economics and Finance, 58 (7-8), pp. 329-358, [http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1137\\_1137\\_dusek-kopecsni\\_-\\_329-358-opravene.pdf](http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1137_1137_dusek-kopecsni_-_329-358-opravene.pdf).
- EIOPA, 2013, *Good practices on information provision for DC schemes - Enabling occupational DC scheme members to plan for retirement*, EIOPA-BoS-13/010, 24 January 2013, [https://eiopa.europa.eu/fileadmin/tx\\_dam/files/publications/reports/Report\\_Good\\_Practices\\_Info\\_for\\_DC\\_schemes.pdf](https://eiopa.europa.eu/fileadmin/tx_dam/files/publications/reports/Report_Good_Practices_Info_for_DC_schemes.pdf).
- Feldstein M., Rangelova E., Samwick A., 1999, *The Transition to Investment-based Social Security When Portfolio Returns and Capital Profitability Are Uncertain*, National Bureau of Economic Research Working Paper No.7016. 1999, <http://www.nber.org/papers/w7016>.
- Gilbert N., Troitzsch K.G., 2005, *Simulation for Social Scientist, Second Edition*, Berkshire: Open University Press, ISBN 0-335-21600-5.
- Holzmann R., 2009, *Adequacy of Retirement Income After Pension Reforms in Central, Eastern and Southern Europe*, Washington: World Bank Publications, ISBN 978-0-821-37781-9.
- Jupp V., 2006, *The SAGE Dictionary of Social Research Methods*, <http://dx.doi.org/10.4135/9780857020116>, Online ISBN 9780857020116.
- Kay S.J., Kritzer B.E., 2001, *Social Security in Latin America: Recent Reforms and Challenges*, Economic Review, Federal Reserve Bank of Atlanta, 2001, <http://www.frbatlanta.org/filelegacydocs/ACF10AD.pdf>.
- Ma Q., 2008, *Optimal Pension Asset Allocation Strategy when Terminal Utility is a Function of Replacement Ratio*, Discussion Paper No. 0820, London: The Pension Institute, 2008, ISSN 1367-580X.
- Malliari A.G., Brock W.A., 1988, *Stochastic Methods in Economics and Finance (Advanced Textbooks in Economics)*, Amsterdam: North Holland, ISBN 0-444-86201-3.
- Melicherčík I., Ševčovič D., 2012, *Dynamic Model of Pension Savings Management with Stochastic Interest Rates and Stock Returns*, Mathematical and Statistical Methods for Actuarial Sciences and Finance, Proceedings of the international conference MAF 2010, Springer, ISBN 978-3-540-71296-1.

- Micocci M., Gregoriou G.N., Masala G.B. (ed.), 2010, *Pension Fund Risk Management: Financial and Actuarial Modeling*, Boca Raton: CRC Press, ISBN 978-1-4398-1752-0.
- OXERA, 2013, *Position of Savers in Private Pension Products*, Research study prepared for behalf of FSUG and EC, [http://ec.europa.eu/internal\\_market/finservices-retail/docs/fsug/papers/oxera-private-pensions-study\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/finservices-retail/docs/fsug/papers/oxera-private-pensions-study_en.pdf).
- Power M., 2004, *The Risk Management of Everything: Rethinking the Politics of Uncertainty*, London: Demos, ISBN 1-84180-127-5.
- Rann O., Graham P., 2006, *Risk Governance – Towards an Integrative Approach*, Geneva: International Risk Governance Council (IRGC), [http://www.irgc.org/IMG/pdf/IRGC\\_WP\\_No\\_1\\_Risk\\_Governance\\_\\_reprinted\\_version\\_.pdf](http://www.irgc.org/IMG/pdf/IRGC_WP_No_1_Risk_Governance__reprinted_version_.pdf).
- Sameulson P., 1969, *Lifetime portfolio selection by dynamic stochastic programming*, Review of Economics and Statistics, Vol. 51(3), pp. 239–246, ISSN 1530-9142.
- Settergren O., 2001, *The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System - a non-technical introduction*, Working Papers in Social Insurance 2001/2.
- Šebo J., Virdzek T., 2013, *Dismantling the Myths about the Pension Funds' Performance from the Savers Perspective*, In: Szczepański, M. (ed.) *Pension Reforms - Comparison and Evaluation*, Poznan, Publishing House of Poznan University of Technology, ISBN 978-83-7775-280-7.
- TARKI Social Research Institute, 2008, *PENMICRO Monitoring pension developments through micro socioeconomic instruments based on individual data sources: feasibility study*, Final Report for The European Commission - Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, DG EMPL E4 Unit, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4300&langId=en>.
- Virdzek T., Šebo J., 2013, *Political risk and pension funds' performance – the case of Slovakia*, In: Hughes G., Stewart J. (eds.), *Old-Age Crisis and Pension Reform. Where do we stand?*, Poznan, Publishing House of Poznan University of Technology, pp. 115-133, ISBN 978-83-7775-254-8.
- Virdzek T., 2012, *Performance of Capitalization Pillars of Pension Systems*, PhD Thesis, Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica.
- Valdés-Prieto S., 2006, *Market Innovations to Better Allocate Generational Risk*, Ch. 12 in *Restructuring Retirement Risks*, Edited by D. Blitzstein, O. Mitchell, and S. Utkus, Oxford University Press for the Pension Research Council, Wharton School, U. of Pennsylvania.
- Walker E., Iglesias A., 2007, *Financial Performance of Pension Fund Systems around the World: An Explanatory Study*, Report prepared for the OECD – World Bank project on Investment Performance of Privately Managed Pension Fund.
- Vidal-Meliá C., del Carmen Boado-Penas M., Settergren O., 2009, *Automatic Balance Mechanisms in Pay-As-You-Go Pension Systems*, <http://ssrn.com/abstract=1132686>.

Marcin KAWIŃSKI\*

## **DESIGNING PERSONAL PENSION PRODUCT FROM POLISH PERSPECTIVE**

Increasing burden of ageing population on basic pension scheme boost interest in occupational and individual pension plan, like Personal Pension Product (PPP). However it should be stressed that expectations concerning PPP in the CEE countries are even bigger due to low penetration of occupational pension plans. The idea of PPP developed in Europe is a trial to increase volume of pension savings, based on new assumptions. Nevertheless the approach taken by the European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) or European Commission is very narrow and concentrates on some aspects of PPP only [Efama 2013; EIOPA 2014; European Commission 2012b]. In the article it is stressed, that the most important seems to be designing an entirely new product that is no longer a modification of already known insurance and investment products.

The process of designing new product requires rethinking of particular aspects like: life-cycle approach and its suitability, especially in the context of adequacy; real rate of return and guarantees; benchmarking; structure of commissions and fees; decumulation phase, the limits of behavioural economics. This article is going to cover above mentioned issues in order to help searching for optimal PPP structure and design.

Key words: personal pension, Poland

### **1. THE ROLE OF PRIVATE PENSION PLANS AND THE DEVELOPMENT OF VOLUNTARY PENSION PRODUCTS IN POLAND**

The role of PPP is very particular in the context of the general development of private pension plans in the CEE countries. The second and the third pillar of pen-

---

\* Warsaw School of Economics, Chair of Social Insurance.

sion schemes had not existed during the era of socialism<sup>1</sup>. The first pillar, public DB scheme based on PAYG financing, was the only official source of pension benefit. However supreme role of the state in provision of basic social security was not the only reason for non-existence of additional pension resources. It should be mentioned that low incomes, lack of investment and capital market vehicles did not give any chance to develop such products in the past.

The reform of pension system enforced in 1999 occurred to be the reform of basic pension scheme only. Furthermore the introduction of funded pillar (I bis) created a perception of additional pot of resources for retirement, but in reality the original contribution to the basic scheme was just split into PAYG and funded part. The way open pension funds were advertised only increased this wrong perception within Polish society [Chłoń-Domińczak, Kawiński, Stańko 2013, p. 135].

The awareness of low replacement rate in the future is spreading very slowly [Aegon 2012; Aegon 2013; Aegon 2014]. On the one hand people did not expect much from the state according to the future pension, on the other hand they do not take any activity by themselves to secure the level of future benefits. However it should be underlined that the second and third pillar is not the priority for the government either for financial industry.

Too little attention was paid to additional pension plans from the very beginning of the pension reform. Initially proposed construction of the occupational pension programs were complex and sometimes even dangerous for companies. In the first version of the act on occupational pension plans the only way to stop such program was to announce bankruptcy of the company and contribution was to be paid by employees. Later amendments have improved most of obstacles but still the interest of companies is very limited [Szczepański 2010]. Nowadays occupational pension programmes are run in big, mostly state companies with strong trade unions. The present version of legislation does not encourage small and medium companies to run such programmes, although they employ most of the employees in the economy. However it should be stressed that employers have much stronger position on the labour market in the CEE countries. The future situation will reverse, but it does not change the situation of present employees.

The third pillar initially introduced as individual pension accounts (IKE) provided very small incentives, capital gains tax evasion. It is well known that tax exemption is much more powerful if is applicable for contributions and investment phase [Dietvorst]. But the following amendments did not improve the situation as they introduced wrong measures. One of the most idiosyncratic changes was the increase of the limits of tax evasion, although the biggest problem was little partic-

---

<sup>1</sup> According to the classical typology of pension schemes, 1<sup>st</sup> pillar stands or basic pension provided by the state, including pillar I bis, which is funded part of mandatory public scheme introduced in many CEE countries; 2<sup>nd</sup> pillar stand for occupational pension programmes; 3<sup>rd</sup> pillar stand for individual pension programmes, which are incentivized somehow by the state.



ipation rather than the value of pension assets. Only recently the new form was introduced, individual pension security account (IKZE), with income tax deductibles. But in the first version the tax on pension benefits was going to be paid according to the future, unknown fiscal scale. Hopefully the last amendment introduced fix tax level for future benefits.

The private pension plans get popularity only due to extensive tax deductions. However an example of Czech Republic showed there is a limit of this approach. Generous tax deductibles and states subvention have attracted a lot of people, however it occurred to be too costly for the public finance<sup>2</sup>. The Czech case is just another example that the balance between present and future spending is very difficult to achieve.

The framework of third pillar provided by the government is not very attractive but financial industry makes it even worse. The products that are offered are nothing else but an old mid-term investment products offered for many years within the main stream of retail finance. Furthermore the framework of the third pillar in Poland concentrate on accumulation phase and ignore decumulation one. They are not properly designed for third pillar needs and do not meet the objectives of the PPP in the new pension schemes. These objectives are specific due to the level of security provided by the basic pension scheme and the development of occupational pension plans. Labour market conditions and people awareness financial literacy are also important.

## 2. PARTICULAR AIMS AND DESIGN OF PENSION PRODUCTS

Provision of adequate pension is the main objective of PPP. Adequate pension, means benefits paid to beneficiary in the amount enough for future needs, regardless the period of pay-out phase<sup>3</sup>. To fulfil the main objective PPP's design should be adjusted to expectations concerning the level of life, basic pension scheme, labour market conditions etc.

PPP is not a simple product, however it should be simple in use by average person. There are many decisions to be taken during a design of this product that de-

---

<sup>2</sup> The state matches employees' contributions with state subvention depending on their level of contributions. Additionally employers can deduct their contributions from their tax base up to 3% of an employee's assessment base and employer contributions of up to 5% of their wages are exempt from income tax for the employee. However under the 2013 pension reform, existing supplementary pension funds are to be closed to new entrants.

<sup>3</sup> According to the European Commission "adequate retirement incomes for all and access to pensions which allow people to maintain, to a reasonable degree, their living standard after retirement, in the spirit of solidarity and fairness between and within generations" [European Commission 2012a, p. 26].

termine the final outcome for individuals, government and financial industry. For individual the most desire result is an adequate pension. For government universal solution is needed that reduces overall risk of poverty in the old age. For the industry stable source of decent profit which is not undermine by large systemic or catastrophic risks.

The present offer of the financial industry for individuals is relatively far from optimum as it deals mostly with accumulation phase only and due to high costs and charges very often does not guarantee the positive rate of return. The postulate that PPP should be adjusted to needs and external conditions is relatively easy to accept, but the consequences are enormous. First of all there should a system of constant monitoring as the consequences are vast. This monitoring requires universal services close to financial planning that would allow facilitating pension issue. Individualistic approach should be backed with some assistance based on general trends. Although individualisation is getting strong, still we are able to detect some universal inclinations which are common in the society. For example changes in life-cycles, longevity and other patterns are challenging regardless individual preferences.

From the government perspective the most important is commonness of PPP, especially if replacement rate from basic scheme will decrease and the second pillar almost does not exist. That is why the government is mostly interested in effectiveness of different tool that encourages the active usage PPP. Active means constant contribution and at least minimum level of interest in the profitability and composition of investment. For inactive people default option is required but the danger of systemic risk should be considered, both according to the level of contribution and portfolio composition.

Financial industry should be deeply employed in the process of providing PPP as it is a part of public system. There is particular expectation concerning the level of adequacy, hence degree of individualization of advice, positive real rate of return (relatively high rate of return with moderate costs) and indexation of annuity. All those requirements require special business model that assume broad access and participation in the PPP without introduction of compulsion. A well-defined partnership between the government and industry could provide this. Public-private partnership should reduce threat of systemic and catastrophic risks for financial industry and at the same time keep adequacy on required level.

### **3. PENSION, CAPITAL MARKET AND ECONOMY**

A discussion on efficiency of capital market is constantly taking place. There are many areas of the discussion and from the PPP perspective the most important is to what extent the theory of efficiency of the capital works, how demographic

changes affect portfolio based on life-cycle approach and what is the perspective of profitability of capital market due to ageing processes.

Discussion on efficiency of capital market is very rich in arguments<sup>4</sup>. However the characteristic of pension funds is very specific due to a long-term horizon of investments. It makes possible to earn premium for keeping the position in spite of current volatile valuation. That is why so called fire sale is unlikely within present regulatory framework of pension fund. This situation could change due to new regulations based on total balance sheet and market valuation of assets and liabilities. However the first attempt launched by the EIOPA occurred to be very disappointing as it occurs to be too complex for pension funds and does not provide better insight into financial condition of pension funds [EIOPA, 2013; Fransen, Kortleve, Schumacher, Staring and Wijckmans 2013]. The further attempts are to be expected, however due to assumptions based on Solvency II framework, hence market valuation of assets and liabilities, amendments on long-term characteristic of activity will be necessitated<sup>5</sup>.

The question that is arising more and more frequently is to what extent capital market could provide positive real rate of return in the future due to ageing of population. The effects of ageing could be various. The first direct consequences are an influence on economy. There are a couple of theories and most of them insist there would a meltdown of the economy. The most known is secular stagnation theory that provides the following reasoning [Sweezy 1943]:

- size of the workforce,
- rate of productivity growth,
- pattern of savings.

Liu and Spiegel [2011] developed a simple framework to compare outcome of capital market and ageing effect. They constructed the P/E ratio based on the year-end level of the Standard & Poor's 500 Index adjusted for inflation and average inflation-adjusted earnings over the past 12 months. Age distribution was measured using the ratio of the middle-age cohort, age 40–49, to the old-age cohort, age 60–69 (the US data), called the M/O ratio. Figure 1 displays results, the P/E and M/O ratios from 1954 to 2010. These two series seem to be highly correlated and statistical analysis confirms this correlation.

However the above mentioned trends are characteristic for developed countries. There are also expectations concerning adjustment ability of economy to exercise new opportunities coming from increasing number of elderly people. But the level of the adjustment is unknown and very difficult to predict.

---

<sup>4</sup> Discussion on efficiency of capital market could be found in [Chłoń-Domińczak, Kawiński, Stańko, 2013].

<sup>5</sup> The transfer of portfolio technically difficult could allow sustaining countercyclical with freedom of choice and changing the manager of pension assets.

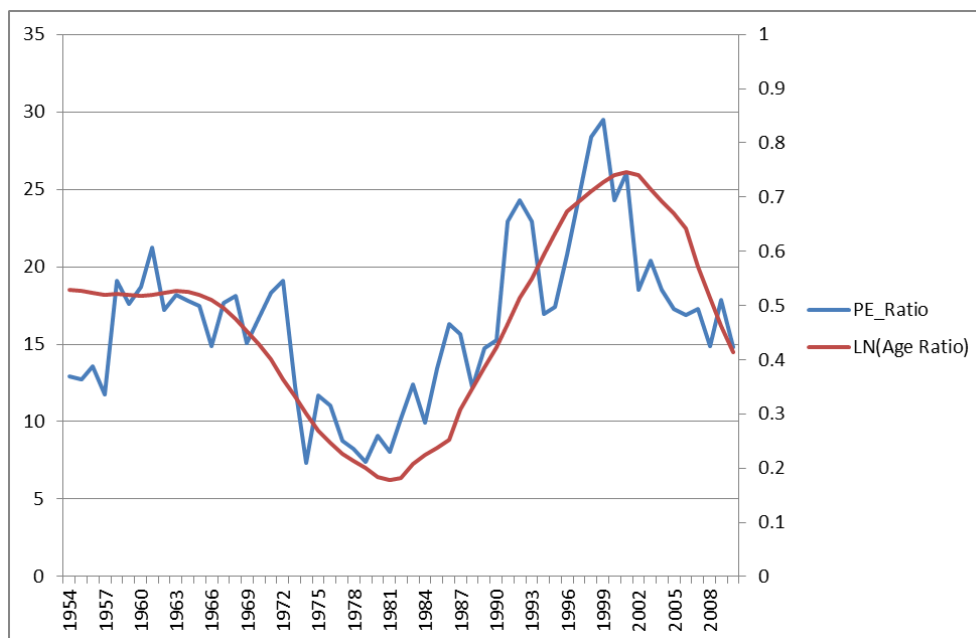


Fig. 1. P/E ratio based on Standard & Poor's 500 Index and the LN of M/O ratio (the middle-age cohort, age 40–49, to the old-age cohort, age 60–69) for the US [1954–2010].

Source: [Liu and Spiegel 2011]

#### 4. LIFE-CYCLE APPROACH REVISITED

Life-cycle theory assumes that a portfolio of individual should reflect the risk associated with labour market. Portfolio of assets and portfolio of labour should be analysed together. Although life-cycle theory looks “nice” from theoretical approach concerning construction, it does not provide optimum allocation of assets in long run, especially for pension funds. For example the time horizon of such analysis will be different for pension and labour market. Furthermore the risk exposure in life cycle approach is far to optimum.

Sequence of life-cycle could change and the characteristic of labour market (condition) is evolving. That is why value of human capital is longer stable and predictable as it was before. The existing life-cycle assets theory explains rather than optimize past patterns. The Merton–Samuelson model [Merton 1969; Samuelson 1969] provides a useful benchmark but does not guarantee optimal life-cycle risk management. Furthermore it requires the government issues wage-linked bonds or GDP-linked bonds [Bovenberg and Ewijk 2011, p. 9].

Due to longevity the fact of retirement cannot automatically lead to decumulation. Furthermore there are trends visible now to shift all life-cycle phases in time and to postpone getting retired far away from official retire age. Nevertheless this latter trend is more likely for highly qualified staff, whose skills are less vulnerable for changes due to digitalization of the economy [Burtless 2013]. But still some jobs, even those which require high competences, are expected to disappear or at least lower the number of available positions.

The distribution employment over the probability of computerisation, along with the share in low, medium and high probability categories, revealed huge changes in human capital in the real future. In the long run also white-collar could experience difficulties on the labour market due to computerisation [Frey and Osborne 2013]. As the result a construction of personal pension plan has to envisage longer periods of unemployment, mobility, life-long learning, part-time job and much longer overall career.

## 5. DECUMULATION PHASE

The importance of decumulation phase is being recognized recently, as it occurs that it is at least the same importance as accumulation phase. However it is important to distinguish between retirement age and decumulation period. As the life expectancy is increasing the period of retirement is becoming longer, and the mortality risk at beginning of retirement is relatively small. Furthermore economic activity has no longer a binary characteristic, as partial employment is becoming much more likely, especially after reaching official retirement age<sup>6</sup>. That is why immediate annuitization is becoming far from optimum strategy. There is a need of introduction stepping (increasing) annuitization of pension assets, which should be postponed anyway.

Increasing life expectancy raises the issue of keeping real value of pension benefit. It is critical matter as consequences hit people with no additional resources, without possibility to continue or re-enter labour market. Furthermore inflation for retired people is higher than standard inflation. That is why indexation should be considered as obligatory component of annuity used for pension pay-out. Annuity with indexation is however much more expensive, as the risk of inflation is considerable in the long run.

The table 1. shows decomposition of longevity according to the influence of mortality in different age groups. Decomposition of longevity shows very clearly that change in mortality of people aged 80 years and more is the most important. But mortality pattern for this age group is very little known and due to the fact it is the last stage within human-being's life and it is significantly limited by biological

---

<sup>6</sup> However as it was mentioned before it is a truth rather for high qualified individuals.

capacity of our body, hence its predictability is very restricted. Up to now demographic data have shown constant and fix growth of life expectancy but it is difficult to judge how long it will continue.

**Table 1.** Longevity and its decomposition

	1850-1900	1900-25	1925-50	1950-75	1975-90	1990-2007
0-14 years	62.13%	54.75%	30.99%	29.72%	11.20%	5.93%
15-49 years	29.09%	31.55%	37.64%	17.70%	6.47%	4.67%
50-64 years	5.34%	9.32%	18.67%	16.27%	24.29%	10.67%
65-79 years	3.17%	4.44%	12.72%	28.24%	40.57%	37.22%
>80 years	0.27%	-0.06%	-0.03%	8.07%	17.47%	41.51%

Source: [Oeppen, Vaupel 2002, p. 296] and the Human Mortality Database.

It should be underlined that mentioned issue, longevity and indexation are difficult to manage by single company. It is justified then to involve a state in providing a kind of securitisation mechanism. Mortality bonds and bonds based on inflation already exist, very often submitted by private entities, however they rather a short-term instruments. Only state could issue and guaranteed long-term papers covering the longevity and inflation risk in long run<sup>7</sup>.

Underwriting within annuities as such is an interesting issue. It is worth recalling that according to the ruling of the European Court of Justice in the 'Test-Achats' case (judgment of the Court from the 1st of March 2011, Case C-236/09) - no exemption is allowed from the rule of unisex premiums in the insurance and related financial services. Generally set of factors used for underwriting is limited, that is why insurance company must closely monitor the loss ratio. The state intervention concerning the required commonness would be of the utmost importance from the perspective of adverse selection, which destroys annuity business.

## 6. REAL RATE OF RETURN IN PENSION PLANS

Pension system is a financial vehicle that transfers contribution collected during the period of economic activity into lifelong benefits after ceasing economic activity. The main objective of the pension system is therefore at least keeping real value

<sup>7</sup> According to the offers provided by life insurers the UK, the biggest annuity market in Europe, the indexation lowered the level of benefit by about 1/3<sup>rd</sup> [Stańko 2010].

of those contributions. If possible the value could be increased if the real rate of return is positive. In PAYG scheme the real rate of return depends mostly on labour market, influenced by economy, and demographic structure, whereas in funded scheme real rate of return comes mostly from the capital market, somehow connected with the economy. There is a scientific discussion on effectiveness of those schemes but “default” superiority of funded scheme is not as obvious as it was the case few years ago<sup>8</sup>. There are already researches which show advantage of PAYG scheme in particular conditions [Ediev 2014]. Especially now-a-day there is an expectation that due to ageing of society, economy and capital market could drop down significantly. Assumption on independence of funded pension scheme from demographic processes is no longer feasible.

The study made by OECD proved discouraging results of assets managers of majority of pension products with some minor exceptions [OECD 2012, p. 21]. However the most relevant is importance of costs which, as EuroFinUse’s research revealed, could undermine positive nominal effect [Berthon, Cronin, Prache, Struwe, Viver 2013].

Polish case proves directly that the effect of scale could be significant and commonness influenced level of costs. Comparison between privately managed pillar I-bis and pillar III individual pension products discloses huge difference in management fee, which is about 5-time higher than in pillar I-bis. The offer, concerning portfolio is comparable, the only difference is that pillar I-bis is mandatory for people borne after 1968 and there is an administrative cap on level of fees enforced by Polish regulator. The present offer of 3rd pillar is very expensive. The management fee for equity fund is very often 3-4% of the net assets and is devastating for real rate of return.

Additionally more regular usage of passive investment strategy within pension fund could decrease transaction costs and at the same time keep nominal rate of return on acceptable level. However it should be underlined that passive strategy should not be perceived as alternative for active strategy, as both could be successfully applied into investment policy. Furthermore passive strategy used on a massive scale on market with limited depth could cause significant negative side effects.

Costs that reduced nominal result are unavoidable in private pension plan, however the way costs are charged could promote interest of individual. It is a classic example of principal and agent dilemma. The typical example is a success fee, which is frequently used in asset management. However a question appears what level of success fee provides satisfactory real outcome with acceptable level of risk. There are several studies on this issue and one could reasonably argue that there are limits of usefulness of this fee in the interest of individual [Sebo, Virdzek

---

<sup>8</sup> It should be underlined that models used in this kind of comparison base on very simplistic assumptions, which do not take into consideration dynamic of demographic processes [Ediev 2014].

2013, pp. 117-119]. Additionally the last financial crises showed the importance of remuneration structure and characteristic on risky behaviour of managers [European Commission 2009].

Myopia characterised most of the people concerning future events, like pension. That is why intermediary should be considered as an important part of the voluntary pension scheme. Research run by Chłoń-Domińczak, Kawiński and Stańko revealed importance of agents/intermediaries in decision making process, both positive (interest in level of future pension benefit) and negative (misguidance) [Chłoń-Domińczak, Kawiński, Stańko 2013]. As commission received by intermediary depends on number and value of transfers, acquisition costs are correlated with number and value of transfers [Kawiński, Stańko, 2009]. There is certainly a limit of plausible transfers, which does not undermine the positive effect for individual and the whole system, for example if transfers are correlated with investment return. Generally construction of fees and free transfers could be insufficient to increase competition.

The level of taxation should not undermine the principle of adequacy. It is worth remembering that PPP is going to substitute public basic pension scheme and from this perspective taxation should just limit the potential misuse of tax incentives by wealthy people. The debate on how to increase or at least keep the real value of contribution within the pension scheme is still open.

## 7. CONSUMER PROTECTION

For the above mentioned reasons consumer protection is becoming a critical issue [European Commission 2013]. Some kind of framework is needed to receive well-designed product that provide an adequate pension. Construction of the product and information delivered to consumers should also take into consideration behavioural finance. However there are also limits of behavioural finance. For example to avoid effect a lot of attention is paid to proper structure of information, but at the same time each way of structuring information cause some framing effects. The effectiveness of behavioural finance depends on educational background, intellectual capacity, experience, age, gender. But it is often forgotten that it depends as well on the overall design of pension scheme and possible contradictory information received by members. It is especially valid to expected level of adequacy provided by each pillar. As for individual the pension scheme really consists of three pillars.

There are also institutional framework and certain norms that are required to succeed.

- Independent intermediary that helps consumers in their financial decision as a part of financial planning.



- Information, that allows to make decision, is well structured (layered), comparable to benchmark and let consumers to monitor the real rate of return.
- Default option, that helps to avoid consequences of myopia, however cannot guarantee optimal strategy.
- Alternative dispute resolution (ADR), which guarantee effective and efficient way of solving potential disagreement.
- Guarantees that secure the position in the very last phase of accumulation and not destroy long-run effect.

## 8. CONCLUSIONS

The process of designing new product requires rethinking of particular aspects like: life-cycle approach and its suitability, especially in the context of adequacy; real rate of return and guarantees; benchmarking; structure of commissions and fees; decumulation phase, the limits of behavioural economics.

Analysis from the Polish perspective reveals that the present instruments used as a pension vehicle are invalid. That is why the most important seems to be designing an entirely new product that is no longer a modification of already known insurance and investment products. This product should be designed as a part of pension scheme and take into consideration interest and limitations of individuals, state and financial industry.

## LITERATURE

- Aegon, 2012, *Zmiana oblicza emerytur. Raport o gotowości emerytalnej Polaków*, Warszawa.
- Aegon, 2013, *Zmiana oblicza emerytur. Raport o gotowości emerytalnej Polaków*, Warszawa.
- Aegon, 2014, *Zmiana oblicza emerytur. Raport o gotowości emerytalnej Polaków*, Warszawa.
- Berthon J., Cronin Ch., Prache G., Struwe K., Viver J.M., 2013, *Private pensions: the real return*, EuroFinUse, The European Federation of Financial Services Users.
- Bovenberg L., Ewijk C. van, 2011, *Private Pensions for Europe*, CPB Policy Brief, 2011/07, p. 9.
- Burtless G., The impact of population aging and delayed retirement on workforce productivity, CRR WP 2013-11 Center for Retirement Research at Boston College.
- Chłoń-Domińczak A., Kawiński M., Stańko D., 2013, *System oceny i prezentacji wyników inwestycyjnych kapitałowych systemów emerytalnych*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

- Dietvorst G., *Towards an EU-market for personal pensions: taxation is the most powerful instrument*, Tilburg University.
- Ediev D.M., 2014, *Why increasing longevity may favour a PAYG pension system over a funded system*, *Population Studies: A Journal of Demography*, Volume 68, Issue 1, pp. 95-110.
- Efama, 2013, *The OCERP: a Proposal for a European Personal Pension Product*, September.
- EIOPA, 2013, *Report on QIS on IORPs*, 4 July.
- EIOPA, 2014, *Towards an EU-single market for personal pensions – an EIOPA preliminary report to COM*, 19 February.
- European Commission, 2013, *Consumer protection in third pillar retirement products*, Commission Staff Working Document, Brussels, 11 April.
- European Commission, 2009, *Commission recommendation on remuneration policies in the financial services sector*, Brussels, 30 April.
- European Commission, 2012a, *Pension Adequacy in the European Union 2010-2050. Report prepared jointly by the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee*, Brussels 23 May.
- European Commission, 2012b, *White Paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, Brussels, 16.2, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:EN:PDF>.
- Fransen E., Kortleve N., Schumacher H., Staring H. and Wijckmans J.W., 2013, *The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision*, Design Paper 18 – April 2013.
- Frey C.B., Osborne M.A., 2013, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, September 17.
- Kawiński M., Stańko D., 2009, *Problem akwizycji w polskim systemie emerytalnym*, *Wiadomości Ubezpieczeniowe*, 2/2009, Polska Izba Ubezpieczeń, Warszawa.
- Liu Z., Spiegel M.M., 2011, *Boomer Retirement: Headwinds for U.S. Equity Markets?*, FRBSF Economic Letter, August 22.
- Merton R.C., 1969, *Lifetime portfolio selection under uncertainty: The continuous-time case*, *Review of Economics and Statistics* 51, 1969, p. 247-257.
- OECD, 2012, *Pensions Outlook*, Paris.
- Oeppen J., Vaupel J.W., 2002, *Broken limits to life expectancy*, *Science*; 296, p. 1029-31.
- Samuelson P.A., 1969, *Lifetime portfolio selection by dynamic stochastic programming*, *Review of Economics and Statistics* 51, p. 239-246.
- Sebo J., Virdzek T., 2013, *Dismantling the myths about the pension funds performance from the saver's perspective*, in: *Pension reforms – comparison and evaluation*, ed. By M. Szczepański, Publishing House of Poznan University of Technology, Poznań, pp. 117-119.
- Stańko D., 2010, *Rynek wypłat świadczeń z kapitałowego systemu emerytalnego*, in: *Społeczne aspekty rozwoju rynku ubezpieczeniowego*, (ed.) T. Szumlicz, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, październik, pp. 179-196.
- Sweezy A., 1943, *Secular Stagnation*, *Postwar Economic Problems*, ed. Harris S.E., McGraw Hill Book Co., New York, London, pp. 67-82.
- Szczepański M., 2010, *Stymulatory i bariery, rozwoju zakładowych systemów emerytalnych*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.

**INDYWIDUALNE PRODUKTY EMERYTALNE A POLSKIE PRSPEKTYWY**

Zwiększające się ograniczenia bazowych systemów emerytalnych, wynikające ze zjawiska starzenia się ludności, zwiększają zainteresowanie pracowniczymi oraz indywidualnymi produktami emerytalnymi (IPE). Jednak należy podkreślić, że oczekiwania wobec IPE w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest większe z powodu bardzo niewielkiej penetracji pracowniczych programów emerytalnych. Koncepcja IPE rozwijana w Europie jest próbą zwiększenia emerytalnych oszczędności na podstawie nowych założeń. Jednak podejście EIOPA [EIOPA 2014] oraz Komisji Europejskiej [European Commission 2012b] jest bardzo wąskie i koncentruje się jedynie na wybranych aspektach IPE<sup>9</sup>.

W tym artykule podkreślone zostało, że konieczne jest stworzenie zupełnie nowego produktu, który nie będzie modyfikacją już istniejących produktów ubezpieczeniowych lub inwestycyjnych. Proces konstruowania nowego produktu wymaga odniesienia się do wielu kwestii, takich jak: teoria cykli życia i jej zasadność szczególnie w kontekście adekwatności, realna stopa zwrotu i gwarancje, benchmarki, struktura opłat, faza dekapitalizacji, ograniczenia finansów behawioralnych. Ten artykuł ma na celu zakreślenie głównych kwestii w celu ułatwienia poszukiwania optymalnej konstrukcji IPE.

---

<sup>9</sup> O wiele bardziej skomplikowane podejście prezentuje Efama [Efama, 2013].



Andrzej SOŁDEK\*

## **POST REFORM INVESTMENT POLICY PURSUED BY OPEN-END PENSION FUNDS**

The changes implemented by the law at the end of 2013 to the capital part of the pension system affect its fundamental principles. The fundamental drivers of investment policy and risk management have been modified in pension funds. This article describes these drivers and depicts their influence. It analyzes the impact exerted on investment policy by the funds' new liquidity position, the dismantling of the guaranteed minimum rate of return and the new investment limits. This article portrays risk profile and portfolio differentiation which funds will be able to offer under the new law. It presents an analysis of the investment declarations funds have communicated to their members on a compulsory basis. It also proposes the application of new tools to analyze changes in funds' investment strategies in the future.

Key words: pension funds, investment policy, asset allocation

### **1. INTRODUCTION**

The changes implemented by the law at the end of 2013 to the capital part of the pension system affect its fundamental principles. Mandatory contributions have been superseded by voluntary contributions, while all benefits will be paid by ZUS, the social security institution, instead of from two sources: the capital system and the pay-as-you-go system. The assets an insured collects in an open-end pension fund will be gradually transferred over the ten years prior to reaching the age of retirement and will be posted to an account in the social security institution. The fundamental drivers of investment policy and risk management have been modified. The purpose of this article is to analyze the impact exerted by the implemented changes on asset and risk management in pension funds. The article presents the

---

\* Powszechnie Towarzystwo Emerytalne PZU SA [General Pension Society].

changes made to the most important drivers determining the funds' future liquidity position. The impact exerted by the dismantling of the guaranteed minimum rate of return and the changes to the key investment limits is analyzed in this article. Based on portfolio theory and experience gleaned from international markets, this article presents opinions on whether fund managers will offer equity portfolios or elect to curtail the funds' risk and volatility by pursuing the strategy employed by balanced funds. Other crucial problems are also analyzed: to what extent will fund managers offer different strategies, to what extent will these managed portfolios differ from one another in terms of their composition and will the dismantling of the guaranteed minimum rate of return be a sufficient factor to eradicate what is known as the „herd effect” which manifests itself in the form of similar investment portfolios? This article presents tools to analyze the behavior of these funds in the future. It also presents conclusions concerning the future investment policy pursued by funds on the basis of an analysis of the declarations funds must convey to their members within the framework of their reporting duties.

## **2. STATUTORY AMENDMENTS**

The change in liquidity will affect the investment policy pursued by funds. Up to 2011 funds received new contributions constituting nearly 10% of their net asset value. This level was reduced in 2012-2013 whereby incoming contributions shrank to 3.5-4% of net asset value. Funds had achieved a permanent positive balance of payments as they had inconsequential disbursements precipitated by death and regular pensions. Pension funds channeled significant streams of capital to the stock exchange every year depending on their assessment of the stock market scenario, their current equity exposure and the supply of IPOs on the market. In 2011-2013 pension funds' net purchases were 10.3 billion PLN, 8.9 billion PLN and 17.7 billion PLN, respectively. The mechanism introduced by the law and referred to as the “slide”, namely the transfer of assets collected on the accounts of open-end pension fund members every year starting 10 years before reaching the age of retirement has materially changed the lay of the land in this respect. This asset transfer will mean that at the time of reaching the age of retirement, all the assets held by a pension fund member will have been transferred to, and recorded on, an account in the social security institution. In addition, flows to open-end pension funds will be reduced as fund members who have fewer than 10 years to retirement will not remit contributions. Another important factor reducing new incoming contributions to open-end pension funds is the abolishment of mandatory contributions. The law allows insurers to choose what they want to do with future contributions. They may elect to transfer 2.92% of their contributions to open-end pension funds or they may choose the social security institution. An impact will also be exerted by

the transfer made to the social security institution of 51.5% of open-end pension funds' assets invested in treasury bonds. This portion of the portfolio was liquid and facilitated flexible asset allocation.

The change in net incoming assets to funds will influence how they are managed while affecting the capital market. To estimate the new incoming contributions and the compulsory asset transfers to the social security institution, a simulation was conducted using the age structure of open-end pension fund members and the assets they hold in open-end pension funds in accordance with the Polish Financial Supervision Authority's data. This analysis took into consideration the contributions made to open-end pension funds by their members using OFE PZU's experience concerning the differentiation of contributions depending on the gender and age of fund members. Starting in 2014, the following rates of return have been assumed: 7.5% for equities, 6.5% for corporate bonds and a dividend rate of 3.5% per annum. The assumption concerning new open-end pension fund members used the Central Statistical Office's demographic data as well as the knowledge and experience of OFE PZU. Additionally, the assumption was made that the maximum asset allocation to equities will not surpass 90%. The new level of contributions made to open-end pension funds (2.92%) and the new distribution fee charged to the contribution (1.75%) were also taken into account.

This model makes it possible to estimate the amount of assets transferred to the social security institution as a result of employing the "slide" and the amount of new incoming contributions depending on the declarations made by fund members to transfer their contributions to open-end pension funds. The amount of assets transferred also hinges on the number of members who remain in these funds. A simulation was conducted for five fund member declaration scenarios on continuing to pay their contributions to open-end pension funds: 100%, 70%, 50%, 30% and 10%. Theoretically, if all clients were to elect to stay in open-end pension funds, in the upcoming years pension funds would pay nearly 4.5 billion PLN to the social security institution. In 2018 the „slide” will grow to 5 billion PLN, it will grow to 5.9 billion PLN in 2020 and over the next five years it will climb to more than 11 billion PLN. Under the scenario of 10% of contributions, the „slide” will be close to the full contribution scenario in the initial period. After the first five years, the transferred assets would fall by 500 million PLN, and over the next five years they would fall by more than 1.1 billion PLN. The annual disbursements on account of the „slide” will represent approximately 2.5-3% of the funds' net asset value. In connection with the aging of the fund member portfolio, death-related payments will also rise. The introduction of voluntary contributions will reduce the new incoming contributions to open-end pension funds. The process of submitting declarations prescribed by law will affect the number of persons who elect to transfer their contributions to open-end pension funds. The contributions of persons who fail to declare that they want to transfer contributions to open-end pension funds will be posted to a sub-account in the social security institution. The phenomenon of limited action on the part of people when they have to make decisions on a more

complicated issue is well-known. People are passive in these types of situations. Moreover, the possibility of fund managers communicating the benefits ensuing from staying in open-end pension funds has been curtailed in the form of a ban on advertising and acquisition. In this law the government introduced an additional stimulus as it was aware of the advantage pension funds have in terms of inheriting the amassed assets. The new law makes it possible to inherit assets on the sub-account held in the social security institution for up to three years after retiring. All these factors mean that one should expect fund member declarations to range from 10 to 30% of contributions. The reduction in the incoming contributions from people in the slide period not remitting contributions will lower the incoming contributions by another 200-300 million PLN per annum. To cover the outflow of assets caused by the slide, it would be necessary to have declarations to transfer contributions to pension funds made by people remitting 42% of the contributions. The graph depicts the balance of incoming contributions and outgoing asset transfers in different scenarios.

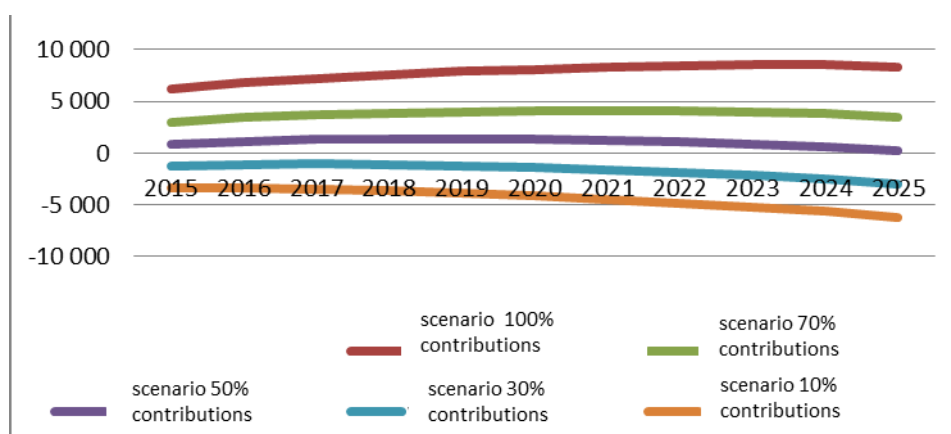


Fig. 1. The balance of contributions and asset transfers (mln PLN).

Source: proprietary analysis

The dividends pension funds receive will exert an influence on cash flows in these funds and demand on stock markets. In the most recent three years the dividends paid by corporates represented 3-4% of the equity portfolios of funds. Assuming a 3.5% dividend payout ratio, the funds' net cash flows will be positive.

When estimating the streams directed to the equity market, one should take into account the assumed difference between the rates of return for equities and corporate bonds, which will contribute to equities taking a higher percentage in the portfolio composition. The simulation illustrates a major reduction in the expected incoming flows to the market as a result of the amendments to the law. Positive cash flow demand would be generated by pension funds in scenarios in which



funds continue to receive more than 50% of the contributions to date. Figure 2 shows net equity purchases on domestic and international equity markets. The expansion of international investment limits and the need to diversify and augment portfolio liquidity following statutory amendments will affect the role funds have played on the domestic market.

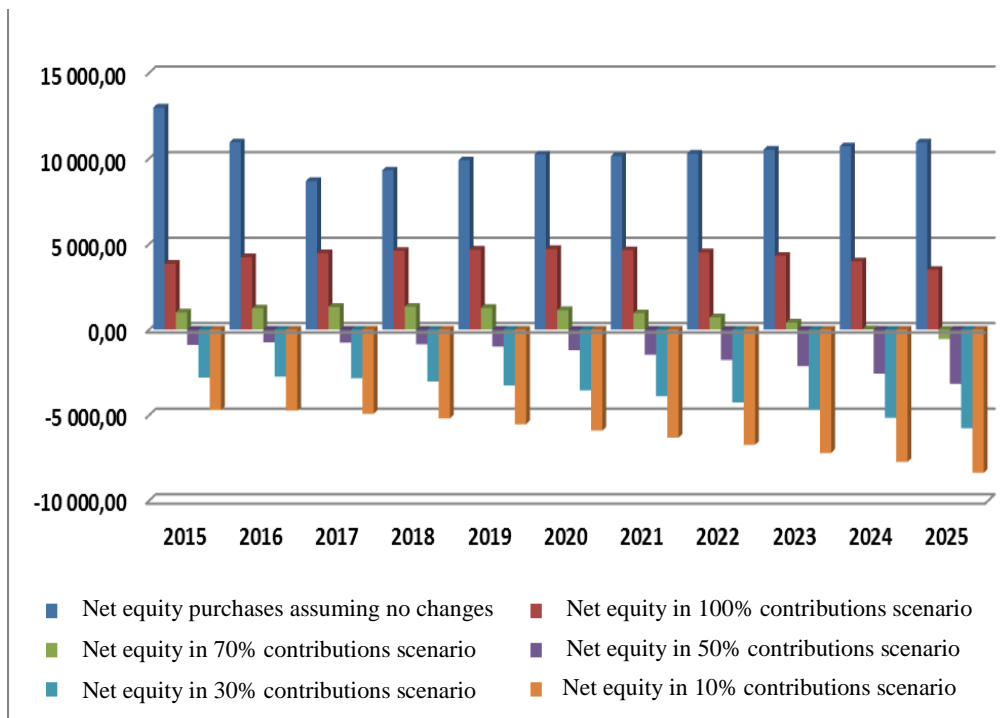


Fig. 2. Projected net equity purchases (mln PLN).  
Source: proprietary analysis

Dismantling the guaranteed minimum required rate of return and establishing an external indicative benchmark are another fundamental systemic change. This is a critical change to the mechanism for rewarding and penalizing investment performance. To date, the risk of a shortfall was the most important limitation determining pension funds' risk budget. Over a three year horizon the performance of each one of the open-end pension funds could not fall below one half of the average performance, while if the weighted-average rate of return of open-end pension funds falls below 8%, a fund's rate of return cannot be lower by more than 4 percentage points. The bonus account mechanism has remained intact – it rewards for relative performance. A fund pays a fee of 6 basis points per annum to the bonus account and receives a percentage of the assets from this account equal to the quo-

tient of the difference between its return and the best fund's rate of return and the difference between the rates of return generated by the best and worst funds in a three year period. Thus the best fund draws 100% of this account, while in the worst fund all of the assets on the bonus account are returned to the fund. To assess the level of performance, the law introduced a benchmark in force for the first two years, after which funds are supposed to have the freedom to determine the benchmark rates of return. The established benchmark consists of the rate of return on the WIG index equal to 80% and the WIBOR rate plus 50 basis points equal to 20%. Insurers, including members of open-end pension funds, will have the opportunity to compare the rate of return of funds and the benchmark on every business day from 1 July 2014 do 30 June 2016. Daily, weekly, monthly, quarterly, semi-annual and annual rates of returns will be published for funds and the benchmark. For this benchmark there is no incentive system for fund managers who generate superior performance in the form of a *success fee*, nor is there any penalty for lower performance.

It should be emphasized that the law introduces different mechanisms to assess and reward for investment performance. The bonus account hinges on the relative performance of funds, while beating the benchmark hinges on deviations accepted in respect of allocation and the composition of equity and corporate bond portfolios. Another point of reference fund managers will be able to use in fund management is the revaluation of sub-accounts in the social security institution. This would be even more important if fund members were to compare the performance of open-end pension funds and the rates of revaluation in their decisions on where their contributions will go. Members of open-end pension funds will make these decisions during transfer windows with the first one taking place in 2016, and subsequently once every four years.

The law has also modified the investment limits defining the framework for exposure to asset classes, instruments and risk concentration. The maximum exposure cap on equities of 90% has been abolished and a minimum equity investment floor of 75% has been introduced. It is supposed to be reduced by 20 percentage points in the subsequent three years and then abolished in 2018. Open-end pension funds have a ban on investing in debt instruments issued or backed by the State Treasury, the National Bank of Poland and the governments and central banks of other countries. International investment limits have been modified. A fund's total investment value in assets denominated in some other currency than domestic currency cannot surpass 10% in 2014, 20% in the following year and ultimately 30% as of 2016.

The current change to the investment limits and the abolishment of the guaranteed minimum rate of return enable fund managers to run equity funds with a high exposure to equities. Just raising the maximum investment limits for equities introduced by the law in 2011 which reduced contributions was an insufficient solution, as analyses have demonstrated, to push the equity exposure of open-end pension funds above a 50% allocation rate [Sołdek 2012, p. 95].

### 3. INVESTMENT POLICY

The crucial question concerning pension funds' investment policy is how will fund managers respond to the altered operating conditions. Will they offer an equity fund profile or will they endeavor to offer a balanced fund strategy? What will strategic asset allocation be and what will the benchmark be? Will the dismantling of guarantees change the benchmarks for pension funds from competing portfolios to external benchmarks? Will pension funds' exposure to markets outside Poland grow as the limits for international investments change? Will pension funds in these new conditions differentiate their portfolios in terms of strategy, asset allocation and portfolio composition, or will the herding effect present on other markets and observed in Poland under the old law be sustained?

#### 3.1. Funds' investment profile

Prior to the enactment of the law, the risk of a shortfall was the primary determinant in the investment policy pursued by open-end pension funds. This guarantee affected asset allocation and differentiation of portfolios. It was the main factor in risk management to curtail the risk of an additional capital injection. It also limited interest in illiquid alternative assets. The high level of assets under management in relation to the liquidity on the Warsaw Stock Exchange also exerted an influence on investment policy. In respect of allocation to international instruments, the limiting factor was the inability to hedge currency risk and the requirement for a company to have an investment-grade rating. Investment limits also defined the investment framework. The most important 40% equity investment cap in force until 2012, raised to 45% in 2013 contributed to pension funds being stable growth funds at the allocation level.

When assessing the appropriate investment profile for funds after the amendment to the law, one should take into account how the exposure to equity risk will change for current and future insurers. This assessment should be made in accordance with portfolio theory in reference to total pension savings in the social security institution and an open-end pension fund. To specify the percentage of equities in a total hypothetical portfolio consisting of an open-end pension fund and the social security institution, simulations have been conducted for persons aged 22, 32 and 42 under the assumption of remitting contributions with their monthly salary being 2,000 PLN, 5,000 PLN and 4,500 PLN in 2015. An assumption has been made of long-term growth in the maximum pension contribution to 4% and of the open-end pension fund allocating 80% of its assets to equities on average. The simulation assumes a return on these equities of 7.5%, a rate of return on corporate bonds of 6.5%, a revaluation of contributions in the social security institution of

5.5% and a contribution to the sub-account in the social security institution of 6.5%. Selected examples may illustrate what happens with a person entering the labor market and joining a fund and with people who have already been saving in an open-end pension fund. The percentage of equities in the total pension savings of a member of an open-end pension fund aged 42 is approximately 11% and will start to decline from the time when asset transfer commences 10 years before reaching the age of retirement, falling to zero after assets are transferred in full to the social security institution. For persons aged 32 and 22 the percentage of equities during this life cycle rises from 11% to 12.5%. This percentage is similar for people in different age categories because half of the assets gathered at 7.3% of salary for the first eleven years of the operation of pension funds, shaved down to 2.3% and 2.8% in the most recent two years, has been transferred to the social security institution. New contributions in turn represent 15% of pension insurance contributions. Its level was also determined to preserve the maximum exposure to equities as facilitated by the 40% equity exposure cap in force under the old law.

Experience gleaned from international markets also indicate that contrary to the opinions of the KOBE experts [KOBE, 2013], implementing an equity fund policy is not something that will happen for the first time in the world. In making this assessment, one should compare fund strategies during the phase prior to reducing equity exposure to avoid the risk of a bad date. In the Polish system this role will be played by what is referred to as the „slide”, which is supposed to lower the impact exerted by an adverse stock market scenario in the final years before retirement. In the most developed pension markets in the US and the UK, half of the benefits are paid from the public system and half are paid from private employee pension schemes. The allocation of *target date funds* on the US market for clients more than 10 years prior to retirement was 70-89% on average in 2010 [Rekenthaler 2012], which would translate into a considerably higher percentage of risky instruments in total pension savings than the equity exposure in the Polish system. Similarly, on the UK market the NEST fund (NEST 2040 Retirement Fund) for members aged 30-55 anticipates an equity allocation of 46.8%, with 44.5% invested in developed markets and an additional 1.3% in the equities of small cap companies on these markets. The fund's investments on developing markets is on average 0.9%. The fund invests 19.3% in real estate, while total allocation to risky assets during the phase of building savings is 64%.

When assessing total pension savings according to portfolio theory and comparing with international funds in the capital accumulation phase, the percentage of risky instruments in the overall portfolio of a person saving for retirement in the modified pension system with an equity fund strategy being pursued by an open-end pension fund will be more conservative than on international markets.

Some experts during the debate on the law pointed out that investors and politicians will perceive the behavior of pension funds in isolation without taking into consideration the portion of contributions registered and revalued in the social security institution. They pointed to the risk that a downturn in stock market condi-

tions consequently contributing to negative rates of return in open-end pension funds could ultimately lead to dismantling the capital portion of the pension system in Poland.

That is why the question is of importance on whether and how open-end pension funds may differentiate the level of risk in these funds within the framework of the permissible investment classes? Is it possible to curtail risk and propose a balanced fund strategy faced with the ban on investing in Polish and international treasury bonds?

One investment class available to funds consists of the corporate bonds of Polish companies and banks and papers issued by local government units. These papers combine interest rate risk and the issuer's insolvency risk. On the Polish market the vast majority of corporate paper is issued on a floating rate basis, yielding minimum exposure to interest rate risk. Data on the correlation between the prices of equities and corporate paper on the Polish market are unavailable as the secondary bond market is poorly developed. The first Polish commercial paper index run by mBank started in September 2013. Statistics on international markets may serve as a proxy for the level of correlation. They indicate a positive correlation between the indices of corporate paper and equity prices at a level of 0.41 [Gurwitz, Davies, Feced 2010]. In the *high yield* segment, the correlation with prices on equity markets is even higher at 0.65. For the sake of comparison, the correlation between the indices of equities and government bonds in this period was 0.07. The observed dependence of equity prices and credit risk on common factors means that filling the portfolio with commercial paper will not deliver effective diversification. Using this class fund managers will not be able to offer effective balanced portfolios. Corporate paper will form a second important component of a fund's portfolio reducing portfolio volatility. Demand from pension funds should foster development of this market segment and lend support to positive trends ensuing from market and regulatory changes [Sołdek 2013, p. 189]. One should expect the corporate bond secondary market to grow, which would materially alter how this class of assets is managed from a buy and hold until maturity approach to an active credit risk management approach.

Another available investment class consists of international investments. The law has removed some of the obstacles cited by funds in international investments under the previous regulations. In the questionnaire taken by the Polish FSA in 2010 [Polish FSA, 2010], pension fund management companies recognized the inability to hedge FX rates and the obligation to have investment-grade ratings when purchasing equities as the most significant factor curtailing their interest in investing abroad. The inability to hedge FX risk remains intact as the law has delegated the specification of conditions to a regulation that has not yet been issued. Fund managers assigned lesser weight to the elevated level of FX risk and the necessity to cover costs. The factors cited by the fund managers as fostering interest in investing abroad are still current, i.e. the higher expected rates of return from assets invested abroad, augmented portfolio diversification, greater liquidity of

financial instruments listed on international capital markets and access to financial instruments not available on the domestic market.

When investing assets on international markets, funds will focus on liquid equity markets. This class will make it possible to reduce dependence on domestic factors and reduce portfolio volatility. Raising liquidity will make it possible to alter the composition using tactical allocation. Up to the end of 2012 the percentage of international investments did not surpass 1% of the funds' net asset value. Funds raised exposure to international markets to 1.4% in 2013 and continued their purchases in the first months after the law changed. Having regard for the anticipated role to be played in tactical allocation and the portfolio's higher liquidity one should not expect that the percentage of foreign investments will be materially higher than 10% even when the maximum cap of 30% is in force. These investments are not represented in the benchmark and none of the funds has included any international investments in the declared investment policy rules as a constituent element of the reference ratios to assess investment performance. What style of management funds will employ for this asset class remains an open question. Will portfolios be built using the main components of indices or will funds actively look for companies listed on markets in the European Union, the common economic area and the OECD.

It is a rational choice for a client during the first phase of asset accumulation to have a portfolio with a high equity exposure. First, this makes it possible to realize a capital market bonus. Historical data from 1900 to 2013 indicate that equity markets deliver higher rates of return than the pace of GDP growth [Dimson, Marsh, Staunton 2014, p. 17]. At the same time, a client's assets amassed in an open-end pension fund are hedged against the risk of a bad date as that person approaches the end of professional activity through the slide mechanism. The abolishment of the guaranteed minimum rate of return, the high percentage of equities in the benchmark and the expansion of investment limits afford fund managers the ability to pursue equity fund strategies in the interest of fund members. The ban on investing in treasury bonds and central bank bonds materially curtails the ability to propose a balanced fund strategy. The task to be discharged by fund managers and experts is to communicate properly to the fund clients the benefits, risks and characteristics of their portfolios after these changes.

After the enactment of the law and transferring 51.5% of the bond assets to the social security institution, the funds had a very high equity allocation. At the end of March 2014 the average equity exposure on the domestic and international markets exceeded 86%. This is more than 10 percentage points above the minimum equity investment floor defined for 2014. Pocztylion had the highest allocation to Polish equities at a level higher than 93%, while Aegon and Axa had the lowest exposure. Funds differed by exposure to international markets. Allianz did not invest anything at all in international equities, ING bought equities denominated in foreign currencies representing 7.1% of the fund. The table presents the specific allocation to the major asset classes:

**Table 1.** Allocations to asset classes

OFE	Polish equity [%]	Foregin equity [%]	Corporate bonds [%]	Bank deposits [%]	Other [%]
AEGON	77.87	5.35	7.47	6.03	3.28
ALLIANZ	82.48	0.00	8.88	1.80	6.83
AMPLICO	85.24	1.82	4.83	3.29	4.82
AVIVA	83.36	3.51	1.67	6.45	5.01
AXA	78.91	2.85	7.46	7.75	3.04
<b>GENERALI</b>	<b>79.97</b>	<b>2.77</b>	<b>5.28</b>	<b>3.57</b>	<b>8.41</b>
<b>ING</b>	<b>81.18</b>	<b>7.12</b>	<b>6.50</b>	<b>3.04</b>	<b>2.17</b>
NORDEA	82.55	1.43	7.62	0.78	7.62
PEKAO	87.59	2.83	4.26	3.19	2.11
BANKOWY	84.16	2.65	1.82	8.67	2.70
POCZTYLION	93.50	1.57	1.96	2.60	0.37
PZU	82.35	6.10	7.36	1.39	2.80
WARTA	82.95	0.74	3.72	5.02	7.57
AVERAGE	82.39	4.27	5.22	4.17	3.96

Source: own elaboration.

During the first months of the new law's effect, fund managers have pursued equity fund strategies. At the same time, it should be expected that the change in funds' liquidity will lead to a preference for liquid assets that will be even greater than after shrinking the contribution in 2011 [Sołdek 2012, p. 95]. Companies paying higher dividends will be more willingly selected by fund managers with other factors being equal. The attractiveness of the possibility to exit investments in response to takeover bids also augments liquidity requirements. The higher percentage of international investments will also augment portfolio liquidity.

It must be emphasized that allowing open-end pension funds to invest in derivatives would make it possible to follow a more flexible risk management policy faced with the limited liquidity provided by the equity market. The ability to hedge equity share prices and FX rates will require the enactment of a regulation on the basis of the delegation in the Act on the Organization and Operation of Pension Funds.

### 3.2. Differentiation of portfolios

Another fundamental change is the abolishment of the guaranteed minimum required rate of return. In a financial sense, this is an option issued to cover a shortfall whose value depends on the correlation between a fund's portfolio with the average for all the open-end pension funds. To reduce the value of this option, funds strived to make their portfolio composition similar to one another by using the periodic reports with the monthly asset structure, the semiannual and annual

portfolio compositions, reports on breaches of the percentage of shares held in individual issuers and the Finance Ministry's report on the bonds held by the entire sector. The outcome of portfolios becoming similar to one another was the narrowing of the differences between the results attained by the funds. The graphs below portray the moving average annual rate of return in subsequent quarters in 2000-2013 and the dispersion of performance in this period.

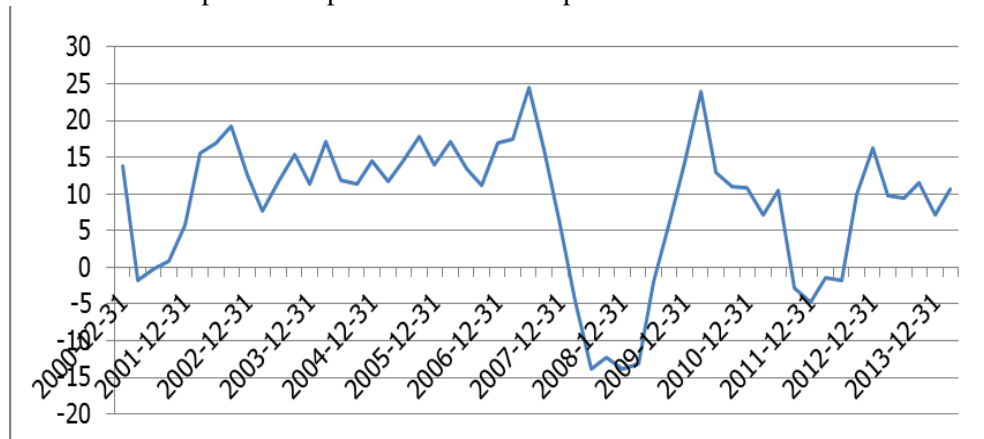


Fig. 3. OFE Funds' average annual rate of return.  
Source: proprietary analysis

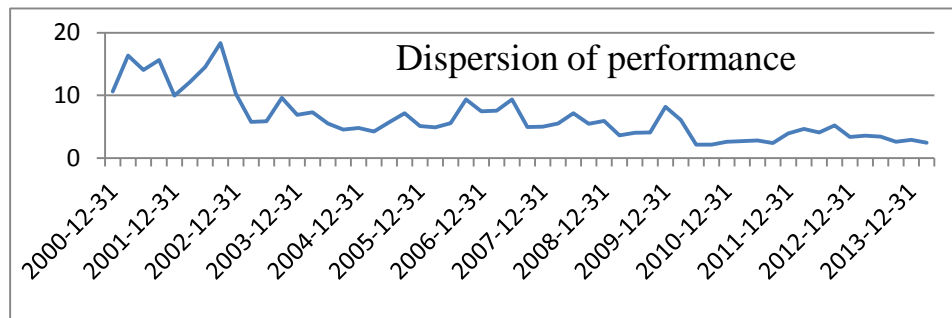


Fig. 4. Dispersion of performance (%).  
Source: proprietary analysis

The phenomenon of gradually shrinking differences between the results generated by funds in 2000-2007 has been described by the Polish FSA's report [Polish FSA, 2008]. The authority has shown that in 2000 the difference between the rates of return generated by the best and the worst fund exceeded 22 percentage points. The arithmetic mean at that time was 14.2%. In the following years the differences between the rates of return shrank. In 2006 with the average market rate of return at



17%, the difference between the best and the worst fund had fallen to a mere 7.5 percentage points, while in 2007, faced with low rates, it fell to 4.9 percentage points. In later years till the end of 2013 the dispersion continued to fall to a level not much higher than 2 percentage points. 2009 was an exception in this period with a dispersion of performance at the level of 8.2 percentage points. The Polish FSA indicated that the reduction in the differentiation of investment performance generated by open-end pension funds was above all the result of the shallowness of the Polish financial market and the method of computing the minimum required rate of return. According to the Polish FSA, the fund managers quickly grasped how much risk a PTE, a pension fund management company, faces when following an investment policy differing from the rest of the fund market. If a given pension fund generates considerably superior investment performance compared to the rest of the market, this does not accrue particularly extensive financial benefits to its PTE. The benefits are considerably smaller than the prospective losses linked to covering a shortfall if the results are clearly lower than the rest of the funds. This state of affairs rather incentivizes funds to pursue an investment policy that is similar to the competition's policy. This affords the greatest protection against the necessity of covering a shortfall. The report emphasized that the problem involving the impact exerted by systemic guarantees on the herd-like behavior of funds is frequently cited in analyses of capital pension systems and this phenomenon in the operations of funds has a fair amount of visibility on other markets.

The change of funds' profile to an equity profile will increase portfolio volatility and reduce the ability to monitor the copycat phenomenon over time. To test whether and how the abolishment of guarantees will increase the differentiation of portfolios and the deviation from the benchmark, it is worth using an active deviation statistic called *active share*. This will also make it possible to compare activity in the investment policy of open-end pension funds compared to international pension funds. The active share statistics for funds from different markets are readily available since this ratio is used to assess funds' management style. It is calculated and analyzed in research to verify the effectiveness of fund management [Cremers, Petajisto 2012]. The active share ratio is one half of the sum total of the deviation modules from the benchmark. The ratio is 0% for funds that do not use short selling and financial leverage when the fund perfectly reflects the benchmark's composition, and its value is 100% when none of its components is represented in the index. The ratio's value depends on asset selection in the fund. The fund manager's purchase of instruments not represented in the index, overweighing or underweighing benchmark components raises the active share level. It is recognized that a level below 60% means closely tracking the index. The active share ratio for the equity portfolios of Polish pension funds using their composition at yearend in 2012 and 2013 in comparison with the WIG index and the average portfolio of open-end pension funds are presented in Table 2. The structure of the average equity portfolio in open-end pension funds to which the composition of individual funds is compared

is the sum total of the percentages of a given equity in all the funds to the sum total of the value of all the equity portfolios in open-end pension funds.

**Table 2.** Active share ratio in 2012-2013

ACTIVE SHARE RATIO	2013		2012	
	WIG	AVERAGE OFE	WIG	AVERAGE OFE
AEGON	27.6	19.1	25.4	19.6
ALLIANZ	32.0	24.2	28.7	23.1
AMPLICO	28.8	22.3	25.5	19.0
AVIVA	23.6	13.4	21.5	10.6
AXA	23.6	19.2	23.0	20.3
BANKOWY	34.4	28.2	33.4	31.6
GENERALI	31.5	28.0	34.6	30.3
ING	29.2	17.3	28.3	17.9
NORDEA	27.2	22.9	26.4	21.0
PEKAO	29.6	19.9	29.7	18.0
POCZTYLION	22.8	12.5	20.3	9.6
POLSAT	–	–	40.9	39.3
PZU	31.7	19.4	30.8	21.5
WARTA	26.6	15.5	–	16.2
AVERAGE OFE	20.2	–	20.3	–
WIG	–	20.2	–	20.281

Source: own elaboration.

The active share ratio in the average portfolio of the open-end pension funds in 2013 oscillated in the range from 12.5 to 28.2%. Pocztylion and Aviva had the lowest deviation while Bankowy and Generali had the largest deviation. There was greater differentiation than in the WIG index. The active share ratio for 2013 data oscillated in the range from 22.8% to 34.4%. Pocztylion, Axa and Aviva had the lowest ratio while Bankowy, PZU and Generali had the highest ratio. In PKO BP and PZU, higher deviation was caused by the ban on their funds investing in the shares of their shareholders in the universal pension fund company. Polish funds' ratios are relatively low. This points to the limited differentiation between funds and the acceptance of low levels of deviation from the WIG index.

After the enactment of statutory amendments, the funds' portfolios will largely be invested in equities. Monitoring changes over time to the active share ratio may be enriched by measuring the overall fund's *tracking error*. Combining active

share and tracking error will make it possible to assess whether a fund is taking risk in a specific segment, or is deviating toward various risk factors. The measures of active share and tracking error will be good tools to track whether activity and differentiation of portfolios in open-end pension funds change in the future.

#### 4. INVESTMENT POLICY DECLARATIONS

The declarations concerning investment policy rules communicated to fund members may provide information about how funds plan to alter their strategies as a result of the changes made. The law has introduced a requirement to present investment policy rules and the fund's investment objective and to define the ratios to which the rates of return achieved by funds will be compared in funds' information prospectuses and dispatched to members of open-end pension funds at regular intervals in annual reports. All of the funds' declarations have been made available on the social security institution's website in connection with the choice to transfer contributions.

The investment policy descriptions prepared by funds present the investment objective, primary investment classes, selection criteria, principles of diversification and the ratios to which the rates of return will be compared. Most funds define the investment objective in a similar way as the statutory requirement to achieve the maximum degree of safety and return on investments made. In its declaration OFE Axa highlights the importance of growing the value of assets under management in real terms, namely after including inflation, when articulating this objective. In the declaration of its objective OFE Nordea emphasizes the change in the fund's profile, specifying it as a high risk fund following from investing a considerable portion of its assets in high risk equities and corporate debt paper entailing credit risk. OFE Pekao points to the possibility of considerable volatility in the settlement unit's value in connection with the statutory limits concerning the minimum exposure to equities and the ban on buying treasury bonds. OFE Bankowy has declared an additional objective of attaining an average rate of return higher than the average for all open-end pension funds. OFE Warta has also defined this objective as generating a rate of return above the benchmark while controlling the level of investment risk.

These declarations do not clearly present what risk profiles these funds will pursue, whether they will be equity funds or whether they will strive to run a balanced fund policy at the time of reducing the minimum investment floor to 55% in 2015 to be gradually reduced by 20 percentage points until being fully abolished in 2018. Some pension fund management companies presented strategic asset allocation or benchmarks defining neutral allocation. OFE PZU has declared that it will pursue an equity fund strategy, stating 80% as the neutral level of equity exposure and

20% to debt instruments. Similarly, OFE Axa assumes that the average percentage of equities in its asset value will be 80% with deviations depending on how market conditions are expected to develop. It has justified the decision concerning this allocation based on the long-term investment horizon. In its declaration OFE Generali has declared that since treasury bonds were transferred to the social security institution the fund has become an equity fund. Furthermore, this fund has presented its model asset structure and exposure range in 2014. Strategic equity allocation has been specified at 80% with a deviation between 75 and 100%. Corporate paper is to represent 10% with an upward or downward deviation of 10 percentage points, deposits are to represent 5% with a range of 0-20%, while other assets are to represent 5% with a possible reduction to zero.

The fact that when abolishing the guaranteed minimum required rate of return funds left the average competitive performance as a benchmark to assess performance deserves attention. It is worth emphasizing that the law requires the provision of more than one ratio for comparison and that is why the direct investment objective is not the sole benchmark. In addition, stating competitive performance as a benchmark may stem from the incentive mechanism in the form of the bonus account. Other funds besides OFE Aviva and OFE Nordea have stated competitive performance as one of the benchmarks. The following open-end pension funds have stated the weighted-average rate of return: Amplico, Generali, ING, Bankowy, Pocztylion, PZU and Warta. Two funds indicated only the rates of return generated by competing funds as the basis for assessing performance. OFE Allianz stated the median, the arithmetic mean and the weighted average as ratios to compare performance, while OFE Pekao stated the weighted average and median. OFE Aviva stands out among funds in terms of the choice of ratios as it has indicated ratios published by the Central Statistical Office to assess long-term investment returns, namely inflation and GDP growth over a time horizon lasting from a minimum of three to five years. OFE ING and OFE Nordea stated inflation for the most recent 72 months. The following open-end pension funds indicated a rate of return from a benchmark comprised of the WIG index at 80% and the interest rate for three month WIBOR loans at 20% as the reference rate for investment performance: Aegon, Amplico, Axa, Generali, Nordea, Bankowy, Pocztylion, PZU and Warta.

In their declarations funds have stated investment classes and standard selection criteria. The presented exposure limits replicate the wording in the regulations and the law. In terms of information on risk the funds have limited themselves to defining the main categories of investment risk. At the same time, they declare that the system of limits curtails asset-specific risk.

Allianz presented the elements of the investment process by pointing to the Director of the Asset Management Department as the person responsible for monitoring investments on an ongoing basis and the Management Board and Investment Committee for reviewing portfolio investments once a month. At Warta asset management is handled directly by the Asset Management Department with a split

among experts dealing with the various asset classes. The domain of the Management Board is to accept the current investment policy, to oversee its execution and to monitor it on an ongoing basis. When making long-term decisions related to investment policy, the Supervisory Board's acceptance is additionally required. Warta has also indicated the list of challenges facing the fund management team, including among others: adapting the asset management process to the amended regulations, the necessity of including multiple risks, including among others risks linked to the policy of introducing the Euro single currency on the Polish market, adapting investment policy to the amended legal regulations involving the removal of the minimum rate of return and the additional capital contribution.

It must be emphasized that the wording of the law and the regulations defining the required scope of information and the binding ban on advertisement have curtailed the freedom of funds to communicate fully to their clients the principles of their investment policy.

## 5. CONCLUSIONS

Since the law took force, pension funds have been operating in different conditions. The fundamental change in this respect is the alteration of the investment profile from a stable growth fund to an equity fund. The total percentage of risky assets in open-end pension funds and the social security institution will slightly exceed 10%. This is a level considerably lower than in the most developed international pension systems. Providing clients with the appropriate information about the modified investment policy pursued by these funds, the risks entailed and the volatility of performance is a task to be performed by fund managers, experts and market supervision institutions. The declarations made pertaining to investment policy rules and communicated to clients do not provide complete information about how the operation of a fund has changed on account of legal limitations. It is particularly important to facilitate clients' understanding of how assets will be managed in these new conditions and of how to assess correctly investment performance and the risk taken as clients will make decisions during transfer windows on where their future contributions will be transferred.

## LITERATURE

Cremers M., Petajisto A., 2012, *How Active is Your Fund Manager? A New Measure That Predicts Performance*, Review of Financial Studies, Vol. 22, No 9.

- Dimson E., Marsh P., and Staunton M., 2014, *The growth puzzle*, Research Institute Through Leadership from Credit Suisse Research and the world's foremost experts, Switzerland.
- Gurwitz A., Davies G., Feced R., 2010, *Asset Allocation at Barclays Wealth*, Barclays Wealth Research, Economics and Strategy White Paper.
- KNF, 2008, *Konkurencja na rynku ofe*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa.
- KNF, 2010, *Lokowanie aktywów otwartych funduszy emerytalnych poza granicami kraju w 2009 r. – wyniki ankiety*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warsaw.
- KOBE, 2013, *Krytyczna analiza rządowego przeglądu systemu emerytalnego*, Obywatelski Kontrraport, Komitet Obywatelski do spraw Bezpieczeństwa Emerytalnego, Warsaw.
- Sołdek A., 2012, *Alokacja aktywów otwartych funduszy emerytalnych po reformie – wpływ na wysokość emerytur i rynek kapitałowy w Polsce oraz rekomendowany model*, in: Szczepański M. (eds.), *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych – Polska i świat*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Sołdek A., 2013, *Rola funduszy emerytalnych w finansowaniu gospodarki*, in: Szczepański M. (eds.), *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Rekenthaler J., 2012, *Target Date Funds & Asset Allocation Theory*, Morningstar. Inc.

## POST REFORM INVESTMENT POLICY PURSUED BY OPEN-END PENSION FUNDS

### Summary

The new pension law introduced reforms to the Polish pension system that came into force at the beginning of 2014. They will significantly and structurally change the funded pillar of the pension system. The main elements of the reform overhaul entail transferring 51.5% of pension funds' assets to ZUS, the social security institution, transferring fund members' regular assets to the social security institution 10 years before retirement age, reducing contributions and converting participation from a mandatory to a voluntary system. All these changes will affect assets under management, the liquidity position of pension funds and their investment strategy. It will weaken the role domestic pension funds play on the capital market. Additionally, the reform introduces a new informal benchmark, alters investment limits and at the same time removes the penalty system. The aim of this paper is to identify and analyze the anticipated consequences of these changes. The article presents how pension funds have modified their investment strategies and risk management policies and identifies and describes factors exerting the most significant influence. The use of "active share" and tracking error as tools to measure and assess management style is recommended.

Wojciech NAGEL\*

## **POLITYKA LOKACYJNA FUNDUSZU REZERWY DEMOGRAFICZNEJ: ZMIANY PRAWNE, MODEL ZARZĄDZANIA**

Fundusz Rezerwy Demograficznej jest funduszem rezerwowym FUS, utworzonym przepisami wdrażającymi reformę ubezpieczeń społecznych z 1999 roku. Działalność operacyjną rozpoczął w 2002 roku [Art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998], a jego początkowe finansowanie zapewniał odpis od składki na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 0,1% podstawy wymiaru. Projekt ustawy wprowadzającej instytucję FRD zakładał, iż wielkość finansowania wyniesie 1% p.w., jednakże został on obniżony w obliczu spowolnienia gospodarczego. W kolejnych latach wysokość części składki emerytalnej przekazywanej do Funduszu podwyższano o 0,05% (od 2004 r.), do wielkości maksymalnej, która wyniosła 0,35% w 2009 roku. Domyślnie głównym źródłem zasilania FRD miały być aktywa z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa, które zaczęły budować jego wartość dopiero od 2009 roku. Do końca 2013 roku z prywatyzacji Fundusz uzyskał kwotę 16,9 mld zł a jego plan działalności na 2014 rok zakłada otrzymanie kwoty 1,5 mld zł.

Po zmianach w systemie emerytalnym i funkcjonowaniu OFE, w 2014 roku do FRD przekazano środki pieniężne i papiery wartościowe w kwocie blisko 19,7 mld zł. Fundusz dokonuje nadal lokowania aktywów na rynku kapitałowym, w spółki notowane na GPW. Celem artykułu jest analiza sposobu wydatkowania gromadzonych środków finansowych i ocena perspektyw dalszego funkcjonowania Funduszu. Dokonany zostanie szkic porównawczy z działalnością podobnych funduszy w wybranych krajach.

Słowa kluczowe: FRD, GPW, demografia, polityka lokacyjna, fundusz emerytalny

### **1. CHARAKTER ZMIAN DEMOGRAFICZNYCH W POLSCE W OKRESIE TRANSFORMACJI USTROJOWEJ**

Obserwowane w ostatnich latach zmiany demograficzne obrazują, że sytuacja ludnościowa Polski komplikuje się, pojawił się kontekst migracji osiedleńczej po przystąpieniu do UE. W najbliższych latach nie ulegnie ona zapewne istotnej zmianie,

---

\* GPW w Warszawie S.A.

z uwagi na szczupłość środków przeznaczanych na politykę demograficzną i rodzinną. Polska weszła w okres długoterminowej stagnacji demograficznej [Por. Okólski 2004, s.153], w okresie rozpoczęcia zmian ustrojowych, zapoczątkowanych w 1989 roku. Do 2005 roku nastąpiło wydłużenie okresu życia kobiet jak i mężczyzn odpowiednio do 79,4 lat dla kobiet i 70,8 lat w przypadku mężczyzn (4,3 lat). Społeczeństwo starzeje się, wzrasta udział ludności w wieku 60+/65+ w populacji – z 15,4% w 2005 r. do 17,8% w 2012 r. (Dane za GUS, por. także uzasadnienie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wykorzystania w 2013 r. środków Funduszu Rezerwy Demograficznej na uzupełnienie niedoboru funduszu emerytalnego wynikającego z przyczyn demograficznych <RM-110-37-13>). Przyrost liczby osób w wieku 60+/65+ w latach 2012-2016 wyniesie około 816 tys. obywateli, w łącznej liczbie – blisko 1/5 ludności Polski. Dynamika zmian jest silna - odsetek osób starszych w populacji w 2000 r. wynosił 12,4%, a w 1990 r., u progu transformacji ustrojowej – 10,2%.

Starzenie się społeczeństwa nie pozostaje bez wpływu na rynek pracy i poziom aktywizacji zawodowej. Niski poziom dzietności przy jednoczesnym wydłużaniu się trwania życia, wpływać będą na zmniejszanie podaży siły roboczej na rynek pracy oraz wzrost liczby i odsetka ludzi w starszym wieku, jako efektu zaawansowanego procesu starzenia się polskiego społeczeństwa. Obecnie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 57 osób w wieku nieprodukcyjnym oraz 28 osób w wieku poprodukcyjnym, wobec 22 osób w 1990 r. Szacunki wskazują, iż w 2016 r. na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały będą ok. 33 osoby w wieku 60+/65+.

Rosnąca liczba ludzi starszych i spadek liczby osób zdolnych do pracy oznacza przede wszystkim rosące obciążenie pracujących kosztami utrzymania istniejących systemów socjalnych, w tym zwłaszcza systemów emerytalnych. Te niekorzystne tendencje mają zasadniczy wpływ na sytuację finansową systemu ubezpieczeń społecznych.

## **2. ZNACZENIE FUNDUSZU REZERWY DEMOGRAFICZNEJ DLA STABILNOŚCI SYSTEMU EMERYTALNEGO**

Prognoza średnioterminowa dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz poszczególnych jego subfunduszy, w tym emerytalnego, prezentuje niekorzystne wyniki. Wskazują one na możliwość kształtowania się wysokiego rocznego ujemnego salda funduszu emerytalnego w latach 2015-2019 w wysokości 3,3% PKB [ZUS 2013, s. 26]. Utworzenie rezerwy demograficznej w Polsce miało za zadanie zbudowanie mechanizmu stabilizacji finansowania wypłaty przyszłych świadczeń emerytalnych. Podstawowym zadaniem FRD wydaje się być zatem zapewnienie finansowego zabezpieczenia wypłat świadczeń z funduszu emerytalnego, którego stabilność objęta jest w szczególności ryzykiem demograficznym w perspektywie długoterminowej. Fundusz gromadzi w sposób planowy i systematyczny środki



finansowe z różnych źródeł, z przeznaczeniem na uzupełnienie ujawnionych niedoborów funduszu emerytalnego [ZUS 2012, s. 1]. Można założyć, iż uruchomienie finansowania niedoboru powinno być powiązane z analizą sytuacji demograficznej. W przypadku jej w pogarszania się w wieloletnim trendzie należałoby określić średnio- lub długoterminową perspektywę zgromadzenia określonej wielkości aktywów oraz momentu ich uruchomienia. Tego typu logikę funkcjonowania zbliżonego funduszu przyjęto m.in. w Irlandii, gdzie zasoby Narodowego Funduszu Rezerwy Emerytalnej (NPRF) mogą zostać naruszone w 2025 roku [Por. National Pension Reserve Fund, Dublin 2009, s. 6.] Podobnie we Francji, Francuski Fundusz Rezerwy Emerytalnej (FRR) może uruchomić swoje zasoby po 2020 roku oraz w Nowej Zelandii, gdzie rząd planuje zgromadzić do 2037 roku aktywa w wysokości 33% PKB [Por. Gdański J., ZUS 2012, s. 3]. Istotną przeszkodą rozwojową, która ujawniła się w fazie projektowania a następnie działalności Funduszu stało się określenie dolnej granicy czasowej, od której dopuszczono możliwość skorzystania z jego aktywów. Ustalono, iż może stać się to „nie wcześniej niż w 2009 roku”, co przy zasadniczym zmniejszeniu odpisu na przychody, nie stwarzało perspektywy istotnego przyrostu aktywów.

Cel, który realizuje Fundusz jest możliwy do osiągnięcia poprzez gromadzenie aktywów finansowych i ich skuteczne lokowanie, bez możliwości zaciągania pożyczek i kredytowania przedsięwzięć. Podobnie jak w przypadku działalności lokacyjnej OFE, ustawodawca określił, iż jej efektem w FRD jest osiągnięcie maksymalnego bezpieczeństwa i rentowności lokat [Por. Art. 63 ustawy z dnia 13 października 1998]. Taki sposób sformułowania celu działalności lokacyjnej wskazuje na dążenie do realizacji bardziej konserwatywnej aniżeli ryzykownej strategii w alokacji aktywów Funduszu. Znajduje to odzwierciedlenie w strukturze aktywów Funduszu oraz zasadach polityki lokacyjnej, które obowiązują w jego działalności operacyjnej.

## 2.1. Model zarządzania portfelem lokacyjnym FRD

Próba analizy polityki lokacyjnej Funduszu wskazuje, iż jej kierunek jest ściśle powiązany z możliwościami inwestowania dopuszczonych przez ustawodawcę i nie może ulegać żadnym odchyleniom. Bezpieczeństwo lokowanych aktywów jest wytyczną dla zarządzających, których możliwości inwestowania regulują przepisy szczegółowe [Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2009]. Na ich podstawie środki pieniężne Funduszu były lokowane do końca 2013 roku w następujące instrumenty finansowe:

- 1) bony, obligacje i inne papiery wartościowe Skarbu Państwa, do 100% wartości aktywów,
- 2) papiery wartościowe emitowane przez gminy, związki gmin i miasto stołeczne Warszawa, do 20% wartości aktywów,

- 3) dłużne papiery wartościowe gwarantowane lub poręczane przez Skarb Państwa, do 80% wartości aktywów, z zastrzeżeniem lokowania w instrumenty zdematerializowane oraz obligacje spółek publicznych, dla których ustanowiono łączny limit w wysokości 40% wartości aktywów FRD,
- 4) depozyty bankowe i bankowe papiery wartościowe, do 40% wartości środków funduszu,
- 5) tzw. akcje i obligacje zdematerializowane (zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi <Dz. U. Nr 183, poz. 1538>),
- 6) obligacje emitowane przez spółki publiczne (w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych <Dz. U. Nr 184, poz. 1539>).

W trakcie debaty nad zmianami w systemie emerytalnym i funkcjonowaniu OFE prowadzonej w 2013 roku, pojawił się pomysł utworzenia w FRD tzw. funduszu bezpiecznej alokacji, dla uczestników OFE, w końcowym okresie ich aktywności zawodowej. Ostatecznie nie uzyskał on akceptacji i zdecydowano się na radykalny wariant umorzenia części aktywów nieakcyjnych oraz likwidacji możliwości lokowania przez otwarte fundusze emerytalne w dłużne papiery wartościowe gwarantowane przez skarb państwa. Przepisy, w oparciu o które FRD mógł dokonywać alokacji posiadanych aktywów zostały uchylone z dniem 1 lutego 2014 roku, na co wpływ miały efekty rządowego przeglądu emerytalnego i zmiany w polityce lokacyjnej OFE. O ile jednak fundusze emerytalne straciły możliwość lokowania w akcje, o tyle rezerwa demograficzna utrzymała ją w dotychczasowym wymiarze. Maksymalny limit inwestowania w papiery wartościowe (akcje o obligacje zdematerializowane, obligacje emitowane przez spółki publiczne) w nowej regulacji [Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej (Dz. U. Nr 92 z 2014 r, poz. 757)] został określony na 40% wartości aktywów funduszu. Warto zauważyć, iż możliwości inwestycyjne zostały poszerzone o lokowanie w obligacje emitowane przez Bank Gospodarstwa Krajowego gwarantowane przez Skarb Państwa (na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 października 1994 r. o autostradach płatnych oraz o Krajowym Funduszu Drogowym <Dz. U. z 2012 r. poz. 931, z późn. zm.3>). Drugą ważną zmianą jest dopuszczenie lokowania środków FRD również w formie depozytu u Ministra Finansów (na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych <Dz. U. z 2013 r. poz. 885, 938 i 1646>) do 100% wartości środków funduszu. Jest to rozwiązanie nowe, którego znaczenie trudno obecnie przecenić ale można założyć, iż stanowi pewne zabezpieczenie dla ministra finansów w przypadku trudności w sektorze finansów publicznych.

W okresie programowania działalności, model zarządzania środkami FRD ewoluował w stronę przekazania odpowiedzialności na działalność operacyjną Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. W początkowym brzmieniu tzw. ustawa syste-

mowa zawierała przepis o zarządzaniu rezerwą demograficzną przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. W okresie poprzedzającym uruchomienie działalności operacyjnej Funduszu nastąpiła istotna zmiana regulacji, która powierzyła zarządzanie jego aktywami Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych.

Polityka lokacyjna Funduszu odpowiada modelowi pasywnego zarządzania, procedura lokowania aktywów jest zatwierdzana przez Zarząd Zakładu. Przyjmuje on założenia polityki lokacyjnej, która obejmuje limity inwestycyjne i sposób zarządzania środkami. Komitet ds. aktywów finansowych decyduje o obowiązującej danym okresie sposobowi metodzie lokowania. Obok rekomendacji inwestycyjnych wyznacza także optymalną strukturę portfela FRD oraz ustala wskaźniki będące miarami ryzyk rynkowych oraz dopuszczalne poziomy tych wskaźników [Por. ZUS 2012, s. 8]. Decyzje lokacyjne zarządzających obejmują lokowanie w skarbowe papiery wartościowe, akcje spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych oraz w depozyty bankowe. Historyczne stopy zwrotu osiągnięte w ostatnich latach odnotowano na poziomie umożliwiającym osiągnięcie założonego celu i odpowiednie pomnożenie aktywów.

## **2.2. Zarządzanie częścią akcyjną i dłużną portfela lokat FRD historycznie oraz w latach 2012-2013**

Zarządzanie portfelem aktywów Funduszu obejmuje część dłużną i akcyjną. Aktywa dłużne są lokowane w oparciu o analizę przewidywanych wysokości bazowych stóp procentowych. W ostatnich latach potencjalne stopy zwrotu uzyskiwane papierów skarbowych są z reguły jednocyfrowe, zasadniczym kryterium oceny polityki lokacyjnej staje się ich odniesienie do wskaźnika inflacji, w okresie porównawczym.

Aktywa ulokowane w akcjach są zarządzane zgodnie z tzw. strategią pasywnego zarządzania. Benchmarkiem czyli punktem odniesienia są zmiany w indeksie WIG (Indeks WIG jest obliczany począwszy od 16 kwietnia 1991 roku), który obejmuje akcje spółek notowanych na rynku podstawowym w GPW. Posiada on charakter dochodowy, co oznacza, iż przy wyliczaniu jego wartości uwzględnia się ceny objętych nim akcji a także dochody z dywidend i praw poboru. Zgodnie z celem wymienionej uprzednio strategii, zarządzający kształtuje portfel w taki sposób, aby wagi dobranych do portfela spółek odzwierciedlały wagi tych spółek w indeksie WIG. Ponadto spółki powinny wykazywać się wysoką płynnością, co oznacza łatwość w ich nabywaniu i zbywaniu. W początkowym okresie funkcjonowania zarządzający osiągnęli zamierzony cel inwestycyjny – zmiana wartości jednostki Funduszu w części akcyjnej wyniosła 40,65%, natomiast zmiana wartości indeksu WIG osiągnęła 41,60% [*Sprawozdanie z wykonania finansowego FRD*, Warszawa 2008]. W okresie po kryzysie finansowym i słabych dla rynku kapitałowego poziomach stóp zwrotu z inwestycji osiągniętych w latach 2010-2012, pro-

gnozy zmian wartości jednostki Funduszu są bardzo konserwatywne. Przykładowo, indeks WIG obniżył się z 37 tys. punktów do 29 tys. punktów w okresie pomiędzy grudniem 2010 roku a grudniem 2011 roku, a wiele spółek z WIG 20 zanotowało przeceny sięgające 1/5 ich dotychczasowej wartości.

Realizowana w minionych latach strategia konstruowania i zarządzania portfelem akcyjnym FRD minimalizowała tzw. ryzyko niesystematyczne. Ryzyko rynkowe ograniczono podczas etapowego inwestowania, przy założonym jego horyzoncie, oczekując minimalizacji kosztów transakcyjnych. Strategia ta sprawdziła się przed wybuchem kryzysu na rynkach finansowych w 2007 roku. W poprzedzającym go okresie Fundusz osiągnął stopę zwrotu z aktywów w wysokości 13,5% i zajął czołowe miejsce pod względem stóp zwrotu funduszy dłużnych papierów wartościowych w 2006 roku. W słabym dla rynku kapitałowego 2011 roku, Fundusz uzyskał niewysoką ale dodatnią stopę zwrotu z lokat, która wyniosła 1,81% w odniesieniu do wartości portfela lokat. W tym czasie OFE, bardziej wyeksponowane na ryzyko, osiągnęły ujemne stopy zwrotu, od -3,27% do -7,19%. Dziewięć funduszy zanotowało przecenę aktywów w wysokości pomiędzy 4% a 5%, dwa powyżej 5%, jeden powyżej 6% a mający najslabsze wyniki – stracił ponad 7% aktywów [Por. Nagel W., Wiadomości Ubezpieczeniowe nr 2/2012, s. 7-8].

**Tabela 1.** Struktura aktywów FRD w latach 2011-2012

Wyszczególnienie klasy aktywów	Stan na 31 grudnia 2011 (udział w %)	Stan na 31 grudnia 2012 (udział w %)
Akcje	12,0	13,8
Bony skarbowe	0,0	0,7
Obligacje skarbowe	83,0	85,5
Depozyty bankowe	5,0	0,0
Gotówka	0,0	0,0
<b>Suma</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Źródło: [Informacja dotycząca wyników zarządzania środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej w 2012 r., ZUS 2013].

Analiza struktury lokowanych środków i osiągniętych stóp zwrotu w latach 2005-2012 wskazuje, iż inwestycje Funduszu spełniały kryterium bezpieczeństwa i rentowności [ZUS 2013 r., s. 4-6]. W okresie dobrej koniunktury giełdowej w giełdowe papiery wartościowe inwestowano do 30% wartości aktywów. Oferują one potencjalnie wyższe stopy zwrotu aniżeli papiery skarbowe, przy większym poziomie ryzyka i zbliżonej płynności. W okresie słabszej koniunktury wzrasta

zaangażowanie w papiery dłużne, a zmniejsza się w akcje. Polityka lokacyjna po zmianach w systemie emerytalnym od 2014 roku pozostaje bardziej konserwatywna a struktura aktywów – mniej podatna na ryzyko, aniżeli w przypadku zrekonstruowanych OFE. Przykładowo – po słabych wynikach, które osiągnęło większość spółek notowanych na rynku kapitałowym w 2011 roku, w kolejnym, lepszym inwestycyjnie roku nieco zwiększyła się ekspozycja lokacyjna na akcje, przy zmniejszeniu zaangażowania w lokaty.

Polityka zarządzania aktywami służy uzyskiwaniu najwyższej stopy zwrotu z powierzonego kapitału. Przychody Funduszu w 2013 r. wyniosły 3,8 mld zł i były o 41,8% niższe od przychodów w 2012 [ZUS 2013]. Głównym źródłem przychodów, ponad 1,7 mld zł (45,3% przychodów ogółem) stanowiły środki z prywatyzacji. Zgodnie z przepisami ustawowymi, do FRD od 2009 roku przekazywanych jest do 40% środków uzyskanych w roku kalendarzowym. Są one pomniejszane o kwoty obowiązkowych odpisów na fundusz reprivatyzacyjny. Spadek wartości środków przekazanych do Funduszu o blisko 1,9 mld w porównaniu do minionego roku, był spowodowany spadkiem dynamiki prywatyzacji. W części przychodowej, związanej z odpisem w wysokości 0,35% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie społeczne, wpływy wyniosły blisko 1,5 mld zł, osiągając wielkość zbliżoną do planowanej. Spadek wyceny zakumulowanych w FRD papierów skarbowych, spowodował obniżenie ich wartości o 22,8%, do kwoty blisko 0,6 mld zł. W 2013 roku nastąpił wyraźny spadek cen polskich obligacji, co wpłynęło na niższą wycenę tej części lokat Funduszu na koniec okresu i w odniesieniu do minionego okresu.

**Tabela 2.** Wartość aktywów FRD w latach 2012-2013

Klasa instrumentów finansowych	Stan na 31 grudnia 2012 r.	Stan na 31 grudnia 2013 r..
	w mld zł	
Bony, obligacje i inne papiery wartościowe Skarbu Państwa	14,2	15,1
Depozyty bankowe i bankowe papiery wartościowe	4,0	0
Akcje zdematerializowane, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi	2,3	2,6
Razem	16,5	17,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Sprawozdanie z wykonania planu finansowego FRD, ZUS 2013].

W 2013 roku rząd zdecydował o przekazaniu do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na rachunek funduszu emerytalnego kwoty 2,5 mld zł (na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 26 czerwca 2013 r. w sprawie wykorzystania

w 2013 r. środków Funduszu Rezerwy Demograficznej na uzupełnienie niedoboru funduszu emerytalnego wynikającego z przyczyn demograficznych <Dz.U. z 2013, poz. 742>). Była to główna pozycja po stronie kosztów Funduszu, pozostałe koszty obejmowały opłaty na rzecz biur maklerskich, KDPW, NBP oraz audytora zewnętrznego i wyniosły w 2013 r. 493 tys. zł. Z uwagi na niski wolumen transakcji na akcjach oraz pobranych prowizji maklerskich, nie przekroczyły one 41% zaplanowanej wielkości. Memoriałowa wycena posiadanych papierów wartościowych wyniosła ok. 120 tys. zł i wynikała ze spadku wartości aktywów w portfelu FRD. Stan Funduszu na koniec 2013 r. wyniósł 17,6 mld zł i pomimo przekazania części aktywów do funduszu emerytalnego w FUS, wartość ulokowanych środków finansowych wzrosła. Fundusz był bardziej zasobny w porównaniu do stanu na koniec 2012 r., o kwotę 1,2 mld zł

Udział akcji znajdujących się w portfelu lokat Funduszu osiągnął w 2013 roku udział blisko 14,5%, co oznaczało wzrost o 0,7 p.p. w stosunku do minionego roku. W tej samej wielkości zmniejszył się udział skarbowych papierów wartościowych w łącznej sumie aktywów. Pozostała część środków finansowych była ulokowana w obligacjach skarbowych (85,5%), tak wysoki poziom zaangażowania jest charakterystyczny dla okresu słabej koniunktury na rynku kapitałowym. Obrazuje to niewysoka stopa zwrotu osiągnięta na łącznym portfelu FRD, która wyniosła 3,01%. Założony cel polityki inwestycyjnej, oznacza osiągnięcie maksymalnego bezpieczeństwa i rentowności lokowanych aktywów finansowych. W części portfela skarbowego osiągnięta stopa zwrotu wyniosła 2,60% i była o 1,9 p.p. wyższa od przyjętego benchmarku (punkt odniesienia stanowił poziom inflacji liczonej w okresie: grudzień 2013 r. do grudnia 2012 r.). Stosunkowo niezłe notowania spółek na warszawskiej giełdzie umożliwiły wypracowanie stopy zwrotu z części akcyjnej portfela FRD na poziomie 4,49%. Osiągnięty wynik dla tej klasy funduszu dłużnego należy uznać za zadowalający.

### **3. PERSPEKTYWA FUNKCJONOWANIA FUNDUSZU PO ZMIANACH W SYSTEMIE EMERYTALNYM W LATACH 2013-2014**

Efekty rządowego przeglądu emerytalnego z 2013 roku nie były związane z działalnością Funduszu i istotnymi zmianami prawnymi w jego działalności. Aktywność lokacyjna FRD na GPW jest niska, co ma związek z wielkością posiadanych aktywów oraz realizowaną strategią lokacyjną. Wielkość portfela akcyjnego Funduszu wynosi 2,6 mld, przy kapitalizacji spółek notowanych na rynku podstawowym i równoległym, która przekracza 877 mld zł (dane za GPW, 11 lipca 2014).

Z uwagi na istnienie trwałego niedoboru w funduszu emerytalnym FUS, który sięga 3% PKB, znaczenie FRD w stabilizacji finansowej systemu emerytalnego

jest ograniczone. Zasilił on fundusz emerytalny w latach 2011-2013 na łączną kwotę 10,2 mld zł: w tym w 2011 roku – 4 mld zł [Por. art. 112 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.](uruchomienie środków FRD może nastąpić nie wcześniej, aniżeli w 2009 roku), a w 2012 r. – 2,7 mld zł [ZUS 2012, s. 26]. Wymienione transfery nie sprzyjały powiększaniu kapitalizacji Funduszu. Aktywność procesów prywatyzacyjnych w ostatnich latach słabnie z uwagi na wysoki poziom przekształceń własnościowych, które dokonano w okresie transformacji ustrojowej. W tej sytuacji Fundusz będzie nadal posiadał niską skłonność do powiększania swojej bazy kapitałowej. Zdaniem autora możliwe są dwa scenariusze dalszego funkcjonowania FRD w przyszłości: pozytywny i negatywny. Pierwszy związany byłby bezpośrednio z trwałym wyjściem Polski z procedury nadmiernego deficytu i skorzystania z doświadczenia funkcjonowania podobnych funduszy za granicą.

**Tabela 3.** Źródła finansowania i kapitalizacja funduszy rezerwowych w wybranych krajach świata

Wyszczególnienie kraju	Nazwa Funduszu	Źródło finansowania	Wielkość aktywów (mld USD)	Uwagi
Norwegia	GPFG	dochody z wydobycia ropy n., 1% PKB	656**	transfery nie mogą przekroczyć 4% kapitału rocznie
Francja	FRR	podatek socjalny 2%	28	zasoby do użycia po 2020 r.
Nowa Zelandia	NZSF	dotacja budżetowa 0,75% PKB	15,5	zasoby do użycia po 2020 r.
Portugalia	SSFSF	składka pracownicza 2-4% p.w.	7*	ma osiągnąć wielkość 2 letnich wypłat świadczeń
Chiny	NSSF	udział w dochodzie z nadwyżki handlowej	132	93% aktywów zaangażowanych na rynku krajowym
Irlandia	NPSF	dotacja budżetowa 1% PKB	17,5	ponad 40% aktywów ulokowane za granicą
Oman	SGRF	dochody z wydobycia ropy n. i gazu	8	utworzony przez rząd w 1980 r.
Singapur	GSIC	dochód z nadwyżki handlowej	247,5**	30% aktywów ulokowanych w Europie, 36% w USA

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Monitor, Monitor Company Group LP, 2011, \* dane za OECD, 2006; \*\* www.swfinstitute.org, 2012].

W wielu krajach świata funkcjonują fundusze rezerwowe, które pełnią rolę asekuracji finansowej bazowych systemów emerytalnych. Fundusze te zasilane są z różnych źródeł, także z wykorzystaniem dochodów z zasobów naturalnych, zwłaszcza ropy naftowej. Ich wyniki inwestycyjne i metody lokowania są przedmiotem analizy wyspecjalizowanych firm i instytucji zagranicznych, jednakże dostęp do aktualnych danych jest dość utrudniony. Wynika to z faktu, iż źródła danych są rozproszone a wyniki publikowane niezbyt często. Przedstawiona poniżej tabela przedstawia źródła finansowania i kapitalizację funduszy rezerwowych w 8 wybranych krajach świata. Najbardziej zasobnym jest fundusz norweski, który ma stabilne źródło finansowania, oparte o dochody z ropy naftowej.

#### 4. PODSUMOWANIE

Czynniki, które zostały wymienione powyżej, przy realizacji scenariusza pozytywnego rozwoju Funduszu, wspierałyby zapewne możliwość dywersyfikacji źródeł jego finansowania. Drugi scenariusz przyszłości FRD może być jednak negatywny i oznaczałby stopniowe konsumowanie zgromadzonych aktywów oraz zakończenie działalności Funduszu w perspektywie 5-10 lat. Sprzyjałoby temu ew. kilkuletnie spowolnienie gospodarcze oraz zaniechanie ograniczania i likwidacji przywilejów emerytalnych. Są to zdarzenia, których nie można wykluczyć i które mogą wpłynąć na pogłębienie się deficytu funduszu emerytalnego w FUS, którego wielkość prezentuje prognoza średnioterminowa sporządzona w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Realizację scenariusza negatywnego wzmacnia stopniowo pogarszająca się sytuacja demograficzna Polski oraz wysoki poziom emigracji osiedleńczej. Analiza GUS wskazuje, iż w końcu 2012 roku poza krajem przebywało czasowo około 2,13 mln mieszkańców naszego kraju, czyli o 70 tys. więcej aniżeli w 2011 roku. Liczba migrantów przebywających w Europie w 2012 r. wyniosła ponad 1,816 mln osób, (w 2011 roku – około 1,754 mln), przy czym zdecydowana większość – około 1,72 mln Polaków przebywała w krajach członkowskich UE. Oznacza to wzrost liczby osób migrujących za granicę o 50 tys. w stosunku do 2011 roku [GUS 2013, s. 2]. O ile trend powiększania się liczby osób stale osiedlających się za granicą utrzyma swoją dynamikę, oznaczać to będzie pogłębienie się trudności w systemie emerytalnym, z uwagi na zmniejszenie liczby osób składujących i opłacających podatki w kraju.

#### LITERATURA

Art. 112 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2007 r. Nr 11 poz. 74 z późn. zm.).



- Art. 58 ust. 1. ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2007 r. Nr 11 poz. 74 z późn. zm., (dalej – ustawy przedmiotowej).
- FRR, 2009, *General investment policy guidelines*.
- Gdański J., *Fundusze rezerwowe w wybranych systemach zabezpieczenia społecznego*, 2012, Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- GUS 2013, *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2012*, GUS Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2013, s. 2.
- ISSA, 2007, *Scheme Reserve Funds: Helping sustain PAYG Pensions*, Survey Report.
- Nagel W., 2012, *Fundusz Rezerwy Demograficznej – dziesięć lat funkcjonowania. Próba bilansu i rekomendacje*, Wiadomości Ubezpieczeniowe nr 2/2012, s. 7-8
- National Pension Reserve Fund, Annual Report and Financial Statements 2008, 2009*, Dublin, s. 6.
- Newlands Ch., 2007, *The French state pension reserve continues to thrive, and potentially disruptive stock market correction of last year*, EPN European Pensions and Investment News, 12.07.2007.
- Okólski M., 2004, *Demografia zmiany społecznej*, WN Scholar, s. 153.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2009 r. w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej (Dz.U., Nr 92, poz. 757).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej (Dz.U., Nr 92 z 2014 r., poz. 757).
- Szumlicz T., 2009, *Oszczędzaj na emeryturę*, PIU, Warszawa.
- Uzasadnienie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wykorzystania w 2013 r. środków Funduszu Rezerwy Demograficznej na uzupełnienie niedoboru funduszu emerytalnego wynikającego z przyczyn demograficznych (RM-110-37-13).
- Wheelan H., 2009, *France's FRR ups vigilance, on tax haven risk for investments, highlights green real estate*, Responsible Investor, 17.06 2009.
- Yermo J., 2008, *Governance and Investment of Public Pension Reserve Funds in Selected OECD Countries*, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No 15, 2008.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2008, *Sprawozdanie z wykonania planu finansowego FRD*, Warszawa.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2012, *Fundusz Rezerwy Demograficznej*, Warszawa, s. 1, s. 26.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2013, *Informacja dotycząca wyników zarządzania środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej w 2012 r.*, s. 4-6.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2013, *Prognoza wpływów i wydatków FUS na lata 2015-2019*, Warszawa, s. 26.

#### **INVESTMENT POLICY OF RESERVE DEMOGRAPHIC FUND: LEGAL CHANGES, MANAGEMENT MODEL**

Demographic Reserve Fund is reserve fund of Social Security Fund (FUS), established by regulations implementing the reform of social security in 1999. Commenced operating activity began in 2002 [Article 58 of the Act of October 13, 1998], and its initial funding

was assured by copy of the pension contributions of 0.1% of the base. The bill introducing the institution of the Demographic Reserve Fund (FRD) assumed that the amount of funding will be 1%, but it was reduced in the face of the economic slowdown. In the following years height of the part of pension contributions transferred to the Fund was increased by 0.05% (since 2004), to the maximum size, which amounted to 0.35% in 2009. By default the main source of supply FRD were supposed to be assets of the privatization of the State Treasury, which started build its value since 2009. By the end of 2013, the privatization fund earned 16.9 billion zł and its business plan for 2014 envisages received the amount of 1.5 billion zł.

After the changes in the pension system and the functioning of the Open Pension Funds (OFE), in 2014 the FRD where transferred cash and securities in the amount of nearly 19.7 billion zł. The Fund makes operations at capital market. Aim of this article is to analyze method of spending accumulated assets and assessment of the prospects for further operation of the Fund. It will also be a comparative sketch of the activities of similar funds in selected countries.

Adam SAMBORSKI\*

## **GOVERNANCE W FUNDUSZACH EMERYTALNYCH, STRATEGIE INWESTYCYJNE I ICH ROLA W NADZORZE KORPORACYJNYM. PRZYKŁAD DOBROWOLNYCH FUNDUSZY EMERYTALNYCH**

Celem opracowania jest prezentacja podstawowych rozwiązań prawnych warunkujących governance w dobrowolnych funduszach emerytalnych (DFE), ich efektywność administracyjną, strategie inwestycyjne i zaangażowanie w nadzór korporacyjny w spółkach portfelowych oraz nakreślenie kierunku pożądanych zmian. Za kluczowe regulacje prawne ukierunkowane na ograniczenie potencjalnych problemów wynikających z relacji członkowie funduszu – podmiot zarządzający uznano: określenie minimalnych standardów, jakie powinni spełniać zarówno członkowie zarządu, jak i rady nadzorczej, wyraźne określenie zadań i roli organu nadzoru, obowiązków informacyjnych, odpowiedzialności towarzystwa oraz konieczność powoływania depozytariusza, jak i instytucja Rzecznika Ubezpieczonych. Potencjalnych źródeł konfliktu między członkami DFE, a jego organem zarządzającym upatruje się w wysokości pobieranych opłat oraz przyjętej strategii inwestycyjnej. Pomimo dobrych założeń teoretycznych zapisanych w licznych dokumentach dotyczących ładu korporacyjnego, postawa DFE w tym obszarze jest bierna.

Słowa kluczowe: governance, nadzór korporacyjny, efektywność administracyjna, strategie inwestycyjne

### **1. UWAGI WSTĘPNE**

W ostatnich kilku dekadach nastąpił wzrost znaczenia funduszy emerytalnych w gospodarkach poszczególnych krajów. Fundusze emerytalne odgrywają coraz większą rolę zarówno jako kanały dla oszczędności emerytalnych, jak i pośrednicy na rynkach finansowych. Ta wielość ról sprawia, iż skupiają na sobie uwagę nie

---

\* Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem.

tylko stron bezpośrednio zaangażowanych w funkcjonowanie funduszy emerytalnych, ale również organów administracji rządowej, sejmu czy innych instytucji – z różnych perspektyw. W działalność funduszy emerytalnych wpisane są bowiem potencjalne konflikty interesu zagrażające nie tylko efektywności pojedynczego funduszu emerytalnego, ale także całego systemu. Koniecznym staje się wypracowanie takiego zbioru regulacji wewnętrznych i zewnętrznych, który zapewni, że fundusz emerytalny będzie zarządzany w interesie jego beneficjentów. Równowaga między przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi jest jednak trudna do uchwycenia i w dużej mierze zależy od struktury społecznej i prawnej danego kraju. Z wielu badań wynika, iż *governance* realizowany w funduszach emerytalnych ma bezpośredni wpływ na dochody z emerytur<sup>1</sup>. Oddziałuje na efektywność administracyjną funduszu i realizowaną strategię inwestycyjną, które to przesądzają o wynikach funduszu emerytalnego. Ponadto, *governance* w funduszach emerytalnych wpływa na zakres, w jakim inwestorzy instytucjonalni angażują się aktywnie w nadzór korporacyjny w spółkach portfelowych [OECD, źródło internetowe; Samborski 2013, s. 217-218].

Celem opracowania jest prezentacja podstawowych rozwiązań prawnych warunkujących *governance* w dobrowolnych funduszach emerytalnych, ich efektywność administracyjną, strategię inwestycyjne i zaangażowanie w nadzór korporacyjny w spółkach portfelowych oraz nakreślenie kierunku pożądanych zmian.

## 2. GOVERNANCE W FUNDUSZACH EMERYTALNYCH

Fundusze emerytalne borykają się z tymi samymi problemami *governance*, co nowoczesne korporacje. Mają tutaj zastosowanie podstawowe zasady nadzoru korporacyjnego, takie jak: przejrzystość, rozliczalność, uczciwość, odpowiedzialność. Istnieje jednak zasadnicza różnica między koncepcją nadzoru korporacyjnego a *governance* w funduszach emerytalnych [Supervisory Oversight of Pension Fund Governance 2008, s. 4-6].

Mechanizmy nadzoru korporacyjnego z konieczności koncentrują się na interesie akcjonariuszy, podczas gdy *pension fund governance* skupia się na innym zestawie interesariuszy (zazwyczaj członkach planu emerytalnego i jego beneficjentach, choć w przypadku niektórych struktur również pracodawcach). Podmioty te mają w niektórych sytuacjach zupełnie różne interesy, a nawet przeciwne, niż akcjonariusze lub właściciele organu zarządzającego. Kwestie agencji występują w funduszach emerytalnych ze znacznie większym nasileniem niż w większości

---

<sup>1</sup> Ambachtsheer, Capelle i Lum (2008 r.) w swoich badaniach wykazali, że transparentne i rozliczalne pracownicze plany emerytalne generują od 1 do 2 procent dodatkowego zwrotu rocznie. Do podobnych wniosków w swoich badaniach doszli Wellman i Zhou (2007) [Davis, Lukomnik i Pitt-Watson 2009].

korporacji. Członkowie planu emerytalnego i jego beneficjenci (pryncypałowie) często nie są w stanie monitorować działania administratorów programu i jego powierników (agentów). Ponadto, w funduszach emerytalnych wyodrębnić można więcej niż jednego pryncypała (w przypadku planów DB także sponsorów programu); występuje rozbudowana sieć agentów (takich jak menedżerowie inwestycyjni), których motywacje i korzyści trudno uchwycić i powiązać z interesami pryncypałów [Clark 2008]. Różnica ta jest najbardziej widoczna w tych systemach, w których organem zarządzającym jest komercyjny podmiot prawny – tak jak w przypadku Dobrowolnych Funduszy Emerytalnych zarządzanych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne. Podstawowe problemy wynikają więc z delegowania uprawnień decyzyjnych i powstanie relacji przedstawicielstwa (relacji agencji) [World Bank 2007, s. 4-6].

Governance powinien zapewniać więc struktury, poprzez które ustanawiane są cele planu emerytalnego, a także środki umożliwiające zrealizowanie tych celów i monitorowanie wyników działalności [OECD 2002]. Governance odnosi się do ram, poprzez które organ zarządzający, bez względu na to, czy jest to osoba indywidualna, czy też organ korporacyjny (poprzez jej zarząd i kierownictwo wyższego szczebla), podejmuje decyzje o działalności funduszu emerytalnego. Obejmują one:

- strukturę organu zarządzającego (w tym podstawy prawne i rozdział funkcji);
- procesy decyzyjne w ramach organu zarządzającego (w tym kontrolę wewnętrzną, zarządzanie ryzykiem, funkcje zgodności (z przepisami prawnymi) i struktury nadzoru wewnętrznego);
- wymagane umiejętności i kompetencje organu zarządzającego, oraz
- środki, za pomocą których organ zarządzający jest rozliczany wobec interesariuszy (głównie członków planu i beneficjentów, ale także szerszego grona interesariuszy, w tym: pracodawców, rady nadzorczej, instytucji nadzorującej, regulatorów i rządu) [Supervisory Oversight of Pension Fund Governance 2008, s. 4; Samborski 2012, s. 279-282].

### **3. EFEKTYWNOŚĆ ADMINISTRACYJNA, STRATEGIE INWESTYCYJNE I ICH ROLA W NADZORZE KORPORACYJNYM**

W dobrze prowadzonym systemie, zestaw struktur i mechanizmów zapewnia efektywność administracyjną, profesjonalne zarządzanie portfelem, właściwe zarządzania ryzykiem operacyjnym, odpowiednią edukację członków, bezpieczne przechowywanie aktywów funduszu emerytalnego oraz terminową i pełną wypłatę świadczeń emerytalnych [World Bank 2007, s. 5]. Najważniejszym czynnikiem decydującym o efektywności administracyjnej w funduszu emerytalnym jest jego struktura governance, a także przyjęte rozwiązania prawne. Struktura governance, tworzy warunki dla nadzoru i generowania bodźców mających na celu powiązania

interesu członków funduszu i jego beneficjentów z jego administratorem [Dias, źródło internetowe]. Struktura governance powinna zapewniać właściwy podział obowiązków operacyjnych i nadzorczych, oraz określać zakres odpowiedzialności i predyspozycje tych, którym powierzono w funduszu emerytalnym określone obowiązki [OECD 2002]. Jeżeli chodzi o rozwiązania prawne można podać przykład przepisów ograniczających częstotliwość transferów pomiędzy planami emerytalnymi, co obniża wysokość wydatków administracyjnych w funduszach emerytalnych.

Zarówno struktura governance, jak i regulacje zewnętrzne odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu strategii inwestycyjnej. Pierwsza określa cele inwestycyjne, strategię i narzędzia stosowane przez zarządzających funduszami, a druga może mieć wpływ na alokację aktywów portfela [OECD, źródło internetowe; Samborski 2013, s. 219-220].

Rozpatrując kwestię strategii inwestycyjnych, nie sposób nie odnieść się do różnych podejść w zarządzaniu aktywami. Często rozróżnienia dokonuje się między zarządzaniem aktywnym i pasywnym. Różnicy między zarządzaniem aktywnym i pasywnym upatrywać należy w przyjętym celu inwestycyjnym i podejściu do jego osiągnięcia. W strategii aktywnej dąży się do osiągnięcia lepszych wyników niż przyjęty punkt odniesienia. W strategii pasywnej natomiast próbuje się replikować przyjęty wzorzec konkretnego benchmarku [Baird's Advisory Services Research, źródło internetowe].

W wielu funduszach emerytalnych portfele akcji coraz częściej replikują określone indeksy rynkowe. W efekcie wydłuża się horyzont inwestycyjny funduszy emerytalnych. Rośnie więc potrzeba aktywnego angażowania się funduszy emerytalnych w nadzór korporacyjny. Fundusze emerytalne mogą odegrać kluczową rolę w nadzorze korporacyjnym w kontroli problemu agencji (menedżerowie a akcjonariusze). Może to przelożyć się na poprawę wyników finansowych przedsiębiorstw, w które zainwestowały fundusze emerytalne, a w rezultacie na wartość portfeli inwestycyjnych funduszy emerytalnych. Stopień, w jakim fundusze emerytalne mogą angażować się jako aktywni akcjonariusze w prywatnych spółkach określają wewnętrzne statuty oraz regulacje zewnętrzne. Nakładają one również ograniczenia w strategii cichej zmiany pozycji w spółkach poprzez kupno lub sprzedaż akcji [OECD, źródło internetowe; Samborski 2013, s. 219-220].

Warto w tym miejscu odnieść się do kryzysu finansowego i jego konsekwencji dla przyjętych strategii inwestycyjnych. W wyniku kryzysu finansowego w wielu funduszach emerytalnych zaczęto zastanawiać się nad tym, w jaki sposób dostosować przyjęte strategie inwestycyjne do zmiennych warunków otoczenia oraz nad adekwatnością przyjętych technik governance. Pomimo tego, iż zjawiska kryzysowe nie dostarczyły odpowiedzi na pytanie *jak fundusze emerytalne powinny inwestować*, to ujawniły braki dotychczasowego podejścia do inwestycji. W szczególności podkreśla się niebezpieczeństwa związane z przyjęciem kultury „stadnej”, w której ostrożność oceniana jest w odniesieniu do konwencji (czyli do tego, co robią inni inwestorzy). Kryzys unaoczniał, iż stała koncentracja na krótkoterminowych wynikach może odwrócić uwagę od długoterminowych ryzyk i zagrożeń – ze szkodą dla funduszu emerytalnego [Woods i Urwin 2010].

#### **4. GOVERNANCE W FUNDUSZACH EMERYTALNYCH, EFEKTYWNOŚĆ ADMINISTRACYJNA I STRATEGIE INWESTYCYJNE – SPECYFIKA DOBROWOLNYCH FUNDUSZY EMERYTALNYCH**

Dobrowolne fundusze emerytalne mogą być tworzone wyłącznie przez powszechne товариство emerytalne. Przedmiotem działalności dobrowolnego funduszu jest prowadzenie indywidualnego konta emerytalnego (IKE), lub indywidualnego konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) (art. 2) [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997].

##### **4.1. Struktura i mechanizmy governance**

Kluczowe regulacje prawne ukierunkowane na ograniczenie potencjalnych problemów wynikających z relacji członkowie funduszu – podmiot zarządzający obejmują określenie minimalnych standardów, jakie powinni spełniać zarówno członkowie zarządu, jak i rady nadzorczej, wyraźne określenie zadań i roli organu nadzoru, obowiązków informacyjnych, odpowiedzialności товариства oraz konieczność powoływania depozytariusza, jak i instytucja Rzecznika Ubezpieczonych [Samborski 2014].

Dobrowolnym funduszem emerytalnym zarządza powszechne товариство emerytalne działające w formie spółki akcyjnej. Fundusz jest osobą prawną (art. 2). Władzami товариства są: zarząd; rada nadzorcza; walne zgromadzenie. Товариство może mieć także komisję rewizyjną (art. 39). O ile statut nie stanowi inaczej, członków zarządu powszechnego товариства powołuje i odwołuje walne zgromadzenie (art. 40).

Członkiem zarządu, czy rady nadzorczej товариства może być osoba spełniająca wymogi określone w ustawie oraz dająca rękojmię należytego wykonywania powierzonej funkcji. Przynajmniej połowa członków rady nadzorczej товариства powinna posiadać wyższe wykształcenie prawnicze lub ekonomiczne (art. 44) [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997].

Nadzór nad działalnością dobrowolnych funduszy emerytalnych sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego (art. 15). W przypadku gdy jednostka dominująca nie daje rękojmi prowadzenia spraw przez powszechne товариство w sposób zapewniający należyłą ochronę interesów członków otwartego funduszu, organ nadzoru może określić warunki na dostosowanie do właściwego stanu. Organ nadzoru zawięsza wykonywanie prawa głosu na walnym zgromadzeniu товариства przez tego akcjonariusza do czasu dostosowania do właściwego stanu (art. 38a). Organ nadzoru może żądać zwołania posiedzenia zarządu, rady nadzorczej lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy товариства oraz umieszczenia poszczególnych spraw w porządku obrad tych organów, jeżeli uzna to za konieczne do prawidłowego

sprawowania nadzoru nad działalnością funduszu lub towarzystwa (art. 206) [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997].

DFE jest zobowiązany, raz w roku, ogłaszać prospekt informacyjny w dzienniku o zasięgu krajowym przeznaczonym do ogłoszeń funduszu. Prospekt informacyjny funduszu powinien zawierać jego statut, informacje na temat wyników działalności inwestycyjnej funduszu oraz zatwierdzone roczne sprawozdanie finansowe funduszu (art. 189). Prospekt informacyjny oraz sprawozdania finansowe powinny być przekazane organowi nadzoru niezwłocznie po ich sporządzeniu (art. 190). Fundusz przesyła każdemu członkowi funduszu, w regularnych odstępach czasu, nie rzadziej jednak niż co 12 miesięcy, informację o środkach znajdujących się na rachunku członka, o wynikach działalności lokacyjnej funduszu, a także o zasadach polityki inwestycyjnej i celu inwestycyjnym funduszu, wraz ze wskaźnikami, do których są porównywane osiągnięcia przez fundusz stopy zwrotu (art. 191). [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997].

Fundusz jest obowiązany wybrać depozytariusza, któremu, na podstawie umowy, powierza przechowywanie swoich aktywów (art. 157). Depozytariusz jest obowiązany poinformować niezwłocznie organ nadzoru o wszelkich działaniach i zaniechaniach funduszu, które, w jego ocenie, stanowią naruszenie prawa, postanowień statutu funduszu lub powodują, że interesy członków funduszu nie są należycie uwzględniane. Depozytariusz jest obowiązany niezwłocznie poinformować organ nadzoru o stwierdzonych nieprawidłowościach w ustaleniu przez fundusz wartości aktywów netto funduszu, wartości jednostki rozrachunkowej i wysokości stopy zwrotu (art. 164) [Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997].

Rzecznik Ubezpieczonych na rynku zabezpieczenia emerytalnego dba o prawa członków funduszy emerytalnych i reprezentuje ich interesy wobec towarzystw emerytalnych. Do zadań Rzecznika należy podejmowanie działań w zakresie ochrony osób, których interesy reprezentuje, a w szczególności stwarzanie możliwości polubownego i pojednawczego rozstrzygnięcia sporów między towarzystwami emerytalnymi a członkami funduszy emerytalnych (art. 20) [Ustawa z dnia 22 maja 2003; Samborski 2014].

Warto w tym miejscu zastanowić się nad tym w jakim kierunku powinny pójść rozwiązania prawne mające na celu poprawę struktury governance. W tym celu proponuje się podjęcie działań, zmierzających do zwiększenia niezależności rad nadzorczych w powszechnych towarzystwach emerytalnych i przywrócenie uprawnień radom nadzorczym zapisanych w kodeksie handlowym powoływania i odwoływania członków zarządu (art. 368) [Ustawa z dnia 15 września 2000, Samborski 2014].

## 4.2. Efektywność administracyjna

Kolejnym potencjalnym źródłem konfliktu między członkami DFE a jego organem zarządzającym związanym z otwartym charakterem funduszu jest wysokość pobieranych opłat. W przypadku DFE zazwyczaj występują dwie opłaty, a miano-



wicie opłata manipulacyjna i opłata za zarządzanie. Fundusz pobiera opłatę w formie potrącenia określonej procentowo kwoty z dokonywanej wpłaty na rachunek planu emerytalnego (IKE, IKZE). Potrącenia dokonuje się przed przeliczeniem na jednostki rozrachunkowe. Wysokość opłaty i sposób jej naliczania jest określona w statucie. W DFE wysokość i sposób naliczania opłaty jest bardzo zróżnicowany. Opłaty te przybierają postać: opłat naliczanych do pewnego limitu ustalonego kwotowo (ING DFE, PKO DFE), stałego udziału we wpłatach (Allianz Polska DFE), malejącego udziału we wpłatach w zależności od wartości zgromadzonych środków (PeKaO DFE, Pocztylion Plus DFE, Generali DFE, MetLife Amplico DFE, Nordea DFE), malejącego udziału we wpłatach w zależności od okresu oszczędzania (PZU DFE). Fundusz pokrywa bezpośrednio ze swoich aktywów koszty związane z funkcjonowaniem funduszu, tj. koszty zarządzania funduszem przez towarzystwo; koszty związane z przechowywaniem aktywów funduszu przez depozytariusza, stanowiące równowartość wynagrodzenia depozytariusza w wysokości określonej w statucie; koszty związane z realizacją transakcji nabywania lub zbywania aktywów funduszu, stanowiące równowartość opłat ponoszonych na rzecz osób trzecich, z których pośrednictwa fundusz jest obowiązany korzystać. Koszty działalności Funduszu, które nie są pokrywane bezpośrednio z jego aktywów, pokrywa towarzystwo. Wynagrodzenie towarzystwa za zarządzanie funduszem określone jest w statucie i składa się z wynagrodzenia stałego za zarządzanie funduszem, oraz, dodatkowo w niektórych DFE, wynagrodzenia zmiennego za zarządzanie Funduszem, uzależnionego od wyników zarządzania funduszem (PZU DFE, ING DFE, Nordea DFE). W przypadku wynagrodzenia stałego za zarządzanie funduszem określa się jego górny pułap. Wynagrodzenie zmienne za zarządzanie funduszem jest uzależnione od wyników zarządzania Funduszem w odniesieniu do indeksu odniesienia funduszu (benchmarku) i wypłacane jest tylko w przypadku, gdy stopa zwrotu funduszu w danym okresie rozliczeniowym jest dodatnia i jednocześnie stopa zwrotu funduszu jest wyższa od stopy zwrotu benchmarku. Również i w tym przypadku określa się jej górny pułap. Występują też opłaty dodatkowe wyszczególnione w statucie [Prospekt Informacyjny Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego PZU, źródło internetowe; Statut Nordea Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego, źródło internetowe; Prospekty informacyjne DFE].

W celu poprawy efektywności administracyjnej proponuje się stopniowe obniżanie opłat manipulacyjnych i wynagrodzenia stałego powszechnych towarzystw emerytalnych pobieranych za zarządzanie i upowszechnienie powiązania wynagrodzenia z wynikami inwestycyjnymi funduszu [Samborski 2014].

### 4.3. Strategia inwestycyjna

W działalności lokacyjnej DFE stosowane są ograniczenia inwestycyjne zgodne z przepisami ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, rozporządzenia rady ministrów z dnia 28 stycznia 2014 r.

w sprawie dodatkowych ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusze emerytalne oraz rozporządzenia ministra finansów z dnia 23 grudnia 2003 r. w sprawie ogólnego zezwolenia na lokowanie aktywów funduszy emerytalnych poza granicami kraju. Jeżeli z niezależnych od Funduszu przyczyn, opisanych w art. 149 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, naruszone zostaną powyższe zasady, DFE obowiązany jest podjąć niezwłocznie kroki, zgodnie z art. 149, w celu dostosowania działalności lokacyjnej do wymogów określonych w prawie [Prospekt informacyjny Allianz Polska Dobrowolny Fundusz Emerytalny, źródło internetowe].

Dobrowolne fundusze emerytalne są funduszami mieszanymi. Przyjmując kryterium ekonomiczne podziału funduszy inwestycyjnych zaproponowane przez Izbę Zarządzających Funduszami i Aktywami, fundusze mieszane podzielić można na fundusze zrównoważone, fundusze stabilnego wzrostu, fundusze z ochroną kapitału i fundusze aktywnej alokacji. DFE przyjmują postać funduszy zrównoważonych, funduszy stabilnego wzrostu i funduszy aktywnej alokacji [Podział funduszy inwestycyjnych, źródło internetowe].

DFE w prospektach informacyjnych zadeklarowały jeszcze dwie inne odmiany funduszu, a mianowicie selektywnej alokacji i absolutnej stopy zwrotu. Przyjmując jednak można, iż jest to rodzaj funduszu aktywnej alokacji.

W efekcie przyjęcia różnych strategii inwestycyjnych wysokość stopy zwrotu osiągnięta przez poszczególne dobrowolne fundusze emerytalne w IV kwartale 2012 roku była dość zróżnicowana. Najwyższą odnotował DFE PZU, najniższą DFE Pocztylion Plus, odpowiednio 17,4%, 0,8% [Wyniki dobrowolnych funduszy emerytalnych, źródło internetowe].

Źródłem konfliktów między członkiem planu emerytalnego a organem zarządzającym jest delegowanie uprawnień decyzyjnych przedstawicielowi w zakresie ryzyka finansowego, które ponosi beneficjent planu. Oszczędzający w przypadku dobrowolnych funduszy emerytalnych może jedynie wybrać pomiędzy DFE oferującymi różne rodzaje funduszy – zrównoważone, stabilnego wzrostu, aktywnej alokacji, selektywnej alokacji, absolutnej stopy zwrotu. W ramach rachunku IKE, IKZE nie ma możliwości podziału inwestycyjnej części składki pomiędzy subfundusze. Aby ograniczyć jednak problem agencji oszczędzający powinien mieć możliwość wyboru określonego programu inwestowania [Samborski 2014].

## **5. ROLA FUNDUSZY EMERYTALNYCH W NADZORZE KORPORACYJNYM W POLSCE**

Standardem przyjętym przez członków Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych w obszarze nadzoru korporacyjnego jest Kodeks Dobrych Praktyk Inwestorów Instytucjonalnych. Towarzystwa emerytalne zobowiązują się w relacjach z emitentami instrumentów finansowych dążyć do tego, aby emitenci i inwestorzy

instytucjonalni stosowali zasady nadzoru korporacyjnego, zarówno we wzajemnych relacjach, jak i w relacjach z innymi podmiotami. Kodeks reguluje relacje z emitentami instrumentów finansowych, a w szczególności uzgodnienia i działania w związku z WZA, działania w trakcie walnego zgromadzenia, uzyskiwanie informacji o działalności emitentów i inne relacje z emitentami, a także zasady dobrych praktyk w związku z transakcjami niestandardowymi, relacje z klientami oraz relacje między inwestorami instytucjonalnymi [Kodeks Dobrych Praktyk Inwestorów Instytucjonalnych, źródło internetowe; Samborski 2013, s. 224-225]. Ponadto poszczególne towarzystwa emerytalne przyjęły indywidualne zasady nadzoru właścicielskiego w działalności inwestycyjnej. I tak, PTE PZU SA, działając jako agent, realizuje cel DFE, jakim jest maksymalizacja wartości aktywów oszczędzających w długim okresie czasu przy zachowaniu bezpieczeństwa inwestowanych środków. PZU PTE przyznaje, iż funkcja agenta nakłada na nią obowiązki, nie tylko ściśle określone przepisami prawa, ale także wychodzące poza ramy czysto prawne (obowiązki wynikające z przepisów prawa), tak, aby działania podejmowane w związku z zarządzaniem aktywami funduszu stały w zgodzie z zasadą „należytęj staranności”, czyli działania w jak najlepiej pojętym interesie właścicieli aktywów, którymi zarządza PZU PTE [Zasady Ładu Korporacyjnego w działalności inwestycyjnej DFE PZU, źródło internetowe].

W literaturze z obszaru governance dotyczącej własności i kontroli, związek pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a inwestorem instytucjonalnym jest przedstawiany w kategoriach relacji między agentem i pryncypałem, będącej przesłanką angażowania się inwestora instytucjonalnego w sprawy przedsiębiorstwa [Tilba i McNulty 2013].

Obserwacja empirii nie potwierdza jednak tego, by DFE angażowały się w sprawy przedsiębiorstw portfelowych, celem zwiększenia presji na kierownictwo – by to działało w najlepiej rozumianym interesie akcjonariuszy. Pomimo dobrych założeń teoretycznych zapisanych w licznych dokumentach dotyczących ładu korporacyjnego, postawa inwestorów instytucjonalnych jest bierna. Fundusze emerytalne nie postrzegają siebie jako pryncypała egzekwującego swoje prawa korporacyjne. Zdecydowana większość funduszy działa niejako w oderwaniu od swoich firm portfelowych, nie angażując się w nie [Tilba i McNulty 2013], ani przez bezpośrednie uczestnictwo w procesie formułowania zasad jego działalności, ani pośrednio przez zmienianie priorytetów osób formułujących takie zasady. Co więcej, fundusze emerytalne nie uczestniczą w działaniach mających na celu sporządzanie „czarnych list”, nie podejmują też prób ingerowania w sprawy biznesowe przedsiębiorstw, w które inwestują. W świetle przeprowadzonych badań fundusze emerytalne odgrywają marginalną rolę w nadzorze korporacyjnym w przedsiębiorstwach w Polsce, głównie przez promowanie niezależnych członków rad nadzorczych w spółkach portfelowych [Kerner i Reinhardt 2010; Samborski 2013, s. 224-225].

## 6. DYSKUSJA

W celu dopełnienia dyskusji warto spróbować wyjaśnić przyczyny zróżnicowania wysokości stóp zwrotu osiągniętych przez poszczególne DFE oraz podjąć się próby nakreślenia kierunków zmian mających na celu poprawę wyników inwestycyjnych DFE i relacji pomiędzy głównymi interesariuszami. Warto więc nieco inaczej spojrzeć na DFE próbując odpowiedzieć na następujące pytania, które pierwotnie sformułował Impavido (2002):

- co warunkuje efektywność organizacyjną w funduszach emerytalnych?
- jakie są kluczowe determinanty strategii inwestycyjnych?
- jaki jest wpływ struktury governance funduszu emerytalnego na strategię inwestycyjną?
- co determinuje stopy zwrotu z inwestycji w funduszach emerytalnych?
- jaka struktura organu zarządzającego i kwalifikacje ich członków sprzyjają wyższym stopom zwrotu z inwestycji?
- jakie kwalifikacje powinni posiadać członkowie organu zarządzającego?
- w jaki sposób zapewnić niezależność członkom rady nadzorczej?
- jakie są granice odpowiedzialności organu zarządzającego?
- jak ukształtować rozliczalność i politykę informacyjną w funduszu emerytalnym? [Impavido 2002; Samborski 2013, s. 225]

## LITERATURA

- Allianz Polska Dobrowolny Fundusz Emerytalny Prospekt informacyjny, [https://www.allianz.pl/files/Prospekt\\_informacyjny\\_Allianz\\_Polska\\_DFE.pdf](https://www.allianz.pl/files/Prospekt_informacyjny_Allianz_Polska_DFE.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- Baird's Advisory Services Research, *Active vs. Passive Money Management*, <https://www.rwbaird.com/bolimages/Media/PDF/Whitepapers/active-vs-passive-money-mgrs.pdf> [dostęp: 5.04.2014].
- Clark G.L., 2008, *Best-practice pension fund governance*, *Journal of Asset Management*, Vol. 9, s. 2-21.
- Davis S., Lukomnik J., Pitt-Watson D., 2009, *Active Shareowner Stewardship: A New Paradigm for Capitalism*, *Rotman International Journal of Pension Management*, Volume 2, Issue 2, s. 10-17.
- Dias L.P., 2006, *Governance Of Brazilian Pension Funds*, Thesis, <http://www.law.stanford.edu/sites/default/files/biblio/108/143144/doc/slspublic/DiasLuciana2005.pdf> [dostęp: 13.04.2014].
- Impavido G., 2002, *On the Governance of Public Pension Fund Management*. World Bank, Washington, DC.
- Kerner A., Reinhardt E., 2010, Wpływ polityki inwestycyjnej OFE na ład korporacyjny w Polsce. Warszawa, Ernst & Young Polska Sp. z o.o. sp. k.
- Kodeks Dobrych Praktyk Inwestorów Instytucjonalnych*, [http://www.pkotfi.pl/media\\_files/516ba8a1-59cb-4b0c-83c7-5b880aedce5f.pdf](http://www.pkotfi.pl/media_files/516ba8a1-59cb-4b0c-83c7-5b880aedce5f.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- OECD, 2002, *Guidelines for Pension Fund Governance*, OECD, Paris.

- OECD, *Pension Fund Governance, Investment Strategies, and Their Role in Corporate Governance*. <http://www.kantakji.com/media/3376/w150.pdf> [dostęp: 13.04.2014].
- Podział funduszy inwestycyjnych*, <http://www.izfa.pl/pl/poradnik.php?number=2> [dostęp: 11.04.2014].
- Prospekt informacyjny 2012 ING Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego zarządzanego przez ING Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A.* <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:znMI232WstgJ:https://www.analizy.pl/fundusze/dokument/pobierz/fe/ENNE2/PE/2012-12-31+&cd=1&hl=pl&ct=clnk> [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt informacyjny Allianz Polska Dobrowolny Fundusz Emerytalny zarządzany przez Powszechnie Towarzystwo Emerytalne Allianz Polska Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie*, [www.allianz.pl/pte](http://www.allianz.pl/pte) [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt Informacyjny Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego „Pocztylion” Plus* [http://www.pocztylion-arka.pl/pdf/prospekt-ikze/Prospekt\\_2013.pdf](http://www.pocztylion-arka.pl/pdf/prospekt-ikze/Prospekt_2013.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt Informacyjny Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego Pekao* <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5cliXoLBF64J:https://www.analizy.pl/fundusze/dokument/pobierz/fe/EPEK2/PE/2012-12-31+&cd=1&hl=pl&ct=clnk> [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt Informacyjny Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego PZU*, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vkk1x9aP36wJ:https://www.analizy.pl/fundusze/dokument/pobierz/fe/EPZU2/PE/2012-12-31+&cd=1&hl=pl&ct=clnk> [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt Informacyjny Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego PZU*. 2013, [http://www.pzu.pl/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2a0125f5-52b9-4d7c-bdc8-7632c3977784&groupId=10172](http://www.pzu.pl/c/document_library/get_file?uuid=2a0125f5-52b9-4d7c-bdc8-7632c3977784&groupId=10172) [dostęp: 4.01.2014].
- Prospekt informacyjny Generali Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego*, <http://www.generali.pl/binsource?docId=50666&paramName=FILE&index=1&language=PL> [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt Informacyjny MetLife Amplico Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego* [http://www.metlifeamplico.pl/pl/home/assets/pdf/pte\\_dokumenty/prospekty/prospekt\\_informacyjny\\_metlifeamplico\\_dfe\\_aktualny.pdf](http://www.metlifeamplico.pl/pl/home/assets/pdf/pte_dokumenty/prospekty/prospekt_informacyjny_metlifeamplico_dfe_aktualny.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt informacyjny NORDEA DFE* [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6pIj\\_MDp5-IJ:www.analizy.pl/fundusze/dokument/pobierz/fe/ESAM2/PE/2012-12-31+&cd=1&hl=pl&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6pIj_MDp5-IJ:www.analizy.pl/fundusze/dokument/pobierz/fe/ESAM2/PE/2012-12-31+&cd=1&hl=pl&ct=clnk) [Dostęp: 13.04.2014].
- Prospekt informacyjny PKO Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego*, [https://www.pkopte.pl/media\\_files/bab11d67-16b8-4c56-815e-dc47c1507063.pdf](https://www.pkopte.pl/media_files/bab11d67-16b8-4c56-815e-dc47c1507063.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- Rozporządzenie ministra finansów z dnia 23 grudnia 2003 r. w sprawie ogólnego zezwolenia na lokowanie aktywów funduszy emerytalnych poza granicami kraju, Dz. U. z 2003 nr 229, poz. 2286 ze zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 stycznia 2014 r. w sprawie dodatkowych ograniczeń w zakresie prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusze emerytalne, Dz. U. 2014 poz. 139.
- Samborski A., 2012, *Governance w prywatnych funduszach emerytalnych*, Studia Prawno – Ekonomiczne, tom 86, s. 275-291.
- Samborski A., 2013, *Governance w funduszach emerytalnych, strategii inwestycyjne i ich rola w nadzorze korporacyjnym. Przykład otwartych funduszy emerytalnych*, w: Marek Szczepanski (red.), *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań, s. 217-226.

- Samborski A., 2014, *Nadzór korporacyjny w funduszach emerytalnych. Przykład dobrowolnych funduszy emerytalnych*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom 90.
- Statut Nordea Dobrowolnego Funduszu Emerytalnego. Tekst jednolity Statutu Nordea DFE, uwzględniający zmiany wprowadzone przez NWZ Nordea PTE S.A. dnia 29 kwietnia 2013 roku*, [http://www.nordeapolska.pl/wp-content/uploads/2013/07/STATUT\\_NORDEA\\_DFE\\_01\\_07\\_2013.pdf](http://www.nordeapolska.pl/wp-content/uploads/2013/07/STATUT_NORDEA_DFE_01_07_2013.pdf) [dostęp: 14.01.2014].
- Supervisory Oversight Of Pension Fund Governance*, 2008, The International Organisation Of Pension Supervisors Working Paper No. 8.
- Tilba A., McNulty T., 2013, *Engaged versus Disengaged Ownership: The Case of Pension Funds in the UK*, *Corporate Governance, An International Review*, 21(2), s. 165-182.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2000 r. Nr 94, poz. 1037, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 maja 2003 roku o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym oraz Rzeczniku Ubezpieczonych, Dz. U. 2003, nr 124, poz. 1153 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, Dz. U. z 2013 r. poz. 989, 1289, 1717.
- Woods C., Urwin R., 2010, *Putting Sustainable Investing into Practice: A Governance Framework for Pension Funds*, *Journal of Business Ethics*, nr 92, s. 1–19.
- Wyniki dobrowolnych funduszy emerytalnych*, [http://static.presspublica.pl/red/rp/doc/mojaemerytura/dfe\\_wyniki\\_2012.pdf](http://static.presspublica.pl/red/rp/doc/mojaemerytura/dfe_wyniki_2012.pdf) [dostęp: 13.04.2014].
- World Bank, 2007, *Czech Republic. Pilot Diagnostic Review of Governance of the Private Pension Fund Sector*, Washington, DC.
- Zasady Ładu Korporacyjnego w działalności inwestycyjnej DFE PZU*, <http://www.pzu.pl/grupa-pzu/pte-pzu/ikze/inwestycje-pzu-ikze> [dostęp: 11.04.2014].

## **PENSION FUND GOVERNANCE, INVESTMENT STRATEGIES, AND THEIR ROLE IN CORPORATE GOVERNANCE. THE CASE OF POLISH VOLUNTARY PENSION FUNDS**

### Summary

The aim of this paper is to present the basic legal solutions determining governance in voluntary pension funds (DFE), their administrative efficiency, investment strategies and engagement in corporate governance in portfolio companies and to set out the direction of the desired changes. The key legislation is aimed at limiting the potential problems arising from the relationship between the members of the fund and managing entity: setting minimum standards that should be met by members of the board and by members of the supervisory board, a clear definition of tasks and role of the supervisory authority, disclosure requirements, responsibility of the fund and managing entity, the need to establish a depositary institution as well as having an Insurance Ombudsman. Potential sources of conflict between members of the DFE, and its managing body is seen in the level of charges and fees and the investment strategy adopted. Despite good theoretical assumptions recorded in numerous documents relating to corporate governance, the attitude of the DFE in this area is passive.

Sylvia PIENKOWSKA-KAMIENIECKA \*  
Joanna RUTECKA \*\*

## **PROBLEMATYKA DECYZJI I KOMPETENCJI FINANSOWYCH OSÓB STARSZYCH W UJĘCIU EKONOMICZNYM**

Posiadanie odpowiednich kompetencji finansowych przez osoby starsze jest problemem istotnym. Seniorzy stanowią bowiem, z racji przekształceń w strukturze demograficznej, coraz liczniejszą grupę konsumentów i potencjalnie istotnych inwestorów na rynku finansowym. Podejmowane przez nich decyzje finansowe nie zawsze odpowiadają faktycznym potrzebom, co wynika z niedostatków wiedzy finansowej, spadku możliwości analitycznych oraz szybkich zmian dotyczących funkcjonowania rynków finansowych. Analiza poziomu wiedzy i kompetencji finansowych w wybranych krajach potwierdziła, iż poziom ten zmienia się wraz z wiekiem. Osoby po 60 roku życia borykają się z problemami dotyczącymi oceny i porównania oferty dostępnej na rynku finansowym, a mając świadomość własnych niedostatków decydują się na nabycie produktów dobrze znanych.

Słowa kluczowe: decyzje finansowe, kompetencje finansowe, edukacja finansowa, osoby starsze

### **1. WSTĘP**

Demograficzne starzenie się społeczeństwa jest rezultatem znacznych zmian ekonomicznych, społecznych i medycznych, które stwarzają możliwość dłuższego życia w lepszych warunkach, niż miało to miejsce kiedykolwiek w przeszłości. Jest to równocześnie jedno z wyzwań, z jakimi wiele krajów będzie musiało zmierzyć się w przyszłości. Obniżający się spadek dzietności, zwiększający się odsetek osób z tzw. powojennego wyżu urodzeniowego (będących obecnie w wieku 45-65 lat)

---

\* Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń.

\*\* Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Analiz Ekonomicznych, Instytut Statystyki i Demografii.

przy wydłużającym się trwaniu życia powodują, że w rezultacie w ujęciu ekonomicznym liczba ludności Unii Europejskiej w wieku produkcyjnym (15-64 lata) obniży się o 48 mln do 2050 r., a wskaźnik zależności wiekowej według prognoz Komisji Europejskiej podwoi się i wyniesie 51% [European Commission 2006, s. 5]. Takie tendencje wywołują implikacje dla systemów emerytalnych i samego społeczeństwa, które poprzez dokonywane wybory inwestycyjne i oszczędnościowe wpływa na pożądaną przez siebie stan bezpieczeństwa finansowego.

Obecnie w wielu uprzemysłowionych krajach świata społeczeństwo jest w coraz większym stopniu odpowiedzialne za zapewnienie sobie wyższego standardu życia w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej. Wynika to z przeprowadzonych reform emerytalnych, które często zakładały wprowadzenie formuły zdefiniowanej składki lub innych parametrów ściśle powiązanych ze wskaźnikami demograficznymi, przenosząc na przyszłych emerytów część ryzyk związanych z funkcjonowaniem zabezpieczenia społecznego. Podczas, gdy w Polsce do końca 1998 r. przyszli emeryci polegali wyłącznie na publicznym systemie zabezpieczenia emerytalnego organizowanym w ramach formuły zdefiniowanego świadczenia, od 1999 r. system emerytalny oparty został na trzech filarach, gdzie podstawowym narzędziem zastosowanym zarówno w systemie obowiązkowym, jak i dobrowolnym, są indywidualne konta emerytalne funkcjonujące na zasadzie zdefiniowanej składki.

Przejście w kierunku systemu DC zwiększa odpowiedzialność danej jednostki za jej decyzje w zakresie oszczędzania, inwestowania, a później korzystania ze zgromadzonych środków w okresie emerytalnym. W rezultacie, obecnie oszczędzający w ramach podsystemu zdefiniowanej składki są bezpośrednio i natychmiast narażeni na ryzyka związane z funkcjonowaniem rynku finansowego – ich bezpieczeństwo finansowe w okresie emerytalnym będzie zatem zależeć od ich indywidualnych wyborów, dokonywanych w oparciu o posiadane kompetencje finansowe [Lusardi 2012]. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy rynek finansowy jest coraz większym wyzwaniem dla wielu członków społeczeństwa. Wpływa na to mnogość, różnorodność i wysoki poziom skomplikowania dostępnych na rynku opcji inwestycyjnych, które z założenia, poprzez właściwe wybory inwestycyjne, mają zapewnić wyższy standard życia i bezpieczeństwo finansowe danej jednostki niezależnie od jej wieku.

Celem artykułu jest analiza poziomu wiedzy finansowej i kompetencji finansowych osób starszych oraz zwrócenie uwagi na wybrane aspekty towarzyszące podejmowaniu przez nie decyzji inwestycyjnych.

## 2. WIEDZA I KOMPETENCJE FINANSOWE

Zagadnienie kompetencji finansowych jest szerokie. Obejmuje świadomość i wiedzę finansową na temat produktów i instytucji finansowych, jak również zdolności finansowe, rozumiane jako umiejętność planowania finansowego i zarządza-



nia posiadanymi środkami pieniężnymi. L. Xu i B. Zia wskazują również na odmienne implikacje kompetencji finansowych w zależności od poziomu zamożności danego kraju. W krajach o wysokim dochodzie są one postrzegane w aspekcie ochrony konsumenta (zwłaszcza w czasach kryzysu finansowego), której podstawowym celem jest wyposażenie jednostki w umiejętność analizy skomplikowanych produktów finansowych, takich jak produkty emerytalne i kredyty hipoteczne, służące poprawie standardu życia na emeryturze. Z kolei w krajach o niskim dochodzie, gdzie skomplikowane produkty finansowe są dostępne tylko dla niewielkiego odsetka populacji, celem działań zwiększających kompetencje finansowe jest poprawa dostępu do usług finansowych zwłaszcza wśród mikroprzedsiębiorców. Społeczeństwa tych krajów w znacznym bowiem stopniu polegają na zapewnieniu sobie środków utrzymania z tytułu prowadzonego przedsiębiorstwa, najczęściej właśnie w skali mikro [Xu i Zia 2012, s. 1-2].

### **3. EFEKTYWNY WIEK PODEJMOWANIA DECYZJI FINANSOWYCH**

Decyzje oszczędnościowe i inwestycyjne podejmowane przez członków społeczeństwa są istotne nie tylko z punktu widzenia bezpieczeństwa finansowego jednostki, ale i wzrostu gospodarczego danego państwa. W związku ze wspomnianymi zmianami demograficznymi, mającymi odzwierciedlenie w zwiększającym się udziale osób starszych w populacji ogółem, osoby te będą w posiadaniu i kontroli coraz większych globalnych zasobów finansowych [Samanez-Larkin, Knutson 2013]. Jak wynika z badań, większość najbardziej znaczących decyzji finansowych nie jest podejmowanych przez osoby w młodszym wieku. Według Fortune 500, tj. rankingu 500 największych amerykańskich firm sklasyfikowanych według przychodów, ich dyrektorzy wykonawczy i finansowi są najczęściej osobami w wieku pomiędzy pięćdziesiątym, a sześćdziesiątym rokiem życia [Samanez-Larkin, s. 30]. Z analizy błędów towarzyszących podejmowanym decyzjom finansowym w zależności od wieku wynika, że najkorzystniejszym wiekiem je minimalizującym są 53 lata (tab. 1).

W Stanach Zjednoczonych najniższy najefektywniejszy wiek podejmowania decyzji finansowych dotyczył kart kredytowych i tzw. momentu „eureka” (ok. 46 lat). Wiele tamtejszych banków oferuje możliwość przeniesienia salda swojego zadłużenia z dotychczasowej karty kredytowej na nową kartę, na której odsetki z tytułu zadłużenia są niższe w proponowanym preferencyjnym okresie, wynoszącym od 6 miesięcy do 1 roku lub nawet dłużej. Istota jednakże polega na tym, że zakupy dokonywane nową kartą są oprocentowane zdecydowanie mniej korzystnie, a spłaćcane zadłużenie najpierw przeznaczane jest na obsługę dotychczasowego (o niższym oprocentowaniu), a dopiero później nowego (o wyższym oprocentowaniu)

zadłużenia. Najlepszym rozwiązaniem jest w tym przypadku dokonywanie zakupów za pomocą dotychczasowej karty i spłacanie w tym czasie kredytu przeniesionego na nową kartę. Niektórzy orientują się w tej strategii natychmiast, inni po kilku cyklach rozliczeniowych, podczas, gdy pozostali nigdy. Z badań wynika, że po 40. roku życia odsetek osób, które nigdy nie doznały momentu „eureka” wzrasta gwałtownie wraz z wiekiem (od poniżej 30% w wieku ok. 40 lat do powyżej 50% w wieku ponad 65 lat), [Agarwal, Driscoll, Gabaix i Laibson 2009, s. 64-65].

**Tabela 1.** Wiek minimalizujący błędy w decyzjach finansowych

Wyszczególnienie	Wiek najwyższych kompetencji	Błąd standardowy
Oprocentowanie kredytu zabezpieczonego na nieruchomości	55,9	4,2
Oprocentowanie linii kredytowej zabezpieczonej na nieruchomości	53,3	5,2
Tzw. moment „eureka”	45,8	7,9
Oprocentowanie kart kredytowych	50,3	6,0
Oprocentowanie kredytów samochodowych	49,6	5,0
Oprocentowanie kredytu hipotecznego na zakup nieruchomości	56,0	8,0
Oprocentowanie kart kredytowych dla małych firm	61,8	7,9
Oплата za opóźnienie spłaty kredytu na karcie kredytowej	51,9	4,9
Oплата za przekroczenie limitu na karcie kredytowej	54,0	5,0
Oплата za wypłatę gotówki z karty kredytowej	54,8	4,9
Średnia z powyższych badanych przypadków	53,3	4,3

Źródło: [Agarwal, Driscoll, Gabaix i Laibson 2008, s. 26]. Zob. też [Stańko 2013, s. 15].

Podobnie jest w przypadku osób młodych, do ok. 24 roku życia, bowiem jak wynika z badań Agarwal et al., krzywa występowania błędów towarzyszących podejmowanym decyzjom finansowym przybiera postać litery „U”. Wynika to z dwóch podstawowych, związanych z wiekiem, efektów. Osoby relatywnie młodsze mają mniejsze doświadczenie w korzystaniu z produktów finansowych, lecz wykazują się dużymi zdolnościami analitycznymi, natomiast osoby starsze takie zdolności mają wprawdzie ograniczone, jednakże cechują się dużym doświadczeniem [Agarwal, Driscoll, Gabaix i Laibson 2009, s. 73]. W rezultacie krzywa zdolności kognitywnych i uzyskania optymalnych warunków usługi finansowej w odniesieniu do wieku ma kształt „∩” [Agarwal, Driscoll, Gabaix i Laibson 2009, s. 103 oraz Stańko 2013, s. 14].

#### 4. ZMIANA POZIOMU KOMPETENCJI FINANSOWYCH WRAZ Z WIEKIEM

Wyniki badania przeprowadzonego w Stanach Zjednoczonych przez A. Lusardi i A. Mitchell dostarczyły istotnych informacji na temat poziomu kompetencji finansowych rozpatrywanych w aspekcie trzech podstawowych zagadnień finansowych, tj. rachunku odsetek złożonych, inflacji i dywersyfikacji ryzyka. Okazuje się, że osoby w wieku 25-65 lat w analizowanych obszarach wykazały się przeciętnie o ok. 5 pkt. proc. wyższą wiedzą, niż osoby w wieku poniżej 25 lat i powyżej 65 lat [Xu i Zia 2012, s. 11]. Problem niskich kompetencji finansowych wśród osób w wieku powyżej 60 roku życia dotyczy przede wszystkim kobiet. Zarówno w odniesieniu do procentu składanego, inflacji, jak i dywersyfikacji ryzyka, odsetek udzielanych przez nie dobrych odpowiedzi na powyższe zagadnienia był niższy o 12,3 pkt. proc. niż wśród mężczyzn, natomiast kobiety częściej niż mężczyźni nie potrafiły w ogóle udzielić odpowiedzi – średnio o 11,2 pkt. proc. [Lusardi 2012]. Również z wyników badań zaprezentowanych w, wynika, że kobiety mają mniejszą pewność co do stanu swojej wiedzy i kompetencji finansowych, w związku z czym na zadany problem finansowy częściej niż mężczyźni odpowiadają „nie wiem” [OECD 2013, s. 21]. Największe różnice dotyczyły kwestii związanych z dywersyfikacją ryzyka, gdzie należało wskazać, czy kupno akcji jednej spółki zwykle zapewnia większe bezpieczeństwo niż kupno akcji kilku spółek.

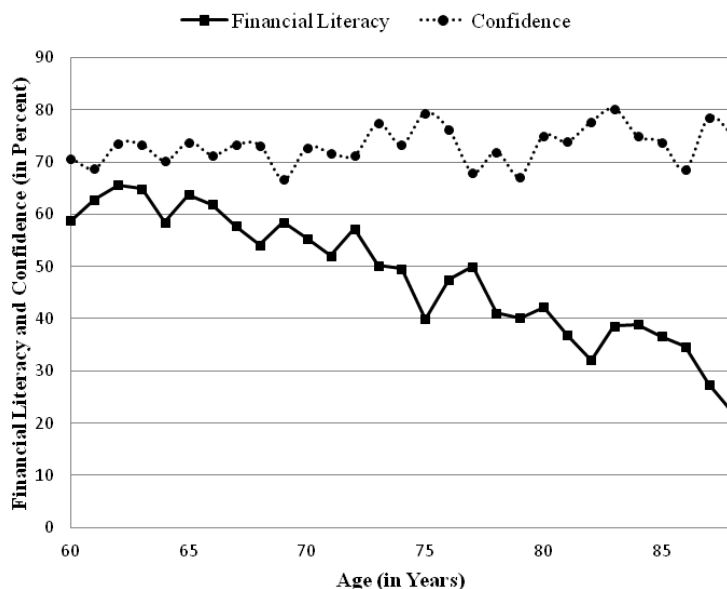
**Tabela 2.** Poziom kompetencji finansowych osób starszych w odniesieniu do poszczególnych obszarów finansowych (w % poprawnie udzielonych odpowiedzi)

Wiek	Ogółem	Podstawowa wiedza finansowa	Pożyczki i kredyty	Inwestycje	Ubezpieczenia
60-69 lat	59,12	59,18	60,52	53,02	63,77
70-79 lat	45,43	44,62	46,72	39,05	51,32
80 lat i więcej	31,30	32,79	31,49	23,57	37,36

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Finke, Howe i Huston 2011, s. 23].

Niższe i obniżające się wiedzę i kompetencje finansowe osób starszych zostały też potwierdzone w badaniach prowadzonych przez Finke at al. [Finke, Howe i Huston 2011].

Z badań Finke et al. wynikają ciekawe i ważne wnioski, że efektywność podejmowanych decyzji finansowych po ukończeniu 60 roku życia każdego roku spada o 1%, jednakże samoświadomość i pewność samych jednostek w tym zakresie nie wykazuje tendencji malejącej, wręcz przeciwnie. Zwiększająca się pewność co do trafności dokonywanych wyborów, przy obiektywnie obniżających się kompetencjach finansowych wyjaśnia słabe decyzje finansowe osób starszych.



Rys. 1. Własna ocena kompetencji finansowych i obiektywna w zależności od wieku wśród osób w wieku 60-88 lat. Źródło: [Finke, Howe i Huston 2011, s. 29]

**Tabela 3.** Poziom wiedzy ekonomicznej Polaków w zależności od wieku

Wiek	Średnia poprawnych odpowiedzi		Odchylenie struktury demograficznej grupy od struktury próby według posiadanej wiedzy (w %)		
	liczba	w %	niska	średnia	wysoka
Do 34 lat	8,7	43,5	-5	+2%	+3%
35-54 lata	9,2	46,0	-12%	+4	+8%
55 lat i więcej	6,3	31,5	+17%	-5%	-11%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Fundacja Kronenberga 2009, s. 118-119].

Porównywalne do przedstawionych powyżej badania dotyczące decyzji, kompetencji i wiedzy finansowej wśród osób starszych zostały przeprowadzone również w innych krajach. Wynika z nich, że niski poziom kompetencji finansowych jest zjawiskiem powszechnym i dotyczy również Polski. Warto przytoczyć choćby wyniki przeprowadzanych cyklicznie od 2008 r. badań dotyczących postaw polskiego społeczeństwa wobec oszczędzania oraz raportu „Stan wiedzy finansowej Polaków” [Fundacja Kronenberga 2009]<sup>1</sup>. Okazuje się, że na 20 pytań w teście

<sup>1</sup> Badanie przeprowadzone na przełomie lipca i sierpnia 2009 r. przez Pentor Research International na reprezentatywnej próbie 1502 dorosłych Polaków.

wiedzy ekonomicznej<sup>2</sup>, liczba poprawnych odpowiedzi wynosi średnio 8,1, a tylko 18% Polaków ma dobrą wiedzę ekonomiczną (odpowiada poprawnie na co najmniej 13 pytań). Porównując wiedzę obiektywną z subiektywną jej oceną zauważa się, że wśród osób oceniających ją jako co najmniej średnią, 30% ma w rzeczywistości wiedzę bardzo słabą. Biorąc pod uwagę wiek respondentów, krzywa wiedzy ekonomicznej w zależności od wieku, tak jak w przypadku przytaczanych badań Agarwal et al., przybiera kształt „∩”, natomiast pogłębione analizy pozwalają stwierdzić, że osoby z najstarszej kategorii wiekowej badania, tj. w wieku co najmniej 55 lat zdecydowanie częściej mają niższą oraz rzadziej wysoką wiedzę ekonomiczną (tab. 3).

## 5. OSOBY STARSZE JAKO POTENCJALNI INWESTORZY NA RYNKU FINANSOWYM

Posiadanie odpowiednich kompetencji finansowych przez osoby starsze jest problemem istotnym. Seniorzy stanowią bowiem, z racji przekształceń w strukturze demograficznej, coraz liczniejszą grupę konsumentów i potencjalnie istotnych inwestorów na rynku finansowym [Stańko 2013, s. 9-11]. Według danych GUS, renciści i emeryci są w Polsce grupami społeczno-ekonomicznymi, które wydają największą część swojego dochodu rozporządzalnego (odpowiednio na poziomie 93,2% oraz 84,9% w 2012 r., przy średniej dla ogółu wynoszącej 82,2%), [Główny Urząd Statystyczny 2013, s. 47 oraz Stańko 2013, s. 9-11]. Ponadto wartość dochodu rozporządzalnego (przeznaczanego na konsumpcję, inwestycje, oszczędności) na 1 osobę w gospodarstwie domowym wykazuje odwrotną tendencję, niż w przypadku dochodu całkowitego. Mimo, iż przeciętne miesięczne wynagrodzenie (3 521,67 zł w 2012 r.) w gospodarce kraju jest zdecydowanie wyższe od przeciętnie pobieranej emerytury (2 059,31 zł), dochód rozporządzalny wśród emerytów (1 371,62 zł w 2012 r.) jest wyższy niż wśród osób pracujących (1 289,16 zł) i niż wynosi średnia dla ogółu grup społeczno-ekonomicznych (1 278,43 zł), [ZUS 2013, s. 27 i GUS 2013]. Analizy przedstawione w Diagnostyce Społecznej z 2013 r. pozwalają z kolei przedstawić tendencje zachowań gospodarstw domowych w Polsce na rynku finansowym. W marcu 2013 r. oszczędności posiadało jedynie 40,8% respondentów, a wśród nich przeważały oszczędności stanowiące równowagę od 1-miesięcznych do 3-miesięcznych dochodów (32% ankietowanych gospodarstw domowych). Biorąc pod uwagę wpływ wieku na szanse posiadania oszczędności przez gospodarstwa domowe, największe prawdopodobieństwo występuje w gospodarstwach domowych, gdzie jego głowa jest w wieku co najmniej 65 lat oraz w wieku 60-64. W 2013 r. prawdopodobieństwo posiadania oszczędności

---

<sup>2</sup> Pytania dotyczyły takich zagadnień, jak np. budżet państwa, inflacja, inwestycje, kredyty i karty kredytowe/debetowe, trzeci filar systemu emerytalnego.

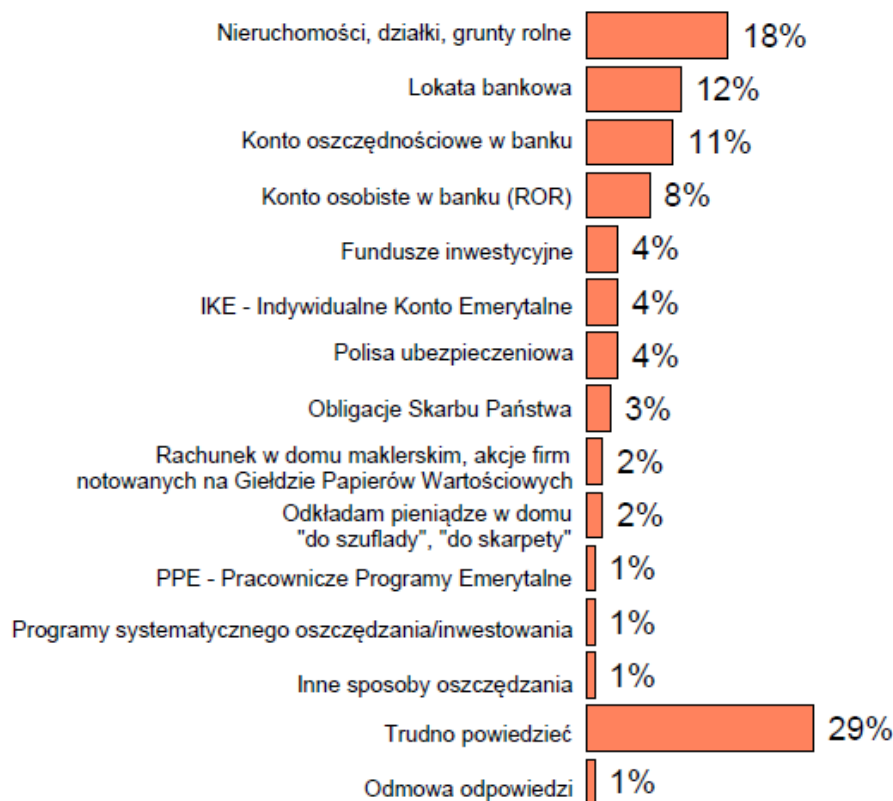
ści w tych grupach było większe odpowiednio o 29% i 12% niż wśród gospodarstw z głową w wieku 45-59 lat [Czapiński i Panek 2013, s. 71].

Brakuje pogłębionych informacji o celu gromadzenia oszczędności przez gospodarstwa emerytów, jednakże z Diagnozy Społecznej 2013 wynika, że były one dokonywane przede wszystkim z myślą o rezerwie na sytuacje losowe (70%) i jako zabezpieczenie na starość (49%), [Czapiński i Panek 2013, s. 60-61]. Według badań Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowym, odsetek osób niebędących z kolei jeszcze na emeryturze, a odkładających jakiegokolwiek środki z myślą o niej, wynosi zaledwie 11% [Fundacja Kronenberga 2013, s. 41]. Biorąc pod uwagę fakt, że znaczna część społeczeństwa zdaje sobie sprawę, że otrzymywana emerytura będzie niższa od dotychczas pobieranego wynagrodzenia, taki wynik jest niepokojący i sugeruje konieczność podjęcia szeroko zakrojonej akcji edukacyjno-informacyjnej w zakresie możliwych do wykorzystania mechanizmów i produktów finansowych.

## 6. POZIOM WIEDZY FINANSOWEJ STARSZYCH POLAKÓW

Niski poziom wiedzy finansowej Polaków potwierdzają także badania CBOS z 2010 i 2012 roku. Zapytani o poziom swojej wiedzy finansowej oraz znajomość możliwości oszczędzania i inwestowania na rynku finansowym, badani w większości stwierdzili, że nie mają w ogóle orientacji (44%) lub orientacja ta jest bardzo słaba (34%). Tylko bardzo nieliczni (3%) ocenili swoją wiedzę finansową bardzo dobrze [CBOS 2012]. Niskiej ocenie poziomu wiedzy finansowej sprzyjał wysoki wiek – aż 55% ankietowanych osób w wieku powyżej 55 lat zadeklarowało poczucie braku odpowiednich kompetencji finansowych. Ocena ta wydaje się w dużej mierze odpowiadać rzeczywistości – w innym z badań, w którym ankietowanych pytano o najlepsze sposoby gromadzenia środków na emeryturę, najczęściej wskazań odnosiło się do zakupu nieruchomości, gruntów oraz rachunków i lokat bankowych. Tylko nieliczni respondenci mogli pochwalić się znajomością produktów dedykowanych długoterminowemu oszczędzaniu, takich jak fundusze inwestycyjne i oszczędnościowe produkty ubezpieczeniowe czy też indywidualne konta emerytalne oraz pracownicze programy emerytalne [CBOS 2010].

Z badań CBOS wynikają także istotne wnioski co do poziomu ryzyka inwestycyjnego akceptowanego przez osoby starsze. Dla większości badanych zdecydowanie ważniejsze jest bezpieczeństwo ulokowanych środków niż osiągnięcie ponadprzeciętnego zysku [CBOS 2012]. Starszy Polak to zatem inwestor konserwatywny, który oczekuje gwarancji na poziomie co najmniej zainwestowanej kwoty i preferuje produkty proste i dobrze znane. Oczekiwania te mogą oczywiście ulec zmianie w przyszłości, gdy do grona osób starszych dołączą osoby, które dokonywały inwestycji na rynku finansowym we wcześniejszych latach życia.



Rys. 2. Najlepsze według Polaków sposoby oszczędzania na emeryturę.

Źródło: [CBOS 2010]

## 7. ZAKOŃCZENIE

Zdolności kognitywne spadają wraz z wiekiem. Ich obniżenie może być kompensowane wzrostem doświadczenia w inwestowaniu na rynku finansowym, jednak siła tego efektu zależy w dużej mierze od poziomu aktywności danej osoby na rynku finansowym we wcześniejszych latach oraz rodzajów dostępnych wówczas instrumentów finansowych. Rosnący poziom skomplikowania produktów finansowych dedykowanym obecnie gospodarstwom domowym, w tym osobom starszym, powoduje, iż tylko nieliczne jednostki są w stanie przeanalizować dostępną ofertę i wybrać propozycję najlepiej odpowiadającą ich potrzebom.

W rezultacie osoby starsze nabywają produkty nieodpowiednie lub, mając świadomość niedostatków swojej wiedzy i kompetencji finansowych, decydują się

na wykorzystanie instrumentów dobrze znanych, takich jak rachunki i lokaty bankowe czy inwestycje w zakup nieruchomości.

Możliwości analizowania oraz oceny informacji przez osoby starsze powinny zostać uwzględnione przy konstrukcji i formułowaniu treści umów finansowych dedykowanych tej grupie konsumentów. Produkt skierowany do rosnącej rzeszy emerytów powinien być produktem prostym, przejrzystym i tanim. Aktualny konserwatyzm inwestycyjny osób starszych sugeruje, że nie powinno się wykorzystywać wyrafinowanych mechanizmów, choć te oczekiwania mogą bardzo szybko się zmieniać, gdyż kolejne pokolenia są coraz lepiej wyedukowane finansowo.

Ze względu na rosnącą liczebność, emeryci nie mogą być pomijani przy przygotowywaniu oferty usług finansowych. W przyszłości będą bowiem bardzo dużym rynkiem dla instytucji finansowych. Niepokojąco niski poziom aktualnej wiedzy i kompetencji finansowych osób starszych można podwyższyć poprzez skierowanie do tej grupy oddzielnej kampanii informacyjno-edukacyjnej, przede wszystkim w tradycyjnych mediach. Odpowiednio wysoki poziom kompetencji finansowych jest bowiem warunkiem niezbędnym do podejmowania optymalnych decyzji inwestycyjnych.

## LITERATURA

- Agarwal S., Driscoll J.C., Gabaix X., Laibson D.I., 2008, *The Age of Reason: Financial Decisions over the Lifecycle*, „NBER Working Paper”, National Bureau of Economic Research, No. 13191.
- Agarwal S., Driscoll J.C., Gabaix X., Laibson D.I., 2009, *The Age of Reason: Financial Decisions over the Life Cycle and Implications for Regulation*, “Brookings Papers on Economic Activity”, [http://www.brookings.edu/~media/Files/Programs/ES/BPEA/2009\\_fall\\_bpea\\_papers/2009b\\_bpea\\_agarwal.pdf](http://www.brookings.edu/~media/Files/Programs/ES/BPEA/2009_fall_bpea_papers/2009b_bpea_agarwal.pdf).
- CBOS, 2010, *Polacy o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę*, komunikat nr BS/77/2010.
- CBOS, 2012, *Polak na rynku finansowym*, komunikat nr BS/152/2012.
- Czapiński J., Panek T. (red.), 2013, *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- European Commission, 2006, *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*.
- Finke M.S., Howe J., Huston S.J., 2011, *Old Age and the Decline in Financial Literacy*, <file:///C:/Users/USER/Downloads/SSRN-id1948627.pdf>.
- Fundacja Kronenberga, 2013, *Postawy Polaków wobec oszczędzania*, Raport Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy, TNS Polska.
- Fundacja Kronenberga, 2009, *Stan wiedzy finansowej Polaków*, raport Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy, Dom Badawczy Maison, <http://www.citibank.pl/poland/kronenberg/polish/10199.htm>.
- Główny Urząd Statystyczny, 2013, *Budżety gospodarstw domowych w 2012 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.



- Lusardi A., 2012, *Financial Literacy and Financial Decision-Making in Older Adults*, <http://www.asaging.org/>.
- OECD, 2013, *Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance*.
- Samanez-Larkin G.R., 2013, *Financial Decision Making and the Aging Brain*, *APS Obs.*, 26(5).
- Samanez-Larkin G.R., Knutson B., 2013, *Reward processing and risky decision making in the aging brain*, in: V. Reyna & V. Zayas (Eds.) *The Neuroscience of Risky Decision Making*, Washington DC: American Psychological Association, <http://mcablab.org/sites/default/files/pdf/grsl13nrd.pdf>.
- Stańko D., 2013, *Seniorzy w Polsce – perspektywa ekonomiczna*, w: *Osoby starsze na rynku usług finansowych. Analiza i zalecenia*, Biuletyn RPO „Zasada równego traktowania – prawo i praktyka”, nr 4, Warszawa.
- Xu L., Zia B, 2012, *Financial Literacy Around the World. An Overview of the Evidence with Practical Suggestions for the Way Forward*, Policy Research Working Paper, No 6107, The World Bank.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2013, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych. 2012*, Warszawa.

## **FINANCIAL DECISIONS AND COMPETENCIES OF OLDER ADULTS FROM ECONOMIC PERSPECTIVE**

### Summary

Financial competence of older adults has become one of the most significant problems in the ageing world. People aged 65+ represent a huge group of consumers and potential investors on the financial markets. But financial decisions they take often do not meet their needs due to the fact that financial literacy decreases with age. Lower analytical abilities of the old and fast development of financial products are usually not balanced by acquired experience resulting in non-optimal decision-making. The research on financial literature conducted in several countries showed that the oldest citizens (people aged 60 and over) have frequently problems with assessment and comparison of financial vehicles offered by numerous institutions. Being aware of the shortage of their own financial knowledge and diminishing cognitive abilities they frequently choose products they are familiar with from the previous stages of their life.



Kamila BIELAWSKA\*

## **FISCAL IMPULSE FOR CHANGES IN MANDATORY PENSION FUNDS ACROSS THE CENTRAL AND EASTERN EUROPEAN COUNTRIES**

Most of the countries of Central and Eastern Europe introduced in 1990's or 2000's structural pension reforms with participation of funded component (mandatory, privately-managed pension funds). The source of assets in funded pillar was a part of old-age contribution from PAYG pillar. The strategies about the size of funded part of pension systems in specific countries were different and they not only comprised the level of contribution but also a participation rules. The study covers countries which joined the EU such as Bulgaria, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Romania and Slovakia. When the crisis hit economies of CEE countries in 2008-2009, they need to consolidate public finance to achieve short – and medium term requirements of EU's economic governance. The decisions on fiscal consolidation measures differed between countries, but only one (Bulgaria) skipped the changes into the funded pillar of pension system. Article discusses the scale of fiscal imbalance which occurred in times of crisis and the role of decisions on second pillar in the fiscal consolidation process.

Key words: economic crisis, fiscal imbalance, pension funds, Central Eastern Europe

### **1. FISCAL POSITION OF THE CEE COUNTRIES IN THE PRE- AND IN TIMES OF CRISIS**

The effort of transition from centrally-planned economy to market orientated economy allowed most of the countries of CEE region to enjoy fast economic growth on the break of centuries (see Table 1).

---

\* University of Gdansk, Faculty of Management, Department of Finance and Financial Risk; research financed from research grant number UMO-2012/05/B/HS4/04206 from National Science Centre in Poland.

**Table 1.** Real GDP Growth Rates in 8 CEE countries (2000-2006)

Country/Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
European Union (27 countries)	3.9	2.0	1.3	1.5	2.6	2.2	3.4
Bulgaria	5.7	4.2	4.7	5.5	6.7	6.4	6.5
Estonia	9.7	6.3	6.6	7.8	6.3	8.9	10.1
Latvia	5.7	7.3	7.1	7.7	8.8	10.1	11.0
Lithuania	3.6	6.7	6.8	10.3	7.4	7.8	7.8
Hungary	4.2	3.7	4.5	3.9	4.8	4.0	3.9
Poland	4.3	1.2	1.4	3.9	5.3	3.6	6.2
Romania	2.4	5.7	5.1	5.2	8.5	4.2	7.9
Slovakia	1.4	3.5	4.6	4.8	5.1	6.7	8.3

Source: [Eurostat 2014].

Although the situation between countries differed, ranging from 7-8% average annual GDP growth rate in Estonia, Latvia and Lithuania to 4-5% on average in the rest of the countries, still it was much better than in the other European Union countries. Favorable economic conditions accompanied by the efforts of all analyzed countries to join European Union (respectively in 2004 and in 2007) led to fiscal consolidation in most of the countries of the region. Fiscal consolidation can simply be defined as a reduction of public spending and/or increase of public revenues in order to eliminate or bring to reasonable levels public sector deficit and debt. The fiscal measures used in the European Union to coordinate the fiscal policy refer to the nominal value of public sector balance (net lending / net borrowing) and gross consolidated debt of general government sector (GGS). Table 2 shows the fiscal position of eight CEE countries before the financial and economic crisis.

**Table 2.** Fiscal position of CEE countries in 2000-2006

Country	General Government net lending (+)/net borrowing (-) (% GDP)							General Government consolidated gross debt (% GDP)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bulgaria	-0.5	1.1	-1.2	-0.4	1.9	1.0	1.9	72.5	66.0	52.4	44.4	37.0	27.5	21.6
Estonia	-0.2	-0.1	0.3	1.7	1.6	1.6	2.5	5.1	4.8	5.7	5.6	5.0	4.6	4.4
Latvia	-2.8	-2.0	-2.3	-1.6	-1.0	-0.4	-0.5	12.4	14.1	13.6	14.7	15.0	12.5	10.7
Lithuania	-3.2	-3.5	-1.9	-1.3	-1.5	-0.5	-0.4	23.6	23.0	22.2	21.0	19.3	18.3	17.9
Hungary	-3.1	-4.1	-9.0	-7.3	-6.5	-7.9	-9.5	56.1	52.7	55.9	58.6	59.5	61.7	65.9
Poland	-3.0	-5.3	-5.0	-6.2	-5.4	-4.1	-3.6	36.8	37.6	42.2	47.1	45.7	47.1	47.7
Romania	-4.7	-3.5	-2.0	-1.5	-1.2	-1.2	-2.2	22.5	25.7	24.9	21.5	18.7	15.8	12.4
Slovakia	-12.3	-6.5	-8.2	-2.8	-2.4	-2.8	-3.2	50.3	48.9	43.4	42.4	41.5	34.2	30.5

Source: [Eurostat 2014].

Majority of the analyzed countries managed to reach close to balance situation of public sector. The most successful in this field had been Estonia and Bulgaria. Latvia, Lithuania and Romania run deficits counting for 1.0% GDP. Situation in Hungary, Poland and Slovakia differed – those countries had run high deficits despite of propitious GDP growth. The fact is that macroeconomic situation of Poland worsen for 2 years of the analyzed period (2001-2002) due to the significant drop of investment, but afterwards Polish economy recovered and sustained high economic growth until 2009.

Fiscal consolidation and favorable economic situation led to decrease of gross consolidated public debt to GDP ratio in most of the countries of the region or stabilized the ratio at very low level as in Estonia. This country managed to build a reserves in public sector, that counted in the end of 2003 for 9,6% GDP in Central Government Reserve and 4.4% GDP in Stabilization Reserve [Convergence Programme of Estonia, 2004]. The countries that did not successfully implemented structural reforms and sustained high public deficits had also higher levels of public debt (Hungary, Poland, Slovakia).

The crisis in CEE region hit in different moments and with different strength. But in any case, it had a negative effect on real economy, starting from an economic slowdown (Poland) to deep recession (Baltic Republics). Table 3 shows the scale of real GDP changes starting from 2007.

**Table 3.** Real GDP Growth Rates in 8 CEE countries (2007-2012)

Country/Year	2007	2008	2009	2010	2011	2012
European Union (27 countries)	3.2	0.4	-4.5	2.0	1.7	-0.4
Bulgaria	6.4	6.2	-5.5	0.4	1.8	0.6
Estonia	7.5	-4.2	-14.1	2.6	9.6	3.9
Latvia	10.0	-2.8	-17.7	-1.3	5.3	5.2
Lithuania	9.8	2.9	-14.8	1.6	6.0	3.7
Hungary	0.1	0.9	-6.8	1.1	1.6	-1.7
Poland	6.8	5.1	1.6	3.9	4.5	2.0
Romania	6.3	7.3	-6.6	-1.1	2.3	0.6
Slovakia	10.5	5.8	-4.9	4.4	3.0	1.8

Source: [Eurostat 2014].

The recession had a negative effect on fiscal stance. In 2009 public deficit exploded in most of the countries of the region to 8-9% of GDP. The only country that managed to sustain quite good fiscal results was Estonia. As we can see in Table 4 even country that did not faced recession (Poland) noted heavy deepening of fiscal deficit. It was actually the reaction to fiscal stimulus package of 2007-

-2008 (times with high economic growth), counting for the decrease of social security contribution on disability pensions and lowering the effective tax rate in personal income tax.

**Table 4.** Fiscal position of CEE countries in 2007-2012

Country	General Government net lending (+) / net borrowing (-) (% GDP)						Government consolidated gross debt (%GDP)					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bulgaria	1.2	1.7	-4.3	-3.1	-2.0	-0.8	17.2	13.7	14.6	16.2	16.3	18.5
Estonia	2.4	-2.9	-2.0	0.2	1.1	-0.2	3.7	4.5	7.1	6.7	6.1	9.8
Latvia	-0.4	-4.2	-9.7	-8.1	-3.6	-1.4	9.0	19.8	36.9	44.4	41.9	40.6
Lithuania	-1.0	-3.3	-9.4	-7.2	-5.5	-3.3	16.8	15.5	29.3	37.8	38.3	40.5
Hungary	-5.1	-3.7	-4.6	-4.4	4.2	-2.1	67.0	73.0	79.8	82.2	82.1	79.8
Poland	-1.9	-3.7	-7.5	-7.9	-5.0	-3.9	45.0	47.1	50.9	54.9	56.2	55.6
Romania	-2.9	-5.7	-9.0	-6.8	-5.6	-3.0	12.8	13.4	23.6	30.5	34.7	37.9
Slovakia	-1.8	-2.1	-8.0	-7.7	-5.1	-4.5	29.6	27.9	35.6	41.0	43.4	52.4

Source: [Eurostat 2014].

High deficits and slow economic recovery led in the majority of CEE countries to double the public debt to GDP ratio comparing to the pre-crisis times.

The effects of fiscal policy decisions are well seen through the structural balance of general government. It informs what the fiscal balance would be if the economy developed in line with its potential. Table 5 shows general government structural balance of eight CEE countries in 2007-2012 in relation to GDP (%).

**Table 5.** General government structural balance (% GDP) in 2007-2012

Country/Year	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bulgaria	-0.3	-0.1	-3.6	-2.3	-1.8	-0.6
Estonia	-1.6	-4.5	-1.0	-0.8	-0.5	0.0
Latvia	-4.3	-6.0	-4.6	-2.9	-1.4	-0.2
Lithuania	-3.2	-5.3	-6.9	-4.7	-4.4	-2.9
Hungary	-5.7	-4.5	-2.3	-3.2	-4.0	-0.8
Poland	-3.1	-5.3	-8.5	-8.4	-5.8	-4.1
Romania	-4.9	-8.0	-9.6	-6.1	-3.8	-2.5
Slovakia	-4.3	-4.9	-7.8	-7.2	-4.8	-3.9

Source: [AMECO 2014].

Structural balance of general government sector also plays a role in terms of fiscal policy measures. After strengthening the economic governance on the EU level in 2011-2012 via introduction of “six pack” and fiscal compact, it is required that EU member state should run its fiscal policy in line with structural balance threshold, that for CEE countries is set between -1% – 0% GDP.

As we can see in table 5, majority of CEE countries managed to bring the structural balance on the right track, apart from countries having chronic deficit like Hungary, Poland and Slovakia. Although the structural deficit seem to lower it was mainly to on-off measures on the decision on pension funds, what is discussed in section 3.

## 2. INSTRUMENTS OF FISCAL CONSOLIDATION DURING THE CRISIS

All countries of the CEE region, as member states of EU, must conduct fiscal consolidation process in case of exceeding the reference value of general government deficit to GDP (3%). The ratio of general government debt to GDP with reference value of 60% was not operationalized, so it played only informative role in assessing fiscal position of EU country before 2011.

Fiscal consolidation strategies differed between countries as scale of economic downturn and pre-crisis situation were also different.

Estonia was the only country not being subject to excessive deficit procedure (EDP) in years 2009-2010. But this fact did not stop the government to conduct fiscal consolidation, which resulted in surplus or close to balance situation until the end of 2012. The same mechanism worked in Bulgaria, the second country after Estonia with very tight national fiscal rules, which pursue fiscal policy in line with budgetary medium-term objective (MTO), set as surplus or close to balance situation. This allowed to bring back on a very short track the fiscal position in line with EU and national authorities' line (compare Table 6).

In general, both revenue and expenditure sides of public finance were used in the consolidation process, although with different strength.

Amongst the instruments of tax revenues, most popular were:

- rise of VAT rates – permanent or temporal (Latvia, Hungary, Poland, Romania, Slovakia),
- rise of excise duty rates (Bulgaria, Latvia, Poland, Slovakia),
- increase of property tax (Latvia, Slovakia).

On the expenditure side most often used instruments comprised:

- decrease of wage bill in public sector (Romania),
- freeze of wage bill in public sector (Bulgaria, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland),
- freeze of pensions or moving to price indexation of pensions (Bulgaria, Hungary, Latvia, Lithuania, Romania),
- rationalization of social transfers (Bulgaria, Hungary, Latvia, Lithuania, Romania).

Rationalization of public spending on social transfers most often comprised suspension of extra old-age pension (as 13<sup>th</sup> pension in Hungary), tightening disa-

bility pensions, reduction of early-retirement, freezing thresholds for social assistance benefits and cuts in benefits (some allowances).

**Table 6.** Decisions of Council on existing and abrogating excessive deficit procedure in 2009-2013 for CEE countries

Country	Date of the Decision on existing excessive deficit	Deadline for correction	Abrogating of EDP
Bulgaria	13 July 2010	2011	22 June 2012
Estonia	Not applicable	Not applicable	Not applicable
Latvia	7 July 2009	2012	21 June 2013
Lithuania	16 February 2010	2012	21 June 2013
Hungary	5 July 2004	Initial 2008, prolonged to 2009 and further to 2011 and 2012	21 June 2013
Poland	7 July 2009	Initial 2012, current 2015	–
Romania	7 July 2009	Initial 2011 prolonged by 2012	21 June 2013
Slovakia	2 December 2009	2013	–

Source: Council Decisions and Recommendation [2014] on existence and (where appropriate) the abrogation of excessive deficit procedure.

Most of the analysed countries have managed to correct the excessive deficit in line with the Council expectation. Only those with chronic public sector deficit like Poland and Slovak Republic are still in the process of fulfilling the Maastricht criteria of general government deficit. Hungary used mainly one-off measures to correct the deficit as described in section 3.

However, successful fiscal consolidation in CEE countries, did not circumvent without changes to the funded pillars of reformed mandatory pension systems in 1990's and 2000's. The only country which decided not to change the size of pre-funding in the period of crisis was Bulgaria.

### 3. CHANGES TO THE FUNDED PILLAR OF MANDATORY PENSION SYSTEMS IN THE CEE COUNTRIES

Each of analyzed CEE countries reformed pension system with the participation of mandatory pension funds. Pioneers were Hungary (1998) and Poland (1999), followed by Latvia (2001), Bulgaria and Estonia (2002), Lithuania (2004), Slovakia (2005) and Romania (2008). The size of funded pillar of reformed pension



systems is the result of the contribution diverted to pension funds as well as participation rules (who must and who may join the funded part of mandatory pension system). All of the CEE countries decided that the contribution to funded part of pension system should not increase labor costs and though was financed by reducing first (PAYG) pillar revenues. The combination of the two previously mentioned factors, influence the fiscal position as contribution diverted to the pension funds decreases general government revenues and though may run to or increase the deficit of public finance and/or public debt.

As mentioned before, only Bulgaria kept the status quo with funded part of pension system during the crisis. The rest of CEE countries have taken different decisions on permanent or partial reversal or/and reduction of funded pillar what illustrates table 7.

**Table 7.** Second pillar policy decisions in CEE countries

Type of decision	Duration of change	Country	Short description of the change to second pillar
<b>Reversal</b>	<b>Permanent</b>	<b>Hungary</b>	8% contribution on 2nd pillar reduced to 0% in January 2011; assets transferred to GGS.
<b>Part reversal / part reduction</b>	<b>Permanent</b>	<b>Poland</b>	Contribution rate reduced to 2.3% in May 2011. From February 2014 contribution at 2.92%, in February 2014 assets invested in government bonds transferred to GGS and redeemed. In 2014 system made opt-out and opt-in in specified time slots. Assets from pension funds transferred gradually to PAYG pillar 10 years prior to retirement.
<b>Reduction of contributions</b>	<b>Permanent</b>	<b>Slovakia</b>	9% contribution reduced to 4% in 2013. Funded scheme opt-out and opt-in system.
		<b>Estonia</b>	6% contribution rate cut to 0% between June 2009 and January 2011 and shifted to PAYG. Gradual increase from 2011. Rate set at 3% in January 2011 and 6% in January 2012. In 2014-2017 at 8% to offset missed contributions
		<b>Latvia</b>	8% contribution rate reduced to 2% in May 2009. Rates increased to 4% from 2013.
		<b>Lithuania</b>	5.5% contribution rate reduced to 2% in July 2009. Rates further lowered to 1.5% in January 2012 and 2.5% in 2013. Change to 3% (2%+ 1%) January 2014, voluntary participation. Additional contribution at 2% in 2016-2019.
		<b>Romania</b>	<b>Temporary reduction.</b> Reduction in planned growth path of contribution rate from 2% to 6%. Rate froze at 2%, started to increase from 2011 at annual rate of 0.5 pp.
<b>No change</b>	<b>Permanent</b>	<b>Bulgaria</b>	Second pillar contribution remains at 5%.

Source: [Price and Rudolph, 2013, p. 16] based on [Schwarz, 2011] and author's update.

The question arises, if the transition cost to funded pillar were so high, that unbearable or other factors decided on changes to financing future old-age pensions. Table 8 shows the minimum and maximum values of transition cost to funded pillar of mandatory pension system as a % of GDP up to 2009 for eight of analyzed CEE countries.

**Table 8.** Transition cost (% GDP) to funded pillar before 2009 in CEE countries

Country	Minimum value	Maximum value
Bulgaria	0.4	0.8
Estonia	0.7	1.5
Latvia	0.8	1.6
Lithuania	0.3	0.7
Hungary	0.2	1.7
Poland	0.3	1.7
Romania	0.2	0.4
Slovakia	0.6	1.6

Source: author's review of Convergence Programmes of CEE countries.

It can be easily seen that the countries which undertook decisions on permanent reversal or reduction of funded pillars were those with highest levels of transition cost in relation to GDP in 2009. Were these transition costs so unexpectedly high and unbearable? The highest underestimation of transition costs as well as lack of strategy to cover them when they arrive characterized Hungary, what is a well-known situation [Fultz 2012, p. 6; Simonovits 2011, p. 94]. Reformers in other countries seemed to be more aware of the matter of transition cost deriving from the choice-option for some cohorts and also more careful with planning their offset by different fiscal policy measures. In reality in most countries transition costs were slightly higher than expected, but still were manageable in most of them mainly due to good economic performance and continuous fiscal consolidation [Bielawska 2013, p. 140].

Simple comparison of the maximum values of transition costs with net lending of GGS sector in times before the crisis shows, that the transfer of contribution from the public sector to private pension funds was not the dominant factor of fiscal imbalance in countries with chronic deficit. In general, transition cost were one of the drivers of fiscal imbalance and in countries with historically high deficits before the crisis and counted less than 50% of its value. It shows that the sustention of the pension reform was not on the top of policy-makers priorities.

Although the transition cost to funded pillar of pension systems were not the main drivers of excessive deficits even in countries with the highest levels of contributions diverted to pension funds like Hungary, Poland and Slovakia, the fiscal crisis brought those countries to permanent reversal or permanent reduction in

funded part of the system. The decisions that were taken by Hungarian and Polish authorities show, that the political consensus on pension reform was very weak [Bielawska 2011, p. 264]. “Consumption” of pension funds’ assets in Hungary transformed the public sector deficit of more than 4% in 2010 into the 4% surplus in one year later. In Poland, the fiscal effects of partial reversal and permanent reduction of funded pillar are expected at over 9% GDP in 2014 and about 1% GDP yearly in following years [Convergence Programme of Poland, 2014 update, p. 42].

The strategy to use the asset for future pensions to cover present deficit and/or lower public debt to GDP ratio did not happen only in the CEE countries. It also touched members of pension funds where the state plays a role of employer, as in the UK for example [Casey 2014].

#### 4. CONCLUSIONS

The studies of fiscal position of CEE countries in pre- and in times of crisis show, that prudent fiscal policy allowed to keep the balance between present and future needs in terms of pension provisions. In all analyzed countries the size of funded pillar did not have a dominantly negative effect on fiscal imbalance, but in countries with chronic fiscal deficit, like Hungary, Poland and Slovakia, led to permanent reversal or reduction of pension funds role in pension system. The study shows that only countries with strong national fiscal rules, especially Bulgaria and Estonia managed to stabilize public finance that deteriorated in times of crisis not on the expense of funded pillar.

#### LITERATURE

- AMECO, 2014, *Annual Macro-economic database*, ec.europa.eu [access: 31.01.2014].
- Bielawska K., 2011, *Finansowanie kosztów reformy emerytalnej w Polsce – założenia a wykonanie [Financing the transition cost of Polish pension reform – assumptions versus reality]*, in J. Lisowski (ed.), *Społeczno-gospodarcze aspekty funkcjonowania rynku ubezpieczeniowego*, Studia Ubezpieczeniowe no. 181, Poznan, pp. 257-267.
- Bielawska K., 2013, *The impact of fiscal situation on retreat from the mandatory pension funds in the countries of Central and Eastern Europe: the case study of Hungary and Poland*, in: M. Szczepański (ed.), *Pension reforms – comparison and evaluation*, Publishing House of Poznan University of Technology, Poznan 2013, p. 133-145.
- Casey B.H., 2014, *From pension funds to piggy banks: (Perverse) consequences of the Stability and Growth Pact since the crisis*, *International Social Security Review*, Vol. 67, no.1, p. 27-48.
- Convergence Programme of Estonia*, 2004, Ministry of Finance, Republic of Estonia.

- Convergence Programme of Poland, 2014*, Ministry of Finance, Republic of Poland <http://www.mf.gov.pl/documents/764034/1002171/WPFP+na+lata+2014-2017.pdf> [access: 15.05.2014].
- Council Decisions and Recommendation 2014, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/economic\\_governance/sgp/corrective\\_arm/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/corrective_arm/index_en.htm), [access: 31.01.2014].
- Eurostat, 2014, [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu) [access: 31.01.2014].
- Fultz E., 2012, *The retrenchment of second-tire pensions in Hungary and Poland: a precautionary tale*, *International Social Security Review*, Vol. 65, no. 3, p. 1-25.
- Price W., Rudolph P., 2013, *Reversal and Reduction, Resolution and Reform. Lessons from the Financial Crisis in Europe and Central Asia to Improve Outcomes from Mandatory Private Pensions*, World Bank.
- Schwarz A., 2011, *New Realities of Pension Policy in Central Europe*, World Bank.

#### FISKALNE BODŹCE ZMIAN W OBOWIĄZKOWYCH FUNDUSZACH EMERYTALNYCH W KRAJACH EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

W artykule przeanalizowano sytuację fiskalną ośmiu krajów Europy Środkowo-Wschodniej w okresie przed i w trakcie kryzysu gospodarczego, które na przełomie lat dziewięćdziesiątych i dwutysięcznych, przeprowadziły strukturalne reformy emerytalne z częściową kapitalizacją składki. Omówiono stosowane przez te państwa instrumenty konsolidacji fiskalnej, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kapitałowej części ich systemów emerytalnych. Podjęte przez poszczególne kraje działania w obszarze kapitałowego filaru systemu emerytalnego znacząco się różniły: od utrzymania status quo (Bułgaria), poprzez okresowe (Estonia, Litwa, Łotwa, Rumunia) lub permanentne (Polska, Słowacja) zmniejszenie składek przekazywanych do funduszy emerytalnych (do całkowitego odrotu od kapitalizacji składek (Węgry)).

Jak wykazała analiza, najdalej posunięte zmiany przeprowadzono w krajach o chronicznie złej sytuacji fiskalnej i jednocześnie o słabym poparciu politycznym dla reform wprowadzanych na przełomie ostatniego wieku. Zmiany przejściowe charakteryzowały kraje zdeterminowane do utrzymania korzystnej sytuacji fiskalnej, nie tylko przez regulacje europejskie, lecz również o silnych narodowych regułach fiskalnych.

Marcin WOJEWÓDKA \*

**UWAGI DOTYCZĄCE WARUNKÓW UCZESTNICTWA  
OBYWATELI KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ  
W PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM  
PROWADZONYM ZGODNIE Z USTAWĄ  
O PRACOWNICZYCH PROGRAMACH EMERYTALNYCH  
Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 ROKU**

Wraz z postępującą integracją europejską oraz przemieszczaniem się pracowników na terenie Unii Europejskiej kwestia zabezpieczenia emerytalnego osób migrujących nabiera coraz większej doniosłości w praktyce. W Polsce jednym z elementów tego systemu są dodatkowe, dobrowolne rozwiązania oparte na zasadzie zdefiniowanej składki takie jak Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) czy Pracownicze Programy Emerytalne (PPE). Te ostatnie to grupowa forma oszczędzania zorganizowanego i finansowanego przez pracodawców dla swoich pracowników. Kwestia warunków uczestnictwa obywateli krajów Unii Europejskiej oraz innych państw w pracowniczych programach emerytalnych prowadzonych zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych nie była do tej pory przedmiotem zainteresowania doktryny. W niniejszym artykule poddano analizie kwestie możliwości i przesłankach przystąpienia obcokrajowców do PPE, warunków oszczędzania przez nich w funkcjonującym PPE oraz zasad wycofywania środków zgromadzonych w PPE przez takie osoby.

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne, PPE, warunki uczestnictwa w PPE, obcokrajowcy w PPE

## **1. WPROWADZENIE**

Pracownicze programy emerytalne są specyficzną instytucją charakterystyczną na polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego i z nim ściśle powiązaną. Wpłaty środków z pracowniczych programów emerytalnych, jak też z wprowadzonych później IKE oraz IKZE, miały być w założeniu polskiego ustawodawcy

---

\* Wojewódka i Wspólnicy” Sp.k., Kancelaria Prawa Pracy.

wprowadzającego reformę systemu emerytalnego pod koniec lat 90-tych XX wieku uzupełniającym, w stosunku do świadczeń otrzymywanych z funduszu ubezpieczeń społecznych zarządzanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz otwartych funduszy emerytalnych. Co do zasady są więc one adresowane do osób które podlegają ubezpieczeniom społecznym na zasadach obowiązujących w Polsce, i które to zamierzają swoje świadczenia emerytalne otrzymywać z polskiego systemu zabezpieczenia społecznego.

Jednakże warto przyjrzeć się kwestii możliwości uczestnictwa obywateli innych krajów (tj. obywateli krajów Unii Europejskiej bądź obywateli krajów poza unijnymi) w polskim pracowniczym programie emerytalnego, w tym w szczególności warunkom na jakich osoby te otrzymają dostęp do środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym prowadzonym zgodnie z polskimi przepisami. Należy też wskazać, iż jest to kwestia o tyle istotna, iż do tej pory nie była przedmiotem szerokiego zainteresowania doktryny, a wraz z postępującym zacieśnieniem relacji z innymi państwami Unii Europejskiej będzie miała coraz większą doniosłość w praktyce. Co więcej brak jest też w tym zakresie dorobku orzecznictwa sądów, czy to powszechnych czy to administracyjnych. Tym bardziej istnieje więc uzasadnienie do spojrzenia na to zagadnienie. Celem uporządkowania wywo-  
du warto skupić się na trzech obszarach. Będą to w zakresie dotyczącym

- możliwości i przesłankach przystąpienia obcokrajowców do PPE,
- warunków oszczędzania przez obcokrajowców w funkcjonującym PPE,
- zasad wycofania środków zgromadzonych w PPE przez obcokrajowców.

## **2. PRYZYSTĄPIENIE OBCOKRAJOWCÓW DO PPE**

### **2.1. Przesłanki przystąpienia do PPE**

Celem określenia przesłanek warunkujących możliwość przystąpienia obcokrajowców do PPE w pierwszej kolejności należy przywołać dyspozycję art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych, który te przesłanki w większości definiuje. Zgodnie z tym przepisem prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy, nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa (to jest podstawowy dokument regulujący zasady danego PPE) obowiązująca u danego pracodawcy stanowi inaczej. Przez określenie „danego pracodawcę” należy rozumieć pracodawcę prowadzącego PPE, gdyż program może być prowadzony tylko przez pracodawcę (co wynika wprost przykładowo z art. 7 ust. 1 i art. 30 ust. 1 ustawy o PPE, które wskazują, że możliwość prowadzenia programu została zarezerwowana wyłącznie dla pracodawcy). Norma prawna zakodowana w art. 5 ust. 1 ustawy o PPE wskazuje na istnienie dwóch przesłanek, których kumulatywne speł-

nienie uprawnia osobę do przystąpienia do PPE. Pierwszą z tych przesłanek jest wymóg posiadania określonego statusu dla osoby zamierzającej przystąpić do pracowniczego programu emerytalnego – osoba ta powinna być pracownikiem, w rozumieniu przyjętym w definicji legalnej, którą zawarto w art. 2 pkt 2) ustawy o PPE. Zgodnie z tym z kolei przepisem, pracownikiem jest osoba zatrudniona, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną oraz członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych. Natomiast druga z przesłanek warunkujących możliwość przystąpienia do PPE dotyczy wymogu pozostawania przez określony (także w treści umowy zakładowej) czas przez osobę zamierzającą przystąpić do programu w zatrudnieniu u pracodawcy prowadzącego pracowniczy program emerytalny, czyli stażu pracy. Ponadto pracownik, który zamierza przystąpić do PPE winien złożyć deklarację o przystąpieniu do programu. Nie jest to przesłanka uprawniająca do przystąpienia do PPE, ale czynność techniczna, a z punktu widzenia przepisów prawa jest to oświadczenie woli składane przez pracownika swojemu pracodawcy prowadzącemu PPE. Przypomnijmy, iż zgodnie z dyspozycją art. 18 ust. 1 ustawy o PPE, przystąpienie pracownika do programu na warunkach określonych w umowie zakładowej następuje na podstawie pisemnej deklaracji o przystąpieniu do programu, po upływie jednego miesiąca od dnia jej złożenia, chyba że pracodawca potwierdzi na piśmie przystąpienie do programu w terminie wcześniejszym.

## 2.2. Przystąpienie obcokrajowca do PPE

W treści dyspozycji art. 5 ust. 6 ustawy o PPE, ustawodawca zastrzegł, iż umowa zakładowa nie może przewidywać dla uczestnictwa pracowników w programie żadnych innych warunków poza określonymi ustawą o PPE. Równocześnie, zgodnie z dyspozycją art. 10 ust. 2 ustawy o PPE, umowy (składające się na pracowniczy program emerytalny) nie mogą zawierać warunków uczestnictwa pracownika w programie niezgodnych z przepisami ustawy. Mając powyższe na względzie, wskazać należy, iż jedynymi warunkami ograniczającymi uczestnictwo pracownika w programie są warunki zawarte w art. 5 ust. 1, ust. 1a i ust. 1b ustawy o PPE, do których należą:

- staż pracy - umowa zakładowa określa staż pracy uprawniający do uczestnictwa w programie [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 5 ust. 1],
- wiek pracownika - do programu nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70 rok życia [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 5 ust. 1a],
- brak możliwości ponownego przystąpienia do programu, z którego pracownik dokonał wypłaty jednorazowej albo wypłaty pierwszej raty, w przypadku dokonywania wypłaty ratalnej. Z tym zastrzeżeniem, iż ograniczenie powyższe nie

dotyczy osób, które dokonały wypłaty jako osoby uprawnione [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, art. 5 ust. 1b].

Ze wskazanych powyżej przepisów ustawy o PPE wynika zatem, że osoba zamierzająca przystąpić do pracowniczego programu emerytalnego prowadzonego przez danego pracodawcę powinna spełniać cechy definicyjne pracownika w rozumieniu art. 2 pkt 2) ustawy o PPE, pozostawać w zatrudnieniu u pracodawcy prowadzącego pracowniczy program emerytalny, posiadać określony staż pracy u pracodawcy prowadzącego program emerytalny i złożyć pracodawcy deklarację o przystąpieniu do PPE. Należy przy tym wskazać, iż powyższe warunki przystąpienia do programu są jednolite dla wszystkich pracowników. W samej ustawie o PPE brak jest przy tym przesłanek takich przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego, które różnicowałyby w jakikolwiek sposób tryb lub zasady przystępowania obywateli innych krajów (tj. obywateli krajów Unii Europejskiej bądź obywateli krajów pozaunijnych) do programu prowadzonego w Polsce. Tak więc można stwierdzić, iż w zakresie przystępowania do polskiego PPE obywatele państw Unii Europejskiej czy innych krajów są traktowani w ten sam sposób co obywatele Polski.

### **3. WARUNKI OSZCZĘDZANIA PRZEZ OBCOKRAJOWCÓW W FUNKCJONUJĄCYM PPE**

#### **3.1. Składki opłacane do PPE**

Drugim obszarem, nad którym należy się pochylić są warunki na jakich uczestnik PPE oszczędza w ramach danego programu. W tym zakresie w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na kwestię naliczania i odprowadzania składki podstawowej za uczestnika pracowniczego programu emerytalnego. Przypomnijmy, iż stosownie do dyspozycji art. 24 ust. 2 i ust. 4 ustawy o PPE, kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika. Pracodawca nalicza i odprowadza składkę podstawową w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy nie dłuższe niż miesiąc - w terminie wypłaty tych składników obowiązującym u pracodawcy, i odprowadza je w okresach miesięcznych, a w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy dłuższe niż miesiąc - w terminie wypłaty tych składników, i odprowadza je również w tym terminie. Jednocześnie w art. 2 pkt 15) ustawy o PPE wskazana została definicja legalna wynagrodzenia, przez które należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy.



### **3.2. Warunek podlegania polskim ubezpieczeniom społecznym**

Ze wskazanych powyżej przepisów wynika, że składka podstawowa za uczestnika programu może być naliczona i odprowadzona wyłącznie od wynagrodzenia, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. od tzw. wynagrodzenia brutto. Tak więc warunkiem faktycznego uczestnictwa w PPE, w postaci możliwości otrzymywania przez danego uczestnika składki podstawowej do PPE jest nie tylko pozostawanie w zatrudnieniu u polskiego pracodawcy ale także otrzymywanie wynagrodzenia, które stanowi podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. W konsekwencji więc nie ma przeszkód aby obcokrajowiec (obywatel Unii Europejskiej) uczestniczył w PPE, jednakże możliwość bycia faktycznym beneficjentem takiego programu jest uzależniona od statusu ubezpieczeniowego danej osoby. Pracujący w Polsce obywatel państwa Unii Europejskiej nie podlegający obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w Polsce w praktyce nie może korzystać z dobrodziejstw PPE. Natomiast należy podkreślić, iż obywatelstwo nie ma żadnego znaczenia dla jakichkolwiek warunków oszczędzania w PPE, czy to w zakresie kwestii administracyjnych (składanie deklaracji, dyspozycji) czy stricte inwestycyjnych (na przykład sposób inwestowania zgromadzonych środków). W tym zakresie wszyscy uczestnicy PPE są sobie równi i traktowani przez ustawodawcę w ten sam sposób. W ustawie o PPE brak jest uregulowań, które różnicowałyby w jakikolwiek sposób uczestnictwo obywateli innych krajów (tj. obywateli krajów Unii Europejskiej bądź obywateli krajów pozaunijnych) do programu prowadzonego w Polsce. Jednakże jak wskazano to powyżej w praktyce tym elementem faktycznie różnicującym może być fakt podlegania polskim ubezpieczeniom społecznym.

### **3.3. Zakaz dyskryminacji ze względu na narodowość**

Należy również wskazać, mając na względzie fakt, iż uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym pozostaje w związku ze stosunkiem zatrudnienia, należy również zauważyć, iż zgodnie z art. 113 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), jakikolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Powyższe pośrednio odnosi się też do warunków oszczędzania w ramach PPE. W tym więc znaczeniu obcokrajowcy w ramach PPE muszą być traktowani w identyczny sposób jak obywatele Polski.

## **4. ZASADY WYCOFANIA ŚRODKÓW Z PPE PRZEZ OBCOKRAJOWCÓW**

### **4.1. Formy wycofania środków z PPE**

Warunki oraz zasady wycofania środków z PPE zostały uregulowane w art. od 42 do 45 ustawy o PPE. Przypomnijmy, iż zgodnie tymi przepisami wycofanie środków z PPE możliwe jest w formie wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu.

### **4.2. Wypłata środków z PPE**

Podstawowym sposobem wycofania środków z PPE jest ich wypłata. Jest to w istocie cel oszczędzania na emeryturę w ramach PPE, gdyż wypłata to postawienie uczestnikowi do dyspozycji całości środków zgromadzonych przez niego przez lata oszczędzania w PPE. Wypłata możliwa jest jednakże tylko w przypadku spełnienia przez uczestnika warunków wypłaty środków z PPE. Ustawodawca wprowadził zamknięty katalog przypadków w których możliwa jest wypłata. Zgodnie z przepisami ustawy o PPE zasadą jest, iż wypłata może nastąpić na wniosek uczestnika, po ukończeniu przez niego wieku lat 60. Od tej zasady przewidziano też trzy wyjątki, z których pierwszy dopuszcza dokonanie wypłaty także na wniosek uczestnika już po ukończeniu przez niego 55 roku życia ale pod warunkiem przedstawienia decyzji o przyznaniu prawa do emerytury. Drugi wyjątek to obowiązkowa wypłata dla uczestnika, który ukończył lat 70, a trzeci to przypadek szczególny czyli wypłata na rzecz osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. We wszystkich powyższych przypadkach cechą wspólną jest to, iż uczestnik lub osoba uprawniona otrzymują całość zgromadzonych środków, bez jakichkolwiek potrąceń publiczno-prawnych w formie czy to podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne. Wypłata może być w zależności od wniosku uczestnika albo osoby uprawnionej, dokonywana jednorazowo albo ratalnie. Wypłata jednorazowa jest dokonywana w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, a w przypadku wypłaty ratalnej pierwsza rata jest płatna w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, chyba że uczestnik albo osoba uprawniona wystąpi z wnioskiem o wypłatę w terminie późniejszym. Przepisy nie regulują natomiast formy w jakiej wypłata powinna być dokonywana, może to nastąpić tak w formie gotówkowej, jak też w formie przelewu na dowolny rachunek bankowy wskazany przez uczestnika. W praktyce jednakże podmioty zarządzające PPE w swoich wewnętrznych regulaminach nie przewidują możliwości dokonywania przelewów bankowych środków z PPE na rachunki bankowe prowadzone zagranicą lub też takie wypłaty powiązane są ze stosunkowo wysokimi kosztami. Samo natomiast obywatelstwo uczestnika PPE nie ma w żadnym przypadku znaczenia dla zasad wypłat środków z PPE, a zasady te są tożsame dla wszystkich uczestników PPE.

### 4.3. Wypłata transferowa

Drugą formą możliwego wycofania środków z PPE jest wypłata transferowa uregulowana w treści art. 43 ustawy o PPE. Jest to dokonanie w terminie nie dłuższym niż jeden miesiąc od dnia złożenia wniosku przez uczestnika. Wypłata transferowa może być dokonana do innego pracowniczego programu emerytalnego, na IKE uczestnika lub na IKE osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika. Z tym zastrzeżeniem, iż w zawiązkach z faktem że wypłata transferowa z programu nie może nastąpić w przypadku, gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym ten program to jej dokonanie jest możliwe dopiero po zakończeniu zatrudnienia pracownika u pracodawcy prowadzącego to PPE. Podobnie jak w przypadku wypłaty, także tutaj uregulowane w ustawie o PPE, warunki na jakich dokonywane jest wypłata transferowa nie są zróżnicowane w zależności od obywatelstwa uczestnika. Jednakże fakt ograniczonego kręgu możliwości dokonywania wypłaty transferowej, ograniczony w praktyce do IKE oznacza, że jej faktyczna możliwość dokonania przysługuje wyłącznie uczestnikom PPE posiadającym takie IKE. Nie wchodząc tutaj w szczegóły tej instytucji należy wskazać, iż w praktyce posiadanie IKE przez obcokrajowca w Polsce może napotykać na pewne trudności techniczne. Mimo bowiem, iż ustawa o IKE w obecnie obowiązującym brzemieniu nie przewiduje już obowiązku posiadania nieograniczonego obowiązku podatkowego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej przez posiadacza IKE, w to w praktyce założenie takiego konta przez obcokrajowców jest dosyć utrudnione, chociażby ze względu na faktyczne posługiwanie się przez podmioty oferujące produkty IKE wyłącznie językiem polskim. Ponadto zawarty w ustawie o IKE wymóg pięcioletniego okresu oszczędzania w IKE dla możliwości skorzystania z ulgi w zakresie podatkowym czyni w wielu przypadkach nie realnym skorzystanie przez obcokrajowców z tej instytucji, a w konsekwencji też pośrednio ogranicza ich możliwość w pełni skorzystania z PPE.

### 4.4. Zwrot

Ostatnim sposobem wycofania środków z PPE zwrot. Jest to przypadek szczególny gdyż zachodzi wyłącznie w przypadku likwidacji pracowniczego programu emerytalnego, jeśli w sytuacji danego pracownika nie zachodzą przesłanki do wypłaty lub wypłaty transferowej. W praktyce zwrot środków oznacza przekazanie na rachunek bankowy uczestnika likwidowanego programu kwoty zgromadzonej na rejestrze danego uczestnika prowadzonym w ramach danego PPE, po uprzednim jednakże dokonaniu potrąceń publiczno-prawnych w postaci 19% podatku od zysków kapitałowych (czyli potrącanego od różnicy między wartością rejestru na dzień zwrotu a wartością wpłaconych składek) oraz kwoty 30% sumy składek podstawowych wpłaconych do danego PPE po dniu 31 maja 2004 roku. Ta druga kwo-

ta zasila indywidualny rejestr uczestnika PPE w prowadzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a kwota podatku przypada Państwu Polskiemu. Także w przypadku zwrotu środków z PPE co do zasady z punktu widzenia formalnych przepisów ustawy o PPE status w zakresie obywatelstwa nie ma znaczenia, gdyż te same zasady znajdują zastosowanie w przypadku wszystkich uczestników PPE. Jednakże jak wskazano powyżej po to aby być realnym beneficjentem instytucji zwrotu z PPE trzeba będzie w przyszłości otrzymać emeryturę z polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego. Można postawić tezę, iż duża część obcokrajowców nie będzie w stanie z tego skorzystać.

## 5. PODSUMOWANIE

Funkcjonujące w Polsce pracownicze programy emerytalne co do zasady są otwarte na obcokrajowców, w tym obywateli państw Unii Europejskiej. Istniejące ramy prawne ustawy o PPE pozwalają takim osobom na przystąpienie do programu na zasadach tożsamych z warunkami na jakich przystępują obywatele Rzeczypospolitej Polskiej. Podobnie wygląda sytuacja z zasadami uczestnictwa obcokrajowca w PPE np. w zakresie wpłacanych składek (pod warunkiem że obcokrajowiec otrzymuje wynagrodzenie od którego odprowadzane są składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w Polsce), jak też warunków gromadzenia środków. Także formalne zasady wycofywania środków z PPE przez obcokrajowców są tożsame z tymi jakie mają zastosowanie do obywateli polskich, jednakże o ile w przypadku wypłaty uwarunkowania zewnątrz są praktycznie tożsame jak w przypadku obywateli polskich, to już dla skorzystania z instytucji wypłaty transferowej lub zwrotu konieczne jest podjęcie przez obcokrajowca dodatkowych czynności (np. założenie IKE i oszczędzania na nim przez okres pięciu lat), które mogą utrudniać skorzystanie z tej instytucji. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku zwrotu. Niemniej jednak można stwierdzić, iż konstrukcja prawna PPE w Polsce pozwala na efektywne uczestnictwo obcokrajowców w tym filarze polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego.

## LITERATURA

- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, 1997, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Projekt reformy systemu emerytalno-rentowego*, Warszawa.
- Chrościcki A., 2000, *Pracownicze programy emerytalne: przywilej czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o PPE*, Difin, Warszawa.
- Florek L., 2007, *Europejskie prawo pracy*, Lexis Nexis, Warszawa.
- Komisja Nadzoru Finansowego, 2009, *Raport: Pracownicze programy emerytalne w 2008 r.*, Warszawa.

- Komisja Nadzoru Finansowego, 2010, *Raport o rynku indywidualnych kont emerytalnych w 2009 r.*, Warszawa.
- Kopeć A., Maciejko W., Wojewódka M., 2008, *Świadczenia emerytalne*, C.H. Beck, Warszawa.
- Kopeć A., Wojewódka M., 2005, *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.*, C.H. Beck, Warszawa.
- Sierocka I., 2003, *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 1.
- Sierocka I., 2005, *Uczestnicy programów emerytalnych*, Administracja publiczna, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Białymstoku, nr 1(5).
- Sierocka I., 2010, *Pracownicze programy emerytalne*, Temida2, Białystok.
- Szczepański M., 2010, *Stymulatory i bariery rozwoju zakładowych systemów emerytalnych na przykładzie Polski*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Szumlicz T., 2005, *Ubezpieczenia społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa.
- Szumlicz T., Żukowski M. (red.), 2004, *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, Prawo i Ekonomia*, Twigger, Warszawa.
- Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, 2001, *Raport: Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Analiza pracowniczych programów emerytalnych*, Warszawa.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontaktach emerytalnych oraz indywidualnych kontaktach zabezpieczenia emerytalnego, Dz. U., nr 116, poz. 1207 ze zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz. U., nr 116, poz. 1205 ze zm.
- Uścińska G., 2001, *Pracownicze programy emerytalne a regulacje w Unii Europejskiej, w: Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień) pod redakcją B. Cwiertniaka*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji, Opole.
- Uścińska G., 2010, *Dodatkowe zabezpieczenie dochodów na starość w regulacjach europejskich*, Konferencja Pracownicze programy emerytalne – dodatkowa emerytura od odpowiedzialnego pracodawcy”, Warszawa, 26.10.2010 r., Stowarzyszenie na rzecz Bezpieczeństwa Finansowego Obywateli RP.
- Wojewódka M., 2008, *Nowelizacja ustaw o IKE i PPE. Tylko po co?*, Rzeczpospolita z dnia 11.09.2008 r.
- Żukowski M., 1997, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe, seria II, Prace habilitacyjne, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Żukowski M., 2008, *Reforma zabezpieczenia emerytalnego w Polsce – założenia i stan obecny*, Polska Izba Ubezpieczeń, Warszawa.

**REMARKS ON PARTICIPATION OF FOREIGNERS IN POLISH EMPLOYEE PENSION SCHEME ESTABLISHED IN ACCORDANCE WITH PROVISIONS OF EMPLOYEE PENSION SCHEME ACT OF 20<sup>TH</sup> APRIL 2004**

Summary

The paper deals with the problem of participation of foreigners in local pension schemes. In Poland, one of the components of pension system are additional voluntary solutions based on the defined contribution principle, such as Individual Retirement Ac-

counts (IKE), Personal Accounts pensions (IKZE) or Employee Pension Schemes (PPE). The EPS is a form of organized group saving and financed by employers for their employees. The question of the participation of citizens in the European Union and other countries in pension programs carried out in accordance with the Act of 20 April 2004 on occupational pension schemes was not so far the subject of doctrine's interest. This article analyzes the issues and considerations possibility of accession of foreigners to the EPP, the saving by them in the functioning of the PPE and also the rules for withdrawing funds accumulated in the EPP by such persons.

Tomasz BRZĘCZEK\*, Marek SZCZEPAŃSKI\*

## **ZAKŁADOWE SYSTEMY EMERYTALNE W EUROPIE CENTRALNEJ. EFEKTYWNOŚĆ I RYZYKO INWESTYCYJNE A SUBSYDIA I INSTYTUCJE<sup>1</sup>**

Czynniki ekonomiczne i społeczne (demografia, przyjęte rozwiązania prawno-instytucjonalne dotyczące publicznych oraz uzupełniających i dodatkowych systemów emerytalnych w danym kraju, a także stan gospodarki oraz rynki kapitałowe) determinują efektywność działalności i ryzyko badanych zakładowych programów emerytalnych. Co więcej, czynniki te nie działają niezależnie od siebie, lecz są ze sobą powiązane. Tworzą zespół uwarunkowań stymulujących lub hamujących grupowe oszczędzanie na emeryturę w zakładzie pracy. Wpływają na efektywność inwestycji oraz ryzyko związane z funkcjonowaniem zakładowych systemów emerytalnych.

W państwach Unii Europejskiej występuje duże zróżnicowanie rozwiązań systemowych w zakresie systemów emerytalnych oraz ich uwarunkowań rozwojowych. W badanym okresie (w latach 2009-2011) najbardziej zbliżoną sytuację demograficzno-ekonomiczną oraz instytucjonalną miały systemy emerytalne Czech, Polski, Słowacji i Węgier. Czwórkę krajów wybranych do analizy porównawczej różniły pojedyncze ważne rozwiązania instytucjonalno-systemowe obowiązujące w latach 2009-2011. Polska i Węgry miały system typowo zakładowy, ale polskie PPE było najmniej wspierane fiskalnie. Czechy miały system indywidualny ze znacznym finansowaniem przez pracodawcę, a Słowacja indywidualno-zakładowy. Subsydia czeskie były najwyższe w świecie, a słowackie jedne z najniższych.

Celem artykułu było oszacowanie efektywności i ryzyka inwestycyjnego badanych systemów i ocena ich zależności od przyjętych rozwiązań instytucjonalnych – w szczególności od stosowanych w danym kraju zachęt ekonomiczno-fiskalnych adresowanych do pracodawców (z reguły inicjujących tworzenie programu emerytalnego w zakładzie pracy) oraz do uczestników zakładowych systemów emerytalnych.

Okazało się, że im bardziej system jest dotowany, tym mniej efektywny inwestycyjnie, ale tym wyższą ma stopę uczestnictwa. Uprawnione jest długoterminowe wsparcie fiskalne pracodawców dobrowolnie prowadzących programy zakładowe zamiast wspierania systemów indywidualnych. Programy zakładowe są co prawda obciążone wyższym ryzykiem rynkowym niż programy indywidualne, ale za to inwestują w akcje i stymulują gospodarkę.

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

<sup>1</sup> Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki na podstawie decyzji numer DEC-2011/03/B/HS5/00599.

Natomiast dotowanie systemów indywidualnych służy uczestnikom, ale i redystrybucji w kierunku dużych instytucji finansowych i ich transakcji. W systemach indywidualnych występuje swoisty paradoks polegający na tym, że najczęściej z ulg podatkowych dla oszczędzających dodatkowo na emeryturę korzystają osoby bardziej zamożne, o wyższych dochodach. Wspieranie rozwoju systemów zakładowych może być bardziej efektywne zarówno w wymiarze mikroekonomicznym (w skali przedsiębiorstwa), jak i makroekonomicznym.

Słowa kluczowe: pracownicze programy emerytalne (PPE) i ich systemy, efektywność finansowa, miary ryzyka, czynniki instytucjonalne

## 1. WSTĘP

Pewne czynniki ogólnospołeczne (demografia, gospodarka, rynki kapitałowe i ramy instytucjonalne) determinują efektywność działalności i ryzyko badanych systemów pracowniczych programów emerytalnych. Owe makro determinanty trudno kontrolować rządowi, a tym bardziej nie mają na nie wpływu założyciele (pracodawcy) i uczestnicy (pracownicy) pojedynczych pracowniczych programów emerytalnych. W Europie w latach 2009-2011 najbardziej zbliżoną sytuację demograficzno-ekonomiczną oraz instytucjonalną miały systemy emerytalne Czech, Polski, Słowacji i Węgier. Klasyfikację makro determinant ryzyka i efektywności systemów emerytalnych w krajach Europy czytelnik znajdzie we wcześniejszych pracach autorów, które przytaczamy też w dwóch pierwszych sekcjach tegoż artykułu.

Czwórkę krajów wybranych do analizy porównawczej różniły pojedyncze ważne rozwiązania instytucjonalno-systemowe w latach 2009-2011. Dlatego ten okres historyczny przyjęliśmy za perspektywę analizy porównawczej krajów i oceny różnic instytucjonalnych. Polski system PPE był dobrowolny dla pracodawców i pracowników, konkurował z obowiązkowymi kapitałowymi programami emerytalnymi OFE, oferował wybór form programu (fundusz inwestycyjny, grupowe ubezpieczenia na Życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, pracowniczy fundusz emerytalny), ale zwalniał z podatku dochodowego jedynie limitowane składki pracodawców (do 7% płacy brutto uczestnika systemu) oraz od podatku od zysków kapitałowych składki dodatkowe wnoszone przez pracowników (z tej ulgi korzystali tylko nieliczni pracownicy opłacający dobrowolnie składkę dodatkową do PPE). Zachętą dla pracodawcy stanowić miało także to, że składka podstawowa opłacana przez pracodawcę na rzecz pracownika była zwolniona od składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne. Mogła więc być tańszym rozwiązaniem niż podwyżka płac. Słowacki i węgierski system pracowniczych programów emerytalnych działały w podobnych warunkach z jedną istotną różnicą: oferowały wyższe zachęty podatkowe, a system słowacki był indywidualno-zakładowy. W Czechach natomiast istniał dobrowolny system indywidualny z dobrowolnym, lecz popularnym



udziałem pracodawców i najwyższymi w świecie zachętami fiskalno-podatkowymi. System ten, ze względu na znaczące zaangażowanie pracodawcy w jego finansowaniu, można nazwać quasi-zakładowym.

Szczegółowy opis kapitałowych systemów emerytalnych badanych krajów, ze szczególnym uwzględnieniem roli przedsiębiorstw, przedstawiamy w sekcji drugiej. Celem tego artykułu było oszacowanie efektywności i ryzyka finansowego systemu pracowniczych programów emerytalnych w wybranych krajach i ocena przyjętych przez nie rozwiązań instytucjonalno-fiskalnych. Metodologię szacowania i analizę porównawczą wyników przedstawiamy w sekcji trzeciej. Źródnicowanie krajowych wyników przypisujemy oddziaływaniu czynników fiskalnych i instytucjonalnych.

## 2. EFEKTYWNOŚĆ A RYZYKO SYSTEMU EMERYTALNEGO

W literaturze ryzyko rozumie się jako zmienną, której wynik jest dany z określonym rozkładem prawdopodobieństwa, czyli jako niepewność mierzalną. Z zasady wynik działalności gospodarczej, jej efektywność, uznaje się za ryzykowną i to w każdego rodzaju działalności: operacyjnej (biznesowej), inwestycyjnej czy finansowej. W przypadku planu lub systemu emerytalnego sklasyfikowaliśmy ryzyko według liczby obciążonych nim podmiotów i wpływu pojedynczego podmiotu na owo ryzyko:

- ryzyko ogólnosystemowe to ogólna sytuacja społeczno-gospodarcza determinująca system emerytalny i wszystkie jego podmioty, a za najważniejsze należy uznać determinanty społeczne, demograficzne, długowieczności, makroekonomiczne, fiskalne i polityczne;
- ryzyko systemowo-instytucjonalne obciąża całe grupy jednakowych podmiotów systemu emerytalnego (grupę instytucji finansowo-emerytalnych, zarówno ubezpieczycieli jak i towarzystwa inwestycyjne, grupę wszystkich uczestników planów emerytalnych, rząd lub rządową instytucję nadzorującą);
- ryzyko specyficzne obciąża indywidualny podmiot systemu i zależy od jego decyzji, czyli obejmuje pojedynczą instytucję finansowo-emerytalną oraz uczestników lub uczestnika jej planu.

Inna klasyfikacja ryzyka w systemach emerytalnych obejmuje następujące rodzaje ryzyka [Barr, Diamond 2014, s. 57-58]:

- ryzyko ekonomiczne – wpływ nieprzewidzianych zdarzeń gospodarczych na przyszłe kształtowanie się produkcji i cen (w sensie makroekonomicznym system emerytalny jest mechanizmem podziału bieżącego PKB między pokolenie pracujące a pokolenia emerytów, stąd nieprzewidziane zmiany cen czy poziomu produkcji wpływać muszą na ten podział, a co za tym idzie na sytuację materialną pokolenia pracującego i pokolenia emerytów);

- ryzyko demograficzne (oddziaływanie ewolucji współczynników dzietności, umieralności i innych zmiennych demograficznych na wpływy i zobowiązania systemów emerytalnych);
- ryzyko polityczne (niepewność polityczna oddziałująca na wszelkie programy emerytalne – zarówno publiczne, jak dodatkowe, w tym także zakładowe).  
N. Barr i P. Diamond wyróżniają także specyficzne rodzaje ryzyka, związane z systemami finansowanymi kapitałowo:
  - ryzyko zarządzania (efekt niekompetencji osób zarządzających funduszem emerytalnym lub malwersacji);
  - ryzyko inwestycyjne (fluktuacja wartości aktywów finansowych zgromadzonych w funduszu emerytalnym, błędne decyzje inwestycyjne osób zarządzających funduszem emerytalnym);
  - ryzyko długowieczności (chodzi tu o indywidualne ryzyko długowieczności osoby ubezpieczonej występujące w tych programach emerytalnych, w których zgromadzone aktywa nie są zamieniane na rentę dożywotnią; w przypadku osób żyjących dłużej niż oczekiwaly aktywa te mogą ulec wyczerpaniu);
  - ryzyko rynkowe („przy danej sumie środków zgromadzonych na koncie emerytalnym wartość wypłacanego świadczenia zależy oczekiwanego dalszego trwania życia osoby ubezpieczonej oraz oczekiwanej stopy zwrotu z aktywów zainwestowanych przez instytucję ubezpieczeniową”).

Najogólniejsza klasyfikacja, dotycząca każdego ryzyka, dzieli je na ryzyko czyste, gdy prawdopodobne wyniki to straty lub wynik zerowy [Monkiewicz, Gąsior-kiewicz, 2010, s. 35-36], albo spekulacyjne, gdy prawdopodobne są też wyniki dodatnie. Ryzykiem czystym systemu emerytalnego jest ryzyko bankructwa, czyli nadwyżki zobowiązań nad aktywami (w systemach finansowanych kapitałowo) lub nadwyżki zobowiązań (zarejestrowanych w systemie repartycyjnym jako kapitał uprawnień emerytalnych, bez pokrycia w aktywach finansowych) nad bieżącymi strumieniami składek emerytalnych (od pokolenia pracującego).

Oczywiście nadwyżkę zobowiązań publicznego systemu emerytalnego nad środkami dostępnymi w systemie pochodzącymi ze składek emerytalnych pokrywa budżet państwa. Wprowadzenie formuły świadczenia zdefiniowanego składką ogranicza ryzyko bankructwa poprzez ograniczenie zobowiązań do poziomu wniesionych składek, które stanowią podstawę tworzenia kapitału uprawnień emerytalnych (w systemie finansowanym repartycyjnie, gdzie z bieżących składek pokolenia pracującego finansowane są świadczenia pokolenia emerytów). Całkowita lub częściowa prywatyzacja emerytur, czyli przejście do finansowanego kapitałowego systemu emerytalnego (gdzie pokolenie pracujące opłacając składki gromadzi w funduszach emerytalnych aktywa, które w przyszłości mają być podstawą wypłaty świadczeń emerytalnych dla tegoż pokolenia), przenosi ryzyko bankructwa na beneficjentów, a z nim ryzyko inwestycyjne wyceny aktywów systemu [Banks, Emmerson 2000]. Następuje też (w systemach repartycyjno-kapitałowych, takich jak wprowadzony w Polsce w 1999 roku) podział ryzyka wypłacalności systemu emerytalnego (inaczej rzecz ujmując: ryzyka bankructwa) między państwo i rynek.

W publicznych systemach emerytalnych z segmentem kapitałowym „państwo nie przejmuje na siebie całkowitych zobowiązań emerytalnych, lecz dzieli się nimi z sektorem prywatnym” [por. Chybalski 2013, s. 18].

Można to różnie oceniać. Niewątpliwie, jest to sprzeczne z ideą odpowiedzialności państwa za powszechne zabezpieczenie emerytalne, ale w przypadku faktycznej decentralizacji uprawnień i środków powinno pozwolić na redukcję ryzyka specyficznego dzięki inwestowaniu w rozwój krajowych przedsiębiorstw. O ile systemy emerytalne finansowane repartycyjnie są bardziej podatne na ryzyko demograficzne, o tyle systemy finansowane kapitałowo bardziej wrażliwe są na ryzyko inwestycyjne. Rozsądnym rozwiązaniem wydaje się zatem podział ryzyka i mieszaną, repartycyjno-kapitałową formą finansowania systemów emerytalnych. Oczywiście, również w publicznym systemie emerytalnym finansowanym kapitałowo ostatecznym gwarantem wypłaty świadczeń emerytalnych pozostaje państwo, ale systemy mieszane, repartycyjno-kapitałowe czynią ich uczestników bardziej współodpowiedzialnymi za własne zabezpieczenie emerytalne (np. poprzez decydowanie o wyborze funduszu emerytalnego).

Z dotychczasowych rozważań można wyciągnąć wniosek, że w systemie repartycyjnym wszystkie czynniki specyficzne ryzyka dotyczącego planów emerytalnych są jednocześnie czynnikami systemowymi, gdyż państwo przejmuje na siebie całość ryzyka związanego z wypłacalnością systemu emerytalnego, a skumulowany w systemie ukryty dług związany ze zobowiązaniami wobec przyszłych emerytów w związku z procesem demograficznym starzenia się społeczeństwa w przyszłości coraz trudniejszy będzie do spłacenia.

W systemach emerytalnych finansowanych kapitałowo, gdzie funkcjonuje wiele funduszy emerytalnych gromadzących aktywa emerytalne, występuje ryzyko specyficzne związane z działalnością inwestycyjną poszczególnych funduszy. Tym większa jest więc waga rozwiązań instytucjonalno-fiskalnych oraz nadzoru. Rozwiązania te przesądzą o kosztach systemu kapitałowego, szczególnie dodatkowych kosztach administrowania i nadzoru, oraz jego zdolnościach do realizacji korzyści w postaci kompensacji ryzyka specyficznego. Dotyczy to zarówno finansowanych kapitałowo publicznych systemów emerytalnych, jak i systemów dodatkowych, w tym – zakładowych.

Szerszy opis i dyskusję oraz klasyfikację rodzajów ryzyka systemów emerytalnych czytelnik może znaleźć w [Chybalski 2013, s. 15-20, Brzęczek 2012; Rutecka 2012, s. 18]. Do wspomnianego już ryzyka ogólnosystemowego zaliczyliśmy czynniki systematyczne, czyli makrodeterminanty, które określa się też mianem ryzyka społecznego:

- tendencje demograficzne, w tym długości życia (długowieczności),
- poziom rozwoju gospodarczego i zamożności społeczeństwa,
- rachunek sektora finansów publicznych,
- ryzyko polityczne,
- rynek pracy, w tym poziom bezrobocia,
- ryzyko stopy procentowej i wartości pieniądza w czasie,

- ryzyko walutowe,
  - ryzyko rynkowej wyceny i koniunktury aktywów.
- Do czynników systemowo-instytucjonalnego ryzyka zaliczyliśmy:
- regulacje instytucjonalno-prawne,
  - regulacje fiskalno-podatkowe,
  - organizację nadzoru i instytucji centralnych,
  - strukturę rynku usług instytucji finansowo-emerytalnych (zwykle jest to oligopol albo rynek urzędowo regulowany w przypadku wprowadzenia obowiązku przystąpienia do planu emerytalnego).
- Ryzyko specyficzne dotyczy pojedynczych podmiotów i kompensuje się w tym większej części, im lepiej system jest zdywersyfikowany i zdecentralizowany dzięki czynnikom systemowo-instytucjonalnym. Do tego ryzyka zaliczyliśmy czynniki obciążające instytucję ubezpieczeniową lub towarzystwo inwestycyjne:
- ryzyko zarządzania,
  - ryzyko biznesu, czyli ryzyko działalności operacyjnej,
  - ryzyko bankructwa,
  - oraz ryzyko obciążające uczestników planu emerytalnego:
  - ryzyko inwestycyjne obejmuje ryzyko wyceny, stopy zwrotu i płynności,
  - ryzyko finansowe, między innymi ryzyko wysokości i systematyczności świadczenia.

### 3. DOBÓR KRAJÓW DO ANALIZY PORÓWNAWCZEJ

Wymienione czynniki ryzyka wszystkich trzech klas obciążają efektywność systemu. w tym także efektywność finansową. Chcieliśmy zbadać wpływ czynników instytucjonalno-fiskalnych na efektywność finansową zakładowych instytucji finansowo-emerytalnych. Dlatego kraje do porównania miały cechować się możliwie podobnym poziomem makrodeterminant systemu i determinant systemowo-instytucjonalnych, ale różnić się wybranym czynnikiem. Ocenę podobieństwa determinant dla kapitałowych systemów emerytalnych w krajach UE wykonano we wcześniejszej pracy [Brzęczek 2013], w której pogrupowano kraje, ale zróżnicowanie w grupach ciągle było bardzo duże, a podobieństwo miało charakter uśredniony względem wszystkich determinant. Dlatego zmodyfikowano grupowanie tak, aby dobrać kraje jak najbardziej różniące się jednym instytucjonalnym czynnikiem i jak najbardziej podobne w zakresie pozostałych determinant (zamiast kierować się uśrednionym podobieństwem). Dlatego Polskę porównujemy wyjściowo z Czechami, Rumunią, Słowacją Węgrami, których makro determinanty przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1.** Makrodeterminanty kapitałowych systemów emerytalnych w: Czechach, Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech w roku 2010

Determinanta	Czechy	Polska	Rumunia	Słowacja	Węgry
Współczynnik dzietności	1,43	1,30	1,25	1,40	1,23
Odsetek ludności w wieku produkcyjnym	69,90	71,30	70,00	72,00	68,70
PKB na głowę (% średniej UE w PPS)	80,00	64,00	49,00	73,00	66,00
Stopa bezrobocia	6,70	9,30	7,40	13,60	10,90
Stopa uczestnictwa obowiązkowego	0	54,80	55,00	43,90	45,40
Stopa uczestnictwa dobrowolnego	61,20	1,30	2,90	18,40	18,90
Liczba funduszy na milion mieszkańców	1,00	0,50	1,00	2,00	7,80
Wielkość ulg podatkowych (%PKB'07)	0,10	0,20	b/d	0,20	0,10

Źródło: na podstawie [Brzęczek 2013], [Eurostat 2013], [OECD 2012, s.105, 227] i [OXERA 2013]; uwaga dane Rumunii napisane kursywą były dostępne za 2012 [CSSPP 2013].

**Tabela 2.** Determinanty instytucjonalno-fiskalne wybranych uzupełniających systemów emerytalnych w: Czechach, Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech w latach 2009-2011

Cecha	Czechy	Polska	Rumunia	Słowacja	Węgry
Nazwa krajowa programu	Doplňkové penzijní sporeni	Pracowniczy program emerytalny (PPE)	Administrator de fonduri de pensii facultative	Doplňková dochodková spoločnosť	Foglalkoztatónyugdíj (biztosítás/szolgáltatás)
Nazwa angielska programu	Supplementary pension system with state contribution (SPFS)	Employee Pension Fund	Privately managed optional components	Supplementary retirement pension savings	Employer arranged pension (EAP), IORP
Formuła finansowa	fundusz	fundusz, ubezpieczenie,	fundusz	fundusz	fundusz, ubezpieczenie
Zarządzający/ czy obieralny przez pojedynczego uczestnika?	towarzystwo emerytalne/ tak	towarzystwo inwestycyjne, ubezpieczeniowe, pracownicze/ nie	towarzystwo inwestycyjne/ tak	towarzystwo emerytalne-SPAMC <sup>1</sup> / tak	towarzystwo ubezpieczeniowe lub pracownicze/ tak

cd tabeli 2

Cecha	Czechy	Polska	Rumunia	Słowacja	Węgry
Indywidualny /zakładowy	Indywidualny	zakładowy	podwójny <sup>2</sup>	podwójny <sup>2</sup>	zakładowy
Przystąpienie/ kontynuacja/ finansowanie przez zakład	nie dotyczy/ nie dotyczy/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ obowiązkowe	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ obowiązkowe
Przystąpienie/ kontynuacja/ finansowanie przez uczestnika	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne	dobrowolne/ dobrowolne/ dobrowolne
Opodatkowanie faz; inne fiskalne <sup>3</sup>	b.d.; dopłata rządowa	E/T/E/E; -	b.d., ogólnie tak	E/E/T/T	b.d.

<sup>1</sup> Supplementary Pension Asset Management Company

<sup>2</sup> według EIOPA [2013], ale co do Słowacji w źródłach OECD [2012, s.105, 227] i OXERA [2012, s. 248] uznaje się odwrotnie SPAMC za system osobisty, a PAMC za zakładowy.

<sup>3</sup> opodatkowanie składki pracodawcy/pracownika/dochodu/świadczeń okresowych programu: T/T/T/T, a zwolnienie któregoś strumienia finansowego – E.

Źródło: na podstawie [EIOPA 2013], [Insurance Europe 2013][OECD 2012], [OXERA 2012].

Determinanty instytucjonalno-fiskalne porównywanych systemów przedstawiono w tabeli 2. Za zakładowy uznajemy dodatkowy system emerytalny, w którym pracodawcy przymusowo lub dobrowolnie finansują składki pracowników. Stąd system ubezpieczenia indywidualnego (osobistego), w którym jest opcja finansowania przez pracodawców, uznajemy za quasi zakładowy. Tego typu mieszany system miały w 2010 roku Czechy i Rumunia. Czechy miały dobrowolny osobisty plan emerytalny, w którym składkę finansowali przede wszystkim uczestnicy, ale powszechne i znaczne było jej współfinansowanie przez pracodawców i, co jest rozwiązaniem wyjątkowym, również przez budżet państwa. Czeski dodatkowy indywidualny system emerytalny z udziałem pracodawców i państwa w finansowaniu składek jest podobny do polskiego PPE co do dobrowolności uczestnictwa ubezpieczonego i pracodawcy. Odróżnia się natomiast wysokim wsparciem fiskalnym z budżetu państwa, którego wpływ na efektywność finansową systemu i jej ryzyko zbadamy. Obowiązek przystąpienia i kontynuacji ubezpieczenia przez uczestnika dotyczył zwykle pracowników w młodszym wieku, natomiast pozostali pracownicy mieli wybór.

#### 4. METODYKA WYZNACZANIA EFEKTYWNOŚCI I RYZYKA SYSTEMU ORAZ WYNIKI

Efektywność inwestycyjną mierzy się stopą zwrotu, a ryzyko inwestycyjne zwykle odchyleniem standardowym tejże stopy zwrotu. W przypadku inwestycji finansowych przyjęło się też wyznaczać stopę zwrotu na jednostkę podjętego ryzyka stopy zwrotu (wskaźnik Sharpe'a), na jednostkę ryzyka rynku kapitałowego (wskaźnik Treynora) lub względem rynkowej stopy zwrotu i rynkowego ryzyka (wskaźnik Jensena) [Chybalski 2009]. Wpierw wyliczymy stopę zwrotu  $r_t$  zakładowego systemu emerytalnego w okresie  $t$ -tym na podstawie danych zagregowanych i wzoru:

$$r_t = \frac{\Delta \text{aktywów netto} - \text{składka}}{\text{średnie aktywa netto}},$$

Składka rozumiana jest tu w sensie netto, czyli po potrąceniu prowizji od wpłat. Z podanego wzoru wynika także dekompozycja wskaźnika dynamiki aktywów:

$$\frac{\text{aktywa netto}_{t+1}}{\text{aktywa netto}_t} = (1+r_t) \left(1 + \frac{\text{składka}}{\text{średnie aktywa netto}_t}\right).$$

Średnią geometryczną (złożoną) roczną stopę zwrotu w okresie 3-letnim wyliczymy ze wzoru:

$$\bar{r} = \sqrt[3]{\prod_{t=1}^3 (1+r_t)} - 1.$$

Natomiast średnią stopę zwrotu przy założeniu kapitalizacji ciągłej wyliczymy ze wzoru:

$$\bar{r} = \frac{1}{3} \ln \prod_{t=1}^3 (1+r_t).$$

Zestawienie danych wejściowych prezentuje tabela 3. Na podstawie danych z tabeli 3 oraz podanych wzorów wyliczyliśmy i przedstawiliśmy w tabeli 4 zmienne opisujące efektywność finansową i ryzyko badanych systemów. Pominęliśmy wskaźniki Sharpe'a i Treynora, ponieważ prowadzą one do mylnych wniosków, gdy stopa zwrotu badanych aktywów jest ujemna lub niższa od stopy wolnej od ryzyka, a tak było w niektórych badanych przypadkach.

**Tabela 3.** Podstawowe dane o zakładowych systemach emerytalnych w: Czechach, Polsce, Słowacji i na Węgrzech w latach 2008-2011

Zmienna	Czechy	Polska	Słowacja	Węgry
Aktywa netto '08	191 705	3 607 736	2231013	749 438
Aktywa netto '09	215 872	4 998 236	2 899 531	756 109
Aktywa netto '10	232 426	6 286 101	3 717 848	811 248
Aktywa netto '11	247 605	6 597 700	4 591 370	835 885
Składka '09	35 583	889 013	b/d	91 076
Składka '10	32 601	974 622	b/d	79 506
Składka '11	32 248	1 072 325	b/d	80 552
Liczba uczestników '09	4 395 000	333 544	1 434 870	1 328 414
Liczba uczestników '10	4 528 000	342 489	1 442 058	1 298 094
Liczba uczestników '11	4 566 000	344 643	1 450 705	1 267 284

Jednostki walutowe: Czechy – mln. koron, Polska – tys. zł, Słowacja – tys. euro, Węgry – mln forintów.

Źródło: na podstawie [Sebo 2013] oraz danych od ekspertów: dr Richarda Bense (The Central Bank of Hungary), Liviu Ionescu (CSSPP), dr Dariusza Stańko (OECD), prof. inż. Jaroslava Vostatka (University of Finance and Administration in Prague). Wszystkim ekspertom, także niewymienionym tutaj, dziękujemy.

Natomiast wskaźnik Jensena wymaga, aby stopa zwrotu rynku przekroczyła stopę wolną od ryzyka. Warunek został spełniony i dlatego wyliczyliśmy wskaźnik Jensena  $\alpha_i$  dla  $i$ -tego badanego systemu ze wzoru:

$$\alpha_i = \bar{r}_i - \beta_i (\bar{r}_{mi} - r_{fi}) - r_{fi}$$

gdzie:

- $\bar{r}_i$  – średnia geometryczna stopa zwrotu  $i$ -tego badanego systemu emerytalnego,
- $\beta_i$  – współczynnik ryzyka rynkowego stopy zwrotu  $i$ -tego badanego systemu emerytalnego, który wyliczyliśmy na podstawie korelacji ze stopami zwrotu  $i$ -tego indeksu giełdowego (kolejno PAX, WIG, PAX, BUX),
- $\bar{r}_{mi}$  – średnia rynkowa stopa zwrotu  $i$ -tego indeksu giełdowego,
- $r_{fi}$  – stopa procentowa wolna od ryzyka w kraju  $i$ -tego systemu na podstawie średniej rocznej rentowności rządowych obligacji długoterminowych według kryterium z Maastricht [Eurostat 2013] (odpowiednio do kolejności krajów w tabeli: 4,14; 5,95; 4,34; 8,01).



**Tabela 4.** Ocena efektywności i ryzyka finansowego zakładowych systemów emerytalnych w: Czechach, Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech w latach 2009-2011

Zmienna (%)	Czechy	Polska	Słowacja <sup>1</sup>	Węgry
Stopa zwrotu '09	-5,60	11,65	0,00	-11,21
Stopa zwrotu '10	-7,16	5,55	2,54	-3,11
Stopa zwrotu '11	-7,11	-11,81	-2,29	-6,79
Średnia złożona stopa zwrotu	-6,63	1,30	0,06	-7,10
Średnia ciągła stopa zwrotu	-6,86	1,29	0,06	-7,36
Odchylenie standardowe śródroczne	0,72	9,94	1,97	3,31
Współczynnik $\beta$ (niemianowany)	0,02	0,35	0,05	-0,06
Wskaźnik Jensena	-10,78	-7,83	-4,30	-14,48
Średnia stopa uczestnictwa ludności w wieku produkcyjnym	61,34	1,24	28,27	18,92
Średni przyrost stopy uczestnictwa	1,17	0,02	0,12	-0,45

<sup>1</sup> stopy zwrotu systemu słowackiego wyliczono jako średnią ważoną aktywami netto stóp zwrotu SPAMC przyjętych za [Sebo 2013].

Analiza wyników otrzymanych w tabeli 4 doprowadziła nas do następujących wniosków:

1. Wysokość zachęt fiskalnych, które miały według porządku krajów: Czechy, Węgry, Polska, Słowacja [Whitehouse 2006], znacznie bardziej determinuje stopę uczestnictwa, aniżeli efektywność inwestycyjna. Wyjątkiem jest tu Słowacja, ale z tabeli 2 widać, że na Słowacji składki pracowników nie były opodatkowane, a w Polsce tak. Dodatkowo pracodawca słowacki miał dobrowolność finansowania, a polski przymusowość, jeśli się zdecydował prowadzić program.
2. Im bardziej i szybciej dotowany, tym mniej efektywny inwestycyjnie jest system emerytalny. Efektywność inwestycyjna badanych systemów, oceniona na podstawie wskaźnika Jensena, jest znacznie poniżej efektywności rynku giełdowego i stopy procentowej obligacji. Jedynie polski i słowacki zakładowy dobrowolny system emerytalny uniknęły strat w okresie globalnej stagnacji gospodarczej.

3. System indywidualny lub indywidualno-zakładowy (Czechy i Słowacja) obciąża nisze ryzyko inwestycyjne niż systemy zakładowe (zobacz odchylenie standardowe w tabeli 4).
4. W systemie stricte zakładowym ekspozycja na ryzyko rynku akcji jest większa. Najwyższy współczynnik  $\beta$ , choć defensywny (poniżej 1), miał system polski. Wynika z tego, że programy zakładowe bardziej inwestują w krajowe przedsiębiorstwa. Widać to przez porównanie z indywidualnym systemem czeskim, którego współczynnik  $\beta$  był zdecydowani najbliższy zeru, czyli nie reagował na koniunkturę.

## 5. PODSUMOWANIE

W artykule przeprowadzono porównanie funkcji pracodawców w dobrowolnych uzupełniających systemach emerytalnych krajów Europy Centralnej: Czech, Polski, Rumunii, Słowacji i Węgier. W rezultacie przeprowadzonych badań porównawczych stwierdzono duże zróżnicowanie rozwiązań instytucjonalno-fiskalnych stosowanych w latach 2009-2011. Polska i Węgry oferowały typowo zakładowy system emerytalny. Słowacja utrzymywała system zakładowo-indywidualny (quasi-zakładowy). Natomiast Czechy i Rumunia oferowały system indywidualny z opcją finansowania przez pracodawcę zamiast systemu zakładowego. Z tej pary do dalszej analizy wybrano Czechy, ponieważ tamtejszy system oferował najwyższe w świecie zachęty fiskalne. Pogłębione porównanie dotyczyło oceny efektywności inwestycyjnej oraz ryzyka badanych systemów i zbadanie ich zależność od rozwiązań instytucjonalno-fiskalnych. Trzeba zaznaczyć, że warunki ogólnospołeczne i gospodarcze w grupie badanych krajów były zbliżone, co uprawniało nas do porównań szczegółowych.

Badania wymagały zgromadzenia odpowiednich danych ze źródeł wtórnych, do których dostęp był możliwy dzięki pomocy wymienionych w tekście ekspertów. Jeszcze raz dziękujemy. W celu oceny efektywności inwestycyjnej wyznaczono stopy zwrotu i ich średnie w latach 2009-2011. Najbardziej przydatny w tym zakresie okazał się wskaźnik Jensena, którego pomiary były wykonane względem specyficznych warunków poszczególnych krajów co do rynków kapitałowych i stóp procentowych. Ryzyko inwestycyjne zmierzono odchyleniem standardowym stopy zwrotu i współczynnikiem  $\beta$  wrażliwości na ryzyko rynku akcji.

Najważniejszy wniosek z przeprowadzonych badań wskazuje na występowanie zweryfikowanej empirycznie współzależności: im bardziej system jest dotowany tym mniej jest efektywny, ale za to przyciąga wielu uczestników. Zachęca to do stosowania zachęt odroczonej w czasie. Uprawnione są natomiast zachęty fiskalne dla pracodawców, którzy dobrowolnie zakładają i kontrolują zakładowe systemy emerytalne. Okazało się też, że systemy zakładowe podejmują wyższe ryzyko

całkowite, angażując się w ryzyko rynku akcji i inwestując w krajowe przedsiębiorstwa. Ciekawym kierunkiem dalszych badań byłyby między branżowe przepływy inwestycyjne powodowane przez zakładowe systemy emerytalne.

Systemy zakładowe podejmują wyższe ryzyko, ale oferują też wyższe stopy zwrotu. System polski miał wyższą średnią stopę zwrotu niż system słowacki, a ten wyższą niż czeski. System węgierski nie potwierdzał tej reguły, ale trzeba zwrócić uwagę, że system ten był w przededniu demontażu, a już w 2010 zdemontowano tam przymusowy indywidualny system kapitałowy. Wydarzenia te miały niewątpliwie wpływ na wyniki budapesztańskiej giełdy. Te zależności potwierdzają też wielkości miernika Jensena.

## LITERATURA

- Barr N., Diamond P., 2014, *Reformy system emerytalnego. Krótki przewodnik*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Banks J., Emmerson C., 2000, *Public and Private Pension Spending: Principles, Practice and the Need for Reform*, Fiscal Studies 21(1).
- Brzęczek T., 2012, *Wpływ filarów na ryzyko polskiego system emerytalnego* w: M. Szczepański (red.): *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych. Polska i świat*, Wyd. PP., Poznań, s. 85-94.
- Brzęczek T., 2013, *Demograficzne, ekonomiczne i instytucjonalne determinanty funkcjonowania kapitałowych programów emerytalnych w Europie a porównywalność badań* w: Szczepański M. (red.), *Reformowanie systemów emerytalnych – Porównania i oceny*, Wyd. PP, Poznań, s. 251-260.
- Chybalski F. (red.), 2009, *Otwarte fundusze emerytalne w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa.
- Chybalski F., Marcinkiewicz E. (red.), 2013, *Współczesne zabezpieczenie emerytalne. Wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*, Monografie Politechniki Łódzkiej, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.
- CSSPP (Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private), 2013, *Private Pensions Quarterly Review, Year VI – No. 1/2013*, [www.csspp.ro](http://www.csspp.ro), [dostęp: 20.04.2014].
- EIOPA, 2013, *Database of pension plans and products in EEA*, [https://eiopa.europa.eu/fileadmin/tx\\_dam/files/publications/Pensions\\_Register/EIOPA-BoS-13-054\\_Database\\_of\\_pension\\_plans\\_and\\_products\\_in\\_EEA\\_](https://eiopa.europa.eu/fileadmin/tx_dam/files/publications/Pensions_Register/EIOPA-BoS-13-054_Database_of_pension_plans_and_products_in_EEA_), [dostęp: 21.04.2014].
- Eurostat, 2013, [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu), [dostęp: 11.06.2013].
- Insurance Europe, 2013, *Tax treatment of 2nd and 3rd pillar pension products 2012*, <http://www.insuranceeurope.eu>, [dostęp: 12.04.2013], Brussels.
- Monkiewicz J., Gąsioriewicz L., 2010, *Zarządzanie ryzykiem działalności organizacji*, Wyd. C.H. Beck, Kraków.
- OECD, 2012, *Pensions Outlook 2012*, Paris.
- OXERA, 2013, *Study on the position of savers in private pension products*, [www.oxera.com](http://www.oxera.com), [dostęp: 12.09.2013].
- Rutecka J., 2012, *Zakres redystrybucji dochodowej w ubezpieczeniowym systemie emerytalnym*, Wyd. SGH, Warszawa.

Sebo J., 2013, *Study on the position of savers in private pension products. Statistical sources database.*

Social Protection Committee of EU, 2008, *Privately Managed Funded Pension Provision and Their Contribution to Adequate and Sustainable Pensions*, Brussels.

Whitehouse E., 2006, *Comparing Retirement Saving across Countries: an Economic Perspective*. Paris, 28-th International Congress of Actuaries.

### **OCCUPATIONAL PENSION SYSTEMS IN CENTRAL EUROPE. INVESTMENT EFFICIENCY AND RISK DUE TO SUBSIDIES AND INSTITUTIONAL FACTORS**

#### Summary

Investment efficiency of pension system depends on economy, demography and capital market of a country. Those determinants were similar for Czechia, Hungary, Poland and Slovakia in years 2009-2011. On the other side they differ in chosen institutional factors and in the level of fiscal incentives. Hungary and Poland had employer arranged system, but Polish PPE had the littlest fiscal stimulation. Czechia had an individual system, that was significantly financed by employers. Slovakia had mixed, employer-individual system. Czechia's subsidies were among the highest in the world and Slovakian were very small. The aim is to estimate the influence of fiscal and institutional factors on investment efficiency and risk. The main result shows that, the larger subsidies are, the lower investment efficiency is, but the higher is coverage rate. We argue for long term fiscal stimulation of employers that run voluntary occupational plans. Occupational plans have higher market risk than individual plans have, but invest in domestic enterprises and economy. Moreover, fiscal stimulation of individual plans redistributes income toward rich employees and toward financial institutions.

Alicja JAJKO-SIWEK\*

## **MIĘDZY I WEWNĄTRZPOKOLENIOWA REDYSTRYBUCJA DOCHODOWA W POLSKIM SYSTEMIE EMERYTALNYM**

Redystrybucja dochodowa wbudowana w polski system emerytalny ma na celu uzyskanie równomiernego rozkładu dochodów pomiędzy beneficjentami systemu. Celem pracy jest wskazanie kierunków i zakresu redystrybucji dochodowej w nowym polskim systemie emerytalnym z uwzględnieniem relacji wewnątrz oraz międzypokoleniowych. Do oceny i klasyfikacji redystrybucji wykorzystano metodę mikroekonomicznej symulacji stóp zastąpienia wynagrodzenia przez świadczenie emerytalne oraz metodę drzew klasyfikacyjnych i regresyjnych zbudowanych przy użyciu algorytmu CART. Czynniki uwzględnione w analizie redystrybucji to: płeć, metodologia budowy tablic trwania życia użytych do kalkulacji świadczeń, przerwy w pracy wynikające z wychowywania dzieci oraz poziom wynagrodzenia uczestników systemu.

Słowa kluczowe: redystrybucja dochodowa, świadczenie emerytalne, stopa zastąpienia, drzewa klasyfikacyjne i regresyjne

### **1. WSTĘP**

Polski system emerytalny działa na zasadzie zdefiniowanej składki, która to zasada zakłada aktuarialną neutralności systemu. Ponieważ jednak świadczenia emerytalne wielu uczestników systemu będą niskie, wprowadzono do systemu różnorodne mechanizmy redystrybucyjne [Owczarek 2009, s. 105]. Zadaniem redystrybucji jest przenoszenie środków emerytalnych pomiędzy poszczególnymi grupami uczestników systemu w celu utrzymania ich relatywnej pozycji dochodowej oraz zmniejszenia ubóstwa i wyrównania poziomu dochodów przyszłych emerytów [Ratajczak-Tuchołka 2012, s. 221–222]. Rozwiązania redystrybucyjne dotyczą

---

\* Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Statystyki i Demografii.

zarówno generacji opłacającej składki emerytalne jak i pokolenia osób pobierających świadczenia. Z punktu widzenia solidarności pokoleniowej istotne znaczenie ma określenie dopuszczalnego stopnia redystrybucji, a także monitorowanie jej kierunków oraz zakresu [Szumlicz 2005, s. 7].

Celem pracy jest wykazanie kierunków i zakresu redystrybucji dochodowej w polskim bazowym systemie emerytalnym w kontekście relacji między i wewnątrzpokoleniowych. Jako czynniki hipotetycznie sprzyjające mechanizmowi redystrybucji wskazano płeć uczestników systemu, metodologię budowy tablic trwania życia stosowanych do kalkulacji świadczeń, przerwy w pracy związane z wychowywaniem dzieci oraz poziom wynagrodzenia.

W opracowaniu redystrybucja odnosi się do obszaru zmniejszania nierówności dochodowej oraz, w przypadku analizy redystrybucji w kontekście poziomu wynagrodzenia, do obszaru unikania ubóstwa, co jest związane z gwarancją minimalnego dochodu. Powyższe cele rozważane są przez pryzmat podziału dochodu w ramach danej generacji oraz pomiędzy generacjami. Jako redystrybucje wewnątrzpokoleniową rozumiemy redystrybucję jaka ma miejsce pomiędzy osobami należącymi do pokolenia finansującego świadczenia emerytalne, czyli płacącymi składki. Natomiast redystrybucja międzypokoleniowa to redystrybucja pomiędzy generacją opłacającą świadczenia a generacją pobierającą emerytury [Ratajczak-Tuchołka 2012, s. 222]. Podstawową miarą, która wykorzystaną w opracowaniu do oceny redystrybucji jest stopa zastąpienia wynagrodzenia świadczeniem emerytalnym [Szumlicz 2006, s. 146; Rutecka 2012, s. 136–140] oszacowana przy pomocy mikrosymulacji [Chłoń-Domińczak 2012a, s. 61]. Zasadnicza analiza kierunków i zakresu redystrybucji oparta została o statystyczną metodę drzew klasyfikacyjnych i regresyjnych należąca do metod z zakresu drążenia danych. Drzewa klasyfikacyjne wykorzystano do oceny kierunków redystrybucji, natomiast drzewa regresyjne oszacowały zakres redystrybucji [Łapczyński 2003, s. 93].

## 2. METODOLOGIA

Opracowanie dotyczy uczestników objętych w całości przez polski, bazowy system emerytalny, funkcjonujący od 1999 roku, według przepisów prawa z 2013 roku. Mikrosymulacje teoretycznych stóp zastąpienia [European Commission 2006, s. 3] przeprowadzono w oparciu o dane makroekonomiczne podawane przez GUS [GUS 2012, s. 60-63] i ZUS [ZUS 2012, s. 8; Por. UKNUiFE 2003, s. 29–31]. Do kalkulacji przyjęto zróżnicowany wiek emerytalny (65-70 lat), staż pracy (25-52 lata) i różne poziomy wynagrodzenia (50% wynagrodzenia przeciętnego (PW); 100% PW i 150% PW). Badanie przeprowadzono według czterech czynników, sprzyjających mechanizmowi redystrybucji, czyli według: płci, metodologii budowy tablic trwania życia, przerw w pracy oraz poziomu wynagrodzenia. Stopy zastąpienia dla każdego z czynników oszacowano w wariancie podstawowym i alternatywnym.

Dla potrzeb analizy redystrybucji ze względu na płeć, stopy zastąpienia obliczono przy użyciu wspólnych tablic dla płci dla I filara oraz rozdzielnych tablic dla II filara. Jako alternatywę zastosowano zarówno w I jak i II filarze tablice rozdzielne [GUS 2013, s. 79]. Mechanizm redystrybucji związany z metodologią budowy tablic trwania życia analizowano wykorzystując przekrojowe tablice trwania życia (prognozowane dla roku 2020 przez Bank Światowy [The World Bank 2013]) oraz kohortowe tablice trwania życia oszacowane przy użyciu modelu Lee-Cartera (estymowane dla roku 2020 [Rossa 2011, s. 43]). Rozpatrując przerwy w pracy wzięto pod uwagę przerwy w pracy spowodowane urlopami wychowawczymi w wymiarze od 0 do 3 lat [Por. założenia w Jajko-Siwiek 2013]. Wpływ zróżnicowania wynagrodzenia na redystrybucję dochodową rozpatrywano dla zakresu wynagrodzenia od 50 do 300% PW. W przypadku tej analizy jak punkt graniczny dla mechanizmu redystrybucji przyjęto świadczenie minimalne. Uzyskanie emerytury poniżej wartości świadczenia minimalnego będzie wiązało się z konieczności dopłaty do jego wysokości. W wyniku przeprowadzonej symulacji stóp zastąpienia otrzymano zbiory obiektów liczące od 1224 do 3672 hipotetycznych przypadków. W zasadniczym etapie badania oszacowane zbiory obiektów analizowano przy użyciu drzew klasyfikacyjnych oraz drzew regresyjnych. Drzewa zostały wygenerowane za pomocą algorytmu CART (Classification and Regression Trees), który opracowali Breiman, Friedman, Olshen i Stone w 1984 roku [Breiman 1984; Gatnar 1998, s. 182].

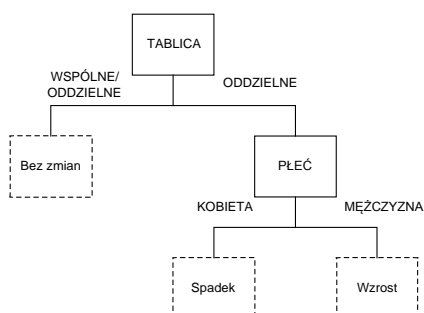
### **3. KIERUNEK I ZAKRES REDYSTRYBUCJI WEWNĄTRZPOKOLENIOWEJ**

Podstawą redystrybucji wewnątrzpokoleniowej w polskim systemie emerytalnym jest przede wszystkim płeć uczestników systemu. Powiązanie płci z poziomem świadczeń odbywa się poprzez zastosowanie odpowiednich tablic trwania życia do kalkulacji emerytur. Użycie tablic unisex, czyli tablic wspólnych dla płci wiąże się z redystrybucją od mężczyzn do kobiet, natomiast zastosowanie tablic oddzielnych, w związku z dłuższym przeciętnym trwaniem życia kobiet skutkuje ich niższymi świadczeniami [Szumlicz 2005, s. 107]. Rozwiązanie stosowane obecnie w systemie, polegające na zastosowaniu do oszacowania emerytur z I filaru tablic wspólnych, a z II filaru tablic oddzielnych w porównaniu z zastosowaniem w całym systemie bazowym tablic oddzielnych również powoduje redystrybucję środków. Zastosowanie tablic oddzielnych w całym systemie oznaczałoby spadek stóp zastąpienia kobiet i wzrost stóp zastąpienia dla mężczyzn (rysunek 1). Przepływ środków następuje w ramach pokolenia opłacającego składki.

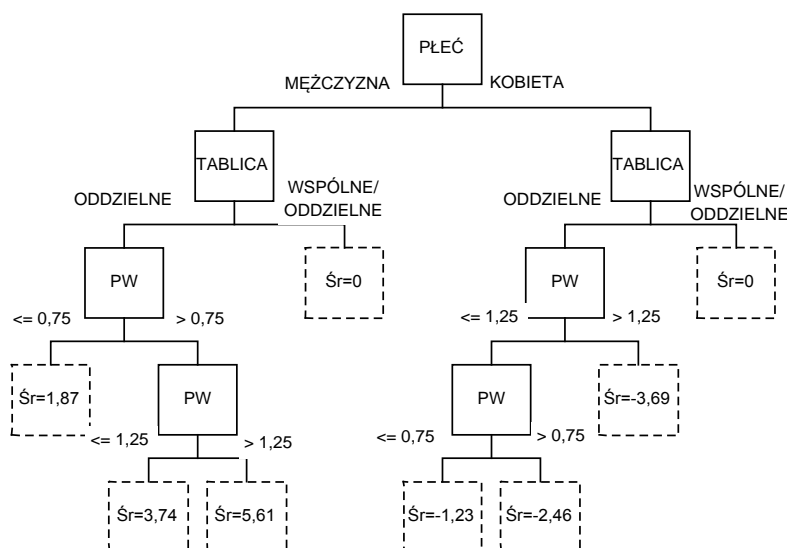
Zakres redystrybucji pomiędzy mężczyznami i kobietami związany jest z ich wcześniejszymi wynagrodzeniami. Im wyższe wynagrodzenie uczestnika systemu, tym następuje większa średnia zmiana jego stopy zastąpienia w przypadku zasto-

sowania tablic trwania życia oddzielnych dla płci. Przy czym spadki stóp zastąpienia jakie dotyczą kobiet wynoszą od 1,23 do 3,69 punktu procentowego i są niższe od wzrostów stóp zastąpienia dla mężczyzn mieszczących się w zakresie 1,87 a 5,61 punktu procentowego (rysunek 2).

Obecne zasady systemowe sprzyjają zatem kobietom. Zysk kobiet jest dzięki nim jednak mniejszy niż strata jaką ponoszą mężczyźni w wyniku takiego rozwiązania.



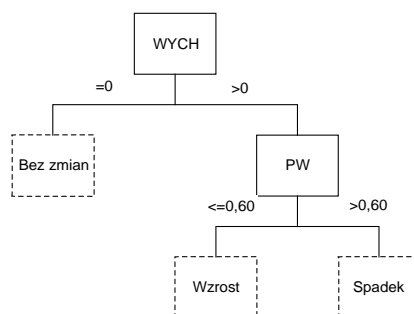
Rys. 1. Kierunek redystrybucji ze względu na płeć.  
Źródło: opracowanie własne



Rys. 2. Zakres redystrybucji ze względu na płeć.  
Źródło: opracowanie własne

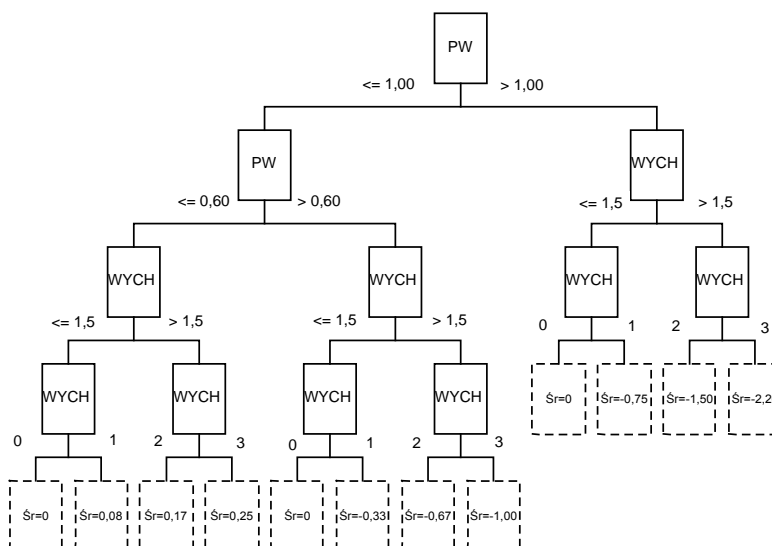


Drugim czynnikiem, sprzyjającym redystrybucji wewnątrzpokoleniowej są przerwy w pracy związane z wychowywaniem dzieci, czyli urlopy wychowawcze. W 2013 roku weszła w życie zasada naliczania za osoby przebywające na urloпах wychowawczych składki emerytalnej od 60% przeciętnego wynagrodzenia [Chłoń-Domińczak 2012b, s. 11]. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w wysokości przyszłego świadczenia emerytalnego. Stopy zastąpienia osób, które w czasie pracy zawodowej uzyskiwały wynagrodzenie niższe od 60% wynagrodzenia przeciętnego, wzrosną za sprawą korzystania z urloпów wychowawczych. Osoby z wynagrodzeniami wyższymi, poniosą konsekwencje przebywania na urlopie, w postaci spadku swojej emerytalnej stopy zastąpienia (rysunek 3).



Rys. 3. Kierunek redystrybucji ze względu na urlopy wychowawcze.

Źródło: opracowanie własne



Rys. 4. Zakres redystrybucji ze względu na urlopy wychowawcze.

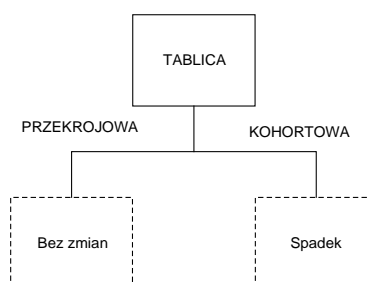
Źródło: opracowanie własne

Poziom spadku i wzrostu stopy zastąpienia związany z przebywaniem na urlopie wychowawczym uwarunkowany jest czasem trwania urlopu oraz wynagrodzeniem przyszłego emeryta. Im dłuższy czas urlopu oraz im wyższe wynagrodzenie tym większy zakres zmiany stopy zastąpienia. Jak pokazuje rysunek 4, spadki stopy zastąpienia mieszczą się między 0,33 a 2,26 punktu procentowego. Natomiast wzrost stopy zastąpienia ma niższy zakres i wynosi średnio około 0,08-0,25 punktu procentowego.

„W przypadku kobiet zarabiających 60% przeciętnego wynagrodzenia (lub mniej) okresy urlopu wychowawczego są zatem co najmniej w pełni rekompensowane w systemie emerytalnym, natomiast wraz ze wzrostem zarobków powyżej tej kwoty – wartość rekompensaty maleje. Oznacza to wyraźne ukierunkowanie redystrybucji związanej z zapewnieniem uprawnień w systemie emerytalnym na rodziców (głównie kobiety) o niskich zarobkach” [Chłoń-Domińczak 2012b, s. 12].

#### 4. KIERUNEK I ZAKRES REDYSTRYBUCJI MIĘDZYPOKOLENIOWEJ

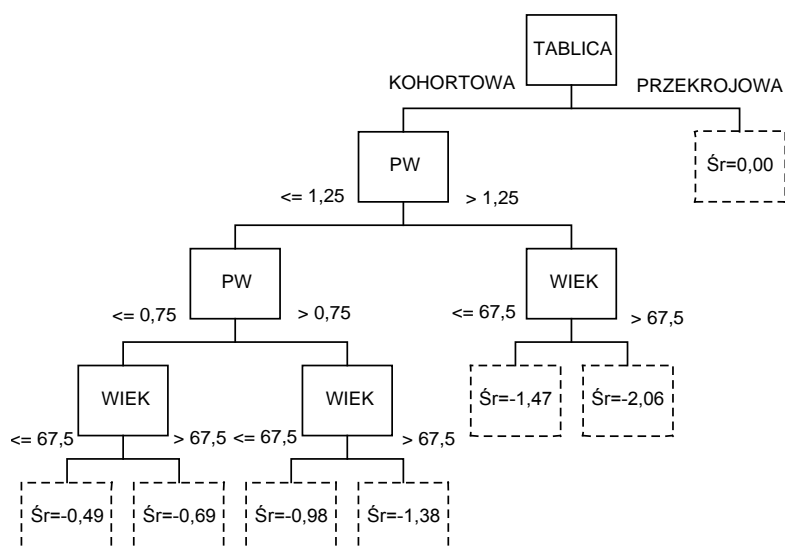
Redystrybucja międzypokoleniowa w polskim systemie emerytalnym podobnie jak redystrybucja wewnątrzpokoleniowa związana jest z tablicami trwania życia. W przypadku redystrybucji międzypokoleniowej dotyczy ona jednak metodologii zastosowanej do budowy tych tablic. Stosowane obecnie do kalkulacji emerytur tablice przekrojowe, zakładają że intensywność umieralności badanej populacji nie zmienia się w czasie. Tymczasem zgodnie z prawidłowościami demograficznymi następuje proces wydłużania się dalszego przeciętnego trwania życia. Zjawisko to uwzględniają tablice kohortowe, które podają wyższe wartości dalszego przeciętnego trwania życia dla poszczególnych roczników osób [Więckowska 2011, s. 64–65]. Zastosowanie kohortowych tablic trwania życia wiązałoby się jednak obniżeniem przyszłych świadczeń emerytalnych i stóp zastąpienia (rysunek 5).



Rys. 5. Kierunek redystrybucji ze względu na rodzaj metody budowy tablic trwania życia.  
Źródło: opracowanie własne

Osoby przechodzące na emeryturę, oszacowaną przy użyciu tablic przekrojowych będą w rzeczywistości pobierały świadczenia dłużej niż wylicza się to w momencie zakończenia przez nich pracy. Jest to równoznaczne z deficytem w funduszu ubezpieczeniowym w przyszłości i może oznaczać prawdopodobną redystrybucję od pokolenia opłacające składki do generacji osób przebywających na emeryturze, czyli redystrybucją międzypokoleniową.

Zakres spadku stóp zastąpienia spowodowany użyciem do oszacowania emerytur tablic kohortowych uwarunkowany jest poziomem wynagrodzenia i wiekiem przejścia na emeryturę. Podniesienie wieku emerytalnego oraz wzrost wynagrodzenia z czasu pracy zawodowej oznacza większą stratę. Mieści się ona między 0,59 a 2,06 punktu procentowego (rysunek 6). Obecne zasady systemowe polegające na wykorzystywaniu do szacowania emerytur tablic przekrojowych sprzyjają zatem osobom, które wygenerowały wysokie świadczenia emerytalne.

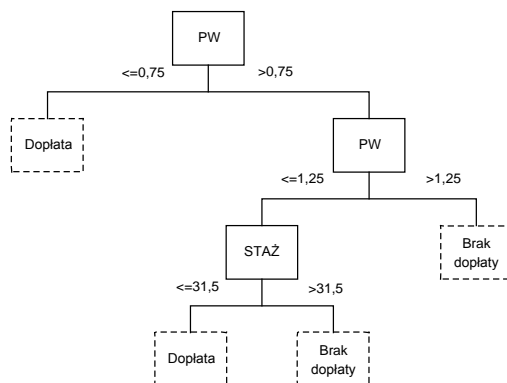


Rys. 6. Zakres redystrybucji ze względu na rodzaj metody budowy tablic trwania życia.

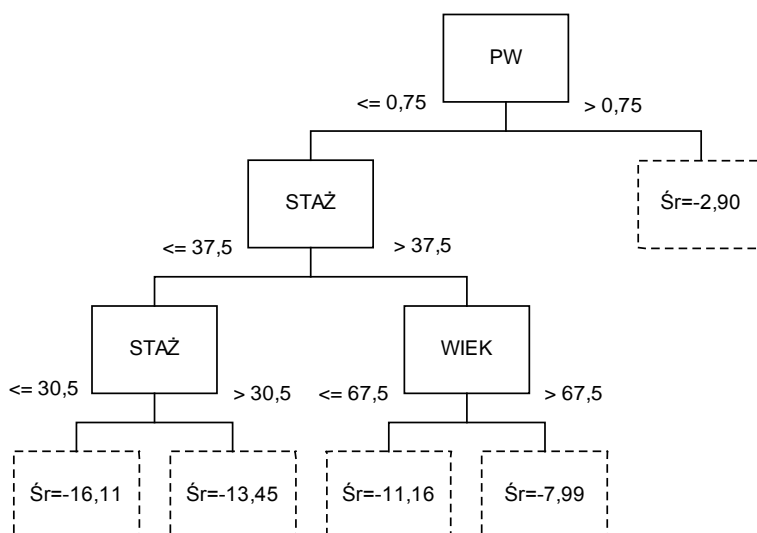
Źródło: opracowanie własne

Przekształcenie polskiego systemu emerytalnego w system o zdefiniowanej składce wykluczyło z niego prostą redystrybucję dochodową [Chłoń-Domińczak & Strzelecki 2013, s. 3]. Ponieważ jednak rozwiązanie takie powoduje generowanie przez wielu uczestników systemu zbyt niskich emerytur wprowadzono do systemu mechanizm redystrybucji międzypokoleniowej za pomocą emerytury minimalnej. Gwarancja minimalnego świadczenia ma spełniać rolę zabezpieczenia emerytów przed ubóstwem.

Przeprowadzone analizy wskazują, że dopłata do świadczenia minimalnego będzie konieczna w przypadku osób, które w czasie kariery zawodowej otrzymywały niskie wynagrodzenie lub osób uzyskujących przeciętne wynagrodzenie i odprowadzających składki emerytalne przez mniej niż 31 lat (rysunek 7).



Rys. 7. Kierunek redystrybucji ze względu na poziom wynagrodzenia.  
Źródło: opracowanie własne



Rys. 8. Zakres redystrybucji ze względu na poziom wynagrodzenia.  
Źródło: opracowanie własne

Skala dopłaty będzie tym większa im niższe było wynagrodzenie i krótszy staż pracy danej osoby (rysunek 8). Dla osób z wynagrodzeniami niższymi od 75% PW oraz stażem krótszym niż 30 lat dopłata do świadczenia minimalnego będzie sięgała ponad 16 punktów procentowych. Dla osób z wynagrodzeniem wyższym niż 75% PW dopłata będzie niższa i będzie wynosić średnio około 3 punktów procentowych.

## 5. ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone w opracowaniu analizy jednoznacznie potwierdziły tezę o występowaniu redystrybucji między i wewnątrzpokoleniowej w polskim systemie emerytalnym ze względu na płeć, metodologię budowy tablic trwania życia, przerw w pracy związane z urlopami wychowawczymi i poziom wynagrodzenia (tabela) oraz wskazały kierunki i zakres tej redystrybucji.

**Tabela 1.** Redystrybucja między i wewnątrzpokoleniowa – zestawienie wyników

Zmienna	STRATA	ZYSK	Rodzaj redystrybucji pokoleniowej
płeć (K, M)	mężczyzna	kobieta	wewnątrz- pokoleniowa (wewnętrzna)
	1,87 - 5,61	1,23-3,69	
urlopy wychowawcze (0, 1, 2, 3 lata)	podatnicy	osoby na urloпах wychowawczych	wewnątrz- pokoleniowa (zewnętrzna)
	osoby korzystające z urlopów wychowawczych, mające wysokie wynagrodzenie	osoby korzystające z urlopów wychowawczych, mające niskie wynagrodzenie	
	0,33-2,26	0,08-0,25	
tablice trwania życia (przekrojowe, kohortowe)	opłacający składki	pobierający świadczenie	między- pokoleniowa (wewnętrzna)
	0,59-2,06	0,59-2,06	
poziom wynagrodzenia (50, 100, 150, 300% PW)	podatnicy	osoby z niskim wynagrodzeniem i krótkim stażem pracy	między- pokoleniowa (zewnętrzna)
	2,90-16,11	2,90-16,11	

Źródło: opracowanie własne.

Działania redystrybucyjne o charakterze wewnątrzpokoleniowym skierowane są przede wszystkim do kobiet, z niskimi wynagrodzeniami, krótkim stażem pracy, związanym również z przerwami w pracy spowodowanymi urlopami wychowawczymi. Zakres redystrybucji wewnątrzpokoleniowej jest stosunkowo niewielki i mieści się w granicach średnio od 0,08 do 5,61 punktu procentowego stopy zastąpienia.

Natomiast międzypokoleniowe zobowiązania dotyczą głównie osób, które nie zgromadziły kapitału dostatecznego do uzyskania minimalnego świadczenia z powodu uzyskiwania w czasie kariery zawodowej niskiego wynagrodzenia lub z powodu krótkiego czasu odprowadzania składek emerytalnych. Oznacza to, że w polskim systemie emerytalnym nadal mocno osadzona jest solidarność międzypokoleniowa związana z poziomem wynagrodzenia uczestników systemu. Zakres tej redystrybucji jest bardzo duży i wynosi od 2,9 do 16,11 punktu procentowego. Redystrybucji międzypokoleniowej sprzyja także stosowanie do szacowania emerytur przekrojowych tablic trwania życia zamiast tablic kohortowych. Jednakże skala tej redystrybucji jest niewielka i nieznacznie przekracza 2 punkty procentowe.

Zdecydowanie najmocniejsze działanie redystrybucyjne związane jest z poziomem wynagrodzenia i koniecznością wypłacania emerytury minimalnej. Silny efekt redystrybucyjny można zaobserwować także w przypadku zastosowania tablic unisex i tablic oddzielnych dla płci. Znacznie słabsze znaczenie redystrybucyjne ma metodologia budowy tablic trwania życia, a najmniejsza jest skala przepływów związanych z przerwami w pracy.

Biorąc pod uwagę postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa, który związany jest z niskim przyrostem naturalnym oraz stosunkowo niskie koszty wynikające z kredytowania składek osób decydujących się na przerwanie pracy w celu wychowywania dzieci, celowe jest rozważenie wzmocnienia tej formy redystrybucji. Mogłaby ona przyjąć formę kredytowania składek za osoby na urlopach wychowawczych w wysokości składek od ich wcześniejszego wynagrodzenia. Zachęcałoby to osoby planujące urlop wychowawczy do uzyskania wyższego wynagrodzenia bezpośrednio przed urodzeniem dziecka. Obecne rozwiązanie sprzyja osobom o niskich wynagrodzeniach i długich urlopach i jest niekorzystne dla osób z wyższymi wynagrodzeniami. Dodatkowo koncepcja polegająca na odprowadzaniu wyższych składek za osoby na urlopach wychowawczych byłaby czynnikiem wiążącym w ramach systemu emerytalnego liczbę posiadanych dzieci z przyszlými uprawnieniami emerytalnymi. Rozwiązania takie stosowane są już w systemach emerytalnych Szwecji, Francji i Niemiec i niewątpliwie wpływają korzystnie na przyrost naturalny w tych krajach [Cigno 2007, s. 39]. Zasada taka warta jest rozważenia także w obliczu faktu występującego już społecznego przyzwolenia na działającą obecnie redystrybucję wewnątrzpokoleniową między mężczyznami i kobietami.

Natomiast niepokojący jest zakres redystrybucji związanej z poziomem wynagrodzenia.

Celem dalszych rozważań w zakresie badania między i wewnątrzpokoleniowej redystrybucji dochodowej może być analiza szerszego zakresu rozważanych czynników oraz wprowadzenie do badania innych czynników, które mogą stanowić podstawę do redystrybucji takich jak kwestia dziedziczenia środków emerytalnych, uczestnictwo w ZUS lub w ZUS i w OFE, zagadnienie zmian stóp zwrotu OFE i poziomu waloryzacji w ZUS spowodowane starzeniem się społeczeństwa. Wskazane jest także badanie redystrybucji w systemach emerytalnych, w których stosowane są inne metody kalkulacji świadczeń emerytalnych. Porównanie kierunków oraz zakresu redystrybucji między i wewnątrzpokoleniowej w różnych systemach emerytalnych, pomogłoby w rozpoznaniu skutecznych rozwiązań redystrybucyjnych pożądaných z punktu widzenia założeń przyjętych w polityce społecznej.

„Warto jednak zawsze pamiętać, że redystrybucja stanowi odstępstwo od zasady neutralności aktuarialnej świadczenia emerytalnego na poziomie indywidualnym i pomimo, że w pewnym zakresie dopuszcza się ją ze względów społecznych, jej relatywnie szeroki zakres może pociągać za sobą poważne nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu emerytalnego” [Szumlicz, 2005, s. 14].

## LITERATURA

- Breiman L., 1984, *Classification and regression trees*, Chapman&Hall, London.
- Chłoń-Domińczak A., 2012a, *Długoterminowe zabezpieczenie rodziny w systemie emerytalnym*, Komisja Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Chłoń-Domińczak A., 2012b, *Potrzeba prowadzenia długookresowych prognoz w systemach emerytalnych*, w: *Ludność, społeczeństwo, gospodarka. Pomiar statystyczny*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 35-64.
- Chłoń-Domińczak A., Strzelecki P., 2013, *The minimum pension as an instrument of poverty protection in the defined contribution pension system – an example of Poland*, *Journal of Pension Economics and Finance*, nr 12(03), s. 326-350.
- Cigno A., 2007, *Low fertility in Europe: Is the pension system the victim or the culprit?* CESifo Forum, nr 8(3), s. 37-42.
- European Commission, 2006, *Current And Prospective Theoretical Pension Replacement Rates*, Brussels.
- GUS, 2013, *Trwanie życia w 2012 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Jajko-Siwiek A., 2013, *Wpływ urlopów wychowawczych na poziom świadczeń emerytalnych w Polsce*, w: Chybalski, F., Marcinkiewicz, E. (red.), *Współczesne zabezpieczenie emerytalne : wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.
- Łapczyński M., 2003, *Drzewa klasyfikacyjne w badaniach satysfakcji i lojalności klientów*, w: *Analiza satysfakcji i lojalności klientów*, Materiały szkoleniowe firmy StatSoft Polska, Warszawa-Kraków, s. 93-102.
- Owczarek J., 2009, *Redystrybucyjność bazowego systemu emerytalnego w Polsce*, *Rozprawy Ubezpieczeniowe*, nr 7, s. 105-126.

- Ratajczak-Tuchołka J., 2012, *Solidarność w kontekście zmian bazowego systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999-2011*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 74, s. 217-235.
- Rossa, A., 2011, *Future Life-Tables Based on the Lee-Carter Methodology and their Application to Calculating the Pension Annuities*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, nr 250, s. 31-50.
- Rutecka J., 2012, *Zakres redystrybucji dochodowej w ubezpieczeniowym systemie emerytalnym*, Oficyna Wydawnicza-Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Szumlicz T., 2005, *Wyplata świadczeń z filara II systemu emerytalnego*, Urząd Kontroli i Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, Warszawa.
- Szumlicz T., 2006, *Ubezpieczenie społeczne: teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Warszawa.
- World Bank, 2013, *World Population Prospects: The 2012 Revision*, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, CD-ROM Edition.
- UKNUiFE, 2003, *Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, Urząd Kontroli i Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, Warszawa.
- Więckowska B., 2011, *Wpływ kohortowych tablic trwania życia na wysokość świadczeń emerytalnych*, w: *System emerytalny – problemy na przyszłość*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.
- ZUS, 2012, *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku*, Warszawa.

## **TRANSFERS BETWEEN AND WITHIN GENERATIONS IN THE POLISH PENSION SYSTEM**

### Summary

The income redistribution built into the Polish pension scheme aims at getting the even level of income between beneficiaries of the system. The main aim of the article is to indicate directions and scope of this income redistribution present in the Polish pension system, including transfers between and within generations. The method of microeconomic simulation was used to calculate the replacement rates. Then replacement rates were analyzed by classification and regression trees built using the CART algorithm. To get the complete view of the redistribution, author considers different factors: sex, methodology of construction of the life tables, parental leaves and level of income.



Anna WIJKOWSKA\*

## **PPE – QUO VADIS**

Pracownicze programy emerytalne współtworzą III filar systemu zaopatrzenia emerytalnego w ramach trzyfilarowego systemu wprowadzonego w 1999 roku. PPE stanowią dobrowolną formę oszczędzania na cele emerytalne opierającą się na inwestowaniu składek przekazywanych przez pracodawców oraz samych uczestników. Ze względu na zachęty podatkowe stanowią korzystną formę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego dla pracowników. Z danych publikowanych przez KNF wynika, że w Polsce wciąż nie jest to popularna forma oszczędzania – w 2013 roku z oszczędzania w ramach PPE korzystało jedynie 2,39% wszystkich zatrudnionych. Środki zgromadzone w ramach PPE są własnością pracownika i mogą zostać wycofane wyłącznie po spełnieniu ustawowo określonych przesłanek. W praktyce zauważalna jest jednak niepokojąca tendencja do wycofywania środków z PPE przed osiągnięciem wieku emerytalnego, co jest niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz wbrew celowi i idei PPE.

Słowa kluczowe: PPE, systemy emerytalne, wycofanie środków, wypłata transferowa, uczestnik PPE

### **1. ZNACZENIE PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH W POLSKIM SYSTEMIE ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO**

#### **1.1. Pozycja pracowniczych programów emerytalnych – informacje ogólne**

Pracownicze programy emerytalne działają w ramach trzyfilarowego systemu emerytalnego wprowadzonego w życie w 1999 roku. Pierwszy ze wspomnianych

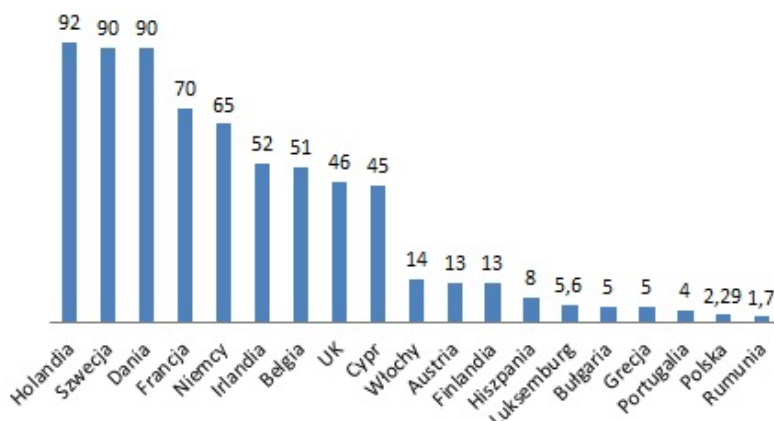
---

\* „Wojewódka i Wspólnicy” Sp.k., Kancelaria Prawa Pracy.

filarów stanowi obowiązkowy system repartycyjny, opierający się na finansowaniu świadczeń emerytalnych ze środków uzyskanych z obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne przekazywanych do ZUS. Uzupełniającym elementem systemu zaopatrzenia emerytalnego jest obowiązkowy drugi filar o charakterze kapitałowym, do którego jest przekazywana część obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne. Środki zgromadzone w ramach drugiego filaru są przekazywane do otwartych funduszy emerytalnych, zarządzanych przez powszechne towarzystwa emerytalne, które ze swej istoty są podmiotami komercyjnymi nastawionymi na prowadzenie działalności zarobkowej [Kopeć i Wojewódka 2005, s. 9]. Trzeci filar systemu zaopatrzenia emerytalnego w istocie opiera się na inwestowaniu składek dobrowolnie przekazywanych przez pracodawców oraz samych ubezpieczonych. Trzeci filar to trzy możliwości dodatkowego oszczędzania na emeryturę stworzone przez państwo w ramach indywidualnego konta emerytalnego (IKE), indywidualnego konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) oraz pracowniczego programu emerytalnego (PPE) [Ustawa z 20 kwietnia 2004]. Łączy je to, że są całkowicie dobrowolne, niezależne od ZUS, OFE oraz Skarbu Państwa, a co najważniejsze – mają wbudowane zachęty podatkowe.

Nie ma przeszkód, żeby oszczędzać na wszystkie trzy sposoby jednocześnie, jednak niewiele osób korzysta z choćby z jednej z możliwości oszczędzania w trzecim filarze. Jak wynika z danych dotyczących liczby uczestników pracowniczych programów emerytalnych, czy też samej liczby funkcjonujących programów – pracownicze programy emerytalne jako forma oszczędzania na przyszłą emeryturę nie cieszą się popularnością. Na dzień 31 grudnia 2013 roku w PPE oszczędzało 375 tys. osób, co stanowi 2,39% ogółu liczby osób zatrudnionych. Na dzień 31 grudnia 2013 roku zostało zarejestrowanych 1.070 PPE, z czego 33 PPE zostały zarejestrowane w 2013 roku. Niemniej, na koniec 2013 roku funkcjonowało o 24 PPE mniej niż na koniec 2012 roku. Powyższe jest wynikiem licznych wykreśleń PPE wynikających z likwidacji programów przez prowadzących je pracodawców w związku z ich trudną sytuacją finansową, jak również w konsekwencji konieczności ujednolicenia programów prowadzonych przez jednego pracodawcę w związku z połączeniem pracodawców prowadzących PPE. W 2013 roku zostało wykreślonych z rejestru PPE prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego 57 PPE. Jak wynika z najnowszych danych, na dzień 26 maja 2014 roku – w 2014 roku zostało zarejestrowanych 12 PPE. Jak wskazują prognozy – do końca 2014 roku zostanie zarejestrowanych mniej niż 30 PPE [KNF 2014].

Tymczasem, jak wynika z analizy danych dotyczących liczby pracowników w innych krajach Unii Europejskiej korzystających z oszczędzania w ramach PPE, Polska jest krajem, w którym odsetek pracowników będących uczestnikami PPE jest bardzo niski. W zasadzie, poza Rumunią, Polska jest państwem, w którym liczba uczestników PPE w stosunku do liczby pracowników na koniec 2012 roku jest najniższa w porównaniu z innymi państwami Unii Europejskiej.



Rys. 1. Odsetek pracowników objętych PPE w krajach Unii Europejskiej, dane na rok 2012.  
Źródło: [Petelczyc 2014]

## 1.2. Zasady funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych – informacje ogólne

Pracownicze programy emerytalne są formą zorganizowanego, grupowego, systematycznego oszczędzania na przyszłą emeryturę podlegającą szczególnemu nadzorowi państwa. Obowiązujące przepisy prawa precyzyjnie określają zasady tworzenia oraz funkcjonowania PPE. Szczegółowe regulacje dotyczące warunków prowadzenia PPE oraz uczestnictwa w nich zawarte są w ustawie o PPE i mają na celu zapewnienie ochrony zgromadzonych w ramach PPE środków finansowych. Przez cały okres funkcjonowania pracowniczego programu emerytalnego podlega on nadzorowi KNF. W szczególności organ nadzoru sprawdza, czy warunki uczestnictwa w programie są zgodne z przepisami prawa i gwarantują ochronę interesów osób oszczędzających w ramach PPE. Nadzór ten dokonywany jest m.in. poprzez weryfikację zapisów umów składających się na program. Analiza treści umów dokonywana jest zarówno na etapie tworzenia programu, jak również w trakcie jego funkcjonowania – zmiany w zakresie treści umowy zakładowej, czy też umowy z podmiotem zarządzającym wymagają wpisu zmian do rejestru, a w związku z tym regulacje powyższych umów podlegają analizie organu nadzoru. Nadzorowi podlega także właściwa realizacja programu przez pracodawcę.

To pracodawca tworzy dla swoich pracowników program umożliwiający gromadzenie przez nich środków na przyszłą emeryturę. Do wybranej instytucji finansowej oferującej zarządzanie PPE odprowadzane są środki z tytułu składki podstawowej, którą finansuje pracodawca oraz z tytułu składki dodatkowej wnoszonej dobrowolnie przez uczestników programu z własnych środków. Stosownie do

przepisów ustawy o PPE, pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone w jednej z czterech form:

- w formie pracowniczego funduszu emerytalnego,
- w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń jako grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- w formie zarządzania zagranicznego.

Pracowniczy program emerytalny może być prowadzony przez pracodawcę samodzielnie jako program zakładowy lub też wspólnie z innymi pracodawcami, którzy zdecydowali się na jego realizację na jednakowych warunkach – jako program międzyzakładowy [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 6].

Pracodawca może prowadzić dla swoich pracowników PPE tylko w jednej z wyżej wymienionych form. W wyjątkowych okolicznościach, precyzyjnie określonych w art. 7 ustawy o PPE [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 7], pracodawca może prowadzić jednocześnie więcej niż jeden program. Przystąpienie do programu jest dobrowolne. [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 2].

### **1.3. Sens zabezpieczenia emerytalnego w pracowniczym programie emerytalnym**

Gromadzenie oszczędności w ramach III filara ma na celu zapewnienie pożądanego poziomu zabezpieczenia emerytalnego. Dla przyszłego emeryta istotną kwestią jest uzyskiwanie świadczenia na poziomie, który pozwalałby na zachowanie na emeryturze standardu życia porównywalnego do wcześniejszego. Prognozy wysokości emerytury uzyskanej z I i II filara, wskazują, iż poziom przyszłej emerytury może nie odpowiadać oczekiwaniom przyszłych emerytów. Uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym zapewnia dodatkowe świadczenie emerytalne - wartość środków pochodzących z tych oszczędności stanowić może znaczną część przyszłej emerytury. Oznacza to, iż uwzględnienie dodatkowego źródła oszczędności emerytalnych np. z tytułu uczestnictwa w PPE umożliwia znaczną poprawę relacji między otrzymywaną emeryturą i ostatnim wynagrodzeniem.

Zaletą gromadzenia oszczędności w pracowniczym programie jest także fakt, iż zgodnie z przyjętym dla PPE rozwiązaniem, podatkiem dochodowym od osób fizycznych obciążone są składki, natomiast zyski z zainwestowanych środków oraz przyszłe wypłaty nie są opodatkowane. Wypłaty środków zgromadzonych w programie nabytych na podstawie rozrządzenia dokonanego przez uczestnika na wypadek śmierci lub w drodze spadku wolne są także od podatku od spadków i darowizn. Podstawową korzyścią wynikającą z uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym jest uzyskanie dodatkowego świadczenia emerytalnego. Szacuje

się, iż emerytura z I i II filara będzie stanowiła jedynie 40-60% zarobków otrzymywanych w momencie przejścia na emeryturę. Z tego względu środki zgromadzone w PPE mogą stanowić istotne uzupełnienie tych dochodów i przyczynić się do utrzymania na emeryturze standardu życia z okresu aktywności zawodowej.

Poniższa tabel zawiera symulację przedstawiającą kwoty środków zgromadzone na koncie uczestnika programu w zależności od okresu oszczędzania i wielkości wnoszonej składki. Obliczenia wykonano przy uwzględnieniu stałej stopy zwrotu z inwestycji w wysokości 5% rocznie [KNF 2008].

**Tabela 1.** Symulacja wysokości środków zgromadzone na koncie uczestnika w zależności o okresu oszczędzania i wielkości wnoszonej składki

Składka 7%				Składka kwotowa
Wynagrodzenie:	2000 zł	3000 zł	5000 zł	100 zł
Miesięczna składka:	140 zł	210 zł	350 zł	
<b>5 lat</b>	9 520,85 zł	14 281,28 zł	23 802,13 zł	6 800,61 zł
<b>10 lat</b>	21 739,52 zł	32 609,28 zł	54 348,80 zł	15 528,23 zł
<b>15 lat</b>	37 420,45 zł	56 130,68 zł	93 551,13 zł	26 728,89 zł
<b>20 lat</b>	57 544,71 zł	86 317,07 zł	143 861,78 zł	41 103,37 zł
<b>30 lat</b>	116 516,21 zł	174 774,31 zł	291 290,52 zł	83 225,86 zł

Źródło: [Komisja Nadzoru Finansowego, s. 15].

Jak wynika z powyższej tabeli, nawet odprowadzanie do PPE składki w wysokości 100 zł miesięcznie w skali kilkudziesięciu lat pozwala na zgromadzenie wysokiej sumy środków finansowych, które będą stanowiły istotne zasilenie budżetu po osiągnięciu wieku uprawniającego do skorzystania z tych środków poprzez ich wypłatę z programu.

## 2. MOŻLIWOŚCI WYCOFANIA ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH W PRACOWNICZYCH PROGRAMACH EMERYTALNYCH

### 2.1. Zasady wycofania środków zgromadzonych w pracowniczych programach emerytalnych

Zgromadzone w ramach programu środki są własnością uczestnika i mogą zostać wypłacone po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, przeniesione do innego programu lub na IKE, albo też, w szczególnych przypadkach mogą zostać uczestnikowi zwrócone. Przepisy prawa, choć dopuszczają w niektórych przypadkach

wycofanie zgromadzonych w PPE środków przed osiągnięciem uprawnień emerytalnych, zmierzają do zapewnienia długoterminowego oszczędzania, tak by zgromadzone środki były wykorzystane na cele emerytalne. Z tego względu, ustawodawca przewidział możliwość skorzystania ze zwolnień od obciążeń publiczno-prawnych oszczędzania w ramach PPE wyłącznie wówczas, gdy środki z PPE wycofywane są w formie wypłaty, tj. po spełnieniu przesłanek, których celem jest zapewnienie, że zgromadzone w PPE środki zostaną wykorzystane na cele emerytalne.

Oszczędności zgromadzone w PPE mogą podlegać wypłacie uczestnikowi lub osobom uposażonym:

- na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat lub po przedstawieniu decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i ukończeniu 55 lat.
- automatycznie po ukończeniu przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił on z wnioskiem o wypłatę środków (chyba, że uczestnik jest nadal pracownikiem pracodawcy prowadzącego program),
- na wniosek osoby uprawnionej – w przypadku śmierci uczestnika [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 42].

Ponadto, zgromadzone w PPE środki mogą zostać wycofane poprzez dokonanie wypłaty transferowej - przeniesienie do innego pracowniczego programu lub na indywidualne konto emerytalne. Na wniosek uczestnika zgromadzone środki zostają przeniesione do innego pracowniczego programu, w którym uczestniczy lub na IKE. Natomiast, w przypadku śmierci uczestnika na wniosek osoby uprawnionej zgromadzone środki mogą zostać przeniesione na IKE tej osoby [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 43].

W szczególnym przypadku zgromadzone w PPE środki powinny zostać zwrócone uczestnikowi. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy ma miejsce likwidacja PPE, jeżeli brak jest podstaw do wypłaty lub wypłaty transferowej lub też gdy istnieją przesłanki do wypłaty transferowej, ale uczestnik PPE nie wskazał w określonym terminie numeru rachunku na który może zostać dokonana taka wypłata [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art.44]. W przypadku zwrotu, od kwoty zwracanych uczestnikowi środków pobierana jest równowartość 30% sumy składek podstawowych wpłaconych na konto uczestnika do programu i kwota ta jest przekazywana do ZUS, celem powiększenia kapitału zgromadzonego przez uczestnika w ramach I filara systemu emerytalnego. W przypadku uczestnika, który przystąpił do PPE przed 01.06.2004 r. przekazywane jest 30 proc. sumy składek podstawowych wpłaconych do programu po 31.05.2004 r. [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 45].

Ponadto, w przypadku zwrotu środków, od przychodów uzyskanych w związku z uczestnictwem w programie pobierany jest też podatek od zysków kapitałowych [Ustawa z 26 lipca 1991].

## **2.2. Tendencje uczestników dotyczące wycofania środków zgromadzonych w pracowniczych programach emerytalnych**

Celem oszczędzania w ramach PPE jest przeznaczenie zgromadzonych w PPE środków finansowych na zasilenie budżetu w okresie korzystania ze świadczeń emerytalnych pochodzących z publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego. Niemniej, ustawodawca przewidział możliwości wycofania zgromadzonych w PPE środków jeszcze przed osiągnięciem wieku uprawniającego do dokonania ich wypłaty. W tym celu niezbędne jest spełnienie dodatkowych przesłanek, warunkujących możliwość wycofania zgromadzonych w PPE środków w formie wypłaty transferowej czy zwrotu. Jak wynika z obserwacji zachowań uczestników oraz danych prezentowanych przez KNF, uczestnicy korzystający z tej formy wycofania zgromadzonych w PPE środków nie są odosobnieni. Co więcej, zauważalny jest trend do poszukiwania i wykorzystywania przez uczestników możliwych opcji postępowania pozwalających na wycofanie środków z PPE przed osiągnięciem wieku emerytalnego, a co jeszcze bardziej niepokojące – zadysponowaniem tych środków, które uczestnicy tak wycofują niezgodnie z ich przeznaczeniem i wbrew celowi i idei PPE.

Jak wskazują dane prezentowane przez KNF na dzień 31 grudnia 2013 roku w PPE zostało zgromadzone ok. 9,4 mld zł aktywów, a średnia wysokość aktywów w PPE przypadających na jednego uczestnika to 25,7 tys. zł. Natomiast 19 tys. uczestników dokonało w 2013 roku wycofania środków zgromadzonych w PPE na łączną wartość 258,9 mln zł (średnia wartość wypłaty na uczestnika wyniosła 26,5 tys. zł), z czego 9 tys. uczestników przetransferował środki do innego PPE lub IKE [Sawicki 2014]. Powyższe dane jednoznacznie wskazują na znaczne zainteresowanie uczestników możliwościami zadysponowania zgromadzonymi w PPE środkami przed osiągnięciem wymaganego do dokonania wypłaty wieku lub nabyciem uprawnień emerytalnych.

Część transferu środków zgromadzonych w PPE rzeczywiście jest konsekwencją transformacji pracodawców prowadzących programy i wynikających z tego likwidacji PPE w trybie art. 7 ustawy o PPE. Niemniej zauważalna jest również tendencja poszukiwania przez uczestników rozwiązań pozwalających na pozyskanie i zadysponowanie na dowolny cel zgromadzonych w PPE oszczędności. Przykładem powyższego jest próba pozyskania przez uczestników zgromadzonych dotychczas w PPE środków poprzez realizację zwrotu na rzecz współmałżonka/byłego współmałżonka uczestnika z tytułu podziału majątku wspólnego. Niepokojące są podejmowane przez uczestników PPE działania polegające na zwiększonym napływie wniosków współmałżonków uczestników PPE o wypłatę środków zgromadzonych w PPE w następstwie podziału tych środków w związku z umownym ustaniem lub ograniczeniem między małżonkami wspólności majątkowej. Ideą i celem utworzenia pracowniczych programów emerytalnych, wyrażonym przez ustawodawcę w art. 3 ustawy o PPE jest gromadzenie środków z przeznac-

czeniu ich do wypłaty uczestnikom w przypadku osiągnięcia przez nich wieku 60 lat, oraz w innych przypadkach enumeratywnie wymienionych w ustawie. Dlatego też ustawodawca, realizując ten cel i określając możliwość dysponowania środkami zgromadzonymi w PPE, w ustawie o PPE zawarł przepisy które odnoszą się jedynie do uczestników PPE, i tylko w przypadku śmierci uczestnika, również do osób uprawnionych do tych środków.

I tak, ustawa o PPE w art. 42 ust. 1, określając zamknięty krąg osób, którym można wypłacić środki zgromadzone w PPE i wskazuje przesłanki umożliwiające dokonanie wypłaty. W myśl art. 2 pkt 12 ustawy o PPE osobą, uprawnioną jest osoba wskazana przez uczestnika w deklaracji, która otrzyma środki z programu w przypadku jego śmierci lub osoba, o której mowa w art. 832 § 2 ustawy z dnia 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.), albo spadkobierca uczestnika.

Jak z powyższego wynika w ww. ustawie nie określono innych przypadków, w których może nastąpić wypłata. Wyjście środków poza pracowniczy program emerytalny przewidują również przepisy art. 43 ustawy o PPE, umożliwiające dokonanie wypłaty transferowej do innego PPE lub na IKE, ale tylko w przypadku gdy uczestnik nie jest już pracownikiem pracodawcy prowadzącego ten program. Również z wskazanego w art. 44 ww. ustawy odwołania do art. 41 ust. 6 tej ustawy wynika, że zwrot środków z programu możliwy jest tylko w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej. Wszystko to świadczy, że intencją ustawodawcy było pozostawienie środków w programie do momentu, spełnienia, warunków do wypłaty.

Użyte w ustawie o PPE pojęcia wypłata, wypłata transferowa i zwrot odnoszą się do uprawnień i obowiązków uczestnika PPE, ewentualnie osoby uprawnionej i tym samym związane są z zachowaniem się uczestnika PPE, ewentualnie osoby uprawnionej. Stąd też należy uznać, że przepisy te nie znajdują zastosowania w przypadku rozliczeń z małżonkiem/byłym małżonkiem z tytułu podziału majątku wspólnego, gdyż nie jest on osobą wymienioną ww. ustawie, jako osoba, której będą przekazane środki zgromadzone w PPE uczestnika/zmarłego uczestnika (pomijając przypadek kiedy małżonek/względnie były małżonek jest osobą uprawnioną lub spadkobiercą), jak również przepisy te nie zawierają regulacji odnoszącej się do podziału środków zgromadzonych w PPE w wyniku ustania wspólności małżeńskiej.

### **2.3. Podział środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym a podział majątku wspólnego**

Niemniej, przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych nie regulują kwestii podziału środków zgromadzonych na rachunku w pracowniczym programie emerytalnym w sytuacji np. rozwodu uczest-



nika pozostającego we wspólności majątkowej małżeńskiej. W związku z powyższym, dla rozstrzygnięcia losu zgromadzonych w okresie wspólności majątkowej małżeńskiej należy posłużyć się regulacją ustawy z dnia 25 lutego 1964 roku – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (dalej: KRiO). Zgodnie z art. 31 § 2 KRiO do majątku wspólnego małżonków należą w szczególności m.in. pobrane wynagrodzenie za pracę i dochody z innej działalności zarobkowej każdego z małżonków, czy dochody z majątku wspólnego, jak również z majątku osobistego każdego z małżonków.

Przepis art. 31 § 2 KRiO wskazuje jedynie cztery wybrane kategorie składników majątku wspólnego, a ponad nimi należą do niego wszystkie inne przedmioty majątkowe, z wyjątkiem tych, które zostały enumeratywnie wskazane w art. 33 KRiO jako składniki majątku osobistego. Zatem należy uznać, iż również środki zgromadzone na rachunku PPE powinny zostać zakwalifikowane jako majątek wspólny małżonków i wówczas orzeczenie rozwodu i dział majątku może skutkować wypłatą środków z rachunku uczestnika PPE na rzecz byłego współmałżonka w sytuacji, gdy w trakcie trwania małżeństwa pomiędzy współmałżonkami istniała majątkowa wspólność ustawowa.

W zakresie ewentualnego podziału środków zgromadzonych w PPE należy wskazać, iż zgodnie z art. 46 KRiO w sprawach nieunormowanych w artykułach poprzedzających, od chwili ustania wspólności ustawowej do majątku, który był nią objęty, jak również do podziału tego majątku, stosuje się odpowiednio przepisy o wspólności majątku spadkowego i o dziale spadku. Powyższy przepis odsyła m.in. do art. 1037 § 1 Kodeksu cywilnego, który stanowi iż dział spadku może nastąpić bądź na mocy umowy między spadkobiercami, bądź na mocy orzeczenia sądu na żądanie któregośkolwiek ze spadkobierców. Równocześnie swoje zastosowanie znajdzie tutaj art. 1038 § 2 Kodeksu cywilnego, w myśl którego umowny dział spadku może objąć cały spadek lub być ograniczony do części spadku. Jeżeli sąd nie wskazał dotychczas, które składniki majątku wspólnego przysługują każdemu z małżonków, ponieważ nie został przeprowadzony dział majątku, ich podział może nastąpić po orzeczeniu rozwodu, albo sądownie albo poprzez spisanie przez byłych współmałżonków umowy o zniesienie współwłasności w zakresie środków zgromadzonych na rachunku w PPE w trakcie trwania małżeństwa.

Powyższe prowadzi do stwierdzenia, że były współmałżonek uczestnika, powinien otrzymać wypłatę przypadającej mu części środków. Kierując się jednak wykładnią językową należy zauważyć, że realizacja wypłat innym osobom niż określone w art. 42 ustawy o PPE byłaby sprzeczna z literalnym brzmieniem tych przepisów. Stąd, uwzględniając ww. wykładnię, przepisy ustawy o PPE nie znajdują zastosowania w przypadku rozliczeń z małżonkiem/byłym małżonkiem z tytułu podziału majątku wspólnego. Dodatkowo, z uwagi na fakt, że w większej części środki zgromadzone w pracowniczym programie emerytalnym pochodzą ze składek podstawowych finansowanych przez pracodawcę [Ustawa z 20 kwietnia 2004, art. 24 ust. 1] należy wskazać, że sytuacja, w której środki zostaną wyprowadzone z programu: poza reżimem określonym w ustawie o PPE, może demotywować pracodawców do tworzenia i finansowania takich programów dla swoich pracowników.

Tak więc, mając na uwadze zasadniczy cel utworzenia PPE i odkładania środków w tych programach, oraz szereg przepisów ustawy o PPE stanowiących barierę do wyprowadzania środków z PPE w celu bieżącej ich konsumpcji, możliwość wyprowadzania środków zgromadzonych w PPE poza program, tytułem podziału majątku po ustaniu małżeńskiej i wspólności majątkowej, z pominięciem reguł wyrażonych w ustawie, a także z pominięciem konsekwencji związanych z wcześniejszym wycofaniem środków PPE (np. pominięcie zmniejszenia wypłacanej kwoty o równowartość 30 % sumy składek podstawowych wpłaconych do programu, która powinna być przekazana do ZUS, jako składka należna na ubezpieczenie emerytalne oraz nieopodatkowanie wypłacanej kwoty) należy ocenić negatywnie, jako sprzeczną z celem, dla którego utworzono PPE.

#### LITERATURA

- Komisja Nadzoru Finansowego, 2014, Raport o stanie sektora ubezpieczeń po IV kwartale 2013 r. (15-05-2014), [http://www.knf.gov.pl/Images/PPE\\_21\\_05\\_2014\\_tcm75-5913.xls](http://www.knf.gov.pl/Images/PPE_21_05_2014_tcm75-5913.xls), [dostęp: 09.06.2014].
- Komisja Nadzoru Finansowego Departament Pracowniczych Programów Emerytalnych, 2008, Poradnik uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, [http://www.knf.gov.pl/Images/Poradnik\\_uczestnika\\_ppe\\_tcm75-9560.pdf](http://www.knf.gov.pl/Images/Poradnik_uczestnika_ppe_tcm75-9560.pdf), str. 15 [dostęp: 09.06.2014].
- Kopeć A., Wojewódka M., 2005, *Pracownicze programy emerytalne* Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Petelczyc J., 2014, *Pracownicze Programy Emerytalne w krajach UE*, konferencja Prawo do swobodnego przemieszczania się po Unii Europejskiej w kontekście nowych regulacji dotyczących delegowania pracowników i pracowniczych programów emerytalnych, Warszawa, 15 maja 2014, Zakład Zabezpieczenia Społecznego IPS UW.
- Sierocka I., 2010, *Pracownicze programy emerytalne*, Temida2, Białystok.
- Szczepański M., 2010, *Stymulatory i bariery rozwoju zakładowych systemów emerytalnych na przykładzie Polski*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Szumlicz T., 2005, *Ubezpieczenia społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa.
- Sawicki P., 2014, *Rynek PPE: struktura, aktywa, formy, perspektywy wzrostu, konferencja System emerytalny po zmianach: czy Pracownicze Programy Emerytalne mają szansę na rozwój?*, Warszawa, 26 maja 2014, Business Centre Club.
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., - Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U., nr 9, poz. 59 ze zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., - Kodeks cywilny, Dz. U., nr 16, poz. 93., z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991r., o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U., nr 80, poz. 350 ze zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz. U., nr 116, poz. 1207 ze zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego, Dz. U., nr 116, poz. 1205 ze zm.

---

**OPS – QUO VADIS?**

## Summary

Occupational pension schemes form part of third pillar within the three pillar pension system introduced in 1999. OPS is a voluntary form of saving for retirement based on investments of contributions paid both by employers and employees. Due to the tax incentives it represents a favorable form of supplementary pension scheme for employees. According to data published by the FSA it is still not a popular form of saving in Poland – in 2013 only 2.39% of all employees benefited from OPS. The funds accumulated within EPP are the property of the employee and may be withdrawn only after fulfilling certain statutory conditions. In practice, however, we observe a disturbing tendency to withdraw funds from the OPS before reaching retirement age, which is contrary to the purpose and concept of the OPS.



Lilianna JODKOWSKA\*

## **SYSTEM EMERYTALNY W NIEMCZECH – STAN I PERSPEKTYWY**

Celem opracowania jest przedstawienie systemu emerytalnego w Niemczech oraz analiza jego sytuacji w dobie przemian demograficznych, a także wskazanie wybranych przeprowadzonych reform, które mają zapewnić funkcjonowanie systemu w przyszłości. W pierwszej części opracowania opisane zostały filary niemieckiego systemu emerytalnego, natomiast w drugiej starano się wykazać aktualne zagrożenia w zakresie finansowania systemu emerytalnego wynikające ze zmiany struktury wieku społeczeństwa. W zakończeniu podsumowano i zebrano wnioski opracowania.

Słowa kluczowe: system emerytalny w Niemczech

### **1. WPROWADZENIE**

Niemiecki system emerytalny wprowadzono przed ponad stu laty jako jeden z pierwszych na świecie państwowych systemów emerytalnych. W momencie jego wprowadzenia był to system, na którym wzorowały się inne kraje. Niemiecki system zabezpieczenia emerytalnego składa się z trzech filarów, jednym z nich jest ustawowy (obowiązkowy) filar, który jest przedmiotem niniejszych rozważań, finansowany metodą repartycji. Podobne systemy, oparte na trzech filarach, funkcjonują także w innych krajach, np. w Polsce, Holandii, Wielkiej Brytanii.

Niemiecki ustawowy system emerytalny zabezpiecza trzy ryzyka:

- długowieczności, wypłacając emerytury osobom powyżej sześćdziesiątego roku życia o długim stażu pracy,
- inwalidztwa, wypłacając renty inwalidzkie osobom niezdolnym do pracy,
- egzystencji osób owdowiałych i sierot po śmierci ubezpieczonego.

---

\* Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Fachbereich, Wirtschaftswissenschaften I.

Największy udział w wypłatach z systemu emerytalnego mają emerytury za staż pracy ok. 70%, ok. 23% stanowią renty dla owdowiałych i osieroconych, a ok. 8% renty inwalidzkie.

Ze względu na metodę finansowania systemu głównym czynnikiem determinującym jego problemy jest ubywanie osób w wieku produkcyjnym wpłacających składki, przy jednoczesnym wzroście liczby osób pobierających świadczenia oraz przy wydłużającym się okresie ich pobierania. W okresie wprowadzenia świadczeń emerytalnych rozpoczynano pracę w wieku 16 lat, obecnie średnio w wieku 21 lat. Dłuższy okres edukacji powoduje krótszy okres pracy i krótszy okres wpłacania składek do systemu (jest niewiele osób, które przepracowały 35 lat i więcej).

## 2. CECHY NIEMIECKIEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO

Ubezpieczenie emerytalne zostało wprowadzone wraz z innymi ubezpieczeniami społecznymi przez kanclerza O. Bismarcka w roku 1889 i było prekursorskie w stosunku do podobnych świadczeń innych krajów (tab. 1). Do momentu wprowadzenia ubezpieczeń społecznych istniały zakładowe, związkowe i komunalne formy samopomocy.

**Tabela 1.** Wprowadzenie obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w wybranych krajach

Kraj	Ubezpieczenie od wypadków przy pracy	Ubezpieczenie chorobowe	Ubezpieczenie emerytalne	Ubezpieczenie od bezrobocia
Austria	1887	1882	1927	1920
Dania	1898	1892	1891	1907
Francja	1946 (1898)*	1930 (1898)	1895 (1910)	1967 (1905)
Holandia	1901	1929	1913	1949 (1916)
Niemcy	<b>1884 (1854 Prusy) prekursorskie</b>	<b>1883 prekursorskie</b>	<b>1889 prekursorskie</b>	1927
Norwegia	1894	1909	1936	1938 (1906)
Polska	1924	1919	1927	1924
Szwajcaria	1911 (1881)	(1911)	1946	1976 (1924)
Szwecja	1916	1891	1913	1934 (1914)
USA	1918	1965	1935	1935
WB	1946 (1898)	1911	1925 (1908)	1911 prekursorskie

\* W nawiasie subwencjonowane ubezpieczenia dobrowolne opierające się na idei wzajemnego wspierania się.

Źródło: [Schmidt 1988, s. 118; Auleytner 2005, s. 116, 150].

Przepisy prawne dotyczące funkcjonowania niemieckiego systemu emerytalnego zawarte są obecnie w Szóstej Księdze Kodeksu Ustaw Socjalnych (*SGB VI*), a organem obsługującym jest odpowiednik ZUSu – Zakład Ubezpieczeń Emerytalno-Rentowych (*Rentenversicherungsanstalt*). Źródłem dochodów są składki bieżące (ok. 75% wpływów) i dotacje państwowe (ok. 25% wpływów do systemu). Składka, w 2013 r. 18,9% od płacy brutto, obciąża po połowie pracownika i pracodawcę. Podstawą wymiaru jest wynagrodzenie brutto. Składki obowiązkowe odprowadzane są od wynagrodzeń nieprzekraczających ustalonego na dany rok górnego progu płacowego (*Beitragsbemessungsgrenze*). W 2013 r. próg płacowy został ustalony na 5.800 €/mies. (w 2014 r. na 5.950 €/mies.) [*Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2014*, źródło internetowe]. Progi płacowe na kolejne lata ustalane są przez rząd federalny i publikowane w dzienniku ustaw.

Emerytalny system zabezpieczenia ustawowego oparty jest na następujących zasadach:

- zasadzie solidarności realizowanej przez międzygeneracyjne i wewnątrzgeneracyjne finansowanie świadczeń,
- zasadzie rekompensaty utraconych z powodu starości dochodów: emerytura powinna gwarantować możliwość utrzymania dotychczasowego poziomu życia,
- zasadzie (przymusowej) przezorności przez obowiązek zadbania o poziom życia w przyszłości,
- zasadzie uzależnienia świadczeń emerytalnych od statusu zatrudnienia – składka płacona jest od dochodu uzyskanego z pracy zarobkowej,
- zasadzie ekwiwalentności polegającej na otrzymaniu świadczeń w zależności od wysokości wpłaconych składek i długości czasu ich wpłacania [*Grundprinzipien*, źródło internetowe].

Podwaliny obecnie funkcjonującego systemu emerytalnego stworzyła reforma z roku 1957. Wprowadziła ona tzw. dynamiczną emeryturę<sup>1</sup> i waloryzację świadczeń<sup>2</sup>. Świadczenie to nie miało chronić przed ubóstwem, lecz zapewnić utrzymanie dotychczasowego poziomu życia i stanowiło jeszcze do lat 80. XX w. ok. 60% średnich dochodów ubezpieczonego.

Niemiecki system zabezpieczenia emerytalnego składa się z trzech filarów (tab. 2). Rozwiązanie to opiera się na założeniu, że dochód na starość pochodzi z różnych źródeł, a każde z nich jest kolejnym filarem systemu.

---

<sup>1</sup> Dynamiczna emerytura zapewnia ubezpieczonemu roczny wzrost świadczenia pomiędzy 2 a 5%. Emerytura ta składa się z gwarantowanego świadczenia podstawowego oraz rocznego wzrostu świadczenia zależnego od nadwyżek wygosparowanych przez system emerytalno-rentowy.

<sup>2</sup> Waloryzacja obejmuje emerytury i renty, polega na dopasowaniu wysokości świadczeń do rozwoju cen towarów i usług konsumpcyjnych w okresie od roku kalendarzowego, w którym była przeprowadzona ostatnia waloryzacja.

**Tabela 2.** Filary niemieckiego systemu emerytalnego

Filar 3 Zabezpieczenie indywidualne	Zabezpieczenia prywatne (ubezpieczenie na życie, oszczędności itp.)		
	Ubezpieczenia prywatne	Zabezpieczenie prywatne wspierane przez państwo ( <i>Riester-Rente</i> )	Zabezpieczenie podstawowe ( <i>Rürup-Rente</i> )
Filar 2 Zabezpieczenie zakładowe	Ubezpieczenie brackie	Emerytalne systemy zakładowe	Dodatkowe zabezpieczenie dla pracowników administracji państwowej
Filar 1 Zabezpieczenie ustawowe	świadczenia emerytalne		
	świadczenia minimalne		

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszym filarem jest zabezpieczenie ustawowe (od 2001 r. uzupełnione o świadczenia minimalne, tzw. zabezpieczenie podstawowe – *Grundsicherung*). Warunkiem otrzymania ustawowej emerytury za staż pracy jest wysługa lat i osiągnięty wiek (rok urodzenia). Rodzaj otrzymywanej emerytury jest zależny od przebiegu kariery zawodowej i roku urodzenia ubezpieczonego. Ze względu na te kryteria można wyróżnić emeryturę za staż pracy (*Regelaltersrente*), którą otrzymuje się po ukończeniu 65 roku życia i co najmniej 5 latach płacenia składek oraz emeryturę dla osób o szczególnie długim stażu (*Altersrente für langjährig versicherte*). Wiek emerytalny oraz lata składkowe zmieniały się na przestrzeni ostatnich lat, ważniejsze zmiany w systemie emerytalno-rentowym zestawione zostały w tabeli 4.

Drugim filarem są emerytalne systemy zakładowe organizowane i oferowane przez pracodawcę. Początki zakładowego systemu ubezpieczeń emerytalnych sięgają XIX w. i występują nadal przede wszystkim w dużych zakładach produkcyjnych, np. Krupp, Siemens, Volkswagen. Zabezpieczają one dodatkowe świadczenia swoim odchodzącym na emeryturę pracownikom. Są one dobrowolne, prywatne i oparte o model kapitałowy.

Filar trzeci: Zabezpieczenie indywidualne jest dobrowolne i realizowane w modelu kapitałowym (fundusze inwestycyjne, papiery wartościowe, produkty ubezpieczeniowe i bankowe, kapitał rzeczowy<sup>3</sup>). W trzecim filarze wprowadzono na mocy reformy z 2001 r. możliwość emerytury prywatnej, wspieranej przez państwo (*Riester-Rente*) [*Zusätzliche Altersvorsorge* 2012, s. 8]. Opracowana przez zespół Riestera forma emerytury jest prywatną indywidualną formą zabezpieczenia na starość i ma wypełnić lukę powstałą w wyniku osłabienia ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Emerytura Riestera polega na tym, że osoby pracujące i opłaca-

<sup>3</sup> Przed rokiem 2001 tzw. *Lebensversicherung*, obecnie *individuelle / private Rentenversicherung*.



jące składki na ubezpieczenia społeczne, w tym n. urzędnicy państwowi, żołnierze, osoby na urloпах macierzyńskich, osoby ubezpieczone dobrowolnie i bezrobotni, oszczędzają na swoich indywidualnych kontach część dochodu i otrzymują od państwa dotacje. Oferenci emerytur Riestera są certyfikowani i gwarantują ubezpieczeniobiorcom wypłacenie wpłaconych składek powiększonych o oprocentowanie minimalne wynoszące 2,25% rocznie<sup>4</sup>. Aby uzyskać dotacje należy wpłacać od 2006 r. co najmniej 3% wynagrodzenia brutto, od 2008 r. 4%.

**Tabela 3.** Wysokość rocznych dodatków dla oszczędzających w ramach emerytury Riestera

Od roku	Osobom samotnym	Małżeństwom, w których jedna osoba zawarła umowę o emeryturę Riestera	Na każde dziecko, które otrzymuje dodatek
2004	76 €	152 €	92 €
2006	114 €	228 €	138 €
2008	154 €	308 €	185 €

Źródło: [Zusätzliche Altersvorsorge 2012].

Ta forma oszczędzania jest bardziej korzystna dla osób mniej zarabiających, a wsparcie polega w głównej mierze na uldze podatkowej lub dopłacie dla osób posiadających dzieci wymienionej w tabeli 3. Od 2010 r. wprowadzono także możliwość oszczędzania i sfinansowania zakupu własnego lokalu mieszkalnego jako dalszej formie zabezpieczenia na przyszłość lub przebudowę i dostosowanie lokalu do potrzeb i możliwości wieku podeszłego<sup>5</sup> [Buntenbach A., Gunkel A. 2013, s. 10-11].

W 2005 r. wprowadzono kolejną formę zabezpieczenia dochodu po zakończeniu pracy zarobkowej tzw. emeryturę Rürupa. W przeciwieństwie do emerytury Riestera nie określono warunków zawierania umów na tą formę emerytury. Jest ona określana jako emerytura podstawowa, ponieważ jest wypłacana dożywotnio bez możliwości jednorazowej wypłaty i jest alternatywą do emerytury Riestera. Forma ta odnosi się zwłaszcza do osób o wysokim wynagrodzeniu, a także do pra-

<sup>4</sup> Dyskutowane jest obniżenie tej stopy do 1,75% rocznie.

<sup>5</sup> Ze względu na rozbudowany system mieszkalnictwa socjalnego nie ma w Niemczech tradycji wykupowania mieszkania na własność ani udzielania kredytów hipotecznych na ten cel. W podeszłym wieku, w fazie w której dochód zastępuje emerytura czynsz staje się jednak obciążeniem, ponieważ dochód rozporządzalny ulega zmniejszeniu. Dla wszystkich krajów obliczono w 2010 r. wskaźnik posiadania nieruchomości. Niemcy uzyskały bardzo słaby wynik na poziomie 45,7% przy średniej dla krajów EU na poziomie ok. 70%. Zwłaszcza we wschodniej części Niemiec, gdzie dochody są niższe wynik jest słaby: w Berlinie 14,3, w Saksonii częściowo na poziomie ok. 28%, Zaledwie w kilku gminach w północno-zachodniej i południowo-zachodniej części kraju wskaźnik ten kształtuje się na poziomie ok. 65%. [Wenig Wohneigentum, 2013, s. 61].

cujących na własny rachunek, ponieważ jest bardzo elastyczna. W fazie akumulacji nie można skorzystać z dodatku na dziecko tak jak w przypadku emerytury Riestera, ale możliwe są znaczne odpisy podatkowe. W 2013 roku można było odpisać od podatku 76% składki do maksymalnie 15.200 euro, dla małżeństw do 30.400 euro rocznie [*Zusätzliche Altersvorsorge* 2013, s. 15]. Do roku 2025 odpisy podatkowe będą nadal podnoszone, aż osiągną 20.000 euro dla osób samotnych oraz 40.000 euro dla małżeństw.

Wpływy i wydatki filaru drugiego i trzeciego trudno jest zestawić, ponieważ są to w większości umowy prywatne z różnymi oferentami, które nie są centralnie rejestrowane. Natomiast wpływy ustawowego systemu emerytalnego są na bieżąco monitorowane i wyniosły w 2012 r. 260,5 mld euro i były o ok. 4,7 mld wyższe niż w rok wcześniej [*Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung* 2014, s. 25]. Wydatki systemu wyniosły w 2012 r. 255,4 mld euro i były w przeciwieństwie do roku poprzedniego niższe od wpływów.

Wydatki systemu emerytalno-rentowego są finansowane z wpływów tego samego roku. Ten sposób finansowania uniemożliwia nagromadzenie większej ilości kapitału jako rezerwy. Przepisy przewidują jednak utrzymywanie rezerwy w wysokości półmiesięcznych wydatków, żeby zapewnić wypłaty świadczeń. Przy zmniejszających się wpływach ze składek zmniejsza się rezerwa systemu. Ażeby utrzymać przewidzianą przepisami rezerwę ewentualne deficyty pokrywane są z przyspieszonych dodatków federacji bądź sprzedaży nieruchomości należących do kasy emerytalnej.

W ramach realizacji ustawowego mechanizmu regulacji wysokość składki w 2014 roku zostanie ona obniżona z obecnego 18,9% do 18,3% i pozostanie prawdopodobnie na tym poziomie do 2017 r. [*Rentenversicherungsbericht* 2013, s. 33].

W ramach podjętych starań mających na celu dopasowanie możliwości finansowania ustawowego systemu emerytalnego do zmieniającej się sytuacji demograficznej wprowadzono tzw. czynnik długotrwałości rozwoju wydatków systemu emerytalnego. Ma on zapewnić wysokość świadczenia emerytalnego średnio na poziomie 47,5% wynagrodzenia. Dolną granicą jest 46% dochodów do 2020 roku, natomiast do 2030 r. już tylko 43%.

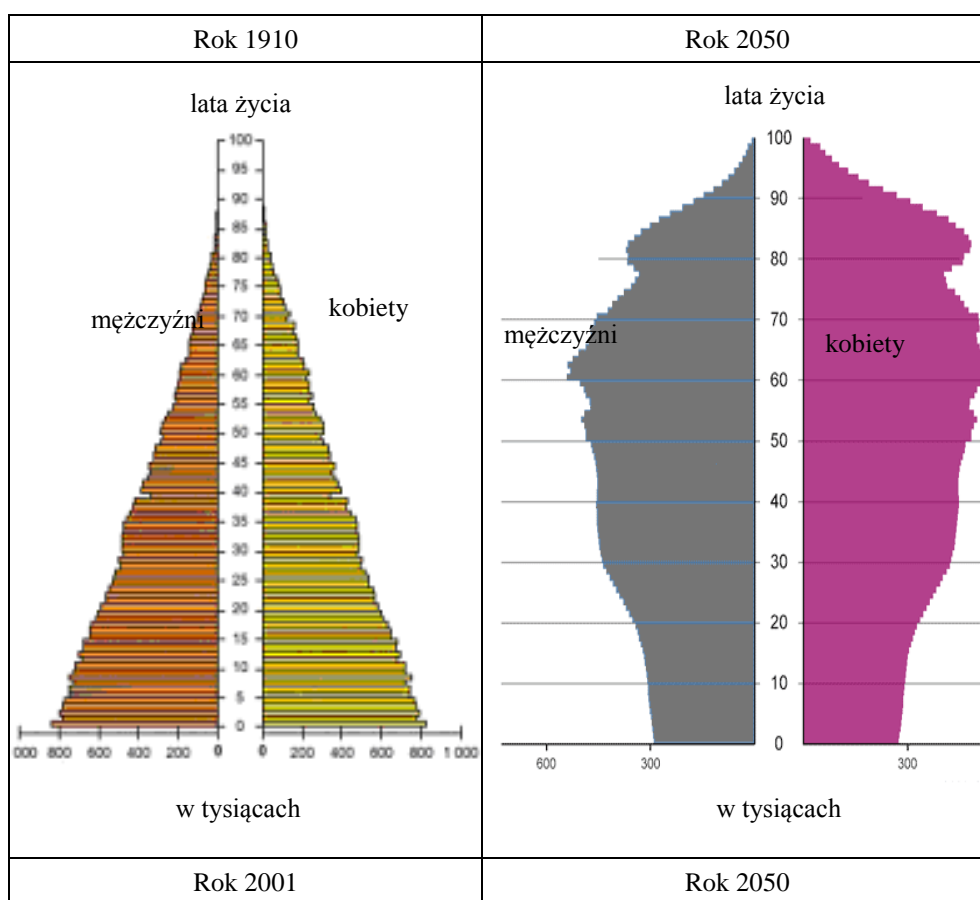
Starzenie się społeczeństwa obciąża państwo do dostosowania systemów zabezpieczenia okresu starości do zmieniającej się sytuacji. W Niemczech w roku 1995 na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 27 osób w wieku poprodukcyjnym, w 2003 r. 44, do roku 2030 oczekuje się wzrostu tego udziału do 71 a w 2050 r. do 78 osób<sup>6</sup> [*Bevölkerung Deutschlands bis 2050*, 2003, s. 31]. Zmiana struktury wiekowej społeczeństwa pociągnie za sobą zmianę w strukturze wydatków także w zakresie ochrony zdrowia. Długookresowo spowoduje to także konwersję pewnych gałęzi przemysłu, np. produkujących towary dla niemowląt i dzieci na korzyść produkowanych dla osób starszych.

---

<sup>6</sup> Podobna tendencja będzie w całej UE. Do roku 2030 będzie brakowało w ok. 20,8 mln osób w wieku produkcyjnym (odpowiada to spadkowi o 6,8%).

### 3. SYTUACJA DEMOGRAFICZNA A ROZWÓJ SYTUACJI FINANSOWEJ SYSTEMU EMERYTALNEGO

Sytuacja finansowa wszystkich niemieckich ubezpieczeń społecznych będzie się nadal pogarszała ze względu na starzejące się społeczeństwo. Największy wpływ zjawisko to będzie miało na system emerytalny. Zgodnie z prognozami Niemieckiego Urzędu Statystycznego liczba ludności będzie malała, przy czym społeczeństwo będzie się starzało (rys. 1).



Rys. 1. Zestawienie piramid ludności Niemiec w roku 1910 i 2050.

Źródło: [*Bevölkerung Deutschlands bis 2050*, 2003, s. 30]

Zestawienie piramid wieku unaocznia zmianę struktury wiekowej ludności. Klasyczna forma piramidy dla Niemiec z 1910 r., po 140 latach, tj. ok 2050 r. będzie zmierzała do odwrócenia się. Liczba osób młodych – poniżej 20 lat – wy-

sząca w 2003 r. 17 milionów (21% ludności) obniży się do 2050 roku do 12 mln (16%). Grupa osób co najmniej sześćdziesięcioletnich będzie ponad dwukrotnie wyższa (28 mln – 37%). Przy takim rozwoju demograficznym system ubezpieczeń społecznych będzie otrzymywał coraz mniej wpływów ze składek, przy coraz większych rozchodach na świadczenia emerytalne.

W najbliższych dekadach będzie przybywało osób coraz starszych, natomiast będzie ubywało osób młodszych. Tendencja ta wynika przede wszystkim z niewielkiej dzietności niezapewniającej prostej wymienialności pokoleń. Liczba urodzeń w Niemczech jest jedną z najniższych w gronie krajów unijnych. Wskaźnik dzietności kobiet w wieku rozrodczym, tzn. w wieku od 15 do 49 lat, kształtuje się w Niemczech już od około dwudziestu lat na poziomie 1,3 (podobnie jest w ostatnich latach w Polsce). W prognozach przyjmuje się, że rodność w Niemczech ustabilizuje się na poziomie 1,4 (przy czym rodność Niemek będzie niższa, rodność kobiet o innym pochodzeniu niż niemieckie utrzyma się na poziomie 1,8). Od roku 2000 średnia wieku w chwili urodzenia pierwszego dziecka utrzymuje się na poziomie ok. 30 lat i jest tym samym o pięć lat wyższa niż w roku 1980, co negatywnie wpływa na chęć i możliwość posiadania drugiego i następnego dziecka [*Geburten in Deutschland* 2012, s. 14 i nast.].

Przyczynami malejącego przyrostu naturalnego są:

- opóźnianie wieku zawierania małżeństw a co za tym idzie rodzenie pierwszego dziecka w późniejszym wieku,
- wydłużające się okresy edukacji,
- konsumpcyjny charakter życia,
- bezrobocie długookresowe lub fazy bezrobocia,
- pogarszające się warunki płacowe dla niektórych zawodów,
- zagrożenie ubóstwem.

W 2003 r. średnia wieku w momencie rozpoczynania pobierania emerytury wynosiła 61 lat, natomiast na 100 osób w wieku zdolności do pracy (20-59 lat) przypadało aż 44 osób pobierających emeryturę lub rentę. Przed przejściem na emeryturę tylko 23% emerytów płci męskiej rok wcześniej jeszcze pracowało na etacie podlegającym składkom na ubezpieczenia społeczne. Pozostali byli bezrobotni. Dla osób otrzymujących emeryturę na wysługę lat, które przechodzą na wcześniejszą emeryturę ze względu na brak zatrudnienia podniesiono granicę wieku. Dla osób urodzonych po 1952 r. możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę została zlikwidowana.

Dziesięć lat później, tj. w roku 2013, sytuacja właściwie nie uległa zmianie - zgodnie z danymi Eurostatu Niemcy są z jednych krajów, w których średnia wieku w momencie przejścia na emeryturę wynosi ok. 61 lat. Nadal jest to wiek niższy niż ustawowo przewidziany (65 lata). Na tle innych krajów jest to co prawda wiek powyżej średniej wynoszący dla 27 krajów UE 59 lat oraz dla 17 krajów strefy euro – 60, ale o wiele dłużej pracują mieszkańcy krajów skandynawskich (63-64 lata). Średnia wieku w momencie przejścia na emeryturę w krajach Europy Środ-

kowo-Wschodniej jest jednak nadal znacznie niższa, m.in. w Polsce, Bułgarii, na Słowacji i wynosi 57 lat [*Alter bei erstmaligem Bezug einer Altersrente*, źródło internetowe].

Z powodu zmian demograficznych i występującej tendencji wcześniejszego przechodzenia na emeryturę próbowano już wielokrotnie odciążyć system ustawowy, wprowadzając zmiany (tab. 4).

**Tabela 4.** Zestawienie wybranych reform w systemie emerytalnym

Rok	Wybrane zmiany wprowadzone przez reformy
1957	Była to pierwsza znacząca reforma po II Wojnie Światowej. Do roku 1956 każdy ubezpieczony wpłacał składki na swoje konto emerytalne i oszczędzał w ten sposób na swoją starość. System emerytalny był kapitałowy <sup>7</sup> . Kryzys lat 30. XX w. i lata II Wojny Światowej przyczyniły się do silnej redukcji rezerw składkowych. Reforma zmieniła system na repartycyjny. Jednocześnie emerytury i renty zostały dopasowane do rozwoju wynagrodzeń brutto.
1967	Rezerwa kapitałowa została wyczerpana. Od tej pory system jest repartycyjny.
1972	Wprowadzenie elastycznej granicy wieku. Ubezpieczeni mogli już w wieku 63 lat przechodzić na emeryturę, niezdolni do pracy inwalidzi w wieku 60 lat bez potrąceń (przy wcześniejszym przejściu na emeryturę potrącanie jest od 1992 r. 10,3% rocznie do momentu uzyskania ustawowego wieku emerytalnego).
1978	Dopasowywanie emerytur do poziomu dochodów brutto zostało zlikwidowane. Emerytury i renty podwyższono o 4,5% w 1979 r., a w roku 1980 i 1981 o 4%.
1983	Wprowadzono składki na ubezpieczenie chorobowe emerytów i rencistów.
1984	Wprowadzono przyspieszoną emeryturę starczą ( <i>vorzeitige Altersrente</i> ).
1985	Wprowadzono zaliczenie opieki nad dzieckiem do okresu składkowego warunkującego prawo do emerytury.
1989	1) Ażeby uniknąć podwyższenia składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe i zapewnić finansowanie emerytur reforma wprowadziła od roku 1992 naliczanie emerytur i rent od płac netto. Ponieważ w tym okresie wzrosły składki na pozostałe ubezpieczenia społeczne zatrzymało to wzrost emerytur. 2) Podwyższono granicę wieku przejścia na emeryturę. 3) Okresy edukacji zaliczają się do emerytury tylko do 7 lat. 4) Od 2001 r. ustawowa emerytura za wysługę lat miała być płacona od 65 roku życia. Przy wcześniejszym przejściu na emeryturę potrącano 3% miesięcznie. Minimalna liczba lat składkowych dla emerytur za wysługę lat została podniesiona z 25 do 35 lat stażu pracy. 5) Uzależniono wysokość emerytury od wieku zakończenia aktywności zawodowej.
1995	Wprowadzono składkę na ubezpieczenie pielęgnacyjne emerytów i rencistów.

<sup>7</sup> Bismarckowski system był oparty o zasadę samorządności, jego nośnikiem były samorządne organizacje działające na zasadzie prawa publicznego. Emerytura wynosiła 17-20% rocznych zarobków robotnika w przemyśle i nie zapewniała minimum egzystencji. [M.G. Schmidt 1988, s. 27].

tabela 4 – cd.

Rok	Wybrane zmiany wprowadzone przez reformy
1997	Podwyżki emerytur zostają uzależnione od czynnika demograficznego ( <i>demographische Komponente</i> ), który wprowadzony zostaje do formuły naliczania emerytury, żeby obniżyć wysokość emerytur w przyszłości w zależności od rozwoju demograficznego społeczeństwa (oznacza to, że emerytury będą obniżane w miarę ubywania osób pracujących przypadających na jednego emeryta <sup>8</sup> ).
1998	Czynnik demograficzny został wycofany po wyborach do Bundestagu. Zamiast tego emerytury i renty w 2000 i 2001 r. zostały dopasowane do ogólnego wskaźnika podwyżek cen (zamiast do rozwoju wynagrodzeń netto).
2000	Uchwalone zostało odciążenie systemu państwowego przez dotacje na prywatne indywidualne ubezpieczenia emerytalne oparte o metodę kapitalizacji. Prywatna emerytura i renta mają w przyszłości wypełnić lukę po obniżeniu wypłat z państwowego systemu. Czynnik demograficzny zostaje ponownie wprowadzony.
2004	Po kontrowersyjnych dyskusjach w Bundestagu i Bundesracie wprowadzono czynnik długo-trwałości rozwoju wydatków systemu emerytalnego ( <i>Nachhaltigkeitsgesetz</i> ), który ma zapewnić wypłacanie emerytur w przyszłości. Czynnik ten uwzględnia relację pomiędzy osobami wpłacającymi składki do systemu a pobierającymi świadczenia i uzależnia go od wynagrodzeń podlegających składkom na ubezpieczenia społeczne. Czynnik długotrwałości rozwoju wydatków systemu emerytalnego pogarsza sytuację przyszłych emerytów, ponieważ emerytury będą obniżane, jeśli podwyższy się liczba emerytów na 100 osób wpłacających do systemu emerytalno-rentowego. Jeśli liczba emerytów się obniży, emerytury wzrosną. Klauzula o zapewnieniu wysokości emerytur zapewnia, że świadczenia nie będą niższe niż 46% średnich zarobków brutto do 2020 r. i 43% w 2030 r. Od 2005 r. wprowadzono stopniowe opodatkowanie wszystkich emerytur i rent. Do 2040 r. wszystkie emerytury będą w pełni opodatkowane <sup>9</sup> .
2007	Dopasowano zasady przechodzenia na emeryturę dla osób urodzonych po roku 1948, zasady płatności świadczeń rentowych do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego oraz podniesiono wiek dla emerytur wdowich (z 45 do 47 lat) Uchwalono także zmiany wchodzące w życie dopiero w 2012 r., np. wprowadzenie świadczeń dla osób o szczególnie długim stażu zawodowym, tj. 45 lat składkowych, bez możliwości wcześniejszego przejścia na tą emeryturę. Podniesiono wiek emerytalny z 63 na 65 lat. Wprowadzono elektroniczny system przekazywania danych o latach składkowych do jednostek Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego. Do roku 2012 miało nastąpić stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat.
2012	Zatrudnienie na etatach „mini” objęte zostaje od 2013 r. obowiązkiem składki

Źródło: [*Rentenversicherung in Zeitreihen*, 2005, s. 263-276; *Gesetzesänderungen, Rentenversicherung von 1989 bis 2007*, źródło internetowe, s. 225; Buntentbach, Gunkel 2013, s. 5].

<sup>8</sup> W 1991 r. cztery osoby wpłacały do systemu i finansowały emeryturę jednej osoby, w 2006 r. 3 osoby, w 2030 r. będą według prognoz tylko dwie osoby wpłacające przyspadały na jedną osobę pobierającą świadczenia emerytalno-rentowe.

<sup>9</sup> Zmiana ta została wprowadzona na mocy decyzji Trybunału Konstytucyjnego i ma na celu wprowadzenie jednakowego opodatkowania wszystkich świadczeń emerytalno-rentowych. Urzędnicy państwowi nie płacą podatku od wynagrodzenia i nie płacili dotychczas podatku od świadczeń emerytalno-rentowych.

Ustawowy system emerytalny ma nadal największe znaczenie jako system zapewnienia dochodu w fazie życia następującej po fazie aktywności zawodowej. Jego znaczenie można zilustrować przede wszystkim poprzez wykazanie udziału świadczeń emerytalnych z ustawowego systemu emerytalnego w dochodach gospodarstw domowych emerytów kształtujących się na poziomie 64%. Dochody z innych form ubezpieczeń emerytalnych wynoszą 21% dochodów brutto, dochody spoza ubezpieczeń emerytalnych wynoszą zaledwie 15%.

W związku z ważkością problemu oraz dużą zależnością od systemu ustawowego nie dziwi, że respondenci ankiety w 2013 r. uznali, że ryzyko zagrożenia ubóstwem w przyszłości zwiększy się (80% respondentów), uzależnienie od opieki innych jest także ryzykiem (69%), zmniejszenie dochodu znalazło się na 22 kategorii włącznie z dwiema już wymienionymi wśród czterech największych ryzyk (65%) [Lindlar, Schweinsberg 2013, s. 12].

#### 4. ZAKOŃCZENIE

Niemiecki system emerytalny opiera się na zdefiniowanej składce, oznacza to, że uzyskana w przyszłości emerytura zależna jest od wpłaconych składek. Dla osób, które nie wpłacały wystarczająco długo do systemu, pracowały na stanowiskach niskopłatnych lub pozostawały bez pracy należałoby wypracować koncepcję zabezpieczenia dochodu na starość, ponieważ są to grupy, które są zagrożone ubóstwem. Do tej grupy należą także kobiety, których kariery zawodowe są krótsze, a zarazem charakteryzują się niższym dochodem.

Wydłużenie się oczekiwanej długości życia u osób starszych będzie także w Polsce wywierało wpływ na system emerytalny. Zmniejszenie się prawdopodobieństwa wczesnego zejścia śmiertelnego powoduje, że większa liczba osób dożywa wieku emerytalnego i korzysta ze świadczeń, wydłuża się także okres pobierania emerytury. Średni wiek przechodzenia na emeryturę w Niemczech utrzymuje się nadal na niskim poziomie.

Mimo podejmowanych w Niemczech reform jeszcze ciągle system ustawowy odgrywa podstawową rolę w zabezpieczeniu dochodowym emerytów. Dzieje się tak dlatego, że większość osób pracujących podlega przymusowej przynależności do obowiązkowego systemu emerytalnego, ponieważ uzyskuje miesięczny dochód niższy od progu dochodowego ustalonego na dany rok uprawniający do „wyjścia” z systemu ustawowego i „wejścia” do systemu prywatnego/indywidualnego. Dochody tych osób pomniejszone o potrącenia na ubezpieczenia społeczne i podatek od wynagrodzenia często nie wystarczają już na zawarcie dodatkowych indywidualnych form zabezpieczenia na starość.

Podobnie jest w przypadku zabezpieczenia zakładowego. Tylko niewiele firm jest w stanie je oferować, ponieważ są zabezpieczane głównie przez tworzenie

rezerw kapitałowych, na które obniżono odciążenia podatkowe. Powoduje to dalszą redukcję tego filaru.

Przed rokiem 2008 wszystkie kapitałowe rodzaje oszczędności zdawały się być dobrym rozwiązaniem i były zalecane. Po kryzysie gospodarczo-finansowym lat 2008-2011 i przy obecnym niskim oprocentowaniu trudno jest przewidzieć rozwój sytuacji w przyszłości. W chwili obecnej, przy niskim oprocentowaniu i w zależności od przyszłej stopy inflacji, można przyjąć, że należałoby odkładać na późniejsze świadczenia emerytalne ok. 1/3 dochodu. Przy negatywnym rozwoju sytuacji na rynkach kapitałowych należałoby miesięcznie oszczędzić ok. 2.300 euro, ażeby w przyszłości uzyskać dodatkowe świadczenie emerytalne o wysokości 1.000 euro (przy założeniu, że inflacja wyniesie 2,5%, a oprocentowanie 0%; pominięto przy tym rzeczywistą siłę nabywczą). Biorąc pod uwagę te sumy trudno przyjąć, że będzie można wiele osób zachęcić do takich oszczędności, abstrahując od faktu, że tylko pewna część pracowników byłaby w stanie taką sumę odkładać na zapewnienie sobie dodatkowego świadczenia z filaru kapitałowego.

Powracając do sytuacji ustawowego systemu emerytalnego jednym z doraźnych rozwiązań odciążających system byłoby powiązanie wyższej stopy zatrudnienia z udostępnieniem możliwości pozostania na rynku pracy osobom w wieku przedemerytalnym. Powiększyłyby to efekt odciążenia systemu, ponieważ osoby te nie pobierałyby emerytury i wpłacałyby składki.

## LITERATURA

- Alter bei erstmaligem Bezug einer Altersrente (in Jahren)*, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?dvsc=0>, [dostęp 10.6.2014].
- Auleytner J., *Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego*, 2005, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Warszawa.
- Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 Abs. 1 und 3 SGB VI. (Rentenversicherungsbericht 2013)*, 2014, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Bevölkerung Deutschlands bis 2050, 10. koordinierte Bevölkerungsberechnung*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2003, s. 31.
- Buntenbach A., Gunkel A. *Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2013, 2013*, Sozialbeirat, Berlin.
- Geburten in Deutschland Ausgabe 2012*, 2012, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Grundprinzipien, Deutsche Sozialversicherung*, <http://www.deutschesozialversicherung.de/de/rentenversicherung/index.html>, [dostęp 10.6.2014].
- Lindlar H., Schweinsberg K., *Sicherheitsreport 2013. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung*. 2013, Institut für Demoskopie Allensbach, Allensbach.



- Rentenversicherung in Zeitreihen*, Band 22, Deutsche Rentenversicherung und Bund, Berlin 2005, s. 263-276; *Gesetzesänderungen, Rentenversicherung von 1989 bis 2007*, Stand: 1. Oktober 2008, [www.deutsche-rentenversicherung.de/-.../09\\_gesetzeschronik\\_1989\\_2007](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/-.../09_gesetzeschronik_1989_2007).
- Schmidt M.G., *Sozialpolitik. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich*, 1988, Leske & Budrich, Opladen.
- Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Aktuelle Daten 2014*. Deutsche Rentenversicherung, Berlin, 2014.
- Wenig Wohneigentum*, 2013, Der Spiegel 19/2013.
- Zusätzliche Altersvorsorge. Privatvorsorge von A bis Z*. 2012, Deutsche Rentenversicherung, 6. Auflage (5/2012).
- Zusätzliche Altersvorsorge. Altersvorsorge – heute die Zukunft planen*. 2013, Deutsche Rentenversicherung, 7. Auflage (7/2013).

## PENSION SYSTEM IN GERMANY – STATUS AND PERSPECTIVES

### Summary

The aim of this paper is to present the pension system in Germany, to analyze its situation in the era of demographic changes and to indicate the selected reforms that have been conducted, the objective of which is to ensure functioning of the system in the future. In the first part of the paper pillars of the German pension system were described, while the second part's purpose was to demonstrate current threats with regard to financing of the pension system that result from changes in the age structure of the society. The final part presents conclusions of the paper.



Mariusz DYBAŁ\*

## **SYSTEM RACHUNKÓW NARODOWYCH ESA 2010 A SYSTEMY EMERYTALNE**

Celem badawczej pracy, była analiza interakcji między wprowadzeniem nowej metodyki w ramach Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych i Regionalnych ESA 2010 a systemami emerytalnymi. Dążąc do realizacji celu autor poddał analizie: potrzebę wprowadzenia ESA 2010; nowe elementy w ramach ESA 2010 w porównaniu do ESA 95; konsekwencje wprowadzenia ESA 2010. W wyniku przeprowadzonych badań zweryfikowano pozytywnie zakładane hipotezy badawcze: ESA 2010 wprowadza istotne zmiany w 27 obszarach w dotychczasowej metodologii systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej; występuje interakcja między ESA 2010 a systemami emerytalnymi – tablica uzupełniająca w ramach ESA 2010 ma przedstawiać wszystkie nabyte uprawnienia emerytalne w systemie zabezpieczeń społecznych. Tym samym ESA 2010 zwraca uwagę na wagę zaciągniętych zobowiązań emerytalnych, istotność długu ukrytego oraz przeciwdziałła manipulacjom służącym doraźnym poprawom wskaźników finansów publicznych.

Słowa kluczowe: rachunki narodowe, ESA 2010, systemy emerytalne

### **1. WSTĘP**

Na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 549/2013 z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej [Rozporządzenie z 21 maja 2013] wprowadzono nową metodykę ESA 2010. Nowa metodyka zastąpiła dotychczasową (ESA 95), którą wprowadzono na mocy Rozporządzenia Rady (WE) nr 2223/96 z dnia 25 czerwca 1996 r. w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych we Wspólnocie [Rozporządzenie z 25 czerwca 1996].

---

\* Uniwersytet Wrocławski, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii, Instytut Nauk Ekonomicznych.

Celem ESA2010 jest z jednej strony ustanowienie metodyki dotyczącej wspólnych standardów, definicji, klasyfikacji i zasad zapisów księgowych, które należy stosować do zestawiania rachunków i tablic na porównywalnych zasadach dla celów Unii Europejskiej a z drugiej strony stworzenie programu transmisji danych do Eurostatu w formie tablic, które mają być przekazywane przez państwa członkowskie w określonych terminach [GUS 2013, s. 1].

Wspólna metodyka jest szalenie istotna dla pomiaru gospodarki, który odgrywa kluczową rolę w kreowaniu polityki fiskalnej i gospodarczej UE:

- pomiar dochodu narodowego brutto (DNB) – istotny przy wyznaczaniu limitu budżetu ogólnego UE i wysokości wpłaty państw członkowskich,
- pomiar produktu krajowego brutto (PKB) i jego komponentów – istotny przy ocenie krajowej działalności gospodarczej, deficytu i długu sektora instytucji rządowych i samorządowych, kondycji finansowej państw członkowskich [Komisja Europejska 2014, s. 4; European Commission 2014, s. 3].

Zgodnie z zamysłem prawodawcy, ESA 2010 ma być praktycznie realizowana od września 2014 roku. Od tego dnia, dane przekazywane z państw członkowskich do Eurostatu mają być zgodne z metodyką ESA 2010. Tym samym dane z rachunków narodowych będą być mogły wykorzystywane przez rządy, podmioty gospodarcze i społeczne, a także przez ogół społeczeństwa, gdyż jako zestaw zharmonizowanych i wiarygodnych statystyk stanowią źródło informacji niezbędnych do podejmowania decyzji [GUS 2014, s. 1-2; Eurostat 2014, s. 1-2].

Według wstępnych informacji [Goliszewski, Gomółka 2013, źródło internetowe], ESA 2010 wprowadza wiele zmian, w tym w obszarze prezentacji danych na temat systemów emerytalnych, które są przedmiotem zainteresowań badawczych autora. Tym samym ujawnia się przesłanka powstania artykułu – chęć weryfikacji przez autora następujących hipotez badawczych:

- ESA 2010 wprowadza istotne zmiany w dotychczasowej metodyce systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej,
- występuje interakcja między ESA 2010 a systemami emerytalnymi.

Powyższe hipotezy zostaną poddane weryfikacji w wyniku realizacji celu badawczego pracy, którym jest analiza interakcji między wprowadzeniem nowej metodyki w ramach Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych i Regionalnych ESA 2010 a systemami emerytalnymi. Dążąc do realizacji celu autor, w kontekście systemów emerytalnych, podda analizie:

- potrzebę wprowadzenia ESA 2010,
- nowe elementy w ramach ESA 2010 w porównaniu do poprzedniczki,
- konsekwencje wprowadzenia ESA 2010.

Wymienione cele szczegółowe zostaną osiągnięte w pracy, która prócz wstępu i zakończenia składa się z trzech punktów:

- przyczyny wprowadzenia ESA 2010,
- różnice między ESA 2010 a ESA 95,
- konsekwencje wprowadzenia ESA 2010.

Można zatem stwierdzić, iż podmiotem badań będą instytucje, państwa i organizacje a przedmiotem badań relacje między wymienionymi podmiotami, służące stworzeniu odpowiedniej metodyki systemu rachunków narodowych i regionalnych i związkiem tejże metodyki z systemami emerytalnymi. Badaniu poddano głównie lata 1995-2014, a autor wykorzystał w pracy następujące metody badawcze:

- badania dokumentów,
- monograficzną,
- analizy i konstrukcji logicznej,
- analizy i krytyki piśmiennictwa,
- statystyczną.

## 2. PRZYCZYNY WPROWADZENIA ESA 2010

Świat zmienia się coraz szybciej. Na przestrzeni ostatnich dwóch dziesięcioleci zaszły istotne zmiany, mające wpływ na gospodarkę. Można tu mówić o zmianach dotyczących wzrostu roli sektora technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie produkcji, znaczenia wartości niematerialnych i prawnych, działalności usługowej [GUS 2014, s. 1].

Powyższe efekty są wynikiem globalizacji. Globalny charakter działalności gospodarczej prowadzi do wzrostu handlu międzynarodowego we wszystkich jego formach. W efekcie, pojawiają się wyzwania jak księgować efekty transakcji na gruncie rachunków narodowych. Globalizacja jest dynamicznym i wielowymiarowym procesem, w którym zasoby krajowe stają się dostępne za granicą, a gospodarki krajowe stają się coraz bardziej współzależne. Cechą globalizacji, która powoduje większość problemów pomiarowych dla rachunków narodowych, jest rosnący udział transakcji międzynarodowych podejmowanych przez firmy międzynarodowe, w których stronami transakcji są spółka matka oraz spółki zależne i stowarzyszone [European Union 2010, s. 3]. Innymi wyzwaniami jest pomiar następujących zagadnień:

- stosowanie cen transferowych między podmiotami powiązаныmi (ustalenie wartości importu i eksportu);
- wzrost opłat z tytułu przetwarzania towarów, gdy towary są przedmiotem handlu międzynarodowego bez zmiany własności (obrót uszlachetniający), oraz pośrednictwo handlowe (merchanting);
- transakcje międzynarodowe zawierane przez Internet, zarówno przez przedsiębiorstwa, jak i gospodarstwa domowe;
- handel aktywami własności intelektualnej i korzystanie z nich na świecie;
- osoby pracujące za granicą i przekazujące znaczne kwoty rodzinom zamieszkującym terytorium kraju (przekazy zarobków jako element transferów osobistych);
- przedsiębiorstwa ponadnarodowe, organizujące swą działalność ponad granicami państw w celu maksymalizacji wydajności produkcji i minimalizowania

globalnych obciążeń podatkowych. W rezultacie mogą w takich przypadkach powstawać sztuczne struktury przedsiębiorstwa, niekoniecznie odzwierciedlające rzeczywistość ekonomiczną;

- korzystanie z mechanizmów finansowania typu *off-shore* (spółki specjalnego przeznaczenia, inne formy) jako sposobu finansowania działalności globalnej;
- towary reeksportowane, a w UE transport towarów między państwami członkowskimi po wejściu do Unii (quasi-transport);
- nasilenie powiązań między zagranicznymi inwestycjami bezpośrednimi oraz potrzeba identyfikacji i alokacji przepływów inwestycji bezpośrednich [Rozporządzenie z 21 maja 2013, s. 35].

Wszystkie te aspekty globalizacji sprawiają, że wychwytywanie i dokładny pomiar przepływów transgranicznych staje się rosnącym wyzwaniem dla narodowych urzędów statystycznych. Należy przy tym wspomnieć, iż nawet przy rozbudowanym i solidnym systemie zbioru i pomiaru danych, globalizacja zwiększa potrzebę dodatkowych wysiłków w celu utrzymania jakości rachunków narodowych [European Union 2010, s. 3].

Zjawisko globalizacji jest ogólnoswiatowe, zatem dostosowanie, o którym mowa, ma miejsce nie tylko w Europie, ale także na świecie. ESA 2010 jest odpowiednikiem *System of National Accounts 2008* (SNA 2008) [United Nations, 2009], nad wdrożeniem którego prowadzone są prace przez Organizację Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Komisję Europejską, Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Bank Światowy. W Stanach Zjednoczonych SNA2008 wdrożone zostało w sierpniu 2013 roku [GUS 2014, s. 1].

Kolejne przyczyny wprowadzenia ESA 2010 w sposób bezpośredni odnoszą się do systemów emerytalnych. Mowa o prognozach demograficznych, które zarówno dla Unii Europejskiej (EU), jak i dla wielu innych uprzemysłowionych państw świata są niekorzystne, gdyż zapowiadają proces starzenia się społeczeństw. Z jednej strony, populacja w najbliższych latach będzie się zmniejszać, co spowoduje spadek siły roboczej. Z drugiej strony, dynamicznie rosnąca populacja emerytów wymusi zwiększenie nakładów na emerytury, opiekę zdrowotną i długoterminową. Wymusi, to większe obciążenie finansów publicznych, zwłaszcza, gdy większość systemów emerytalnych w Europie jest finansowana na zasadzie *pay-as-you-go* gdzie bieżące świadczenia są finansowane z bieżących składek. Ze względu na ważkość problemu, w 2006 roku Komitet ds. Statystyki Walutowej, Finansowej i Bilansu Płatniczego (*Committee on Monetary, Financial and Balance of Payments Statistics – CMFB*) uzgodnił powołanie grupy zadaniowej Eurostat/ECB. Zadaniem jednostki było przedstawienie wniosków służących lepszemu pomiarowi oraz przejrzystości aktywów i zobowiązań emerytalnych w sektorze rządowym i samorządowym [Eurostat, European Central Bank 2011, s. 11].

Powołano również inne grupy, które miały przedstawić propozycje zmian w innych obszarach. Punktem wyjścia do opracowania ESA2010 będącego aktualizacją ESA 95 była lista 44 zagadnień i 29 wyjaśnień, które były podstawą zmian z Sytemu Rachunków Narodowych SNA 93 na SNA 2008 [European Commission 2014, s. 3].

Tabela 1 przedstawia listę 29 wyjaśnień poruszanych podczas prac nad systemem ESA 2010. Dotyczą one przeważnie wykorzystywanych definicji i nie odnoszą się bezpośrednio do systemów emerytalnych.

**Tabela 1.** System Rachunków Narodowych SNA 2008 - lista wyjaśnień poruszanych podczas prac nad systemem

Nr	Wyjaśnienie	Nr	Wyjaśnienie
1	Pozostałe dotacje dla producentów nierynkowych	11	Pojęcie "pracy najemnej" oraz pojęcie "osób"
2	Ujmowanie zysków z emisji monet	12	Najwyższy szczebel klasyfikacji rodzajów działalności
3	Przegląd terminologii SNA pod względem zrozumiałości dla użytkowników	13	Wyjaśnienie rozdziału 21 dotyczącego rachunków satelitarnych
4	Wolumen i ceny w odniesieniu do podatków od produktów	14	Definicja odsetek
5	Wyjaśnienie składowych kosztów związanych z zatrudnieniem	15	Sektor publiczny
6	Przegląd kodów SNA	16	Pomiar nakładów pracy
7	Czy pierwsze pojawienie się finansowych instrumentów pochodnych powinno być zarejestrowane w pozostałych zmianach wolumenu?	17	Pomiar produkcji na własne cele finalne
8i9	Klasyfikacja aktywów finansowych	18-29	Drobne korekty tekstu
10	Pomiar produkcji globalnej nierynkowej	30	Klasyfikacja i terminologia dotycząca instytucji finansowych w zrewidowanym SNA

Źródło: [Komisja Europejska 2014, s. 83-84; European Commission 2014, s. 77-78].

O wiele istotniejsza jest tabela 2, która prezentuje listę 44 zagadnień poruszanych podczas prac nad systemem ESA 2010. Wśród prezentowanych zagadnień można pod numerem trzecim odnaleźć zagadnienie pt. Pracownicze programy emerytalne. Badając problem postawiono sobie pytanie na które uzyskano następującą odpowiedź: *Czy powinny być rejestrowane zobowiązania sektora instytucji rządowych i samorządowych dotyczące pracowniczych niekapitałowych systemów emerytalnych (oraz systemów zabezpieczenia społecznego)?*

*Tak, ale w tablicy uzupełniającej* [Komisja Europejska 2014, s. 75].

**Tabela 2.** System Rachunków Narodowych SNA 2008 – lista zagadnień poruszanych podczas prac nad systemem

Nr	Zagadnienie	Nr	Zagadnienie
1	Umowa odkupu papierów wartościowych	23	Starzenie się aktywów i amortyzacja
2	Pracownicze systemy emerytalne	24	Partnerstwo publiczno-prywatne
3	Opcje na akcje dla pracowników	25	Jednostki w SNA 1993
4	Pożyczki i kredyty zagrożone	26	Aktywa kultywowane
5	Pozostałe ubezpieczenia osobowe i majątkowe	27	Klasyfikacja i terminologia aktywów niefinansowych
6	Usługi finansowe/ alokacja produkcji globalnej banków centralnych	28	Amortyzacja wartości niematerialnych i prawnych nieprodukowanych
7	Podatki od zysków z tytułu posiadania majątku	29	Zakres wartości niematerialnych i prawnych nieprodukowanych
8	Odsetki w warunkach wysokiej inflacji	30	Definicja aktywów gospodarczych
9	Badania i rozwój	31	Wycena zasobów wodnych
10	Patenty	32	Sektor nieformalny
11	Oryginały i kopie	33	Działalność nielegalna i ukryta
12	Bazy danych	34	Superdywidendy
13	Pozostałe wartości niematerialne i prawne	35	Dochody podatkowe, podatki nieściągalne i ulgi podatkowe
14	Koszty przeniesienia praw własności	36	Sektor publiczny/prywatny
15	Koszty usług kapitałowych	37	Gwarancje i zobowiązania
16	Aktywa sektora instytucji rządowych i samorządowych	38	Zmiana własności ekonomicznej
17	Nakłady na poszukiwanie złóż	39	Podstawowe miejsce pobytu/siedziba
18	Prawa nierezydentów do aktywów nieprodukowanych	40	Towary wysłane do uszlachetnienia
19	Wydatki na systemy militarne	41	Pośrednictwo handlowe
20	Grunt	42	Dochód zatrzymany instytucji finans
21	Umowy leasingu i licencje na użytkowanie aktywów	43	Odsetki i związane z tym zagadnienia
22	Wartość firmy i pozostałe aktywa nieprodukowane	44	Klasyfikacja aktywów finansowych

Źródło: [Komisja Europejska 2014, s. 75-82; European Commission 2014, s. 71-76].



### 3. RÓŻNICE MIĘDZY ESA 2010 A ESA 95

Podczas prac przygotowawczych do ESA 2010 stwierdzono, iż dla ESA 2010 ważnych jest 27 obszarów spośród analizowanych 44. Dlatego, tylko w tych 27 obszarach wprowadzono zmiany względem poprzedniczki ESA 2010 czyli ESA 95. Wprowadzane zmiany z różną siłą oddziaływały na mierniki. W toku badań okazało się, że 11 obszarów ma potencjalny wpływ na poziom produktu krajowego brutto (PKB) [GUS 2013, s. 2].

Tabela 3 prezentuje listę 11 zagadnień, które wpływają na Dochód Narodowy Brutto (DNB). Powyższe zagadnienia nie odnoszą się bezpośrednio do systemów emerytalnych ale wpływają na takie mierniki jak PKB czy DNB. Zatem pośrednio mają związek z systemami emerytalnymi.

**Tabela 3.** Lista zagadnień, które wpływają na Dochód Narodowy Brutto (DNB)

Nr	Zagadnienie
1	Wydatki na badania i rozwój jako nakłady brutto na środki trwałe
2	Wycena produkcji globalnej na własne cele finalne dla producentów rynkowych
3	Pozostałe ubezpieczenia majątkowe i osobowe – produkcja globalna, odszkodowania i świadczenia z tytułu katastrof oraz reasekuracja
4	Systemy uzbrojenia w sektorze instytucji rządowych i samorządowych jako aktywa trwałe
5	Koszty likwidacji dużych aktywów kapitałowych
6	Klasyfikacja jednostek do sektora instytucji rządowych i samorządowych, sektor publiczny i prywatny
7	Małe narzędzia
8	VAT – trzecia część zasobów własnych UE
9	Indeksowane instrumenty dłużne
10	Bank centralny – alokacja produkcji globalnej
11	Udoskonalenia gruntów jako oddzielne aktywa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Komisja Europejska 2014, s. 5; European Commission 2014, s. 5].

Z kolei bezpośredni związek z systemami emerytalnymi ma tabela 4, która prezentuje pozostałe 16 zagadnień, które nie wpływają na Dochód Narodowy Brutto. Wśród wymienionych zagadnień pod numerem 22 możemy odnaleźć Pracownicze programy emerytalne. W tym obszarze dokonano następujących zmian względem ESA 95.

ESA 95 rejestrowała zobowiązania emerytalno-rentowe w bilansie rachunków narodowych tylko dla prywatnych kapitałowych systemów. Z tego też powodu, działalność wielu systemów emerytalno-rentowych, takich jak systemy zabezpieczenia społecznego i niekapitałowe systemy pracownicze nie była ujmowana w aktywach/zobowiązaniach finansowych sektora organizacji rządowych i samorządowych. Tymczasem ESA 2010 nakazuje rejestrowanie uprawnień emerytalno-rentowych związanych z zatrudnieniem, niezależnie od tego czy niezbędne do pokrycia zobowiązań aktywa występują w poszczególnych systemach czy też nie. Jest to nowość względem ESA 95, gdyż ESA 95 uznawała zobowiązania emerytalno-rentowe tylko do wysokości dostępnego kapitału [Komisja Europejska 2014, s. 69].

**Tabela 4.** Lista zagadnień, które nie wpływają na Dochód Narodowy Brutto (DNB)

Nr	Zagadnienie
12	Opcje na akcje dla pracowników
13	Superdywidendy
14	Jednostki specjalnego przeznaczenia za granicą i pożyczki sektora instytucji rządowych i samorządowych
15	Centrale i spółki holdingowe
16	Podsektory sektora instytucji finansowych
17	Gwarancje
18	Specjalne Prawa Ciągnięcia (SDR) Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW) jako aktywa i zobowiązania
19	Ulgi podatkowe do zapłacenia
20	Wyroby wysłane za granicę do uszlachetnienia
21	Pośrednictwo handlowe
22	Pracownicze systemy emerytalne
23	Oplaty z tytułu pożyczania papierów wartościowych oraz kredytów/pożyczek denominowanych w złocie
24	Działalność budowlana za granicą
25	FISIM pomiędzy instytucjami finansowymi będącymi rezydentami a instytucjami finansowymi niebędącymi rezydentami

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Komisja Europejska 2014, s. 7; European Commission 2014, s. 7].

Wagę nowych regulacji osłabia nieco fakt, iż uprawnienia emerytalno-rentowe zarówno w ramach niekapitałowych systemów gwarantowanych przez rząd jak i systemów zabezpieczenia społecznego zostały ujęte w ESA 2010 tylko w tablicy uzupełniającej z terminem prezentacji trzy lata po wprowadzenia ESA 2010. Nie-

mniej jednak, ma ona prezentować zobowiązania i związane z nimi przepływy we wszystkich prywatnych i rządowych systemach emerytalno-rentowych, kapitałowych i niekapitałowych, w tym w systemach zabezpieczenia społecznego.

#### 4. KONSEKWENCJE WPROWADZENIA ESA 2010

Jest wiele konsekwencji wprowadzenia ESA 2010, również w obszarze systemów emerytalnych. Po pierwsze otrzymujemy nową metodykę rachunków narodowych i regionalnych, która odpowiada dynamicznym przemianom w kurczącym się świecie. Po drugie, anonsowanych wcześniej 11 kluczowych zagadnień wpływających na DNB i PKB istotnie zmieni wartość osiąganych mierników. Tym samym inna będzie wartość wielu danych, gdzie polem odniesienia są mierniki PKB i DNB. Naturalnie wpływ 11 czynników na PKB objawia się z różną siłą. Wstępne szacunki wpływu ESA 2010 na PKB prezentuje tabela 5. Należy jednak podkreślić, że prezentowane w tabeli dane odnoszą się jedynie do zmian metodologicznych wprowadzonych przez ESA 2010, a nie do ewentualnych zmian statystycznych. Ostateczne dane będą znane dopiero we wrześniu 2014 r. Niemniej jednak już teraz można określić co następuje: średni ważony wpływ zmian metodologicznych na PKB wynosi +2,4%, z czego +1,9 (około 80% całkowitego wpływu) przypada na kapitalizację wydatków na badania i rozwój. Pozostały wpływ wynikający ze zmian metodologicznych przypada na pozostałe elementy, z których najważniejszym jest kapitalizacja wydatków wojskowych, co stanowi +0,1 [Eurostat 2014, s. 4].

**Tabela 5.** Szacunkowy wpływ zmian metodologicznych ESA 2010 na produkt krajowy brutto

Pierwsze szacunki wstępne. Rok odniesienia: przeważnie 2011			
Wzrost PKB	Liczba państw	Państwa	Udział w PKB UE
0 do +1%	5	LV, LT, HU, PL, RO	5.1%
+1 do +2%	9	CZ, EE, IE, ES, IT, LU, PT, SI, SK	25.5%
+2 do +3%	4	BE, DK, DE, FR	41.7%
+3 do +4%	3	AT, NL, UK	20.8%
+4 do +5%	2	FI, SE	4.5%
+2.4%	23	Średnia UE	97.6%
+3.0%		USA	
Brak danych	5	BG, EL, CY, MT, HR	

Źródło: [GUS 2014 s. 7].

Według wstępnego szacunku zamieszczonego w tabeli 5 i potwierdzonego przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), Polska znajduje się w grupie państw członkowskich z wpływem zmian na poziom nominalny PKB, z tytułu wdrożenia zmian metodycznych ESA 2010, nieprzekraczającym 1 procenta. Jak już wspomniano, największy wpływ na wzrost poziomu nominalnego PKB we wszystkich państwach członkowskich UE ma zmiana sposobu ujęcia w rachunkach narodowych nakładów na badania i rozwój. Ze względu na fakt, iż w Polsce dotychczas nakłady na badania i rozwój utrzymywały się na stosunkowo niskim poziomie, wpływ ten na tle innych krajów Unii Europejskiej, również należy do niewysokich [GUS 2013, s. 3].

Kolejne istotne konsekwencje wprowadzenie ESA 2010 dotyczą zbierania i prezentacji uprawnień w systemie zabezpieczenia społecznego. Jak już wspomniano ESA 95 rejestrowała zobowiązania emerytalne tylko dla funduszy kapitałowych. W przypadku niekapitałowych systemów pracowniczych, zobowiązania nie były rejestrowane w rachunkach pracodawcy. Jednocześnie, dla systemów niekapitałowych, nie rejestrowano uprawnień gospodarstw domowych (pracujących i emerytów) [Eurostat 2014, s. 4].

**Tabela 6.** Zobowiązanie emerytalne i dług publiczny w wybranych krajach w 2006 r.

Nr	Kraj	Zobowiązania emerytalne (% PKB), PBO	Dług publiczny (% PKB)
1	Austria	261,5	62,3
2	Belgia	201,8	87,9
3	Czechy	201,4	28,3
4	Niemcy	329,6	68
5	Hiszpania	204,2	39,7
6	Finlandia	301,4	39,6
7	Francja	362,2	63,7
8	Grecja	230,7	106,1
9	Węgry	257,5	65,9
10	Włochy	323,1	106,3
11	Litwa	179,9	17,9
12	Łotwa	124,8	10,7
13	Malta	269,0	62,5
14	Holandia	236,2	47,4
15	Polska	361,1	47,7
16	Portugalia	298,3	69,4
17	Szwecja	284,5	45,2
18	Słowacja	210,5	30,5
19	Wielka Brytania	91,2	42,7

Źródło: [Eurostat 2014, źródło internetowe; Müller, Raffelhüschen, Weddige 2009, s. 165].

Z kolei w ESA 2010 przyjęto inną zasadę. Dla uprawnień w ramach pracowniczych systemów emerytalnych, ESA 2010 rejestruje wszystkie zobowiązania w rachunkach zasadniczych. Zatem bez względu na to, czy fundusz jest niekapitałowy czy kapitałowy. Co więcej, tablica uzupełniająca ma przedstawiać wszystkie nabyte uprawnienia emerytalne w systemie zabezpieczeń społecznych. Zawierać zatem będzie uprawnienia emerytalne niekapitałowych systemów dla pracowników sektora instytucji rządowych i samorządowych oraz w ramach systemu zabezpieczeń społecznych. W zamyśle prawodawcy tablica uzupełniająca stanowić będzie ważne narzędzie dla analiz ekonomicznych zasobności gospodarstw domowych z tytułu emerytur w poszczególnych krajach. Prezentując wartość wszystkich zaciągniętych zobowiązań emerytalnych tablica uzupełniająca będzie informowała, gdy politycy będą chcieli dokonać krótkowzrocznych reform, by poprawić sytuację bieżącą kosztem przyszłych pokoleń. Zatem w pewien sposób nowe dane będą informowały o swoistym długu ukrytym zaciągniętym przez państwo wobec swoich obywateli [GUS 2014, s. 4-5]. Dane na ten temat prezentuje tabela 6.

Oczywiście dane dotyczące zobowiązań emerytalnych przedstawione w tabeli 6 nie pretendują do miana ukrytego długu publicznego gdyż nadal wiele w tej materii niejasności i dyskusji ale obrazują skalę problemu zaciągniętych a odłożonych w czasie zobowiązań, które rzutują na finanse publiczne poszczególnych państw. Jest to szczególnie niepokojące, gdy porównamy zebrane dane z jawnym długiem publicznym, który za każdym razem był niższy.

Kolejna konsekwencja dotyczy sposobu rejestrowania płatności ryczałtowych, które sektor instytucji rządowych i samorządowych może otrzymywać od przedsiębiorstw publicznych w zamian za przejęcie zobowiązań emerytalnych wobec ich pracowników. Dotychczasowo, a więc zgodnie z ESA95, takie płatności były traktowane jako dochody sektora instytucji rządowych i samorządowych. W rezultacie pomniejszały deficyt sektora instytucji rządowych i samorządowych w danym roku. ESA2010 nie uznaje jednak takiej płatności za dochód sektora, ponieważ towarzyszy jej wzrost zobowiązań emerytalnych po stronie rządu. W konsekwencji należy zrewidować dane dotyczące deficytu w tych państwach członkowskich UE, które w ostatnim okresie przeprowadziły takie transakcje [GUS 2014, s 4-5].

Za potwierdzenie istotnych konsekwencji wprowadzenia ESA 2010 może służyć jedna z depesz Polskiej Agencji Prasowej (PAP). W depeszy z 15.04.2014 czytamy: *Minister finansów Mateusz Szczurek potwierdził we wtorek wcześniejsze, nieoficjalne informacje PAP, że zapisana w aktualizacji programu konwergencji nadwyżka sektora finansów publicznych według metodologii ESA '95 w 2014 roku wyniesie 5,8 proc. PKB, zaś według metodologii ESA 2010 będzie to deficyt na poziomie 3,5 proc. PKB* [PAP 2014, źródło internetowe].

## 5. ZAKOŃCZENIE

Celem badawczym pracy była analiza interakcji między wprowadzeniem nowej metodyki w ramach Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych i Regionalnych ESA 2010 a systemami emerytalnymi. Dążąc do realizacji celu autor poddał analizie:

- potrzebę wprowadzenia ESA 2010,
- nowe elementy w ramach ESA 2010 w porównaniu do poprzedniczki,
- konsekwencje wprowadzenia ESA 2010.

W wyniku przeprowadzonych badań zweryfikowano pozytywnie zakładane hipotezy badawcze:

- ESA 2010 wprowadza istotne zmiany w dotychczasowej metodyce systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej - są to zmiany w 27 obszarach z czego 11 zagadnień ma wpływ na podwyższenia wartości raportowanego wzrostu gospodarczego przez kraje członkowskie UE, mierzonego Produktem Krajowym Brutto średnio o 2,4% PKB,
- występuje interakcja między ESA 2010 a systemami emerytalnymi - ESA 2010 rejestruje wszystkie zobowiązania w rachunkach zasadniczych, bez względu na to, czy fundusz jest niekapitałowy czy kapitałowy.

Co więcej, tablica uzupełniająca ma przedstawiać wszystkie nabyte uprawnienia emerytalne w systemie zabezpieczeń społecznych, zatem zarówno uprawnienia emerytalne niekapitałowych systemów dla pracowników sektora instytucji rządowych i samorządowych oraz w ramach systemu zabezpieczeń społecznych. Tym samym ESA 2010 zwraca uwagę na wagę zaciągniętych zobowiązań emerytalnych, istotność długu ukrytego oraz przeciwdziałania manipulacjom służącym doraźnym poprawom wskaźników finansów publicznych.

## LITERATURA

European Commission, 2014, *Manual on the changes between ESA 95 a ESA 2010*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Union, 2010, *European System of Accounts. ESA 2010*, European Union, Luxembourg.

Eurostat, 2014, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teina225> [dostęp 17.07.2014].

Eurostat, 2014, *Technical press briefing*, Eurostat, Brussels.

Eurostat, European Central Bank, 2011, *Technical Compilation Guide for Pension Data in National Accounts*, Eurostat Methodologies & Working papers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Goliszewski M., Gomółka S., 2013, *BCC pyta ministra finansów o ESA 2010*, BCC, Warszawa, [http://www.bcc.org.pl/Artykul.240.0.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews\[pointer\]=9&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=5986&tx\\_ttnews\[backPid\]=238](http://www.bcc.org.pl/Artykul.240.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews[pointer]=9&tx_ttnews[tt_news]=5986&tx_ttnews[backPid]=238) [dostęp 15.07.2014].
- GUS, 2014, *Briefing techniczny*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2013, *Europejski System Rachunków Narodowych i Regionalnych (ESA2010) a polskie rachunki narodowe. Wstępny szacunek wpływu zmian na poziom nominalny produktu krajowego brutto (pkb)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Komisja Europejska, 2014, *Podręcznik dotyczący różnic pomiędzy ESA 95 a ESA 2010*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Müller Ch., Raffelhüschen B., Weddige O., 2009, *Pension obligations of government employer pension schemes and social security pension schemes established in EU countries*, Research Center for Generational Contracts, Freiburg University.
- PAP, 2014, Nadwyżka sektora GG wg ESA '95 w '14 5,8 proc.; wg ESA 2010 deficyt 3,5 proc. –Szczurek (opis), <http://finanse.wp.pl/kat,1033745,title,Nadwyzka-sektora-GG-wg-ESA-95-w-14-58-proc-wg-ESA-2010-deficyt-35-proc-Szczurek-opis,wid,16541815,wiadomosc.html? ticaid=113196> [dostęp: 17.07.2014].
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 549/2013 z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L174 z dnia 26 czerwca 2013 r.
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 2223/96 z dnia 25 czerwca 1996 r. w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych we Wspólnocie, Dziennik Urzędowy L 310 z dnia 30 listopada 1996 r.
- United Nations, 2009, *System of National Accounts 2008*, United Nations, European Commission, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, World Bank.

## SYSTEM OF NATIONAL ACCOUNTS ESA 2010 AND PENSION SYSTEMS

### Summary

The aim of the research work was to analyze the interaction between the introduction of a new methodology in the framework of the European System of Accounts ESA 2010 and pension systems. In order to achieve the goal, author analyzed: the need for the introduction of ESA 2010; the new elements of ESA 2010 compared to the ESA 95; the consequences of the introduction of the ESA 2010. The study verified positively established research hypotheses: the ESA 2010 introduces significant changes in 27 areas in the existing framework of the system of national and regional accounts in the European Union; there is interaction between the ESA 2010 and pension systems – a supplementary table presents all accrued-to-date pension entitlements in social insurance.





Mira MACHOWIAK\*

## **PROPOZYCJE USPRAWNIENIA FUNKCJONOWANIA POLSKIEGO SYSTEMU ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO**

Celem poznawczym niniejszego opracowania jest analiza możliwych odpowiedzi na pytanie co można i należy zrobić, aby zachęcić Polaków do dobrowolnego oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego. Próba odpowiedzi na to pytanie ma swoją podstawę w założeniu, że porażka III filaru systemu zabezpieczenia emerytalnego ma uzasadnienie zarówno w prezentowanych postawach wobec przyjętego przez Ustawodawcę systemu zabezpieczenia społecznego, ale także ze względu na naleciałości kulturowe oraz historyczne obejmujące swoim zakresem wydarzenia najnowszej historii gospodarczej, w tym obserwowaną od kilkunastu lat niestabilność polityczną i gospodarczą, a co najważniejsze w kontekście omawianego tematu – ciągłe zmiany wprowadzane w ramach systemu emerytalnego.

W opracowaniu zdiagnozowano i wskazano kilka powodów niewydolności polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego, a w odpowiedzi na postawione tezy zaproponowano odpowiednie rozwiązania problemu. Katalog sugerowanych rozwiązań nie jest katalogiem zamkniętym, a jedynie krótką propozycją oraz wskazaniem dostępnych możliwości w ramach dobrowolnego pobudzenia społeczeństwa do oszczędzania długoterminowego lub zastosowania odpowiednich rozwiązań alternatywnych.

Słowa kluczowe: wiek starczy, ubezpieczenie emerytalne, składka emerytalna, oszczędzanie, system zabezpieczenia społecznego

### **1. PRZYCZYNY PORAŻKI POLSKIEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO**

#### **1.1. Niewydolność systemu emerytalnego**

Mówi się, że pieniądze szczęścia nie dają, ale mimo to każdy przeciętny obywatel martwi się o swoje finanse i zabiega o stabilną przyszłość finansową. Obawy

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

obejmują nie tylko aktualną sytuację ekonomiczną, ale przede wszystkim ze względu na niepewność jutra i dotyczy głównie sytuacji ekonomicznej w długim okresie. Zmieniające się warunki społeczne, ekonomiczne, niestabilna sytuacja polityczna oraz niekorzystne prognozy demograficzne nie nastrajają optymistycznie w zakresie stabilności finansowej w wieku starszym.

Dodatkowo niepewność dotycząca sytuacji ekonomicznej wieku starszego wymaga niestabilna sytuacja polityczna i gospodarcza Polski, a co za tym idzie, także niestabilności całego polskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego.

Konsekwencją kryzysu gospodarczego z 2008 roku są m.in. niekorzystne trendy oraz wahania giełdowe, spadek rentowności inwestycji na rynkach pieniężnych i kapitałowych, załamanie rynku mieszkaniowego, a także jego niekorzystny wpływ na działanie systemów emerytalnych [Szczepański 2012, s. 9]. W długim okresie wszystkie te negatywne nastroje gospodarcze, a przede wszystkim ich wahania, wpłynęły także na obniżenie skłonności Polaków do oszczędzania. Innymi słowy ze względu na ciągłe fluktuacje rynkowe Polacy stracili wiarę w sens oszczędzania długoterminowego. W dalszej konsekwencji kryzys dotknął nie tylko indywidualnych uczestników rynku tj. gospodarstwa domowe i przedsiębiorców, ale także podmioty publiczne. Budżety większości państw europejskich zostały nadszarpnięte, niektóre państwa były nawet bliskie ogłoszenia bankructwa.

Następstwem każdego kryzysu finansowego jest ograniczenia wydatków i poszukiwanie oszczędności oraz możliwych sposobów zwiększenia wpływów do budżetu. Dla gospodarki polskiej ostrożne zarządzanie budżetem oraz gospodarką finansową tj. ograniczenia wydatków i szukanie oszczędności, nałożyły się ze zmianami w zakresie systemu zabezpieczenia emerytalnego. Od 2013 roku wiek emerytalny podlega stopniowemu podnoszeniu i zrównywaniu go do jednakowego poziomu dla kobiet i mężczyzn tj. do 67 roku życia [Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku, art. 24]. Podwyższenie powszechnego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67 roku życia budzi raczej negatywne emocje w społeczeństwie. Zmiana została wymuszona przede wszystkim kryzysem demograficznym [Osiński 2011]. System emerytalny staje się niewydolny ze względu na fakt, że liczba osób pobierających świadczenia emerytalne (świadczeniobiorców) może w przyszłości znacząco przewyższyć liczbę osób wpłacających składki, z których finansowane będą bieżące wypłaty emerytur [Machowiak 2013, s. 262].

Mimo to, opinia publiczna poddaje wątpliwości argument o niekorzystnych zmianach demograficznych, zwłaszcza zważywszy, że do połowy 2014 każdy obywatel musi zająć stanowisko w kontekście kolejnej zmiany emerytalnej. Zmiana polegać ma na pozostawieniu każdemu obywatelowi możliwości przesunięcia struktury dotychczas zgromadzonych oszczędności w ramach I i II filaru systemu emerytalnego do ZUS lub pozostawienia go bez zmian.

Abstrahując jednak od powyższych uwarunkowań, najważniejszą obserwacją w tym zakresie jest wskazanie, że kombinacja wymienionych czynników wpływa na ograniczenie poziomu zaufania społeczeństwa do państwa jako instytucji, a tym samym także do stabilności całego systemu emerytalnego. Zaufanie o którym mo-

wa, odnosić się powinno przede wszystkim do pewności, że gromadzenie środków w ramach powszechnego systemu emerytalnego jest niczym niezagrażone, czyli zebrane środki są bezpieczne, dobrze zarządzane, a co za tym idzie także zarządzane należycie w stosunku do ich przeznaczenia. Innymi słowy państwo powinno zapewnić obywateli, że nikt bez względu na warunki gospodarcze oraz polityczne nie będzie zmieniał zastosowania ani struktury środków gromadzonych w ramach funduszy emerytalnych [Nerka 2012].

## 1.2. Złożoność systemu emerytalnego

Omówione wyżej problemy dotyczące niestabilności politycznej i gospodarczej, a w tym także ciągłych zmian wprowadzanych w ramach powszechnego systemu zabezpieczenia emerytalnego stanowią jedynie niewielką część wszystkich problemów, które wpływają na niechęć Polaków do długoterminowego oszczędzania na emeryturę.

Co nastęrcza wielu problemów to fakt, że polski system emerytalny, mimo że w swoich założeniach jest systemem niezwykle prostym, to w sensie rzeczywistym jest to bardzo złożona struktura organizacyjna. Nie dość, że system składa się z 3 filarów, z których każdy rządzi się swoimi prawami, to jeszcze obejmuje problem kategoryzowania poszczególnych grupy branżowych (tj. górników, służb mundurowych, rolników, nauczycieli itp.), w kolejne, samodzielne systemy emerytalne [Brzęczek 2012, s. 86]. W tym wypadku problem polega na tym, że konstrukcja systemów dla poszczególnych branż zawodowych nie pozwala na ich płynne przemieszczanie się w ramach tych systemów. Innymi słowy np. górnik praktycznie przez całą swoją aktywność zawodową powinien być związany z działalnością górniczą, gdyż nie może w sposób płynny przejść, w przypadku chęci zmiany zawodu, do systemu emerytalnego np. służb mundurowych. Dodatkowo, wymienione grupy branżowe posiadają także szereg uprawnień emerytalnych, czyli tzw. przywilejów. Bez wątpienia poziom skomplikowania systemu podnosi także permanentna reforma emerytalna, polegająca raz na zmianie wieku emerytalnego, raz na demontażu II filaru emerytalnego, a innym razem na przesuwanie struktury zgromadzonych środków. Wymienione reformy zdają się być podyktowane doraźnymi potrzebami budżetowymi, nie zważając na straty wyrządzone w świadomości społeczeństwa i podważaniem wiary w sens korzystania z dodatkowego zabezpieczania emerytalnego.

Wszystkie wskazane powyżej czynniki sprawiają, że polski system emerytalny jest niezwykle skomplikowaną strukturą i w sensie realnym większość jego uczestników (w tym rozumieniu świadczeniobiorców) nie wie, czego może się w przyszłości spodziewać – emerytalny węzeł gordyjski, którego nie można przeciąć bez strat. Wydaje się, że każda podjęta próba wprowadzenia zmian i naprawienia systemu jest tym trudniejsza (pomijając sam niezwykle złożony proces projektowania

jakichkolwiek zmian), że praktycznie nie ma możliwości przeprowadzenia jej bez ponoszenia ogromnych nakładów finansowych z budżetu państwa. Dodatkowo podjęcie takich działań, uniemożliwia także niekorzystna sytuacja gospodarcza, w tym stan finansów publicznych oraz poziom zadłużenia publicznego. Z drugiej strony Rząd, który zdecyduje się na wprowadzenie zmian powodujących, że system będzie oszczędniejszy oraz bardziej uproszczony, zostanie narażony na poniesienie znaczących kosztów politycznych, wizerunkowych i marketingowych. W tym sensie ryzyko polityczne oznaczać będzie obniżenie poparcia wśród wyborców ze względu na obniżenie kosztów działalności systemu, co można osiągnąć jedynie poprzez zrównanie wszystkich ubezpieczonych i odebranie przywilejów poszczególnym grupom branżowym. Dodatkowo, dokonywanie przesunięć między systemami branżowymi (poprzez jego ujednoczenie) może zwiększyć mobilność społeczeństwa, co może spowodować, że części obywateli łatwiej będzie się odnaleźć na rynku pracy, a transfer pracowników między branżami nie będzie się wiązał z utratą zgromadzonych środków uzbieranych w ramach danego branżowego systemu emerytalnego.

## **2. PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ MOGĄCYCH POZYTYWNE WPLYNĄĆ NA FUNKCJONOWANIE POLSKIEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO**

### **2.1. Poprawa poprzez reformowanie**

Jednym z rozwiązań, które prowadzić może do usprawnienia działania polskiego systemu emerytalnego jest jego dalsze reformowanie. Reformy polegać by miały na szukaniu i osiągnięciu takiego punktu, w którym uzyskana struktura pozwoli z jednej strony znacząco zmniejszyć koszty jej funkcjonowania, a z drugiej będzie bardziej efektywna. Rozwiązanie to wydaje się charakteryzować relatywnie niskimi nakładami finansowymi, które powinny zapewnić zabezpieczenie emerytalne wszystkim ubezpieczonym na obiektywnie godziwym poziomie.

Pierwszą propozycją w tym zakresie może być całkowita likwidacja lub znaczące ograniczenie obowiązujących przywilejów emerytalnych dla osób przynależących do poszczególnych grup zawodowych. Jednak włączenie wszystkich uczestników systemu do jednakowego schematu nie jest zadaniem prostym i pociąga za sobą wiele dodatkowych zadań, które także muszą znaleźć odpowiednie rozwiązanie. Do podstawowych pytań na które należało by odpowiedzieć podczas przeprowadzania procesu projektowania zmian należą: „kiedy?”, „komu odebrać?”, „ile?” i „dlaczego odebrać akurat tej grupie?”. Z drugiej strony pod rozwagę trzeba również wziąć, że nie jest możliwym, aby z dnia na dzień odebrać przywileje emerytalne wszystkim uprzywilejowanym grupom. Ponadto należy przeanalizować czy

zmianami może zostać objęta tylko wybrana część grup zawodowych, czy ze względu na ewentualne koszty niezadowolenia społecznego, należy ujednoczyć system dla wszystkich grup zawodowych. Rozważyć także należy koszty, które będą generowane przez jednostki danej zbiorowości, które przywilej już nabyły. W konsekwencji grupy tych osób przez pewien czas wciąż będą generowały zwiększone koszty działalności systemu, a tym samym o oszczędnościach będzie można mówić dopiero po pełnej implementacji zmian i po przebyciu okresu przejściowego. Dodatkowo przyjąć trzeba, że rozwiązanie to jest wysoce ryzykowne, zwłaszcza w zakresie ryzyka politycznego, ze względu na wyjątkowo silnie rozwinięte lobby uprzywilejowanych branż. Spodziewać się można także negatywnego odbioru społecznego zastosowania tego rozwiązania, zwłaszcza przyjmując krótki okres czasu, tj. liczoną kalendarzem wyborczym. W długim, wieloletnim okresie czasu zmiana ta, przynieść może znaczące profity dla społeczeństwa, budżetu oraz całego systemu emerytalnego, czego przykładem może być zmiana warunków zabezpieczenia emerytalnego górników, wdrożona przez Margaret Thatcher w ramach angielskiego systemu emerytalnego.

Pod rozważyć można wziąć również rozwiązanie polegające na włączeniu do powszechnego systemu zabezpieczenia emerytalnego rolników, których emerytury obecnie są regulowane przez całkowicie oddzielny i samodzielny człon systemu emerytalnego. Ujednoczenie obu struktur spowoduje obniżenie kosztów związanych z administrowaniem systemem, ze względu na połączenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) oraz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), co w dalszej kolejności pozwoli wygenerować w tym sektorze dodatkowe oszczędności.

Innym możliwym rozwiązaniem modyfikującym polski system emerytalny jest zmiana polegająca na stworzenia obowiązku opłacania składek emerytalnych w związku z każdym stosunkiem pracy i bez względu na przyjętą formę umowną. Przyjęcie takiego rozwiązania spowoduje konieczność ubruttowienia nie tylko wynagrodzeń wszystkich grup branżowych, które obecnie nie mają obowiązku opłacania składek emerytalnych, ale także umów regulowanych przez Kodeks Cywilny (tj. umów agencyjnych, zlecenia itp.). Uwzględnić należy jednak, że ten rodzaj dodatkowego wpływu do budżetu obejmie jedynie osoby, które są aktywne zawodowo i wyklucza studentów, osoby niepracujące itp. Wydaje się, że takie rozwiązanie będzie miało nie tylko wpływ na poprawę kondycji systemu emerytalnego, ale także przyczynić się może do poprawy sytuacji na rynku pracy. Rynek pracy powinien zareagować na wprowadzane zmiany bez względu na formę umowną zawartą między pracownikiem, a pracodawcą, gdyż w pewien sposób nastąpi częściowe ujednoczenie kosztów ponoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem każdego pracownika. Oznacza to, że na rynku pracy będzie można obserwować zanik zjawiska polegającego na nadużywaniu tzw. umów śmieciowych, ze względu na wyrównanie kosztów obsługi wszystkich form zatrudnienia. Z drugiej strony, z tego samego powodu (podniesienia kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika) można obawiać się rozwoju szarej strefy, czyli

wzrostu liczby osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek stosunku prawnego łączącego pracownika i pracodawcę. Rozwój szarej strefy będzie miał negatywny wpływ zarówno na przychody samego systemu emerytalnego, ale również na wpływy do budżetu państwa, nastroje na rynku pracy itd.

## 2.2. Wdrożenie nowego systemu emerytalnego

Inną formą naprawy polskiego systemu emerytalnego jest kompleksowa zmiana jego struktury oraz zasad funkcjonowania. Alternatywą dla wprowadzania dalszych reform jest zbudowanie od podstaw innego, całkowicie nowatorskiego systemu.

Jedną z propozycji jest zmiana polegająca na znalezieniu innych źródeł finansowania emerytur. Zamiana ta może opierać się na zwiększeniu obciążeń podatkowych w stosunku do wszystkich podmiotów gospodarczych lub obniżeniu przeciętnego świadczenia emerytalnego. Jednak oba ze wskazanych rozwiązań w długim okresie czasu prawdopodobnie obniżą konkurencyjność polskiej gospodarki oraz doprowadzą do rozszerzenia tzw. szarej strefy. Dodatkowo, druga z propozycji spowoduje zubożenie ludzi których głównym źródłem utrzymania są świadczenia emerytalne, którzy następnie ze względu na znaczące ograniczenie zabezpieczenia ryzyka starości, będą stopniowo wykluczani poza społeczeństwo.

Innym rozwiązaniem może być także wprowadzenie tzw. systemu emerytury obywatelskiej. Polegać by on miał na zagwarantowaniu każdemu obywatelowi, który przekroczy określony wiek, pewnej niewysokiej emerytury określonej kwotowo. Wypłata świadczenia finansowego by następowała w zamian za opłacanie niewielkiej składki miesięcznej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Innymi słowy, państwo zagwarantuje każdemu obywatelowi niską i stałą emeryturę, natomiast każdy obywatel, który chce mieć zapewniony wyższy poziom świadczenia emerytalnego, będzie musiał go sobie samodzielnie zapewnić. Samodzielne podnoszenie świadczenia emerytalnego odbywać się będzie poprzez indywidualne gromadzone w okresie aktywności zawodowej stosownych oszczędności. W tym wypadku druga, czyli dodatkowa, część emerytury obywatelskiej funkcjonować powinna na zasadach obecnego III filaru emerytalnego. Rozwiązanie to jest stosunkowo proste, jednak wymaga wprowadzenia kompleksowych zmian i przede wszystkim kampanii informacyjnych dotyczących aktywizacji gospodarstw domowych do długoterminowego oszczędzania. Ze względu na to, że społeczeństwo polskie, od wielu lat, jest przyzwyczajone do stosunkowo mocno rozwiniętej opieki socjalnej oraz mimo wszystko, wciąż socjalnego finansowania emerytur, istnieje ryzyko nie przystosowania do konieczności samodzielnego dbania o swoje zabezpieczenie ryzyka starości.

Kolejną propozycją, która może rozwiązać problem wieku emerytalnego oraz problem przywilejów emerytalnych w postaci możliwości otrzymania emerytury we wcześniejszym wieku (do której musi dopłacać budżet państwa ze względu na niską wartość zebranego kapitału) może stanowić wprowadzenie warunku mini-

malnego kapitału zgromadzonego w ZUS. Wówczas warunek wieku emerytalnego może zostać zniesiony na rzecz minimalnej wartości kapitału, która będzie inna w zależności od wieku ubezpieczonego, a w związku z tym także dla przewidywanej dalszej długości życia. Należy jednak uwzględnić, że część ubezpieczonych, z różnych względów, może nie osiągnąć wymaganego poziomu zgromadzonego kapitału, w związku z czym, osoby te, mogą zostać uprawnione do otrzymania minimalnego wymiaru emerytury po przekroczeniu określonego wieku. Rozwiązanie to pozwoli każdemu obywatelowi na samodzielnie decydować o momencie przejścia na emeryturę, a dzięki temu w pewnym sensie decydowania także o wysokości uzyskiwanego świadczenia. Zniesienie wymogu minimalnego wieku emerytalnego pozwoli na stworzenie sytuacji w której możliwe będzie zaprzestanie aktywności zawodowej, teoretycznie w każdym momencie po zgromadzeniu minimalnego kapitału, a tym samym przywilej emerytalny każdy będzie mógł przyznać sobie samodzielnie. W ten sposób ograniczone także zostanie zjawisko polegające na promowaniu okoliczności, w których możliwość zaprzestania aktywności zawodowej (co wiąże się z otrzymywaniem świadczeń emerytalnych lub innych socjalnych) traktowane będą jako swoista nagroda.

### 2.3. Rozwiązania alternatywne

Oprócz instrumentów oddziałujących bezpośrednio na system emerytalny, państwo dysponuje także odpowiednimi metodami mającymi zastosowanie w skali mikroekonomicznej. Instrumenty te swoje działania skupiają na oddziaływaniu na poziomie pojedynczych podmiotów gospodarczych, w tym wypadku gospodarstw domowych oraz indywidualnych uczestników systemu emerytalnego. Co charakterystyczne dla metod mikroekonomicznych, to fakt, że pozwalają one nie tylko na zarządzanie ryzykiem starości, ale również mogą być bezpośrednio skorelowane z bieżącymi potrzebami oraz możliwościami finansowymi danego podmiotu. Z punktu widzenia indywidualnego obywatela szczególnie istotna jest możliwość wyboru produktu uwzględniającego jego (obywatela) indywidualne preferencje oraz preferencje związane z metodami zarządzania ryzykiem starości.

W praktyce samodzielne gromadzenie kapitału w celu indywidualnego zarządzania ryzykiem starości opiera się na długoterminowym i systematycznym kumulowaniu środków pieniężnych lub innych zasobów o charakterze inwestycyjnym. Następnie, w momencie zaprzestania aktywności zawodowej spowodowanej wiekiem starczym, zgromadzone środki są upłynniane, a następnie wydatkowane w celu zapewnienia oczekiwanego poziomu życia.

Działania zmierzające do wywołania w społeczeństwie przyzwyczajęń do samodzielnego oszczędzania długoterminowego mogą zostać przeprowadzone na dwa sposoby. Pierwszy z nich - wariant liberalny, zakłada że każdy obywatel powinien samodzielnie zadbać o swoją emeryturę, poszukać możliwych i najbardziej dla niego odpowiednich rozwiązań. W tym wariantcie rola państwa ograniczona jest do

absolutnego minimum czyli jedynie do roli strażnika, pełniącego funkcje administracyjne i sprawującego kontrolę nad bezpieczeństwem dokonywanych przez obywateli transakcji. Innymi słowy w ramach tego wariantu, każdy obywatel, który będzie oszczędzał w ramach III filaru musi być samodzielny i nie uzyska od państwa innej pomocy niż zapewnienie poprawności stosowania aktualnie wykorzystywanych instrumentów. Obecnie najczęściej stosowanymi instrumentami są Indywidualne Konta Emerytalne, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego oraz Pracownicze Programy Emerytalne.

Drugi wariant – socjalny, opiera się na założeniu, że państwo obliguje każdego z ubezpieczonych do samodzielnego gromadzenia środków na dodatkową emeryturę, jednocześnie biorąc czynny udział w wykonywaniu tego obowiązku poprzez udzielanie stosownego wsparcia ubezpieczonym. Wsparcie polegać może m.in. na tworzeniu i rekomendowaniu różnych instrumentów celowych, kontrolę wykonania obowiązku oraz wspieraniu i pobudzaniu otoczenia makroekonomicznego sprzyjającego oszczędzaniu długoterminowemu.

Bez wątpienia rozwiązania, które polegać mają na pozostawieniu decyzji o formie gromadzenia kapitału emerytalnego, jego wysokości itd. w gestii każdego ubezpieczonego indywidualnie, powinno zobligować państwo do wzmoczenia siły i poprawy jakości polityki informacyjnej. Państwo powinno przede wszystkim podjąć stosowne kroki w celu poprawy świadomości społeczeństwa, informować, jak działa system emerytalny, jakie stwarza możliwości i zagrożenia oraz gdzie są jego słabe punkty. Ponadto polityka informacyjna powinna objąć również kwestie związane z promocją dodatkowego, indywidualnego oszczędzania w celu zabezpieczenia ryzyka starości, czyli wszystkie kwestie związane z doubezpieczeniem społecznym [Szumlicz 2010, s. 42]. Bez względu w jakim kierunku system będzie dalej rozwijany państwo powinno uświadamiać społeczeństwo i podejmować odpowiednie działania w celu zapewnienia stabilności emerytalnej poprzez tworzenie takich narzędzi pozyskiwania funduszy, które będą bezpieczne. Z drugiej strony system musi dać gwarancję stabilności, a wszystkie działania muszą być spójne z zapewnieniem bezpieczeństwa gromadzonych środków, bez możliwości ich przesuwania ze względów politycznych czy budżetowych.

### 3. WNIOSKI

Bez wątpienia konstrukcja polskiego systemu emerytalnego oraz sytuacja gospodarczo-polityczna sprawiają, że wysokość świadczeń emerytalnych wypłacanych za kilkanaście lat stoi pod znakiem zapytania. Przyszli emeryci raczej mogą być pewni, że państwo będzie gwarantowało wypłatę świadczeń na co raz niższym poziomie i bardzo trudno przewidzieć czy będą one wystarczające na prowadzenie godnego życia.



Z jednej strony Rząd zapewnia, że dopóki gospodarka polska znajduje się w dobrej kondycji, dotąd przyszli emeryci mogą czuć się bezpiecznie. Z drugiej jednak strony, ekonomiści wciąż ostrzegają, że przyszłe emerytury będą zastraszająco niskie i nie zapewnią godnego starzenia się.

Podstawą polskiego systemu emerytalnego jest to, że młodzi ludzie pracują i opłacają składki, które są przeznaczone na wypłaty dla dzisiejszych emerytów. Problem w tym, że polskie społeczeństwo coraz szybciej się starzeje. Przybywa osób w wieku poprodukcyjnym, a spada liczba osób w wieku produkcyjnym. Dużą rolę odgrywa także kryzys finansowy, który wciąż nie daje o sobie zapomnieć. Rynek pracy jest wciąż rynkiem pracodawcy, a co za tym idzie – młodzi ludzie mają problemy ze znalezieniem stałej i dobrze płatnej pracy, a jeśli się to udaje – wtedy sięgają po kredyt mieszkaniowy. Jego spłnienie wymaga ogromnego wysiłku finansowego, gdyż raty kredytu są wysokie w stosunku do otrzymywanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy. Następstwem niestabilnej i trudnej sytuacji finansowej jest często odkładana w czasie decyzje o posiadaniu potomstwa, którego praca będzie w przyszłości podstawą świadczeń emerytalnych przyszłych emerytów. Powyższy przykład dobrze obrazuje, że problem niskich świadczeń emerytalnych oraz niestabilnej konstrukcji systemu jest niezwykle złożony i potrzebuje całkowicie nowych rozwiązań systemowych. Rozwiązania te powinny mieć charakter kompleksowy, co oznacza, że nie mogą ograniczać się tylko do problemu niskich świadczeń emerytalnych i niekorzystnej sytuacji demograficznej, ale muszą uwzględniać także kondycję rynku pracy, dobrą koniunkturę gospodarczą oraz zapewniać gospodarstwu domowemu warunki ekonomiczne, które pozwolą na wygenerowanie odpowiedniej nadwyżki finansowej [Milewska i Zaborowski 2013, s. 353].

Dodatkową kwestią pozostaje także zapewnienie opieki osobą w podeszłym wieku. Obecny rozwój infrastruktury dla osób starszych nie jest dostateczny, brakuje specjalistycznych ośrodków opieki dziennej i całodobowej oraz lekarzy-specjalistów z zakresu geriatricy. Z dużym prawdopodobieństwem można też przypuszczać, że koszty zapewnienia opieki osobom w podeszłym wieku będą systematycznie przerzucane na osoby, które tej opieki będą potrzebować bądź na ich rodziny. W tym miejscu warto także zaznaczyć konieczności zwrócenia większej uwagi na problemem aktywizacji zawodowej osób w wieku emerytalnym oraz osób narażonych na wykluczenie społeczne oraz zawodowe.

Naprawa systemu emerytalnego powinna być zadaniem priorytetowym, gdyż nie jest to tylko samo zabezpieczenie emerytalne, ale także element zabezpieczenia społecznego. Rozwiązań pozwalających osiągnąć pożądany efekt jest dużo, należy jednak odpowiedzieć na pytanie, który z nich będzie najskuteczniejszy, i pozwoli uzyskać efekty współmierne do poniesionych kosztów. Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem jest takie, które pozwoli wszystkim obywatelom, którzy są zdolni do pracy, na jej podjęcie, a wysokość otrzymywanego wynagrodzenia zapewni życie na godziwym poziomie. Więcej pracujących, to także wyższy popyt na dobra i usługi, a właśnie od tego zależy kondycja gospodarki i dynamika tworzenia miejsc pracy. W związku z powyższym należy podkreślić, że jeśli osoby zdolne do

pracy nie są aktywne zawodowo, jest to strata nie tylko dla systemu emerytalnego, ale także dla całej gospodarki.

### LITERATURA

- Brzęczek T., 2012, *Wpływ filarów na ryzyko polskiego systemu emerytalnego* w: Szczepański M. (red), *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych – Polska i świat*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Machowiak M., 2013, *Czynniki determinujące porażkę III filaru w polskim systemie emerytalnym*, w: Szczepański M. (red.), *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Milewska G., Zaborowski T., 2013, *Polityka społeczna a transformacja rynku pracy*, w: Szczepański M. (red.) *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Nerka A., 2012, *Analiza prawna gwarancji wypłaty emerytury w systemie emerytalnym*, w: Szczepański M. (red), *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych – Polska i świat*. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Osiński J. (red.), 2011, *Współczesne problemy demograficzne. Rzeczywistość i mity. Ujęcie krajowe, regionalne i globalne*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
- Szczepański M., 2012, *Systemy emerytalne a globalny kryzys finansowy i gospodarczy*, w: Szczepański M. (red), *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych – Polska i świat*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Szumlicz T. (red.), 2010, *Społeczne aspekty rozwoju rynku ubezpieczeniowego*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity), Dz. U., nr. 2013, poz. 1440.

### PROPOSITIONS OF IMPROVING THE POLISH PENSION SYSTEM

#### Summary

The cognitive aim of this study is the analysis of possible answers on what can and should be done to attract Poles to save money within the III pillar of pension system. An attempt to answer that question is justified by assumption that failure of the III pillar has its ground in presented attitudes towards the pension system adopted by the legislator but also cultural and historical accretions covering recent events of economic history including observed political and economical instability and what is the most important in context of discussed topic, constant changes within the pension system. Within the elaboration reasons for insufficiency of polish pension system have been diagnosed and indicated and as answers to stated thesis appropriate solutions have been given. Catalogue of given solutions is not a closed one, it is only a short proposal and indication of available possibilities on how to stimulate society to think on their savings in a long term or what alternative solutions can be used.

CZEŚĆ II

**PROBLEMY SYSTEMU OPPIEKI ZDROWOTNEJ  
I RYNKU PRACY**

PART II

***THE PROBLEMS OF HEALTH AND THE LABOUR MARKET***



Magdalena K. WYRWICKA \*

## **RÓŻNICE POKOLENIOWE A INTELIGENTNY ROZWÓJ GOSPODARCZY**

Polityka społeczna państwa tylko częściowo reguluje zasady współdziałania kolejnych pokoleń. Kontynuacja „sztafety międzypokoleniowej” jest wypadkową uregulowań prawnych, woli współpracy, poziomu zaufania oraz cech i wartości istotnych dla konkretnego pokolenia. Współczesne rozważania związane z inteligentnym rozwojem gospodarki powinny w związku z tym uwzględniać nie tylko kwestie kompetencji, ale również transformację wartości i tak zwaną inteligencję społeczną.

Słowa kluczowe: inteligentny rozwój, zaufanie, przywództwo, różnice pokoleniowe, inteligencja społeczna

### **1. WPROWADZENIE**

Polityka społeczna powstaje jako synergiczny efekt wzrostu gospodarczego oraz określenia regulacji dostępu obywatela do świadczeń [Orczyk, s. 10]. Jednak powszechne indywidualne, emocjonalne wyobrażenia „dobrego życia” nie sprzyjają ani analizie zjawisk społecznych ani rozpoznawaniu tendencji społecznych.

Transformacja ustrojowa, akcesja do Unii Europejskiej oraz pojawienie się światowych koncernów w Polsce spowodowały gwałtowne zmiany w społeczeństwie, przejawiające się między innymi „stawianiem na młodych”, dynamicznych, preferujących inne wartości, kreujących całkiem inne podejście do własnego życia i roli w społeczeństwie. Nowe schematy i stereotypy funkcjonowania odbiły się na rynku pracy, zmieniły obraz profesjonalisty, przyczyniły się do wykluczenia niektórych grup z życia zawodowego i nasiliły zjawisko rozwarstwienia społeczeństwa. Zaburzyły też u wielu osób odczucie bezpieczeństwa socjalnego, dotychczas

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania.

gwarantowane przez państwo. Biznesowe podejście do wszelkich sfer życia, często odarte z etyki, zniwelowało zaufanie – podstawową relację budującą kapitał społeczny.

Można tu, za Ryszardem Bugajem, zaryzykować hipotezę, że przekształcenia, które dokonywały się w Polsce w okresie transformacji, a również deregulacja rynku pracy przyniosły poważne przesunięcia w strukturze dochodów, co spowodowało trudne do oceny następstwa motywacyjne oraz zaburzenie stabilności społecznej i dynamiki popytu [Bugaj 2013, s. 66].

Polityka społeczna (jak każda polityka) jest warunkowana przez przekonania jej kreatorów i ujawnia paradygmat psychodynamiczno-systemowy [Stapley 2013, s. 11]. Polityka widziana przez pryzmat ideologiczny, jest sztuką dokonywania wyborów i formułowania reguł, priorytetów, zasad lub nadawania przywilejów. Polityka społeczna jest różnie oceniana przez poszczególne grupy społeczne, preferujące rozmaite wartości. W krajach funkcjonujących w oparciu o doktrynę liberalną (jak w Polsce) stosowana jest zwykle polityka interwencji doraźnej, oparta na kategorii luki społecznej [Orczyk 2012, s. 62]. Zwykle wyznacza ona ramy działań lokalnych zmierzających do usunięcia lub zminimalizowania negatywnych zjawisk lub rozładowania napięć.

W związku z powyższym ujawnia się pytanie o idee będące osią integracji tworzonej polityki, o uwarunkowania, które uwzględnia się podczas kreowania polityki społecznej, a także o schematy myślowe jej twórców i o ich relacje indywidualne oraz grupowe [Stapley 2013, s. 79].

Współcześnie preferowana jest koncepcja inteligentnego rozwoju gospodarczego opisywanego m.in. w programie UE Horyzont 2020 [źródło internetowe 2011].

Wzrost gospodarczy i pełne zatrudnienie zależą coraz bardziej od indywidualnie podejmowanych (lub zaniechanych) działań i dominujących schematów myślowych. Rozważając kwestie gospodarcze w kategoriach przedsięwzięć inicjujących partnerską, równoprawną współpracę, konieczne jest budowanie kapitału społecznego i zachowanie poczucia godności osoby ludzkiej [Wyrwicka 2014, s. 74]. Rozwój wymaga kontynuacji – „sztafety międzypokoleniowej”, udział w której dotychczas był traktowany jako powinność każdego człowieka. Niektóre zjawiska obserwowane we współczesnej gospodarce mogą świadczyć o zaburzeniach w tej sztafecie, które mogą hamować lub utrudniać rozwój gospodarczy.

Powyzsze stanowi przesłankę rozważań zawartych w niniejszym opracowaniu.

## 2. POKOLENIA NA RYNKU PRACY

Obserwując współczesne życie gospodarcze w Polsce w kontekście rozwoju, jawi się szereg pytań dotyczących relacji między pokoleniami obecnymi w życiu

gospodarczym i społecznym Polski, na które trudno znaleźć odpowiedź wprost. Dotyczą one:

- 1) podejmowania skokowych zmian bez uwzględniania istniejącej bazy zasobów wiedzy oraz kompetencji pracowników;
- 2) bezkrytycznego przyjmowania nowości;
- 3) łamania przyjętych zasad i następstw takiego postępowania;
- 4) kreowania stereotypów zubażających percepcję rzeczywistości;
- 5) paradoksów wynikających z podkreślania autonomii jednostki.

Warto zauważyć, że na rynku pracy funkcjonują co najmniej cztery różne generacje, wykazujące odmienne postawy względem życia społecznego, pracy zawodowej, przełożonych i rodziny. Są to:

- „pokolenie cichych” – urodzone w latach ’30-’50 XX wieku, ceniące perfekcjonizm i rzetelność w działaniu, wykazujące szacunek dla władzy formalnej (bo kierownikiem zostaje odpowiednia osoba), ceniące porządek i dobrą organizację, a więc przekonane co do celowości wprowadzania reguł, normowania pracy, budowania doświadczenia. Ceni ono wiedzę, ale i dostrzega konieczność respektowania sprawdzonych zasad, realizacji rzetelnych badań i przestrzegania naukowych teorii;
- pokolenie powojennego wyżu demograficznego (roczniki ’50-’65 XX wieku – *Baby Boomers*), dobrze wykształcone i przygotowane do kreatywnej działalności, dostrzegające słabe punkty systemu władzy i przypisujące sobie prawo sprzeciwu. Oczekuje ono racjonalnych wyjaśnień przyczyn planowanych zmian, w których chce współuczestniczyć, a ocenę wyników własnej pracy utożsamia z oceną umiejętności kwestionowania obowiązujących praw lub przyjętych teorii. W tym pokoleniu widoczne jest już dążenie do indywidualizmu, ale postrzeganego raczej jako oryginalność niż autonomia;
- pokolenie „X” (urodzeni w latach ’65-’80 XX wieku), to pokolenie, które zaakcentowało „wyścig” i konkurowanie. Jest dobrze wykształcone, przygotowane do życia zawodowego i społecznego, obeznane z technologiami IT i otwarte na nowinki. Fascynuje się możliwościami Internetu i korzysta z nich. Przedstawiciele pokolenia X mają świadomość konieczności ciągłego uczenia się i aktualizowania posiadanych informacji. Wiedzą też, że mobilność, elastyczność i wielozawodowość są oczekiwane we współczesnym świecie. Osoby z tego pokolenia największą wagę przywiązują do wiedzy. Są świadome znaczenia tego kapitału i chcą go rozwijać - jeśli warto. Wymagają indywidualnej akceptacji i potwierdzenia dla swoich poczynań, koniecznie w trybie natychmiastowym. Pokolenie „X” nie ma szacunku dla władzy formalnej. Szef-mentor lub szef-trener, który traktuje pracowników indywidualnie i wspiera ich osobisty rozwój jest akceptowanym przełożonym [Wyrwicka 2005, s. 287]. „X”-y raczej nie myślą zapobiegliwie o przyszłości, korzystając z chwili. Przedstawiciele pokolenia X muszą się stale czymś wykazywać, boją się nudy, dobrze znoszą sytuacje ambiwalentne i niepewność, chcą być podziwiani. Aktualnie to „trzon kadrowy” większości przedsiębiorstw, który usiłuje być „niezastąpiony” i „nie-

- zbędny”, ale też domaga się opieki. „Ktoś” ma zadbać o zaspokojenie ich ludzkich potrzeb, najlepiej w ramach świadczeń pracowniczych lub – w przyszłości – emerytalnych, a także wyręczyć z nie ulubianych zadań – typu udział w zebraniu, czy porządkowanie informacji;
- pokolenie Y (urodzeni pod koniec XX wieku w latach '80-'95), kontynuuje zapoczątkowaną przez „X” ideę, by pracować, żeby realizować się w życiu (koncentracja na indywidualnych potrzebach), a nie żyć, żeby pracować. Są to ludzie bardzo mobilni. Osoby reprezentujące to pokolenie dorastały w czasach szybkiego rozwoju, dobrobytu, obowiązywania konsumpcyjnego modelu życia oraz dostępu do informacji o globalnych trendach i modach. Uczestniczyły w skokowym rozwoju technologii komunikacyjnych, co zmieniło ich sposób budowania relacji i uczestnictwa w życiu społecznym. To, czego potrzebuje „Y” od obecnej kadry zarządzającej, to permanentna zmiana, wyznaczenie jasnych zasad i zadań (respekt dla *deadline*), które się monitoruje i szybko ocenia. „Y” oczekuje nowych form działania (nie może być nudno), ale też przykładu, wzoru do naśladowania, często nawet gotowych procedur, by szybko i celowo podjąć zadania. Wprowadzając do pracy przedstawicieli tego pokolenia najpierw trzeba pracować z człowiekiem – odkrywać jego potencjał, uświadomić mu jego mocne strony, możliwości, ukierunkować na rozwój (dodać odwagi do działania „bez ściągki”, z własnej inicjatywy), a dopiero później połączyć z funkcjonującą organizacją. Nie zawsze jest to możliwe, bo „Y” się spieszy i nie chce „wchodzić w szczegóły” lub specyfikę organizacji – raczej (jak najemnik) zamierza wykonać zadanie i szukać nowego, intratnego zlecenia. Kłopotem jest fakt, że często przedstawiciele pokolenia Y oczekują, że organizacje dopasują się do nich, do preferowanego przez nich trybu pracy lub sposobu działania. Nie chcą się angażować, nie interesuje ich lokalna polityka. [Jamka 2011, s. 238], ani „zgrywanie” zespołu.

Każda z wymienionych powyżej generacji obecnych na rynku pracy ma swój niepowtarzalny charakter i wywiera nieco inny wpływ na organizację, w którą się włącza, i na społeczność. Menedżerowie HR zaczęli więc zatrudniać pracowników celowo (np. do projektu), zwracając uwagę na ich markę osobistą, a więc na to, jaka jest ich dotychczasowa wartość i reputacja w opinii innych oraz na to, co wyróżnia kandydatów z tłumu im podobnych. Budowanie zespołów różnorodnych, komplementarnie dopełniających się, traktować można jako podstawowe wyzwania współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim.

Zdaniem wielu ekspertów nowe reguły muszą zawsze opierać się na starych zasadach dotyczących m.in. praw rynku, ale także zasad kształtowania poprawnych relacji międzyludzkich. W opinii społecznej powinny one bazować na zasadzie wzajemności. Współcześnie wielu ludziom wzajemność kojarzy się z zasadą „coś za coś” w danym momencie lub z korupcją, a w zapomnienie odchodzi problem kontynuacji przedsięwzięć zainicjowanych przez poprzedników oraz wsparcia lub podtrzymywania tradycji w ramach tzw. „sztafety pokoleniowej”. Ta ostatnia, bazuje między innymi na tolerancji (nie tylko dla młodszych, ale i dla starszych),



wzajemnym podziwieniu – nie tylko dla aktualnych osiągnięć, ale i dla tych, które stanowią podwaliny nowych kierunków rozwoju. Wzajemność i tolerancja, wraz z prawością, kompetencją, konsekwencją, lojalnością i otwartością, stanowią podstawę zaufania społecznego, zarówno w życiu rodzinnym, jak i zawodowym.

Zdaniem Piotra Sztompki zasobem społecznym mającym istotne znaczenie dla zaufania jest silna rodzina, która inwestuje w przyszłość [Sztompka 2007, s. 289]. Buduje ona swoim funkcjonowaniem podświadomie tradycję nieufności albo tradycję zaufania, którą – niczym dziedzictwo – przekazuje następnym pokoleniom [Sztompka 2007, s. 291].

Problemem w podtrzymywaniu „sztafety pokoleniowej”, zwłaszcza w życiu zawodowym, jest również nowy wzorzec współczesnego profesjonalisty. Troska o własny wizerunek „poszukiwanego, cennego fachowca” przysłania coraz częściej etykę i etos zawodowy, a wartości i dążenia, które są eksponowane przez współczesnych specjalistów to certyfikaty, status materialny i przynależność do wybranej grupy celebrytów [Woźniak 2012, s. 247]. Taka autonomia i indywidualizm elity zawodowej są zaprzeczeniem integralnego przywództwa [Goleman 2007, s. 336], które wymaga raczej postawy służenia innym, okazywania wsparcia, aniżeli dążenia do podkreślania osobistych walorów.

### **3. DOMINUJĄCA FILOZOFIA POLSKICH MENEDŻERÓW**

Polskim menedżerom brakuje koncepcji na to, jak budować trwale swój autorytet na czymś innym niż tylko władza formalna.

Zazwyczaj liderzy rywalizują w oparciu o wielkość powierzonego im budżetu lub liczbę podległych im pracowników, pomijając kwestie kluczowe dla konkurencyjności: wysoką jakością kapitału ludzkiego, który budują m.in. indywidualne talenty, doświadczenie pracowników, postawy i wartości. Szczególnie nieumiejętność zarządzania przez wartości w codziennej praktyce biznesowej jest bolączką polskich liderów [Pulshr 2014, źródło internetowe].

Zdaniem Jacka Santorskiego – współczesną rzeczywistość sprawowania funkcji kierowniczych w Polsce można przyrównać do zachowań właściciela folwarku [Santorski 2014, źródło internetowe]. Ten metaforyczny folwark oferuje jakiś produkt, ale podstawowym celem jest jego przetrwanie. Zysk i wzrost wartości organizacji są traktowane jako „skutki uboczne” funkcjonowania. Ośrodek władzy – a więc wydawania dyspozycji, sprawowania kontroli, stosowania restrykcji, decydowania o losie podwładnych – jest scentralizowany, zwykle spoczywa w rękach jednej osoby: kiedyś właściciela ziemskiego, potem lidera z nadania politycznego, albo po prostu właściciela firmy bądź postawionego na jej czele menedżera. To od jego woli, kaprysu, nastroju chwili zależy, co się stanie z firmą i z jej pracownika-

mi. Władza, uprawnienia do samodzielnego realizowania zadań i odpowiedzialność nie są delegowane, bo albo brakuje zaufania, albo umniejszenie zakresu sprawstwa obniżyłoby rangę menedżera. To „Pan” mówi, kto, co, kiedy, czym, gdzie i jak ma zrobić. Od nastroju decydenta zależy, czy pochwali, czy – zgani, nakrzyczy, wyrzuci z pracy [Stapley 2013]. Nigdy nie wiadomo, czego się spodziewać. A ludzie pokornie to znoszą. Z jednej strony sarkają, buntują się, ale z drugiej jest im wygodnie – bo nie ponoszą odpowiedzialności. Jednak ma to dalece idące konsekwencje – pracownicy pozbawieni odpowiedzialności, za to zajęci wychwytywaniem nastrojów (np. prezesa firmy), gubią swoją kreatywność, tracą inteligencję. Zajmuje ich głównie to, żeby nie podpaść. Niesamowite – zdaniem Santorskiego – jest to, jak to działa – nawet w nowoczesnych przedsiębiorstwach, a także w międzynarodowych korporacjach mających swoje oddziały w Polsce. „Folwarczość” – niczym infekcja – dotyka to nie tylko firm, ale też innych instytucji, takich jak: kliniki, uczelnie, redakcje, kluby sportowe czy szkoły. Wszędzie w szybkim czasie powstaje „folwark”, co oznacza, że informacje przestają przepływać, a zamiast tego krążą donosy i plotki. Fachowcy są odsuwani – bo krytykują, tworzy się „dwór” adoratorów szefa utrzymujących go w przeświadczeniu, że kierownik jest bardzo zajęty i niezbędny – szef zaś trzyma się kurczowo tego przeświadczenia o swojej niezbędności [Riesman 2011, s. 336].

Folwarczy styl zarządzania był na pewnym etapie jedyną metodą. To dzięki niemu udało się Polsce stać „zieloną wyspą” w czasach kryzysu. Na czoło różnych grup, przedsiębiorstw wysunęły się jednostki najbardziej aktywne, przebojowe, agresywne, które były w stanie zarządzać pracownikami przyzwyczajonymi do starych sposobów funkcjonowania.

Ten system działa jednak coraz słabiej. Młodzi już nie myślą tak, jak roczniki z lat 60. czy nawet 70., że trzeba pracować, pracować, korzyć się, by móc spłacać do śmierci kredyt. Młodzi są roszczeniowi, nie chcą być do dyspozycji po 15 godzin dziennie, kwestionują autorytety. W pracy chcą nie tylko pracować, tyrać, wyrabiając nakazaną normę, ale też rozwijać się i dobrze bawić. Nie można też ich zmanipulować poczuciem lojalności, czy „wchodzeniem na ambicję”.

W opinii Jacka Santorskiego Polska jest obecnie centrum światowego outsourcingu, gdzie wyrosło szereg firm zwanych *contact center*. Praca w nich polega na tym, że setki młodych ludzi, studentów lub absolwentów, często znających po kilka języków, siedzą w wielkich pomieszczeniach, ze słuchawkami na uszach, przyjmują rozmowy telefoniczne bądź sami dzwonią, sprzedając coś, przyjmując reklamacje, wyjaśniając, windykując. Mają ściśle limitowany czas – na prowadzone rozmowy, na posiłek, na potrzeby fizjologiczne – każda minuta jest im liczona. Premia jest powiązana z wynikami, ale mimo zadanej rywalizacji między ich stanowiskami pracy przechadzają się kontrolerzy. Pilnują, żeby to co czynią wykonawcy nie przekroczyło limitu ustanowionych regulaminem minut, żeby na biurku tych współczesnych „chłopów pańszczyźnianych” nie było żadnego zbędnego przedmiotu: zdjęcia, maskotki, książki czy gazety. Mają być w pogotowiu, pozyskiwać

klientów, handlować. Pracownicy na to się godzą, bo nie ma innej pracy, trzeba jakoś żyć i zarabiać.

Roczniki końca lat 80. XX wieku są pierwszymi, które mówią folwarczności „nie”. Aby zdobyć szacunek tych młodych ludzi, nie wystarczą „dyby”. Ich szef – poza tym, że jest przełożonym z nadania – musi być kimś. Prawdziwym autorytetem, autentycznym człowiekiem, powinien mieć im coś do powiedzenia i zaferowania. Pozory, nawet te pseudonowoczesne, to dużo za mało.

Współczesne „dyby” w postaci umów śmieciowych, groźby znalezienia się za bramą, hasel „na twoje miejsce jest stu innych” – działają. Ale to nie przyczynia się ani do rozwoju, ani do innowacyjności, ani do wydajności, ani do większych zysków.

Wymogi inteligentnego rozwoju, o których mowa dalej – akcentują potrzebę poszanowania zaniedbanej współcześnie współzależności i wykazywania troski nie tylko o aktualne warunki bytu i rangę własnej osoby, ale i o przyszłość społeczności i kolejnych pokoleń.

#### 4. INTELIGENTNY ROZWÓJ

Rozwój to pozytywne przemiany jakościowe w strukturze gospodarki, przeobrażenia jednostek gospodarczych, poprawa poziomu życia, powstawanie nowych wartości intelektualnych, ewolucja zjawisk kulturowych odczuwanych jako korzystne zarówno przez przedstawicieli władzy i przedsiębiorców, jak i przez społeczeństwo.

Aby stymulować rozwój konkretnego obszaru trzeba zdecydować o założeniach, przyjmując jako podstawę bądź to koncepcję konwergencji, bądź polaryzacji. Ta ostatnia, przedstawiona przez G. Myrdala w 1957 roku eksponuje złożoność determinant i wskazuje, że poziom rozwoju regionu jest wypadkową długotrwałego procesu zmian, które kształtują się pod wpływem czynników ekonomicznych, społecznych i kulturowych. Współcześnie koncepcja ta, po dopracowaniu przez F. Perrouxa (koncepcja biegunów wzrostu), O. Hirschmana (procesy filtracji i infiltracji) i J. Friedmana oraz W. Alonso (koncepcja rdzeni i peryferii), znana jest pod nazwą modelu kumulatywnej przyczynowości N. Kaldora. Według niej proces rozwoju polega na tworzeniu się biegunów wzrostu i różnicowaniu struktur poprzez polaryzację układu ekonomicznego. Bieguny wzrostu tworzą się, ewoluują i zanikają pod wpływem rozprzestrzeniania się innowacji oraz oddziaływania bodźców rozwojowych. Pogłębianie zróżnicowania poziomu rozwoju regionu następuje, w miarę upływu czasu, w związku z istnieniem w funkcjonujących strukturach systemowych mechanizmów przyczynowo-skutkowych [Wyrwicka 2010, s. 5].

Inteligentny rozwój – według wytycznych Komisji Europejskiej – poszukuje biegunów wzrostu, które – niczym lokomotywy – uruchomią istotne zmiany społeczne i gospodarcze.

Inteligencja każdego układu przejawia się w podtrzymywaniu funkcjonowania czterech cykli: poznawania, innowacji, realizacji i adaptacji [Grudzewski, Hejduk 2001, s. 87].

Poznawanie to zdolność rozpoznawania lub przewidywania potrzeb otoczenia oraz stosownego rozszerzania wiedzy o zjawiskach. Wymaga współcześnie zwinności [Trzecieliński 2011, s. 75]. Poznanie ujawnia relację pomiędzy przyswojeniem i zrozumieniem. Pozwala na użycie wiedzy tak, by wzbogacić repertuar możliwości, ukazać nowe perspektywy lub zintensyfikować wyniki [Wyrwicka 2003, s. 74].

Innowacja to tworzenie i stosowanie nowych rozwiązań produktowych, marketingowych, procesowych, technologicznych lub organizacyjnych. Wynika z relacji pomiędzy myślą, komunikacją i wprowadzaniem zmian. Jest przejawem kreatywności i zbiorowego myślenia. Wymaga konfrontowania wiedzy stosowanej dotychczas z nową, implikuje zmianę.

Realizacja wynika z kompetentnych zachowań respektujących przyjęty kulturowo zestaw wartości. Przyjęte normy, sposoby realizacji, a także dążenie do samorealizacji, ujawniają się w postępowaniu ludzi. Nowe zamierzenia, koncepcje, zasady modyfikują lub doskonalą wykonawstwo. Stopień realizacji celów i jakość integracji nowej wiedzy z już posiadaną zależą od rzeczywistego systemu wspólnych wartości [Wyrwicka 2003, s. 75].

Adaptacja to zdolność do szybkiego uczenia się i gotowość do rozwiązywania ujawniających się problemów, to znajdowanie sposobów dopasowania rozwiązania do uwarunkowań środowiska i otoczenia. Adaptacja wiąże się z konceptualizacją i nauczaniem [Wyrwicka 2003, s. 74].

Te wymienione i opisywane powyżej cykle warto rozważać zarówno w skali mikro (przedsiębiorstwa), jak i makro, czy mezo.

Według komunikatu nr 808 Komisji Europejskiej, „przeprowadzenie konsolidacji podatkowej i reformy strukturalnej jest konieczne, ale nie wystarczy do zapewnienia konkurencyjności Europy w świecie. Kluczowe dla utrzymania wysokiego poziomu życia, przy jednoczesnym uwzględnieniu pilnych wyzwań społecznych, takich jak zmiana klimatu, starzejąca się społeczność Europy, lub przechodzenie w kierunku społeczeństwa efektywniej korzystającego z zasobów, są inteligentne inwestycje, szczególnie w dziedzinie badań naukowych i innowacji” [„Horyzont 2020”, 2011, s. 2].

Dominującą ideą współczesności jest zrównoważony rozwój, który uwzględnia współbieżnie cele biznesowe, społeczne i ekologiczne. Rozwój, rozumiany jako jakościowa zmiana, przez lata ukierunkowany był wyłącznie na zysk. W raporcie opracowanym w 2010 roku przez World Business Council for Sustainable Development „Vision 2050. The new agenda for business” pokazano potrzebę zmiany zachowań i innowacji społecznych, które są – zdaniem badaczy z 20 państw – bardziej istotne niż doskonalenie rozwiązań systemowych i innowacje techniczne.

Aby osiągnąć stan opisywany wizją na rok 2050, trzeba – zdaniem autorów Raportu – zwrócić szczególną uwagę na dziewięć kluczowych obszarów, którymi są: (1) ludzie i wartości, (2) rozwój społeczny, (3) gospodarka, (4) rolnictwo, (5) lasy, leśnictwo, (6) energia, (7) infrastruktura, budowlę, (8) mobilność, (9) zasoby materialne.

Zgodnie z intencją wspomnianego tu raportu, zrównoważony rozwój ma być głównym motorem napędowym wszystkich inwestycji w przyszłości. Waler inteligencji oznacza jednak, że w Unii Europejskiej odchodzi się od wyrównywania warunków funkcjonowania poszczególnych regionów na rzecz kreowania biegunów wzrostu – kreatorów postępu. Priorytetowymi dziedzinami są: doskonała baza naukowa, wiodąca pozycja w przemyśle oraz wyzwania społeczne.

## 5. PODSUMOWANIE

Inteligentny rozwój zaleca sytuacyjne, skoncentrowane na biegunach wzrostu, postępowanie w kierunku skutecznego i sprawnego tworzenia nowej jakości życia. Analizując sugestie UE można dostrzec, że nadal aktualne są prakseologiczne zalecenia Tadeusza Kotarbińskiego dotyczące potrzeby aktywizacji, automatyzacji i integracji. Warto też podkreślić potrzebę korzystania z ponadczasowych wytycznych skutecznego działania [Kotarbiński 1946], które zalecają by:

- 1) w miarę możliwości ograniczyć interwencję własną, jeśli można ją zastąpić pilnowaniem samorzutnej linii rozwoju zdarzeń prowadzących do zamierzonego stanu rzeczy;
- 2) zastępować naprawianie szkód niedopuszczaniem do ich powstania;
- 3) robić współbieżnie to, co się dotychczas robiło w drodze osobnego wykonywania wielu czynności;
- 4) upraszczać metody działania.

Nadal istotne są: celowe, dopasowane do okoliczności endo- i egzogenicznych rozstrzygnięcia dotyczące przeciwstawnych zaleceń (dylematów) co do zakresu specjalizacji/universalizacji, aktywizacji/ograniczenia działania oraz kunktacji/antycypacji.

Wymagania, jakie stawia inteligentny rozwój, dotyczą przede wszystkim menedżerów i decydentów, których dyspozycje i działania będą hamować lub przyspieszać pożądane zmiany.

Badania własne autorki przeprowadzone wśród 141 słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich wykazały zgubienie mentalne kierowników wśród wielu czynników prorozwojowych, zwłaszcza tych dotyczących sprawstwa decydenta [Wyrwicka, Jadźwińska 2014, s. 266]. Wyniki tych badań są zbieżne z przewidywaniami Davida Riesmana z lat 60. XX wieku, który twierdził, że kierownicy będą „zewnątrz sterowani”, a przywództwo bazować będzie na tolerancyjnej umiętno-

ści budowania koalicji [Riesman 2011, s. 272] umożliwiających współistnienie różnych grup nacisku. Przywódcy tracą współcześnie władzę, ale nikt jej nie zyskuje.

Mobilność ma tendencję rosnącą. Ludzie czują się coraz mniej związani z miejscem zamieszkania, czy z organizacją, co prowadzi do utraty tożsamości, nieidentyfikowania się z miejscem alienacji. Wprowadzając elementy zabawy do pracy i idee „pracy nad sobą” do zabawy, usiłuje się budować więzi. Takie sztuczne wspólnoty i wysiłki menedżerów, by uchodzić za „swojego” stanowią często przeszkody do autonomii jednostki w społeczności [Riesman 2011, s. 330]. Grupa karze nadgorliwych i wyhamowuje kreatywnych.

Stosowanie pozaracjonalnych sposobów motywowania jest trudne. Dlatego podstawową powinnością liderów staje się z jednej strony: identyfikacja niepowtarzalnych cech każdej osoby i efektywne budowanie na różnorodności postaw i charakterów, a drugiej strony – określanie polityki, czyli priorytetów, reguł postępowania, obowiązujących zasad.

Jacek Woźniak twierdzi, że w wielu eksperymentach wykazano iż „jeśli ludzie uznają, że zostały zachowane normy sprawiedliwości proceduralnej, to łatwiej godzą się z nierównym podziałem zasobów. Efekt ten jest szczególnie silny, gdy zachowane są zasady sprawiedliwości interakcyjnej, tj. jeśli ocena sposobu traktowania ludzi, którzy podlegają decyzjom jest pozytywna” [Woźniak 2012, s. 40]. Pokazuje to istotność inteligencji społecznej, na którą składają się: świadomość społeczna i sprawność społeczna [Goleman 2007, s. 107].

Świadomość społeczna oznacza spektrum, które rozciąga się od natychmiastowego wycucia wewnętrznego stanu innej osoby po pojmowanie złożonych sytuacji społecznych. Na świadomość społeczną składają się:

- 1) empatia, czyli współodczuwanie, wychwytywanie emocji;
- 2) dostrojenie, czyli uważne słuchanie i dopasowanie do sposobu rozumowania osoby lub grupy;
- 3) trafność empatyczna, czyli rozumienie intencji i uczuć;
- 4) poznanie społeczne, czyli wiedza o funkcjonowaniu zbiorowości.

Sprawność społeczna to umiejętność wejścia w efektywną interakcję z osobą lub grupą, na co składają się:

- 1) synchronia, związana z kontaktem na płaszczyźnie niewerbalnej;
- 2) autoprezentacja, czyli przekonujące przedstawienie się;
- 3) wpływ, czyli umiejętność kształtowania wyniku interakcji społecznych;
- 4) troska, czyli dbałość o potrzeby innych i ich uwzględnianie w swoim postępowaniu [Goleman 2007, s. 107].

W związku ze znaczeniem składowych inteligencji społecznej, coraz częściej podkreśla się znaczenie „ukrytej dynamiki” [Stapley 2013] i „gospodarki emocjonalnej” oraz bada zjawisko atmosfery pracy lub klimatu społecznego, które w znacznej mierze zależą od postaw i chęci do współpracy poszczególnych osób. Budują one lub rujną wzajemne zaufanie – rozchodzące się, niczym fale na poru-

szanej wodzie [Covey 2006], i w lokalnej społeczności i tej zawodowej, inicjując sposób kontynuacji międzypokoleniowej sztafety.

## LITERATURA

- Bugaj R., 2013, *O niektórych uwarunkowaniach przywrócenia dynamicznego wzrostu* [w:] Gospodarka Polski. Prognozy i opinie, Instytut Nauk Ekonomicznych PAN raport nr 23, listopad, s. 65-67.
- Covey S.M.R., Merrill R.R., 2006, *The Speed of Trust. The one Thing that Changes Everthing*, Free Press, New York, London. Toronto, Sydney.
- Goleman D., 2007, *Inteligencja społeczna*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
- „Horyzont 2020” – program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji, 2011, *Komunikat komisji do parlamentu europejskiego, rady, europejskiego komitetu ekonomiczno-społecznego i komitetu regionów*, Bruksela, 30.11.2011.
- Grudzewski W.M., Hejduk I.K., 2001, *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Difin, Warszawa.
- Jamka B., 2011, *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał?* Wydawnictwo Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Kotabiński T., 1946, *Zasady dobrej roboty*, Łódź.
- Orczyk J., 2012, *Polityka społeczna. Uwarunkowania i cele*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Riesman D., *Samotny tłum*, Wydawnictwo Vis-à-vis, Kraków 2011.
- Stapley L.F., 2013, *Ukryta dynamika*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Sztompka P., 2007, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- WBCSD, 2010, *Vision 2050. The new agenda for business*, World Business Council for Sustainable Development, <http://www.earthprint.com>.
- Trzcieleński S., 2011, *Przedsiębiorstwo zwinne*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Woźniak J., 2012, *Współczesne systemy motywacyjne*, Wydawnictwo Profesjonalne PWN, Warszawa.
- Wyrwicka M.K., 2003, *Endogenne przesłanki organizacyjne rozwoju przedsiębiorstwa*, seria Rozprawy nr 374, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Wyrwicka M.K., 2005, *Pokolenie X – baza kadrowa przedsiębiorstwa przyszłości* [w:] *Przedsiębiorstwo konkurencyjne* red. L.M. Pacholski, S. Trzcieleński, Monografia wydana przez Instytut Inżynierii Zarządzania, Politechnika Poznańska, Poznań, s. 285-290.
- Wyrwicka M.K., Jadźwińska D., 2014, *Percepcja uwarunkowań rozwoju przedsiębiorstw* [w:] *Ekonomia i Zarządzanie* nr 2 tom 6, Kwartalnik Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok, s. 259-275.
- Wyrwicka M.K. (red.), 2010, *Tendencje rozwojowe Wielkopolski w kontekście transformacji wiedzy w sieciach gospodarczych*. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań. <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/nieumiejtnosc-zarzadzania-przez-wartosci-to-bolaczka-polskich-liderow,18631.html> 31.03.2014.
- <http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/801950,kapitalizm-po-polsku-folwark-ma-sie-dobrze.html> wywiad z Jackiem Santorskim 06.06.2014.

**THE GENERATION GAP BUT THE INTELLIGENT ECONOMIC  
DEVELOPMENT**

## Summary

The social policy of the state resolves principles of cooperation between successive generation, but only in some part. The continuation of the “generation relay” is a result of the influence of legal regulations, will to cooperate, the level of trust and characteristics and values that are important for the determined generation. Because of this, modern deliberations associated with the intelligent development of the economy should take under consideration questions of competences, but also transitions of values and social intelligence connected with it.



Monika DOBSKA<sup>\*</sup>, Alicja SZUMAN<sup>\*\*</sup>

## **DEMAND FOR MEDICAL SERVICES IN THE CONTEXT OF THE DEMOGRAPHIC AGEING OF THE SOCIETY**

The Article is bringing up issues of the increasing demand for medical services in the context of a process of the ageing of the Polish people. Presented issues were associated with population forecasts and the development of the geriatric, long-term and hospice care. Dissertations passed in the article concern not only happening changes in healing subjects, but also will refer to the growing demand to the qualified medical staff. The article is bringing up also issues of the difficult choice of the method of managing the healing subject.

Keywords: ageing of the society, geriatrics, demand for medical services

### **1. INTRODUCTION**

The majority of modern societies is contending with problem of the demographic old age. She assumes the different intensity depending on the population, however one should talk about the population of Poland already as about the population which the demographic old age hurt.

Issues of an ageing society, should have a significant effect on the forming oneself of the social policy and hence the health policy in Poland. Creating these two relevant aspects, will have farther, direct effect for the forming of the system of the health care. Because organizing and granting health benefits the ones which need these benefits, are an aim of every system of the health care and using available stores of knowledge and the technology for so that prevent and bring relief at ill-

---

<sup>\*</sup> MD – Poznan University of Economics; Faculty of Management, Department of Market Research and Services.

<sup>\*\*</sup> AS – Poznan University of Economics; Faculty of Economics, Department of Statistics and Demography.

ness, the incapacity and suffering in the possible scope in existing conditions [Włodarczyk and Poździoch 2001, p. 29]. Demographic processes constitute the base for the expression and choice of main directions of action in ensuring right dynamics of the economic development, social, as well as the health policy. The age of residents, their sex, the domicile or the education are indicators of their health condition largely. They are it so factors which are predestining the Health Service to determined behaviours: preventive (vaccination, health education, promotion of health) or to direct of health care (forming palliative, hospice units is needed, of protective-healing plants whether nurse – protective). Demonstrating the influence of the ageing of the population on the demand for medical services is a purpose of the article.

## 2. AGEING OF THE POLISH PEOPLE

The ageing of the population isn't a state, but a process of amendments to the schedule of the age of the population, relying on the height of the elderly in the total population. There is no one accepted appraisal which could in order to serve the evaluation of the contemporary population in this respect. Current research inquiry led above this issue let for developing a few measures describing modern societies in this respect.

Above all a three-part division of the population being based on biological premises which most often specifies three groups of the age is finding application in the assessment of the degree of the progress of the demographic old age of the society: 0-14 years, 15-64 years, 65 years and more. A rate of the old age expressing the percentage of persons at the age of 65 and more in the total population is included in most often applied measures.

For many years in Poland, the group of the population distinguished as part of the biological division, third is characterized by the greatest dynamics of changes. For her the number and the percentage participation in the general population incessantly are growing. Provided in 1990 this share amounted to the 10.1%, it in the year is already 2000 12.3%, and in 2010 a 13.6% reached the level. Half the faction of elderly people in the general population of the country shaped 2013 oneself on the level of the 14.5%. The population above 65 holds the year of age oneself in the turning point ranking the Polish people among the old population. Population forecasts predict the GUS huge precipitating the ageing of the population of Poland. In the scale of the country, in 2020 the participation of the population above 65 years is supposed to achieve the 18.4%, in 2030 – 22.3%, and in the end of horizon of the forecast i.e. in 2035 – 23.2%. The image of the case is extremely adverse.

**Table 1.** Structure of the population of Poland in 2000-2013 years according to biological groups of the age (State on 31. XII)

Years	The population numbers in the thousand	Percentage of the population in the century			Median of the age		
		0-14	15-64	65 years and more	Whole	Cities	Villages
2000	38644.2	18.8	68.9	12.3	35.4	36.7	33.2
2001	38632.5	18.2	69.3	12.5	35.7	37.1	33.5
2002	38218.5	17.8	69.4	12.8	35.9	37.2	34.0
2003	38190.6	17.2	69.8	13.0	36.2	37.5	34.2
2004	38173.8	16.7	70.1	13.2	36.5	37.7	34.6
2005	38157.1	16.2	70.5	13.3	36.7	38.0	34.8
2006	38125.5	15.8	70.8	13.4	37.0	38.2	35.2
2007	38115.6	15.5	71.1	13.4	37.3	38.5	35.5
2008	38135.9	15.3	71.2	13.5	37.5	38.7	35.7
2009	38167.3	15.2	71.3	13.5	37.7	38.9	36.0
2010	38200.0	15.1	71.3	13.6	38.0	39.3	36.2
2011	38538.5	15.1	71.1	13.8	38.4	39.6	36.6
2012	38533.3	15.0	70.7	14.3	38.7	39.9	36.9
2013 <sup>a</sup>	38502.4	15.0	70.5	14.5	38.9	40.1	37.1

<sup>a</sup> Data (State) on 30. VI – data GUS.

Source: Roczniki demograficzne z różnych lat. GUS, Warszawa.

In the assessment of the degree of the progress of the demographic old age numbers are expanding at the age of 65 and more and her interest-bearing share, it in frames of this community most quickly is increasing subpopulation of elderly people. It is a result of extending average lasting the life undoubtedly, in consequence of development of medicine and an improvement in the standard of living and the better physical fitness. The increase in the participation of persons above 85 amongst the population aged 65 and more determines the year of age oneself with name of the double ageing of the population. From 2000 to half-year 2013 the participation of persons in the century above the advanced years i.e. 85 years and more in the population of seniors increased from the 7.4% up to the 10.8%. They are estimating, that this oldest category of the age to 2035 will undergo the reduplication.

**Table 2.** Population aged 65 and more in Poland in 2000-2013 years  
State on 31. XII

Years	The population numbers aged 65 and more in the thousand	Percentage of persons in the century		
		65-74 years	75-84 years	85 years and more
2000	4746.1	63.0	29.6	7.4
2001	4832.1	62.2	30.8	7.0
2002	4887.7	61.6	31.7	6.7
2003	4951.3	60.4	33.1	6.5
2004	5018.3	59.3	34.1	6.6
2005	5075.8	57.8	35.2	7.0
2006	5116.6	56.5	36.1	7.4
2007	5131.4	55.2	36.8	8.0
2008	5146.2	54.2	37.1	8.7
2009	5161.5	53.3	37.4	9.3
2010	5184.5	52.3	37.7	10.0
2011	5325.1	52.4	37.2	10.4
2012	5487.7	52.8	36.5	10.7
2013 <sup>a</sup>	5572.3	53.3	35.9	10.8

<sup>a</sup> Data (State) on 30.VI – dane GUS.

Source: Roczniki demograficzne z różnych lat. GUS, Warszawa.

A rise of the median of the age of the population is also an indication of the demographic ageing of the population. The median of the age of the population of our country is increasing with each passing year. In 1950 she took out 25.9 of years, and in 1988 as many as 32.4 summer. The XX century ended centre of age of the population of Poland on the level 35.1 of years. The value exceeding 35 years of the median means the very old population demographic [Maksymowicz 1990]. Biggest increasing the ageing process is falling to the population for the 21st century. In 2000-2013 years the median of the age of the population rose by over 3 years. An increase in number of the median isn't a completed process, he still lasts. Conclusions of forecasts are indicating, that centre age, which half 2013 amounted to the year in the population municipal 40.1 of years, in country 37.1 of years, will grow to 2035 appropriately to 48.6 of years and 46.9 of years [GUS, 2009].

Changes of generational relationships are accompanying the phenomenon of the ageing of the population. View on the ones a rate being a relation between the number enables the issue children aged 0-14 to the number of people aged 65 and more. This measure depicting how many of grandsons is falling to one grandfather superbly is marking the demographic antiquity of the society.

**Table 3.** The relation between the number of children and the number of people aged 65 and more in Poland in 2000-2013 years  
State on 31. XII

Years	Whole	In it	
		Cities	Villages
	to 100 persons aged 65 and more he is falling of persons aged 0-14		
2000	154.4	146.1	166.1
2001	146.3	136.8	160.1
2002	139.2	128.8	154.6
2003	132.9	121.8	149.5
2004	127.1	115.7	144.4
2005	121.9	110.4	139.8
2006	117.7	106.1	136.8
2007	115.0	103.3	133.6
2008	113.3	101.6	132.2
2009	112.0	100.4	131.3
2010	111.1	99.3	130.9
2011	109.3	96.1	132.1
2012	105.6	92.5	128.7
2013 <sup>a</sup>	103.8	90.6	127.1

<sup>a</sup> Data on 30.VI – data GUS.

Source: Roczniki demograficzne z różnych lat. GUS, Warszawa.

Tracking the relation of two outermost groups of the age (table 3) a pessimistic image of demographic changes is showing in our country. Expressing the coefficient value relation of the number of grandsons and grandfathers uninterruptedly is decreasing. Provided in 2000 in Poland to 100 grandfathers 154 grandsons fell, it already in the year is only 2010 111, and in the half-year this rate achieved 2013 104. Such a caused state of affairs is numerical superiority of people in the older century above children. In the perspective period, this way as well as so far a de-generation of the relation will come intergenerational. In 2020 to 100 persons aged 65 and more 85 grandsons will be falling, and in 2035 only 54.

It is fitting in addition to add that significant differences are noticeable in the value of this rate in the diameter city-village. Definitely minimum values were being taken down in cities. Still, in cities in the half-year to 100 seniors 91 children fell to 2013, while in the country 127. Characteristic thing, around in the perspective period the difference in the level of rates for cities and the village will be reducing. The rates based on the forecast are heralding, around in cities in 2035 to 100 grandfathers will be falling 50 grandsons, and in the country 60. It is still one manifestation of the deepening ageing process of the population. Progress of the ageing process of the population of Poland is indisputable.

In the light of above dissertations the structure of the age of the population of our country has all letting attributes ranking the Polish people among the type of the very old population.

Resulting consequences with transforming the structure of the age are multiple. The ageing of the population is a success of the man in the fight from one side undoubtedly for the longer life, on the other whereas is bringing the need of adaptation amendments to the new structure of the age of the population. Along with the increase in the participation of persons aged 65 and more, and for especially her it is possible to notice the oldest fragment above all degeneration of the general condition of the public health. Because the group of the age is oldest the most ailing which universally the disability is appearing, in deficiencies, chronic disease. Elderly people more often than remaining become patients and are being subjected to the longer treatment. So the height of the number of this people means the height of demand for medical services. Some researchers are expressing anxiety that world will be a huge nursing home nursing global nursing home [Eberstadt 1997]. Geriatrics is surviving its development at present, of what a growing number is a reflection cured on geriatric branches (table 4).

**Table 4.** Cured under the stationary procedure on branches of geriatrics in Poland in 2000-2012 years

Years	Number of geriatricises cured on the branch		Average time of the hospitalization on the branch of geriatrics
	Whole	To 1 bed	
2000	9408	21.9	14.3
2001	9527	22.7	13.9
2002	10323	23.5	12.6
2003	9402	23.6	12.7
2004	9588	25.7	11.4
2005	8052	24.9	11.0
2006	9110	26.6	10.7
2007	10955	25.3	10.3
2008	13263	28.0	10.0
2009	14045	24.6	10.2
2010	14600	24.7	10.0
2011	14244	26.6	9.6
2012	16701	25.6	9.1

Source: Biuletyny statystyczne Ministerstwa Zdrowia z lat 2000-2013, Centrum Systemów Informatycznych Ochrony Zdrowia.

### 3. ENSURING THE QUALIFIED STAFF

Lack of radical changes in ensuring the due care for elderly people, he will cause, that slowly the unrolling supply sphere will be inappropriate to needs, but first of all ineffective. It is worthwhile paying attention to examples of measures reform in the United States. While more and more elderly people still will be pleased with an active lifestyle, three fourth of Americans in the century above 65 of year of age, must deal health problems with, so as: cardiovascular diseases, diabetes, cancers or chronic illnesses of the respiratory system. In 2050 over 32 million Americans will be in the century above 80 years. The OECD is estimating, that costs of providing the care for elderly people will rise to 2050 over twice [CMS 2014]. President B. Obama introduced a reform which among others ran a pilot program Independence Medicare at Home Demonstration, consisting in providing the due care for elderly people in household conditions. Into the program an education of the patient and his families are included. Conducted examinations in the United States showed that a prevention was more effective and less cost-consuming than the hospitalization of patients. So a program which is regarding the primary health care, was suggested of visits of general practitioners in houses of elderly people. They enumerated, that it was possible more to spend time with patients in the environment, and focusing on the real prevention to avoid future costs of the hospitalization, achieving the best quality of provided services in the process. Amongst the benefit from such a program one should exchange: (1) curtailment of the hospitalization, (2) reducing medical costs, (3) increasing the satisfaction of the patient and their families (4) efficiency improvement of the care, (5) the greater supervision and the possibility of directing the patient at specialists. In the assessment of American specialists the influence of delivering comprehensive services of the primary health care at home, to the quality of the care of elderly people is significant. (more information about the program in <http://innovation.cms.gov/initiatives/independence-at-home> [CMS 2014]). Department of Health and moreover started the social welfare website: [www.eldercare.gov](http://www.eldercare.gov), where elderly people and their families can obtain information about the possibility of obtaining of the help, the backing and advice, in what way to organize the care in household conditions.

The care of persons above 65 is covering the year of age a lot of spheres: I will grill in care centres, I will grill at home (is subject up to the primary health care), of proving as part of the long-term care (plants protectively – healing and plants nurse - protective), palliative care (hospices, family palliative care). Of course receiving individual benefits is made conditional on a patient's condition, above because a diameter was shown from the good medical condition up to terminal states requiring completely different services already.

#### **4. QUALITY MANAGEMENT IN ENTITIES PROVIDING SERVICES FOR ELDERLY PEOPLE**

The organization of the care of elderly people refers not only to ensuring house appropriate conditions, the equipment and equipping, but with entity above all for employing the trained staff and the appropriate management given.

An improvement in functioning of the system became priorities of the Department of Health in the care of seniors. Basic aims it [MZ 2014]:

- disseminating and the improved accessibility of the health care and the improvement of the quality of the care through the application of standards of the specialist gerontological and geriatric knowledge;
- financing health benefits and infrastructures of the health care adequate for elderly persons to their needs.

The ageing of the society has a significant effect to the organization and providing the health care. Wiener and J.Tilly published the unit of measurement article on the characteristic title: Population Ageing in the United States of America: implications for public programmes [Wiener and Lilly 2002, pp 776-781] where are paying attention to growing anxieties about ensuring the appropriate medical staff, particularly nurses and medical careers for the service of elderly people. The United States not only notice the problem of the lack of personnel and the lack of suitable qualifications. Issues of an ageing society found their being reflected in programs piloted by the Department of Health, but referring to improving qualifications of medical staff in Poland. In December 2013, a project implementation started System under the name the Development of the classification and abilities of the nursing staff in the context of epidemiological changes being a result of an ageing society – co-financed from the European Social Fund as part of the operational programme the human capital as part of the project is being processed by the European Union specialist course under the name the Comprehensive nursing patient care with the most frequent disabilities of old age, for nurses, of male nurses. Moreover in 2013 Department of Nurses and Midwives in Warsaw, a system Project of the Fri. started: “supporting the system of the lifelong education of the medical staff in the geriatric care”, co-finance from the European Social Fund in frames of the operational programme human capital. In his frames they can improve qualifications: medical careers, environmental psychotherapists and nurses employed in the primary health care. An improvement in the care of persons is an aim of the project in the advanced century in Poland by raising competence (personnel management medical in the geriatric care.

Pursuant to the regulation of Health Minister from 21 May 2009 on recognizing priority fields of medicine [Journal of Laws 2012] geriatrics was recognized as the priority field of medicine. Intensification of operations for raising the classification of the staff dealing with elderly people it results from it that we have very little specialists in this field. In data of the Office of expert opinions and Analyses, the



Centre of the postgraduate education of Nurses and Midwives he results, that of nursing staff it with the specialization in the field of the Geriatric Nursing is only 305, in the field of the Nursing of the palliative care – 369 persons, however in the field of the Nursing of long-term care 1471 (data state on 31 December 2012 they downloaded from the [CKPPiP 2014]).

For the improvement in the geriatric care medical procedures are one of effects of works of the Department of Health geriatric global assessment (COG) which was led into the hospital care 1 January 2012. A geriatric global assessment is a fundamental rule of acting in geriatrics. She constitutes the interdisciplinary process of the multidimensional and standardized assessment of the level of bodily functions, essential to plan to cure and cares. A process of diagnosing both qualifying for determined medical procedures and benefits allows to organize COG, and hence a due adaptation of treatments and cares to the state enables the patient in the advanced century [MZ 2014].

They demonstrated, that applying the evaluation of this type:

- he is increasing the precision of the diagnosis;
- he causes the improvement in the physical fitness and intellectual of patients;
- a mortality is reducing patients;
- he is reducing the number of taken medicines;
- he is reducing the number of unnecessary benefits - in it mainly number of the hospitalization and admissions to stationary protective institutions;
- he is reducing costs of the health care;
- a quality of life of elderly people is correcting cares without incurring expensivenesses.

In the care of elderly people developing quality standards is a substantial issue. Qualities of granted benefits of the health care comprise the criterion in particular:

- standards concerning house conditions (of building), that is the minimal norms which a room must fulfill, so that it is possible in it to grant given benefits in the defined scope,
- standards of equipping with the equipment and medical apparatus benefits in relation to the kind granted - these are requirements applying to entities applying for the agreement for granting benefits of the health care with the National Health Fund and demanded at granting guaranteed benefits,
- concerning standards of the medical staff referring to the minimal classifications of the staff and norms of the employment.

So there are quality management systems not without meaning in healing subjects which are not only helping draw up and supervising above standards, but correctnesses of the realization of benefits are creating the system which constitutes the guarantee. To healthcare centres implementing the quality management system up to standard is popular methods of implementing the quality ISO 9001:2000, the path of accreditation or implementing one of programs of the quality assurance. Works on the implementation of a programme of accreditation started from 1996 by the Centre of monitoring the Quality in the health care with registered office in

Cracow. Act from 20 June 1997 about the amendment to the act on healthcare centres and the amendment to some other acts [Journal of Laws 1997] formally she approved structures of accreditation through MZiOŚ and guaranteed systematic conduct of business accreditation through fully prepared and independent institution (Art. 18).

Accreditation is a known and well-tried method of the quality assurance. He consists in servicing the institution of the health care based on determined accreditation standards and on this base granting the status of the accredited individual is taking place. Using the definition accepted at the Accreditation conference and Quality in 1995 in Barcelona, accreditation is determined as: outside assessment process which is regarding institutions of the health care voluntarily surrendering to the evaluation based on determining the degree of conformity with earlier known accreditation standards, carried out through impartial and independent in decisions with professional accreditation institution, which granting accreditation is issuing the appropriate certificate [Nizankowski 1996, p. 56].

The practice of accrediting the institution of the health care is coming from the United States of America. In 1910 a model of functioning and evaluations of the hospital offered treatments based on achieved results to E. Codman. In 1913 E. Martin implemented this principle at the American petty offence court of Surgeons. In 1918 the petty offence court published the first standard, giving the beginning of the hospital program to accreditation. In 1951 American affiliating Hospitals set about to the cooperation (uh-huh), petty offence court of American Doctors (ACP), creating the joint committee together for Of accreditation of Hospitals (Commission Joint he Accreditation of Hospitals). The joint committee began accreditation of the institution of the long-term care with 1965, and then of clinic and psychiatric individuals. In the eighties programs are seeking accreditation of hospices, the home care and the institution of the so-called directed care (managed care). A changed name of the committee stayed in 1987 on joint committee for Of accreditation of the Institution of the health care (Commission Joint he Accreditation of Healthcare Organizations) for emphasizing the widest spectrum of activity for the quality in the health care. The committee is a private institution being out of order for profit which is in charge of eleven thousand of the institution of the health care, voluntarily reporting the accession to the program of accreditation (about 5200 American hospitals are in this number from the total of 6800). Accreditation standards are constantly verified and adapted to the current condition of the state of medical knowledge and of the knowledge in managing. Aspects of functioning of the hospital include in areas: his stores, diagnostic, therapeutic, rehabilitation, hygienic, organizational and managerial processes [Oleszczyk 2002, p. 23].

In Poland in the preliminary phase a questionnaire survey of 67 hospitals marked out by the Bureau was conducted of System MZiOŚ Transformations to the program of independent units and 3 other individuals interested with accession to the Program of Accreditation of Hospitals. Developing standards, training inspectors and conducting test visits of inspection became a next stage. In 1997 a test set

of standards was published. Information obtained from analysis of foreign accreditation systems, results of surveys conducted at hospitals and consultation was his source with members of the Coalition for Accreditation.

Principles of operation of the Polish accreditation system of healthcare centres are regulating provisions of the Act [Journal of Laws 1991]. Art. 18 constitutes c of the act on healthcare centres, that the plant can file a motion for the accreditation certificate issuance in order to state fulfilling standards determined and passed to the general message of the quality, through voluntary surrender for review run by inspectors of the accreditation centre. An Accreditation Council is issuing the accreditation certificate based on established requirements and after conducting by the accreditation centre the assessing procedure. The Accreditation council is composed of representatives of self-government bodies and medical organizations and representatives of other institutions appointed for a period of the term of office. A Health Minister is appointing board members and of social welfare. Moreover the act is providing, that detailed principles and the mode of appointing and dismissing board members along with determining the duration of their terms of office determine by way of a regulation Health Minister and of social welfare. He is also deciding on the scope and rules of operation of Accreditation Advice and the accreditation centre and the principle of financing them.

The program of Accreditation of Hospitals is counting 210 standards divided in 15 groups, for which developed criteria demanded by the Centre of monitoring the Quality stayed in the health care. These standards were formulated in the form of short sentences determining the desired state. Explaining to intention the given standard is accompanying each of them and the way checking and scoring. Standards are being assessed in spot scale 5-1 (type and), or 5-3 - 1 (type B), where 5 is the maximum evaluation. Apart from the spot scale, a determined weight is assigned to every standard, and the conclusive assessment results from the product of the score and the weight. Quite often the main standard is supplemented with detailed standards.

As the important, integral part of the scheme of the health care, getting the hospital accreditation, is informing patients of the smooth running and the exercise of expectations. Benefits from accreditation aren't confining themselves exclusively to the patient. One should rank among desired phenomena resulting from accreditation [(7) Program, 7-8 p.]: (1) stimulation of the improvement of the quality of the patient care, (2) increasing the public trust to the hospital, supporting the education of the staff and raising qualifications, (3) building a marketing strategy up, (4) help in supplementing source of finances, (5) cost cutting, increasing the effectiveness, (6) facilitating raising loans (of credit), of entering into a contract, (7) creating trends in the health care, (8) the identification of the best hospitals and drawing on their knowledge and experience, (9) enabling for customer of a good choice in satisfying his expectations, (10) supporting the competitiveness of hospitals and developing initiatives inside health care organizations, (11) the activation of team action and increasing motivation of the staff, thanks to the participation in prepara-

tory processes, as well as following by accreditation, (12) increasing the activity in other, apart from the quality, subjects through discussions of different kind, (13) making evident problems of the hospital care and the health policy of the region by comparing all sorts hospitals.

However quality management systems up to standard in a short span of time became ISO 9001:2008 very much popular. Below described elements making these two systems different stayed, although it is possible to treat them as complementing each other rather than ruling out.

**Table 5.** Quality management system up to standard ISO 9001:2000 but accreditation

Lp.	Feature	ISO 9001:2000	Accreditation
1.	Scope of being in force	Domestic norm	Norm has international character
2.	Individual having entitlements of sending articles of association	Centre of monitoring the Quality in the health care in Cracow	Over 40 having names of authorizing the accredited individual to give the status
3.	Validity of the certificate	3 years-- full accreditation	3 years
4.	Scope of the implementation	the Entire institution	the Part or the whole
5.	Standards	Standards of 209 requirements grouped as part of 15 departments - inpatient care	5 of chapters, 6 demanded system procedures
6.	Checking group	Inspectors	Auditors
7.	Audit/ checking visits	Periodic, testing visits can be held - must not	Checking Audit - once a year - compulsory
8.	Area of the application	Inpatient care Psychiatry POZ/ general practice	Every plant irrespective of the form organizacyjno - legal
9.	Those responsible for the quality	Manager/ director for Qualities	Attorney for Of quality assurance

Source: own study.

How the ISO implementation of the system results from the above table it is simpler, the certificate has international guarantees, but benefits on the Polish market it is at present a lot. Most important from them, it:

- improvement in the labour organization,
- prestige on the domestic market, guarantee of the good management on the foreign market,
- the system allows to substantiate taken action,
- he is ensuring the system resource management, know and with the process of patient care and assistance,

- he is starting the process of constant improving activity,
  - he guarantees the efficient flow of information,
  - the system moreover is being taken into consideration at contracting benefits.
- Directors of hospitals are deciding for implementing quality management systems up to standard ISO 9001:2000 from a few considerations:
- introducing such a system is cheaper than accreditation,
  - the quality management system up to standard is giving international guarantees to ISO 9001:2000 (certificate to the management),
  - the period of the implementation is shorter - at district hospitals the implementation can last 6 months, at specialist, provincial units, clinical – from 7–9 months of the implementation,
  - responsibility for introducing the system in most cases, an outside consultancy firm which is conducting the integrity of works, is seizing including conducting all necessary trainings for employees and drawing the entire man up (only choosing a company which has a professional know-how of medical services is an important criterion and performed a dozen or so implementations at the institution which the customer is representing. Otherwise the outside company isn't offering help, but only “is experiencing” on the plant, forcing the employees of the majority to do of works associated with the implementation),
  - more universal system on the market than accreditation and already constitutes the first step to the improvement in processes of managing,
  - he is a good element of a marketing strategy.

## 5. SUMMARY

As a result of changes in the structure of the Polish society, substantial changes are happening in the structure of supplied services by healing entities. It is possible however to regard unsatisfactory the current state. The lack of the coordination of activities, the underfunding, the flawed system of the classification of the staff or ineffective spending public and EU funds, these are only some accounts of the lack of the market development for the service of elderly people.

## LITERATURE

- Chrzanowski R., 1993, *Podnoszenie jakości usług medycznych w zakładach opieki zdrowotnej*, Antidotum, nr 3.
- Ciuruś M.J., 1998, *Zapobieganie zakażeniom w gabinetach zabiegowych. Jakość usług medycznych. Poradnik praktyczny*, Wydawnictwo ADI, Łódź.
- CKPPiP, 2014, [www.ckppip.edu.pl](http://www.ckppip.edu.pl), [access: 27.03.2014].

- CMS, 2014, Centers of Medicare and Medicaid Services, [www.cms.gov](http://www.cms.gov) [access: 24.03.2014].
- Eberstadt N., 1997, *World Population Implosion?*, Public Interest no. 129.
- GUS, 2009, *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Warszawa.
- Gutzwiller F., 1997, *Popieranie jakości w szwajcarskiej opiece zdrowotnej*, Antidotum, no. 3.
- Journal of Laws, 1991, No. 91, pos. 408, Poland.
- Journal of Laws, 1997, from 4 September 1997, No. 104, pos. 661, Poland.
- Journal of Laws, 2012, pos. 1489, Poland.
- Maksimowicz A., 1990, *Przemiany struktury ludności według wieku*, w: Okólski, M. (red.), *Teoria przejścia demograficznego*, PWE, Warszawa.
- MZ, 2014, Ministerstwo Zdrowia RP, *Biuletyny statystyczne Ministerstwa Zdrowia*, Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, [www.mz.gov.pl](http://www.mz.gov.pl) [access: 27.03.2014].
- Nizankowski R., Bedlicki M., Surowiec J., 1996, *Akredytacja drogą do jakości*, Quality Land, Zarządzanie & Jakość, vol. 2 (5).
- Oleszczyk K., 2002, *Akredytacja zakładu opieki zdrowotnej*, w: *Instrumenty zarządzania zakładami opieki zdrowotnej*, in M. Trocki (ed), Instytut Przedsiębiorczości i Samorządności, Warszawa.
- Wiener J.M., Tilly J., 2002, *Population Ageing in the United States of America: implications for public programmes*, Oxford Journal, vol. 31.
- Witkowska B., 2014, *Opieka długoterminowa w systemie ochrony zdrowia, stan obecny – zadania na przyszłość*, w: *Opieka długoterminowa w Polsce. Opis diagnoza, rekomendacje*, Wydawnictwo Klubu Parlamentarnego Platformy Obywatelskiej RP, Warszawa.

Małgorzata GAJOWIAK\*

## **CAUSES AND CONSEQUENCES OF LOW EMPLOYMENT ACTIVITY OF SENIORS – SELECTED ASPECTS**

The process of demographic aging in developed countries is a key issue for researchers of a variety of scientific disciplines such as sociology, psychology, gerontology, as well as economics and management. This interest stems from adverse consequences of this process in the form of, inter alia, significant burden on the state budget expenditure on pensions and covering the costs of treatment of seniors. In addition, the situation in Poland has been getting worse because of the observed earlier professional deactivation of seniors which is not only a consequence of health problems, but is mainly the result of recent unfavorable state policies to promote more rapid leaving of the labor market in order to reduce high unemployment among the young generation. This approach was accompanied by strong public pressure for the transfer of jobs (previously occupied by seniors) to young people. All these factors have adversely affected the quality of life of seniors and have often contributed to the marginalization of this age group. Consequently, the reduction has not only affected the economic activity of senior citizens but also their social and public participation. This condition is synonymous with the depreciation of the social capital of seniors.

Key words: professional deactivation, labor market, social capital, social exclusion

### **1. THE RESEARCH APPROACH**

Over the past few years in most developed countries unfavorable demographic changes have taken place characterized, among others, by aging of societies. This fact is synonymous with the growth of the proportion of working age population and a significant decline in the share of the population in the pre and production age. In Poland this means that – according to forecasts – in 2030 every third Pole will be more than 50 years old [Schimanek 2010, p. 13]. On the other hand, in 2050

---

\* Poznan University of Technology, Faculty of Engineering Management, Chair of Economic Sciences.

the dependency ratio of the elderly – the ratio of the number of people aged over 65 to people aged between 15-64 will increase to 53%, leading to a situation when Poland becomes one of the oldest (by population age) European country [Gorniak 2013, p. 13].

The negative implications of population aging are noticeable primarily in the labor market. In light of the rankings in Poland, the employment rate of mature individuals<sup>1</sup> has been one of the lowest in Europe. In 2009 it amounted to 32.3% for people aged 55-64 and with the European average at the level of 46% [Schimanek 2010, p. 9-10]. Thus, this means that more than 3 million Poles in this age group are not active in the labor market. This condition is alarming and as K. Turek concludes, "if we do not increase employment in the age group of 20-25, the working minority of Poles will have to keep the non-working majority. This leads to the growth of serious problems with financing social insurance benefits for the unemployed which, moreover, will be used longer, due to the steadily increasing life expectancy" [Turek 2013, p. 13].

What is more, an early withdrawal from the labor participation among the 50+ people does not only pose economic threats. Equally important are also the consequences of a social nature, and in particular the issues of social capital of seniors. It is beyond doubt that "pushing" people over 50 years of age from the labor market or their own decision to stop performing further work (caused by reluctance to old age or stereotypes regarding old age) can all contribute to social exclusion of the elderly from professional, social and public life. At the moment, Polish seniors are the least active in these areas in comparison to seniors from the rest of Europe [Straś-Romanowska 2007, p. 278]. Moreover, unkind behavior towards older people, the lack of respect for them, and even cases of violence against them can be approached in terms of social capital deficit of Poles [Osieck-Chojnacka 2012, p. 126].

Therefore, the main objective of this paper is to identify the causative factors of low involvement of people aged 50 + in the labor market and an indication of the negative consequences of this condition in the form of depreciation of social capital of seniors. The study also presents an approach of government authorities to the issues undertaken in the article. Its positive expression is the adoption of Assumptions for Long Term Seniority Policy in Poland at the end of 2013.

## 2. IDENTIFICATION OF CAUSATIVE FACTORS

The literature of economics, sociology and gerontology all point to multiple reasons for the low involvement of people 50 + in the labor market. Among them four appear to be essential.

---

<sup>1</sup> The literature describes a mature person as the one over 50 years of age.



Firstly, this situation is the result of the lack of consistency of state authorities (in the past 25 years) in matters concerning social security for future generations. The difficult time when the Polish economy was rising from collapse caused by the socialist system meant that during political transformations demographic changes were not paramount and the attention of "reformers" focused on the creation of a free market economy and of democracy. Moreover, in the period 1989-1999 "the lowering of retirement age, aided further by the possibility of early retirement and their substitutes in the form of pension benefits, were treated as a process facilitating a non-conflict solution to the problem of rising unemployment. Polish society was then relatively young in comparison to other European countries. The only challenge that saw a widespread political involvement was the issue of the increasing burden on the pension system and the need for its reform" [Turek 2013, p. 80]. It is not disputed that the policy of the 90s aimed at the removal of older people from the labor market, and thus, finding employment opportunities for the young generation [Ibid, for: Szatur-Jaworska 2000, p. 29-33]. In 1999 the reform of the pension system was undertaken, and the amount of retirement benefits started to strongly depend on the period of occupational activity. In turn, "the years 2000-2003 marked a period of Polish preparations to enter the EU structures, and thus adapting, inter alia, to the guidelines of the Lisbon Strategy – the priority of which was to increase the employment rate of the elderly population. However, at this time growing unemployment in our country contributed to treating pensions as a specific remedy by public authorities. In turn, the period from the entry into the European Union until 2008 is defined as a time of building an "ageing" policy, the nature of which, however, can be determined only as a facade. It was in fact motivated by the need to address the priorities of the EU and did not translate into any real and meaningful action" [Turek 2013, p. 80]. It should be emphasized that only the years 2009-2012 were characterized by government authorities paying close attention to the irrefutable fact of the Polish society's ageing and its socio-economic consequences. This was reflected in the reform of the pension system and in particular the extension of the retirement age. However, these changes are not socially accepted [Communication from Research No. BS/77/2012, p. 3].

Secondly, it cannot be disputed that one of the factors responsible for the low activity of persons 50 + in the labor market is their health deteriorating with age. According to J. Bugajska and T. Makowiec-Dąbrowska, "the possibilities of conducting work change with age. This is mainly due to the decline in the efficiency and physical fitness as well as some psycho-physical abilities (e.g. perceptiveness, responsiveness, efficiency of senses). Changes in these functions are observed already at individuals just over 45 years of age. At the same time, however, this period of life is marked by an increase in the incidence of many diseases of circulatory, respiratory, musculo-skeletal, hormonal and metabolic type" [Bugajska and Makowiec-Dąbrowska, Internet source]. At the same time, it is worth noting that the state of health of a mature person depends on a number of factors, among others, the recording of the human genome, living conditions, lifestyles, education, health

care, or the work environment [Klimczuk 2012, p. 18]. It is not surprising that, according to a 2013 study, Poles thinking of their old age the most fear disease, infirmity and loss of memory (73% of respondents) and, consequently, of being a burden to others, losing independence, being dependent on others (56%), as well as poor living conditions and the difficulty of maintaining and loneliness (32%) [Communication Research No. BS/94/2012, p. 7]. Joanna Bugajska and Teresa Makowiec-Dąbrowska add that the changes in the human body are not correlated with the requirements in front of employees. Thus, "the actual workload may increase with age" [Bugajska and Makowiec-Dąbrowska, Internet source]. According to the survey, 34% of the unemployed and 86% of professionally inactive people in the age category 50-59/64 indicated precisely the unsatisfactory state of health as a factor preventing their further professional activity [Turek 2013, p. 85].

The third factor that determines the withdrawal of persons above 50 years of age from the professional work sphere is related to a method of perception of the elderly by the Polish society, including current or potential employers. It should be emphasized that the literature in the field of social affairs refers to certain "duality of old age" – the phenomenon of assigning this stage of life both positive and negative characteristics. According to A. Klimczuk, "on the one hand, old age was seen as a sign of experience, knowledge, wisdom, contact with supernatural powers, blessings, authority, power, prestige, and a time to gather the fruit of life, rest, freedom from temptation and duties. On the other hand, old age visualized: physical weakness and mental illness, mistrust, cowardice and shyness, poverty, dementia, suffering, loneliness, fear of death and loss of loved ones" [Klimczuk 2012, p. 29]. Subjective and objective reevaluation of existing attitudes and behaviors towards seniors has been observed, in particular, since the start of political transformations in Poland. The determinants of this condition include:

1. denial by the transforming Polish society of the previous economic system, and thus the contribution of older people in the construction of the reality of the People's Republic of Poland [Synak 2000, p. 11];
2. the cult of youth, change of habits, relaxation of moral and ethical standards [Klimczuk 2012, p. 47];
3. an increase in technocratic tendencies and discrimination on the grounds of age [Synak 2000, p. 11];
4. state policy, which aimed – as already mentioned – in the increase in deactivation of persons aged 50 + (e.g. by lowering the retirement age), along with the trend of prolonging life expectancy of the population. Andrzej Klimczuk states that "in such circumstances pension begins to be treated as living 'at someone else's expense.' Promoting work leave to reduce unemployment among the young may, in time, turn out to be a loss of experienced workers" [Klimczuk 2012, p. 47]. As a result, even today among people 50 + there exists a strong pressure for an early leave from the labor market and the "transfer" of their place of employment for younger individuals. According to the research, up to

62% of Poles aged 50-64 would like to retire soon [Schimanek 2010, p. 10]. These data are presented in the following graph.

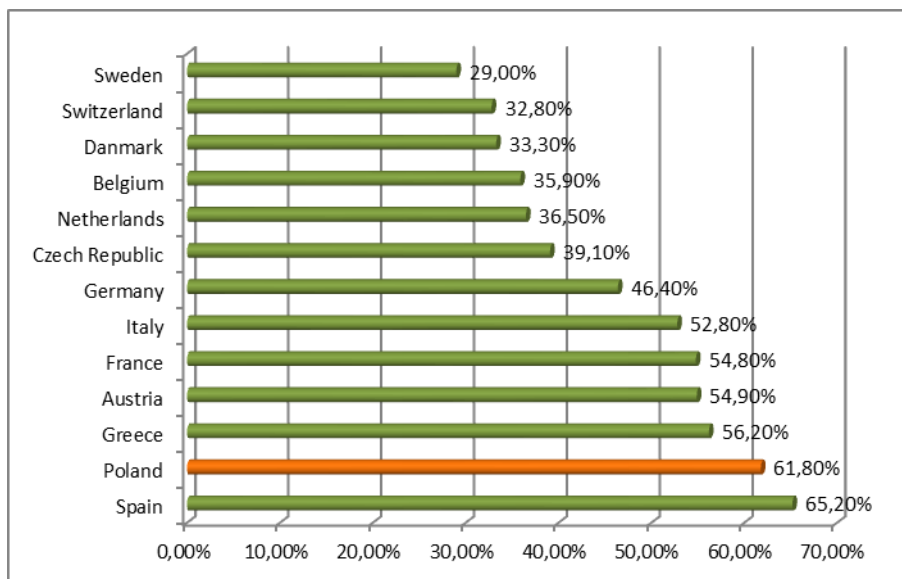


Chart 1. Percentage of working people aged 55–64 wishing to retire "as soon as possible" (in %). Source: [Schimanek 2010, p. 10]

In addition, a change in the perception of old age and aging is visible in the results of the study, where up to 94% of Poles believe that older people are a burden on society due to the excessive costs of their treatment (94% of respondents), and that they depend on the help of others (79%), have too many privileges (such as discounts for public transport) (60%), and also pay lower premiums for health insurance (57%) and the fact that by not working or working less efficiently they do not contribute to the economic growth of Poland (57%) [Research communiqué No. BS/157/2009, p. 4].

Lastly, the fourth consecutive factor directly affecting the low level of activity of mature people is related to the real state of the stock of human capital of older people. According to the Balance of Human Capital research, the level of education actually decreases with age. Among the thirty year olds every third person graduated from a university, among the forty year olds – less than a fifth, and among the fifty year olds – only every tenth. This condition arises from the fact that during the socialist system the vocational form of education was more popular [Turk 2013, p. 89]. The situation is similar in the case of lifelong learning, participation in courses and training after the completion of formal education. It begins to fall in the population of people aged 45 + and becomes dramatically low in the age group of 60-64 years. In this period, only 16% of people participated in any form of im-

proving their competence. As suggested by the representatives of the cohort, low level of involvement in this type of training activity stems first from the fact that in the short term they will retire, so courses are regarded by them as a waste of time, and secondly, the profit for the employer with this type of investment would be very short, so in their opinion they are not profitable. This situation is further exacerbated by a low self-esteem of people in the analyzed age group. As many as 84% of the unemployed 50 + people are convinced about the negative attitude of employers towards them, and as the result, they remain inactive in looking for a job or fail to retrain in order to improve their situation in the labor market [Ibid].

Although, according to the research conducted by the Academy of Philanthropy in Poland in 2007, employers are not prejudiced to people aged 50 +, however, only 18% of them had at the time job offers mostly for such people. Moreover, 55% of the surveyed employers having to choose from younger and older persons with the same qualifications, would employ the former [Schimanek 2010, p. 11]. As K. Turek concludes, "there is a belief among employers that older workers are worse, possess less power to work, are less productive, less prepared, they find it harder to adapt them to new solutions and learn new technologies" [Turek 2013, p. 87]. The quoted researcher also stresses that "apart from the fact how wrong this belief is or how much is it backed by the experience of specific employers, however, maintaining such an opinion can have disastrous consequences for both parties to the contract of employment. The lack of interest regarding the development and working conditions of older workers, the pressure on the earliest possible retirement may adversely affect the performance and commitment to work, repugnance to pursue professional activity and accelerate the decision to retire. For employers the lack of commitment and low productivity of workers translate into potential costs and losses. Another character of this relationship can bring opposite effects" [Ibid]. According to the research, the most common reasons for not employing people aged 45 + indicated by entrepreneurs (in %) include: concerns about reduced productivity (19.1), the lack of appropriate qualifications and professional competence (15.5), the lack of appropriate skills adequate to social position (15), low profitability (13.2), the lack of staff in the company of a similar age (12.1), lower loyalty to employees (9.8) and higher absenteeism (9.6) [Chłoń-Domińczak 2010, p. 21].

### **3. ATROPHY OF SENIORS' SOCIAL CAPITAL**

Let us note at the outset, that the term social capital is interdisciplinary in nature, as numerous social sciences refer to it – in particular sociology, social psychology and political science. Therefore, its conceptualization is highly variable. However, this concept can be identified with the network of social

relations based, inter alia, on trust, reliability, loyalty, norms of reciprocity, which contribute to the interaction of entities [Bourdieu 1986, p. 246]. In recent times, the belief that relationships are a carrier of real economic value affecting the efficiency and effectiveness of business entities' behavior is often expressed also on the basis of economics. Regardless of the adopted research perspectives, an increasingly common opinion is that building lasting social relationships requires the existence of social capital, in particular, the presence of its basic element – trust.

The researchers focused on the category of social capital calculate multiple benefits this capital generates. And so, in the economic sphere it has the biggest impact on economic growth, facilitating the decentralization of tasks, creating flexible production teams, reducing transaction costs, reducing the "free rider" syndrome, reducing the cost of control, facilitating a more efficient use of available resources, and increasing the standard of living of the population. In turn, within the social dimension it is emphasized that with its help it is possible to find a job, especially a low-skilled job, progress in career, reduce the cost of employee turnover, impact positively on quality of life and health of citizens, as well as provide social support and informal care, reduce socio-economic inequalities, and to facilitate the transfer of knowledge, acquire new skills or practices. Social capital also finds its positive application in the political sphere, as it allows the maintenance of a democratic social order, strengthens citizenship, integrates people, allows associations, facilitates interoperability, and increases involvement in solving social conflicts and increases the efficiency of institutions and allows for better diagnosis and satisfaction of social needs [Klimczuk 2012, p. 78].

It should be emphasized that the factors indicated in the article undoubtedly contribute to a reduction in activity of people aged 50 +. So, unfavorable public perception, together with the competence gap and emerging inconvenience or health problems all result in seniors being less involved in the labor market and withdraw from social life. So, little activity is also synonymous with low levels of social capital and thus the loss of the above mentioned advantages resulting thereof. The fact of the low participation is confirmed by, inter alia, the following data:

- 1) Only 6% of retirees participate in a group or a religious community [Communication from Research BS/106/2012, p. 4.];
- 2) Up to 98% of seniors have not ever worked as a volunteer [Communication from Research BS/106/2012, p. 4];
- 3) Almost 88% of older people have never worked socially for others, communities, neighbors or a parish [Communication from Research BS/106/2012, p. 4];
- 4) There are 17 participants of the University of the Third Age in every 10 thousand people [Government Program ... 2012, p. 13];
- 5) 94% of respondents have never participated in a variety of interesting classes, courses, such as workshops in computer science, memory exercises, activities of the University of the Third Age [Communication Research BS/106/2012, p. 4];
- 6) Every fifth elderly person in 2010 declared the transfer of 1% of income tax to public benefit organizations [Klimczuk 2012, p. 104].

The unsatisfactory share of people over 50 years of age in professional and post-professional lives is responsible for the decline in their quality of life. As T. Schimanek concludes, "professional deactivation of persons aged 50 + in combination with the low level of pensions pose a major threat of marginalization and social exclusion for these people, not only in material terms but also in terms of their participation in social and public life. In Poland, the problem of social exclusion, although qualitatively new, has been extremely important since it already refers to close to one fourth of the entire society" [Schimanek 2010, p. 13]. The quoted author also notes that "work is not only a source of income, but it also builds prestige, is the place and the role of an individual in the community and the family. Work is often the primary and often the only incentive to life activity: gives meaning to life, motivates to one leave home, to take care of appearance, both physical and mental – this relationship is most evident with regard to single people, who cannot be realized in a family, playing the role of the grandfather or grandmother. Professional duties allow many elderly people to find their own value and utility" [Ibid].

It should also be noted that the low activity of people above 50 years of age does not only impact the attributes of social capital of seniors, but also reflects the existence of negative social capital among the Polish society in the form of persistence of social inequalities, exclusion of communities, obstructing access to resources [Klimczuk 2012, p. 77]. Therefore, "the immediate effect of these interactions is a distrust of seniors towards the rest of the society, as most people who are deceived and hurt change their attitude towards others. Generally speaking, negative social capital generates distrust in the social space" [Matysiak 2006, p. 246]. What is more, Andrzej Matysiak states that "the tragedy of the common social space is expressed in the reduction of social potential due to demobilization, passiveness, precautions, opportunism, social distances, and alienation. Less potential for subjective society has a negative impact on the ability for creative, innovative self becoming" [Ibid, p. 247]. As M. Straś-Romanowska points out, "old people are characterized by passivity and dependence on the environment. In comparison to young people they represent low motivation, achievement and low self-confidence, but their need for peace and security is greater, as well as a high level of fear of loneliness" [Straś-Romanowska 2007, p. 28]. In addition, this passive attitude is often identified with the manifestation of self-preservation, actuated by a smaller sense of security, which is the result of worse health status and not the best socio-economic situation [Krzywiński 1993, p. 21].

The lack of trust, tolerance, and respect for the elderly (in the opinion of 31% of Poles), increasing in recent years widespread indifference in shops (40%), in former places of work (27%) among the neighbors (23%), in government offices (42%), as well as on behalf of young people (49%) [Communication from Research No. BS/157/2009, p. 8] have been particularly worrisome because, as the researchers conclude, high levels of social capital enable people to better focus their resources on cognitive and energy capacity aimed at achieving objectives, not

at finding solutions to security in the event of failure. People who trust others are happier, have more friends around them and experience social support. What's more, they are characterized by better health, are more creative and more eager to cooperate, willing to take many attempts to achieve the objectives, and also express less fear of failure, and are less prone to fraud and crime. Andrzej Klimczuk concludes that "confidence mobilizes subjectivity, spontaneity, openness and unfettered action against other people. It also reduces feelings of uncertainty and risk, and facilitates interactions and initiating and maintaining lasting relationships with others. Reciprocal trust allows one to use the resources of others. Confidence is combined with such attitudes as optimism, sense of agency, kindness and tolerance. Trusting others facilitates the widening of social capital and contacts with people of higher social status, gives a sense of recognition and acceptance from others, opens up the opportunity for additional benefits, promotes the arrival of additional information, goods or other values" [Klimczuk 2012, p. 79].

It is also worth noting, "that "persons aged 50 +, who do not take an active part in social life, also do not participate in the natural exchange between the generations. Traditions, norms and social, national and cultural values, sensitivity to the common good of people aged 50 + are not passed on to others, especially children and young people" [Schimanek 2010, p. 14]. This condition shows no relationship existing between younger and older generations based both on trust and credibility. The same is, therefore, responsible for decreasing the chances of building social capital.

#### **4. REMEDIES. STATE GOVERNMENT INITIATIVE**

In Poland the phenomenon of a too early withdrawal from the labor market of people over the age of 50 has only been the government's interest for a couple of years. The concentration around this problem has been primarily due to the poor state of public finances and looking for ways to heal this condition. Therefore, in 2012, the reform of the pension system extended the retirement age. But we cannot forget that social issues are as important as strictly financial and economical ones. Premature retirement from the labor market carries with it not only the consequences in the form of payment of earlier rent or pensions, and also unemployment benefits (which burden the state budget) but it also takes its toll on the assessment of self-esteem by seniors, their earned achievements and the sense of future life, as well as their health and psyche. This phenomenon can also be an opportunity to reproduce unfavorable stereotypes about aging and the elderly. As a result, they reduce the level of social capital of seniors against the rest of the society, and may exacerbate the increase of a negative social capital in the society.

What is encouraging, however, is the interest in the phenomenon of early withdrawal from the labor market of seniors by Polish politicians, which has not only resulted in the reform of the pension system, but it still continues, and its exemplification are the prepared and implemented programs aiming to increase the activity of people above 50 years of age, and consequently increase their activity in social and public spheres. It is worth noting, that the implementation of the concept of active aging<sup>2</sup> in social policy is also a consequence of the guidelines of the European Parliament and the Council of Europe, which include:

- An increase of general awareness of the value of active aging and its various requirements;
- An exchange of information and the development of mutual learning on the promotion policy for active aging (inclusion of many actors in this process, including social partners);
- A provision of a framework (base) to make commitments and concrete measures related to the activity of older people and solidarity between generations [Decision of 14 September 2011].

The direct translation of the above findings onto Polish soil is included in the Resolution of the Council of Ministers No. 238, which was adopted in accordance with the assumptions of Long Term Seniority Policy in Poland for the years 2014-2020 (UFPJ). The Members of Parliament were responsible for the preparation of this document according to the Government Program for Senior Citizens' Social Activity for 2012-2013. The approved document is of a framework character and targets several types of recipients, i.e. the public itself and public authorities at all levels, the private sector and non-government and social partners whose actions enable the proper management of the assets resulting from the extension of life. Moreover, UFPJ should be regarded as the beginning of an important process that is currently being implemented in Poland and which consequently has led to the senior policy implementation at both local and national levels.

A priority resulting from the assumptions is the realization of the main objective of the senior policy, i.e. "To promote and provide opportunities for active aging in health and opportunities for continued self-reliant, independent and fulfilling life, despite some functional limitations" [Assumptions ... 2014, p. 6]. To achieve this goal it is necessary to take action in four areas, namely:

- The increasing proportion of older people in the population and preparation for the numerous social and economic consequences of this phenomenon;
- The lengthening of the period of professional activity;
- The inclusion of the potential of older people in the area of social and civic activism,

---

<sup>2</sup> This concept is identified with a process that allows individuals and broader social groups to develop their potential from the perspective of the whole life and the preservation of mental and physical health, social activity, as well as independence and self-reliance.



- The need for solutions for those working at the age of 50 + to reconcile work and family life (the need to care for their parents or other dependents) [Ibid, p. 5-6].

The indicated document concerning the activation of people aged 50 + indicates that the main objective of the senior policy is "to plan and take actions that will allow for the best use of the potential of older people in the labor market and thus, enhance and extend the working life of those people who are 50 + and 60 +" [Ibid, p. 27]. This priority is implemented by meeting four specific objectives, which, along with selected recommendations of the authors of UFPJ, are presented in the following table.

**Table 1.** Objectives and recommendations of UFPJ in the field of active aging

<p><b><i>Objective 1 Dissemination of learning, improving its quality and adapting to the needs of the labor market and to the needs and opportunities of consumers (employees and job seekers aged 50 +)</i></b></p>
<p>Recommendations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the development of training courses for persons aged 50 +, customized in terms of content, methodology of education and training coaches to labor market needs and to the needs and abilities of the group of listeners</li> <li>• the implementation of customized organizational solutions enabling participation in training (e.g. organization of commuting, childcare or caring for other family members)</li> <li>• the development of forms of the type of distance learning, e-learning, blended learning - creating the offer and supporting learners by adequately prepared staff</li> <li>• the development and dissemination of solutions to help employers of small and medium-sized enterprises organizing training for their employees</li> <li>• promoting investment in improving the competence of employees</li> <li>• the implementation of the National Qualifications Framework and the development of a network of validating institutions and institutions providing quality assurance - enabling confirmation of the competence of adults</li> <li>• the dissemination of solutions developed within the framework of activities financed from the ESF, the monitoring of the effectiveness of training</li> </ul>
<p><b><i>Objective 2. To create friendly working conditions for employees and to use solutions in the field of age management</i></b></p>
<p>Recommendations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the adjustment of the pace of work to the elderly, flexible working time, analyzing the possibility of leave for professional development, the abandonment of shift work, increasing the role of initial and periodic testing of employees</li> <li>• providing opportunities to choose the order of tasks, time, breaks, clearly defined roles and perspectives of professional workers of older age</li> <li>• the reduction of heavy physical work and work in hot or cold environments</li> <li>• a change in human resource management in order to identify and exploit the strengths of older workers</li> <li>• initiatives to promote positive attitudes towards older workers</li> <li>• providing opportunities for professional development and career at any age</li> </ul>

***Objective 3. Increasing the efficiency and effectiveness of activities to promote employment and economic activity of persons aged 50 + and 60 +***

Recommendations:

- the profiling of the unemployed and a better matching of Active Labor Market Policies for people aged 50 +
- reliable assessment of the effectiveness of actions for people aged 50 +
- the establishment of business incubators / centers for active aging, like the CAZ (Outplacement Centre)
- the use of the concept of smart specialization to determine the directions of support and mobilization of people aged 50 +
- outplacement support (a program designed to activate people who reached the termination of employment for reasons of the employer)
- building specialized tools to support career counseling programs for persons aged 50 +
- the development of job coach qualifications (addressed to the educational offer of formal and non-formal sector), including specialization in supporting people aged 50 +
- the recruitment and development of a network of guidance counselors aged 50 + as confidence-inspiring among their own age group (including the development of the educational offer, preparing for a qualified guidance counselor)
- the development of mediation and counseling work for people aged 50 + among non-public institutions
- supporting the entrepreneurship of people aged of 50 + for those employed and short-term unemployed
- developing a model of aid for the long-term unemployed aged 50 +
- the consideration of health policy in the context of activation actions, in particular those directed to the long-term unemployed

***Objective 4. The development of cooperation for the employment of people aged 50 +***

Recommendations:

- the promotion of solutions to support consultations with people aged 50 + to take action at the national and local level
- the creation and implementation of mechanisms for the permanent cooperation between employers, public and private training providers, universities, local governments in shaping the educational offer for people aged 50 + (including projects for people aged 50 + in public-private partnership, contracts between local government and employers, unions for the employment of people aged 50 +, a pact for employment of people aged 50 + including all key stakeholders)
- the development of tools to support local governments in the implementation of activities for people aged 50 + (local coordinators, promotion of entrepreneurship - preferential conditions for people aged 50 +, intergenerational contracts, mentoring)

Source: [Assumptions ... 2014, p. 27-28].

In addition, the authors of this document indicate that educational activation is also extremely important along with social and cultural ideas implemented through support learning among older people and encouraging activities which are civil and social in nature, and in particular the development of learning opportunities for older people, development and promotion of active citizenship for the elderly, as

well as increasing the participation of older people in culture (both from the recipient and creator points of view). What is more, the UFPJ is also interested in issues concerning relationships and intergenerational solidarity as a consequence of awareness of the state of an increasing inter-generational distance. As emphasized by the authors of the document, it should be noted that among both seniors and young people there circulate many stereotypes related to age. Failing to fix them can contribute to the widening of the gerontophobia phenomenon and discrimination on the grounds of age (so-called ageism). This in turn may promote encapsulation of both groups and establishing contacts only within one age group [Assumptions ... 2014, p. 47]. Such a behavior results in the generation of negative social capital.

## 5. CONCLUSION

The process of aging refers to a growing number of European countries, and especially Poland. Unfavorable trends that increase the share of people over 50 years of age in the population structure are defined in the literature as the demographic crisis, and even a "pension bomb" or a "generational tsunami". Moreover, it is worth noting that "in the last two decades, the aging of the population in Central Europe proceeded much more rapidly than in the case of Western Europe. What is more, it has always taken place under other conditions: it can be said that the countries of Western Europe first became "enriched", then "got old", while the post-socialist countries will "grow old" before they reach a comparable level of development" (Turek 2013, p. 103, after: Hoff 2010).

It should be emphasized that a strong aging phenomenon carries a number of negative consequences in every sphere of life. It results in the change of the method of financing public expenditure, an increase in demand for medical services, as well as changes in family structure, patterns of consumption, or changes in the innovation and productivity of human labor [Okólski 2004, p. 158]. Often worsening health status and thus lower productivity, as well as strong social pressure on seniors to quickly leave the labor market, the actual competence gap, and until recently, the state policy to promote early career inactivity have also caused exclusion from both the professional and non-professional spheres. Low activity of seniors is also synonymous with lower levels of social capital. In addition, numerous stereotypes relating to old age also cause the formation of negative social capital among the population. This condition is worrying from the point of view of theoretical findings because, as the researchers suggest – "distrust makes it difficult to initiate interaction forces resorting to routine activities and leads to the reciprocation of mistrust. (...) it hinders the fulfillment of obligations, leading to a loss of benefits stemming from the knowledge of other people, as well as the loss of repu-

tation. It lowers self-esteem, strains identity, promotes obtaining negative external sanctions (e.g. loss of a job) and internal ones (guilt and shame) [Klimczuk 2012, p. 79].

The past few years in Poland have witnessed an appearance of several government documents focusing on efforts to mitigate the adverse effects of demographic trends. They are the result of the policy aimed at supporting the elderly and providing opportunities for active aging in good health and an ability to conduct independent living as far as possible. In the opinion of the government representatives, it is essential to both extend the retirement age, as well as to introduce more flexible forms of retiring. Moreover, it is important to implement educational activities for the entire society to realize that aging is a natural and inevitable stage of human life. There is no shortage of votes that this step is also a creative period in human life, and what is very important, seniors play a key role in the transmission of values, traditions, culture and history. The achievement of this goal should be in the hands of not only the sphere of national or local government but also non-governmental organizations and local communities.

#### LITERATURE

- Bourdieu P., 1986, *The forms of capital*, w: Richardson J. G. (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York.
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., *Problemy zawodowe osób starszych*, <http://aktywni45plus.eu/silver-economy-srebrna-ekonomia?start=4> [access: 03.03.2014].
- Chłoń-Domińczak A. 2010, *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce*, in: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej
- Okólski M., 2004, *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, p. 158.
- Górniak J. (ed.), 2013, *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa.
- Hoff A. (ed.), 2010, *Population Ageing in Central and Eastern Europe. Societal and Policy Implications*, Surrey, Ashgate.
- Klimczuk A., 2012, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie miasta Białystok*, Wydawnictwo Wiedza i Edukacja, Lublin.
- Komunikat z Badań nr BS/106/2012 „Sposoby spędzania czasu na emeryturze”*, CBOS, Warszawa, sierpień 2012, p. 4.
- Komunikat z Badań nr BS/157/2009 „Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości”*, CBOS, Warszawa, listopad 2009, p. 4.
- Komunikat z badań nr BS/77/2012 „Opinie o zmianach w systemie emerytalnym”*, CBOS, Warszawa, czerwiec 2012, p. 3

- Komunikat z Badań nr BS/94/2012 „Polacy wobec własnej starości”*, CBOS, Warszawa, lipiec 2012, p. 6.
- Krzywiński S., 1993, *Geriatrya i psychogeriatrya. Zagadnienia ogólne*, w: Krzywiński S. (ed.), *Zaburzenia psychiczne wieku podeszłego*, Warszawa.
- Matysiak A., 2006, *Negatywny kapitał społeczny*, w: *Nowa ekonomia a społeczeństwo*, ed. S. Patrycki, Wydawnictwo KUL Lublin.
- Osiecka-Chojnacka J., 2012, *Spoleczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, *Studia BAS* nr 2, p. 125.
- Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013*, Rada Ministrów, Warszawa, sierpień 2012, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS\\_2012-2013.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS_2012-2013.pdf), [dostęp 14.05.2013].
- Schimanek T., 2010, *Spoleczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązana służące jej zwiększeniu*, w: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Straś-Romanowska M., *Późna dorosłość. Wiek starzenia się*, w: Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, vol. 2, Warszawa 2007.
- Synak B., 2000, *Pozycja społeczna ludzi starych w warunkach zmian ustrojowych i cywilizacyjno-kulturowych*, w: *Ludzie starzy w warunkach transformacji ustrojowej*, ed. B. Synaka. Gdańsk 2000, p. 11.
- Szatur-Jaworska B., 2000, *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa, pp. 29-33.
- Turek K., 2013, *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, in: Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa.
- Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce*, Uchwała nr 238 Rady Ministrów RP z dnia 24 grudnia 2013 r., Warszawa 4. lutego 2014.



Arkadiusz BOROWIEC\*, Małgorzata REMBIASZ\*

## **POKOLENIE 50+ NA RYNKU PRACY – WYBRANE PROBLEMY**

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych problemów dotyczących pozycji osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy w kontekście współczesnych zmian demograficznych. Dla oceny tego problemu przeprowadzono badania pilotażowe wśród pracowników z młodego pokolenia. Przedstawiciele obu tych grup wiekowych mają często duże trudności związane z poszukiwaniem zatrudnienia. Ważne wydaje się zatem poznanie opinii młodych wkraczających na rynek pracy dotyczące cech i zachowań pracowników starszych wycofujących się z tego rynku. Zjawisko demograficznego starzenia się społeczeństwa wymaga bowiem wprowadzenia skutecznych rozwiązań przeciwdziałania zbyt wczesnej dezaktywacji zawodowej i wzmacniania współpracy celu skutecznego wzajemnego przekazywania sobie wiedzy i doświadczeń między młodymi i starszymi pracownikami.

Słowa kluczowe: pokolenie 50+, rynek pracy, proces starzenia się społeczeństwa, przedwczesna dezaktywacja zawodowa

### **1. WSTĘP**

Demograficzne starzenie się społeczeństw spowodowane wydłużaniem się życia ludzkiego przynosi i przynosić będzie wiele konsekwencji dla gospodarki światowej, w tym rynku pracy. W roku 1950 tylko 8% ludności na świecie miało powyżej 60 lat, w 2013 ludzi w tym wieku było już 12%, a szacuje się, że będzie ich aż 21% w 2050 roku [United Nations 2013, s. 6]. Ponadto zgodnie z prognozami starzenie się ludności w krajach europejskich będzie dużo intensywniejsze niż przeciętnie na świecie. Prawdopodobnie w 2050 r. co trzeci Europejczyk, będzie miał co najmniej 65 lat [Samoń 2012, s. 3].

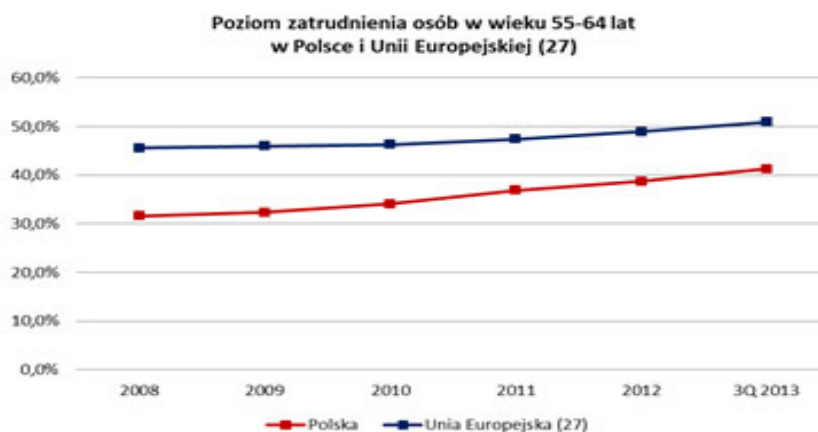
W kontekście aktualnych zmian demograficznych istotny jest fakt, że według danych Eurostat istnieje wciąż duża dysproporcja przeciętnej wieku emerytalnego w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Wart podkreślenia

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

jest fakt, iż Polska w tym zestawieniu zajmuje niestety jedno z ostatnich miejsc. Obecnie przeciętny Polak kończy pracę zawodową w wieku 57 lat, podczas gdy w Finlandii, Szwecji, Belgii, Estonii oraz Wielkiej Brytanii przeciętnie na emeryturę przechodzi się mając ponad 63 lata [Aktywność ..., źródło internetowe].

Niski wskaźnik aktywności zawodowej Polaków w dojrzałym wieku oznacza, że potencjał, wiedza i umiejętności dużej grupy zdolnych do pracy osób wieku z pokolenia 50+ nie są wykorzystywane przez polską gospodarkę i społeczeństwo. Warto jednak stwierdzić, że w ostatnich latach wskaźnik ten ulega ciągłej poprawie. Według informacji zawartych na wykresie 1 w roku 2008 pracowało zawodowo tylko 31,6% Polaków w wieku 55-64 lat. Według danych Eurostatu z trzeciego kwartału 2013 roku, zatrudnionych było już 41,3% kobiet i mężczyzn w tym wieku.



Wykres 1. Poziom zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat w Polsce i w Unii Europejskiej.  
Źródło: [Aktywizacja, źródło internetowe]

Warto stwierdzić, że osoby bezrobotne w wieku powyżej pięćdziesięciu lat mają na ogół duże problemy ze znalezieniem pracy. Na końcu grudnia 2013 r. w Polsce stanowiły one aż 24,3 % ogółu bezrobotnych [GUS 2014, s. 16.] Wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie wiekowej wynika m.in. z likwidacji wcześniejszych emerytur na początku 2009 r. oraz kryzysu gospodarczego, który spowodował konieczność obniżania kosztów w przedsiębiorstwach wyrażającą się ograniczeniem zatrudnienia.

Trudną sytuację na rynku pracy pogłębia negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania starszych osób. Wielu pracodawców uważa, że starsi pracownicy nie pasują do młodych, dynamicznych zespołów. Niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych może wynikać również z rosnących wraz ze stażem pracy i doświadczeniem pracownika kosztów pracy wyrażających się wyższymi oczekiwaniami płacowymi [Rembiasz 2013, s. 336].



## **2. KONSEKWENCJE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA NA RYNKU PRACY**

Proces starzenia się społeczeństwa spowoduje na rynku pracy negatywne zjawisko kurczenia się zasobów siły roboczej objawiające się tym, że w ciągu najbliższych kilkudziesięciu lat kraje rozwinięte nie będą miały wystarczającej liczby pracowników, aby zaspokoić popyt konsumentów na dobra i usługi. Problem ten można rozwiązać poprzez zwiększenie produktywności, aby zrekompensować niedobory zatrudnionych w gospodarce lub znaczne zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych [Nyce, Schieber 2011, s. 201]. Zarządzający zasobami ludzkimi będą zmuszeni docenić i nauczyć się wykorzystywać potencjał pracowników w dojrzałym wieku.

Przedstawione wcześniej niekorzystne zmiany demograficzne powodują, że wkrótce problemem coraz większej grupy przedsiębiorstw na świecie, stanowiącym istotne zagrożenie dla ich konkurencyjności, a nawet dalszego funkcjonowania stanie się niedobór umiejętności i wiedzy pojawiający się wraz z odchodzeniem na emeryturę starszych, doświadczonych pracowników. Niewielu przedsiębiorców dostrzega jednak to niebezpieczeństwo. Z badania przeprowadzonego wśród specjalistów HR na świecie wynika, że tylko 33% z nich określiło profil demograficzny swojego przedsiębiorstwa i określiło liczbę pracowników udających się w najbliższej przyszłości na emeryturę [Manpower 2008, s. 3].

Pracodawcy wciąż jeszcze zbyt rzadko zwracają uwagę na problemy związane z zarządzaniem wiekiem, czyli zarządzaniem różnicowanym wiekowo zespołem pracowników. Zarządzanie wiekiem jest sposobem na utrzymanie zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. Stosowanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie przynosi wymierne korzyści nie tylko starszym ale również młodym pracownikom. Mogą oni dzięki współpracy i wymianie doświadczeń ze starszymi kolegami uzyskać nową wiedzę i podnieść swoje kompetencje zawodowe w różnych obszarach. [Rembiesz 2014, s. 505].

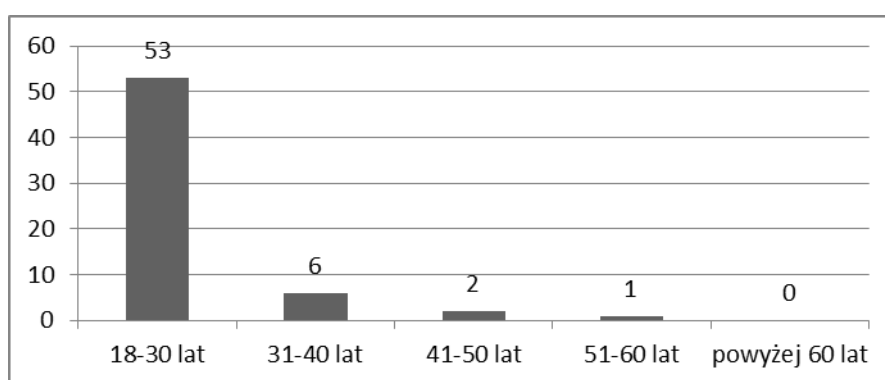
## **3. POKOLENIE 50+ W OCENIE MŁODYCH PRACOWNIKÓW – WYNIKI BADAŃ**

### **3.1. Opis próby badawczej**

Jak już wspomniano celem przeprowadzonych badań empirycznych była weryfikacja opinii młodego pokolenia, za które autorzy uznają osoby poniżej 50 roku życia, na temat jego postaw wobec pracowników w wieku przedemerytalnym oraz emerytalnym. Celowi temu podporządkowany został dobór próby badawczej w której przeważali ankietowani w wieku pomiędzy 18 a 30 rokiem życia. Jak

powszechnie wiadomo osoby te same borykają się z trudnościami na rynku pracy i niejednokrotnie wyrażają swoje negatywne opinie na temat pracowników w dojrzałym wieku świadczące o dość niechętnym podejściu do ich statusu zawodowego.

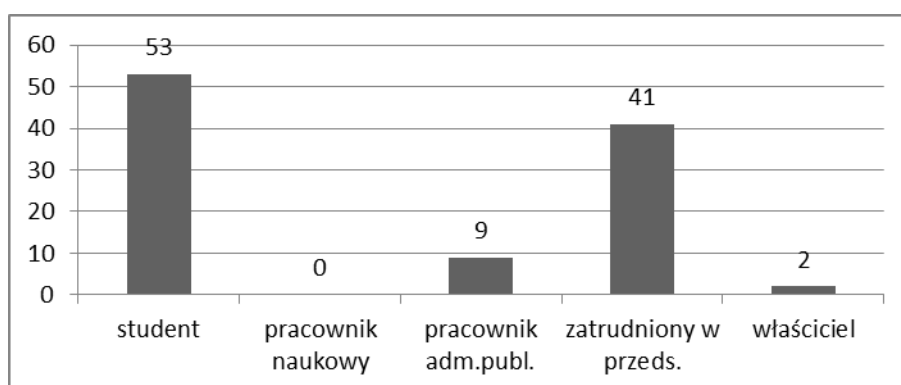
Na stan ten nakłada się obserwacja rejestrowanej stopy bezrobocia, która jak wskazują statystyki urzędów pracy rośnie w obydwu omawianych grupach wiekowych [Juchnowicz M. 2009, s. 195]. Na wykresie 2 przedstawiono charakterystykę wieku respondentów biorących udział w badaniu.



Wykres 2. Wiek ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o płeć badanych osób badania wykazały względną równowagę, gdyż w ankiecie wzięło udział 28 pań oraz 35 panów. Strukturę dotyczącą pozycji zawodowej respondentów przedstawiono na wykresie 3.

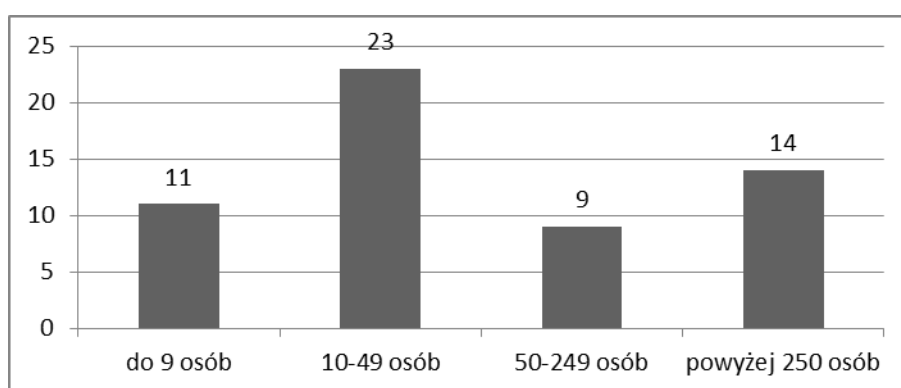


Wykres 3. Pozycja zawodowa ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z wykresu większość ankietowanych osób stanowią studenci, którzy jednocześnie zatrudnieni są w przedsiębiorstwach. Taki dobór próby daje interesujące światło na opinie tych osób, ponieważ w swojej, z reguły krótkiej, karierze zawodowej miały one szansę zetknąć się z pracownikami reprezentującymi pokolenie 50+. Pozwala on także, mimo pewnej ostrożności spowodowanej niereprezentatywnością próby poczynić ogólne wnioski i sformułowania na temat postaw młodego pokolenia wobec osób starszych obecnych na rynku pracy.

Uzupełnieniem informacji na temat doboru próby badawczej są informacje na temat wielkości firm, w których ankietowani są zatrudnieni. W tym przypadku wielkość zatrudnienia, sytuuje większość omawianych podmiotów wśród grupy reprezentującej sektor MSP. Strukturę tych przedsiębiorstw zaprezentowano na wykresie 4.



Wykres 4. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach, w których pracują ankietowani.  
Źródło: opracowanie własne

Przedstawiona struktura pozwala na porównanie opinii osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach różnej wielkości, co z punktu widzenia przeprowadzonego badania może mieć duży wpływ na kierunek dalszych badań prowadzonych przez autorów.

### 3.2. Opinie młodego pokolenia wobec pracowników w wieku 50+ w świetle badań ankietowych

Dla przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Polsce zatrudnienie osób starszych wiąże się z niższymi kosztami pracy. Dzieje się tak dlatego, że firma taka nie musi płacić składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników, którzy ukończyli 60 lat w przypadku mężczyzn oraz 55 lat w przypadku kobiet. Co więcej jeżeli pracownik będzie bezrobotny i będzie miał więcej niż 50 lat, przedsiębiorstwo po jego zatrudnieniu nie będzie musiało przez rok płacić tych składek.

Okazuje się także, że w przypadku osób starszych pracodawcy nie muszą się także obawiać absencji chorobowych, ponieważ za nieobecność pracownika w wieku 50+ płać tylko przez 14 dni. Jest to prawie o 20 dni krócej niż w przypadku pracowników w innym wieku.

Pracodawcy mają też prawo do refundacji nawet 80% szkoleń, na które skierują osoby powyżej 45 roku życia, co załatwia problem aktualizacji wiedzy u starszych pracowników. Duże wsparcie mają też ci przedsiębiorcy, którzy chcieliby zatrudnić pracowników 50+ w ramach prac interwencyjnych. Mogą oni liczyć wówczas na zwrot kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne nawet przez okres 2 lat.

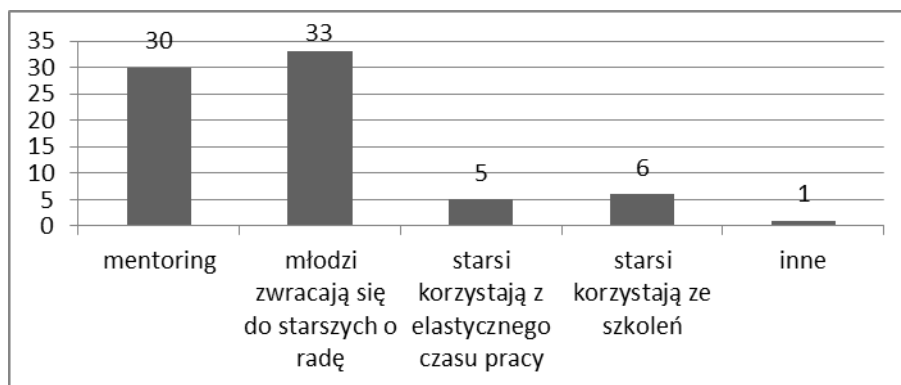
Fakty te sprawiają, że pracownicy w wieku 50+ powinni cieszyć się szczególnym zainteresowaniem pracodawców na rynku pracy. Rzeczywistość jednak jest zupełnie inna o czym świadczą przeprowadzone badania, które wskazują, że średnio tylko około 14% wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwach stanowią osoby starsze. Odsetek ten wydaje się być zgodny z rzeczywistą sytuacją dotyczącą tych osób na rynku pracy. Są one bowiem zwyczajowo traktowane jako gorzej wykształcone, bardziej chorowite, mniej wydajne oraz posiadające mentalność rodem z poprzedniej epoki.

Aby problem ten przezwyciężyć dobrą koncepcją związaną z działaniami przedsiębiorcy jest wcześniej wspomniana koncepcja zarządzania wiekiem. Autorzy mają nadzieję, że znajdzie ona w polskich firmach coraz więcej zwolenników. Jest to specyficzne podejście do zarządzania zróżnicowanym wiekowo zespołem pracowników, przynoszące korzyści zarówno pracodawcom jak i wszystkim pracownikom. Jego istotą jest przede wszystkim dobra wola pracodawcy powodująca odrzucenie negatywnych stereotypów dotyczących starszych pracowników, koncentrująca się przede wszystkim na ich kwalifikacjach, tworzeniu warunków, które pozwalają do maksimum wykorzystać ich atuty, zapewnianiu warunków do maksymalnego wykorzystania szans wynikających ze współpracy osób w różnym wieku oraz tworzenie stabilnych i zintegrowanych zespołów pracowniczych.

Bazując na wartościach, które daje pracodawcom koncepcja zarządzania wiekiem, autorzy niniejszego artykułu skoncentrowali się na weryfikacji rozwiązań należących do tej koncepcji w przedsiębiorstwach zatrudniających ankietowanych. Wyniki tych badań przedstawiono na wykresie 5.

Najczęściej występującymi narzędziami związanymi z koncepcją zarządzania wiekiem są w organizacjach zatrudniających ankietowanych mentoring oraz sytuacje, kiedy młodzi pracownicy zwracają się do starszych z prośbą o radę i pomoc. Wyniki badań wskazują więc na często niewykorzystany potencjał zawodowy grupy 50+ a także na możliwość wykorzystania atutów dojrzałych pracowników w roli praktycznego trenera zawodu lub doradcy.

Warto także dostrzec, że wykorzystanie wspomnianych narzędzi nie wymaga praktycznie żadnych nakładów finansowych i jest możliwe do wdrożenia bez konieczności delegowania pracowników poza stałe miejsce pracy [Bohowicz 2008, s. 8].

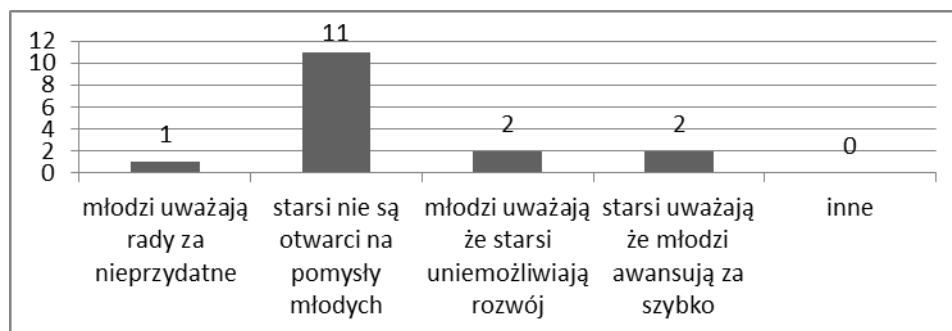


Wykres 5. Rozwiązania należące do koncepcji zarządzania wiekiem w organizacjach zatrudniających ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

Przedstawione rozwiązania są możliwe do wdrożenia przede wszystkim wtedy, gdy w organizacji nie występuje tzw. konflikt pokoleń. Ankietowanym zadano więc kolejne pytanie dotyczące tego problemu w ich organizacjach. Odpowiedzi okazały się dość zaskakujące, gdyż tylko 16% respondentów stwierdziło, że konflikt taki występuje, natomiast aż 84% zaznaczyło odpowiedź negatywną. W dalszej kolejności pytano więc pracowników, którzy zaznaczyli odpowiedź twierdzącą czego wspomniany konflikt dotyczy. Odpowiedzi na to pytanie przedstawione zostały na wykresie 6.

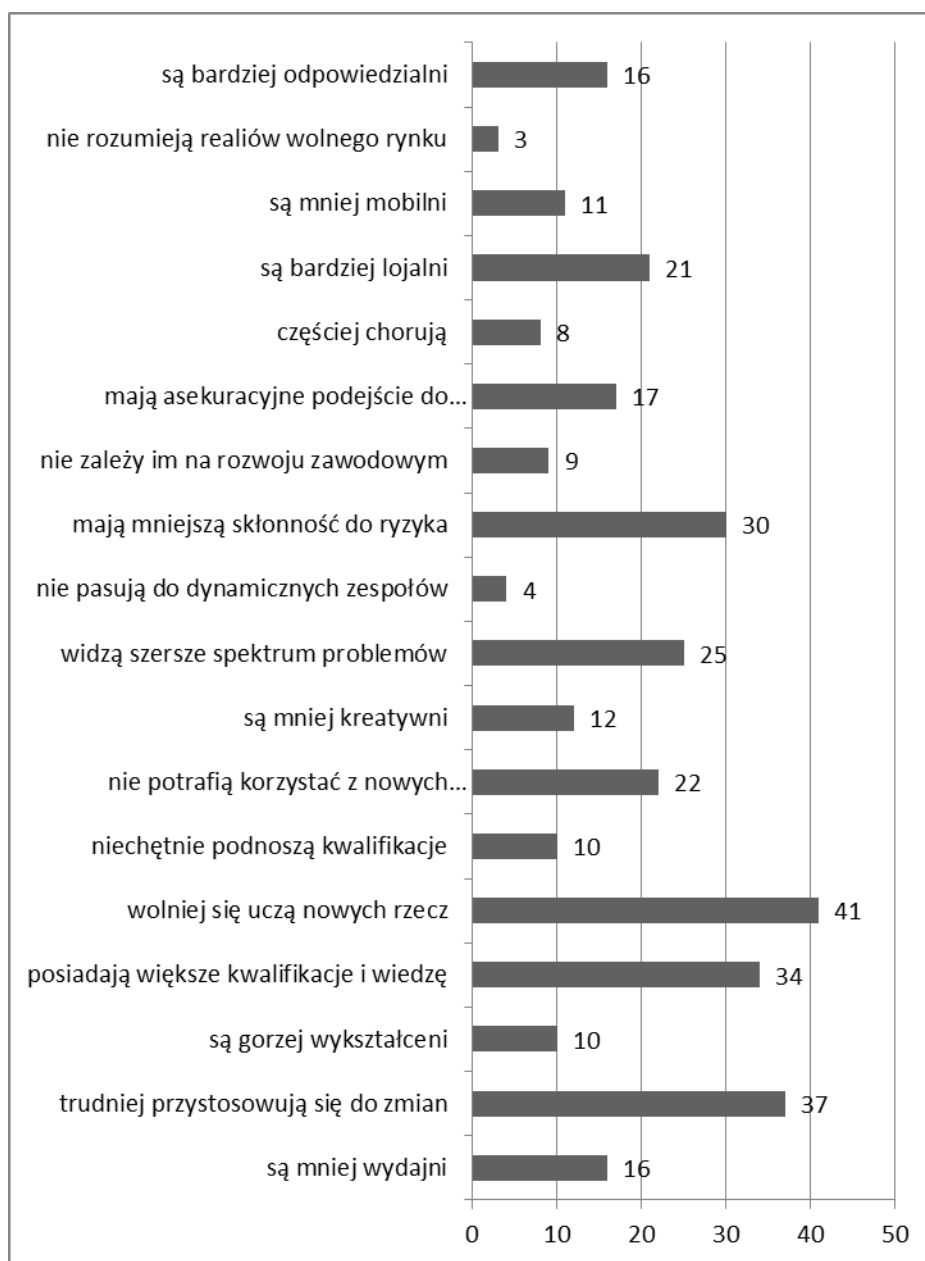
Jak wynika z odpowiedzi ankietowanych największym problemem określanym jako konflikt pokoleń jest sytuacja, kiedy starsi pracownicy nie są otwarci na propozycje i pomysły młodszych. Wydaje się, że sytuacja taka słusznie może rodzić frustrację i powodować nawarstwianie negatywnych opinii na temat starszych współpracowników.



Wykres 6. Konflikt pokoleń w opinii ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

Diagnozie istniejącego konfliktu pokoleń poświęcony został kolejny problem, w którym zapytano ankietowanych o opinie dotyczące pokolenia 50+ z którymi najbardziej się zgadzają. Wyniki odpowiedzi na to pytanie przedstawiono na wykresie 7.



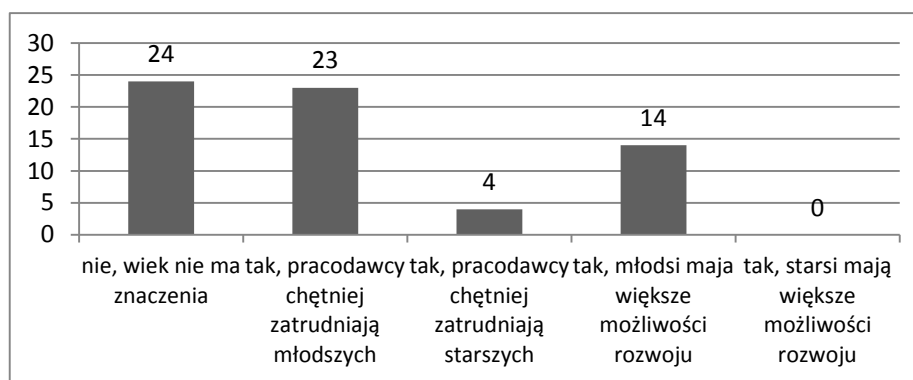
Wykres 7. Opinie dotyczące pracowników z pokolenia 50+ wśród ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

Ankietowani odpowiadając na pytanie dotyczące pracowników z pokolenia 50+ poproszeni zostali o wskazanie maksymalnie 7 odpowiedzi najtrafniej charakteryzujących tą grupę osób. Dlatego też uzyskane odpowiedzi nie sumują się do łącznej liczby respondentów biorących udział w badaniu.

Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 7 ankietowani najczęściej wskazali, że starsi pracownicy wolniej niż młodszy uczą się nowości oraz trudniej przystosowują się do zmian. Wśród respondentów przeważają więc opinie negatywne i tylko w niewielkim stopniu rekompensowane są one stwierdzeniem, że starsi pracownicy posiadają większe kwalifikacje i wiedzę, która została wskazana jako trzecia odpowiedź spośród najczęściej pojawiających się w ankiecie. Do odpowiedzi ankietowanych oscylujących wokół odsetka 50% pozytywnych odpowiedzi zaliczyć należy także stwierdzenie, że pracownicy 50+ mają mniejszą skłonność do ryzyka, co można zaliczyć z całą pewnością do wad ale paradoksalnie w niektórych sytuacjach do zalet tej grupy osób.

Przewaga negatywnych odpowiedzi udzielonych przez osoby ankietowane może świadczyć o zakorzenionych w ich świadomości stereotypach dotyczących starszych pracowników. Sugeruje to relacja jaka występuje pomiędzy analizowanym pytaniem a tym, które dotyczyło koncepcji zarządzania wiekiem w organizacji. Z koniunkcji odpowiedzi na wspomniane pytania wyłania się bowiem obraz młodego pracownika, który z natury rzeczy posiada dość negatywne nastawienie do osoby starszej z którą współpracuje, ale który w razie potrzeby lub konieczności nie waha się spytać tej osoby o rozwiązanie problemu lub też poradę. Warto w tym miejscu jednak zaznaczyć, że wiele młodych osób jak już wspomniano szanuje wiedzę i doświadczenie starszych osób i mimo wskazywania pewnych wad darzy je szacunkiem i lojalnością.



Wykres 8. Różnice w traktowaniu młodszych i starszych pracowników przez pracodawców w opinii ankietowanych.

Źródło: opracowanie własne

W kontekście opisywanych problemów warto również przyjrzeć się opiniom ankietowanych dotyczącym traktowania przez pracodawców osób w młodym i starszym wieku. Odpowiedzi na pytanie dotyczące zauważalnych różnic w traktowaniu tych grup przedstawiono na wykresie 8.

Jak wynika z badań młodzi respondenci są podzieleni co do opinii na temat zatrudniania pracowników ze względu na ich wiek. Uważają oni, że faktycznie pracodawcy częściej zatrudniają młodsze osoby, niemniej jednak porównywalna ilość osób twierdzi, że wiek nie ma w przypadku zatrudnienia żadnego znaczenia. Symptomatyczna jednak wydaje się odpowiedź wskazująca na zerowy odsetek wskazań i dotycząca stwarzania przez pracodawców większych możliwości rozwoju dla osób starszych. Odpowiedź ta nie tylko utwierdza w przekonaniu, że opinie młodych osób na temat ich starszych współpracowników nie są generalnie pozytywne, ale także wskazują na politykę pracodawców przejawiającą się podobną niechęcią w stosunku do osób w wieku 50+.

#### **4. KONCEPCJA FLEXICURITY JAKO ODPOWIEDŹ NA ZMIANY DEMOGRAFICZNE NA RYNKU PRACY**

Zwiększenie współczynnika zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia stawowi zatem współcześnie ważne wyzwanie dla polskiej gospodarki. W realizacji tego celu wydaje się być pomocne wprowadzenie pewnych rozwiązań realizowanych na duńskim rynku pracy związanych z koncepcją *flexicurity*

*Flexicurity* stanowi połączenie dwóch angielskich terminów *flexibility* – elastyczność oraz *security* – bezpieczeństwo. Koncepcja ta łączy zatem w sobie dwa pozornie sprzeczne pojęcia i wyraża ideę sprzężenia zwrotnego między nimi. Według Komisji Europejskiej *termin flexicurity* definiuje się jako zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy [Komunikat ..., 2007, s. 5].

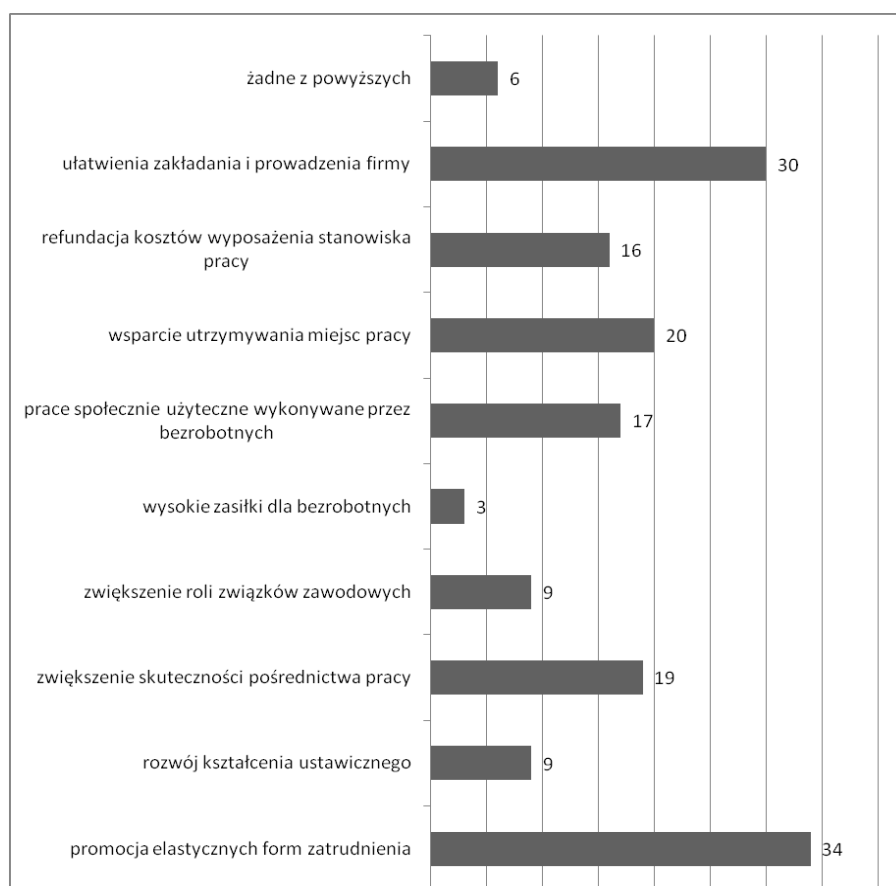
Przeprowadzone przez autorów badania obejmowały również opinie ankietowanych dotyczące skuteczności poszczególnych instrumentów omawianej koncepcji w stosunku do pracowników z pokolenia 50+. Wyniki badań obrazuje wykres 9. Ponadto warto tutaj zauważyć, że 90% badanych nie znało pojęcia *flexicurity*.

Za najskuteczniejsze instrumenty koncepcji *flexicurity* na rynku pracy ankietowani uznali: promocję elastycznych form zatrudnienia i ułatwienia dotyczące zakładania i prowadzenia własnego przedsiębiorstwa.

Warto tu zauważyć, że według przeprowadzonych badań w polskich przedsiębiorstwach większość zatrudnionych stwierdziło, że ich pracodawcy nie oferują żadnych rozwiązań pomagających w stopniowym przechodzeniu na emeryturę. Tylko 19% stwierdziło, że ma możliwość skorzystania z opcji przejścia z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy, 13% może zmienić pracę na mniej stresującą lub



wyczerpującą fizycznie, a 12% ankietowanych podało, że pracodawca zapewnia szkolenia w celu zmiany kwalifikacji zawodowych [AGEON 2013, s. 13].



Wykres 9. Narzędzia *flexicurity* najistotniejsze z punktu widzenia poprawy pozycji na rynku pracy osób po 50. roku życia.

Źródło: opracowanie własne

Ważną zatem kwestią w kontekście rynku pracy staje się wspieranie tzw. dojrzałej przedsiębiorczości. Interesujący jest fakt, że w krajach wysoko rozwiniętych menadżerowie w średnim wieku rezygnują z dobrze płatnych stanowisk w dużych firmach, by uruchomić własną firmę, wykorzystując zdobyte wcześniej doświadczenia i kontakty oraz dobrą znajomość branży, dzięki którym mają oni większe szanse na osiągnięcie sukcesu niż ludzie młodzi zakładający przedsiębiorstwo zaraz po studiach. Według badań przeprowadzonych w 2010 r. we Francji 17% osób

w wieku powyżej 50 zadeklarowało chęć założenia własnego przedsiębiorstwa. [APCE, 2010, źródło internetowe].

Warto również zauważyć, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej stwarza większe możliwości stopniowego, dostosowanego do indywidualnych możliwości i preferencji zakończenia aktywności zawodowej. Należy jednak pamiętać, że niekorzystna dla osób w dojrzałym wieku sytuacja na rynku pracy wręcz wymusza zakładanie jednoosobowych przedsiębiorstw umożliwiających ich właścicielom zdobycie środków na własne utrzymanie [Rembiasz 2014, Dojrzała...].

## 5. PODSUMOWANIE

Badania przeprowadzone w 2011 r. dowiodły, że Polacy mają coraz większą świadomość zachodzących zmian demograficznych, polegających na starzeniu się społeczeństwa. 59% respondentów zaprzeczyło powszechnemu jeszcze kilka lat temu przeświadczeniu, że podtrzymywanie zatrudnienia osób starszych powoduje zabieranie miejsc pracy młodym ludziom wkraczającym na rynek pracy [Kancelaria Prezydenta RP 2012, s. 1].

Przedstawione wyniki badań wskazują na konieczność weryfikacji opinii na temat pracowników w wieku 50+. Jest to o tyle istotne, że już od dawna specjaliści zachęcają do szerszego korzystania z doświadczenia zawodowego osób w starszym wieku, pomimo dużych wątpliwości ze strony pracodawców. Warto także zastanowić się nad zatrudnianiem ich w niepełnym wymiarze godzin, a po uzyskaniu zaufania na pełny etat. Jak wynika z przeprowadzonych badań pilotażowych Polska wciąż jeszcze jest krajem, gdzie na temat zarządzania wiekiem pozostaje raczej w sferze teorii niż praktyki gospodarczej. Należy jednak gruntownie zastanowić się nad jego szerszym wdrożeniem, gdyż jak już wcześniej wspomniano jest ona krajem w którym społeczeństwo zaczęło się starzeć, a na dodatek ma jedną z najniższych stóp zatrudnienia osób w wieku 50+ w całej Unii Europejskiej. Dalsze pogłębianie tych tendencji na pewno nie służy likwidacji konfliktu pokoleń występującego w wielu organizacjach, a także pogłębia negatywne opinie osób młodszych na temat starszych zatrudnionych w organizacjach.

Istotnym problemem są również kwestie ekonomiczne i gospodarcze. Wydaje się, że społeczeństwa polskiego nie stać aby nadal utrzymywała się tak niska stopa zatrudnienia osób w wieku powyżej 50. lat. Rosnąca liczba osób korzystających ze świadczeń i ubezpieczeń społecznych może doprowadzić do jeszcze większego kryzysu finansów publicznych, a co za tym idzie spowodować zmniejszenie produktywności i konkurencyjności gospodarki narodowej. Doświadczenia starych krajów członkowskich UE pokazują, że utrzymywanie wysokiej aktywności zawodowej osób starszych zmniejsza obciążenia budżetu państwa z tytułu świadczeń społecznych, umożliwiając finansowanie tworzenia miejsc pracy dla ludzi młodych [Schimanek 2006, s. 5].

Konieczne zatem staje się wprowadzanie różnego typu instrumentów polityki państwa, które z jednej strony ułatwią pracodawcom tworzenie odpowiedniej polityki personalnej, a z drugiej wpłyną - na zwiększenie aktywności zawodowej osób w dojrzałym wieku.

Wiele osób w wieku dojrzałym chciałoby nadal wykorzystywać swoje umiejętności zawodowe i doświadczenie. Zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50. lat sprzyja niewątpliwie pełniejszemu dostosowaniu się do zasad gospodarki opartej na wiedzy i służy rozwojowi gospodarczego kraju

### LITERATURA

- AGEON, 2013, Zmiana oblicza emerytur. Raport o gotowości emerytalnej Polaków. Aktywizacja zawodowa osób 50+ – rozpoczyna się ogólnopolska kampania informacyjno-promocyjna, <http://50plus.gov.pl/Aktywizacja-zawodowa-40387> [dostęp 10.05.2014].
- Aktywność zawodowa osób z grupy 50 plus, 2012, Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy, nr 17, [www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl](http://www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl) [dostęp: 31.03.2014].
- APCE, 2010, Les seniors et la création d'entreprise, <http://www.apce.com/cid111670/les-seniors-et-la-creation-d-entreprise.html?pid=337> [dostęp 17.05.2014].
- Bohowicz A., 2008, 50+ mentoring, Centrum Techniki Okrętowej, Gdańsk.
- GUS, 2014, Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2013 r, Warszawa.
- Juchnowicz M. (red.), 2009, Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, Wyd. Oficyna, Kraków.
- Kancelaria Prezydenta RP, 2012, Polacy na temat aktywności zawodowej seniorów – raport z badania, Warszawa.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, 2007, Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity, COM(2007) 359 wersja ostateczna, Bruksela, s. 5.
- Manpower, 2008, Nowe spojrzenie na pracowników 50+ . Raport ekspercki, Warszawa.
- Nyce S.A., Schieber S.J., 2011, Ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństw, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rembiasz M., 2013, Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – wybrane problemy, w: Reformowanie systemów emerytalnych – Porównania i oceny, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Rembiasz M., 2014, Zarządzanie wiekiem – odpowiedź na zmiany demograficzne w gospodarce opartej na wiedzy, Zeszyty Naukowe nr 809, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Rembiasz M., 2014, Dojrzała przedsiębiorczość – wybrane problemy, Zeszyty Naukowe nr, Uniwersytet Szczeciński.
- Samoń D., 2012, Starzenie się ludności to nie katastrofa, Analiza FOR nr 8/2012, s. 3.
- Schimanek T., 2006, Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób, FISE, Warszawa.
- United Nations, 2013, World Population Prospects: The 2012 Revision, Highlights and Advance Tables., Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

**GENERATION 50+ IN THE LABOR MARKET  
- SELECTED ISSUES**

## Summary

The purpose of this article is to present some problems related to the position of people over 50 years of age in the labor market in the context of contemporary demographic changes. For the assessment of the problem, pilot studies among employees of the younger generation were carried out. Representatives of both of these age groups often find it very difficult to gain employment. It seems important, therefore, to know the opinion of young people entering the labor market regarding the characteristics and behaviors of older workers withdrawing from the market. The phenomenon of demographic aging requires the introduction of effective solutions to counter too early withdrawal from the labor market and strengthen cooperation for the effective mutual transfer of knowledge and experience between young and older workers.

Daria NADOLNA\*

## **FORMY WSPARCIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY W POLSCE**

Zagadnienie starzejących się zasobów ludzkich obejmuje swoim zasięgiem już prawie całą Europę. Dostępne prognozy demograficzne wskazują, że skala tego problemu z roku na rok będzie się nasilać. W związku z tym jednym z głównych zadań polityki rynku pracy jest przeciwdziałanie temu niekorzystnemu zjawisku poprzez wydłużenie aktywności zawodowej obywateli. W Polsce problemom o wspomnianym charakterze towarzyszą także niska aktywność zawodowa w grupie wiekowej 50-64 lata jak również słaba pozycja tejże grupy na rynku pracy. Dlatego potrzebna jest przemyślana oraz dobrze zaplanowana polityka społeczna, która umożliwi wzmocnienie pozycji osób w wieku 50+ na rynku pracy a także umożliwi lepsze dopasowanie do jego dynamiki zmian. Jednakże, aby rozwiązania te przyniosła pożądane rezultaty konieczna jest skuteczna współpraca pomiędzy instytucjami państwowymi a pracodawcami oraz organizacjami pozarządowymi.

Słowa kluczowe: polityka społeczna, rynek pracy, aktywność zawodowa

### **1. WPROWADZENIE**

Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa stają się obecnie coraz większym wyzwaniem dla polityki społecznej oraz rynku pracy w Europie. Rosnąca liczba osób starszych a także niski wskaźnik dzietności powoduje zmniejszanie się liczby osób w wieku aktywności zawodowej. Z raportu Banku Światowego 2011 wynika, że za mniej niż czterdzieści lat więcej niż 1/3 ludności Europy będzie miała ponad 60 lat. Z danych opracowanych dla ONZ wynika, że w XX wieku proporcja osób starszych stale się zwiększała – od 8% w 1950 r. do 10% w roku 2000 i z prognozą, że w 2050 r. osiągnie ona 21% [Szaban 2013, s. 106]. Według szacunków Komisji Europejskiej udział osób starszych, powyżej

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Zarządzania i Systemów Informatycznych.

65 roku życia, wzrośnie w Europie do 2060 r. z 17% do 30%, co oznacza, że w konsekwencji zamiast czterech osób w wieku produkcyjnym na jednego emeryta, przypadają będą tylko dwie osoby [European Commission 2012, s. 24-27].

Starzenie się ludności występuje w całej Unii Europejskiej, ale w Polsce proces ten jest szczególnie silny. Do 2015 r. liczba osób w wieku produkcyjnym, to jest kobiet w wieku 18-59 lat i mężczyzn w wieku 18-64 lat, zmaleje o 564 tys. osób [Liwński i Sztanderska 2010, s. 7]. Szacuje się, że między rokiem 2025 a 2050 liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o 7 mln. Należy jednak pamiętać, że w Polsce obok problemu starzejącego się społeczeństwa leży także niska aktywność zawodowa osób 50+ jak również ich słaba pozycja na rynku pracy oraz zbyt wczesne wycofywanie się z życia zawodowego. W związku z tym coraz bardziej kładzie się nacisk na zwiększanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy. Wiąże się to z wprowadzeniem szeregu rozwiązań, które nie tylko pozwolą na zwiększenie aktywności zawodowej, ale także umożliwią lepsze dopasowanie do zmian zachodzących na rynku pracy a tym samym dłuższe pozostanie na nim. Wspieranie aktywności zawodowej osób w wieku 50+ nie należy do zadań łatwych, dlatego nieodzowne jest skoordynowanie działań wielu instytucji naraz począwszy od państwowych poprzez organizacje pozarządowe a skończywszy na samych pracodawcach.

## **2. CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY W POLSCE**

### **2.1. Aktywność zawodowa w grupie wiekowej 50+**

W obliczu starzenia się społeczeństwa a także wysokiego tempa wzrostu liczby bezrobotnych w starszych grupach wiekowych notuje się, wprawdzie powolny, ale systematyczny proces wzrostu poziomu aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. W IV kwartale 2012 r. pracowało 15 636 tys. Polaków, czyli o 23 tys. (0,1%) więcej niż w analogicznym okresie w 2011 r., natomiast liczba pracujących w wieku 50 lat i więcej zwiększyła się aż o 96 tys. (2,3%) do 4 249 tys. osób. Natomiast wskaźnik zatrudnienia w tej grupie zwiększył się 31,3% czyli wzrósł o 0,4 p.p. [MPiPS 2013, s. 1].

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wyniósł w ostatnim kwartale 2012 r. 34%, czyli aktywna pozostaje, co trzecia osoba w omawianej grupie [MPiPS 2013, s. 2]. Z kolei w przedziale wiekowym 50-64 lat współczynnik ten wyniósł 54% tak, więc aktywna zawodowo jest, co druga osoba. Natomiast współczynnik aktywności zawodowej osób po 64 roku życia kształtuje się na poziomie 4,7% co oznacza, że co 20 osoba w tej grupie przejawia badaną aktywność.

**Tabela 1.** Aktywność zawodowa Polaków

IV kwartał 2012	Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	Razem osób [mln]
>15 lat	56%	44%	31,043
>50 lat	34%	65,9%	13,403
50-64 lat	54%	46%	7,998
>64	4,72%	95,28%	5,405

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań BAEL.

Na uwagę zasługuje fakt, że wskaźniki opisujące sytuację na polskim rynku pracy nadal odbiegają od średniej w UE (27). W ostatnim kwartale 2012 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15-64 lat wyniósł w UE (27) 72,0% a dla osób w wieku 50-64 lata 63,8% wobec odpowiednio 66,8% i 54,0% w Polsce [MPiPS 2013, s. 3].

**Tabela 2.** Aktywność zawodowa w Unii Europejskiej (27) i Polsce

IV kwartał 2012 r.	UE (27)	Polska
15-64 lata	72,0%	66,8%
50-65 lata	63,8%	54,0%

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy 2013, s. 3.

Jeszcze niższa była aktywność osób w wieku 55-64 lata i wyniosła 42,8% w Polsce oraz 53,4% w UE (27). Krajami o niższym współczynniku aktywności zawodowej niż Polska są: Malta (46,1%), Rumunia (52,5%), Słowenia (52,7%), Grecja (53,6%) oraz Węgry (53,6%). Dystans Polski do wskaźnika zatrudnienia osób starszych w UE(27) nadal pozostaje wysoki, choć zmniejszył się do 9,0 p.p. [MPiPS 2013, s. 3]. Mimo to nasz kraj nadal pozostaje w ogonie Unii Europejskiej pod względem zatrudnienia osób 50+.

W kontekście powyższych danych można stwierdzić, że istnieją poważne bariery blokujące dostęp starszych pracowników do miejsc pracy [Szaban 2013, s. 108]. I chociaż także w Polsce obowiązują przepisy antydyskryminacyjne, to jednak nie można zmusić pracodawców do zatrudniania starszych osób – o ile nie mają przeswiadczenia, że warto to zrobić 57 miesięcy trwa średnio okres poszukiwania pracy przez osoby w wieku 55-64 lata w Polsce. 52% z tych osób deklaruje chęć przekwalifikowania się w celu znalezienia pracy, ok. 11% z nich ma wyższe wykształcenie [GUS 2013, s. 63].

## 2.2. Atuty i słabości pracowników w wieku 50+

Coraz więcej przedsiębiorstw zaczyna zdawać sobie sprawę, że zawodowe i społeczne umiejętności zdobyte przez starszych pracowników stanowią unikalny zasób kapitału ludzkiego, którego nie posiadają ani nowo rekrutowane osoby, ani młodszy pracownicy [Liwński i Sztanderska 2010, s. 7]. Dlatego istotnym aspektem, w kontekście omawianej tematyki, są mocne i słabe strony osób w wieku 50+. Warto przyjrzeć się im bardziej by móc ocenić szanse, jakie dają one z punktu widzenia zapotrzebowania współczesnego rynku pracy.

Do najważniejszych **atutów** pracowników w wieku 50+ można zaliczyć:

- rzetelne wykonywanie obowiązków,
- stabilność emocjonalna,
- odpowiedzialność,
- opanowanie,
- sumienność,
- obowiązkowość,
- odporność na stres,
- umiejętność podejmowania decyzji,
- doświadczenie zawodowe,
- doświadczenie życiowe,
- asertywność,
- zdolność do formułowania własnych wniosków,
- ustabilizowana sytuacja życiowa,
- dyspozycyjność,
- cierpliwość,
- lojalność.

Z kolei do głównych **słabości** należą:

- niechęć wobec zmian,
- mniejsza kreatywność, mobilność,
- gorsze radzenie sobie z nowinkami technicznymi,
- pasywność,
- przesiąknięcie poprzednim systemem,
- mniejsza sprawność fizyczna,
- niedostateczne umiejętności językowe oraz informatyczne,
- proces uczenia wymaga dłuższego czasu,
- brak odpowiednich kompetencji, wykształcenia.

Zdarza się także, że starsi pracownicy po prostu nie potrafią dobrze przygotować dokumentów aplikacyjnych takich jak CV czy list motywacyjny jak również dokonać odpowiedniej autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej, w której trzeba podkreślić przede wszystkim swoje zalety oraz niezbędne do podjęcia pracy umiejętności.



Kolejną słabością jest niechęć tej grupy wiekowej do przekwalifikowania się. O przekwalifikowaniu się myśli tylko 20% kobiet i mężczyzn w wieku 50-59/64 lata, zwłaszcza ze średnim wykształceniem, mających (w ciągu dwóch lat) doświadczenia edukacyjne [Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak i Wiktorowicz 2013, s. 16]. Konieczność radykalnego przekwalifikowania się w sytuacji ewentualnego bezrobocia akceptuje tylko ok. 10% kobiet i mężczyzn w wieku 50-59/64 lata (spośród tych, którzy nie wykluczają dalszej aktywności zawodowej). Niestety 30% osób w tej kategorii wieku nie zamierza ani przekwalifikować się, ani podwyższyć swoich kwalifikacji [Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak i Wiktorowicz 2013, s. 16].

Należy pamiętać, że starsi pracownicy zajmujący stanowiska adekwatne do posiadanych kompetencji pracują wydajniej. Dodatkowo tworzenie zespołów o charakterze międzypokoleniowym pozwala na kreowanie przestrzeni do wymiany doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności pomiędzy młodszą a starszą kadrami w organizacji. Ważne jest również, aby pracodawca wiedział, jakie cechy pracowników szuka oraz które z nich są mu w firmie potrzebne. Na przykład korzystne może okazać się zatrudnianie starszej kadry w przedsiębiorstwach, których klientami są osoby zaawansowane wiekowo lub takich, które dostarczają produktów i/lub usług specyficznych ze względu na wiek (na przykład sektor usług zdrowotnych lub częściowo w handlu detalicznym), bowiem starszy pracownik może lepiej zaspokoić potrzeby i oczekiwania starszego klienta, których również będzie przybywało [Liwński i Sztanderska 2010, s. 8]. Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, że są takie zawody, w których preferuje się zatrudnianie osób 50+. Dotyczy to także zawodów technicznych, w których – w wyniku zmian w szkolnictwie zawodowym – możliwości zatrudnienia osób młodych są nikłe, a pracodawcy coraz częściej zmuszeni są do sięgania po doświadczonych starszych pracowników mających uprawnienia do ich wykonywania [Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak i Wiktorowicz 2013, s. 19].

Osoby starsze mają znacznie większe szanse zatrudnienia wówczas, gdy pracodawca powierza pracownikowi swoje mienie. Pracodawcy poszukują do wykonania tego rodzaju prac osób odpowiedzialnych i uczciwych, a właśnie za takie uważają osoby w starszym wieku [Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak i Wiktorowicz 2013, s. 18].

Pomimo wielu atutów osób w wieku 50+ jak również korzyści płynących z faktu ich zatrudnienia, nadal istnieje szereg stereotypów utrudniających aktywność zawodową tej grupy na rynku pracy. Zasadniczo są dwie przyczyny małej liczby zatrudnionych osób 50+ – ciągle jeszcze zakorzeniona niechęć zatrudniania starszych pracowników przez pracodawców oraz niechęć części osób starszych do podejmowania pracy (...) [Szaban 2013, s. 115].

Kolejny stereotyp to taki, że starsi pracownicy nie wiążą z organizacją dłuższych planów, bo większość z nich marzy o emeryturze [Szaban 2013, s. 115]. Część starszych pracowników nie jest zainteresowanych dłuższą pracą z powodów zdrowotnych lub rodzinnych jak również braku satysfakcji z wykonywanej pracy. Gdy praca przynosi zadowolenie.

Zakłada się często także, że starsi pracownicy wykazują niechęć do uczestniczenia w szkoleniach, bo nie są już zainteresowani rozwojem zawodowym, bo liczą tylko dni, które pozostały im do emerytury. To nie jest do końca prawda, gdyż z badań wynika, że co trzeci pracodawca w ogóle nie szkoli swoich pracowników niezależnie od wieku, oczywiście poza szkoleniem obligatoryjnym.

Następny argument mówi o tym, że starsi pracownicy są drożsi. To prawda, że na ogół starszym pracownikom płaci się więcej, ale przecież ich wyższe kwalifikacje zawodowe w połączeniu z doświadczeniem i lojalnością, powinny zatrudniającej organizacji przynosić wymierne korzyści [Szaban 2013, s. 118]. Gdy w organizacji stosowana jest zasada senioratu tzn., że wynagrodzenia rosną wraz ze stażem pracy, to jest to dla pracodawców swego rodzaju obliigo, które jest faktem zastanym, a nie wymuszonym przez starszych pracowników. Jeśli organizacja woli zatrudniać ludzi młodych, tańszych, to oznacza, że mało ważna jest dla nich lojalność i solidność charakteryzująca starszych pracowników [Szaban 2013, s. 118]. Jednakże niepokojące jest to, że 2% wszystkich pracodawców zwalniało osoby w wieku 50+ w wyniku procesów restrukturyzacji, gdy pojawiają się problemy w firmie czy też dochodzi do fuzji osoby starsze są zwalniane w pierwszej kolejności z racji cięcia kosztów.

### **3. FORMY WSPARCIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB 50+**

#### **3.1. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej – programy wsparcia**

Polska w porównaniu do innych krajów UE w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50-tym roku życia na rynku pracy. Ich wcześniejsza dezaktywacja prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego (...). Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50-tym roku życia należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r., jednym z celów UE jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50% [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 4]. Realizując założenia Strategii Lizbońskiej kraje członkowskie musiały podjąć szereg korzystnych działań mających na celu zatrudnianie osób 50+.

W Polsce jednym z takich działań jest realizacja programu „Solidarność pokoleń”, którego głównym celem jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%, określonym w Strategii Lizbońskiej. Intensywne działania będą podejmowane w okresie do 2015 r., kiedy to Polska będzie największym beneficjentem środków Europejskiego Funduszu Społecznego [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 5]. Program ten obejmuje szerokie spek-

trum inicjatyw, których celem jest lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich osób w wieku 50 i więcej lat. Działania w tym zakresie podejmowane być powinny na wielu poziomach. Istotnym ich elementem są działania Rządu, ale również ważne są inicjatywy pracodawców oraz chęci poszczególnych osób do tego, aby wydłużyć swoją aktywność. Podejście takie może prowadzić do utworzenia „pozytywnego kręgu” działań wzajemnie wspierających pozytywne efekty dla wszystkich – i młodych i starszych – pokoleń [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 7].

Program skupia swoje działanie na trzech podstawowych obszarach, mających na celu wspieranie aktywności osób 50+, należą do nich:

- promocja utrzymania w zatrudnieniu tych osób powiązana z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach oraz publiczne działania na rzecz poprawy oraz zmiany kwalifikacji i kompetencji osób powyżej 45 lat, uruchomienie „boomu edukacyjnego” 50-latków, którego celem jest utrzymanie jak najwięcej pracujących w grupie 50-59/64.
- Uruchomienie programów aktywizacji dla bezrobotnych w wieku 45+/50+ ukierunkowanych na realizację założonych celów, skutecznych i efektywnych, dobrze realizowanych przez kompetentne podmioty, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia oraz realizatorów usług zatrudnieniowych kontraktowych na zewnątrz.
- Ograniczenie warunków dla strategii bierności poprzez zmniejszenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury lub inne świadczenia pozwalające na dezaktywację [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 13].

W ramach polityki rynku pracy za główny cel *obrano poprawę warunków pracy, promocje zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem*. Cel ten realizowany między innymi poprzez następujące działania:

- zmiany w przepisach prawnych ułatwiających realizację strategii zarządzania wiekiem,
- inicjowanie i finansowanie kampanii promocyjnych dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach,
- przygotowanie i realizacja projektów w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” w zakresie wypracowania standardów zarządzania wiekiem, warunków pracy oraz profilaktyki zdrowotnej dla pracowników powyżej 50 roku życia [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 15],
- realizację projektów o charakterze szkoleniowym skierowanych do mały i średnich przedsiębiorstw.

Kolejny cel, w ramach polityki rynku pracy, to *poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników 50+*. Realizowany on jest dzięki:

- zmiany w przepisach prawnych, w tym zmiany umożliwiające większe wykorzystanie środków publicznych (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) na poprawę kwalifikacji osób po 50-tym roku życia,
- realizacja projektów szkoleniowych dla trenerów i instytucji z otoczenia biznesu, które będą skutkować uzyskaniem potwierdzonych kwalifikacji zawodowych,

- upowszechnienie opracowanych już programów szkoleniowych m.in. przez partnerstwa EQUAL,
- finansowanie ze środków publicznych (w tym EFS) Job-coachów działających w przedsiębiorstwach [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 18].  
Do kolejnych celów, realizowanych w omawianej płaszczyzny tj. polityka rynku pracy, należą także:
  - *zmniejszanie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia* poprzez: zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy, zmniejszenie liczby dni choroby z 33 do 14 dni w roku, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie, większe wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia, ułatwienie pracownikowi bezpłatnego dojazdu do pracy.
  - *aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia* między innymi poprzez: nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia, zmianę przepisów o pomocy społecznej, które będą kładły większy nacisk na rolę służb społecznych w aktywizacji klientów pomocy społecznej w ramach kontraktów socjalnych, wykorzystanie rezerwy Funduszu Pracy, będącej w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, dla intensyfikacji aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia, budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+ (bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy) itd.
  - *aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych* dzięki realizacji takich działań jak: promowanie aktywizacji zawodowej i integracji z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych, zmianę systemu świadczeń dla osób niepełnosprawnych (ograniczenie czynników zniechęcających osoby niepełnosprawne do podejmowania pracy), prowadzenie kampanii podnoszących świadomość dotyczącą wykorzystania potencjału osób niepełnosprawnych itd.
  - *zwiększanie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego* możliwe dzięki: umożliwieniu finansowania przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, rozwojowi różnorodnych form opieki nad małymi dziećmi (w wieku 0-3 lata) oraz ich upowszechnienie, wprowadzenie nowych przepisów opieki nad dziećmi do 3 lat, zmianę przepisów podatkowych itd. [Program Solidarność pokoleń 2008, s. 16-24].

W realizację powyższego Programu zaangażowanych jest wiele osób, jednakże najważniejszą kwestią pozostaje kształtowanie w świadomości pracodawców możliwości dostrzeżenia w osobach 50+ pełnowartościowego pracownika, którego warto mieć w swojej kadrze.

### 3.2. Zarządzanie wiekiem w organizacji

Zarządzanie wiekiem polega na podejmowaniu działań mających zwiększyć wydajność pracy osób starszych, a w konsekwencji również ich zatrudnienia. Wa-

chlarz tych działań jest szeroki mogą one dotyczyć różnych faz zatrudnienia (od rekrutacji po odejście z pracy), odnosić się do samego pracownika (jego zdolności fizycznych i mentalnych), ale również do jego otoczenia, które jest kształtowane przez pracodawcę, na przykład do organizacji pracy. Działania te są na ogólnie dzielone na kilka grup stanowiących **obszary zarządzania wiekiem** [Liwiński i Sztanderska 2010, s. 9]. Do najważniejszych obszarów zarządzania wiekiem należą:

- rekrutację i selekcję,
- kształcenie ustawiczne,
- rozwój kariery zawodowej,
- elastyczne formy zatrudnienia,
- ochronę i promocję zdrowia,
- przesunięcia między stanowiskami,
- kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę.

Umiejętne zarządzanie wiekiem w organizacji zwiększa potencjał pracownika pozwala na lepsze jego wykorzystanie a także umożliwia zauważenie słabości, które można zmienić lub poprawić. Dodatkowym plusem stosowania tej formy jest podniesienie motywacji starszych pracowników poprzez danie im do zrozumienia, że ich praca i zaangażowanie wnosi istotny wkład do działalności całej organizacji i jest dostrzegana przez pracodawcę. Wszystko to stanowi podstawę korzyści dla obu stron: pracowników (dłuższa aktywność i osiągnięte dzięki niej zarobki) oraz pracodawców (dysponowanie zespołem pracowników o odpowiednich kompetencjach, motywacji i w rezultacie ograniczenie kosztów działalności oraz zwiększenie szans rozwoju) [Liwiński i Sztanderska 2010, s. 9].

#### 4. PODSUMOWANIE

W obliczu problemu starzejącego się społeczeństwa potrzebna jest przemyślana polityka mająca na celu przede wszystkim aktywizację osób 50+ na rynku pracy oraz wykazanie, że są oni tak samo pełnowartościowymi pracownikami jak ludzie młodzi. Warto jednak zauważyć, że działania te powinny być podjęte dużo wcześniej a nie dopiero w momencie przekroczenia wieku 50+, bo tylko w ten sposób można sprawić by starsi pracownicy nie wypadli z tzw. „obiegu” i potrafili nadążyć za zmianami. Uzupełnienie deficytów kwalifikacyjnych, nabywanie nowych umiejętności powinno być odpowiednio ukierunkowane na potrzeby rynku pracy. Istotne jest przełamanie stereotypów związanych z zatrudnianiem pracowników 50+ jak również ważne są działania, które sprawią, że ta grupa wiekowa nie poczuje się wykluczona czy też dyskryminowana z racji swojego wieku. Ze strony państwa konieczne jest sprawne realizowane działań mających na celu zwiększanie

form aktywności zawodowej osób 50+ na rynku pracy a także koordynacja działań realizowanych w ramach programów w omawianym obszarze.

#### LITERATURA

- European Commission, 2012, The 2012 Ageing Report Economic and budgetary projections for the EU Member States (2010-2060), [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf) [dostęp: 28.04.2014].
- GUS 2013, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Kryński E., Krzykowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., (red.), 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź, <http://50plus.gov.pl/Diagnoza-obecnej-sytuacji-kobiet-i-mezczyzn-40447> [dostęp: 1.05.2014].
- Liwiński J., Sztanderska U., 2010, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Warszawa, <http://50plus.gov.pl/Diagnoza-obecnej-sytuacji-kobiet-i-mezczyzn-40447> [dostęp: 27.04.2014].
- Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (2008)* Warszawa, <http://zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/Program50.pdf> [dostęp: 30.05.2014].
- Szaban M., 2013, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa.

#### FORMS OF SUPPORTING VOCATIONAL ACTIVITY OF PERSONS OVER 50 ON THE POLISH LABOUR MARKET

##### Summary

The issue of ageing human resources concerns almost entire Europe. Available population forecasts indicate that the problem will escalate every next year. For that reason, one of the main tasks of the labour market policy shall be counteracting this adverse phenomenon by extending the length of vocational activity of the citizens. In Poland, the aforementioned problem is accompanied with low vocational activity of persons in the age ranging from 50 to 64 and with the weak position of that group on the labour market. Therefore, we need a well-thought and well-planned social policy, which shall allow for the strengthening of the position of persons over 50 on the labour market and will allow for their better adjustment to the dynamics of the changes. However, for the solutions to bring about the expected results, we need efficient cooperation of state run institutions, employers and non-government organisations.

Małgorzata GAJOWIAK\*

## **AGE MANAGEMENT CONCEPT AS AN INSTRUMENT REINFORCING THE VOCATIONAL POTENTIAL OF SENIORS**

As a result of an increase in the average duration of life and a decrease in fertility rates in most European countries, the phenomenon of society aging has been observed. This trend also applies to Poland and has had its negative consequences in the socio-economic sphere. Particularly its adverse effects have been felt in the labor market. Poland in fact has one of the lowest employment rates among people over the age of 50 across Europe. Therefore, progressive demographic changes raise concerns about the possibility of maintaining the activity of a sufficient size of the labor force. In addition, unfavorable government policies for the elderly to promote early deactivation of seniors make it much more difficult to fight against premature retirement. In turn, the statutory changes made in 2013, which resulted in, among other things, extended productive age, cannot completely overcome the problem analyzed here. Therefore, the opportunity to improve this situation stems from the implementation of the concept of age management by both public institutions and private companies.

Key words: age management, activity of seniors in the labor market

### **1. INTRODUCTION**

Over the past several years a disturbing phenomenon of population aging has been observed among the societies of developed countries. As the World Health Organization estimates, since 1995 every month a million people who are 60 years of age or older come to the world, and their total number will reach 1.2 billion in 2025 and 2 billion in 2050 [Our world ... Internet source]. Among the factors undoubtedly responsible for this condition one should distinguish mainly the exten-

---

\* Poznan University of Technology, Faculty of Engineering Management, Chair of Economic Sciences.

sion of life due to progress in the field of food consumption and an increase in calories in a diet and a reduction in mortality as a result of the achievements of medicine and improving hygiene [Garbicz 2012, p. 14]. Those phenomena have contributed to the fact that in the last 50 years the average lifespan has been extended by 20 years [Schimanek 2010b, p. 8]. In addition, the decreasing number of births as a result of consumer lifestyle causes an increase in the percentage of working age in the population structure.

The trend towards an aging population also applies to Poland. According to forecasts from the Central Statistical Office, the number of people of retirement age in 2035 will increase (compared to 2008) by half and will reach 9.6 million [CSO 2009, p.160 et seq]. In turn, in 2050 in Poland the population size will decrease by about 4 million people, and the dependency ratio of the elderly<sup>1</sup> will increase to the level of 60% placing Poland among the oldest group of countries in Europe [Herbich 2010, p. 127].

It is not disputed that the observed trend carries implications for every sphere of human life. As pointed out by P. Błędowski, "such a high rate of population aging must lead to major changes in the structure of demand for the provision of health (access to health services), social policy (especially pensions) and social assistance (systematic increase in the demand for nursing services)" [Błędowski 2012, p. 202]. Moreover, this problem will also be clearly reflected in the labor market. This is because age carries growing health problems that cause the perception of an increased workload, and therefore lower employee productivity. What's more, a number of stereotypes regarding age and the elderly may adversely affect the willingness of their employment by prospective employers. In addition, this situation is hindered by a competence gap accompanying seniors. Also, one cannot ignore the fact that the recently implemented state policy that promotes early deactivation of older persons in order to mitigate the effects of high unemployment [Jaworski 2010, p. 49] has proven to be detrimental to seniors by lowering their professional activity and, consequently both social and public activities, and it has also led to the crisis in public finances in Poland. In turn, the attempts to reform the pension system (in force since 2013) that have resulted in, inter alia, extending the retirement age, still leave too many problems unsolved. It becomes necessary to undertake a comprehensive approach to prolong the activity of older people in the labor market and incorporate them into the management of modern enterprises.

In connection with this, in addition to the analysis of data on the situation of seniors in the labor market in Poland, the article presents an assessment (conducted at the end of 2011) of their competence against the younger generation. Moreover, the paper presents the concept of age management that has recently been in use also in Poland. This idea is seen as a chance to decrease the load of seniors' professional work (e.g. through the introduction of flexible working hours, telecommut-

---

<sup>1</sup> Dependency ratio of the elderly is the ratio of the number of persons aged 65 years and over to those aged 15–64 years.



ing or ergonomic solutions within the workplace) as well as their often low skills (through retraining).

## 2. ELDERLY PEOPLE'S SITUATION IN THE LABOR MARKET

According to Eurostat, Poland has one of the lowest employment rates<sup>2</sup> in Europe. For those aged 55-64 this rate in 2010 was 34%, while the EU average stayed at 46.3%. The following nations are characterized by its highest level: The Swedish (70.5%), The Estonians (53.8%), The British (79.8%) and The Germans (57.7%), and the lowest (in addition to the Polish): the people of Malta (30.7%). On the other hand, for people aged 50 + in Poland, the share of employed in the total population over 15 years of age is only 29.6%. [Eurostat 2010 Source: Internet]. Thus, this means that out of approximately 5 million people aged 55-64, over 3 million remain outside the labor market while, in turn, of a total of 13 million people over the age of 50 more than 9 million people do not work [Schimanek 2010b, p. 9]. At the same time, it is worth noting that the employment rate among men aged 55-64 years in 2010 amounted to 45.3% compared to the EU average of 54.6% [Eurostat 2010, Source: Internet]. On the other hand analyzing the scale of women employment, it should be noted that Poland has one of the lowest employment rates of women aged 55-64 in Europe. This measure is 24.2% of the EU average at 38.6% [Ibid]. But – what is optimistic – in comparison to the data of 2007 the situation of women and men of the analyzed age in the labor market has improved as a result of, inter alia, liquidation of some pension privileges, which significantly contributed to a delay in the average age of retirement.

It should be emphasized after T. Schimanek that "such a low level of employment of 50 + is the result of socio-economic changes that have taken place in Poland in the last 20 years, and also to a large extent, the state policy in the 90s, which leads to a deliberate extinction of professional activity of people over 50 years of age. It was to be a recipe for rampant unemployment in the 90s, particularly among young people. In the first half of the 90s as a result of facilitating the transition to early retirement and disability benefits, nearly 2.8 million people were granted the right to these benefits, which significantly contributed to reducing the level of activity of the elderly, but did not radically affect the reduction of un-

---

<sup>2</sup> The employment rate of older workers is calculated by dividing the number of persons aged 55 to 64 in employment by the total population of the same age group. The indicator is based on the EU Labour Force Survey. The survey covers the entire population living in private households and excludes those in collective households such as boarding houses, halls of residence and hospitals. Employed population consists of those persons who during the reference week performed any work for pay or profit for at least one hour, or were not working but had jobs from which they were temporarily absent.

employment among young people" [Schimanek 2010b, p. 10]. Moreover, the quoted researcher adds that in the late 90s, the Polish government gave up the policy aimed at early professional deactivation and undertook changes in the pension system. As he further concludes, "those changes, and above all economic prosperity, resulted in a gradual reversal of the downward trend and a slow increase in the employment rate mature individuals<sup>3</sup>" [Ibid]. The data on the scale of employment in Poland compared to other countries in the years 1997-2010 is presented below.

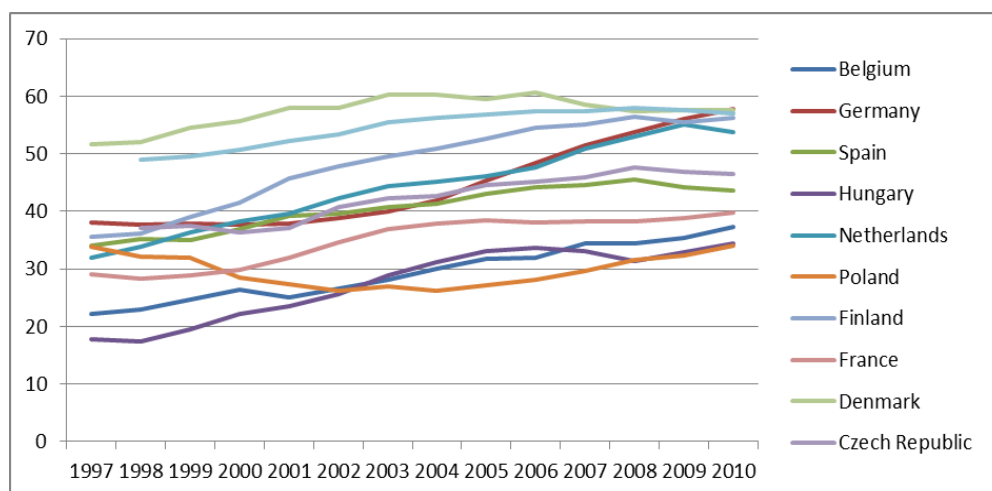


Chart 1. The employment rate in the 55-64 age group in %.  
Source: [Eurostat 2010, website]

As shown in the chart above, in the years 1997-2010 the disparity between Poland and the majority of other states was growing. It was not until after 2004 that an increase in the employment rate could be observed, but only by about 1% per year. According to T. Schimanek, "at this rate we would reach the current level of employment in The Czech republic in 15 years, and of The United Kingdom in 25 years" [Schimanek 2010b, p. 10].

What is more, the labor market situation is complicated by the fact that Polish seniors often do not possess sufficient skills or knowledge. As pointed out by K. Turek, "the oldest generation did not have such broad opportunities to study and the reality of the People's Republic of Poland did not necessarily prefer this type of education. On the other hand, during that period the professional (vocational) education was much more accessible and prospective, and now it is marginalized in today's education system" [Turek 2013, p. 88]. Data on the education of Poles by age is shown in the following graph.

<sup>3</sup> A mature person is the same as an older person in the article, i.e. above 50 years of age.

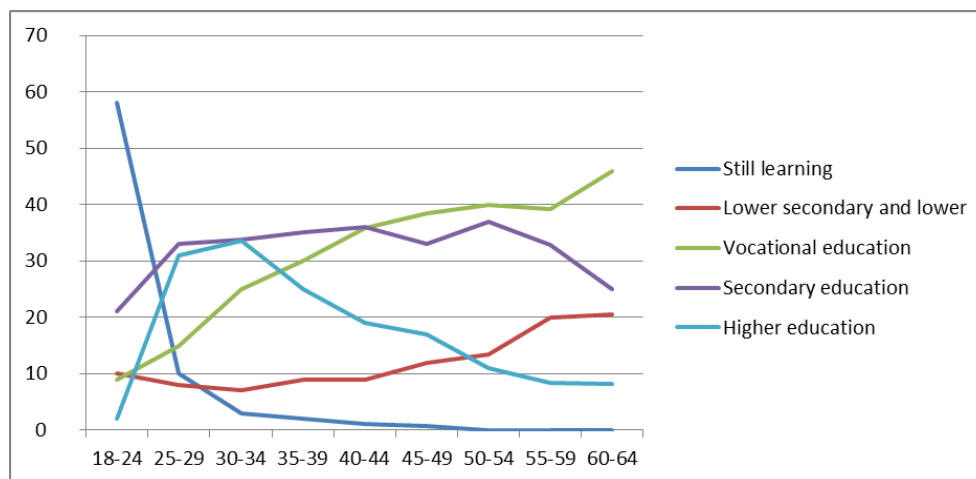


Chart 2. Education of Poles by age in %.

Source: [Turek 2013, p. 88]

It is worth noting that in 2012 only 22% of women in the age group 55-59 years and 41% of men aged 60-64 used the opportunity of early retirement. Those people more often had basic vocational education (45%) and secondary education (31%). For men, they were mostly the representatives of the following occupations: skilled worker (32%) and the operator and fitter (32%). On the other hand, in the case of women, the occupations included the following: skilled worker (16%), specialist (16%) and unskilled worker (14%). Among the men in these professions such a high percentage of people retiring was due to the fact that until 2008 they had possessed pension privileges, and since 2009 they have also been able to use the benefit of bridging pensions. Moreover, among persons receiving early pensions still 9% of men and 3% of women of working age actually work [Turek 2013, p. 86].

In addition, by analyzing the situation of older people in the labor market, it is also worth noting the issues related to self-employment (apart from hired labor). This is a popular form of activity in Poland also chosen by seniors, which undoubtedly significantly delays the moment of retirement. And so, among the firm owners in 2012, 11% were aged between 50-59/64. Self-employment is often the result of work and life experience gained during life. What is more, it is also a consequence of the lack of interest regarding the employment of mature entrepreneurs. According to studies, this form of activity is carried out mostly by men, while women run only every third company. In addition, people with higher education more often engage in this type of activity. And so, among the economically active population aged 50-59/64, 21% of those who run their own business had a university degree [Ibid].

What's more, in addition to hired labor and running one's own businesses, labor market activities also include voluntary activities, which form a kind of an alterna-

tive to professional work. According to the survey, only 2% of Poles aged between 18-59/64 within 12 months prior to the start of the study had participated in this area, with only 1% of individuals over the age of 50. Compared to the European statistics, Polish seniors engage in voluntary activities less often. Among the factors responsible for this situation one must mention, among others, history, tradition and culture of old age in Poland shaped by the socialist system, which depreciated the role of social activity. Moreover, until recently a limited possibility of social participation had been observed due to the perception of "seniors as the beneficiaries rather than the providers of support" [Ibid, p. 87]. What is more, seniors themselves do not realize that a volunteer can also be a pensioner. As they emphasize, their domain is more connected with "family volunteering," or helping to raise grandchildren [Osieck-Chojancka 2012, p. 118]. However, the need to engage mature people in such activities is emphasized by A. Ruzik, J. Perek-Białas and K. Turek stating that "the role of the NGO sector in Poland in promoting active aging in the last decade cannot be overestimated. While state policy focused on economic aspects (the so-called productive aging), the NGOs were engaged in the broad activation and maintenance of mature people's activity" [Ruzik, Perek-Białas, Turek 2013, p. 12].

### **3. THE ASSESSMENT OF RESOURCES AND SKILLS OF THE ELDERLY**

Let us note at the outset that in the light of an aging population in developed countries the idea of active aging has gained importance. It is identified with the promotion and development of productivity and activity of older people in the labor market. However, it is beyond doubt that the effectiveness of implementation of that concept in practice will be determined by, inter alia, systematic diagnosis of the situation of seniors in the labor market and their needs. Extremely important here is also to assess the ability of seniors in the eyes of other people, which can both confirm existing stereotypes, as well as provide a basis for their rejection. In turn, the results may constitute a specific indication for institutions pursuing senior policy and for employers as of what action should be taken to overcome the problems of seniors who still remain professionally active and how to avoid their premature deactivation or encourage the inactive to re-enter employment.

And so, the evaluation of competence of seniors over 55 years of age in Poland against the younger generation was carried out in a survey by Eurobarometer in 2011. Survey respondents were asked to evaluate 12 selected features that are useful in their work in terms of whether they characterized older or younger people more. Aggregated results for Poland and the EU-27 are presented in the following table 1.

**Table 1.** Evaluation of selected resources and skills of older people in Poland and the EU27

Feature	Average for Poland The sum of replies: "significantly more" and "a little more"	The average for the EU27 The sum of replies: "significantly more" and "a little more"	Average for Poland The sum of replies: "significantly less" and "a little less"	The average for the EU27 The sum of replies: "significantly less" and "a little less"
Experience	76	87	3	3
Responsibility.	56	67	3	3
Decisiveness	46	64	11	7
Coping with stress	39	52	18	18
The ability to solve problems	43	60	13	7
The ability to cooperate well with others	42	50	7	8
Dealing with people from other cultures	32	37	16	21
Flexibility	28	35	32	32
Productivity	26	38	28	19
Openness to new ideas	19	25	43	42
Creativity	20	29	36	28
Knowledge of new technologies	16	22	55	57

Source: [Eurobarometer 2012, p. 196-207].

The obtained results allow formulating a statement that older people perform better in comparison to the younger generation only in terms of two features, i.e. experience and responsibility. As many as 76% of respondents indicated that persons over 55 years of age possess greater experience [Eurobarometer 2012, p. 196-207]. Let us add here, that this feature is generally regarded by gerontology scholars as the most critical productive resource of the elderly. In addition, even in the group of occupations related to sales and trading or call center, mature employees received better results due to patience and experience [Schimanek 2010a, p. 43]. Taking into consideration another feature, namely responsibility – 56% of respondents replied that it described the elderly more. Both results are lower than the average for the EU27 respectively at 87% and 67% [Eurobarometer 2012, p. 196-207]. Let us note, that the results obtained are confirmed by the common

perception of old age as a sign of experience, knowledge, wisdom, contact with supernatural powers, blessings, authority, power, and prestige [Klimczuk 2012, p. 29].

In addition, 46% of survey respondents have assigned another feature to the elderly, namely decisiveness. This result is also lower than the EU average of 64%. In the opinion of 42% and 43% of respondents respectively, both the ability to cooperate and the ability to solve problems characterized people over 55 years of age. Unfortunately, the elderly cope worse with stress than the younger generation (39% of respondents attributed this trait to them), are less able to work with people of other cultures (32%) and are less flexible (28%).

What is more, only 26% of respondents share the view that older people are more productive than the young ones [Eurobarometer 2012, p. 196-207]. It is worth mentioning that this result is justified, *inter alia*, by studies on the health of the elderly. According to J. Bugajska and T. Makowiec-Dąbrowska, "the possibilities of conducting work change with age. This is mainly due to the decline in the efficiency and physical fitness as well as some psycho-physical abilities (e.g. perceptiveness, responsiveness, efficiency of senses). Changes in these functions are observed already with people just over 45 years of age. At the same time this period of life is marked by an increase in the incidence of many diseases of circulatory, respiratory, musculo-skeletal, hormonal and metabolic type" [Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Internet source]. It is worth noting that the state of health of a mature person depends on a number of factors, among others, the recording of the human genome, living conditions, lifestyles, education, health care, or the work environment [Klimczuk 2012, p. 18]. Older people themselves – according to research – consider health as one of the significant barriers to the continuation work. As many as 34% of the unemployed respondents and 86% of those who remain inactive in the age group of 50-59/64 years of age complained of bad health condition which prevented them from any active participation in labor market [Turek 2013, p. 85]. Moreover, up to 20% of entrepreneurs do not recruit 45 + people because they remain concerned about their reduced productivity [Chłoń-Domińczak 2010, p. 20].

Seniors in Poland were assessed the lowest in terms of openness to new ideas (only 19% of respondents associated this feature with people aged 55 +), creativity (20%) and knowledge of new technologies (16%). Also here we score worse than the EU27, though the average EU notes are also not at the highest and satisfactory level [Eurobarometer 2012, p. 196-207]. These ratings have been confirmed in CBOS data, and show that 77% of pensioners have never used a computer and the Internet. 94% of them, in turn, have never participated in a variety of interesting classes, courses such as workshops in computer science, memory exercises, classes at the university of the third age or learned any foreign languages, and 92% of seniors have never complemented their knowledge and qualifications [Communication of research no. BS/106/2012, p. 4]. This condition creates a kind of digital exclusion in Poland which is identified with inequalities on different levels of access to computers and Internet and utilizing the information and communication technolo-

gies for the realization of personal and professional goals, conditioned by the level of information literacy of individuals and / or companies [Arendt 2010, p. 28]. It should be added that the problem is "particularly important for the development of the situation on the local and regional labor markets, as theories of the labor market and the studies (conducted both in the mature market economies, as well as in Poland) clearly indicate that one of the essential causes of imbalances occurring in these markets is a mismatch of labor supply and demand, especially in terms of occupation, qualifications and education. Long-term surplus of low-skilled labor force (with a rather small chance for employment) accompanied by a deficit of personnel with high ICT skills, can continue to expand these disparities because at the same time there exists a phenomenon of reducing the demand for relatively well-educated individuals who possess deficiencies of such qualifications. Disparities in access to technology and the lack of awareness of the benefits of its use form a competence gap between different social groups" [Sobocka-Szczapa 2011, p. 16].

In conclusion, it should be emphasized that in Poland, far less often than on average in other European countries, older people were attributed the features included in the study. Only in our country the respondents stated that persons older than 55 years of age are characterized by experience and responsibility more than the younger generation. In turn, the analyzed age group fared the worst in terms of openness to new ideas, creativity and the ability to use the latest technology. Hence, as much as 69% of respondents in Poland (the EU27 average – 70%) believe that older workers are not well regarded by employers (p. 50 Euro), and the fact of not possessing skills adequate to modern workplaces is a significant barrier to the continuation of further work (75%) [Eurobarometer 2012, p. 189].

#### 4. THE CONCEPT OF AGE MANAGEMENT

In the face of demographic challenges mentioned in the article (which must be met by both public and private sector) in recent years the concept of age management has gained importance. This idea embodies an approach to personnel management which takes into account the issues related to age, aging process and life cycle of individuals "to create a work environment conducive to employees of all ages, allowing the use of their opportunities and meeting their needs" [Turek 2013, p. 78]. As pointed out by J. Osiecka-Chojnacka, "the functioning of aging people in the labor market and their longest activity depend on the extent to which their professional potential is utilized, and whether they receive support on issues where they need assistance or training" [Osiecka-Chojnacka 2012, p. 199]. In addition, the implementation of this concept in today's enterprises also often aims to improve an existing company image in the eyes of current and potential employees and customers. Tomasz Schimanek observes that, "not without significance for em-

ployers also remains the process of aging that causes an increase in 50+ customers who prefer to be served by their own peers. Employers also make use of the fact that, regardless of the age of customers, there are professions in which age is an asset and raises customer confidence" [Schimanek 2010a, p. 43].

Age management is expressed through the implementation of activities in numerous spheres of company functioning. In particular, it is related to the share of HR and its elementary aim is to create such a work environment that would be most friendly to workers of all ages and would prolong the activity of people aged 50+. A properly used set of methods to invest, nurture and motivate the labor force aims both at increasing company profits (regardless of the age of employees), as well as giving the employees job satisfaction [Schimanek 2010a, p. 42]. According to the survey, employees encouraged to a longer professional activity "compared with their inactive peers, show a higher level of autonomy, are in the group with the lower risk of stress, and with lower labor intensity show a higher level of satisfaction drawn from it, even in comparison to younger people" [Jaworski 2010, p. 49]. The need for proper management of age also stems from the fact that during the entire life, personal skills undergo certain modifications which affect the effects of professional work. However – as already mentioned in the article – declining health and physical fitness do not hold back the accumulated knowledge, experience and wisdom of life. It is worth adding, that the very cycle of professional work is divided into four basic stages, i.e. trainee (education), professional, master, teacher (coach), ambassador of knowledge and goodwill, an experienced counselor and bearer of good practice in the history of a company (a story teller).

Those researchers who focus on the issues of old age also stress that companies should focus not only on the oldest workers, but also those aged 45-55 who are referred to as the "sandwich generation". So, this is the generation that still faces the problem of reconciling work and childcare responsibilities at the same time. In their case, a good employer will be the one that properly organizes their time at work, as well as support them in the area of skills development and health [Jaworski 2010, p. 49].

An effective practical implementation of the concept of age management requires concerted actions on issues related to both the organization of work, skills and knowledge transfer, as well as taking care of oneself, accessibility to health services and negative attitudes towards work. These aspects, together with the reasons and their proposed implementation, are presented in the following table 2.

In addition, as highlighted by T. Schimanek, "age management has no right to exist if a company has conducted any discriminatory practices on the grounds of age" [Schimanek 2010a, p. 42]. Honest work rules guarantee higher productivity and ensure equal treatment irrespective of age. This, undoubtedly, makes the workplace more attractive, improves motivation for work, as well as a company's reputation. In turn, employers who do not ensure proper equality and age management may incur significant costs associated with both the recruitment and training of new employees [Jaworska 2010, p. 50].



**Table 2.** Comprehensive approach to age management

<b>Activities in an enterprise</b>	<b>Premise</b>	<b>The method of implementation</b>
Organization of work	there is a need for enterprises to implement innovative forms of work organization in order to keep valuable employees and ensure their effective performance;	providing the workplace with the Internet would allow the use of flexible forms of work organization, such as mobile and remote work; job-sharing; working part-time and tele-working;
Improving skills and knowledge transfer	job security depends on skills more than on the statutory level of employment security;	investing in continuing education and training (basic or advanced) can help to reduce the gap created by the departure of older workers and increase the flexibility of workers and to protect them from the risks associated with changing labor market;
Taking care of yourself and your health, increasing the availability of care services	deteriorating health reduces the employment rate in many countries;	providing workers with preventive examinations; organizing sports activities; introduction of mixed teams (younger people in certain activities replace the elderly); overall design of the workplace in order to avoid accidents, taking care of the ergonomics of the workplace;
Elimination of negative attitudes to work	work strongly determines the mental health, social and financial life, low job satisfaction or ill-treatment on behalf of management and employees reduces productivity;	organizing mixed teams; team building; the fight against discrimination on the grounds of age in the workplace;

Source: own study based on [Jaworska 2010, p. 49-50].

It is worth noting that the concept of age management is still not very popular in Poland [Perek-Bialas, Turek 2011, p. 16]. In turn, the urgency of implementing this idea is evidenced by the fact that in the opinion of as many as 62% of Poles (while the EU average is 57%), workplaces are not adapted to the needs of people above 55 years of age [Eurobarometer 2012, p. 48]. The researchers suggest it is still possible to observe low awareness among business owners about the fact, that the proper management of an available work resource can lead to increased employee efficiency and, consequently, to achieving a significant competitive advantage by a company. Moreover, as K. Turek observes, "investing in senior staff does not

have to aim solely at improving such people's situation. It can also increase the loyalty and commitment of younger workers, presenting a vision of a stable job, providing the opportunity for development and long activity. It can also significantly reduce the cost of training through the introduction of internal training and monitoring programs" [Turek 2013, p. 102].

In the face of the low popularity of the age management in Poland, government authorities have adopted its basic content in a document titled „Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020” (Long-term senior policy proposals in Poland for the years 2014-2020). According to this study, senior policy objectives include the matter of creating friendly working conditions for employees and the use of solutions in the field of age management. And thus, the basic recommendations of the government in this regard include:

- adjusting the pace of work to the elderly, the implementation of flexible work time and analyzing the possibility of leave in order to improve professional skills, giving up shift work and increasing the importance of initial and periodic testing of employees;
- ensuring a possibility to decide on the order of tasks, time, work breaks, and a clear definition of roles and career prospects of older workers;
- restrictions on performing hard physical work and work in adverse conditions (e.g., low and very high temperatures);
- modification of human resource management in order to exploit the strengths of older workers;
- initiating activities aimed at promoting positive attitudes in society towards the elderly;
- providing professional development and career at any age [Guidelines ... 2014, p. 27].

It should be emphasized that the authors of the government study stress that efforts to implement the concept of age management should be undertaken on behalf of government institutions, NGOs and private sector companies. It has become necessary, therefore, to create and implement mechanisms for the permanent cooperation between employers, public entities and municipalities, as well as promoting public consultation with people above 50 years of age to allow them to take action to allow further professional participation [Ibid].

## 5. SUMMARY

The alarmingly low economic activity of Poles over 50 years of age indicated in this article is a result of, inter alia, the state policy aimed at reducing high unemployment (since the beginning of the transformation in Poland). Not without significance was also the fact that the phenomenon of early withdrawal from the labor

market was widely accepted in the Polish society and the primary task of the elderly was to help in the education of future generations. This condition, however, has negatively impacted every sphere of life. Seniors without work constitute a significant burden on the state budget. In addition, their low economic activity also causes their gradual withdrawal from both public life and the society. What is more, in the face of low population growth and extending life expectancy, the future may show imbalances in the labor market (excess of demand over supply of labor).

For these reasons, it is necessary to undertake efforts aimed at improving working conditions, retraining employees, as well as introducing flexible working hours in order to increase employment among older people. These activities support the implementation of the concept of age management which is becoming increasingly popular among European countries. This idea aims to allow workers, and particularly the elderly, a fuller use of their abilities, thereby increasing their motivation to work. Consequently, it seems that higher employee productivity has a positive effect on the stabilization of employment and enterprise development. Furthermore, the practical implementation of the concept of age management often fits the assumptions of corporate social responsibility which can significantly improve a company's image in the eyes of potential employees. It should also be emphasized that the effectiveness of the presented ideas will be determined by the ongoing monitoring of the needs of the elderly, as well as a deeper analysis of the social ratings of old age and the elderly.

## LITERATURE

- Arendt Ł., 2010, *Wykluczenie cyfrowe – zagadnienia teoretyczno-empiryczne*, in: Kryńska E., Arendt Ł. (ed.), *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa, p. 28.
- Błędowki P., 2012, *Polityka wobec osób starszych – cele i zasady*, Studia BAS, no. 2.
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., *Problemy zawodowe osób starszych*, <http://aktywni45plus.eu/silver-economy-srebrna-ekonomia?start=4> [access: 03.03.2014].
- Chłoń-Domińczak A., 2010, *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce*, in: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Eurobarometr, 2012, *Active Ageing Report*, European Commission.
- Eurostat, 2010, *Employment rate of older workers by gender*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural\\_indicators/indicators/employment](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/employment) [access: 18.03.2014].
- Garbicz M., 2012, *Problemy rozwoju i zacofania ekonomicznego*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- GUS, 2009, *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Warszawa.
- Herbich M., 2010, *Diagnoza, analiza i symulacja wariantowa możliwych ubezpieczeniowych form dobrowolnych programów emerytalnych na rynku pracy*, Opracowanie dla Polskiej Izby Ubezpieczeń, Warszawa.

- Jaworska J., 2010, *Rola pracodawców w strategiach wydłużania aktywności zawodowej osób 50+*, in: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Klimczuk A., 2012, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie miasta Białystok*, Wydawnictwo Wiedza i Edukacja, Lublin.
- Komunikat z Badań nr BS/106/2012 „Sposoby spędzania czasu na emeryturze”*, CBOS, Warszawa, sierpień 2012, p. 4.
- Osiecka-Chojnacka J., 2012, *Spoleczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, *Studia BAS* nr 2, p. 125.
- Our world is changing*, World Health Organization, <http://www.who.int/world-health-day/2012/toolkit/background/en/> [access: 20.03.2104].
- Perek-Białas J., Turek K., 2011, *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, in: Mucha J., Krzyżowski Ł. (ed.), *Ku socjologii starości*, Wydawnictwo AGH, Kraków.
- Ruzik A., Perek-Białas J., Turek K., 2013, *Did the Transition to a Market Economy and EU Membership have an Impact on Active Ageing Policy in Poland?*, in: Ervik R., Lindén T. S., *The Making of Ageing Policy: Theory and Practice in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Schimanek T., 2010a, *Co to jest zarządzanie wiekiem?*, in: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Schimanek T., 2010b, *Spoleczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązana służące jej zwiększeniu*, in: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Sobočka-Szczapa H., 2011, *Wstęp*, in: Sobocka-Szczapa H.(ed.), *Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu*, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Warszawa.
- Turek K., 2013, *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, in: Górniak J. (ed.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa.
- Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce*, Uchwała nr 238 Rady Ministrów RP z dnia 24 grudnia 2013 r., Warszawa, 4 luty 2014.

Andżelika LIBERTOWSKA \*

## **SPOSOBY WYKORZYSTANIA KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO LUDZI STARSZYCH – WYBRANE PROBLEMY**

W obliczu narastającego problemu starzenia się społeczeństwa, potwierdzonego przez prognozy różnych organizacji (ONZ, Eurostat czy GUS), państwa stoją przed koniecznością podjęcia działań ukierunkowanych na niwelowanie negatywnych skutków tego procesu. Jedną z możliwości reagowania na te zmiany jest stymulowanie rozwoju kapitału intelektualnego ludzi starszych poprzez pobudzanie ich aktywności społecznej.

Szerokie spektrum działań aktywizujących osoby starsze powinno być silnie skoordynowane z rozwiązaniami ukierunkowanymi na wzrost akceptacji społecznej w stosunku do tych osób (która w Polsce wciąż jest bardzo niska), ich odrębności poddanej procesom fizyczno-biologicznym oraz psychicznym. Ważna jest jednak uprzednia zmiana nastawienia reszty społeczeństwa posiadającego historycznie utrwalone negatywne stereotypy dotyczące starości, aby następnie osoby starsze mogły rozwijać swój kapitał intelektualny, wpływając na podnoszenie dobrobytu gospodarczo-ekonomicznego kraju.

Celem artykułu jest więc przedstawienie sposobów wykorzystania kapitału intelektualnego drzemącego w osobach starszych, co pozwoli na wzrost ich akceptacji przez resztę społeczeństwa i przyczyni się do podnoszenia dobrostanu polskiej gospodarki. Wykorzystanie omawianego kapitału umożliwi także odbudowę utraconej w okresie transformacji ustrojowej tożsamości narodowej analizowanej grupy.

Słowa kluczowe: starzenie się społeczeństwa, kapitał intelektualny, wykorzystanie kapitału intelektualnego ludzi starszych

### **1. WSTĘP**

Prognozy demograficzne wskazują na pogarszający się stan relacji pomiędzy liczbą ludności w wieku przed- i poprodukcyjnym w ciągu najbliższych dwóch

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

dekad, co w pełni uzasadnia podejmowanie tematyki o sposobach wykorzystania kapitału intelektualnego polskich seniorów. Zagrożenie w procesie starzenia się społeczeństwa można dostrzec zarówno w erozji systemu zabezpieczenia społecznego oraz poważnych komplikacji na rynku pracy. Z pozoru pozytywne tendencje dotyczące zwiększenia oczekiwanej długości trwania życia mogą powodować napięcia przy niewłaściwie zaprojektowanych rozwiązaniach instytucjonalnych. Do wydłużenia przeciętnego czasu trwania życia przyczynia się systematycznie obserwowany spadek współczynnika zgonów. W związku z tym Polska w najbliższych latach będzie stała przed wyborem pomiędzy konsumowaniem efektów wzrostu gospodarczego, przy nadal korzystnie utrzymującej się sytuacji demograficznej, a przygotowaniem się na nadchodzące zmiany w strukturze wiekowej ludności. O ile w okresie powojennym obserwowaliśmy szybki rozwój potencjału demograficznego, o tyle w latach 90-tych XX-tego wieku nastąpiło odwrócenie trendu z przyrostem naturalnym oscylującym wokół zera. Skutki tych zmian obserwujemy w rosnących współczynnikach obciążenia osobami starszymi. Stosunek populacji 65+ do populacji w wieku 15-64 (x100%) wynosił w 1990 r. 15,4, a w 2007 19,0 [Raport... 2009, s. 48]. W okresie transformacji systemowej odsetek osób w wieku 65 i więcej lat zwiększył się o jedną trzecią (z 10 do 13,2%). Jednocześnie w omawianym okresie znacząco zmniejszył się udział osób młodych (w wieku do 19 lat) z 32,6% w 1988 r. do 24,1%. W latach 80-tych XX-tego wieku osób młodych było ponad trzykrotnie więcej niż starszych, a obecnie stosunek ten zmniejszył się o jedną trzecią. Ponadto, zmniejszająca się liczba urodzeń powoduje zwiększenie się odsetka osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności [Szczepański 2012, s. 5].

Konstatując powyższe rozważania należy podkreślić, że rosnącym problemem dla naszego kraju staje się kurczenie się zasobów pracy przy wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sposobów wykorzystania kapitału intelektualnego ludzi starszych, co pozwoli na niwelowanie negatywnych skutków omawianych tendencji demograficznych.

## **2. ZAGROŻENIA WYNIKAJĄCE Z PROCESU STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA**

Liczne raporty wskazują, że w 2030 r. na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym przypadać będzie 1,5 osób w wieku produkcyjnym, przy obecnej tendencji ok. 2 osób [Raport... 2009, s. 69]. Istotne podstawy kształtu tego wskaźnika stanowi ciągle malejąca liczba urodzeń. Ponadto według prognoz GUS, do 2030 r. liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z niecałych 7 mln do ponad 10 mln, przy prawie niezmienionej grupie osób w wieku 50-59 lat i spadającej liczbie osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej. Niezależnie od faktycznych zmian

dotyczących stanu zdrowia osób starszych, wskazane tendencje spowodują wzrastającą presję na przyznawanie świadczeń, które zależą od wieku, w szczególności emerytur i świadczeń przedemerytalnych.

Zależnie od konstrukcji konkretnego świadczenia zwiększona liczba beneficjentów może skutkować zaistnieniem jednej z poniższych sytuacji [Raport... 2009, s. 71]:

- wzrost łącznych wydatków na transfery do osób je pobierających (zachodzi, gdy wysokość świadczenia nie jest aktuarialnie zbilansowana, co oznacza zbyt wysoki strumień wypłat w porównaniu z faktycznie odprowadzonym strumieniem składek);
- automatyczne zmniejszenie wielkości świadczenia przysługującego każdemu z emerytów (w systemach, w których wysokość świadczenia określa się z wykorzystaniem rachunku aktuarialnego).

Nietrudno wskazać, że w razie braku zmian instytucjonalnych zwiększenie liczby beneficjentów świadczeń, wynikające z procesów demograficznych, doprowadzi w przyszłości do wzrostu wydatków. Najprawdopodobniejszą koniecznością ich pokrycia będzie wzrost podatków i składek opłacanych przez osoby pracujące.

Istotnym problemem w świetle potencjału związanego z kapitałem intelektualnym ludzi starszych jest obserwowane wykluczenie cyfrowe tej grupy, które jest potęgowane przez naturalne korzystanie z technologii cyfrowych przez ludzi młodych. Z Internetu korzystają coraz młodszy, zwiększając dystans dzielący ich ze starszymi pokoleniami. Osoby w wieku powyżej 45 lat stanowią zdecydowaną mniejszość wśród internautów. Dostęp do komputera ma zaledwie co szósta osoba w wieku 60-64 lata i co dwudziesta osoba w wieku powyżej 65 lat [Raport... 2009, s. 152]. Komputer i Internet są częściej obecne w gospodarstwie domowym, w którym występują osoby uczące się. Starsze pokolenia dorastały w czasach, kiedy technologie cyfrowe nie były tak rozpowszechnione. Przekłada się to na brak kompetencji tej grupy społecznej w budowaniu kapitału intelektualnego. Oczywiście należy zwrócić uwagę, że dla osób traktujących Internet jako źródło rozrywki nie będzie on stanowił bezpośredniego narzędzia dla wzrostu kapitału intelektualnego. W związku z tym konieczne jest także rozważne i użyteczne traktowanie tegoż medium. W tym zakresie ludzie starsi wykazują duży potencjał, a więc problem leży głównie w infrastrukturalnych aspektach cyfryzacji.

Warto także zauważyć, że pomiędzy procesem starzenia się społeczeństwa a rozwojem społeczeństwa informacyjnego zachodzi sprzężenie zwrotne. Z jednej strony rozwój technologii cyfrowych intensyfikuje procesy opóźnienia (technologicznego) wśród ludzi starszych. Z drugiej jednak strony nasilający się problem starzenia społeczeństwa może powodować opóźnienie w rozwoju społeczeństwa informacyjnego, co przekłada się na inne formy zacofania. Zatem kluczowe jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu, w szczególności aktywizując osoby starsze, poprzez zapewnienie odpowiedniego potencjału infrastruktury. Proaktywna polityka wobec rozwijających się technologii musi być nakierowana na unikanie przyszłych form wykluczenia, co może być osiągnięte poprzez rozwój potencjału

intelektualnego i kreatywnego jej użytkowników. Warto także zaznaczyć, że działanie ukierunkowane na zapewnienie infrastruktury osobom starszym przełoży się w sposób wykładniczy na wzrost ich kapitału intelektualnego z uwagi na pewne atrybuty, rozwijane wraz z wiekiem, do których przede wszystkim można zaliczyć pozyskiwanie informacji ukierunkowanych na wzrost użytecznej wiedzy, z marginalizowaniem informacji nie stanowiących nośników żadnej wartości (świat mody, życia gwiazd, wymiana filmów lub muzyki itp.).

### 3. KAPITAŁ INTELEKTUALNY LUDZI STARSZYCH

W kontekście omawianej problematyki trafną definicję starości podaje B. Szatur-Jaworska, według której jest to „końcowy etap w życiu człowieka rozpoczynający się wraz z osiągnięciem określanego konwencjonalnie ‘progu starości’. Jest dynamicznym i synergicznym związkiem procesów biologicznych i psychicznych oraz zmian w sferze społecznej aktywności jednostki” [Bratnicki 2000, s. 33-34]. Starość w rozumieniu biologicznym jest procesem indywidualnym, jednak w ujęciu społeczno-socjologicznym można wskazać na główne jej okresy:

- wczesną starość (60-70 lat),
- starość właściwą (71-80 lat),
- późną starość (81-90 lat),
- długowieczność (ponad 90 lat).

Przez kapitał intelektualny ludzi starszych można przyjąć ogół niematerialnych aktywów tej grupy społecznej, które odpowiednio wykorzystane mogą być źródłem obecnego i przyszłego dobrostanu w skali mikro, mezo czy makro.

Przez kapitał intelektualny M. Bratnicki rozumie przede wszystkim wiedzę i kompetencje związane z jej pozyskiwaniem, a więc obejmuje on wartościowy sposób działania opartego na wiedzy albo prowadzącego do poznawania rzeczywistości, dowiadywania się [Bratnicki 2000, s. 88].

Kapitał intelektualny można opisać za pomocą macierzy, której budowa powstaje jako wynik kombinacji danego rodzaju wiedzy (jawna bądź ukryta) i poziomu analizy (pojedyncza osoba lub cała społeczność) [Spender 1996, s. 45-62]. Tak powstają cztery elementy omawianego kapitału:

- wiedza indywidualna, jawna – jest to wiedza uświadamiana i dostępna dla danej jednostki w formie faktów, pojęć i struktur poznawczych, których przechowywanie i odszukiwanie odbywa się w pamięci,
- wiedza indywidualna ukryta – nazywana wiedzą zautomatyzowaną, obejmującą aspekty teoretyczne oraz praktyczne ludzi, a także posiadane umiejętności (artystyczne, techniczne, kulinarne itp.),
- wiedza społeczna jawna – jawi się jako zobiektywizowana oraz najbardziej zaawansowana postać wiedzy, której tworzenie wymaga dużych nakładów finansowo-organizacyjnych,



- wiedza społeczna ukryta – jest wiedzą zbiorową, wynikającą ze wspólnych praktyk społecznych i instytucjonalnych, wynika często z rutyny organizacyjnej. Ten rodzaj wiedzy charakteryzuje wysoki poziom efektywności wykonania, przynależny doświadczonym zespołom. Powszechnie uznawana jest za najważniejszy pod względem strategicznym składnik kapitału intelektualnego.

Ponadto należy wskazać, że obecna kondycja kapitału intelektualnego osób starszych w Polsce jest w znacznym stopniu wynikiem procesu transformacji systemowej rozpoczętej po 1989 r. Podkreślenia wymaga fakt, że proces transformacji dotyczył nie tylko życia gospodarczego, lecz także sfery politycznej i społecznej. Ten sposób myślenia przyjmuje R. Staniszewski, dodając, że transformacja systemowa to także proces zmian świadomości społecznej, którego podstawowym wyznacznikiem jest zinterioryzowanie przez przeważającą część społeczeństwa systemu wartości, właściwego dla doktryny neoliberalnej [Staniszewski 2008, s. 117]. W kontekście omawianej problematyki dokonujące się w Polsce przeobrażenia wpływały na kapitał intelektualny na kilka sposobów [Gajowiak i inni 2013, s. 300-302]:

- wyraźne zachwianie pamięci zbiorowej ludzi starych zdegradowało ich poczucie tożsamości [Synak 2000, s. 11]. Miało to związek z dynamiką zachodzących zmian ograniczających wpływ państwa na gospodarkę. Wizerunek osób starszych w społeczeństwie stawał się coraz bardziej niekorzystny, gdyż niejednokrotnie odbierano ich jako biorców minionego ustroju,
- modyfikacji uległy wyznawane dotąd wartości oraz metody postępowania. Socjalizm w wymiarze ekonomicznym wyróżniał egalitaryzm zamiast merytokracji, bezpieczeństwo zamiast ryzyka, przystosowanie zamiast innowacyjności, opiekuńczość i roszczeniowość zamiast polegania na sobie, minimalizm stabilizacyjny zamiast sukcesu. W ujęciu politycznym promował bierność i apatię zamiast obywatelskiego uczestnictwa, brak poszanowania prawa zamiast legalizmu, prywatność i dystans wobec państwa zamiast lojalności obywatelskiej. Natomiast w wymiarze kulturowym afirmował kolektywizm zamiast indywidualizmu, oportunizm i konformizm zamiast krytycyzmu, ksenofobię zamiast otwartości i tolerancji wobec innych [Sztompka, źródło internetowe],
- wzrost tendencji technokratycznych oraz dyskryminacji ze względu na wiek, wywołanych m.in.: negatywnymi stereotypami dotyczącymi starości, kult młodości, kryzysem zasad etycznych dotyczącym zawodów zaufania publicznego, rosnąca konkurencja na rynku pracy (bezrobocie), niewiedza dotycząca starości [Synak 2000, s. 11],
- przejście z epoki industrializmu do społeczeństwa informacyjnego, które wiązało się z erozją warunków społecznych, wzrostem przestępczości, załamywaniem się prawa i porządku, a także osłabieniem więzi rodzinnych, wzrostem liczby rozwodów, rozwojem jednoosobowych gospodarstw domowych itp. [Fukuyama 2000],
- stopniowe obniżanie wieku emerytalnego, przy jednoczesnej tendencji wydłużania żywotności ludzi oraz braku wzorców aktywnego spędzania czasu wolnego rodzą ryzyko postrzegania emerytury jako życia „na cudzy koszt” [Klimczuk 2012, s. 47].

Wskazane czynniki w przyczyniały się do zmiany postrzegania ludzi starszych, stopniowo zaniedbując drzemiący w nich kapitał intelektualny. W społeczeństwach przedindustrialnych ludzie starsi cieszyli się większym prestiżem i zasobami, dominowała kultura postfiguratywna, w myśl, której starsze pokolenia przekazywały młodszemu dorobek przodków [Niezabitowski 2007, s. 19-77]. Rozwój społeczeństwa informacyjnego powoduje dalszą erozję kapitału intelektualnego. Ludzie starsi zaczęli stopniowo wycofywać się z życia społecznego, ustępując nowym trendom naznaczonych młodością i witalnością. Aktywność społeczna tej grupy wiekowej jest coraz niższa. Z badań społecznej aktywności Polaków prowadzonych przez CBOS wynika, że zaledwie 16% osób powyżej 65 roku życia poświęca swój wolny czas na pracę społeczną w różnego rodzaju organizacjach (stowarzyszeniach, fundacjach, samorządach, klubach, komitetach, ruchach itp.) [Perek-Białas, Kocór 2005, s. 66].

#### **4. JAK WYKORZYSTAĆ KAPITAŁ INTELEKTUALNY LUDZI STARSZYCH?**

Na początku należy zaznaczyć, indywidualny charakter starości wymaga zróżnicowanego podejścia w obszarze prowadzonej wobec ludzi tego pokolenia polityki społecznej i pracy socjalnej. Jednak podejmowane działania powinny skupić się wokół aktywnego włączania ludzi starszych w życie społeczne, wykorzystywania zasobów doświadczenia, wiedzy i mądrości, jakimi dysponują i mogą uzupełnić lukę intelektualną otoczenia, w którym funkcjonują. Uwaga, skupiająca się wokół tych ludzi powinna być ukierunkowana nie na, jaki obciążenie, które stanowią dla społeczeństwa, lecz na wartości, jakie mogą przekazać, przyczyniając się do jego dobrobytu. Zatem należałoby odwrócić dotychczasowe przekonanie o konieczności podejmowania działań na rzecz osób starszych, w zamian za propozycje wykorzystania ich kapitału intelektualnego, którym dysponują. Należy tutaj zwrócić szczególną uwagę na zasoby kapitału intelektualnego, które wzrastają wraz z wiekiem. Są to przede wszystkim [Sirojć 2010, s. 166]:

- doświadczenie,
- wiedza,
- rozwiązania organizacyjne,
- sposoby realizacji wartości,
- wzajemne relacje.

Nie ulega wątpliwości fakt istnienia także zasobów, deprecjonowanych z wiekiem, do których należą przede wszystkim szybkość działania oraz fizyczne możliwości [Elastyczne... 2007, s. 7]. W związku z tym dobór działań aktywizujących polskich seniorów wymaga dostosowania ich do specyficznych cech osobowościowych związanych z wiekiem.

Przy podejmowaniu działań włączających ludzi starszych w główny nurt życia społecznego i ekonomicznego należy pamiętać o następujących ich aspektach [Sirojć 2010, s. 166]:

- 1) Podniesienie poziomu i jakości życia ludzi starych, w szczególności opieki zdrowotnej. Bezpieczeństwo socjalne umożliwia swobodniejsze niż dotychczas włączenie się w życie społeczne.
- 2) Zmiana filozofii stanowionego prawa, zakładającej odmienne traktowanie niż reszty społeczeństwa.
- 3) Zorganizowanie procesu stopniowego wyłączenia ludzi starszych z aktywności społecznej.
- 4) Uelastycznienie form zatrudnienia ludzi starszych poprzez umożliwienie im wypełniania funkcji doradczych, konsultacyjnych, eksperckich, edukacyjnych, badawczych, dokumentacyjnych itp.
- 5) Unowocześnienie i zunifikowanie systemu emerytalnego.
- 6) Tworzenie zintegrowanych systemów pomocy środowiskowej dla ludzi starych.
- 7) Tworzenie instytucji społecznych i organizacji pozarządowych, grupujących „konsultantów-mędrców”, którzy mogliby wypowiadać się w kwestiach strategicznych dla państwa, regionu czy miasta, głównie z zakresie prowadzonej polityki społecznej. Takie rozwiązanie zaspokoiłoby silną potrzebę wykonywania przez seniorów prac społecznie użytecznych.
- 8) Opracowanie cząstkowych strategii, które określałyby sposoby wykorzystania kapitału intelektualnego ludzi starych, w różnych dziedzinach życia społecznego, jak np.: nauka, medycyna, edukacja, kultura, polityka społeczna, polityka zagraniczna, bezpieczeństwo itp.
- 9) Podejmowanie działań niwelujących izolację ludzi starszych (aktywizacja społeczna i polityczna) oraz ich dyskryminację (działania prawne, medialne, edukacyjne itp.).
- 10) Wsparcie dla rodzin, które opiekują się osobami starszymi.
- 11) Wsparcie dla organizacji pozarządowych, zajmujących się problemami ludzi starszych.
- 12) Wsparcie dla przedsiębiorstw i organizacji zatrudniających ludzi starszych.

W związku z obserwowanymi procesami starzenia się społeczeństw Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy pragnąc skupić się na zapobieganiu dyskryminacji ze względu na wiek, promocji produktywnego starzenia się oraz umocnienia pozycji osób starszych w społeczeństwie opracowała sposoby działań, ukierunkowanych na następujące cele [Starzenie się... 2009, s. 2-7]:

- uznanie ludzi starszych za ważne źródło zasobów w społeczeństwie,
- stworzenie pozytywnego wizerunku procesu starzenia się i osób starszych w społeczeństwie,
- promowanie aktywnego starzenia się,
- umocnienie zaangażowania osób starszych w życie społeczne,
- umocnienie solidarności między pokoleniami,

- zapewnienie osobom starszym odpowiednich warunków do życia,
- zapewnienie opieki zdrowotnej i pielęgnacyjnej ludziom starszym,
- zapobieganie przemocy wobec osób starszych,
- starzenie się i różnorodność.

Realizacja postawionych celów zakłada postępowanie w ramach trzech płaszczyzn: działań promocyjnych, budowania potencjału oraz mobilizacji społecznej (por. tab. 1).

**Tabela 1.** Sposoby działań dla aktywizacji społecznej ludzi starszych

Rodzaj działań	Główny obszar działań	Zadania szczegółowe
Działania promocyjne	Wpływanie na osoby podejmujące decyzje w celu wprowadzenia zmian skierowanych na poprawę warunków życia osób starszych	<ul style="list-style-type: none"> <li>– założenie systemu koordynującego promocję na poziomie lokalnym i krajowym w celu synchronizacji kampanii lokalnych i międzynarodowych,</li> <li>– szkolenie kluczowego personelu, w tym osób starszych, udziałowców i innych na podstawie zasad promocji i praktykowania na poziomie lokalnym i krajowym w celu zapewnienia efektywnych wyników,</li> <li>– opracowanie i wdrożenie systemu rozpoznającego i szeregującego pod względem ważności problemów ludzi starszych,</li> <li>– poradnictwo nt. praw i promocji połączone z uwrażliwieniem osób świadczących usługi na pracę z osobami starszymi.</li> </ul>
	Praca z innymi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– rozwój i wdrożenie strategicznych stosunków partnerskich w celu stworzenia współpracy odpowiedniej dla kampanii promocyjnych,</li> <li>– zapewnienie zaangażowania osób starszych we wszystkie aspekty prac promocyjnych,</li> <li>– zapewnienie wsparcia medialnego na wszystkich poziomach promocji.</li> </ul>
	Prowadzenie kampanii promocyjnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>– projektowanie i prowadzenie i akcji promocyjnych na przy pomocy partnerów na poziomie lokalnym i krajowym,</li> <li>– dokładne raportowanie progresu i zmian na wszystkich etapach systemu komunikacji.</li> </ul>
Budowanie potencjału	Informacja nt. praw i uprawnień	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bieżące informowanie osób starszych o ich prawach,</li> <li>– bieżące aktualizowanie informacji na temat praw osób starszych,</li> <li>– informacja odbywa się za pośrednictwem ośrodków socjalnych, centrów informacji itp.,</li> <li>– szkolenia wolontariuszy, odpowiedzialnych za przekazywanie informacji.</li> </ul>
	Międzypokoleniowość	<ul style="list-style-type: none"> <li>– organizacja wystaw,</li> <li>– doradztwo młodszym pokoleniom,</li> <li>– uczestnictwo w pracach organizacji społecznych.</li> </ul>
	Wspólne zarządzanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– aktywne uczestnictwo w zarządzaniu różnymi programami.</li> </ul>

tabela 1 – cd.

Rodzaj działań	Główny obszar działań	Zadania szczegółowe
Mobilizacja społeczna	Zwiększenie uprawnień Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy oraz innym stowarzyszeniom i ich partnerom oraz zapewnienie efektywności zarządzania programami	<ul style="list-style-type: none"> <li>– rozwój strategii mobilizacji społeczeństwa,</li> <li>– promowanie pracy stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy na poziomie lokalnym i krajowym i w oddziałach,</li> <li>– planowanie i wdrażanie programów rekrutacji i szkoleń wolontariuszy,</li> <li>– szkolenia dla opiekunów.</li> </ul>
	Rozwijanie narzędzi komunikacji	– efektywny system komunikacji zapewniający łączność i przepływ informacji między programami stowarzyszeń.
	Nawiązywanie partnerstw	– usługi wysokiej jakości są dostarczane poprzez wspólnie zaplanowane i zarządzane programy oraz działania na szczeblu lokalnym i krajowym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Starzenie się... 2009, s. 8-9].

Wykorzystanie kapitału intelektualnego ludzi starszych wiąże się również z ich aktywnością zawodową, na którą, zdaniem M. Rembiasz, oddziałują 3 grupy czynników [Rembiasz 2013, s. 330-337]:

- specyficzne cechy i postawy ludzi starszych wobec podjęcia pracy (stan zdrowia, sytuacja rodzinna, materialna, kwalifikacje zawodowe, osobowość),
- nastawienie pracodawców do zatrudniania ludzi starszych (większe zainteresowanie zagadnieniem zarządzania wiekiem, umożliwiające racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich),
- polityka państwa na rynku pracy (reformy systemu emerytalnego, przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promocja zatrudnienia osób starszych, działania na rzecz zwiększania zdolności do pracy osób starszych).

## 5. ZAKOŃCZENIE

Problem starzenia się społeczeństwa dotyka wiele europejskich krajów. Dane Eurostatu podając pogłębiającą się dysproporcję pomiędzy populacją osób w wieku emerytalnym w stosunku do ludzi młodych wskazują, że jest to proces nieuchronny. Prognozy demograficzne OZN prezentują drastyczny wzrost udziału ludności w wieku 65+ w populacji (z 13,3% w 2005 r. do 31,2% w 2050 r.). Średni wiek populacji w 2005 roku wynosił 36,8 lat, natomiast prognozy wskazują, że w 2050 r. będzie wynosił 52,4. W obliczu powyższych danych podjęcie działań niwelujących skutki tych zjawisk należy uznać za priorytetowe. W takiej sytuacji kraje dotknięte procesem starzenia się, w tym Polska, mogą postępować w dwojaki sposób. Po pierwsze

podjąć działania ukierunkowane na efektywniejsze wykorzystanie już istniejących zasobów ludzkich, lub - po drugie - ukierunkowane na zachęcenie ludności napływowej do osiedlania się w Polsce. Jeżeli imigranci będą pracowali, płacili podatki, jeżeli staną się częścią polskiej społeczności gospodarka na tym skorzysta. Istnieje jednak ryzyko, że wobec braku odpowiedniej polityki migracyjnej pojawią się getta imigrantów z biedniejszych krajów, co spowoduje wzrost bezrobocia, wydatków socjalnych i rozpad gospodarczy oraz szereg problemów natury tożsamościowej Polaków. Dlatego 'bezpieczniejszym' rozwiązaniem wydaje się być inwestowanie w podnoszenie potencjału intelektualnego mieszkańców kraju, w tym ludzi starszych.

Szerokie spektrum możliwości działań aktywizujących osoby starsze powinno być silnie skoordynowane z działaniami ukierunkowanymi na wzrost akceptacji społecznej tych osób, ich odrębności poddanej procesom fizyczno-biologicznym oraz psychicznym. W społeczeństwie polskim wciąż widoczna jest niska akceptacja społeczna tych osób [por. Łuczak 2005, s. 93]. Dlatego ważna jest uprzednia zmiana nastawienia reszty społeczeństwa z historycznie utrwalonymi negatywnymi stereotypami dotyczącymi starości, aby następnie osoby starsze mogły rozwijać swój kapitał intelektualny, wpływając na podnoszenie dobrobytu gospodarczo-ekonomicznego kraju.

## LITERATURA

- Bratnicki M., 2000, *Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza.
- Elastyczne formy zatrudnienia – efektywne zarządzanie zasobami rynku pracy*, STOS, Warszawa 2007.
- Fukuyama F., 2000, *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Politeja, Warszawa.
- Gajowiak M., Budzyńska A., Libertowska A., 2013, *Polityka społeczna wobec osób starszych – wybrane aspekty*, w: *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, M. Szczepański (red.), Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Klimczuk A., 2012, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie miasta Białystok*, Wydawnictwo Wiedza i Edukacja, Lublin.
- Łuczak M., *Dyskryminacja w oczach ludzi starszych*, w: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.
- Niezabitowski M., 2007, *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej. Problemy uczestnictwa społecznego*, Śląsk, Katowice.
- Perek-Białas J., Kocór M., 2005, *Partycypacja społeczna*, w: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.
- Raport Polska 2030*, Warszawa 2009.
- Rembiesz M., 2013, *Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – wybrane problemy*, w: *Reformowanie systemów emerytalnych – porównania i oceny*, M. Szczepański (red.), Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań.

- Spender J.C., 1996, *Making Knowledge the Basis of Dynamic Theory of the Firm*, Strategic Management Journal, nr 1.
- Staniszewski R., 2008, *Społeczna percepcja prywatyzacji w okresie transformacji systemowej w Polsce*, Forum Klubowe, nr 3 i 4.
- Starzenie się społeczeństw Europy i Centralnej Azji*. Wyzwanie dla Stowarzyszeń Krajowych Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy, 8 Konferencja Europejska Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy, grudzień 2009.
- Strojć Z., 2010, *Jak wykorzystać kapitał intelektualny ludzi starych?* w: *Elan vital v priestore medzigeneračných vzťahov*, Balogová B. (red.), Univerzita knižnica Prešovskej univerzity v Prešove.
- Synak B., 2000, *Pozycja społeczna ludzi starych w warunkach zmian ustrojowych i cywilizacyjno-kulturowych*, w: *Ludzie starzy w warunkach transformacji ustrojowej*, Synak B. (red.), Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Szatur-Jaworska B., 2000, *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, ASPRA-JR, Warszawa.
- Szczepański M., 2012, *Wprowadzenie*, w: *Ekonomiczne i społeczne aspekty reform emerytalnych – Polska i świat*, M. Szczepański (red.), Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Sztompka P., *Diagnoza stanu państwa – 2003*, www.eksporter.pl [dostęp: 03.09.2013].

## THE METHODS OF USING INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ELDERLY – SELECTED PROBLEMS

### Summary

In the face of the growing problem of an aging population, as evidenced by the predictions of various organizations (UN, Eurostat and CSO), the state faces the need to take measures aimed at alleviating the negative consequences of this process. One possible solution to these changes is to stimulate the development of intellectual capital of older people by promoting their social activity.

A broad spectrum of actions aimed at activating older people should be strongly coordinated with solutions targeted to increase public acceptance for those people (which in Poland is still very low), their differences subjected to physical, biological and mental processes. It is important, however, to change the attitude of the rest of society with its historically established negative stereotypes about old age. Subsequently, the elderly will be able to develop their intellectual capital, raising the economic well-being of the country.

The purpose of this article is, therefore, to propose methods to use the intellectual capital of the elderly, which would increase their acceptance by the rest of society and contribute to raising the welfare of the Polish economy. The use of this capital will also enable the reconstruction of national identity in the analyzed group - lost during the period of system transition.





Anna PRZEWOŻNA-SKOWROŃSKA\*,  
Sylwia WNUK, Monika BRENK

## **STRUKTURA BEZROBOCIA WŚRÓD LUDZI MŁODYCH I OSÓB STARSZYCH W MIEŚCIE POZNAŃ I POWIECIE POZNAŃSKIM**

Głównym celem artykułu jest przedstawienie sytuacji osób bezrobotnych i pozostających bez pracy na rynku pracy w mieście Poznań i powiecie poznańskim. Artykuł przedstawia strukturę osób bezrobotnych ze względu na wiek z podziałem na miasto Poznań oraz powiat poznański oraz opracowanie działań Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu mających na celu walkę z bezrobociem, takich jak: kursy i szkolenia, staże, wspieranie przedsiębiorczości i inne instrumenty rynku pracy.

W niniejszym artykule przedstawiono podział osób bezrobotnych ze względu na dwa kryteria: młodzi bezrobotni i poszukujący pracy jak również bezrobotni powyżej 50 roku życia na rynku pracy – ilość osób zarejestrowanych w urzędzie pracy, oferty pracy i aktywizacja zawodowa. Wykorzystano dane statystyczne z roku 2013 i miesięczne zestawienie zarejestrowanych osób w urzędzie pracy ze względu na wiek w miesiącu lutym 2014 roku.

Słowa kluczowe: bezrobotny, wiek, struktura, praca

### **1. DEFINICJA I RODZAJE BEZROBOCIA W POLSCE**

Sytuacja na rynku pracy, jaką można zaobserwować w Polsce na przestrzeni lat wskazuje, iż bezrobocie stało się jednym z ważniejszych problemów społeczno-gospodarczych dzisiejszych czasów, a jego zasięg przekracza nawet najbardziej pesymistyczne prognozy wskazywane na początku okresu transformacji [Budnikowski 2009, s. 225].

Bezrobocie definiowane jest jako zjawisko społeczne polegające na tym, że część osób zdolnych do pracy i deklarujących chęć jej podjęcia nie znajduje zatrudnienia z różnych powodów.

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

Według informacji podanej przez Główny Urząd Statystyczny bezrobotni to osoby w wieku 15-74 lata, które spełniają jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni, zmierzające do znalezienia pracy,
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały ją zagwarantowaną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące [GUS, źródło internetowe].

Dodatkowymi warunkami zaliczenia do kategorii bezrobotnych jest:

- zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy,
- brak uprawnień do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- niepobieranie świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, czy wychowawczego,
- niepodleganie ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu,
- nieposiadanie nieruchomości rolnej o powierzchni większej niż 2 ha,
- niepodjęcie pozarolniczej działalności,
- pozostawanie w niepełnosprawności umożliwiającej podjęcie zatrudnienia przynajmniej w połowie wymiaru czasu pracy.

Ponadto do bezrobotnych nie zalicza się osób uzyskujących dochód w wysokości przekraczającej połowę najniższego wynagrodzenia, a także osób tymczasowo aresztowanych lub odbywających karę pozbawienia wolności [Budnikowski 2009, s. 223].

Bezrobocie możemy podzielić na:

- frykcyjne (przejściowe) – powstałe w związku z powolnością przystosowania struktury podaży i popytu na siłę roboczą na niedoskonale funkcjonującym rynku pracy,
- strukturalne – powstaje w rezultacie niedopasowania struktury podaży i popytu na siłę roboczą, w aspekcie kwalifikacyjnym, zawodowym i regionalnym,
- koniunkturalne (cykliczne) wynikające z niedostatecznego popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego w gospodarce, co powoduje niski stopień wykorzystania wszelkich zasobów i zdolności produkcyjnych, a więc również i siły roboczej,
- dobrowolne – obejmujące osoby, które z różnych subiektywnych względów nie podejmują pracy zarobkowej,
- przymusowe – dotyczące osób, które mimo chęci do pracy nie zostają zatrudnione,
- jawne – dotyczące osób zarejestrowanych w urzędach pracy i uprawnionych do zasiłku,
- ukryte – obejmujące bezrobotnych nie zarejestrowanych w urzędach pracy, pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, okazjonalnie (dorywczo) lub pracujących na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji. Do tej grupy zaliczane są również osoby nie zwolnione z pracy, pomimo ich nieprzydatności,
- demograficzne – związane jest z wchodzeniem w latach dziewięćdziesiątych w wiek produkcyjny wyżu demograficznego z lat siedemdziesiątych,

- importowane – wynikające ze sprowadzania towarów zagranicznych, co zmusza krajowych producentów do ograniczania produkcji lub wręcz zamykania zakładów,
- sezonowe – wynika z sezonowości produkcji niektórych działów gospodarki, zwłaszcza tych, które wymagają dostosowania do warunków klimatycznych,
- klasyczne – wynikające z niezatrudniania do pracy, ze względu na wysokie zarobki już zatrudnionych pracowników.

Oraz ze względu na okres pozostawania bez pracy:

- bezrobocie krótkookresowe – do 3 miesięcy bez zatrudnienia,
- bezrobocie średniookresowe – od 3 do 12 miesięcy bez zatrudnienia,
- bezrobocie długookresowe – dotyczy osób pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy,
- bezrobocie długotrwałe – trwające dłużej niż 12 miesięcy [Batorska, 2005, s. 204-242].

Polska wyróżnia się wysokim poziomem bezrobocia, a za główną jego przyczynę uznaje się niedopasowanie między podażą siły roboczej, a zapotrzebowaniem na nią. Kwalifikacje zawodowe osób bezrobotnych istotnie się różnią, czego dowodem są pogłębiające się problemy pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Oznacza to, że bezrobocie nie wynika z niesprzyjającego stanu koniunktury, lecz jest uwarunkowane czynnikami strukturalnymi, takimi jak pozapłaćcowe koszty pracy.

Jednakże stopa bezrobocia jest wyraźnie zróżnicowana, w zależności od poszczególnych cech wpływających na spadek lub wzrost szans na znalezienie pracy przez bezrobotnych, do których należą: płeć, poziom wykształcenia, rodzaj poszukiwanej pracy, miejsce zamieszkania, czy wiek bezrobotnego.

Dla sytuacji na rynku pracy zasadnicze znaczenie ma struktura ludności według wieku, dlatego w niniejszym artykule przedstawiony został problem bezrobocia wśród osób starszych oraz ludzi młodych, czyli grup najbardziej narażonych na długookresowe poszukiwanie pracy oraz metody zmierzające do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych danych grup wiekowych [Wojciechowski 2008, s. 18].

## **2. STATYSTYKA BEZROBOCIA WŚRÓD POKOLENIA 50+**

### **2.1. Charakterystyka pokolenia 50+**

Na podstawie statystyki przygotowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu na koniec stycznia 2014 roku liczba ludności zamieszkałej w mieście Poznań i powiecie poznańskim wynosiła 886461 osób. Według stanu na koniec lutego 2014 roku liczba bezrobotnych w mieście Poznań i powiecie poznańskim wynosiła 21574 osób, a w tym aż 6248 osób zarejestrowanych jako bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia.

Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 35,7% ogółu ludności Polski, ale według prognoz GUS jej udział w roku 2040 wzrośnie do 50%. Jest to odzwierciedlenie wzrostu wskaźnika obciążenia demograficznego. Na zjawisko starzenia się ludności ma wpływ zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014, s. 70, 71].

Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykać na swojej drodze problemy utrudniające ich aktywność zawodową. Problemy dotyczą głównie potencjału zawodowego – niski poziom znajomości nowoczesnych technologii, znajomość języków obcych czy również mobilność.

Brak pracy wśród pokolenia 50+ jest również winą pracodawców, którzy uważają, że tacy pracownicy są mniej elastyczni, nie potrafią dostosować się do zmieniających się warunków pracy oraz mają problemy z opanowaniem nowych kwalifikacji. Problemem jest również niższe niż u pozostałych poziom wykształcenia i trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców i zmieniających się technologii. W powiecie poznańskim najwięcej osób spośród bezrobotnych w kategorii wiekowej 50+ są osoby bezrobotne długotrwale [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014, s. 72].

Na podstawie danych PUP w Poznaniu na koniec 2013 roku zarejestrowanych było 20 682 osób bezrobotnych, a w tym 6 128 osób powyżej 50 tego roku życia co stanowi 29,6% ogółu osób bezrobotnych. Według danych wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia w województwie Wielkopolskim był niższy aniżeli w aglomeracji poznańskiej i wynosił na koniec roku 2013 22,1% [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014, s. 70,71].

Przez ostatnie lata zwiększył się procent osób bezrobotnych w pokoleniu 50+ wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

**Tabela 1.** Struktura bezrobocia pokolenia 50+ w mieście Poznań i powiecie poznańskim

Lp.	Gmina	Liczba mieszkańców wg stanu na 31.01.2014r.	Bezrobotni / luty 2014		
			Ogółem	Kobiety	Powyżej 50 roku życia
1.	Ogółem	886461	21574	11181	6248
2.	Miasto Poznań	551627	13987	7079	4162
3.	Powiat Poznański	334834	7587	4102	2086

Źródło: opracowanie własne.

Rozkład struktury osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat z punktu widzenia kapitału ludzkiego oraz posiadanego wykształcenia jest niekorzystny ze względu na małe możliwości aktywizacyjne osób bezrobotnych – większość tych osób posiada wykształcenie średnie i niższe. Pokolenie 50+ to w większości osoby długotrwale bezrobotne, szukające zatrudnienia powyżej 12 miesięcy i stanowiły 34,4% spośród wszystkich osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014, s. 12].

## 2.2. Metody przeciwdziałania bezrobociu wśród ludzi starszego pokolenia

Powiatowy urząd pracy obowiązkowo przygotowuje dla osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia indywidualny plan działania w okresie 180 dni od dnia zarejestrowania. W ramach tego planu osoby poszukujące pracy mogą liczyć na propozycję zatrudnienia/ innej pracy, jak również różnych form aktywizacji do których zalicza się: szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, zatrudnienie subsydiowane – prace interwencyjne, roboty publiczne % [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014].

### 2.2.1. Wsparcie w podnoszeniu kompetencji/kwalifikacji

Z usług i instrumentów wspierających podnoszenie kwalifikacji mogą skorzystać wyłącznie osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy grupy osób poszukujących pracy (wymienione w art. 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Ustawa przewiduje pomoc na edukację, finansowaną ze środków Funduszu Pracy [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy]. Jej zakres obejmuje:

- szkolenia – zainteresowani mogą ubiegać się o skierowanie na nieodpłatne dla nich kursy, które na zlecenie urzędu pracy realizuje instytucja szkoleniowa lub wskazać na wolnym rynku ofertę, która im odpowiada. Po złożeniu wniosku mogą liczyć na sfinansowanie kosztów kursu do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia (około 11 tys. zł). Finansowane są koszty dojazdu i zakwaterowania jeśli te szkolenia odbywają się poza miejscem zamieszkania. Bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku na czas szkolenia, a także 20% zasiłku na dokończenie szkolenia, jeśli w jego trakcie znalazł pracę [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014];
- finansowanie studiów podyplomowych – zainteresowani mogą liczyć na sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia (około 11 tys. zł). Bezrobotni uczestnicy takich studiów otrzymują stypendium w wysokości 20% kwoty zasiłku, także gdy podejmą w ich trakcie pracę, do ukończenia programu;
- egzaminy – zainteresowani mogą ubiegać się o finansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, uprawnień zawodowych i uzyskania licencji zawodowych – do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia (około 3,7 tys. zł);
- pożyczki szkoleniowe – zainteresowani mogą starać się o pożyczkę na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia (około 14,6 tys. zł); pożyczka jest nieoprocentowana, do spłacenia w ciągu 18 miesięcy;

- przygotowanie zawodowe dorosłych – urząd pracy może zaproponować praktyczne kształcenie u pracodawców w dwóch formach: (1) przyuczenie do pracy, trwa 3-6 miesięcy i kończy się egzaminem w instytucji szkoleniowej, (2) praktyczna nauka zawodu, trwa 12-18 miesięcy, kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodach szkolnych i rzemieślniczych [PUP, źródło internetowe].

W roku 2013 Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu nadal realizował i realizuje nadal projekt „Lepsze jutro”. Źródłem finansowania projektu był Program Operacyjny Kapitał Ludzki VI oś priorytetowa: „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich” Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspierania aktywności zawodowej w regionie. Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych. Okres trwania projektu: 1 kwietnia 2008 roku – 31 grudnia 2014 roku.

Celem głównym jest objęcie wsparciem oraz zwiększenie możliwości podjęcia zatrudnienia lub uruchomienia własnej działalności gospodarczej 725 osób bezrobotnych (w tym 398 kobiet) zarejestrowanych w PUP, dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i zamieszkujących obszary wiejskie poprzez zastosowanie wybranych działań aktywizacyjnych. Grupa docelowa projektu to założenia osoby posiadające status bezrobotnego zarejestrowanego w urzędzie, w tym w szczególności: powyżej 50. roku życia.

W 2013 roku przeprowadzono działania aktywizujące dla grupy 735 osób (w tym udział w projekcie zakończyło 725 osób) poprzez:

- organizację kursów i szkoleń zawodowych dla 177 osób,
- organizację staży u pracodawców dla 295 osób,
- przyznanie jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej poprzedzone ukończeniem szkolenia „Własna firma” 263 osobom.

Beneficjenci w szczególności osoby powyżej 50 roku życia [Raport Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy 2014 s. 14].

### **3. STATYSTYKA BEZROBOCIA WŚRÓD LUDZI MŁODYCH**

#### **3.1. Charakterystyka młodego pokolenia**

Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, często w publikacjach naukowych nazywani pokoleniem Y to osoby definiowane jako urodzeni w latach 1980-2000, korzystający z ogromnego postępu technologicznego, reformy edukacyjnej i wiedzący o byłym ustroju jedynie z opowieści.

Tymczasem opisując strukturę osób bezrobotnych w Polsce wyodrębnić można aż 6 grup wiekowych: 18-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64.

Zatem do najmłodszego pokolenia osób obecnych na rynku pracy należą osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata. Jednakże ze względu na tendencje przedłuża-

nia etapu edukacyjnego, a tym samym odsuwania momentu rozpoczęcia pierwszej pracy, młodość zaczyna się ponad miarę wydłużać. W związku z powyższym w artykule przeanalizowano sytuacje na rynku pracy dwóch grup wiekowych zaliczanych do młodego pokolenia: 18-24 oraz 25-34 lata. Jak wygląda ich sytuacja na rynku pracy?

Teoretyzując młodzi pracownicy posiadają wyższy niż starsi poziom wykształcenia, przy tym ich wiedza jest aktualna. Na ich korzystną pozycję powinien również wpływać fakt, iż w większości potrafią biegle obsługiwać komputer, znają języki obce, są bardziej skłonni do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i innych umiejętności [Kowaleski i Szukalski 2008, s. 24]. Jednakże nie posiadają doświadczenia zawodowego, a wiedzę zdobywają głównie uczęszczając do odpowiednich szkół [Zielonkova 1982, s. 58].

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest trudna. Polska młodzież ma problemy zwłaszcza ze znalezieniem pracy pokrywającej się z ich wyuczonym zawodem. Przyczyn takiej sytuacji może być kilka.

Głównym problemem bezrobocia wśród ludzi młodych jest ich nadreprezentatywność. Ilość osób stających się posiadaczami dyplomu ukończenia wyższej uczelni wciąż rośnie, lecz nie idzie za tym podniesienie poziomu kwalifikacji, użytecznych z punktu widzenia pracodawcy.

Istotnym problemem jest również niedopasowanie systemu edukacji do zmieniających się wymogów rynku pracy oraz upodobanie młodych ludzi do wyboru kierunków studiów stwarzających umiarkowane perspektywy zatrudnieniowe [Budnikowski 2009, s. 236].

Sytuację pogarsza fakt, iż młodzi Polacy nie dość, że należą do roczników wyżowych (co przekłada się na sporą konkurencję), to dodatkowo, ich moment wejścia na rynek pracy zbiegł się w czasie z pogorszeniem sytuacji gospodarczej – zarówno w Polsce, jak i na świecie.

Sytuacja osób młodych na rynku pracy w powiecie poznańskim również nie napawa optymizmem.

### **3.2. Struktura bezrobocia wśród młodego pokolenia w mieście Poznań i powiecie poznańskim**

Według stanu na koniec września 2013 r., liczba ludności mieszkającej w Poznaniu wynosiła 548,6 tys., co stanowiło 15,8% ludności zamieszkującej województwo wielkopolskie.

Przeciętne zatrudnienie w 2013 r. ukształtowało się na poziomie 138,6 tys. osób i w porównaniu z 2012 r. zmniejszyło się o 1,7%. W skali województwa przeciętne zatrudnienie w Poznaniu stanowiło 22,8%.

Według stanu na koniec grudnia 2013 r., liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu wyniosła 13530 osób, natomiast w powiecie poznańskim 7152 osoby [GUS, źródło internetowe].

Dane Powiatowego Urzędu Pracy dotyczące bezrobocia w mieście Poznań oraz powiecie poznańskim, wskazują, iż liczba osób bezrobotnych w 2013 r. wynosiła odpowiednio:

- w powiecie:
  - a) 930 osób w wieku 18-24, co stanowiło 13% ogółu bezrobotnych w powiecie,
  - b) 2096 osób w wieku 25-34, stanowiących 29,3% wszystkich bezrobotnych w powiecie poznańskim;
- w mieście Poznań:
  - a) 1231 osób w wieku 18-24, co stanowiło 9,1% bezrobotnych w mieście Poznań,
  - b) 4099 osób w wieku 25-34, stanowiących aż 30,3% wszystkich bezrobotnych w mieście Poznań.

Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w 2013 roku to osoby w wieku od 25 do 34 lat stanowiły najliczniejszą grupę bezrobotnych, wynoszącą aż 30% ogółu, mimo, iż procentowy udział tej grupy spadł w porównaniu do 2012 roku o 2 punkty procentowe.

Odnotowano również spadek liczby osób bezrobotnych w grupie osób najmłodszych tj. w wieku 18-24 lata, które w 2012 roku stanowiły 10,5% ogółu, a w 2013 roku 9%.

Badania wykazują, iż bardzo duży wpływ na poziom zatrudnienia wśród ludzi młodych ma ich wykształcenie.

W celu porównania danych statystycznych, przedstawiających problem bezrobocia wśród absolwentów szkół stworzony został wskaźnik bezrobocia, stanowiący procentowy udział liczby absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni w stosunku do ogółu absolwentów kończących szkoły.

Wskaźnik bezrobocia dla absolwentów poszczególnych typów szkół wyniósł:

- 19,89% - dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,
- 13,58% - dla absolwentów techników i szkół równorzędnych,
- 9,76% - dla absolwentów liceów profilowanych,
- 3,89% - dla absolwentów policealnych studiów zawodowych,
- 3,00% - dla absolwentów liceów ogólnokształcących,
- 2,29% - dla absolwentów wyższych uczelni.

Dane wskazują, iż najniższy wskaźnik bezrobocia zanotowano wśród absolwentów uczelni wyższych, jednakże wskaźnik ten nie wynika niestety ze szczególnie dobrej sytuacji tych osób na rynku pracy, lecz z faktu, że na poznańskie uczelnie uczęszczają osoby z całej Polski, a większość przyjezdnych absolwentów po skończeniu studiów wraca do rodzinnych miast i tam poszukuje pracy. Wskaźnik ten byłby wyższy, gdyby odnosił się jedynie do mieszkańców Poznania i powiatu poznańskiego, będących absolwentami poznańskich uczelni wyższych [Raport Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego w 2013 roku].

Problem w znalezieniu pracy wśród ludzi młodych polega zatem z jednej strony na barku wykształcenia, z drugiej zaś na przekonaniu, iż po ukończeniu uczelni wyższej nie ma konieczności uzyskiwania dalszych kwalifikacji zawodowych, które mogły poprawić sytuację młodego pokolenia na rynku pracy. Niestety prak-



tyka pokazuje, że w dzisiejszej szybko zmieniającej się rzeczywistości raz zdobyte wykształcenie wiąże się z koniecznością nieustannego uzupełniania. Na obronę młodych osób trzeba jednak zaznaczyć, że nabywanie kolejnych kwalifikacji, odbywających się zazwyczaj w drodze uczestnictwa w kursach lub szkoleniach wiąże się na ogół z ponoszeniem środków finansowych, na które z racji braku stałego wynagrodzenia nie stać młodych ludzi [Budnikowski 2009, s. 236-237]. Jak wobec tego działania w sferze polityki społecznej podjąć, by sytuacja ludzi młodych na rynku pracy uległa poprawie?

### 3.3. Metody przeciwdziałania bezrobociu wśród ludzi młodych

W dzisiejszych czasach bezrobocie niewątpliwie najbardziej dotyka młodych ludzi, zwłaszcza absolwentów i jest fundamentalnym zagrożeniem startu zawodowego, a także główną barierą blokującą zaspokojenie potrzeb i aspiracji młodych ludzi. By złagodzić jego skutki rząd jako najwyższy organ w państwie musi podjąć środki zaradcze, a w jego ślady powinny pójść samorządy terytorialne, jako organy terenowe, mające bezpośredni kontakt z pracownikami.

Do takich działań należą głównie:

- organizowanie darmowych kursów i szkoleń zarówno indywidualnych, jak i zawodowych, szkoleń z aktywnego poszukiwania pracy, dzięki Klubom Pracy oraz finansowanie egzaminów i licencji.

Przeznaczeniem Klubów Pracy jest organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Uczestnicy zajęć mają szansę nauczyć się m. in. aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy, asertywnej postawy, nabyć umiejętności prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, poznać techniki komunikacji werbalnej i niewerbalnej, czy poznać strategię pokonywania barier w zatrudnieniu. Kursy oraz szkolenia zawodowe mają natomiast na celu podniesienie kwalifikacji, zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub własnej działalności gospodarczej. Dzięki szkoleniom młodzi ludzie mają możliwość doskonalenia swoich umiejętności i poszerzania wiedzy zdobytej na szczeblach edukacji. Jest to niezwykle ważne, gdyż badania nad skutecznością różnych rodzajów subsydiowania zatrudnienia prowadzą do wniosku, że tylko poprawa kwalifikacji bezrobotnych może wpłynąć na zwiększenie szans na zatrudnienie, w szczególności w przypadku:

- braku kwalifikacji zawodowych,
- konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji,
- utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie,
- braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w okresie 6 miesięcy od zakończenia szkolenia 61,1% uczestników tej formy podnoszenia kwalifikacji podjęło pracę. Wskazuje to na niezwykle skuteczną tego rodzaju aktywizacji bezrobotnych;

- staże jako droga do zatrudnienia.

Staż jest popularnym instrumentem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych stosowanym przez Urzędy Pracy.

Staż umożliwia osobie bezrobotnej nabycie niezbędnych umiejętności praktycznych do pozyskania przyszłego zatrudnienia oraz zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy pomiędzy organizatorem stażu i bezrobotnym. Po odbyciu stażu pracodawca wydaje opinie o nabytych przez bezrobotnego kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych, która może posłużyć jako referencje dla przyszłych pracodawców i otworzyć „furtkę” do pracy.

Podejmowanie praktyk i staży jest bardzo istotne w czasach, gdy na rynku panuje wysoka konkurencja. Młodzi ludzie poszukujący zatrudnienia posiadają obszerną wiedzę akademicką, lecz często nie mogą pochwalić się odpowiednim doświadczeniem zawodowym i praktycznym przygotowaniem do pracy – tak bardzo cenionym wśród oferujących pracę. Stworzenie możliwości nabycia cennego doświadczenia, którego atutem jest wiedza praktyczna to niewątpliwie główną cechą staży. Dodatkowo dają one możliwość szlifowania umiejętności takich jak: komunikacja interpersonalna, praca w grupie, radzenie sobie w sytuacjach stresowych itp. Nierzadko staż prowadzi też do zatrudnienia w firmie, w której się odbywa.

Niewątpliwie istotną zaletą stażu jest to, że firmę, w której mógłby się odbywać staż można wybrać samodzielnie. Korzystając z takiej alternatywy można zaproponować realizację stażu w firmie, która będzie dla osoby bezrobotnej mniejszą lub większą konkurencją, gdy ta będzie chciała w przyszłości otworzyć własną działalność gospodarczą lub takiej, która mogłaby być jednym z jej późniejszych klientów. Daje to możliwość zdobycia informacji dotyczących sposobu działania firmy z branży oraz nawiązania przydatnych w przyszłości kontaktów pracę [Raport Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego w 2013 roku].

- dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Alternatywą do podjęcia pracy najemnej jest samozatrudnienie. W gospodarce rynkowej jest to nie mniej ważna droga do zatrudnienia i uzyskania dochodów. O dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej może ubiegać się każda osoba mająca więcej niż 18 lat, zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako bezrobotna, która wcześniej nie otrzymała z Funduszu Pracy lub z innych środków publicznych bezwrotnego wsparcia finansowego na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, pod warunkiem, że spełnia wymagania (takie jak złożenie prawidłowo sporządzonego, kompletnego wniosku wraz z biznesplanem i innymi wymaganymi załącznikami) oraz, że działalność ta byłaby jej pierwszą działalnością gospodarczą.

*Wysokość przyznanego bezrobotnemu wsparcia na podjęcie działalności przydzielana jest na podstawie potrzeb, które wykazane zostały w ramach starania się o dotację. Często beneficjenci zobowiązani są do posiadania wkładu własnego, ponieważ dotacja może być udzielana w formie zaliczki [www.zielonalinia.gov.pl; dostęp: 16.04.2014 r.].*

Jednakże tylko 8% bezrobotnych deklaruje chęć podjęcia własnej działalności gospodarczej. Przyczyną takiego stanu są liczne obawy młodych ludzi dotyczące

braku odpowiednich umiejętności, doświadczenia, ryzyka związanego z niepowodzeniami, czy stratami. Głównym czynnikiem zniechęcającym do założenia firmy jest brak pieniędzy na tzw. „wkład własny” [Kowaleski i Szukalski 2008, s. 64-65].

Dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest jednak bardzo skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych, gdyż badania wykazują, iż mniej niż 5 procent osób spośród otrzymujących ten rodzaj wsparcia powróciło do rejestru osób bezrobotnych [Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia, źródło internetowe: [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl); dostęp: 16.04.2014 r.]. Samozatrudnienie daje również możliwość samodzielnego zarządzania własną karierą zawodową, czasem, a co za tym idzie pozwala na poświęcenie większej uwagi sprawom osobistym i rodzinnym [Sadowska-Snarska, Augustyn i Skibicka-Sokołowska 2011, s. 43].

#### 4. ANALIZA PORÓWNAWCZA SYTUACJI OSÓB BEZROBOTNYCH ZE WZGLĘDU NA WIEK

Tabela 2. Analiza porównawcza dwóch pokoleń jako osoby bezrobotne

Działalność / sytuacja bieżąca	Młode pokolenie	Pokolenie 50+
Wykształcenie	Wyższe	Średnie i niższe
Znajomość technologii	Wysoka	Niska
Doświadczenie	Bardzo niskie lub brak	Wysokie, znajomość dziedziny, w której pracowali
Znajomość języków obcych	Wysoka	Wysoka lub niska – zależność wynika z doświadczenia zawodowego
Podnoszenie kompetencji zawodowych	Szkolenia, kursy – brak granicy wiekowej	Szkolenia, kursy – brak granicy wiekowej
Projekty finansowane ze środków PUP	„Dla osób do 30 roku życia” Staże „Własna firma” „Twoja kariera – Twój wybór”	„Dla osób po 50 roku życia” „Lepsze jutro” „Dla osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy - długotrwale bezrobotnych” „Praca nasz cel” „Własna firma”
Udział w szkoleniach zawodowych	120 osób	438 osób
Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	24 osoby	84 osoby
Zajęcia aktywizacyjne	118 osób	495 osób

Źródło: opracowanie na podstawie danych statystycznych z PUP Poznań.

## 5. PODSUMOWANIE

Na przestrzeni ostatnich lat bezrobocie stało się jednym z głównych problemów społeczno-gospodarczych w Polsce. W dużej mierze problem braku pracy dotyczy osób młodych, które nie posiadają jeszcze doświadczenia zawodowego oraz osób starszych, często posiadających kwalifikacje niedostosowane do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Wiek rzeczywiście jest czynnikiem utrudniającym znalezienie pracy, lecz należy traktować go jako złożoną barierę, na którą wpływ ma wiele innych czynników takich jak: poziom wykształcenia, czy miejsce zamieszkania.

Należy pamiętać, że główną przyczyną problemów w znalezieniu pracy nie jest sam wiek, lecz strukturalne niedopasowanie popytu i podaży pracy. Dodatkowo wzrost zatrudnienia, a co za tym idzie spadek bezrobocia hamowany jest przez wysokie pozapłacowe koszty pracy oraz świadczenia społeczne.

Zatem obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce wymaga działań zarówno w obszarze samego rynku pracy jak i reform strukturalnych w obszarze edukacji i zabezpieczenia społecznego.

Należy przy tym pamiętać o istniejących już sposobach walki z bezrobociem, kładąc nacisk na aktywne wsparcie osób bezrobotnych, promowanie zatrudnienia, aktywizację zawodową oraz wspomaganie miejsc pracy.

## LITERATURA

- Budnikowski T., 2009, *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Instytut Zachodni, Poznań.
- Kowaleski J.T., Szukalski P. (red.), 2008, *Pomyślnie starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź.
- Powiatowy Urząd Pracy Poznań, 2014, *Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego w 2013 roku*, Poznań.
- Powiatowy Urząd Pracy Poznań, 2014, *Sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy*, Poznań.
- Sadowska-Snarska C., Augustyn A., Skibicka-Sokołowska E., 2011, *Aktywizacja zawodowa osób po 50 roku życia. Dobre praktyki z Włoch*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.
- Wojciechowski W., 2008, *Skąd się bierze bezrobocie*, Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju FOR, Warszawa.
- Zielonkowska I. (red.), 1982, *Ludzie starsi w Polsce – ich warunki i potrzeby*, Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPPiSS, Warszawa.
- Zioło Z., Rachwał T. (red.), 2005, *Przedsiębiorczość a współczesne wyzwania cywilizacyjne*, MiWa, Kraków.
- www.pup.poznan.pl [dostęp: 24.04.2014].

www.stat.gov.pl [dostęp: 18.04.2014].  
www.zielonalinia.gov.pl

## **STRUCTURE OF UNEMPLOYMENT AMONG YOUNG AND OLDER PEOPLE IN THE CITY OF POZNAN AND THE DISTRICT OD POZNAN**

### Summary

The problem of unemployment concerns mostly young people who do not have professional experience and older people whose qualifications are usually unadjusted to the fast-changing requirements of the labour market.

Age is in fact one of the discriminative criteria in the process of recruitment, however it has to be treated as a very complex barrier that is influenced by many factors, such as educational degree or place of residence. It is important to remember that age is not the main obstacle in the process of job-hunting, in fact it is the structural incompatibility of demand and supply in the labour market.

Additionally increase in employment and consequently the reduction of unemployment is suppressed by the high non-financial work costs and social benefits. Therefore, contemporary situation in the labour market in Poland requires activities in the labour market area itself but also structural reforms in the fields of education and social security. It is important to remember about the existing ways of combating unemployment, especially about the active support for unemployed, employment promotion, professional activation and the support for workplaces.



Michał TRZISZKA\*

## **DZIAŁALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCZA ON-LINE OSÓB STARSZYCH**

Celem niniejszej publikacji była ocena przedsiębiorczości internetowej osób starszych i określenie kierunku jej rozwoju w przyszłości. Analiza danych statystycznych wskazuje na to, że w ostatnim czasie doszło do rozwoju umiejętności obsługi komputera w grupie wiekowej 50+ w Polsce. Wbrew powszechnej opinii, wpływ starzenia się społeczeństwa nie ma negatywnego wpływu na aktywność przedsiębiorczą seniorów. Autor publikacji szczegółowo analizuje problem wykluczenia cyfrowego, który dotyczy osób pozbawionych dostępu do internetu oraz innych nowoczesnych form komunikacji. Próbuje odpowiedzieć na pytanie, czy prowadzenie działalności gospodarczej zdalnie, stanie się wkrótce atrakcyjnym sposobem na życie osób w wieku przedemerytalnym. Istotną kwestią poruszaną w pracy są skuteczne sposoby aktywizacji seniorów, tj. szkolenia, programy unijne, czy rola Uniwersytetu Trzeciego Wieku w edukacji informatycznej. Z biegiem lat polskie społeczeństwo przyjmie za coś naturalnego wykorzystywanie internetu do prowadzenia własnego biznesu. Żeby nadążyć za postępem naukowo-technicznym, współczesne społeczeństwo musi uczyć się przez całe życie, również w wieku dojrzałym, co jest kluczową kwestią dla pozostania aktywnym zawodowo, korzystając z internetu. Autor publikacji porównuje Polskę z innymi krajami Unii Europejskiej. W pracy jest mowa o kształtującym się trendzie, który już wkrótce zmieni postrzeganie internetu w oczach seniorów. Wkrótce bowiem przekonają się, jakie możliwości daje założenie sklepu internetowego lub innej działalności online, praktycznie bez wychodzenia z domu.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość seniorów, działalność gospodarcza osób starszych, senior w internecie, osoby starsze on-line, przedsiębiorczość grupy 50+ w Polsce

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Zarządzania Produkcją i Logistyki.

## 1. WPROWADZENIE

Celem poznawczym publikacji jest analiza przedsiębiorczości internetowej osób starszych. Praca powstała na podstawie obserwacji rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem branży e-commerce. Wykorzystane metody badawcze to analiza danych statystycznych oraz wspomniana wcześniej obserwacja.

W ostatnich latach doszło do rozwoju umiejętności obsługi komputera i poszerzenia wiedzy o internecie oraz wykorzystania jego zasobów w grupie wiekowej 50+. Osoby starsze wykorzystują sieć do handlu, eksportu, promocji swojej firmy oraz budowania marki.

Poziom kompetencji cyfrowych w Polsce jest zadowalający. Już w 2000 roku Sejm podjął uchwałę o budowie społeczeństwa informacyjnego w Polsce. Z danych statystycznych wynika, że o wytycznych rządowego planu cyfryzacji wie około 30 proc. osób w grupie wiekowej 45+. Coraz więcej ludzi dorosłych korzysta z technologii cyfrowych w domu, ma dostęp on-line m.in. do usług zdrowotnych oraz sklepów internetowych. Kontakt ze światem internetu sprawia, że osoby starsze decydują się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w sieci. Żeby zacząć stawiać pierwsze kroki w biznesie przyszli przedsiębiorcy biorą udział w projektach typu „Inkubator dojrzałej przedsiębiorczości”, które są dofinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Kapitał Ludzki. Uczestnicy projektu biorą udział w szkoleniach z zakresu prowadzenia przedsiębiorstwa, pisania biznesplanu, warsztatach edukacyjnych oraz spotkaniach doradczych z ekspertami ds. zarządzania. Na co dzień osoby starsze mogą liczyć na merytoryczne wsparcie osób młodszych ze swojego otoczenia, np. członków rodziny, dla których środowisko internetowe jest czymś naturalnym. Na przekór stereotypom dotyczących osób w podeszłym wieku, wiele nowopowstałych przedsiębiorstw opiera swoją działalność na rzeczywistości wirtualnej, np. w formie sklepu internetowego, platformy eksperckiej czy portalu.

## 2. PROBLEM WYKLUCZENIA CYFROWEGO

Innowacyjne technologie w znacznym stopniu zdominowały dzisiejszą rzeczywistość, wpływając na świadomość, styl życia i zachowanie ludzi, w związku z czym trudno funkcjonować bez ich znajomości. W ostatnich latach media nagłaśniają problem wykluczenia cyfrowego, który dotyczy osób pozbawionych dostępu do internetu oraz innych nowoczesnych form komunikacji. Jest on następstwem szybkiego rozwoju technologii informatycznych, który doprowadził do zwiększenia przepaści między osobami korzystającymi z komputera i tymi, które nie miały z nim styczności. Seniorzy, którzy w pracy zawodowej nie zdążyli się nauczyć obsługi komputera, zostali skazani na wykluczenie cyfrowe. Obecnie mówi się



o nowym rodzaju uwarstwienia społecznego, którego kryterium polega na kwestii połączenia z siecią. Warto zwrócić uwagę na to, że omawiane zjawisko nie dotyczy wyłącznie dostępu do internetu. Wiąże się również z brakiem umiejętności posługiwania się internetem oraz nieznajomością języków obcych, co utrudnia surfowanie w sieci. Według badań CBOS 23 proc. osób w wieku 55-64 i 6 proc. osób powyżej 65 lat korzysta z internetu [Zespół w Gospodarce.pl 2013, źródło internetowe].

Mamy do czynienia z ostatnim pokoleniem, które zostało wychowane na papierowej książce. Obecnie dzieci uczą się obsługi komputera już od najmłodszych lat. Rodzi się pytanie: co zrobić, żeby włączyć do cyfrowego społeczeństwa osoby przywiązane do wydań papierowych? Istnieje szereg działań, które sprzyjają dostosowaniu się osób w podeszłym wieku do wykorzystania internetu do komunikacji, rozrywki, zdobywania informacji i prowadzenia własnego biznesu. Przykładem jest elektroniczna platforma szkoleniowa uruchomiona 21 stycznia 2013r., na której można zrobić bezpłatnie dodatkowe szkolenia z obsługi komputera. Wystarczy wejść na stronę [www.cyfrowi.eu](http://www.cyfrowi.eu) i się zalogować. Loginy i hasła użytkownicy otrzymują na początku szkolenia. Na platformie dostępne są kursy z zakresu: podstaw obsługi komputera i zasad pracy w systemie, organizacji zarządzania danymi, edytora tekstów – Open Office Writer, arkusza kalkulacyjnego – Open Office Calc, przeglądarki internetowej i zdobywanie informacji, obsługi poczty elektronicznej oraz podstaw zachowania bezpieczeństwa w sieci.

Dostrzegalny w ostatnim czasie problem przedwczesnego „wypychania” z rynku pracy osób w wieku okołoemerytalnym, skutkuje wykorzystaniem ich potencjału intelektualnego w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej online, głównie w branży handlu elektronicznego. Niski poziom kompetencji miękkich, tj. praca zespołowa, planowanie, organizacja czy autoprezentacja, korygowany jest na szkoleniach oferowanych osobom w podeszłym wieku. Usługa szkoleniowa ma na celu utrzymanie aktywności zawodowej pracowników w wieku okołoemerytalnym poprzez podniesienie świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z pozostawania aktywnym zawodowo na rynku pracy.

Dzięki temu, osoby w wieku 50+ przekonują się do tego, że warto pozostać aktywnym zawodowo na rynku pracy niemal przez całe życie. Wybór kryteriów opartych na wykonywanym zawodzie stwarza problem klasyfikacji osób nieaktywnych i bezrobotnych, czyli około 55% społeczeństwa. Osoby nieaktywne zawodowo są podzielone na dwie grupy społeczno-zawodowe: emerytów i inne osoby niewykonyjące działalności zawodowej [Bremond, Couet i Davie 2008, s. 184].

### **3. SPOSOBY AKTYWIZACJI SENIORÓW, KTÓRZY NIE POSIADAJĄ UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNYCH**

Komputer i internet to bez wątpienia narzędzia, do których trzeba przekonać seniorów. Bez nich nie da się w pełni uczestniczyć w wydarzeniach współczesnego

świata – ten argument na najczęściej wpływa na zmianę nastawiania osób starszych. Nawet jeśli osoba starsza ma genialny pomysł na biznes to bez ogólnej orientacji w sieci, nie wypromuje i nie sprzeda swojego produktu lub usługi. Kształcenie seniorów wspiera Unia Europejska, przeznaczając fundusze na programy edukacyjne. Jedną z form wsparcia merytorycznego jest program Grundtvig, który dotyczy niezawodowej edukacji osób dorosłych i wspiera współpracę na poziomie europejskim w tym obszarze. Nazwa programu pochodzi od nazwiska Mikołaja Grundtviga, duńskiego filozofa, poety, pedagoga i teologa, założyciela pierwszego uniwersytetu ludowego i autora koncepcji uczenia się przez całe życie. Program obejmuje przede wszystkim grupy wymagające szczególnego wsparcia, m. in. osoby starsze i osoby o niskich kwalifikacjach. Polega na rozwoju kompetencji takich jak: nauka języków obcych, umiejętności informatyczne, kompetencje społeczne i obywatelskie, umiejętność uczenia się, przedsiębiorczość, edukacja konsumencka. Podstawowym celem programu jest reagowanie na wyzwania edukacyjne związane ze starzeniem się populacji w Europie oraz wsparcie adresowane do osób dorosłych, polegające na uzupełnieniu ich wiedzy i kompetencji. Wśród dotychczasowych beneficjentów programu Grundtvig znajdują się: Uniwersytety Trzeciego Wieku, Centra Kształcenia Ustawicznego, instytucje kultury, władze regionalne, lokalne i podlegające im placówki, stowarzyszenia i fundacje, uczelnie oraz inne ośrodki edukacyjne.

Z przeprowadzonych przez GUS badań wynika, że zainteresowanie szkoleniami informatycznymi nie zmienia się w Polsce od lat. Osoby, które nie uczestniczyły w szkoleniach komputerowych w czasie trzech lat poprzedzających badanie, wykazywały jako główną przyczynę brak takiej potrzeby ze względu na posiadane wystarczające umiejętności. Takich odpowiedzi udzieliło 14,4% Polaków w wieku 16-74. W 2007 r., podobnie jak w innych latach, dla osób kiedykolwiek korzystających z internetu, największe znaczenie miała samodzielna praca (66,4% respondentów) lub praca wspomagana pomocą kreatywnych przyjaciół lub krewnych (64,3%) [Karski 2008, s. 75-78]. Przedsiębiorczy seniorzy nie mają wyboru: bez znajomości mechanizmów działających w sieci, nie poradzą sobie z prowadzeniem własnego biznesu online.

Nauka obsługi komputera i internetu odbywa się także na wspomnianych wcześniej Uniwersytetach Trzeciego Wieku. Przekazywanie wiedzy na temat podstaw informatyki, a następnie doskonalenie umiejętności praktycznych, stało się podstawowym zadaniem instytucji zajmujących się edukacją dorosłych. Celem zajęć z tego zakresu jest aktywizacja seniorów i włączenie ich do systemu ustawicznej edukacji oraz przekazanie umiejętności w zakresie obsługi komputera czy znajomości języków obcych. Szkolenia muszą być stosunkowo krótkie ze względu na malejącą przyswajalność wiedzy z wiekiem. Z czasem w kursach komputerowych zaczną uczestniczyć coraz starsi słuchacze, ponieważ emeryci-juniorzy opanowali już podstawowe umiejętności.

#### **4. KONFRONTACJA POLSKICH TRENDÓW Z EUROPEJSKIMI**

Gdy mówimy o kształceniu człowieka dorosłego, bądź seniora, warto w sposób szczególny przeanalizować ten proces w świetle założeń teorii kształcenia wielostronnego. U źródeł teorii leży przekonanie, że osobowość jest stopniowo harmonizującą się całością, a celem oddziaływań dydaktycznych jest homo concord – człowiek pełny, zachowujący wewnętrzną harmonię. Przedmiotem teorii wielostronnego kształcenia jest rozwój człowieka pod wpływem kształcenia i to nie tylko szkolnego. W procesie nauczania wyróżnia się trzy główne składowe: nabywanie wiedzy, umiejętności oraz emocjonalne nastawienie uczenia do nauki [Czarkowski 2012, s. 35-36]. Nikt nie jest za stary, by się uczyć – to słowa Marji Liisy Toivanen z Finlandii wypowiedziane podczas konferencji pt. „Seniorzy w nowoczesnym społeczeństwie europejskim. Nowe technologie – moda czy konieczność?” zorganizowanej przez Wojewódzką Bibliotekę Publiczną w Krakowie. Trudno nie zgodzić się z tą tezą, skoro sprawni intelektualnie ludzie starsi mają dużo wolnego czasu, który chcą dobrze spożytkować. Są w stanie nadążyć za nowymi trendami i możliwościami, jakie daje im globalna sieć. Jeśli zrozumieją podstawy działania internetu, to w dalszej aktywności w wirtualnym świecie pomoże im intuicja, ponieważ wszystkie operacje dążą do maksymalnego uproszczenia. Zamiast instrukcji obsługi lub porad mentora, osoby starsze są w stanie uczyć się na zasadzie prób i błędów. Podopieczni fundacji Foibe z Vantaa k. Helsinek potrafią korzystać z nowoczesnych telefonów komórkowych oraz komputerów, ponieważ bez tych urządzeń trudno funkcjonować w Finlandii.

Podczas międzynarodowej konferencji w Wojewódzkiej Bibliotece Publicznej goście z Niemiec, Francji, Finlandii oraz polscy gospodarze rozmawiali na temat oswojania nowych technologii. Tego typu spotkania dają ogłęd na to, jak polscy seniorzy wypadają na tle swoich rówieśników z innych państw europejskich. Jako społeczeństwo nie mamy powodów do kompleksów, czy poczucia słabszym ze względu na gorszą sytuację. Kraje lepiej rozwinięte gospodarczo i cywilizacyjnie, borykają się z tymi samymi problemami, co Polska, a nawet uczą się od nas.

#### **5. KONCEPCJA LIFE LONG LEARNING**

Obecnie modny staje się trend edukacji przez całe życie poprzez udział w szkoleniach. Żeby nadążyć za postępem naukowo-technicznym, trzeba uczyć się przez całe życie, również w wieku dojrzałym, co jest kluczową kwestią dla pozostania aktywnym zawodowo, korzystając z internetu. Jest duże wyzwanie dla całego społeczeństwa, które walczy o przetrwanie na rynku pracy. Osoby przedsiębiorcze zakładają własną działalność, nawet powyżej 50. roku życia. Koncepcja Life Long Learning jest jednym z ważniejszych elementów kapitału ludzkiego Unii Europej-

skiej, który wpływa na to, że gospodarka dynamicznie się rozwija i korzystnie wypada na tle innych krajów. Koncepcja ta zakłada, że należy tworzyć innowacyjne sposoby zdobywania wiedzy, inwestować w naukę oraz upowszechnić dostęp do zasobów wiedzy, co nadaje wysoką rangę edukacji. Od najmłodszych lat należy wpajać społeczeństwu, że zdobywanie nowych informacji zaowocuje w przyszłości. Wiedza nabyta w szkole to podstawa, na którym można wykształcić potężną jednostkę permanentnie poszerzającą swoje horyzonty. Tak ukształtowana jednostka jest skazana na sukces w swoim zawodzie, co przekłada się na jej zysk finansowy.

Humanistyczna koncepcja uczenia się przez całe życie nabiera kluczowego znaczenia w grupie osób w wieku 50+, które częstokroć stają się ofiarami marginalizacji zawodowej ze względu na swoją niekompetencję lingwistyczną czy informacyjną. Wyniki badań wskazują na to, że wraz z wiekiem spada nasza motywacja do zdobywania nowych umiejętności i informacji. Zgodnie z raportem PARP „Bilansu Kapitału Ludzkiego” z 2012 r. jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata doksztalało się w jakiegokolwiek formie w roku poprzedzającym badanie. Najbardziej bierną grupą wśród tych osób byli ludzie starsi – w grupie bezrobotnych 50-64 lata 88% nie doksztalało się w żaden sposób, natomiast wśród pracujących było to 78%. Wola uczestnictwa w kursach i szkoleniach spada wraz z wiekiem – w grupie 50-59/64 lata deklaruje ją jedynie 9% [Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce 2013, źródło internetowe]. Wobec tego należy wysnuć następujący wniosek: młode pokolenia muszą poznać wartość zdobywania nowych kompetencji, żeby stać się konkurencyjnymi na rynku pracy. Ze względu na stopniową zmianę świadomości osób starszych i ich planach związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, prognozuje się wzrost zainteresowania szkoleniami, które pomogą w oswojeniu komputera i internetu. Motywacja materialna związana z zarabianiem w sieci zwycięży z obawami dotyczącymi kompleksu wieku, niesprawności ruchowej czy nieznajomości języków obcych. Jeśli potencjalni kursanci znają sens zdobywania nowych kompetencji, to nic nie staje na przeszkodzie, żeby otworzyć własny biznes i wykorzystać wiedzę ekonomiczną i komputerową w praktyce.

## 6. CZŁOWIEK UCZY SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

W opisaną koncepcję Life Long Learning wpisuje się projekt zatytułowany „Aktywny emeryt”, realizowany jest na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), a współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Działanie to ma na celu utrzymanie aktywności zawodowej pracowników powyżej 50. roku życia poprzez podniesienie świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z pozostawania aktywnym zawodowo na rynku pracy. W ramach usługi przeszkolonych zostało 1250 pracow-

ników małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w wieku okołoemerytalnym, którzy ukończyli co najmniej 50 lat. Projekt realizowany był w trzech województwach: małopolskim, śląskim oraz podkarpackim i potrwał do grudnia 2013 roku. Jego uczestnicy pracowali nad poprawą swoich umiejętności miękkich, tj. praca w grupie, organizacja i planowanie, zarządzanie zasobami ludzkimi, radzenie sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz zmiennym otoczeniem pracy oraz networking. Jednym z najważniejszych bloków tematycznych dotyczyło zakładania działalności gospodarczej, czyli podstawy prawne działalności gospodarczej i możliwe formy jej prowadzenia, rejestrowanie firmy, podatki, doradztwo itp.

## **7. PRZEDSIĘBIORCZY SENIORZY WYKORZYSTUJĄ INTERNET W CELACH ZAROBKOWYCH**

Internet jest oknem na świat, które pokazuje możliwości będące w zasięgu ręki. Osoby w wieku 50+ stawiają sobie problem formułowany w następujący sposób: co mogę zrobić, żeby wykorzystać nowe technologie, prowadząc własny biznes? W sieci poszukują możliwych rozwiązań, tj. chałupnictwo, licytacje internetowe, czy prowadzenie własnego sklepu internetowego. W ostatnim etapie przechodzą do realizacji pomysłu. Konfrontują różne warianty z tym, co dzieje się obecnie na rynku polskim i zagranicznym, dzięki czemu wiedzą, czy opłaca się wcielić w życie swój pomysł na biznes. Internet inspirowa przedsiębiorców w każdym wieku i pobudza ich do twórczego działania. Wzorując się na sprawdzonych schematach, budują własny model biznesowy. Naśladowanie i ulepszanie tego, co ktoś zrobił nie jest niechlubną kopia, lecz aktem kreatywnego myślenia i uczenia się na błędach innych osób. Coraz więcej osób decyduje się na założenie własnego przedsiębiorstwa internetowego, mimo zmiennego otoczenia, które jest przyczyną ryzyka odczuwalnego przez przedsiębiorcę. Ze statystyk przeprowadzonych przez firmę Cal.pl, która zajmuje się hostingiem, wynika, że w 2005 roku grupa klientów powyżej 50. roku życia stanowiła zaledwie 6% wszystkich klientów, którzy posiadali domeny internetowe własnej firmy. W 2014 roku odsetek tej grupy wiekowej wzrósł do 19%. Firma posiada w swojej bazie danych ponad 30 000 klientów. Jej celem jest świadczenie usług internetowych dla klientów indywidualnych oraz biznesowych. Klienci mogą liczyć na kompleksowe wsparcie w prowadzonej przez nich działalności internetowej. Dzięki poradom specjalistów, praca osób starszych w internecie jest jeszcze bardziej komfortowa i bezproblemowa. Dzięki indywidualnemu podejściu do klienta, firma zaskarbiła sobie szczególną sympatię w analizowanej grupie wiekowej, ponieważ osoby, które nie miały wcześniej styczności z hostingiem, proszą o proste wytłumaczenie zasad jego działania i takowe otrzymują.

W 2013 roku Gemius opublikował wyniki badania, które miało dowiedzieć, co osoby starsze robią w sieci. Okazuje się, że z roku na rok wzrasta liczba osób w podeszłym wieku korzystających z sieci regularnie. Internauci w wieku powyżej 55 lat stanowią ponad 10% wszystkich polskich użytkowników internetu, czyli ponad 2 miliony internautów. To o 150 tys. więcej niż w 2012 roku i prawie 500 tys. więcej niż w 2011. Większość stanowią mężczyźni (ok. 1,3 mln). Panie chętnie odwiedzają serwisy zakupowe, strony z ogłoszeniami oraz portale z tematyką zdrowotną. Często logują się także na stronie kurnik.pl oraz odwiedzają stronę [moje.polskieradio.pl](http://moje.polskieradio.pl) [Korecki 2013, źródło internetowe]. Świadczy to o podjęciu próby poznania zasobów internetu, które dają możliwość komunikacji, zdobywania informacji, rozrywki w czasie wolnym, czy znalezienia sposobu na zarabianie pieniędzy. Starzejące się społeczeństwo bierze przykład z osób młodszych i naśladuje je, stawiając pierwsze kroki w internecie. Jeśli ktoś kiedyś prowadził działalność handlową, teraz uczy się od innych, jak zacząć sprzedawać w sieci. Osoby starsze mogą wykorzystać zaprzyjaźnionych dostawców, którzy odnowią z nimi współpracę. Tym razem, aby rozpocząć działalność, nie będzie potrzebny odpowiednio wyposażony sklep i zatrudnieni sprzedawcy. Wystarczy zlecić specjalistom wykonanie strony internetowej e-sklepu i jego promocję w sieci. Należy także dopełnić wszelkich obowiązków związanych z chęcią posiadania własnego sklepu internetowego od strony prawnej. Taka forma sprzedaży jest korzystna z ekonomicznego punktu widzenia. Seniorzy zdają sobie sprawę z tego, że popularność zakupów online wzrasta, bo osoby z ich otoczenia i oni sami dokonują zakupów przez internet. Często zapraszają do współpracy młodszych członków rodziny lub znajomych, by czuć się pewniej, że osoba znająca panujące obecnie trendy, doradzi, jaką decyzję podjąć. W ten sposób wykorzystują najlepszą okazję na pomnożenie swojego majątku.

Pełnienie funkcji kierowniczej w związku z ich złożonością powoduje, że rola społeczna kierownika obok zawodowej, np. nauczyciel, sama staje się zawodem. Świadczy o tym okresowe zatrudnianie przez firmy, przy częstym braku własnej kadry, osób przygotowanych do zarządzania. Od menedżera wymaga się, aby cechowała go postawa dobrego gospodarza/dobrej gospodyni [Gasparski 2012, s. 307-308]. Kto lepiej zadba o dom, czy przedsiębiorstwo: świeżo upieczony absolwent szkoły wyższej, czy 55-letnia osoba z dużym doświadczeniem zawodowym, częstokroć z różnych branż? Oczywiście, do roli menedżera nadaje się osoba, która wie, co to znaczy być pracownikiem szeregowym, awansować, pełnić funkcje kierownicze itp.

## 8. PODSUMOWANIE

Wpływ starzenia się społeczeństwa w Polsce nie ma negatywnego wpływu na aktywność przedsiębiorczą seniorów. Wydłużenie ustawowego wieku emerytalne-

go spowoduje, że osoby w wieku 50 lat będą miały przed sobą perspektywę kilkuletniej pracy, co przełoży się na pomysłowość w poszukiwaniu sposobu na działalność o charakterze przedsiębiorczym online. Jeśli seniorzy dojdą do wniosku, że nie mają siły pracować w dawnym miejscu pracy, doskonałą alternatywą będzie dla nich prowadzenie działalności gospodarczej zdalnie, z miejsca zamieszkania. Jeśli ich kondycja zdrowotna nie pozwala na kilkugodzinne przebywanie poza biurem, mogą pracować bez wychodzenia z domu. Z biegiem lat polskie społeczeństwo przyjmie za coś naturalnego wykorzystywanie internetu do prowadzenia działalności gospodarczej. Warto zauważyć, że obecnie nie wypadamy źle na tle pozostałych, rozwiniętych państw Unii Europejskiej. Wszystko dąży ku lepszemu: osoby w podeszłym wieku mają ambicję, by zdobywać wiedzę, państwo umożliwia im to, a wręcz namawia na długoletnią aktywność zawodową. Osoby w wieku 50+ mają bogaty bagaż doświadczeń życiowych oraz zawodowych, który mogą wykorzystać, prowadząc biznes w sieci. Obecnie aktywność przedsiębiorczych osób starszych kształtuje się na średnim poziomie, ale wszystko wskazuje na to, że w ciągu najbliższych 10 lat wytworzy się nowy trend, który zmieni postrzeganie internetu wśród seniorów. Przekonają się oni, jakie możliwości daje założenie sklepu internetowego lub innej działalności on-line, praktycznie bez wychodzenia z domu.

#### LITERATURA

- Zespół w Gospodarce.pl, 2013, Raport: O korzystaniu przez Polaków z internetu decyduje wiek, wykształcenie, portfel, <http://wgospodarce.pl/informacje/4549-raport-o-korzystaniu-przez-polakow-z-internetu-decyduje-wiek-wykształcenie-portfel> [dostęp: 31.03. 2014].
- Bremond A., Couet J.F., Davie A., 2008, *Kompendium wiedzy socjologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kraski M., 2008, *Elektroniczna gospodarka w Polsce*, Poznań.
- Czarkowski J., 2012, *E-learning dla dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce, 2013, <http://bkl.parp.gov.pl/raporty-III-edycja-badan> [dostęp: 31.03. 2014].
- Korecki G., 2013, Internet dla seniorów. Co robią starsze osoby w sieci?, <http://mensis.pl/aktualnosci/internet-dla-seniorow-co-robia-starsze-osoby-w-sieci/>, [dostęp: 31.03. 2014].
- Gasparski W., 2012, *Biznes, etyka, odpowiedzialność*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

#### ENTREPRENEURIAL ACTIVITY ON-LINE OF ELDERLY

##### Summary

The aim of this thesis is to assess Internet entrepreneurship of seniors and to determine the direction of its development in the future. Analysis of statistical data shows that recently there was a rise in the development of computer literacy in the 50+ age group in Poland.

Contrary to popular opinion, the influence of the aging society does not impact the entrepreneurial activity of seniors. The author of the publication analyses in detail the problem of digital exclusion, which pertains to persons devoid of access to the Internet and other modern forms of communication. The author attempts to answer the question whether doing business online will become an attractive way of life for persons in pre-retirement age. The thesis also discusses the important matter of effective methods of activating seniors, i.e. training, European Union projects or the role of the University of the Third Age in IT education. With time, Polish society will accept using Internet to run businesses as something natural. In order to keep up with technical and scientific progress, modern society must learn continually, also in old age, which is crucial for staying professionally active, by using the Internet. The author of the publication compares Poland with other EU countries. The thesis elaborates on the developing trend, which will change the way seniors perceive the Internet. Shortly, they will discover what possibilities are offered by setting up an Internet store or other online business, practically without leaving home.



Michał A. MICHALSKI\*

## **KULTUROWE SPRZECZNOŚCI PAŃSTWA OPIEKUŃCZEGO I ICH WPLYW NA CZŁOWIEKA, RELACJE MIĘDZYPOKOLENIOWE I STRUKTURY POŚREDNICZĄCE**

Celem analizy podjętej w niniejszym artykule jest krytyczne przyjrzenie się koncepcji państwa opiekuńczego w kontekście związanych z nim sprzeczności kulturowych. Okazuje się to szczególnie istotne wobec aktualnych wyzwań i przekształceń związanych ze zmianami demograficznymi. Artykuł porusza takie kwestie jak problem asymetrii pomiędzy koncepcjami państwa opiekuńczego i społeczeństwa obywatelskiego oraz złożona relacja pomiędzy zabezpieczeniem społecznym a przemianami kulturowymi. Innym ważnym aspektem analizowanym w artykule jest rola struktur pośredniczących (ze szczególnym odniesieniem do rodziny) w tworzeniu równowagi międzypokoleniowej, która oddziałuje na socjalizację i spójność społeczną, która sprawia, że społeczeństwo jest zdolne rozwijać się i osiągać dobrostan. Wnioski artykułu sugerują, że przemyślenie zasadniczych założeń, na których wspiera się państwo opiekuńcze należy uznać za niezbędne, gdyż aktualny kształt procesów demograficznych ukazuje, że dominująca jak dotąd polityka społeczna okazuje się nieadekwatna.

Słowa kluczowe: kultura, państwo opiekuńcze, zabezpieczenie społeczne, rodzina, struktury pośredniczące

### **1. WPROWADZENIE**

Rozważania tu podjęte koncentrują się na znaczeniu dominujących założeń i rozwiązań regulujących i oddziałujących na ład społeczny. Zwrócenie uwagi na rozstrzygnięcia dotyczące koncepcji państwa opiekuńczego, które okazuje się

---

\* Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Kulturoznawstwa, Zakład Etyki Gospodarczej.

najczęściej spotykanym rozwiązaniem jeśli chodzi o kraje tzw. Zachodu, jest zarazem istotne w kontekście aktualnych dylematów, jak i przyszłych wyzwań, przed którymi stoi ta formacja cywilizacyjna.

Podjęta tu analiza koncentruje się więc na takich zagadnieniach, jak znaczenie kultury i jej spójności wewnętrznej dla bieżącej kondycji społeczeństwa oraz jej zdolności porządkowania rzeczywistości, które okazują się nie do przecenienia chociażby w kwestii wyznaczania i realizowania celów polityki społecznej. W dalszym toku analiz wyłania się problem wpływu państwa opiekuńczego, który okazuje się mieć duże znaczenie. Okazuje się bowiem, że to jego konstrukcja i funkcjonowanie w głównej mierze decydują o kształcie badanego kontekstu społecznego, przyczyniając się do powstawania zasadniczych sprzeczności i problemów w jego obrębie. By to wyjaśnić, podjęta zostaje pobieżna analiza założeń i efektów tak istotnego elementu polityki społecznej, jakim jest system emerytalny, który swym funkcjonowaniem przyczynia się do spadku dzietności, i (wraz ze wzrostem dysproporcji pomiędzy liczbą jego beneficjentów, a ilością tych, którzy go finansują) swej nieefektywności pod względem ekonomicznym.

Model państwa opiekuńczego – pomimo obiektywnych różnic pomiędzy konkretnymi jego egzemplifikacjami w różnych krajach – można określić jako dominujący, począwszy od połowy dwudziestego wieku. Co więcej – okazuje się, że w toku rozwoju cywilizacji zachodniej (co szczególnie widać na tle ostatnich dwóch stuleci) – zakres jego udziału i wpływów w życiu społecznym zwiększał się. Okazuje się jednak, że związane z funkcjonowaniem tego modelu nadzieje na niezachwianą stabilność w wymiarze społecznym, politycznym i gospodarczym okazują się nie w pełni realne, czemu towarzyszy ujawnianie się rozmaitych dysfunkcji. Oznacza to pojawianie się zasadniczych sprzeczności i konfliktów – takich np. jak te pomiędzy wydolnością systemu emerytalnego a dzietnością danego społeczeństwa, czy realizacją funkcji prokreacyjnej, opiekuńczej i socjalizacyjnej przez rodziny a aktywizacją zawodową kobiet.

W rezultacie okazuje się, że cały kontekst społeczny, a wraz z nim podsystem gospodarczy, który istotnie warunkuje możliwości utrzymywania sfery socjalnej, jest silnie zdeterminowany przez wpływ państwa. Wskutek tego np. rodzina, choć nie przestaje być istotna dla funkcjonowania gospodarki, to jej wpływ staje się – właśnie wskutek interwencji i wpływu państwa – trudniejszy do uchwycenia, a ‘potencjał’, który otrzymuje od rodziny gospodarka w przeróżnych formach – zostaje w pewnych aspektach pomniejszony o koszty administracyjno-operacyjne, a niekiedy nawet zmarnotrawiony. Bywa też niestety tak, że państwo opiekuńcze – starając się uczynić zadość wymogom równości – koncentruje się na równości praw, pomijając, lub w sposób niewystarczający egzekwując równość obowiązków [por. Esping-Andersen 2010a, s. 17]. Problem ten dotyka na różne sposoby właśnie rodzinę, która niekiedy okazuje się ponosić porównywalnie wyższe koszty niż np. osoby żyjące samotnie.

Swoistym dopełnieniem dla modelu państwa opiekuńczego w sferze politycznej, w analizowanym tu kontekście cywilizacji zachodniej, ma być koncepcja spo-

leczeństwa obywatelskiego. Chronologicznie rzecz biorąc, stanowi ona wcześniej-  
szy niż *welfare state* komponent ładu społeczno-kulturowego Zachodu. Problem,  
jaki tu dostrzegamy polega więc na tym, że pomiędzy przywoływanymi tu porząd-  
kami zachodzi swoisty konflikt, który naszym zdaniem istotnie determinuje oblicze  
kultury, której znaczenie tu przywołujemy.

## 2. PYTANIE O KULTURĘ

Ponieważ przywołany tu termin bywa definiowany na wiele różnych sposobów,  
dlatego rozpocząć należy od ustalenia tego, jak będziemy go rozumieć. Po pierw-  
sze, odróżnione od siebie będą terminy 'kultura' i 'cywilizacja' (które skądinąd  
łączy istotny związek). Pierwszy z nich będziemy więc rozumieć jako „(...) du-  
chowy kontekst (a nawet regulator) działań ludzkich (...)” [Sójka 2008, s. 7].  
Z kolei, 'cywilizacja' definiowana będzie jako „(...) swoisty zestaw przedmiotów  
materialnych, idei konstrukcyjnych czy inżynierskich zrealizowanych w tych  
przedmiotach (a więc inaczej technologii) oraz umiejętności właściwego posługi-  
wania się nimi (kompetencji praktycznych)” [Sztompka 2005, s. 239-240]. Wynika  
więc z tego, że kultura to sfera niematerialna, składająca się z wartości, ideałów  
i symboli [por. Krzysztofek 1991, s. 17], a cywilizacja ma przede wszystkim cha-  
rakter materialny, i utworzona jest z artefaktów o charakterze np. technicznym,  
gospodarczym, czy organizacyjnym.

Należy oczywiście zaznaczyć wyraźnie, że kultura nie jest czynnikiem determi-  
nującym, który sam nie podlega wpływom, ale że i ona zmienia się, choć dokonuje  
się raczej to stopniowo i powoli, aniżeli nagle i szybko. Oznacza, to że jednocze-  
śnie kształtuje ona postawy, wzorce zachowań, oraz praktyczne działania i od-  
zwierciedla dokonujące się przemiany np. w sferze stylu życia, pracy i konsump-  
cji), w jakimś stopniu zmieniając się pod ich wpływem.

Funkcją kultury, która okazuje się fundamentalna z punktu widzenia funkcjo-  
nowania społeczeństwa, a w szerszej perspektywie całej cywilizacji, jest porząd-  
kowanie rzeczywistości, czyli bycie czymś na kształt regulatora, który zapewnia  
porządkowanie kognitywne świata porządkuje. Zwraca na to uwagę Kopytoff,  
który pisze, że:

„ład osiąga się dzięki temu, że kultura za pomocą rozróżnień i klasyfikacji  
wydziela z wszechogarniającej heterogeniczności różne obszary we-  
wnętrznie homogeniczne. Jednak jeżeli proces homogenizacji posunie się  
zbyt daleko i postrzegany świat zacznie przybliżać się zbytnio do przeciw-  
ległego bieguna, co w przypadku rzeczy oznacza całkowite utowarowienie,  
podkopana zostaje funkcja kultury, polegająca na przeprowadzaniu kogni-  
tywnych rozróżnień” [Kopytoff 2005, s. 255].

Sygnalizowane w drugiej części powyższego cytatu zjawiska okazują się szczególnie istotne z punktu widzenia analizowanego tu tematu. Przywoływane w tytule artykułu sprzeczności w obrębie kultury zdają się sprawiać, że w rezultacie jej funkcja porządkująca i integrująca słabnie. Pojawia się więc tu wyraźne nawiązanie do Bella, który już w latach siedemdziesiątych dwudziestego wieku zwracał uwagę, że

„(...) trzy obszary – ekonomia, polityka i kultura – podlegają trzem przeciwstawnym zasadom: wydajności w ekonomii, równości w polityce i samorealizacji (lub samogratyfikacji) – w kulturze. Konflikty w społeczeństwie zachodnim w ciągu ostatnich stu pięćdziesięciu lat miały swe źródło w napięciach wynikających z rozchodzenia się tych trzech obszarów” [Bell 1998, s. 32]<sup>1</sup>.

**Tabela 1.** Sprzeczności i rozbieżności pomiędzy społeczeństwem obywatelskim a państwem opiekuńczym

	<b>Spoleczeństwo obywatelskie</b>	<b>Państwo opiekuńcze</b>
Przyjmowana perspektywa działania	długofalowa	zdominowana przez krótkoterminowe interesy polityczne
Baza aktywności w ramach społeczeństwa	oddolnie organizujące się struktury pośredniczące wspierane przez organy administracji państwa	organy państwa przejmujące inicjatywę w kreowaniu i realizowaniu polityki społecznej
Stosunek do pomocniczości	pozytywny	negatywny
Obywatel jako...	aktywny podmiot i prosument	bierny świadczeniobiorca / autonomiczny aktor
Odpowiedzialność obywateli	akcentowanie odpowiedzialności pozytywnej	akcentowanie odpowiedzialności negatywnej
Podstawowy podmiot społeczny	obywatel jako osoba zapośredniczona w rodzinie i innych strukturach pośredniczących	zindywidualizowana jednostka dokonująca autonomicznych wyborów
Perspektywa relacji	współwystępowanie i komplementarność relacji asymetrycznych i symetrycznych	dominacja asymetrii między państwem a obywatelem, uzupełniana symetrycznymi relacjami na wzór rynkowy

Opracowanie własne.

Problem akcentowany przez Bella oznacza więc, że w obrębie społeczeństwa *de facto* różne podsystemy rywalizują ze sobą, zamiast uzupełniać i równoważyć się. Inaczej mówiąc, poszczególne obszary wytwarzają coś na kształt ‘kontrkultury’ albo ‘subkultury’, która wraz ze wzrostem wpływu i znaczenia związanego z nią

<sup>1</sup> Warto zwrócić uwagę, że w tłumaczeniu pojawiło się słowo ‘ekonomia’ zamiast ‘gospodarki’, co zmienia sens tej wypowiedzi.

podsystemu, w coraz większym stopniu przejmuje dominację nad kulturą, a wraz z nią nad ładem społeczno-kulturowym<sup>2</sup>.

W kontekście zaś rozbieżności pomiędzy założeniami koncepcji społeczeństwa obywatelskiego a państwa opiekuńczego wyłaniają się sprzeczności, które próbujemy ukazać w tabeli 1.

W kolejnej części skoncentrujemy się na tym, co określamy mianem ‘nadopiekuńczości’ państwa opiekuńczego, która wywołuje istotne skutki w kontekście aktualnych procesów demograficznych, które okazują się zmieniać w sposób zasadniczy ład społeczno-kulturowy cywilizacji zachodniej.

### **3. (NAD)OPIEKUŃCZY KSZTAŁT PRZYSZŁOŚCI A KONSEKWENCJE DLA CZŁOWIEKA, RODZINY I STRUKTUR POŚREDNICZĄCYCH**

Zwrócenie uwagi na *welfare state* okazuje się także istotne dlatego, że „na przestrzeni ostatniego półwiecza kapitalizm opiekuńczy zyskał pozycję dominującego nurtu ekonomii politycznej w rozwiniętych gospodarkach” [Esping-Andersen 2010a, s. 18]. W tym miejscu natomiast przechodzimy do analizy wpływu państwa opiekuńczego – określanego także mianem ‘kapitalizmu opiekuńczego’<sup>3</sup> – na współzależność pomiędzy rodziną a gospodarką. Jesteśmy zdania, że na tym przykładzie możliwe jest ukazanie sprzeczności, o których była mowa.

Oczywiście w zakres pojęcia państwa opiekuńczego, określanego także mianem ‘państwa dobrobytu’ (*welfare state*) nie wchodzi jedna tylko jego forma, która odpowiadałaby wszystkim poszczególnym przypadkom jego urzeczywistniania, ale znajdziemy różne jego odmiany. Staranną analizę tego zagadnienia podjął Esping-

---

<sup>2</sup> Wydaje się, że to mieli na myśli Bloch i Parry, gdy pisali, że „to, co się stało unikalnego w kapitalistycznej ideologii (...) polega na tym, że wartości sterujące krótkoterminowym ładem zostały wyartykułowane w postaci teorii długoterminowej reprodukcji. To, co nasza kultura (podobnie jak inne) stworzyła w obrębie oddzielnych i podporządkowanych domen, zostało, przynajmniej częściowo, doprowadzone do postaci teorii wszechogarniającego ładu – teorii, w której wyłącznie nieskrępowane, indywidualne przywary mogą przynieść publiczną korzyść” [Bloch i Parry 2005, s. 247].

<sup>3</sup> „Państwo opiekuńcze jest od wielu lat często wybieranym przedmiotem badań. Nie ma w tym nic dziwnego, jeśli dostrzeżemy, że w latach 60. i 70. rozrastało się ono w zadziwiająco szybkim tempie. To, co niegdyś było państwem – nocnym stróżem, państwem prawa i porządku społecznego, państwem zorganizowanym na modłę wojskowego ładu czy nawet totalitarnym państwem zbudowanym na instytucjach służących przede wszystkim represjom, stało się współcześnie zbiorem instytucji zajmujących się przede wszystkim wytwarzaniem i podziałem dóbr i usług wyznaczających poziom społecznego dobrobytu. Badanie państwa opiekuńczego jest zatem badaniem służącym zrozumieniu nowego zjawiska w dziejach kapitalistycznych społeczeństw” [Esping-Andersen 2010b, s. 15].

Andersen w pracy *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, w której stwierdza, że

„(...) możemy wyróżnić przynajmniej trzy, wielce odmienne „porządki – typy” państwa opiekuńczego, zaś każdy z nich jest zorganizowany wokół odmiennych zasad organizacyjnych, w każdym pojawiają się odmienne procesy społecznej stratyfikacji i społecznej integracji” [Esping-Andersen 2010b, s. 17].

Dla potrzeb niniejszych rozważań będziemy posługiwać się uogólnionym rozumieniem państwa opiekuńczego, gdyż naszym celem nie jest dokonanie jego wyczerpującej analizy, ale zwrócenie uwagi na główne konsekwencje jego funkcjonowania na przykładzie relacji między rodziną a gospodarką. W tym kontekście elementem szczególnie nas interesującym będzie system emerytalny, który w sposób istotny determinuje sferę funkcjonowania rodziny. Co więcej, od strony badań nad wpływem państwa opiekuńczego na społeczeństwo, na co wskazuje Esping-Andersen, „emerytury (...) pozwalają wyraźniej dostrzec sprzeczności w zasadach rządzących kapitalistycznymi społeczeństwami” [Esping-Andersen 2010b, s. 110].

Podjmując tak zarysowaną analizę, należy wspomnieć o przeobrażeniach sfery publicznej, w ramach których zachodzi przemiana w zakresie rozwiązywania problemu zabezpieczeń związanych z różnymi rodzajami sytuacji niepewności egzystencjalnej, które dotyczą życia członków społeczeństwa. Najkrócej można powiedzieć, odwołując się do dominującego poglądu w tym zakresie, że wraz z wyłonieniem się państwa opiekuńczego główne rodzaje ryzyka zostają przejęte przez państwo oraz rynek<sup>4</sup>. Nierzadko prowadzi to do wniosku, według którego wraz z redukcją funkcji gospodarczej rodziny, staje się ona właściwie instytucją gospodarczo nieistotną. W odniesieniu do kwestii zabezpieczenia społecznego wniosek ten głosiłby, że wraz z przejęciem różnych rodzajów ryzyka przez państwo (i w jakimś stopniu przez rynek) rodzina nie stanowi już zabezpieczenia, i nie ponosi za nie odpowiedzialności.

Problem jednak polega na tym, że nie tyle przejęte zostają same ryzyka, ile władza decydowania o sposobach ich regulowania i likwidowania szkód w związku z nimi się pojawiających. O ile faktycznie w odniesieniu do konkretnej rodziny i jej członków ta zależność nie jest już tak bezpośrednia, to w kontekście ogólnospołecznym nadal system zabezpieczeń społecznych zależy w znacznym stopniu od rodziny – a w szczególności od realizacji jej funkcji prokreacyjnej i socjaliza-

---

<sup>4</sup> „We wszystkich krajach rozwiniętych pojawia się współcześnie jakieś połączenie prywatnego i publicznego sposobu rozwiązywania problemu bezpieczeństwa socjalnego, zaś to, jak są one połączone określa, jak sądzimy, najważniejsze, strukturalne cechy porządków państwa opiekuńczego. (...) Państwo i rynek, lub- mówiąc inaczej - władza polityczna i władza pieniądza – oddziaływały na siebie nieustannie, tworząc szczególną strukturę świadczeń socjalnych kluczowych z punktu widzenia naszych wysiłków dotyczących opisania odmiennych porządków państwa opiekuńczego” [Esping-Andersen 2010b, s. 109].

cyjnej, a także gospodarczej. Skoro więc prawdziwa byłaby teza, że państwo opiekuńcze opiera się na rodzinie<sup>5</sup>, to ona powinna stanowić główny podmiot jego 'opiekuńczości'. Dodatkowym uzasadnieniem tego może być wskazanie na fakt, że przecież państwo w istocie nie ma 'swoich pieniędzy', gdyż większość z nich pochodzi od obywateli, którzy stali się aktywni gospodarczo w głównej mierze dzięki rodzinie. Potwierdza to Esping-Andersen, który zauważa, że w większości państwa opiekuńcze zajmują się transferem dochodu, a tylko w niektórych wypadkach dążą one do podjęcia za rodzinę obowiązków opiekuńczych [Esping-Andersen 2010a, s. 73].

Pośrednim dowodem na to może być obecna sytuacja charakteryzująca wiele państw tzw. Zachodu, gdzie państwo opiekuńcze w podobny sposób – choć w nieco odmiennych formach – przejmowało w większym, lub mniejszym stopniu funkcje rodziny, i będącej w bezpośredniej styczności z nią, społeczności lokalnej (np. instytucje wychowawczo-opiekuńcze, edukacyjne, oraz prowadzące działalność w zakresie opieki społecznej itp.). W obecnym kontekście jednak, w którym ujawnia się kryzys państwa opiekuńczego, widać swoisty odwrót od 'opiekuńczości'. Pisze o tym Morawski, który stwierdza, że:

„wszyscy są zgodni co do diagnozy: należy powstrzymać rozwój *welfare state*. Nie udaje się natomiast uzgodnić terapii, bo problem dotyczy nie tyle poprawy dobrobytu materialnego, jak to było między II wojną światową a połową lat siedemdziesiątych, ile tak bolesnych kwestii, jak bezrobocie, marginalizacja” [Morawski 2001, s. 185].

W podobnym tonie wypowiada się Giddens, pisząc, że:

„mając na względzie problematyczną historię państwa opiekuńczego, polityka trzeciej drogi powinna zgodzić się z częścią uwag krytycznych, jakie padają ze strony prawicy. Ma ono z zasady niedemokratyczny charakter, bo opiera się na odgórnej dystrybucji dóbr i świadczeń. Jego siłą napędową jest ochrona i opieka, nie pozostawia jednak dość przestrzeni dla wolności jednostki. Niektóre formy opieki społecznej są zbiurokratyzowane, alienujące i nieskuteczne, a świadczenia mogą mieć niepożądane konsekwencje, odwrotne do zamierzonych” [Giddens 1999, s. 100].

Sytuacja ta zbiega się – być może w sposób nieprzypadkowy – z odejściem od tej formy rodziny, którą można uznać za najbardziej charakterystyczną dla cywilizacji zachodniej w jej historii. Wiąże się z tym jeszcze jeden proces, który postępuje w wyniku niewydolności państwa opiekuńczego, które wobec niemożności realizacji zobowiązań, które wzięło na siebie, przekazuje je do sfery rynku. Oznacza to jednak zasadniczo odmienną sytuację dla grup, które nie posiadają w swej dyspozycji wystarczających środków, by zapewnić sobie samodzielnie bezpieczeństwo

---

<sup>5</sup> Zwraca na to uwagę w kontekście przyrostu naturalnego Esping-Andersen, o czym będzie jeszcze mowa.

socjalne w ramach rynku (Esping-Andersen komentując tę kwestię, podaje przykład rodzin z małymi dziećmi<sup>6</sup>).

Ponadto, kolejną konsekwencją rezygnacji państwa z zarządzania bezpieczeństwem socjalnym i przekazaniem tych działań rynkowi jest to, że stosunki, które dotąd występowały pomiędzy społeczeństwem a państwem, w coraz większym stopniu podlegają zindywidualizowaniu i urynkowieniu.

Wspomnianą niewydolność systemów socjalnych państw opiekuńczych można łączyć z kontekstem demograficznym. Oznacza to, że wraz ze spadkiem przyrostu naturalnego maleć będzie napływ środków zasilających budżety socjalne [por. Giddens 1999, s. 101]. Dotyczy to w pierwszej kolejności tych systemów, które oparte są na transferach międzypokoleniowych, gdyż to one są szczególnie wrażliwe na zmiany demograficzne [por. Morrison 1982, s. 44; oraz por. Cerda 2005, s. 509]. Wśród czynników z tego zakresu, które mają zasadnicze znaczenie dla kondycji systemu zabezpieczeń społecznych Peter A. Morrison wymienia starzenie się populacji, aktywizację zawodową kobiet, wydłużanie się spodziewanej długości życia, zmiany pod względem wieku emerytalnego oraz niepewność dotyczącą przyszłej liczby, zarobków oraz charakterystyki emerytalnej imigrantów [por. Morrison 1982].

Pozostając przy kontekście demograficznym, warto przytoczyć zdanie Espinga-Andersena, który stwierdza, że „niski przyrost naturalny jest oczywiście głównym powodem potencjalnej nietrwałości państwa opiekuńczego” [Esping-Andersen 2010a, s. 16, por. tamże s. 88-92]. W odniesieniu do mechanizmu działania zabezpieczeń społecznych, których istotną cechą jest znaczne przeniesienie bezpośredniej odpowiedzialności za rozstrzygnięcie problemu ryzyka z rodziny na państwo, o jego konsekwencjach dla dzietności pisze Becker, który stwierdza, że:

„oczywisty jest wpływ tego rodzaju ubezpieczenia społecznego na liczbę urodzeń. Ubezpieczenie społeczne ma większe znaczenie niż liczba posiadanych dzieci. To pozwala wyjaśnić niski wskaźnik urodzeń w Hiszpanii i we Włoszech, gdzie ubezpieczenie społeczne jest wyższe niż gdziekolwiek indziej w Europie. Zauważmy jednak, że mamy tu do czynienia z repartycyjnym systemem ubezpieczeń (*pay-as-you-go system*). Niestabilność jego polega na tym, że wyższe ubezpieczenie społeczne powoduje niższy przy-

---

<sup>6</sup> „Rodzina była tradycyjnie miejscem radzenia sobie [*pooling*] z ryzykiem związanym z cyklem życiowym. Klasyczna umowa międzypokoleniowa zakładała, że młodzi będą troszczyć się o starszych w zamian za transfer dochodu. Rynki również zajmują się tym rodzajem ryzyka, czego przykładem są ubezpieczenia na życie i prywatne programy emerytalne. Ponieważ dzięki wysokim dochodom u szczytu kariery zawodowej większość ludzi jest w stanie gromadzić oszczędności, stać ich na kupno polisy emerytalnej na rynku. Nie dotyczy to jednak rodzin z małymi dziećmi, których zdolność do oszczędzania jest wysoce ograniczona” [Esping-Andersen 2010a, s. 58]. Autor ten także szerzej analizuje kwestię rynku jako alternatywy w dostarczaniu różnych rodzajów usług [por. Esping-Andersen 2010a, s. 74-6].



rost naturalny. Mniejsza zaś liczba pracowników przypadająca na zwiększającą się liczbę emerytów wywołuje większą presję na wzrost ubezpieczenia społecznego, a to owocuje dalszym spadkiem liczby urodzeń itd. W świetle tych faktów trudno się dziwić, że ten system ubezpieczeń się zalamuje” [Becker 1997, s. 44; por. Ermisch 1993, s. 368].

Można na tą kwestię także spojrzeć z perspektywy, jaką kreśli Ulrich Beck w *Spoleczeństwie ryzyka*. Wydaje się, iż zasadne jest postawienie hipotezy, według której państwo opiekuńcze w sposób istotny przyczynia się do wytworzenia ryzyka, które mając charakter demograficzny, wywołuje konsekwencje społeczno-gospodarcze. Można stwierdzić, że jest to ten rodzaj ryzyka, który kiedyś – szczególnie w okresie formowania się nowoczesnego państwa opiekuńczego – uznawany był za nieobecny [por. Esping-Andersen 2010a, s. 48].

Choć Beck, analizując problem ‘wytwarzania’ ryzyka na dużą skalę, raczej nie podkreśla analizowanego tu problemu, to warto na bazie jego koncepcji przeanalizować, w jakim stopniu przemiany rodziny przyczyniają się do problemu, z którym zmagają się dziś te formacje, którym przypisać można miano ‘społeczeństw ryzyka’. O ile Habermas zwraca uwagę na to, że państwo socjalne w znacznej mierze niejako przejmuje od rodziny klasyczne rodzaje ryzyka, takie jak wypadki, choroba, bezrobocie, starość czy śmierć [por. Habermas 2007, s. 300], to Beck zwraca uwagę na – jego zdaniem – bezprecedensową sytuację występowania skumulowanego ryzyka, które jednocześnie dotyczy społeczności w skali makro. Jest także różnica w charakterze uwzględnianego ryzyka, którą zapewne za istotną uznaje Beck. Podczas gdy klasyczne rodzaje ryzyka miały charakter niejako naturalny, obiektywny, to współcześnie coraz częściej źródłem zagrożeń staje się działalność człowieka<sup>7</sup>.

W tym kontekście można więc mówić o ryzyku, które wiąże się nie tyle z problemem materialnej nadprodukcji, ale niedostatecznej reprodukcji biologicznej i społecznej, czego konsekwencje można chociażby rozpatrywać w wymiarze ‘kapitału ludzkiego’. Ten deficyt demograficzny okazuje się więc zagrożeniem, które podobnie jak te, wskazywane przez Becka, stawia pod znakiem zapytania egzystencję cywilizacji w ogóle. Wobec tego, wydaje się uzasadnione, by ten rodzaj ryzyka włączyć do spektrum problemów, na które w swej ważnej analizie zwraca uwagę Beck. Być może niedostateczne przywiązywanie wagi do tych problemów wynika z tego, że ten rodzaj ryzyka odmiennie się manifestuje, a jego konsekwencje nie są tak szybko i bezpośrednio odczuwalne.

W nawiązaniu do spostrzeżeń tego autora, można ryzyko demograficzne zaliczyć do zagadnień, na które zwraca on uwagę mówiąc o deficycie świadomości społecznego kontekstu ludzkich działań. Píše on, w odniesieniu do dominującego w nauce i społeczeństwie sposobu traktowania problemów otoczenia, że:

---

<sup>7</sup> Jak píše Jonas, „(...) człowiek jest obecnie coraz bardziej twórcą tego, co wytworzył i wykonawcą tego, co może wykonać, nade wszystko zaś kimś, kto przygotowuje to, co następnie sam będzie w stanie wykonać” [Jonas 1996, s. 35].

„(...) negatywnemu wpływowi przemysłu na środowisko, zniszczeniu przyrody i tego wielorakim konsekwencjom dla zdrowia i współżycia ludzi, charakterystycznemu dopiero dla wysoko rozwiniętych społeczeństw, towarzyszy *zanik myślenia społecznego*. Na groteskę zakrawa fakt, że proces ten nie jest w ogóle zauważany, nawet przez socjologów” [Beck 2002, s. 35].

W tym kontekście interesująca jest propozycja Giddensa, który zwraca uwagę na to, że w myśleniu o zabezpieczeniach społecznych – i ich reformowaniu – należy nie tylko zwracać uwagę na to, by skutecznie eliminować ryzyko, ale także, by uwzględniać te jego pozytywne aspekty, które towarzyszą aktywności i przedsiębiorczości. W tym wymiarze należy dostrzegać potencjał energii, jaki zawiera się w ryzyku, i wspierać członków społeczeństwa w jego podejmowaniu nie tylko w sensie ekonomicznym, ale także psychologicznym [Giddens 1999, s. 103-4; por. Delsol 2003, s. 153]. Może to oznaczać także, w zestawieniu ze spostrzeżeniem Espinga-Andersena, który stwierdza, że pomiędzy państwem, rodziną a rynkiem istnieje zasadnicza różnica, co do sposobu zarządzania ryzykiem [por. Esping-Andersen 2010a, s. 51], że efektywna polityka społeczna winna umożliwiać każdej z tych sfer jak najefektywniejsze wywiązanie się z tego zadania.

Można na to zagadnienie spojrzeć ponadto w perspektywie familizmu i defamilizacji państwa opiekuńczego, na którą zwraca uwagę Esping-Andersen. Nie są to pojęcia jednoznaczne z tym, czy dany system jest przychylny czy nie w stosunku do rodziny, a więc nie należy ich mylić z ‘prorodzinnością’ i ‘antyrodzinnością’. Rozróżnienie to ma na celu ukazanie, czy w danym przypadku państwo opiekuńcze pozostawia w obrębie rodziny większą część obowiązków socjalnych i opiekuńczych (familizm), czy też je przejmuje, przekazując instytucjom administracyjnym lub rynkowym (defamilizacja). W sposób gruntowny analizę konsekwencji tych dwóch podejść przeprowadza wspomniany wyżej autor, ukazując, że zarówno jedno, jak i drugie może mieć negatywne konsekwencje dla kondycji rodziny i społeczeństwa (np. w postaci spadku dzietności). Przykładowymi ilustracjami tego może być – w przypadku defamilizacji – zmniejszenie zależności pojedynczego człowieka od zobowiązań rodzinnych i małżeńskich przy większej kontroli nad swymi zasobami ekonomicznymi<sup>8</sup>, a w przypadku familizmu – zbytne obciążenie rodziny i niedostateczne jej wspieranie, które może wpływać na trudności w realizowaniu przez nią swych funkcji [por. Esping-Andersen 2010a, s. 62-69, 88-92]. Wspo-

---

<sup>8</sup> Wraz z nowoczesnością osłabieniu ulega także współzależność międzypokoleniowa, która wcześniej była o wiele silniejsza. Píše o tym Joanna Śmigiel: „W systemie rodziny preindustrialnej ludzie starsi, pomimo ich utrzymywania i otaczania opieką, sami dobrowolnie uczestniczyli w wybranych formach aktywności, a pełnione przez nich funkcje społeczno-ekonomiczne, a zwłaszcza funkcja testatora (rozporządzającego majątkiem) zapewniały im wysoki prestiż. Mogli oni odpłacić za opiekę i ochronę, zatem zależność ludzi starych miała odmienny charakter lub też w ogóle nie istniała” [Śmigiel 1998, s. 304].

mniany tu Esping-Andersen dokonuje także klasyfikacji różnych rodzajów reżimów opiekuńczych pod względem stopnia defamilizacji<sup>9</sup>.

Próbując przeanalizować kwestię wpływu państwa opiekuńczego na kondycję społeczeństwa – także w sensie demograficznym – warto zastanowić się, w jaki sposób kształtuje ono bieżące działania i decyzje poprzez obietnice jakie formułuje. Warto rozpocząć od zwrócenia uwagi na to, że podstawową koncepcją, według której ono funkcjonuje jest równość, która jednakże jest terminem różnie rozumianym. Najkrócej tę rozbieżność znaczeniową można ukazać poprzez wskazanie na równość szans (*equity*) z jednej, a równość sytuacji (*equality*) z drugiej strony [por. Esping-Andersen 2010a, s. 21]. To, z czym zмага się więc praktyczna realizacja założeń państwa opiekuńczego wynika po pierwsze z niejednoznaczności terminu ‘równość’, a po drugie z problematyczności godzenia ideału równości z innymi zasadami regulującymi życie społeczne, takimi jak np. założenia wpisane w koncepcję społeczeństwa obywatelskiego.

Ponadto, na co należy zwrócić uwagę, idea państwa opiekuńczego na plan pierwszy wysuwa aspekt materialny, co potwierdza chociażby częstotliwość nazywania tego reżimu ‘kapitalizmem opiekuńczym’ [por. Esping-Andersen 2010a, s. 21]. Potwierdza to ponadto Delsol, która zauważa, że w kontekście ponowoczesnym na plan pierwszy wysuwa się nie solidarność w ogóle, ale właśnie solidarność ekonomiczna [por. Delsol 2003, s. 153]. Ponieważ jednak aktywność opiekuńcza państwa dotyczy społeczeństwa, które jest rzeczywistością funkcjonującą nie tylko w wymiarze gospodarczym, to akcentowanie tego wymiaru musi mieć konsekwencje dla jego członków i relacji między nimi. Otóż, dążące do równości państwo opiekuńcze, rozdzielające środki w sposób sformalizowany i anonimowy, odchodzi od aktu daru i sytuacji nierówności (asymetrii) zarazem. To jednakże oznacza unikanie nawiązywania relacji, których podłożem jest właśnie różny status stron i powstawanie – wskutek obdarowania z jednej, i przyjęcia daru z drugiej strony – zobowiązania [por. Delsol 2003, s. 154]. W konsekwencji zaczynają dominować indywidualne stosunki między obywatelem a państwem, czego kosztem jest atrofia relacji poziomych w społeczeństwie. Nawiązuje do tego zapewne Morawski, gdy stwierdza, że:

„*welfare state* zmniejsza jednostkową odpowiedzialność i samodzielność. Uzależnia ludzi, podobnie jak narkotyki (...). Niewątpliwie jedną z form owego uzależnienia jest wzrastająca roszczeniowość i umacnianie się po-

---

<sup>9</sup> „Dla potwierdzenia istnienia różnych ustrojów socjalnych (*welfare regimes*), Esping-Andersen (1999) przeprowadza pewne kalkulacje oparte na danych empirycznych, które tworzą ranking ustrojów według stopnia defamilizacji (*de-familization*) (...). Gdy dostępność instytucji opieki dziennej, wydatki publiczne na usługi dla rodzin, oraz pomoc domowa są użyte jako wskaźniki, wówczas Esping-Andersen stwierdza, że ustrój socjaldemokratyczny jest najbardziej ‘zdefamilizowany’ (*de-familized*), następny w kolejności jest ustrój konserwatywny, liberalny oraz model południowoeuropejski, który okazuje się być najmniej ‘zdefamilizowany’” [Bonke i Koch-Weser, 2004, s. 233-234].

staw etatystycznych (...). Charles Murray (...) przekonująco dowodził, że interwencja państwa może niszczyć rodzinę i sprzyjać wzrostowi liczby ludzi marginesu (*underclass*)” [Morawski 2001, s. 185; por Fukuyama 1997, s. 354].

Oznacza to, że w tym sensie można z funkcjonowaniem państwa opiekuńczego wiązać problem demoralizacji społeczeństwa, gdyż m.in. rozrywa, albo przynajmniej zniekształca ono istotnie zależność między wysiłkami a efektami, co będzie widoczne zarówno w sferze pracy odpłatnej, jak i nieodpłatnej, a szczególnie dotkliwie jest w perspektywie podejmowania pracy opiekuńczej i wychowawczej nad dziećmi. Ponadto, występujące w nim transfery przymusowe osłabiają więzy rodzinne, na co zwracał uwagę m.in. Milton Friedman. Autor ten – w swej krytyce ubezpieczeń społecznych w Stanach Zjednoczonych – stwierdzał m.in., że po pierwsze, nie tyle środki przekazywane na nie są składkami, ile raczej podatkami, po drugie, że związek między indywidualnymi składkami a otrzymanymi świadczeniami jest niewielki, po trzecie, że choć ze swej istoty w części mają być nastawione na pomoc ubogim, to dokonują transferu od biedniejszych do bogatszych [por. Friedman i Friedman 2001, s. 96-102; por. Mlčoch 2008, s. 102-107].

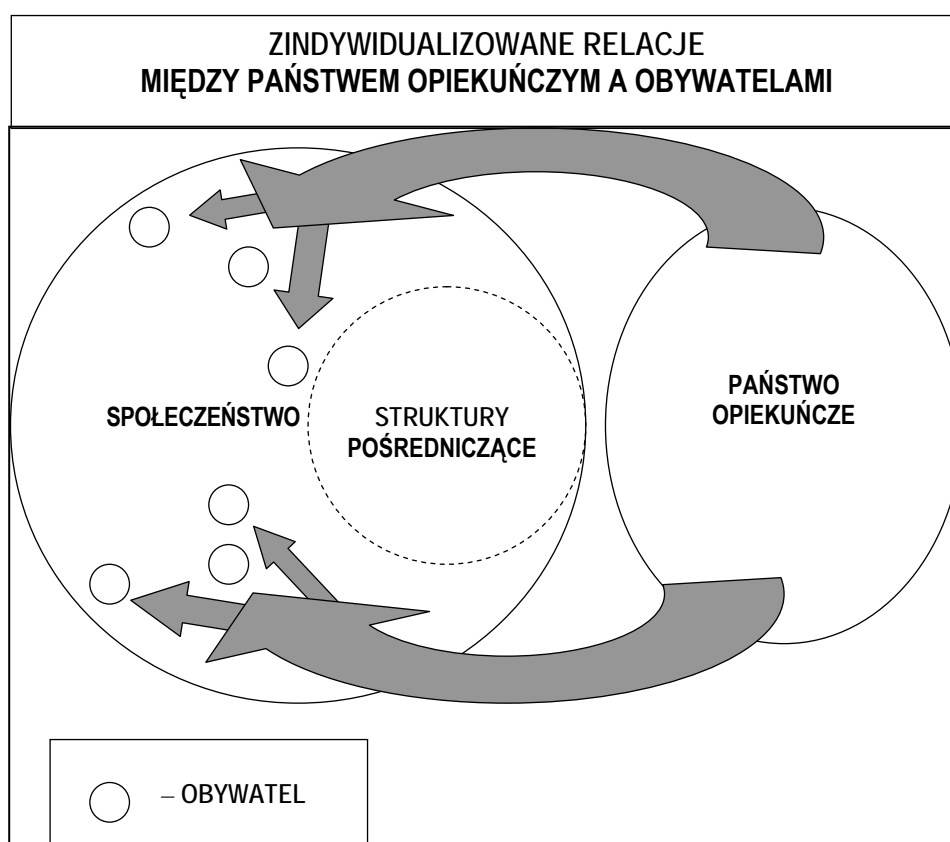
Do podobnych sprzeczności można także zaliczyć te sytuacje, gdy osoby bezdzietne i mające niewielką liczbę dzieci są pod względem obciążeń podatkowych traktowane tak samo, jak ci, którzy decydują się na przyjęcie większej liczby potomstwa, co w rezultacie prowadzi do tego, że dzieci tych drugich w większym stopniu będą przyczyniały się w przyszłości do zapewnienia środków na starość dla pierwszej i drugiej grupy [por. Fel 2007, s. 102]. W takim kontekście też, który nie zwraca uwagi na różnicę pod względem dzietności i jej rozmiarów, z większym prawdopodobieństwem pojawiać się będzie zagrożenie ubóstwem samych dzieci [por. Balcerzak-Paradowska 2006, s. 62].

Te, oraz wcześniej analizowane zagadnienia wskazują na to, co stwierdza Esping-Andersen, gdy opisuje obecne oblicze państwa opiekuńczego jako mieszkankę łączącą kolektywizm i indywidualizm [por. Esping-Andersen 2010a, s. 19]. W tym szczególnym kontekście warto zwrócić uwagę na sytuację i kondycję tego, co określa się mianem struktur pośredniczących, do których oprócz rodziny zalicza się także grupy sąsiedzkie, kościoły oraz dobrowolne stowarzyszenia [por. Grosby 2010, s. 194; por. także Berger, Neuhaus 1977]. Ich funkcja w społeczeństwie polega na tym, że – będąc łącznikiem między wymiarem indywidualnym a kolektywnym – pośredniczą pomiędzy jednostką i jej życiem prywatnym a wielkimi instytucjami życia publicznego. Jak stwierdza Peter L. Berger, podając różne ich przykłady:

„(...)”struktury pośredniczące” – pośredniczą między jednostkami a szerszym społeczeństwem (z takimi wielkimi instytucjami, jak gospodarka i państwo włącznie), są pomostem między życiem prywatnym a życiem publicznym” [Berger 1995, s. 157; por. Berger i Neuhaus 1977].

Ponieważ w tych strukturach ludzie spędzają znaczną część swego życia, podejmując wiele działań, to są one w sposób niejako naturalny przystosowane do świadczenia tych usług społecznych, które za ważne uznaje państwo [Grosby 2010,

s. 194]. W tym kontekście należy zauważyć, że funkcjonowanie państwa opiekuńczego – jeśli nie uwzględni ich specyfiki oraz nie angażuje i nie wykorzystuje zasadniczych predyspozycji struktur pośredniczących – może przyczyniać się do ich erozji, wpływając tym samym na spójność społeczną. Na poniższym rysunku ukazana jest właśnie sytuacja, która w znacznym stopniu charakteryzuje obecny kontekst funkcjonowania państwa opiekuńczego, które nie kieruje swych działań do struktur pośredniczących, ale do jednostek.



Rys. 1. Schemat relacji między państwem opiekuńczym a obywatelami

Jak to widać na przykładzie rodziny, nierespektowanie podmiotowości społecznej struktur pośredniczących może nie tylko powodować kryzys tych instytucji, ale przekładać się na zagrożenie funkcjonowania samego państwa opiekuńczego. Chodzi więc o to, by w taki sposób kształtować politykę społeczną, by nie była ona ani antyrodzinna, ani antygospodarcza w sensie kreowania klimatu dla odpowiedzialności i przedsiębiorczości.

W tym kontekście szczególnie trafna wydaje się uwaga Bergera, który stwierdza, że:

„(...) jeśli się chce interweniować politycznie w celu zwiększenia materialnej równości, to można w końcu popsuć gospodarczą maszynę obfitości i narazić na szwank poziom życia materialnego społeczeństwa” [Berger 1995, s. 99].

#### 4. PODSUMOWANIE

Konkludując zawarte tu rozważania, możemy stwierdzić, że analizowane tu aktualne wyzwania i dylematy mają w jakimś sensie paradoksalny charakter. Ogląd tego, jak funkcjonuje państwo opiekuńcze każe postawić pytanie o adekwatność i funkcjonalność tej koncepcji rozumienia i organizowania ładu społecznego. Idąc dalej, pod znakiem zapytania należy postawić dominujące do tej pory formy umowy społecznej, dla której coraz trudniejszym sprawdzianem stają się realia, w jakich przychodzi nam żyć.

Gdy chodzi o przywoływany wcześniej wymiar kultury, to mamy z pewnością do czynienia z poważną niespójnością w obrębie wartości i norm, które regulują funkcjonowanie naszej cywilizacji. Oto z jednej strony poszukuje się trwałości i stabilności, gdy w tym samym czasie pojawia się swoista apoteoza tymczasowości. Jako bezdyskusyjne (tak może się wydawać) traktuje się procesy odtwarzania biologicznego oraz reprodukcji społecznej, a z drugiej strony promuje się indywidualizm oraz relatywizm. Wygląda to tak, jakby nasza kultura na równi stawiała niezadko sprzeczne względem siebie wartości i normy.

W kontekście demograficznym oznacza to, że na równi stawiane są wszelkie postawy i działania względem prokreacji i reprodukcji społecznej, wskutek czego m.in. zapoznaniu i zignorowaniu ulega fundamentalne prawo zastępowalności pokoleń. Jeżeli jednak za element racji stanu uznamy podtrzymywanie ciągłości bytu społecznego w jej najbardziej podstawowym, czyli biologicznym wymiarze, to jakiegokolwiek działania, które wprost, lub chociażby pośrednio uderzają w proces odtwarzania społeczeństwa, należy uznać za nieracjonalne, a więc szkodliwe. Wydaje się jednak, że to przekonanie nie zajmuje istotnej pozycji w hierarchii wartości współczesnej kultury zachodniej.

Dotychczasowe poszukiwania rozwiązań z zakresu polityki społecznej, które mają odwrócić negatywne trendy demograficzne wydają się nie dostarczać satysfakcjonujących rezultatów. Oznacza to, że źródeł problemów, a więc i rozwiązań należy szukać głębiej, czyli właśnie w kulturze, do której tu nawiązujemy.

Zapewne projekt *welfare state* wciąż niektórym jawi się jako właściwa droga, z której nie powinniśmy schodzić. Obawiam się jednak, że dogłębna analiza – jakiej próbkę tu staraliśmy się podjąć – jest w stanie wykazać, że wpisane w nią

sprzeczności i brak spójności w odniesieniu do koncepcji społeczeństwa obywatelskiego w rezultacie utrudniają optymalne wykorzystanie potencjału jakim dysponuje społeczeństwo. Rolą zaś państwa jest raczej stwarzanie sprzyjającego klimatu dla oddolnej inicjatywy obywateli i tworzonych przez nich struktur pośredniczących, niż wchodzenie w rolę opiekuna, który najlepiej wie czego potrzeba jego podopiecznym. Coraz wyraźniej wskazują na to – manifestujące się na różne sposoby – kulturowe sprzeczności kurczącej się cywilizacji, w której żyjemy.

### LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B., 2006, *Założenia umowy społecznej w zakresie polityki rodzinnej*, w: Wrątny J. (red.), *Umowa społeczna*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Beck U., 2002, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Becker G., 1997, *Rodzina jako podstawowa jednostka gospodarcza*, Społeczeństwo.
- Bell D., 1998, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Berger P.L., Neuhaus R.J. 1977, *To Empower People: The Role of Mediating Structures in Public Policy*, American Enterprise Institute, Washington.
- Bloch M., Parry J., 2005, *Pieniądz i moralność wymiany*, w: Kempny M., Nowicka E. (red.), *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bonke J., Koch-Weser E., 2004, *The Welfare State and Time Allocation in Sweden, Denmark, France, and Italy*, w: Zollinger Giele J., Holst E. (red.), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*, Elsevier, Amsterdam.
- Cerda R.A., 2005, *On Social Security Financial Crisis*, Journal of Population Economics, (2005) 18.
- Delsol C., 2003, *Esej o człowieku późnej nowoczesności*, Znak, Kraków.
- Ermisch J., 1993, *Familia Oeconomica: A Survey of the Economics of the Family*, Scottish Journal of Political Economy, Vol. 40, No. 4, November 1993.
- Esping-Andersen G., 2010a, *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, Warszawa.
- Esping-Andersen G., 2010b, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa.
- Fel S., 2007, *Oswalda von Nell-Breuninga koncepcja ładu społeczno-gospodarczego*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Friedman M., Friedman R., 2001, *Wolny wybór*, Wydawnictwo Aspekt, Sosnowiec.
- Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław.
- Giddens A., 1999, *Trzecia droga. Odnowa socjaldemokracji*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Grosby S., 2010, *Peter Berger's Contribution to the Pluralism of Mediating Structures*, Society, (2010) 47.
- Habermas J., 2007, *Strukturalne przeobrażenia sfery publicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Jonas H., 1996, *Zasada odpowiedzialności*, Wydawnictwo Platan, Kraków.
- Kopytoff I., 2005, *Kulturowa biografia rzeczy – utowarowienie jako proces*, w: Kempny M., Nowicka E. (red.), *Badanie kultury. Elementy teorii antropologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Krzysztofek K., 1991, *Cywilizacja: dwie optyki*, Instytut Kultury, Warszawa.
- Mlčoch L., 2008, *Family as an Economic Agent under the Pressure of Markets*, w: Šulová L., Gillernová I. (red.), *The Individual and the Process of Socialisation in the Environment of Current Society*, Matfyzpress, Praga.
- Morawski W., 2001, *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Morrison P.A., 1982, *Demographic Links to Social Security*, Challenge.
- Sójka J., 2008, *Kulturoznawca w świecie gospodarki*, *Kultura Współczesna*, nr 1 (55).
- Śmigiel J., 1998, *Starzenie się jako problem społeczny*, w: Miluska J. (red.), *Psychologia rozwiązywania problemów społecznych*, Bonami, Poznań.
- Sztompka P., 2005, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.

**THE CULTURAL CONTRADICTIONS OF THE WELFARE STATE  
AND HOW THEY INFLUENCE GENERATIONS, INDIVIDUALS  
AND MEDIATING STRUCTURES**

Summary

The purpose of the analysis undertaken in this paper is to critically explore the concept of the welfare state in the context of its cultural contradictions. It seems especially important in the face of current challenges and transformations seriously influenced by demographic changes. In order to picture the discussed topic the article presents such issues as the asymmetry between the welfare state and civil society and the complex relation between social security and cultural transformations it is connected with. Another important issue analyzed in the paper is the role of mediating structures (with special reference to the family) in creating intergenerational balance which influences socialization and social integrity that makes whole society able to develop and flourish. The conclusions of the paper suggest that it is necessary to rethink the fundamental assumptions that contemporary welfare states accept, because the current shape of the demographic changes shows that so far the dominating policy in many cases has not been adequate.