

## Wyzwania dla ubezpieczeń społecznych w Polsce w I połowie 2022 r. – wybrane zagadnienia

The challenges for the social insurance scheme in Poland  
in the first half of 2022 – selected issues

GERTRUDA UŚCIŃSKA

Centrum Badań nad Zabezpieczeniem Społecznym, Uniwersytet Warszawski /  
Centre for Social Security Studies, University of Warsaw\*  
ORCID: 0000-0001-7379-5156  
e-mail: guscinska@uw.edu.pl

*Summary: The article presents selected challenges for social insurance in Poland in 2022 and their determinants. The challenges were analysed from the perspective of the activity of the Social Insurance Institution and its tasks. Reference was made to the financial situation of the Social Insurance Fund and expenditures on benefits, mainly old-age pensions. Attention was paid to the fundamental principles of the old-age pension system and the need to secure the adequacy of benefits paid out from this system. The background to all these activities are the strategic activities of the Department on the field of automation, digitalisation and digitisation of services for customers, implemented in the context of building a coherent e-administration in Poland.*

*Key words: social insurance, Social Insurance Fund, old-age pension system, automation, digitalisation of services, Social Insurance Institution*

*Streszczenie: W artykule przeanalizowano wybrane wyzwania dla ubezpieczeń społecznych w Polsce w 2022 r. i ich uwarunkowań, analizując je z perspektywy aktywności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego zadań. Odniesiono się do sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i wydatków na świadczenia, a głównie na emerytury. Zwrócono uwagę na fundamentalne zasady systemu emerytalnego i potrzebę zachowania adekwatności świadczeń z tego systemu. Tłem tych wszystkich działań są strategiczne działania Zakładu na rzecz automatyzacji, elektronicznej i depapierizacji usług dla klientów, realizowane w kontekście budowania w Polsce spójnego systemu e-administracji.*

*Słowa kluczowe: ubezpieczenia społeczne, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, system emerytalny, automatyzacja, elektroniczna usługa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych*

### Wprowadzenie

Początek 2022 r. przyniósł wiele wyzwań gospodarczych i społecznych, które istotnie zdefiniowały obszar zabezpieczenia społecznego; zarówno pod względem potrzeb, jakie w tym obszarze zaistniały, jak i ich zaspokajania. Ogromny negatywny wpływ na poczucie bezpieczeństwa socjalnego ludności miała przede wszystkim gwałtowna eskalacja działań wojennych w Ukrainie. Zbiegły się one

z niewygaszonymi jeszcze skutkami pandemii koronawirusa, wciąż wymagającymi pilnych i zdecydowanych działań łagodzących.

Najważniejszym, długofalowym i trudnym do zmian wyzwaniem wydaje się jednak przebieg procesów demograficznych, prowadzących do starzenia się ludności i wzrostu wskaźnika obciążenia ekonomicznego. Ten postępujący trend negatywnie oddziałuje m.in. na mechanizm redystrybucji w ubezpieczeniach

\* Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, ul. Nowy Świat 67, 00-927 Warszawa, tel. +48 22 552 02 86, e-mail: wnpism@uw.edu.pl

społecznych. Pojawiają się pytania dotyczące adekwatności emerytur generacji aktualnie aktywnych zawodowo, a w debacie publicznej ważnym tematem są kwestie edukacji ubezpieczeniowej, wydłużania okresu aktywności zawodowej czy przezorności własnej, jako formy troski o dochody na starość.

W innym obszarze problemów społecznych silnie zdeterminowanych procesami demograficznymi i pozostających w zakresie oddziaływania zabezpieczenia społecznego mamy do czynienia z rosnącą skalą niesamodzielności, a ta wiąże się z koniecznością rozważnego podejścia do organizacji opieki długoterminowej nad osobami niezdolnymi do samodzielnej egzystencji. Problem ten dotyczy w dużej części także osób niepełnosprawnych, ich integracji społeczno-zawodowej i kryteriów oceny efektywności kierowanego do nich wsparcia publicznego.

Podstawowym elementem systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce jest segment ubezpieczeń społecznych, obejmujący tylko w części podstawowej, czyli zarządzanej przez ZUS, prawie 16 mln osób. Rola i zakres oraz forma działania ZUS wyraźnie przy tym ewoluje. Zakład, poza realizowaniem zadań ustawowych, stopniowo przejmuje także coraz większy zakres obsługi świadczeń pozaubezpieczeniowych, w tym głównie świadczeń dla rodzin, wykorzystując w tym celu posiadany potencjał nowych technologii, gwarantujący sprawną i efektywną obsługę różnych grup beneficjentów; także w warunkach kryzysowych.

Automatyzacja, informatyzacja i robotyzacja procesu obsługi klientów ZUS okazała się niezwykle ważnym atrybutem tej instytucji. ZUS, jako lider e-administracji, przyjął i realizuje liczne zadania wychodzące poza zakres swoich ustawowych obowiązków. Co istotne, robi to bez zwiększania zatrudnienia, zwiększania obciążeń zawodowych swoich pracowników, oszczędzając znaczne środki z budżetu państwa na realizację dodatkowych zadań. Nowoczesne procedury zarządcze i wykorzystywanie nowych technologii pozwalają Zakładowi szybko dostosowywać się do zmian i nowych oczekiwań oraz elastycznie reago-

wać na bieżące potrzeby. Rola ZUS w polskiej polityce społecznej ciągle wzrasta i już obecnie wychodzi daleko poza ubezpieczenia.

W artykule przedstawiono informacje na temat wybranych wyzwań dla zabezpieczenia społecznego w Polsce w 2022 r. i ich uwarunkowań, analizując je z perspektywy aktywności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego zadań. Odniesiono się do sytuacji finansowej FUS i wydatków na świadczenia, a głównie na emerytury. Zwrócono uwagę na funkcjonowanie zasad systemu emerytalnego i wynikające stąd potrzeby związane z adekwatnością świadczeń. Tłem tych wszystkich działań są strategiczne działania Zakładu na rzecz informatyzacji, automatyzacji i elektronizacji usług dla klientów, realizowane w kontekście budowania w Polsce spójnego systemu e-administracji.

## Sytuacja Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Kondycja Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), podstawowego źródła finansowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jest zależna głównie od bilansu wpływów i wydatków. Nie bez znaczenia dla stanu Funduszu jest więc sytuacja społeczno-gospodarcza decydująca o kondycji finansowej płatników składek, determinująca warunki do prowadzenia działalności gospodarczej i dochody podmiotów gospodarczych, a co za tym idzie – decydujące o liczbie płacących, liczbie ubezpieczonych i o wysokości składek ubezpieczeniowych wpływających co miesiąc do FUS.

### Wpływy do FUS

Od stycznia 2022 r. mamy do czynienia z dobrą – generalnie – sytuacją gospodarczą, która skutkuje wzrostem wynagrodzeń i zatrudnienia. W konsekwencji rośnie też liczba płatników składek i kwoty składek odprowadzanych do FUS. Fundusz Ubezpieczeń Społecznych ma już za sobą okres epidemii. Wskaźnik pokrycia wydatków na świadczenia wpływami ze składek w całym 2021 r. osiągnął rekordowy poziom 81,7%, a w I półroczu 2022 r. był jeszcze wyższy i wyniósł 84,6%.

Tak dobra sytuacja spowodowała, że ZUS mógł w tym roku zrezygnować z 2 mld zł dotacji z budżetu państwa do FUS.

Przypis składek na ubezpieczenia społeczne w pierwszej połowie 2022 r. wyniósł 130 mld zł, czyli o 13% więcej w stosunku do analogicznego okresu w minionym roku. Na wszystkie fundusze w ramach e-składki wpłynęło w tym okresie 181 mld zł. Do końca roku spodziewana jest kwota wpływów ze składek w wysokości ponad 350 mld zł, w tym około 250 mld zł na FUS i 113 mld zł na NFZ w ramach ubezpieczenia zdrowotnego.

Rośnie liczba aktywnych płatników składek i ubezpieczonych, w tym cudzoziemców. Jest ona znacznie wyższa niż przed wybuchem epidemii w 2020 r. Na koniec 2021 r. ogólna liczba płatników składek wyniosła 2 mln 145,8 tys. osób, a na koniec I półrocza 2022 r. – 2 mln 179,5 tys. osób (wzrost o 33,7 tys.).

Rośnie też liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym, która w ciągu pierwszego półrocza 2022 r. zwiększyła się o ponad 115 tys. osób. Na powiększenie się liczby ubezpieczonych składa się wzrost liczby:

- a) pracowników o 11,0 tys.,
- b) osób wykonujących umowę agencyjną lub umowę zlecenia o 9,9 tys.,
- c) prowadzących działalność gospodarczą o 1,5 tys.,
- d) bezrobotnych z prawem do zasiłku o 2,5 tys.

Kwota przypisu składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła w 2021 r. 235,0 mld zł. Ponad połowa tej kwoty (53,9%) dotyczyła mężczyzn. W I półroczu 2022 r. kwota przypisu składek wyniosła już 223,1 mld zł i 54,1% tej kwoty dotyczyła mężczyzn (tj. 120,6 mld zł), a 45,9% kobiet (102,5 mld zł).

Wpływy składek do FUS rosną także w związku z malejącą liczbą wniosków o – wprowadzone w związku z pandemią Covid-19 – odroczenie terminu płatności lub rozłożenie zaległości składekowych na raty. W pierwszym półroczu 2022 r. było ich 3-krotnie mniej niż w analogicznym okresie 2021 r.

Mówiąc o opłacaniu składek ubezpieczeniowych należy podkreślić, że ogromną rolę w porządkowaniu kont płatników i ubez-

pieczonych odegrało wdrożenie w 2018 r. e-składki. Dzięki temu rozwiązaniu m.in. liczba błędów popełnianych przez płatników w przelewach składek została ograniczona do około 500 rocznie. Wcześniej liczba błędnych wpłat sięgała 20 tys. rocznie, co opóźniało księgowanie składek i generowało duże koszty związane z prowadzeniem postępowań wyjaśniających.

### **Zadłużenie płatników składek**

Znacznej poprawie, w porównaniu z pierwszym rokiem pandemii, uległ wskaźnik ściągальności składek. W 2021 r. wyniósł 99,7% (o 5,6 p.p. więcej niż w 2020 r.), a w I półroczu 2022 r. 97%. Tak wysoki wskaźnik ściągальności potwierdza, że płatnicy są w stanie na bieżąco regulować swoje zobowiązania dotyczące ubezpieczenia społecznego.

Całkowite zadłużenie płatników składek na koniec czerwca 2022 r. wyniosło blisko 30 mld zł, co oznacza, że w porównaniu rok do roku wzrosło o około 200 mln zł. Wzrost ten związany jest w dużym stopniu z wzrostem składek, które naliczane są w odniesieniu do wynagrodzeń, a te stale rosną. Wzrost zadłużenia dotyczy nieaktywnych płatników składek, którzy zakończyli lub zawiesili działalność. Natomiast w przypadku aktywnych płatników składek w pierwszym półroczu 2022 r. zadłużenie spadło z 18,3 mld zł do 17,7 mld zł.

### **Konta ubezpieczeniowe cudzoziemców**

Od lat stale rośnie liczba ubezpieczonych w Polsce cudzoziemców. Nie zmieniła tego pozytywnego trendu wojna na Ukrainie. W ciągu pierwszych 6 miesięcy 2022 r. liczba cudzoziemców w ubezpieczeniu emerytalno-rentowym wzrosła z 875,1 tys. do 1 mln 012 tys. (o 16%). Wciąż największą zbiorowością wśród nich są obywatele Ukrainy (72%). Ich liczba w okresie styczeń–czerwiec 2022 r. wzrosła o 102 tys. osób, ale – co niezwykle istotne – radykalnie zmieniła się struktura demograficzna tej grupy cudzoziemców. O ile na koniec 2021 r. 64% ubezpieczonych w Polsce pracowników z Ukrainy stanowili mężczyźni, to w czerwcu 2022 r. ich udział wynosił już tylko 54%. Oznacza to dużą zmianę w poten-

cyjale pracowniczym, jaki obywatele z Ukrainy wnieśli na polski rynek pracy (branże, zawody, kwalifikacje) i rodzi nowe wyzwania dotyczące właściwego wykorzystania tego potencjału.

Przypis składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od cudzoziemców stanowił w 2021 r. 3,9% ogółu przypisu i wyniósł 8,2 mld zł. Przeciętna podstawa wymiaru składek za cudzoziemców (3,4 tys. zł) była o 23% niższa od podstawy wykazywanej ogólnie (4,4 tys. zł). Cudzoziemcy pozostawali też średnio krócej w ubezpieczeniu od ogółu ubezpieczonych (7 miesięcy wobec 10 miesięcy).

Łączna kwota zapisana na kontach i subkontach cudzoziemców wynosiła na koniec 2021 r. 30,1 mld zł, co stanowiło 0,9% ogólnej kwoty zapisanej na kontach i subkontach w ZUS. Liczba kont cudzoziemców wyniosła 3 mln, czyli 10,9% ogółu kont. Kwoty zapisane na kontach i subkontach cudzoziemców są zatem znacznie niższe niż przeciętna dla ogółu ubezpieczonych. Są to bowiem w większości relatywnie nowe konta, na których zapisywane są składki od niższych podstaw. Na 86% kont i subkont cudzoziemców zapisane są środki nieprzekraczające 10 tys. zł. Dla ogółu ubezpieczonych odsetek ten wynosi 30%. Jedynie 1,5% cudzoziemców ma zapisane na koncie i subkoncie kwoty powyżej 100 tys. zł. Dla ogółu ubezpieczonych ten odsetek wynosi 30%. Jedynie 2% środków cudzoziemców zapisanych w ZUS stanowi kapitał początkowy. Dla ogółu ubezpieczonych ten odsetek wynosi 32%.

### Waloryzacja składek

Dobra sytuacja gospodarcza, wzrost wynagrodzeń, zatrudnienia i niskie bezrobocie przyczyniły się do wysokiej waloryzacji składek za 2022 r. wskaźnikiem 9,33%.

W czerwcu, jak co roku, waloryzowany jest stan kont i subkont osób ubezpieczonych w ZUS, aby skompensować inflację i inne procesy gospodarcze za 2021 r. Kwoty tam zapisane są podstawą obliczenia wysokości emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego. Do waloryzacji składek zewidencjonowanych na koncie i subkoncie ubezpieczonego na dzień 31 stycznia 2022 r. przyjęto wskaźniki:

- 109,33% dla składek emerytalnych zewidencjonowanych na koncie (M.P.2022.471),
- 107,07% dla środków zewidencjonowanych na subkoncie (M.P.2022.473).

Przykładowo osobie, która zgromadziła na koncie w ZUS 450 tys. zł, dopisano na skutek waloryzacji prawie 42 tys. zł. Natomiast jeśli ktoś zgromadził 850 tys. zł w postaci składek i kapitału początkowego, to dzięki waloryzacji stan konta zwiększył się o ponad 79 tys. zł.

W rezultacie waloryzacji stanu kont i subkont ubezpieczonych do kont 25 mln Polaków dopisane zostanie łącznie 281 mld zł. Po czerwcowej waloryzacji suma zobowiązań państwa wobec przyszłych emerytów zapisanych na kontach w ZUS wyniesie 3,4 bln zł.

Wskaźniki waloryzacji składek w ostatnich latach były bardzo wysokie i gwarantowały bezpieczne pomnażanie kapitału emerytalnego w ZUS na poziomie nienotowanym na żadnej lokacie bankowej (9,20% w 2019 r., 8,94% w 2020 r.). W 2021 r. stany kont wzrosły o 5,41%. Nieco niższy wskaźnik waloryzacji był konsekwencją niższego wpływu składek emerytalnych w pierwszym roku pandemii.

Łącznie o niemal 281 mld zł zwiększył się kapitał na kontach ubezpieczonych. Dla porównania, w 2021 r. przyrost ten wyniósł niemal 164 mld zł. W przypadku samych tylko składek zgromadzonych przez ubezpieczonych na ich kontach waloryzacja spowodowała zwiększenie ich kwoty o ponad 144,5 mld zł.

Tabela 1. Wynik kwotony waloryzacji składek, kapitału początkowego i środków na subkontach (wg stanu na 7 czerwca 2022 r.)

Kwoty zewidencjonowane na kontach ubezpieczonych	Za okresy rozliczeniowe	Liczba kont	Podstawa waloryzacji w zł	Kwota po waloryzacji w zł
Zwaloryzowane składki emerytalne na kontach	do 12.2020	24 643 417	1 548 958 944 338,84	1 693 476 813 833,88
Zwaloryzowany kapitał początkowy		4 511 347	1 056 644 193 478,22	1 155 229 096 326,04
Zwaloryzowane środki na subkontach	do 12.2020	20 825 463	535 565 131 061,02	573 429 585 814,56
			3 141 168 268 878,08	3 422 135 495 974,48
			<b>Różnica: 280 967 227 096,40</b>	

Źródło: dane ZUS.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przygotowuje indywidualne informacje o stanie konta ubezpieczonego (tzw. IOSKU) na dzień 31 grudnia 2021 r. i sukcesywnie udostępnia je klientom na Platformie Usług Elektronicznych. IOSKU zawiera między innymi dane o bieżących składkach opłacanych przez pracodawcę lub przez przedsiębiorcę za siebie. Jest tam też podana zwaloryzowana kwota składek zgromadzonych przez całą karierę zawodową i kapitał początkowy ubezpieczonego, a także kwota hipotetycznej emerytury obliczonej w kilku wariantach różnych założeń. Osoba, której pozostało nie więcej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, albo już go osiągnęła, otrzymuje wyliczenie hipotetycznej emerytury również w kilku wariantach pokazujących, jak wzrosłaby emerytura, gdyby przeszła na emeryturę za rok, dwa, trzy, cztery lub pięć lat.

Informacja o stanie konta ubezpieczonego wpisuje się w aksjologię wzrostu indywidualnej odpowiedzialności za zabezpieczenie na starość, wzrostu przejrzystości systemu i aktywnej polityki informacyjnej państwa w tym zakresie. Dokument pozwala ubezpieczonemu na bieżącą kontrolę, czy pracodawca opłaca za niego składki w odpowiedniej wysokości. Pokazuje również syntetyczną informację o stanie konta i prognozie przyszłej emerytury. Hipotetyczną emeryturę każdy może wyliczyć także na bieżąco na PUE za pomocą kalkulatora emerytalnego lub u doradcy emerytalnego w placówce ZUS.

## Wydatki FUS

Korzystnie kształtują się wpływy do FUS, ale równocześnie rosną też wydatki z tego funduszu.

Największą pozycją, stanowiącą prawie 90% ogółu wydatków z FUS, są wydatki na emerytury i renty (w I półroczu 2021 r. – 88,5%; w I półroczu 2022 r. – 89,6%). Ich udział corocznie się zwiększa. W okresie od stycznia do czerwca 2022 r. wyniosły one ponad 128 mld zł, tj. o 8% więcej niż rok wcześniej. To wynik rosnącej liczby wypłacanych świadczeń emerytalnych i przede wszystkim ich waloryzacji.

Na pozostałe świadczenia wypłacane z FUS, w tym na zasiłki, w I półroczu 2022 r. wydano 14,7 mld zł, czyli o ponad 611 mln zł mniej niż w analogicznym okresie 2021 r. Bliższa połowa wydatków z FUS na świadczenia to zasiłki chorobowe (w I półroczu 2021 r. – 7,6 mld zł, a w I półroczu 2022 r. – 7,3 mld zł).

## Emerytury z ZUS

### Sytuacja emerytów

Sytuacja polskich emerytów według różnych analiz, w tym raportów Komisji Europejskiej na temat adekwatności emerytur, na tle innych państw przedstawia się dobrze. Na przykład jeśli chodzi o ryzyko ubóstwa wśród seniorów, to Polska z 20% plasuje się na poziomie średniej unijnej, wynoszącej 19%. Dla porównania w Danii ryzyko ubóstwa dotyczy 10% seniorów (najmniej), a 51% seniorów na Łotwie (najwięcej).

Ograniczaniu ryzyka ubóstwa sprzyjają zwłaszcza mechanizmy waloryzacji składek i świadczeń w naszym systemie oraz gwarancja minimalnego świadczenia za 20-letni (kobiety) lub 25-letni (mężczyźni) staż ubezpieczenia. Trzeba jednak dodać, że wciąż jest znaczny zasięg „starego” (sprzed 1999 r.) systemu emerytalnego w populacji obecnych 6 mln emerytów, czy to w postaci świadczeń niezre-

Tabela 2. *Wpływy i wydatki FUS w latach 2019–2022 (w I półroczu)*

Lata	Wpływ ze składek i pochodnych ogółem	Wydatki na świadczenia razem		w tym: wydatki na emerytury i renty
	w mln zł	w mln zł	w % wydatków ogółem	w % wydatków na świadczenia
2019	98 446,9	127 091,0	98,4	90,0
2020	92 175,2	128 155,7	98,4	88,0
2021	111 742,1	137 148,7	98,5	88,5
2022	126 472,4	147 153,9	98,3	89,6

Źródło: *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego z lat 2019–2022*, ZUS, Warszawa.

formowanych, czy też kapitału początkowego obecnego w większości emerytur obliczonych na zreformowanych zasadach. Dopiero po 2039 r. udział tego kapitału spadnie poniżej 10%.

### Wydatki na świadczenia emerytalne

Polska jest jednym z najszybciej starzejących się krajów UE. Liczba osób w wieku 80+ wzrosła z 4% populacji w 2019 r. do 12% w 2060 r., co pociągnie za sobą wzrost wydatków na opiekę zdrowotną czy opiekę długoterminową, ale nie na emerytury.

Obecny system emerytalny o zdefiniowanej składce dobrze równoważy wpływy i wydatki w długim okresie i wykazuje odporność na finansowe skutki zmian demograficznych. Wskazują na to raporty i prognozy zarówno ZUS, Komisji Europejskiej, jak i OECD. Długoterminowa prognoza ZUS wskazuje, że deficyt funduszu emerytalnego będzie znacznie niższy w 2080 r. (około 0,4% PKB) niż obecnie (około 2% PKB), mimo pogorszenia struktury demograficznej polskiego społeczeństwa w tym okresie (wskaźnik obciążenia demograficznego wzrosła z 37% do 76%). Prognoza OECD wskazuje, że udział publicznych wydatków emerytalnych w PKB Polski w 2060 r. wyniesie tyle samo, co w 2020 r., czyli 11%, podczas gdy w innych państwach obciążenie wydatkami emerytalnymi będzie rosło. Natomiast prognoza Komisji Europejskiej wskazuje, że wydatki emerytalne w Polsce wyniosły w 2019 r. 9,7% PKB, a w 2070 r. wyniosą 9,9%.

### Wysokość emerytur i jej kluczowe determinanty

Jednym z następstw postępującego procesu starzenia się ludności Polski jest rosnąca liczba osób w wieku emerytalnym. Przeciętna miesięczna liczba emerytów pobierających świadczenie z FUS w 2021 r. wynosiła 5 mln 993 tys., natomiast w I półroczu 2022 r. – 6 mln 033 tys. Wydatki na emerytury wypłacane z tzw. systemu powszechnego rosą zarówno z powodu coraz większej liczby wypłacanych świadczeń, jak i coraz wyższej kwoty przeciętnej emerytury, co jest m.in. skutkiem corocznej waloryzacji środków na kontach emerytalnych i świadczeń. W ostatnim kwar-

tale 2021 r. przeciętna emerytura wynosiła 2682,31 zł, a w I kwartale 2022 r. – 2764,55 zł.

### Wysokość emerytur a zmiany w przeciętnym dalszym trwaniu życia

Przeciętna emerytura i renta w I półroczu 2022 r. wyniosła 2806 zł, co oznacza, że była o ponad 150 zł (o 6%) wyższa niż w ostatnim półroczu 2021 r. O wysokości indywidualnych świadczeń decyduje przede wszystkim kwota zgromadzona na koncie emerytalnym, płeć i wiek przejścia na emeryturę.

Istotnym elementem algorytmu, na podstawie którego wyliczana jest wysokość indywidualnych świadczeń emerytalnych, jest oczekiwana długość życia na emeryturze. Główny Urząd Statystyczny corocznie publikuje nowe tablice trwania życia. W 2021 r. po raz drugi z rzędu nastąpił spadek średniego dalszego trwania życia we wszystkich przedziałach wiekowych, w tym: 10,8 miesiąca dla 30-latków, 8,8 miesiąca dla 60-latków, 8,1 miesiąca dla 65-latków, 4,1 miesiąca dla 80-latków, 2,2 miesiąca dla 90-latków. W porównaniu z tablicą z 2020 r., a zatem łącznie za dwa lata epidemii Covid-19, spadek ten jest jeszcze większy i wynosi dla analogicznych przedziałów wiekowych: 26,2 miesiąca dla 30-latków, 22,6 miesiąca dla 60-latków, 21,4 miesiąca dla 65-latków, 11,8 miesiąca dla 80-latków, 6,4 miesiąca dla 90-latków. Pod względem trwania życia w ubiegłym roku cofnęliśmy się do 2009 r., a obecnie do 2004 r.

Powyższe zmiany w przeciętnej długości trwania życia skutkują emeryturami dla osoby w wieku 60 lat wyższymi średnio o 3,7%, a dla osoby w wieku 65 lat – o 4,1% wyższymi niż na podstawie poprzedniej tablicy. Dla przykładu, 60-latka z kapitałem 500 tys. zł otrzyma emeryturę w kwocie 2092,51 zł, czyli większej o 74,36 zł (dzięki przyjęciu do obliczeń 238,9 zamiast 247,7 miesięcy dalszego trwania życia), natomiast 65-latek z kapitałem 500 tys. zł otrzyma emeryturę w kwocie 2548,42 zł, czyli większej o 101,04 zł (dzięki przyjęciu do obliczeń 196,2 zamiast 204,3 miesięcy).

Łączny wzrost świadczeń emerytalnych za dwa lata epidemii Covid-19 jest jeszcze większy i wynosi 9,5% dla 60-latka oraz 10,9% dla 65-latka, co oznacza, że 60-letnia kobieta z ka-

pitalem 500 tys. zł może otrzymać o 180,88 zł więcej niż dwa lata temu (dzięki przyjęciu do obliczeń 238,9 zamiast 261,5 miesięcy), a 65-letni mężczyzna z tym samym kapitałem – 250,63 zł (dzięki przyjęciu do obliczeń 196,2 zamiast 217,6 miesięcy).

W okresie pandemii odraczenie przejścia na emeryturę okazało się szczególnie korzystne: oprócz opłacenia kolejnych składek od pracy zarobkowej wpływ na to mają dodatkowe waloryzacje konta w ZUS oraz krótsze średnie dalsze trwanie życia przyjmowane do obliczeń. I tak, jeżeli w kwietniu 2020 r. kobieta ukończyła 60 lat, ale zdecydowała się pracować dalej przez kolejne dwa lata i przejdzie na emeryturę w kwietniu 2022 r., to zyska tylko z tytułu krótszego trwania życia 18,2%. Dla mężczyzny przy tych samych założeniach będzie to 20,6%. Jeśli ponadto uwzględnimy, że kobieta ta opłacała przez dwa lata składki emerytalne od przeciętnego wynagrodzenia oraz waloryzację roczną przeprowadzoną w 2020 r. (8,94%) i 2021 r. (5,41%), to jej emerytura może być łącznie wyższa nawet o 49% (odpowiednio 52% w przypadku mężczyzny), niż gdyby przeszła ona na emeryturę od razu po nabyciu uprawnień. Choć taka osoba przez 2 lata nie pobierała emerytury (ale za to zarabiała), to „strata” wynikająca z tego faktu zostaje odrobiona po niecałych 5 latach pobierania wyższej emerytury.

Szacuje się, że wydatki Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z powodu krótszego dalszego trwania życia w najbliższych latach wzrosną o kwotę od 320 do 960 mln zł rocznie, czyli łącznie do 2025 r. nawet o 3,0 mld zł. Wzrost ten jest trwały tak długo, jak długo żyć i pobierać emeryturę będą osoby, który otrzymały ją w wysokości obliczonej z uwzględnieniem tej korzystnej tablicy trwania życia.

Takie skutki wynikają ze scenariusza, w którym od kwietnia br. do marca 2023 r. na emeryturę przejdzie 303 tys. osób, do tego 141 tys. kobiet pobierających emeryturę wraz z okresową emeryturą kapitałową otrzyma tzw. emeryturę docelową po osiągnięciu 65 lat, a dalsze 60 tys. osób przejdzie na emeryturę w późniejszym czasie, zachowując prawo do korzystnej tablicy GUS. Tablica wpływa zatem na sytuację ponad pół miliona osób.

Prognozuje się, że po zakończeniu epidemii Covid-19 liczba zgonów wśród Polaków zacznie wracać na ścieżkę, jaka rysuje się od czasów transformacji ustrojowej, a w konsekwencji przyszłe tablice GUS będą pokazywać wzrost średniego dalszego trwania życia. Jednak wzrost ten będzie stopniowy, z uwagi na długoterminowe skutki epidemii i zmniejszenie dostępności opieki medycznej.

Osoby, które osiągną wiek emerytalny między kwietniem 2022 r. a marcem 2023 r., nie muszą spieszyć się z przejściem na emeryturę, aby skorzystać z tegorocznej, korzystnej dla nich tablicy trwania życia. Przyznając emeryturę ZUS zawsze sprawdza, czy dla zainteresowanego korzystniejsza jest obecnie obowiązująca tablica, czy ta, która obowiązywała w momencie, gdy ukończył on swój wiek emerytalny – i przyjmuje do obliczeń tę korzystniejszą.

Nie wszyscy mogą jednak skorzystać z nowych tablic trwania życia. Co do zasady nowe tablice nie dotyczą osób, które już przeszły na emeryturę. Przeliczenie emerytury jest bowiem możliwe w ściśle określonych sytuacjach – w tym, gdy emeryt po przyznaniu świadczenia pracował i odprowadzał składki emerytalne. Jednak najnowsza tablica zostanie wykorzystana wyłącznie w odniesieniu do dodatkowych składek, a nie do całego świadczenia. Wniosek o doliczenie składek może być złożony raz w roku lub po ustaniu zatrudnienia.

Najnowsza tablica trwania życia będzie mogła zostać wykorzystana do obliczenia emerytury przede wszystkim, gdy między kwietniem 2022 r. a marcem 2023 r. zaistnieje co najmniej jedna z poniższych okoliczności, tj. osoba ubezpieczona:

- osiągnie wiek emerytalny,
- po raz pierwszy złoży wniosek o emeryturę, mimo że wiek emerytalny osiągnęła wcześniej,
- zakończy zatrudnienie, które kontynuowała mimo złożenia w przeszłości wniosku o emeryturę, przez co miała zawieszony prawo do tego świadczenia,
- otrzyma z urzędu emeryturę lub tzw. emeryturę docelową (dotyczy kobiet osiągających 65 lat, które miały subkonto w ZUS).

### *Wysokość i adekwatność emerytur a staż ubezpieczeniowy*

Poprawa stabilności funduszu emerytalnego w warunkach starzenia się populacji odbędzie się kosztem obniżenia stopy zastąpienia, czyli relacji przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia (54% w 2019 r., prognozowane 25% w 2060 r.). Jednak indywidualne stopy zastąpienia (ostatnie wynagrodzenie odniesione do pierwszej emerytury) są bardzo zróżnicowane i zależą od tego, ile składek odłoży osoba ubezpieczona i w jakim wieku przejdzie na emeryturę. Im później to nastąpi i im więcej składek zostanie odprowadzonych za tę osobę do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tym wyższe świadczenie ona otrzyma. Wzrost może wynieść nawet 10–15% za rok dłuższej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, a w warunkach epidemii, kiedy dalsze trwanie życia uległo skróceniu, nawet 50% przez dwa lata kontynuacji pracy.

Jak skutecznie zachęcać Polaków do dłuższej pracy? Najważniejsza zachęta do wydłużania aktywności ekonomicznej i odraczania emerytury jest „zaszyta” bezpośrednio w systemie emerytalnym. Im dłużej pracujemy i później zaczynamy pobierać emeryturę, tym jest ona wyższa. Rok pracy dłużej, to nawet 15% wzrostu. Polski system jest pod tym względem szczególnie korzystny. Do tego stopnia, że choć wydłużenie pracy na przykład o dwa lata po osiągnięciu wieku emerytalnego oznacza brak 24 wypłat świadczenia, to jest to zrekompensowane w ciągu 5–7 lat tylko tym, że emerytura przyznana dwa lata później będzie wyższa. Warto wziąć pod uwagę, że w Polsce mężczyźni w wieku 65 lat czeka przeciętnie 15 lat życia, a więc pobierania świadczenia, a kobiety aż 23 lata.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi badania, czy lepiej odroczyć emeryturę, czy przejść na nią od razu i dorabiać. Dorabianie pozwala przez pewien czas uzyskiwać jednocześnie dochód z pracy i emerytury. Jednak opóźnianie emerytury daje dużo wyższe świadczenie do końca życia. Po pięciu latach odraczania emerytury jest ona wyższa nawet o 35–40% niż przy dorabianiu i przeliczaniu świadczenia.

Wprowadzane są nowe zachęty do tego, aby mimo osiągnięcia wieku emerytalnego pozostać na rynku pracy. Z danych ZUS wynika m.in., że w ciągu ostatnich siedmiu lat (2015–2021) liczba pracujących emerytów wzrosła o ponad 40%. Na koniec 2021 r. mieliśmy w ubezpieczeniu zdrowotnym 870 tys. osób w wieku emerytalnym (60/65+), w tym 813 tys. emerytów (z których 527 tys. opłacało także składkę emerytalną). Wśród ubezpieczonych są emeryci i renciści pobierający świadczenia z innych organów, ale też renciści rodzeni z ZUS oraz osoby, które złożyły wnioski o emeryturę w grudniu. Dlatego te dane nie pozwalają na wyciąganie żadnych wniosków w stosunku do liczby uprawnionych do PIT-0 dla Seniora.

Nie mniej ważne jest przekonanie młodego pokolenia, które wchodzi na rynek pracy, aby już od samego początku, od pierwszego wynagrodzenia, myślało o przyszłości i oszczędzało środki finansowe na okres starości; aby od wynagrodzenia były odprowadzane składki na przyszłą emeryturę. Składki z okresu, kiedy rozpoczyna się pracę zawodową, będą waloryzowane przez wiele dekad. Dlatego warto pracować na umowach oskładkowanych.

Istotna jest także przezorność własna obywateli dotycząca zapewnienia sobie alternatywnych źródeł dochodów na starość poza ubezpieczeniem społecznym. Niezwykle ważne jest uświadamianie Polakom, że choć z jednej strony ustawowy wiek emerytalny pozostaje na tradycyjnym poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, tak aby dać Polakom wybór i możliwość przejścia na emeryturę, kiedy już z powodów zdrowotnych lub rodzinnych nie mogą dłużej pracować, to z drugiej strony te osoby, które mają taką możliwość, powinny wydłużać aktywność zawodową. Pozwala to bowiem uzyskać znacznie wyższą emeryturę.

Cieszy wzrost pracujących emerytów, jednak wiele jest jeszcze do nadgonienia w zakresie zatrudnienia kobiet po 60 roku życia. Według Eurostatu wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 65 lat i więcej wynosi w Polsce 8,8% (średnia UE: 8,1%), a kobiet w wieku 60–64 lat: 23,2% (średnia UE: 39,7%), zaś w wieku 65+ wynosi 4,1% (średnia UE: 3,9%).

Późniejsze przechodzenie na emeryturę podniesie wyraźnie wartość stopy zastąpienia. Dlatego trzeba wspierać wydłużanie aktywności zawodowej Polaków i Polek oraz późniejsze przechodzenie na emeryturę. Nie jest tu niezbędne podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego. Są też inne metody. Na przykład od stycznia 2022 r. istnieje ulga PIT-0 dla Seniora dedykowana dla osób, które mimo osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego nie pobierają świadczenia i kontynuują zatrudnienie. Poprawa stopy zastąpienia może nastąpić również w przypadku rozwiązania problemu przyrostu liczby mikroemerytur, przyznawanych za nawet jedną opłaconą składkę.

Trzeba dodać, że choć przeciętna stopa zastąpienia będzie spadać, emerytury i ich siła nabywcza będą rosły, m.in. dzięki opłacaniu składek od coraz wyższych wynagrodzeń z okresu kariery zawodowej kolejnych roczników i pokoleń emerytów oraz dzięki waloryzacji świadczeń i waloryzacji składek. Malejąca stopa zastąpienia to efekt szybszego, dynamicznego wzrostu wynagrodzeń. To dobra, a nie zła wiadomość. Wzrost gospodarczy i rozwój Polski będzie sprzyjać zarówno pokoleniu pracującemu, jak i emerytom.

### ***Dodatkowe oszczędzanie na starość***

W Polsce dochód gospodarstw domowych emerytów wciąż w ponad 80% opiera się na świadczeniach z ZUS czy innych organów rentowych, a w innych krajach jest to 40–60%. Przelamywanie tradycyjnych obaw wobec rynku finansowego, rozwinięcie kultury finansowej Polaków w kierunku powszechnego korzystania z dodatkowych, dobrowolnych programów oszczędzania długoterminowego to działania, które mają przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa emerytalnego Polaków dzięki dywersyfikacji źródeł dochodu na starość. Dochód ten powinien pochodzić nie tylko od państwa (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych), ale także z dodatkowego, grupowego oszczędzania w ramach filara budowanego przez pracodawców (pracownicze programy kapitałowe, pracownicze programy emerytalne) oraz z filara opartego na indywidualnej przeczorności samych zainteresowanych (indywidualne konto emerytalne, indywidualne konto zabez-

pieczenia emerytalnego, ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny). Tymczasem w Polsce dochód gospodarstw domowych emerytów wciąż w przeważającej większości (85%) pochodzi ze świadczeń od państwa. W innych krajach udział ten jest znacznie niższy.

Trzeba w Polsce w większym stopniu różnicować źródła, z których będą pochodziły dochody na starość. Państwo powinno zachęcać do dłuższej pracy, ale i do dodatkowego oszczędzania w ramach dodatkowych, dobrowolnych programów i planów.

### ***Luka emerytalna kobiet***

Różnica między wysokością emerytur kobiet i mężczyzn w polskim systemie emerytalnym jest ogromna. Przeciętna emerytura ogółem w marcu 2022 r. to 2545 zł, ale w podziale na płeć wynosi 3184 zł dla mężczyzn i 2128 zł dla kobiet (różnica ponad 1000 zł). Emerytury mężczyzn są o 50% wyższe niż kobiet. Po zawężeniu analizy do emerytur tylko z nowego systemu różnica rośnie do 57%.

Kobiety stanowią aż 82% osób, które pobierają tzw. mikroemerytury, czyli świadczenia niższe od najniższej emerytury (aktualnie 1338,44 zł). Podobnie w przypadku osób pobierających emeryturę dokładnie w wysokości emerytury minimalnej: kobiety stanowią 88% tej zbiorowości. Taka sytuacja wynika z kilku czynników. Po pierwsze, niższego ustawowego oraz faktycznego wieku emerytalnego kobiet, przy wyższym przeciętnym dalszym trwaniu życia. Mimo korzyści z późniejszego przejścia na emeryturę, jedynie 14% kobiet przechodzi na emeryturę w wieku wyższym o co najmniej rok od obowiązującego ich wieku emerytalnego.

Tymczasem z aktualnych tablic trwania życia opracowanych przez GUS wynika, że kobiety przechodzące na emeryturę w ustawowym wieku emerytalnym będą ją pobierać o prawie 9 lat dłużej niż mężczyźni przechodzący na emeryturę w ustawowym wieku emerytalnym. Średnie dalsze trwanie życia kobiety w wieku 60 lat wynosi bowiem 23,2 roku, a mężczyźni w wieku 65 lat – 14,6 roku. Przejście na emeryturę kilka lat później gwarantuje wyższą emeryturę (np. w wieku 65 lat zamiast 60 lat to wzrost o prawie 22%) wyłącznie z tytułu

krótszego dalszego trwania życia (nie licząc dodatkowych składek ani ich waloryzacji).

Całościowy skutek wydłużania aktywności zawodowej jest jeszcze większy, bo pozwala zyskać nawet 10–15% rocznie. Jest to skutek opłacania dodatkowych składek, ich corocznej waloryzacji, a także przyjmowania do obliczeń krótszego dalszego trwania życia. Po 5–6 latach pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego wysokość możliwej do uzyskania emerytury może ulec podwojeniu.

W okresie epidemii Covid-19 odraczenie przejścia na emeryturę okazało się szczególnie korzystne. Jeżeli w kwietniu 2020 r. kobieta ukończyła 60 lat albo mężczyzna 65 lat, ale osoba ta zdecydowała się pracować kolejne dwa lata i przeszła na emeryturę w kwietniu 2022 r., mogła zyskać aż 49% w przypadku kobiety i 52% w przypadku mężczyzny, niż gdyby przeszła na emeryturę od razu po nabyciu uprawnień.

Drugą przyczyną niższych emerytur kobiet niż mężczyzn są przerwy w karierze zawodowej, wynikające z pełnienia obowiązków opiekuńczych w rodzinie. Obecne emerytury odzwierciedlają przeszłe wskaźniki zatrudnienia. Kobiety, które w grudniu 2020 r. pobierały emeryturę według starych zasad, legitymowały się stażem o około 3,5 roku krótszym niż mężczyźni. Poprawa wskaźnika zatrudnienia kobiet współcześnie powinna zmniejszyć lukę emerytalną, kiedy będą one przechodzić na emeryturę.

Trzecią przyczyną niższych emerytur kobiet niż mężczyzn są niższe wynagrodzenia kobiet, czyli tzw. luka płacowa, wynikająca z wielu czynników, m.in. przerw w karierze, wyborów związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, czasu pracy, segmentacji rynku pracy. Różnice w wysokości dochodów z pracy potwierdzają dane na temat przeciętnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, która dla mężczyzn jest o około 6% wyższa niż dla kobiet. Ta pozornie niewielka różnica jest bardzo istotna, bo jej wartość wielokrotnie przekłada się na ostateczny stan konta z powodu działania zasady procentu składanego.

Niższe wynagrodzenia kobiet i krótszy okres „zbierania kapitału emerytalnego” znajdują

odzwierciedlenie w stanach kont emerytalnych kobiet. Przeciętna wysokość kwot zapisanych na kontach w ZUS jest o ponad 20% większa dla mężczyzn niż dla kobiet. W przypadku subkont relacja jest odwrotna, ale tu różnica jest niewielka: kapitał zapisany na subkoncie jest wyższy w przypadku kobiet o 3,9%.

Dysproporcja płciowa w systemie emerytalnym byłaby jeszcze większa, gdyby nie łagodzące mechanizmy obecne w tym systemie. Okresy nieskładkowe ułatwiają uzyskanie stażu wymaganego do minimalnej emerytury. Dodatkowo wprowadzone zostało rodzicielskie świadczenie uzupełniające, zapewniające minimalną emeryturę osobom, które wychowały co najmniej 4 dzieci, a nie wypracowały sobie prawa do świadczenia minimalnego (mają krótszy niż 20 lat okres opłacania składek).

Kolejne rozwiązanie łagodzące lukę emerytalną to finansowanie ze środków publicznych składek za okresy przerw w aktywności zarobkowej, np. w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. Należy zauważyć też stosowanie dla celów emerytalnych tablic trwania życia wspólnych dla mężczyzn i kobiet. Gdyby do wyliczania wysokości emerytury stosować średnie dalsze trwanie życia zróżnicowane według płci, to nowo przyznane emerytury dla mężczyzn byłyby wyższe o prawie 14%, natomiast dla kobiet niższe o prawie 10%.

Lukę emerytalną niweluje w pewnym stopniu także sposób obliczania kapitału początkowego dla osób pracujących przed 1999 r. – tzw. współczynnik  $p$ , który np. dla osoby 35-letniej ze stażem ubezpieczeniowym 10 lat wynosi 44,99% dla kobiet i 38,04% dla mężczyzn. Oznacza to, że kapitał początkowy osób w takim samym wieku, z takim samym stażem i zarabiających tyle samo jest wyższy w przypadku kobiet.

### *Waloryzacja świadczeń*

Niezwykle istotnym czynnikiem decydującym o wysokości emerytur jest coroczna waloryzacja świadczeń.

W marcu 2022 r. zwaloryzowano 9,0 mln świadczeń długoterminowych wypłacanych przez ZUS (emerytury, renty, renty socjalne,

zasilki i świadczenia przedemerytalne). Zwoloryzowane świadczenia otrzymują także świadczeniobiorcy KRUS i służb mundurowych.

Waloryzacja w Polsce ma charakter następczy, cenowo-płacowy. W pełni kompensuje inflację w ujęciu średniorocznym i za poprzedni rok oraz część wzrostu wynagrodzeń w minionym roku. Średnioroczną inflację z bieżącego roku skompensuje więc przyszłoroczna waloryzacja.

W 2022 r. wskaźnik waloryzacji wyniósł 7%. Inflacja wyniosła 5,1%, a realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia – 3,0%, przy czym decyzją rządu we wskaźniku waloryzacji uwzględniono aż 1,9 p.p. (czyli prawie dwie trzecie tego wzrostu, choć prawo wymaga jedynie 20%).

Zwiększenie świadczeń brutto o 7% oznacza wzrost wydatków na świadczenia z ZUS, KRUS i organów mundurowych o około 18,4 mld zł; w tym z FUS o około 14,7 mld zł.

W rezultacie tegorocznej waloryzacji np. emeryt ze świadczeniem 1800 zł brutto otrzymał podwyżkę o 126 zł (do kwoty 1926 zł), co oznacza, że przez rok zyska 1512 zł. W przypadku emeryta ze świadczeniem 2200 zł brutto podwyżka od marca wynosi 154 zł (tj. do kwoty 2354 zł), a w skali roku oznacza to dodatkowe 1848 zł. Emeryt ze świadczeniem 3000 zł brutto otrzymał od marca podwyżkę o 210 zł (do kwoty 3210 zł), czyli przez rok zyska 2520 zł.

Waloryzacja nie tylko kompensuje, ale i przewyższa inflację, co widać zwłaszcza w dłuższym okresie. Skumulowany efekt waloryzacji emerytur i rent z lat 2017–2022 to 22,9%, podczas gdy inflacja z lat 2016–2021 to 14,5% (różnica 8,4 p.p.).

### ***Trzynasta emerytura***

Dodatkowym wsparciem dla seniorów w czasach wysokiej inflacji jest 13 i 14 emerytura.

W kwietniu 2022 r. ZUS i inne organy rentowe wypłaciły trzynastą emeryturę, czyli dodatkowe roczne świadczenie pieniężne dla emerytów, rencistów i innych osób pobierających świadczenia długoterminowe. Aby otrzymać trzynastkę, nie trzeba składać żadnych wniosków, gdyż świadczenie przyznawane jest z urzędu.

Trzynastkę otrzymały osoby, które na dzień 31 marca miały prawo do emerytury (w tym także do emerytury pomostowej, renty, w tym renty rodzinnej i socjalnej, zasiłku i świadczenia przedemerytalnego, świadczenia Mama 4+, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego lub innych świadczeń).

Trzynastka wyniosła w tym roku 1338,44 zł brutto, czyli tyle, co minimalna emerytura ustalona od 1 marca. Nie obowiązuje żadne kryterium dochodowe. Trzynastka jest wolna od potrąceń, np. komorniczych. Nie wlicza się do dochodu przy ubieganiu się o pomoc społeczną, alimenty czy 500 plus dla niesamodzielnych. Ponadto minister finansów zaniechał poboru podatku od tego dodatkowego świadczenia należnego za bieżący rok (rozporządzenie z 7.03.2022 r. wydane na podstawie art. 22 § 1 ordynacji podatkowej). Od kwoty świadczenia odprowadzona została jedynie składka zdrowotna w wysokości 120,46 zł. Tym samym trzynastka netto w bieżącym roku wyniosła 1217,98 zł.

Można otrzymać tylko jedną trzynastkę, nawet gdy jednocześnie pobiera się np. dwa długookresowe świadczenia. W przypadku renty rodzinnej także przysługiwała jedna trzynastka, która jest dzielona na wszystkich uprawnionych.

Wydatki Funduszu Solidarnościowego z tytułu 13 emerytury dla 9,7 mln osób uprawnionych wyniosły około 13,1 mld zł, w tym 11,2 mld zł dla świadczeniobiorców ZUS.

Trzynastka jest wypłacana od 2019 r. Od początku istnienia tego świadczenia przeznaczono na nie już łącznie 47,8 mld zł.

### ***Czternasta emerytura***

W Sejmie toczą się prace nad rządowym projektem ustawy w sprawie czternastej emerytury, czyli kolejnego w 2022 r. dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla 9,0 mln emerytów, rencistów i innych osób pobierających świadczenia długoterminowe, w tym 8,1 mln z ZUS.

Wypłata czternastki rozpocznie się na przełomie sierpnia i września, a jedynie osoby pobierające świadczenia rolnicze rządziej niż raz na miesiąc otrzymają czternastkę w październiku. Prawo do świadczenia głównego będzie

badane na 24 sierpnia, czyli na dzień poprzedzający pierwsze wypłaty.

Czternastka wyniesie maksymalnie 1338,44 zł brutto (kwota emerytury minimalnej). Świadczenie w pełnej wysokości otrzyma około 7,7 mln osób. W przypadku osób, których świadczenie główne wynosi od 2900 zł do 4188,44 zł, czternastka będzie zmniejszana zgodnie z zasadą złotówka za złotówkę. Minimalna wysokość czternastki wyniesie 50 zł.

Czternastka, podobnie jak i trzynastka, będzie zwolniona z podatku dochodowego, czyli maksymalnie wyniesie netto 1217,98 zł. Będzie też wolna od potrąceń, np. zajęć komorniczych. Nie będzie wliczana do dochodu przy ubieganiu się o pomoc społeczną, alimentów czy świadczenia uzupełniającego 500 plus dla niesamodzielnych.

Ze wstępnych szacunków wynika, że w 2022 r. na czternastkę może zostać przeznaczony nawet około 11,4 mld zł, w tym 9,5 mld zł dla świadczeniobiorców ZUS.

### *Polski Ład dla emerytów i rencistów*

Od początku bieżącego roku realizowany jest rządowy program Polski Ład. Dzięki jego rozwiązaniom ponad 8 mln emerytów i rencistów otrzymuje z ZUS wyższe świadczenia na rękę. Dotyczy to 94% emerytów oraz 98% rencistów, którzy zyskują na zmianach podatkowych. Dla grupy 421 tys. osób (6% emerytów i niecałe 2% rencistów ze świadczeniem brutto między 4920 zł a 12 800 zł) wypłata na rękę pozostała w niezmiętej wysokości. Osoby w tej grupie nie straciły na Polskim Ładzie, gdyż jest on dla nich neutralny z punktu widzenia wypłacanej kwoty świadczenia netto. Dla kilkuset emerytów i rencistów, którzy pobierają świadczenia w kwocie ponad 12 800 zł brutto, od stycznia świadczenie netto jest niższe o kilka procent.

Na podstawie rozporządzenia ministra finansów z 7 stycznia 2022 r., a później przepisów ustawowych Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaktualizował oprogramowanie i wypłaca od lutego świadczenia zgodnie z zasadami wynikającymi z Polskiego Ładu. Potrącane są zaliczki na podatek dochodowy w kwocie nie wyższej niż w 2021 r. Ponadto wraz ze świad-

zeniem za luty ZUS wypłacił tym osobom wyrównanie za styczeń, czyli różnicę między kwotą netto, jaką osoby te otrzymały w styczniu, a jaką otrzymałyby na starych zasadach. Wyrównania otrzymało około 430 tys. osób na łączną kwotę około 42 mln zł. Wyrównanie wynosiło od 1 zł do 611 zł, zależnie od wysokości świadczenia. Przykładowo emeryt ze świadczeniem 5 tys. brutto otrzymał 7 zł zwrotu, rencista ze świadczeniem 6 tys. zł otrzymał 84 zł zwrotu, z 9 tys. zł – 239 zł, a ze świadczeniem 12 800 zł – 611 zł.

Trwają prace nad ustawą zabezpieczającą w rozliczeniu rocznym neutralny skutek Polskiego Ładu dla osób ze świadczeniem między 4920 zł a 12 800 zł oraz nad analogiczną ustawą dotyczącą osób mających przychody z różnych źródeł, np. z emerytury i z pracy zarobkowej, do wysokości 12 800 zł.

Polski Ład wprowadził również ważną zachętę do kontynuowania aktywności zawodowej mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest to tzw. PIT-0 dla Seniora, czyli ulga w systemie podatkowym dla osób w wieku emerytalnym (czyli 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn), które nie pobierają emerytury, renty rodzinnej lub innych świadczeń. Zwolnione z podatku są przychody do wysokości 85 528 zł rocznie, nie licząc kwoty wolnej, jeśli przysługuje. Warunkiem jest, aby przychody te były oskładkowane. Jeśli chcemy skorzystać z ulgi na bieżąco, wystarczy złożyć pracodawcy stosowne oświadczenie. Można ją także rozliczyć w zeznaniu podatkowym. Korzyść z PIT-0 dla Seniora polega na otrzymywaniu wyższego wynagrodzenia do ręki. Dotyczy to okresu, w którym wydłużamy naszą aktywność zarobkową i nie pobieramy emerytury. Jednak my patrzmy na tę korzyść szerzej. Dodatkowe składki na koncie emerytalnym i późniejsze przejście na emeryturę poskutkują wyższym świadczeniem pobieranym do końca życia. Na twarde dane dotyczące liczby osób korzystających z PIT-0 dla Seniora trzeba poczekać do 2023 r.

### **Zakończenie**

Zmiany demograficzne – m.in. wzrost liczby osób w wieku starszym, mała liczba urodzeń, niekorzystna relacja liczby osób w wieku

produkcyjnym do liczby osób w wieku poprodukcyjnym, wzrost liczby osób niesamodzielnych – silnie wpływają na system ubezpieczeń społecznych. Rosnący udział osób starszych w społeczeństwie wiąże się z przewidywanym wzrostem wydatków publicznych na świadczenia społeczne dla ludności w wieku senioralnym, głównie wydatków na emerytury i opiekę zdrowotną, w tym opiekę długoterminową.

Dla efektywności systemu emerytalnego istotnym zaburzeniem są mikroemerytur. Ten problem narasta. Obecnie około 338 tys. osób pobiera emeryturę w wysokości niższej niż minimalna, czyli poniżej 1338,44 zł. Mikroemerytury stanowią około 10% wszystkich świadczeń przyznanych na nowych zasadach. Zdecydowana większość tych osób, bo 82%, to kobiety. Jeśli nie zrobimy nic tym problemem, to za kilka lat liczba takich osób może wynieść nawet 500–600 tys.

Mikroemerytury wynikają z opłacenia bardzo małej kwoty składek do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Obecnie wystarczy przepracować na oskładkowanej umowie jeden dzień, aby po osiągnięciu wieku emerytalnego otrzymać świadczenie. W starym systemie, w którym obowiązywał minimalny próg stażu, takie świadczenia w ogóle nie zostałyby przyznane.

Emerytury groszowe są kwestią absolutnie wymagającą zmian w polskim prawie. Od dawna proponuję wprowadzenie, obok wieku emerytalnego, warunku posiadania 5, 10 lub 15 lat stażu ubezpieczenia do nabycia prawa do emerytury, tak jak to jest w wielu innych państwach Unii Europejskiej. Alternatywnie mogłoby to być kryterium minimalnej kwoty zgromadzonych i zwaloryzowanych składek, która pozwalałaby na obliczenie emerytury o określonej wysokości. Osobom, które nie spełnią tego warunku, powinien być zapewniony dostęp do opieki zdrowotnej i inne uprawnienia związane ze statusem emeryta. W razie braku prawa do emerytury zgromadzone składki mogłyby podlegać zwrotowi.

Warto także uregulować częstotliwość wypłat bardzo niskich emerytur, np. do kwoty dodatku pielęgnacyjnego (obecnie 256,44 zł). Pozwoliłoby to wypłacać jednorazowo wyższe kwoty, np. raz do roku w terminie wypłaty trzynastej emerytury, co zmniejszyłoby koszty

administracyjne wynikające z comiesięcznych wypłat najniższych mikroemerytur, zwłaszcza przekazem gotówkowym.

Dobra kondycja FUS to w ogromnym zakresie rezultat narzędzi informatycznych wdrożonych przez ZUS, które wpłynęły na opłacanie składek ubezpieczeniowych i wypłacanie świadczeń. W tym zakresie każdy rok przynosi ogromne pozytywne zmiany widoczne w oszczędności czasu i ograniczeniu kosztów oraz uproszczeniu procedur, odczuwane pozytywnie przez płatników składek, ubezpieczonych i świadczeniobiorców.

Mimo dobrej kondycji FUS dla adekwatności emerytur konieczne jest wspieranie jak najdłuższej aktywności zawodowej. Ważny jest tu każdy rok przepracowany po osiągnięciu wieku emerytalnego, ponieważ przynosi zauważalne zwiększenie kwoty należnego świadczenia. Poza ważnym rozwiązaniem w postaci tzw. PIT-0 dla seniora, rozpropagowania wymagają różne lokalne inicjatywy wspierające zatrudnienie osób w wieku emerytalnym. Przykładem takich działań może być pilotażowy program realizowany w Warszawie (urząd miasta i Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej) „Dobry pracownik nie ma wieku”, z którego można finansować szkolenia i staże seniorów.

Istotne jest też dostosowanie warunków pracy do potrzeb osób starszych. Na niektóre z takich inwestycji wspierających bhp pracodawcy mogą pozyskać środki z „Programu dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej”, prowadzonych przez płatników składek, który cyklicznie realizuje ZUS.

Ważnym wyzwaniem pozostaje luka emerytalna kobiet. Aby złagodzić dysproporcje w emeryturach kobiet i mężczyzn, niezbędne jest m.in. podniesienie podstawy wymiaru składki emerytalnej opłacanej przez państwo na urlopiach macierzyńskim i wychowawczym oraz rozwijanie rozwiązań zachęcających kobiety do pracy i ułatwiających rodzicom łączenie pracy z rodzicielstwem. Potrzebny jest tu m.in. dalszy rozwój systemu opieki żłobkowej i przedszkolnej oraz finansowanie takiej opieki (rodzinny kapitał opiekuńczy 12 tys. zł

i dofinansowanie żłobkowe z ZUS 400 zł), zwiększanie elastyczności organizacji pracy, rozwijanie urlopów związanych z rodzicielstwem dla ojców, ale też wspieranie pozarodzinnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi.

Kolejne wyzwania w ubezpieczeniach społecznych wiążą się z koniecznością konsekwentnego wdrażania nowych technologii niezbędnych dla efektywności systemu ubezpieczeń społecznych. Transformacja cyfrowa zwolnień lekarskich przetrwała szlaki i zachęciła do przeprowadzania kolejnych zmian. Przy wykorzystaniu technologii, na której oparto e-ZLA, wprowadzono w Polsce m.in. e-recepty. Elektroniczne zwolnienia lekarskie są też kluczowe, jeśli chodzi o rozwój telemedycyny. ZUS wyznaczył kierunek nowoczesnych i bardzo potrzebnych e-usług dla obywateli. I to nie jest ostatnie słowo. E-ZLA to platforma, która może zostać w przyszłości wykorzystana do budżetowania kosztów choroby; nie tylko zasiłków, ale i kosztów świadczeń rzeczowych w każdym przypadku choroby.

Jednak kluczowe dla sprawnego funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych jest uproszczenie prawa w tym obszarze. Od lat eksperci wskazują na potrzebę kompleksowej reformy upraszczającej zasady obejmowania ubezpieczeniami społecznymi w przypadku wykonywania kilku rodzajów działalności. Zmiany od lat postulują związki zawodowe,

które mają na względzie ochronę socjalną osób zatrudnionych. Również część środowisk pracodawców jest przychylna zmianom, dostrzegając, że skutkiem reformy może być uzdrowienie konkurencyjności na rynku.

Należy zmienić przepisy, które wyłączają obowiązek ubezpieczenia w razie wykonywania kilku rodzajów działalności. Składki na ubezpieczenia społeczne powinny być opłacane od wszystkich umów występujących w zbiegu – oczywiście do wysokości 30-krotności. Chodzi o uproszczenie zasad, pozbycie się kaźnystyki, która generuje niepotrzebne koszty i ryzyko dla osób ubezpieczonych, płatników składek oraz zagwarantowanie pełniejszej ochrony socjalnej dla 1,2 mln osób. Tracą osoby ubezpieczone, które wykonują kilka rodzajów działalności zarobkowej na raz. Polska jest jedynym krajem w UE, gdzie umowa, która generuje dla zatrudnionego największy dochód, nie pracuje na jego emeryturę.

W ostatnim czasie polska gospodarka została dotknięta poważnymi kryzysami – pandemią, wojną w Ukrainie, inflacją. Tego typu okoliczności z pewnością utrudniają wprowadzenie tak potrzebnej reformy prawa ubezpieczeniowego. Mając je na względzie, do reformy ubezpieczeń społecznych należy podchodzić w sposób wyważony. Projekt powinien zostać wprowadzony z odpowiednio długim *vacatio legis*, pozwalającym na przygotowanie się przedsiębiorców do tych zmian.