

GOSPODARSTWO DOMOWE

WYMIAR SPOŁECZNO-EKONOMICZNY

Bezpieczeństwo dzięki różnorodności, czyli o polskim systemie emerytalnym

ARTUR POLLOK, GRZEGORZ WAŁĘGA

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Celem współczesnego systemu emerytalnego jest przede wszystkim rozwiązanie problemu finansowania konsumpcji w okresie starości (bierności zawodowej), kiedy nie można już pracować, a tym samym nie istnieje możliwość uzyskiwania niezbędnego do życia dochodu. Sytuacja ta wymaga zatem ograniczenia konsumpcji bieżącej w okresie aktywności zawodowej, by następnie zakumulowanymi oszczędnościami sfinansować konsumpcję po przejściu na emeryturę. Tak rozumiany system emerytalny jest narzędziem alokacji dochodu w cyklu życia, a nie sposobem finansowania niedołącznej starości. Z makroekonomicznego punktu widzenia należy go uznać za narzędzie podziału bieżącego PKB pomiędzy pokolenie pracujące a pokolenie emerytów.

Konieczność funkcjonowania powszechnego systemu emerytalnego wynika głównie z przeświadczenia, że ludzie nie zawsze postępują w pełni racjonalnie, a w konsekwencji zabezpieczenie konsumpcji w okresie starości nie może zostać oparte wyłącznie na dobrowolnych oszczędnościach, ponieważ indywidualne motywacje w tym zakresie mogą być osłabiane przez negatywne bodźce. Wymienić tu można m.in. efekt krótkowzroczności, polegający na niedostatecznym myśleniu o dochodach na starość, szczególnie we wczesnym okresie aktywności zawodowej, oraz efekt gapowicza, wynikający z przeświadczenia, że możliwość konsumpcji w przyszłości będzie zapewniona, pomimo nieponoszenia kosztów zabezpieczenia emerytalnego lub ponoszenia ich w mniejszej skali od innych osób. Brak właściwego zabezpieczenia emerytalnego jest niekorzystny dla ludzi i może prowadzić do powstania dodatkowych kosztów społecznych i ekonomicznych.

Konstrukcje powszechnych systemów emerytalnych na świecie są zróżnicowane, jednakże w ich ramach można wyodrębnić dwa podstawowe typy, a mianowicie tradycyjny oraz nowoczesny.

Tradycyjny powszechny system emerytalny, zwany często bismarckowskim, oparty jest na redystrybucji składek, które *de facto*, niezależnie od percepcji społecznej, są podatkami celowymi (socjalnymi). W literaturze system taki określany jest jako PAYG (*pay-as-you-go*). W polskiej terminologii nazywany jest systemem repartycyjnym lub umową międzypokoleniową (generacyjną) i utożsamia się go z tzw. I filarem. Wpłata bieżących świadczeń finansowana jest ze składek ludzi aktywnych zawodowo. Gwarantem stabilności systemu oraz wypłaty świadczeń jest państwo. W systemie repartycyjnym świadczenie emerytalne przysługuje po osiągnięciu określonego wieku i jego wysokość zależy nie tylko od wpłaconych składek, lecz także od sytuacji społeczno-

System emerytalny jest narzędziem alokacji dochodu w cyklu życia, a nie sposobem finansowania niedołącznej starości.

-gospodarczej kraju w momencie przejścia na emeryturę oraz czasu jej pobierania (a więc od aktualnej zdolności systemu do wypłacania świadczeń emerytalnych). Tak skonstruowany system – o czym warto wspomnieć – wykorzystywany jest również do realizacji innych celów społecznych (np. do prowadzenia polityki dochodowej przez państwo, zabezpieczenia na wypadek choroby, wypadków itd.).

Drugi podstawowy typ powszechnych systemów emerytalnych, zwany nowoczesnym (lub też kapitałowym),

charakteryzuje się całkowitym odejściem od finansowania podatkowego oraz zasadą aktuarialnego zbilansowania. Oznacza to, że wpłacone do systemu składki, powiększone o uzyskaną stopę zwrotu, wracają w formie świadczenia dożywnotnego do osoby, za którą były płacone. Taka konstrukcja systemu zapewnia, że zaktualizowana wartość łącznego strumienia przychodów systemu jest równa zaktualizowanej wartości strumienia wypłat z systemu. W ten sposób nowoczesny system emerytalny staje się właściwym narzędziem alokacji dochodu w cyklu życia.

Uzupełnieniem zabezpieczenia emerytalnego poza powszechnymi systemami emerytalnymi są indywidualne, dobrowolne oszczędności, zwane w nomenklaturze Banku Światowego III filarem. W tym zakresie występuje duże zróżnicowanie dostępnych programów emerytalnych, a wśród nich m.in.: indywidualne i grupowe ubezpieczenia na życie, pracownicze programy emerytalne, fundusze inwestycyjne czy ubezpieczenia wzajemne. W Polsce dominującą formą w ramach III filara zarówno pod względem liczby osób, jak i zebranych składek, są pracownicze programy emerytalne. Coraz większą popularność zyskują także programy tworzone przez fundusze inwestycyjne i towarzystwa ubezpieczeniowe.

▶▶▶ Celem odejścia od systemu repartycyjnego jest zapewnienie bardziej sprawiedliwych emerytur dzięki wprowadzeniu do sfery zabezpieczeń społecznych bodźców oraz mechanizmów rynkowych.

Obydwa wyżej wymienione typy powszechnych systemów emerytalnych (tradycyjny i kapitałowy) mają zarówno swoje zalety, jak i wady. Idealny system emerytalny po prostu nie istnieje, choć za lepszy uznaje się system kapitałowy. Głównym argumentem przemawiającym za tym jest odporność systemu kapitałowego na zmniejszenie liczby osób ubezpieczonych i opłacających składkę (tj. tworzących na bieżąco fundusz emerytalny) w stosunku do liczby beneficjentów systemu (np. w wypadku niekorzystnych procesów demograficznych czy wzrostu bezrobocia). Wniosek ten dotyczy oczywiście funkcjonowania systemu jako całości; zabezpieczenie emerytalne poszczególnych osób w systemie kapitałowym jest bowiem ściśle uzależnione od wypracowanych przez nie składek, a wpływ na to ma zakres uczestnictwa w procesach gospodarczych oraz ich efektach, co z kolei determinowane jest wieloma czynnikami mikro- i makroekonomicznymi. System repartycyjny cechuje się natomiast – poza brakiem jego aktuarialnego zbilansowania – dodatkowo niską odpornością na naciski i przetargi polityczne, a łatwość w rozdawaniu przywilejów emerytalnych na koszt innych oraz możliwość uznaniowej waloryzacji wysokości świadczeń wpływają na wzrost ryzyka wystąpienia jego niewydolności.

Należy jednak zauważyć, że teoretyczne zrównoważenie systemu kapitałowego może zostać zachwiane przez

błędy w rachunkach aktuarialnych. Podobnie na jego niekorzyść oddziaływać może wydłużanie się średniego okresu życia społeczeństwa w powiązaniu z koniecznością wypłaty świadczeń dożywnotnych (ma to jednak jeszcze poważniejsze konsekwencje w przypadku systemu opartego na umowie międzypokoleniowej). Ponadto system kapitałowy nie jest odporny na długotrwałą i wysoką inflację, która może powodować, że osiągnięte realne stopy zwrotu z zainwestowanych aktywów będą ujemne. Jest on także narażony na ryzyko załamania się rynków finansowych, co z kolei może skutkować istotnymi fluktuacjami wysokości zabezpieczenia emerytalnego poszczególnych osób.

W podejmowanych w ostatnich latach reformach systemów emerytalnych w różnych krajach na świecie (w tym w Polsce) obserwuje się generalną tendencję do odchodzenia od tradycyjnych modeli systemów emerytalnych w kierunku nowoczesnych rozwiązań opartych na modelach wielofilarowych z wyraźnym udziałem elementów kapitałowych.

W wypadku reformy systemu emerytalnego najbardziej eksponowane są przesłanki społeczno-ekonomiczne. Celem odejścia od systemu repartycyjnego jest zapewnienie bardziej sprawiedliwych emerytur dzięki wprowadzeniu do sfery zabezpieczeń społecznych bodźców oraz mechanizmów rynkowych. W kapitałowym systemie emerytalnym wysokość emerytury jest uzależniona przede wszystkim od wielkości kapitału zgromadzonego na indywidualnym koncie ubezpieczonego, ale też od rentowności inwestycji dokonanych przez prywatne towarzystwa (zakłady) emerytalne. Sprzyja to przejrzystości mechanizmu redystrybucji środków ze składek emerytalnych. Nie bez znaczenia są również względy ideologiczno-polityczne, tj. utrata przez polityków i grupy nacisku wpływu na gospodarowanie środkami ze składek emerytalnych. W reformie systemu emerytalnego dostrzega się szansę na pobudzenie wzrostu gospodarczego przez rozwój rynków finansowych, poprawę alokacji zasobów, wzrost oszczędności oraz stopnia akumulacji kapitału. Uzależnienie poziomu świadczeń od wysokości wpłacanej składki zachęca do wydłużania okresu pracy zawodowej oraz do aktywnego uczestnictwa w procesie gospodarowania (w formalnej sferze gospodarki). Jasność zasad funkcjonowania systemu i jego ekwiwalentność sprzyjają bowiem podnoszeniu indywidualnej odpowiedzialności za zabezpieczenie emerytalne w okresie bierności zawodowej, a tym samym pobudzają do systematycznego i długoterminowego oszczędzania. Przeprowadzone badania wskazują, że wprowadzenie reformy systemu emerytalnego w Polsce spowodowało znaczny wzrost stopnia percepcji różnych sposobów zabezpieczenia okresu starości przez gospodarstwa domowe oraz uaktywniło je w sferze edukacji ekonomicznej.

Poza wymienionymi powyżej przesłankami reformy systemu emerytalnego, w wypadku Polski wskazać można dodatkowo, wynikające z wewnętrznych, krajowych uwarunkowań. Są to przede wszystkim czynniki demograficzne – proces postępującego starzenia się społeczeństwa i malejąca liczba osób aktywnych zawodowo, przypadających na jednego emeryta. Współczynnik zależności systemowej, będący relacją liczby emerytów i rencistów (świadczeniobiorców) do ogółu ubezpieczonych (świadczeniodawców) kształtuje się w naszym kraju na poziomie ok. 0,7, co oznacza, że na 10 świadczeniodaw-

ców przypada aż 7 biorców świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego. Niekorzystnym tendencjom demograficznym towarzyszyła dodatkowo coraz większa niewydolność dotychczasowego systemu redystrybucyjnego, wynikająca z relatywnie dużego stopnia jego hojności, a zwłaszcza: 1) kumulowania się przywilejów emerytalnych poszczególnych grup społecznych; 2) nieprawidłowości w przyznawaniu rent inwalidzkich; 3) obniżania wieku emerytalnego w latach 90. minionego stulecia (w wyniku możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury) jako sposobu rozwiązywania problemu bezrobocia; 4) waloryzacji świadczeń bez możliwości zbilansowania wpływów i wydatków. Brak równowagi systemu ubezpieczeń społecznych przejawiał się w stopniowym wzroście stopy składki z 15,5% w 1951 r. do 45% w 1998 r. oraz wzroście wydatków budżetowych na emerytury i renty do 15% PKB.

Reforma systemu emerytalnego w Polsce została wdrożona 1 stycznia 1999 r., kiedy to wszedł w życie cały pakiet ustaw określających kształt tego systemu, a wśród nich:

- 1) ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. nr 139, poz. 934),
- 2) ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 137, poz. 887),
- 3) ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. nr 162, poz. 1118).

Nowy polski system emerytalny oparto na trzech rodzajach ubezpieczeń (tzw. filarach), łącząc elementy obowiązkowe z dobrowolnymi oraz repartycyjne z kapitałowymi. Całościowy program reformy emerytalnej nazwano „Bezpieczeństwo dzięki różnorodności”, opierając jego założenia na doświadczeniach międzynarodowych oraz zaleceniach Banku Światowego. Zabezpieczenie emerytalne oparto na finansowaniu z dwóch niezależnych, obligacyjnych źródeł: 1) z bieżących składek wpłacanych do zreformowanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – I filar, 2) z kapitału zgromadzonego w wybranym otwartym funduszu emerytalnym (OFE) – II filar. Trzecim elementem, mogącym powiększyć wymiar emerytury, są środki gromadzone samodzielnie albo w zorganizowanej grupie pracowniczej lub zawodowej – III filar.

Bardzo ważnym elementem nowego systemu, całkowicie różniącym go od dotychczasowego, było również wprowadzenie podziału składki na ubezpieczenia społeczne pomiędzy pracodawcę i pracownika oraz wyodrębnienie czterech funduszy ubezpieczeniowych: emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego. Zestawienie porównawcze podziału składki na ubezpieczenia społeczne w starym i nowym systemie emerytalnym prezentuje schemat 1.

Jak wynika ze schematu 1, do 31 grudnia 1998 r. istniała jednolita składka na ubezpieczenia społeczne w wysokości 45%, która obciążała wyłącznie pracodawcę. Wraz z wprowadzeniem reformy praktycznie nie zmieniono wielkości obciążenia składką na ubezpieczenia społeczne (w wymiarze kwotowym), lecz odmiennie uregulowano sposób jej naliczania. Część składki została przerzucona na pracownika, co oznacza, że obecnie jest ona potrącana bezpośrednio z jego wynagrodzenia. Aby zabieg ten nie skutkował obniże-

Wynagrodzenie i podział składki na ubezpieczenia społeczne

Schemat 1

Przed wprowadzeniem reformy – do 31 grudnia 1998 r.					
wynagrodzenie pracownika			jednolita składka na ubezpieczenia społeczne w wysokości 45% wynagrodzenia, płacona przez pracodawcę		
Po wprowadzeniu reformy – od 1 stycznia 1999 r.					
dotychczasowe wynagrodzenie pracownika		ubruttwienie wynagrodzenia o część potrąconych z niego składek (wzrost o 23,0164%)		część składek finansowana przez pracodawcę	
Ubezpieczenie emerytalne	Ubezpieczenie rentowe ^{a)}	Ubezpieczenie chorobowe	Ubezpieczenie wypadkowe ^{b)}		
składki na poszczególne rodzaje ubezpieczeń społecznych jako procent wynagrodzenia					
19,52%		6%		2,45%	
Podmiot finansujący					
pracownik 9,76%	pracodawca 9,76%	pracownik 1,5%	pracodawca 4,5%	pracownik 2,45%	pracodawca 0,67–3,6%
Alokacja składek					
fundusz emerytalny		fundusz rentowy 6%	fundusz chorobowy 2,45%	fundusz wypadkowy 0,67–3,6%	
OFE 7,3%	ZUS 12,22%				

a) W momencie rozpoczęcia reformy stopę procentową składki na ubezpieczenie rentowe ustalono na poziomie 13% – obowiązywała ona do 30 czerwca 2007 r. Poprawiająca się sytuacja finansowa Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz chęć zmniejszenia przez rząd klina podatkowego umożliwiły redukcję składki na ubezpieczenie rentowe – od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. wynosiła ona 10%, a od 1 stycznia 2008 r. wynosi 6%.

b) W momencie rozpoczęcia reformy stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalono na jednakowym poziomie 1,62% wynagrodzenia. Począwszy od 1 stycznia 2003 r. stopa ta jest różnicowana w zależności od zagrożeń zawodowych występujących w danej branży i ich skutków. Obecnie (od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2008 r.) zamyka się ona w przedziale od 0,67% do 3,6% (w poprzednim okresie składkowym wynosiła od 0,9% do 3,6%). Składkę na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,8% podstawy jej wymiaru (tj. 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy) opłacają płatnicy, którzy zatrudniają nie więcej niż 9 osób lub nie podlegają wpisowi do rejestru REGON. Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla poszczególnych rodzajów działalności podlega okresowej weryfikacji na podstawie dokumentów o szkodowości, składanych przez płatników składek do ZUS.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Reforma emerytalna, dodatek do „Rzeczpospolitej” 1998, nr 144; Reforma emerytalna, dodatek do „Rzeczpospolitej” 1998, nr 304; A. Krajewski, Ubezpieczenia społeczne. Praktyczne omówienie z orzecznictwem, Zrzeszenie Prawników Polskich, Warszawa 2002.

niem kwoty wynagrodzeń netto, dokonano ustawowego ubruttwienia płac współczynnikiem 123,0164%, co kwotowo dokładnie odpowiadało wysokości składek finansowanych przez pracownika.

Nie trzeba przekonywać, że podstawową rolę w zreformowanym systemie odgrywa wydzielenie w jego ramach funduszu emerytalnego i w całości zastąpienie podatko- wego finansowania tego funduszu finansowaniem o charakterze oszczędnościowym. Umożliwia to bowiem automatyczne bilansowanie się systemu; nie ma w nim możliwości powstania aktuarialnego deficytu.

W tabeli 1 zaprezentowano podstawowe informacje na temat zasad gromadzenia składek w I i II filarze zreformowanego systemu emerytalnego.

Obowiązkowa składka emerytalna każdego uczestnika systemu jest dzielona między dwa należące do niego indywidualne konta emerytalne: jedno w ZUS, a drugie w wybranym OFE. Celem podziału składki między oby-

Powszechny system emerytalny w Polsce po reformie

Tabela I

Wyszczególnienie	I filar	II filar
Charakter rozwiązania	Reparycyjny (umowa międzypokoleniowa)	Kapitałowy
Rodzaje gromadzonych funduszy	Emerytalny i nieemerytalny (tj. rentowy, wypadkowy, chorobowy)	Tylko emerytalny
Indywidualne konta emerytalne	Tak	Tak
Obligatoryjność uczestnictwa	Tak	Tak
Stopa składki emerytalnej jako procent przychodu	12,22	7,3
Zarządzanie składkami emerytalnymi	Publiczne przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Prywatne przez powszechne towarzystwa emerytalne i otwarte fundusze emerytalne
Sposób pomnażania zgromadzonych składek	Waloryzacja – stopa zależna od stopy inflacji (kwartalnego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem)	Inwestowanie – stopa zwrotu zależna od sytuacji na rynkach finansowych
Wysokość przyszłej emerytury	Zależna od sumy składek zgromadzonych podczas wszystkich lat pracy	Zależna od sumy składek zgromadzonych podczas wszystkich lat pracy
Wymóg wypracowania określonej liczby lat	Tylko w przypadku minimalnej emerytury	Brak
Dziedziczność zgromadzonego kapitału	Nie	Tak

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Fundusze emerytalne. Vademecum dla wnikliwych, „Gazeta Ubezpieczeniowa” 1999, nr 4 (wyda-nie specjalne); Reforma emerytalna, dodatek do „Rzeczpospolitej” 1998, nr 304; I. Jędrasik-Jankowska, Nowy system ubezpieczeń społecznych – wybrane problemy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3, s. 18–21; A. Krajewski, Ubezpieczenia społeczne. Praktyczne omówienie z orzecznictwem, Zrzeszenie Prawników Polskich, Warszawa 2002, s. 183–192.

dwa konta jest zapewnienie większej dywersyfikacji ryzyka związanej z alokacją konsumpcji w czasie.

Instytucjonalną formą istnienia finansowych indywidualnych kont emerytalnych są OFE. Zarządzają nimi konkurujące ze sobą na rynku powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Działalność OFE jest oceniana przez

►►► Nowy polski system emerytalny oparto na trzech rodzajach ubezpieczeń (tzw. filarach), łącząc elementy obowiązkowe z dobrowolnymi oraz reparycyjne z kapitałowymi.

uczestników systemu, mogących swobodnie wybierać i zmieniać fundusz, do którego kierują część swojej składki emerytalnej, a przez to zarządzające funduszem towarzystwo emerytalne. Rynek OFE podlega publicznej nadzorowi przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). Nadzór ten ma głównie charakter prawny. PTE są także poddane rygorowi ekonomicznemu, polegającemu na ocenie wyników finansowych uzyskiwanych przez zarządzane przez nie fundusze. Narzędziem jego egzek-

wowania jest ustawowo określona minimalna wymagana stopa zwrotu. Stopa ta wyliczana jest jako 50% średniej ważonej aktywności stopy zwrotu uzyskanej przez wszystkie OFE lub niższa o 4 punkty procentowe od średniej ważonej aktywności stopy zwrotu (w zależności od tego, która z tych wartości jest niższa). Mechanizm bezpieczeństwa systemu emerytalnego oparty na minimalnej wymaganej stopie zwrotu polega na tym, że w przypadku nieosiągnięcia przez OFE minimalnej wymaganej stopy zwrotu uruchamiane są procedury prowadzące do uzupełnienia kont uczestników do minimalnego wymaganego poziomu.

Z punktu widzenia indywidualnego uczestnika, istotą nowego polskiego systemu emerytalnego można zawrzeć w stwierdzeniu, że po przejściu na emeryturę uczestnicy systemu odbierają w formie dożywotniego świadczenia zdyskontowaną wartość składek zapłaconych od swoich dochodów. Działanie tego systemu sprowadza się do kilku głównych zasad:

- 1) składka emerytalna jest wpłacana za konkretną osobę,
- 2) zapłacenie składki powoduje powstanie zobowiązania wobec tej osoby,
- 3) zobowiązania są rejestrowane na indywidualnych kontach emerytalnych (w ZUS i OFE),
- 4) zobowiązania powstające w momencie zapłacenia składki sumują się na koncie z zobowiązaniami powstałymi wcześniej, powiększonymi o uzyskaną stopę zwrotu,
- 5) w momencie przejścia osoby na emeryturę zakumulowana wartość zobowiązań systemu jest przekształcana w strumień wypłat dożywotniego świadczenia,
- 6) wysokość dożywotniego świadczenia zależy od zakumulowanej wartości zobowiązań oraz wieku uczestnika, w którym rozpoczyna się jego wypłata.

Uczestnictwo w nowym systemie emerytalnym jest powszechne nie tylko w rozumieniu jego obowiązkowości, lecz także w rozumieniu jednakowych zasad uczestnictwa (likwidacja przywilejów emerytalnych). Jedynym odstępstwem od tej zasady jest zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet (60 lat) i mężczyzn (65 lat). Rządowy „Plan uporządkowania i ograniczenia wydatków publicznych”, przedstawiony w 2003 r., przewidywał wyeliminowanie do 2019 r. również tego odstępstwa przez ustawowe wydłużenie wieku emerytalnego kobiet do 65 lat (a więc zrównanie go z wiekiem emerytalnym mężczyzn). Podnoszenie wieku emerytalnego kobiet miało następować stopniowo począwszy od 2010 r. w tempie o pół roku co rok. Wdrożenie tego rozwiązania zostało jednak wstrzymane.

Reformę systemu przeprowadzono, narzucając arbitralnie granice między osobami pozostającymi w starym systemie a osobami objętymi nowymi regulacjami. Uczestników systemu emerytalnego podzielono na trzy grupy: 1) osoby urodzone do 31 grudnia 1948 r., które pozostały w starym systemie; 2) osoby urodzone w okresie od 1 stycznia 1949 r. do 31 grudnia 1968 r., mogące zdecydować, czy pozostają w starym systemie czy ich składka ma być dzielona pomiędzy dwa konta w nowym systemie; 3) osoby urodzone od 1 stycznia 1969 r., automatycznie objęte nowymi regulacjami. Jednocześnie postanowiono, że osobom, które były ubezpieczone przed 1 stycznia 1999 r., ZUS ustali tzw. kapitał początkowy. Oznacza to, że na indywidualnych kontach ubezpieczonych prowadzonych przez ZUS zostanie tym osobom zapisana

kwota, odpowiadająca hipotetycznej emeryturze, która przysługiwałaby im, gdyby 1 stycznia 1999 r. nabyli do niej prawo, pomnożona przez wyrażone w miesiącach średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 62 lat.

Jak wynika z przedstawionych informacji, decyzję o wyborze systemu emerytalnego w 1999 r. pozostawiono grupie osób w wieku od 30 do 50 lat. Rysunek 1 wskazuje na trafny dobór dolnych (poniżej 30. roku życia) i górnych (powyżej 50. roku życia) grup wiekowych odpowiednio: podlegających obowiązkowo nowemu systemowi emerytalnemu i wyłączonych z możliwości partycypacji w nim. Okazało się bowiem, że osoby bliskie dolnej granicy wieku masowo przystępowały do nowego systemu, podczas gdy osoby zbliżające się do górnej granicy bardzo rzadko korzystały z tej możliwości. Stworzenie szansy wyboru dla środkowej grupy wiekowej było jednak potrzebne, aby zasady uczestnictwa w systemie dotyczyły jak największej grupy osób w wieku produkcyjnym.

System emerytalny, w którym zobowiązania są dobrze określone i komunikowane uczestnikom w przejrzysty sposób, jest bardziej odporny na manipulacje niż system podatkowy. Nie oznacza to jednak, że jest na nie całkowicie odporny – takiego systemu nie da się skonstruować. Warto w związku z tym mieć świadomość najistotniejszych zagrożeń, na jakie jest wystawiony nowy polski system emerytalny. Są to:

- segmentacja systemu emerytalnego,
- przywracanie podatkowego charakteru składek emerytalnych,
- oszczędności budżetowe,
- częste (nawet drobne) zmiany zasad funkcjonowania systemu,
- trudność wejścia instytucji finansowych w rolę wykonujących zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego,
- trudność zaakceptowania przez ZUS zasad nowego systemu oraz swojej nowej, różnej pod względem jakościowym od poprzedniej, roli w nowym systemie,
- płytkość krajowego rynku finansowego.

W nowym systemie emerytalnym wprowadzono unifikację zasad uczestnictwa. Z tego powodu najsilniejsze grupy, które w starym systemie łatwo uzyskiwały określone przywileje, nie mogą również łatwo uzyskać ich w nowym. Stary system opierał się na obietnicy, za którą trzeba było płacić dopiero po latach (dlatego określany jest mianem umowy międzypokoleniowej). Nowy system funkcjonuje na podstawie realnych i natychmiast widocznych przepływów finansowych. Jedyną drogą uzyskania przywilejów jest wyłączenie jakiejś grupy z powszechnego systemu (m.in. udało się to licznej grupie rolników, ubezpieczonych w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, którzy składki na ubezpieczenia społeczne płacą nadal na symbolicznym poziomie). Oparcie się lobbystycznym naciskom politycznym, mającym na celu takie działania, jest jednym ze społecznych wyzwań, jakie stoją przed kolejnymi rządami.

Jak już stwierdzono, w nowym systemie emerytalnym całkowicie zastąpiono podatkowe finansowanie poprzedniego systemu finansowaniem o charakterze oszczędnościowym. Oznacza to bardzo poważne ograniczenie uznaniowych dostosowań zasad jego funkcjonowania do doraźnych potrzeb polityki gospodarczej rządu. Jest on jednakże trudniejszy do zarządzania od systemu podatkowego, co, niestety, może wyzwalać tendencje do

częściowego przywracania składkom charakteru podatkowego.

Zreformowany system zakłada znaczny przepływ pieniędzy na finansowe konta jego uczestników do OFE (obecnie w wysokości 7,3% ich dochodów). Zwiększa to bezpieczeństwo dokonywanej przez nich alokacji dochodu w cyklu życia. Jakkolwiek z makroekonomicznego punktu widzenia przepływ ten nie generuje kosztów, to dla budżetu państwa stanowi problem, gdyż ogranicza swobodę bieżącego dysponowania środkami. Rodzi to co jakiś czas, głównie wśród decydentów politycznych, niebezpieczny dla uczestników nowego systemu pomysł ograniczenia części składki emerytalnej, która trafia do OFE, jako środek na pokonanie występującej niewydolności starego systemu.

System emerytalny, w którym zobowiązania są dobrze określone i komunikowane uczestnikom w przejrzysty sposób, jest bardziej odporny na manipulacje niż system podatkowy.

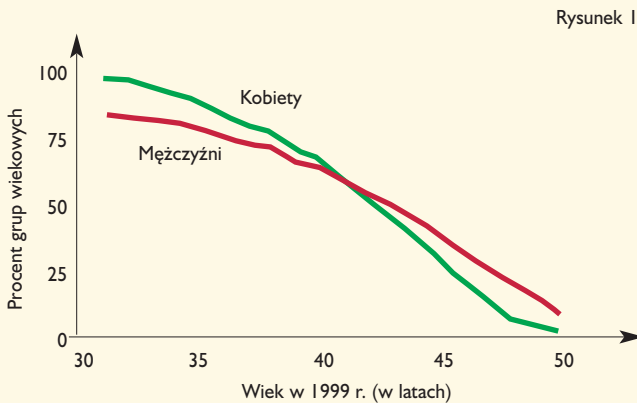
Niepodatkowy charakter nowego systemu emerytalnego wymaga stabilnych zasad jego funkcjonowania. Częste ich zmienianie, jeśli nawet nie prowadzi do naruszenia istotnych elementów konstrukcji systemu, podważa zaufanie do niego. Ponadto zmiany takie (nawet o niewielkim charakterze) sprzyjają postrzeganiu systemu emerytalnego jako podatkowego przez jego uczestników, z uwagi na to, że ciągłe modyfikacje systemu podatkowego są uznawane za jego nieodłączną cechę. Dla podkreślenia wagi problemu wystarczy tutaj zauważyć, że ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych od czasu jej uchwalenia w 1998 r. nowelizowano już kilkadziesiąt razy.

Instytucje finansowe włączone do obsługi systemu emerytalnego wykonują pozornie takie same czynności, jak przy innych typach swoich działań. Jednocześnie wykonywane przez nich zadania mają zupełnie inny, nietypowy dla nich charakter – instytucje te wykonują bowiem zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego. Składki mają charakter oszczędności indywidualnych, co prowadzi często do utożsamiania oszczędności emerytalnych (długookresowych i obowiązkowych) ze zwykłymi oszczędnościami (krótko- i średniookresowymi, dobrowolnymi). To z kolei powoduje nadinterpretację krótkookresowych wyników systemu, zmierzającego do osiągnięcia długookresowych celów, oraz frustrację uczestników, którzy mają poczucie, że sami lepiej pomnożyliby obowiązkowo gromadzone środki emerytalne.

ZUS jako instytucja, która obsługiwała stary system ubezpieczeń społecznych i obsługująca go nadal w części nieemerytalnej oraz w całości w odniesieniu do osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., jest włączona w obsługę nowego systemu emerytalnego i odgrywa w nim bardzo ważną rolę. Jednocześnie struktura tej instytucji i sposób jej działania odpowiadają starym systemowi. Problem dotyczy zarówno podstawowych różnic w kon-

struktury systemów starego i nowego, jak i tego, że wiedza, doświadczenie i zawodowe zaangażowanie pracowników były związane ze starym systemem. Cel działania systemu emerytalnego pozostaje taki sam, ale ponieważ metody jego obsługi diametralnie się zmieniły, konieczna jest również głęboka zmiana sposobu funkcjonowania instytucji wykonującej to zadanie.

Decyzje o przystąpieniu do nowego systemu emerytalnego według wieku podejmujących decyzję



Źródło: M. Góra, System emerytalny, PWE, Warszawa 2003, s. 193.

Wymienione zagrożenia są największe w początkowym okresie funkcjonowania nowego systemu. Wraz z upływem czasu ich waga będzie malała. Najważniejszą rolę w tym względzie odgrywać będzie zrozumienie oraz adaptacja zasad nowego systemu przez jego uczestników. Ponieważ nowy system diametralnie różni się od poprzedniego, istnieje ryzyko, że związane z nim działania mogą być obciążone błędem wynikającym z nieświadomych odniesień do starego systemu. Przykłady tego typu błędnych analogii są liczne: wcześniejsze przejście na emeryturę jest korzystne, nacisk na podwyższanie emerytur

▶▶▶ Mimo że w przyszłym roku rozpoczną się pierwsze wypłaty emerytur z II filara, wciąż nie wiadomo, w jaki sposób będą one dokonywane oraz jakie podmioty docelowo się tym zajmą.

jest racjonalny, przywileje dla wybranych grup są uzasadnione itd. Takie przekonania są głęboko zakorzenione w świadomości społeczeństwa i wynikają wyłącznie z partykularnych interesów, które w sytuacji ich urzeczywistnienia nie przekładają się na efektywne funkcjonowanie całego systemu, a w dłuższej perspektywie mogą się wręcz obrócić przeciw samym ich beneficjentom.

Oceniając przeprowadzone zmiany systemu emerytalnego w Polsce należy pamiętać, że reforma nie została jeszcze zakończona. Mimo że w przyszłym roku rozpoczną się pierwsze wypłaty emerytur z II filara wciąż nie wiadomo, w jaki sposób będą one dokonywane oraz jakie pod-

mioty docelowo się tym zajmą. Według pierwotnych zamierzeń emeryci mieli mieć do wyboru cztery rodzaje emerytur: 1) indywidualną, wypłacaną dożywotnio, 2) indywidualną z gwarantowanym okresem płatności (co najmniej 10-letnim) – jeśli emeryt umrze przed końcem gwarantowanego okresu wypłat, resztę pieniędzy trzyma wskazana przez niego osoba, 3) małżeńską, obejmującą jedno wspólne świadczenie dla dwojga małżonków pobierane dożywotnio, 4) małżeńską z gwarantowanym okresem płatności (co najmniej 10-letnim) – po śmierci obojga małżonków, pozostałą kwotę otrzyma osoba wskazana jako uposażona. Najnowszy projekt rządowy dopuszcza tylko i wyłącznie jeden sposób wypłaty emerytury – w formie indywidualnej dożywotniej emerytury kapitałowej. Ponadto, według tego projektu, emeryci dopiero od 2014 r. będą wybierali zakład emerytalny, który będzie zarządzał zgromadzonymi przez nich w OFE pieniędzmi. Będą oni mogli wybrać zakład emerytalny, ale wypłata emerytury będzie odbywać się za pośrednictwem ZUS. W takim wariancie zakłady emerytalne będą mogły rywalizować tylko wysokością obiecaną emeryturę (która będzie wypadkową dwóch elementów: opłaty za zarządzanie i zysków z inwestycji środków), nie będzie miała natomiast znaczenia sieć agentów czy akwizytorów zakładów emerytalnych. Kwestią do rozstrzygnięcia pozostaje jeszcze dziedziczenie pieniędzy powierzonych zakładowi emerytalnemu oraz sposób kalkulowania wysokości świadczeń emerytalnych dla kobiet. Projekt rządowy zakłada obliczanie kwoty emerytury na podstawie wspólnych tablic trwania życia, co w zamyśle ma zniwelować znaczne dysproporcje w wysokości emerytur z II filara w zależności od płci świadczeniobiorcy.

Wydaje się, że skoro w przyszłym roku pierwsi uczestnicy nowego systemu emerytalnego zakończą pracę i rozpoczną się wypłaty ich emerytur, system emerytalny w Polsce powinien charakteryzować się już dojrzałością i stabilnymi zasadami funkcjonowania; tymczasem w kręgach decydentów politycznych toczą się wciąż poważne dyskusje nad reformą reformy emerytalnej. Proponowane zmiany nie dotyczą tylko i wyłącznie wspomnianej powyżej kwestii sposobu wypłat emerytur, ale także dotyczą fundamentalnych założeń wprowadzonej w 1999 r. reformy. Jedną z najbardziej rewolucyjnych propozycji zmian systemu emerytalnego w naszym kraju dotyczy wprowadzenia tzw. szwedzkiego modelu działania funduszy. Polega on na wyodrębnieniu instytucji prowadzącej rejestr członków funduszy i oddzielenia jej od wyspecjalizowanych funduszy, zajmujących się zarządzaniem oszczędnościami uczestników systemu emerytalnego. Każda osoba sama decyduje, w której instytucji jej pieniądze będą inwestowane. Zgłasza to podmiotowi prowadzącemu rejestr (w Szwecji jest to wydzielona część odpowiednika naszego ZUS), który przekazuje następnie pieniądze wskazanym przez daną osobę funduszom. Zarządzający pieniędzmi ze składek emerytalnych nie wiedzą zatem, kto dokładnie jest ich klientem. Wśród zalet modelu szwedzkiego wymienia się eliminowanie drogiej akwizycji i skupienie działania OFE na maksymalizowaniu stopy zwrotu dla klientów.

Reforma systemu emerytalnego w naszym kraju była konieczna. W dyskusjach publicznych kwestionowany bywa moment przeprowadzenia reformy. Pojawiają się głosy o zbyt wczesnym jej wdrożeniu ze względu na brak organizacyjnego, technicznego i personalnego

przygotowania ZUS do przeprowadzenia zmian systemowych, co spowodowało chaos, nad którym przez długi czas w ogóle niepanowano. Można jednak postawić pytanie przeciwne: czy reforma ta mogła być dłużej odkładana w czasie? Przy formułowaniu tego typu ocen nie wolno bowiem zapominać, że nasz kraj dotknięty jest depresją demograficzną, na którą z uwagi na wystąpienie ryzyka niewypłacalności systemu nakładają się dodatkowo dwa negatywne procesy, a mianowicie wejście w wiek emerytalny roczników powojennego wyżu demograficznego oraz zmniejszenie zasobów pracy (czyli liczby świadczeniodawców w systemie). Nie bez znaczenia jest tutaj również wydłużanie się przeciętnego czasu trwania życia, co powoduje, że świadczenia wypłacane są przez okres dłuższy niż pierwotnie przewidywano. Obecnie ok. 55% świadczeniobiorców pobiera emerytury dłużej niż 15 lat, z czego 26% otrzymuje świadczenia ponad 20 lat, a 11% przeszło 25 lat. Zaledwie 1/3 osób pobiera emerytury krócej niż 10 lat. Przesuwanie reformy w czasie mogło się zatem skończyć tylko bankructwem systemu emerytalnego, a więc jedną z największych katastrof społecznych w warunkach pokoju.

Przejście od repartycyjnego do kapitałowego systemu emerytalnego może przynieść korzyści w postaci podniesienia poziomu dobrobytu społeczeństwa. Składki zgromadzone w systemie kapitałowym różnią się bowiem od składek w systemie repartycyjnym tym, że nie są przeznaczane na bieżącą konsumpcję (tj. sfinansowanie bieżących świadczeń w systemie repartycyjnym), lecz mogą być wykorzystane na inwestycje w gospodarce. Jednakże

to, czy spodziewane korzyści wystąpią, zależy będzie w dużym stopniu od czynników makroekonomicznych (np. wysokości stopy procentowej, tempa wzrostu dochodów i płac, wielkości deficytu budżetowego), jak również od stopnia rozwoju rynku finansowego i sposobu finansowania kosztów przejścia od jednego systemu do drugiego (np. przez wzrost długu publicznego czy podniesienie

» Rzeczywiste efekty reformy emerytalnej w naszym kraju widoczne będą dopiero w długim okresie, a tym samym z jej kompleksową oceną trzeba jeszcze poczekać przynajmniej kilka lat.

podatków). Bardzo wiele zależy także od czynników behawioralnych, a głównie od tego, na ile poprawnie gospodarstwa domowe potrafią przewidzieć wartość przyszłych świadczeń emerytalnych oraz jak wpłynie to na ich decyzje o przejściu na emeryturę. Rzeczywiste efekty reformy emerytalnej w naszym kraju widoczne będą jednak dopiero w długim okresie, a tym samym z jej kompleksową oceną trzeba poczekać jeszcze przynajmniej kilka lat.

Artur Pollok, Grzegorz Wałęga

Literatura

Czepulis-Rutkowska Z., *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.

Ekonomiczne konsekwencje osiągnięcia wieku emerytalnego przez generację powojennego wyżu demograficznego, pod red. J. Pocięchy, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2003.

Eksperti Banku Światowego o reformach emerytalnych w Polsce i na świecie. Propozycje, wzory, kontrowersje, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1997.

Fundusze emerytalne. Vademecum dla wnikliwych, „Gazeta Ubezpieczeniowa” 1999, nr 4 (wydanie specjalne).

Góra M., *Finansowanie przejścia od tradycyjnego do nowoczesnego systemu emerytalnego*, „Gospodarka Narodowa” 2002, nr 9.

Góra M., *Obecny system najlepiej nas chroni*, „Rzeczpospolita” 2006, nr 145.

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

Gwiazdowski R., *Równno dla każdego, i to od państwa*, „Rzeczpospolita” 2006, nr 145.

Jaworski M., *Zakłady emerytalne: 2,5 mld zł na start*, „Gazeta Prawna” 2008, nr 36.

Jędrasik-Jankowska I., *Nowy system ubezpieczeń społecznych – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3.

Krajewski A., *Ubezpieczenia społeczne. Praktyczne omówienie z orzecnictwem*, Zrzeszenie Prawników Polskich, Warszawa 2002.

Liberda B., *Oszczędzanie w gospodarce polskiej. Teorie i fakty*, PTE – Bellona, Warszawa 2000.

Marczuk B., *Okresowa emerytura z OFE dla kobiet*, „Gazeta Prawna” 2008, nr 32.

Oblicz swoją emeryturę, „Prawo bez Tajemnic” 2003, nr 1.

Perek-Białas J., Rószkiewicz M., *Skłonność gospodarstw domowych do*

oszczędzania w celu zabezpieczenia okresu starości, PONT Info, Warszawa 1999.

Perspektywy rozwoju otwartych funduszy emerytalnych na rynku finansowym do roku 2010, Urząd Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, Warszawa 2003.

Plan uporządkowania i ograniczenia wydatków publicznych. Lepiej gospodarować publicznymi pieniędzmi, skutecznie pomagać potrzebującym, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

Programy pracownicze w 2003 roku. Przybywa, ale wolno, „Rzeczpospolita” 2004, nr 118.

Reforma emerytalna, dodatek do „Rzeczpospolitej” 1998, nr 144.

Reforma emerytalna, dodatek do „Rzeczpospolitej” 1998, nr 304.

Reforma systemu emerytalnego w Polsce. Bezpieczeństwo dzięki różnorodności, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Raport nr 24, Warszawa 1997.

Rószkiewicz M., *Percepcja systemu ubezpieczeń społecznych a postawy wobec zabezpieczenia własnej starości*, „Gospodarka Narodowa” 2003, nr 3.

Sosenko B., *Wprowadzenie do teorii systemów zabezpieczenia emerytalno-rentowego*, Kraków 2002.

Systemy i reformy emerytalne. Wielka Brytania, Szwecja, Włochy, Węgry i Polska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1997.

Ząbkowicz A., *Reforma systemu emerytalnego i wzrost gospodarczy Chile*, „Gospodarka Narodowa” 2002, nr 1–2.

Zmiany i reformy w systemie zabezpieczenia społecznego. W kierunku wzrostu indywidualnej odpowiedzialności, red. S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.

Żukowski M., *Reforma emerytalna w Polsce w kategoriach ekonomii politycznej*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 9.

ZAPAMIĘTAJ!

1. Konieczność funkcjonowania powszechnego systemu emerytalnego wynika głównie z przeświadczenia, że ludzie nie zawsze postępują w pełni racjonalnie, a w konsekwencji zabezpieczenie konsumpcji w okresie starości nie może zostać oparte wyłącznie na dobrowolnych oszczędnościach, ponieważ indywidualne motywacje w tym zakresie mogą być osłabiane przez negatywne bodźce (np. efekt krótkowzroczności).
2. Tradycyjny powszechny system emerytalny, nazywany systemem repartycyjnym lub umową międzypokoleniową (generacyjną), oparty jest na redystrybucji składek. Wpłata bieżących świadczeń finansowana jest ze składek ludzi aktywnych zawodowo, a gwarantem stabilności systemu oraz wypłaty świadczeń jest państwo.
3. Nowoczesny (lub kapitałowy) system emerytalny charakteryzuje się odejściem od finansowania podatkowego oraz zasadą aktuarialnego zbilansowania – wpłacone do systemu składki, powiększone o uzyskaną stopę zwrotu, wracają w formie świadczenia dożywotniego do osoby, za którą były płacone.
4. Uzupełnieniem zabezpieczenia emerytalnego poza powszechnymi systemami emerytalnymi są indywidualne, dobrowolne oszczędności, zwane III filarem. Programy emerytalne w III filarze mogą być prowadzone w formie indywidualnych i grupowych ubezpieczeń na życie, pracowniczych programów emerytalnych, funduszy inwestycyjnych lub ubezpieczeń wzajemnych.
5. Argumentem przemawiającym na korzyść systemu kapitałowego jest jego odporność na zmniejszenie liczby osób ubezpieczonych i opłacających składki (tj. tworzących na bieżąco fundusz emerytalny) w stosunku do liczby beneficjentów systemu (np. w wypadku niekorzystnych procesów demograficznych czy wzrostu bezrobocia).
6. System repartycyjny cechuje się – poza brakiem jego aktuarialnego zbilansowania – dodatkowo niską odpornością na naciski i przetargi polityczne, a łatwość w rozdawaniu przywilejów emerytalnych na koszt innych oraz możliwość uznaniowej waloryzacji wysokości świadczeń wpływają na wzrost ryzyka wystąpienia jego niewydolności.
7. Składki zgromadzone w systemie kapitałowym różnią się od składek w systemie repartycyjnym tym, że nie są przeznaczane na bieżącą konsumpcję (tj. sfinansowanie wypłat bieżących świadczeń w systemie repartycyjnym), lecz mogą być wykorzystane na inwestycje w gospodarce.
8. Nowy polski system emerytalny oparto na trzech rodzajach ubezpieczeń (tzw. filarach), łącząc elementy obowiązkowe z dobrowolnymi oraz repartycyjne z kapitałowymi.
9. Zabezpieczenie emerytalne w Polsce będzie finansowane z dwóch niezależnych, obligatoryjnych źródeł: 1) z bieżących składek wpłacanych do zreformowanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – I filar, 2) z kapitału zgromadzonego w wybranym otwartym funduszu emerytalnym (OFE) – II filar. Trzecim elementem, mogącym powiększyć wymiar emerytury, są środki gromadzone samodzielnie albo w zorganizowanej grupie pracowniczej lub zawodowej – III filar.
10. Instytucjonalną formą istnienia finansowych indywidualnych kont emerytalnych są OFE. Zarządzają nimi konkurujące ze sobą na rynku powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Działalność OFE jest oceniana przez uczestników systemu, mogących swobodnie wybierać i zmieniać fundusz, do którego kierują część swojej składki emerytalnej.
11. Rynek OFE podlega publicznemu nadzorowi przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). PTE są poddane rygorowi ekonomicznemu, polegającemu na ocenie wyników finansowych, uzyskiwanych przez zarządzane przez nie fundusze. Narzędziem jego egzekwowania jest ustawowo określona minimalna wymagana stopa zwrotu. Mechanizm bezpieczeństwa systemu emerytalnego, oparty na minimalnej wymaganej stopie zwrotu, polega na tym, że w wypadku nieosiągnięcia przez OFE minimalnej wymaganej stopy zwrotu, uruchamiane są procedury prowadzące do uzupełnienia kont uczestników do minimalnego wymaganego poziomu.
12. Ważnym elementem systemu zabezpieczenia społecznego jest wprowadzenie zasady podziału składki na ubezpieczenia społeczne pomiędzy pracodawcę i pracownika oraz wyodrębnienie czterech funduszy ubezpieczeniowych: emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego.
13. System emerytalny wymaga stabilnych zasad funkcjonowania – częste ich zmienianie, jeśli nawet nie prowadzi do naruszenia istotnych elementów konstrukcji systemu, podważa zaufanie do niego.
14. Reforma systemu emerytalnego w Polsce nie została jeszcze zakończona – wciąż nie wiadomo, w jaki sposób będą dokonywane wypłaty emerytur z II filara oraz jakie podmioty docelowo się tym zajmą.
15. Według ostatniego projektu rządowego, emeryci dopiero od 2014 r. będą wybierali zakład emerytalny, który będzie zarządzał zgromadzonymi przez nich w OFE pieniędzmi po przejściu na emeryturę. Wpłata emerytury będzie odbywać się za pośrednictwem ZUS, a zakłady emerytalne będą mogły rywalizować między sobą tylko wysokością obiecanej emerytury.
16. Nierozstrzygnięta pozostaje wciąż kwestia dziedziczenia pieniędzy powierzonych zakładowi emerytalnemu oraz sposób kalkulowania wysokości świadczeń emerytalnych dla kobiet.