

Andrzej Grzebieniak

Polski system ubezpieczeń społecznych - zalety i wady

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 4, 97-105

2007

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Andrzej Grzebieniak*

Polski system ubezpieczeń społecznych – zalety i wady

Wprowadzenie

Ubezpieczenie społeczne jest podstawowym filarem zabezpieczenia społecznego, zorganizowanym w instytucjonalne formy i mającym na celu zagwarantowanie zaspokojenia podstawowych potrzeb wszystkim członkom danego społeczeństwa. Polega ono na odkładaniu nadwyżek finansowych pojawiających się w okresie intensywnej pracy zawodowej na czas, gdy występują na ogół braki finansowe, a więc na okres starości. Ta część ubezpieczenia społecznego nazywa się ubezpieczeniem emerytalnym i ma charakter powszechny, co oznacza, że obejmuje całe społeczeństwo (z niewielkimi wyjątkami). Celem tego ubezpieczenia jest zapewnienie wszystkim osobom w okresie emerytalnym standardu życia na poziomie zbliżonym do osiągniętego w okresie aktywności zawodowej. Na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku przed systemami emerytalnymi w wielu krajach świata pojawiły się nowe wyzwania, związane z tendencjami demograficznymi (starzenie się społeczeństw), przemianami w gospodarce (utrzymujące się dość wysokie bezrobocie i niewielkie wzrosty PKB), zmianami w społeczeństwie i polityce (pogarszanie się sytuacji dochodowej rodzin z małymi dziećmi, konflikt pokoleń wynikający z tego, że roszczenia osób starszych są zaspokajane kosztem najmłodszych, których liczba maleje i którzy nie głosują¹, ponadto integracja europejska, rosnący indywidualizm, zmiany w życiu rodzinnym, rosnąca mobilność pracowników i pracodawców). Powyższe przemiany wymusiły działania zmierzające do modernizacji lub całkowitych zmian w dotychczasowych systemach emerytalnych. Należało stworzyć system, w którym decyzja o przejściu na emeryturę jest uwarunkowana między innymi oczekiwanymi świadczeniami i uiszczonymi składkami emerytalnymi, okresem aktywności zawodowej, czasem wolnym, okresem nauki.

* Dr Andrzej Grzebieniak, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna, ul. Biskupia 24 b, 80-875 Gdańsk, e-mail: andrzejgrze@wp.pl.

¹ S. Preston, *Children and the Aged in the US*. „Scientific American” 2000, vol. 251, ss. 44–49.

Dotychczasowe systemy emerytalne miały charakter repartycyjny, to znaczy opierały się na zasadzie umowy międzypokoleniowej polegającej na tym, że pracujący opłaca składki, które są przeznaczone na wypłatę bieżących emerytur. Taki charakter miał też polski system emerytalny, który został zmieniony w 1999 roku. Wyzwaniem były i częściowo są dla niego następujące cechy polskiego rynku pracy: bardzo niska aktywność zawodowa, bardzo wysokie bezrobocie, duży udział pracujących w rolnictwie, emigracja zarobkowa (głównie studentów i absolwentów uczelni wyższych). Poza tym wskazywano na spodziewaną niewydolność finansową starego systemu ubezpieczeń społecznych. Jego zbilansowanie wymagałoby dalszego wzrostu stopy składki, co jednak nie mogło nastąpić ze względu na zbyt dużą uciążliwość dla konkurencyjności polskiej gospodarki oraz na fakt dalszego wzrostu prawdopodobieństwa ucieczki przedsiębiorczości do „szarej strefy”. W Polsce dość systematycznie następował wzrost składki na ubezpieczenie społeczne: od 15% w 1968 r. do 25% w 1981 r., 38% w 1987 r. i 45% w 1989 r.

Równie ważnym problemem były tak zwane przywileje branżowe, które stały się przedmiotem gier politycznych wśród polskiej klasy politycznej. Jak wiadomo, w systemie repartycyjnym brakuje dostatecznej ekwiwalentności ubezpieczeniowej między płaconą składką a świadczeniem emerytalnym. Dlatego przywileje branżowe nie oznaczały nic innego jak zgodę na ich finansowanie przez wszystkich uczestników systemu. Rozwiązanie tego problemu okazało się również dużo łatwiejsze przy wprowadzaniu nowego systemu. W publikacjach na temat konieczności wdrożenia nowego systemu w niewielkiej mierze uwypukla się też fakt, że stałemu pogorszeniu ulega stosunek liczby osób, na rzecz których są płacone składki, do liczby osób, które otrzymują świadczenie emerytalne. Według danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Zabezpieczenia Społecznego w 1998 roku stosunek ten wynosił 2,17, a w 2020 roku spadnie do poziomu 1,76. Ta tendencja dotyczy nie tylko Polski, ale także większości krajów Unii Europejskiej. Konieczność przeprowadzenia reform dotyczy zatem każdego kraju UE, a Polska stała się dobrym przykładem, ponieważ jako jedna z pierwszych (po Włoszech) wprowadziła całkowicie nowy system ubezpieczenia społecznego.

Nowy system ubezpieczenia społecznego w Polsce

Dziedzictwo socjalizmu w obrębie systemu ubezpieczenia społecznego, w tym nowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, jest i dobre, i złe². Podstawowe elementy dobrego dziedzictwa to szeroki zakres (powszechność) systemu emerytalnego, zabezpieczenie przed ubóstwem i zastąpienie dochodów z okresu pracy świadczeniem emerytalnym, natomiast podstawowe słabości to system repartycyjny, upolitycznienie systemu (przywileje dla wybranych grup zawodowych),

² S. Golinowska, J. Gardawski, *Społeczeństwo polskie w okresie PRL. Dziedzictwo państwowego socjalizmu*. [W:] *Raport społeczny – Polska 2005*. Red. S. Golinowska. Warszawa 2005.

brak systemowej waloryzacji, niski wiek emerytalny i łatwy dostęp do rent inwalidzkich. Zasadniczą rolę, jeśli chodzi o kryzys starego systemu emerytalnego, odegrał deficyt jego finansów, który stał się wstępnym warunkiem radykalnej reformy emerytalnej. Dlatego 1 stycznia 1999 roku, po kilkuletnich dyskusjach i przygotowaniach, wprowadzono w Polsce nowy system ubezpieczeń społecznych, w którym dokonano podziału ubezpieczeń (i podziału składki) na:

- ubezpieczenie emerytalne,
- ubezpieczenie rentowe,
- ubezpieczenie chorobowe (w razie choroby i macierzyństwa),
- ubezpieczenie wypadkowe (z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych).

Na fundusz emerytalny i rentowy składki przekazuje zarówno pracodawca, jak i pracownik (po połowie), na fundusz chorobowy składkę wpłaca pracownik, a na fundusz wypadkowy – pracodawca. Stosownie do tego podziału w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wyodrębniono fundusze celowe (aktualne wielkości procentowe składek w tablicy 1). Fundusze rentowy, chorobowy i wypadkowy mają jeszcze własne fundusze rezerwowe, na które są przekazywane środki pozostające w funduszach głównych na koniec roku, po uwzględnieniu niezbędnych płatności do uregulowania w pierwszym miesiącu następnego roku. Środki z funduszy rezerwowych mogą być przekazane wyłącznie do funduszy głównych i tylko w celu zapewnienia ciągłości wypłaty świadczeń. Specjalne znaczenie ma Fundusz Rezerwy Demograficznej, który jest funduszem rezerwowym dla funduszu emerytalnego. Fundusz ten tworzy się ze środków pozostających 31 grudnia każdego roku na rachunku funduszu emerytalnego, pomniejszonych o kwotę niezbędną do zapewnienia wypłat świadczeń przypadających na pierwszy miesiąc kolejnego roku. Wpływy mają pochodzić z części składki na ubezpieczenie emerytalne ze składki ubezpieczonego wynoszącej 1% podstawy wymiaru składki. Ta część ma być odprowadzana przez ZUS do Funduszu do 2009 roku. Innym źródłem mają być środki pochodzące z prywatyzacji majątku narodowego oraz z przychodów od środków Funduszu ulokowanych na zasadach określonych przepisami prawa.

Podstawowym założeniem, a także jedną z głównych zalet nowego systemu emerytalnego, jest jego bezpieczeństwo i stabilność, co wynika między innymi z tego, że docelowo wszyscy przyszli emeryci będą otrzymywać świadczenie emerytalne co najmniej z dwóch źródeł – z obowiązkowego filara I, czyli zreformowanego ZUS-u, oraz z również obowiązkowego (dla określonej grupy wiekowej) filara II, czyli Otwartych Funduszy Emerytalnych. Jest to więc połączenie systemu repartycyjnego (filar I) i kapitałowego (filar II), co ma niwelować wzajemnie wady obu systemów i zapewniać system efektywny i bezpieczny. Nowy system ubezpieczenia społecznego gwarantuje równowagę między wydatkami na emeryturę a wpływami ze składek, jest więc zaprogramowany na zmiany na rynku pracy i na zmiany demograficzne, co stanowi jego kolejną zaletę. Plusem nowego systemu ubezpieczenia społecznego jest też zachęta do późniejszego przechodzenia na emeryturę przy jednoczesnej eliminacji motywów do przejścia na wcześniejszą

Tablica 1. Podział składki na poszczególne rodzaje ubezpieczeń

OGÓŁEM (pracownik + pracodawca): 35,37% – 43,18% (podstawy wymiaru składki ubezpieczeniowej)						
Na ubezpieczenie emerytalne 19,52%		Na ubezpieczenie rentowe* 13%		Na ubezpieczenie chorobowe 2,45%	Na ubezpieczenie wypadkowe 0,4% – 8,12%	
Pracownik 9,76%	Pracodawca 9,76%	Pracownik 6,5%	Pracodawca 6,5%	Pracownik 2,45%	Pracodawca 0,4% – 8,12%	
Otwarty Fundusz Emerytalny 7,3%	Fundusz emerytalny 9,76% (7,3%+1,46%+1%) +9,76% = 19,52 (-7,3%+1,46% -1%+ +9,76%=11,22%)		Fundusz rentowy (+f.rezerwowy) 13%	Fundusz chorobowy (+f. rezerwowy) 2,45%	Fundusz wypadkowy (+f. rezerwowy) 0,4%–8,12%	Fundusz Rezerwy Demograficznej 1%
	ZUS (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych)					

* Planuje się stopniowe zmniejszanie wielkości składki procentowej

Źródło: opracowanie własne

emeryturę. Uzyskano to, między innymi, przez likwidację znacznej liczby przywilejów branżowych. Ponadto nowy system każdemu zatrudnionemu umożliwi dodatkowe zwiększenie efektywności i bezpieczeństwa systemu emerytalnego dzięki dobrowolnemu korzystaniu z III filara. Ten filar daje takie możliwości, jak zawarcie ubezpieczenia na życie z funduszem oszczędnościowym, zapewniającym uzyskanie określonego kapitału w wieku emerytalnym, a więc pozwalającym pracownikom dysponować większymi środkami w okresie starości.

Do III filara zalicza się także Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) – pracodawca zawiera tu kilka umów w celu utworzenia programu: zakładową umowę emerytalną, umowę z podmiotem zarządzającym środkami oraz pracowniczą umowę emerytalną. Składkę podstawową finansuje pracodawca, a jej wysokość w procentach od wynagrodzenia uczestnika nie może być wyższa niż 7%. Poza tym składka stanowi dla pracodawcy koszt uzyskania przychodu. Ważne jest również to, że składki podstawowej nie wlicza się do wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Pracownik może też zadeklarować dowolną składkę dodatkową, która po opodatkowaniu jest potrącana z jego wynagrodzenia. Uważa się, że PPE uatrakcyjniają wizerunek firmy, zapobiegają fluktuacji kadr, motywują pracowników do związania się z firmą, stanowią dodatkowy atut przy wyborze pracodawcy przez potencjalnych pracowników. Ta sytuacja ma jednak znaczenie tylko wtedy, gdy firma zabiega o pracownika, a nie odwrotnie. Obecnie bezrobocie w Polsce kształtuje się na poziomie około 14–15%, ostatnio zaś głównym zadaniem kadr w polskich firmach jest często pozbywanie się pracowników i dlatego firmy nie

wykazują na razie zainteresowania pozyskiwaniem ich na większą skalę. Aktualnie mamy w Polsce 906 PPE³, co świadczy o średnim zainteresowaniu zakładów pracy tym sposobem wspierania systemu emerytalnego swoich pracowników. Do III filara ubezpieczeń społecznych można zaliczyć również wszystkie ubezpieczenia z funduszem inwestycyjnym (kapitałowym), ubezpieczenia emerytalne, to jest przewidujące wypłatę świadczenia po dożyciu wieku emerytalnego lub wcześniej, gdy pojawią się określone potrzeby (np. w związku z utratą pracy). Do tej grupy ubezpieczeń należałoby zaliczyć także wszystkie ubezpieczenia na dożycie, ubezpieczenia rentowe oraz ubezpieczenia mieszane na wypadek śmierci i dożycia. Wadą tych produktów ubezpieczeniowych jest to, że polski system podatkowy nie stwarza dla nich specjalnych preferencji w postaci zwolnień podatkowych. Byłby to wyraz troski państwa o przyszłe emerytury swoich obywateli oraz zachęta dla wszystkich troszczących się o swoją bezpieczną i dostatnią starość, tym bardziej że doświadczenia krajów zachodnich w tym względzie są pozytywne. Również Unia Europejska postuluje takie rozwiązania.

Jedną z wad polskiego nowego systemu ubezpieczeń społecznych jest brak określenia sposobu wypłat świadczeń z II filara. Problem staje się pilny, ponieważ już w 2009 roku wiek emerytalny osiągną kobiety, które w 1999 roku miały pięćdziesiąt lat i podjęły decyzję o podziale obowiązkowej składki emerytalnej na FUS i OFE. Możliwe są następujące rozwiązania:

- emeryturę wypłaca ZUS na podstawie dodatkowych uprawnień,
- emeryturę wypłaca nowa instytucja finansowa (proponowane nazwy to: Zakład Emerytalny, Zakład Ubezpieczeń Emerytalnych),
- emeryturę wypłacają istniejące Zakłady Ubezpieczeń na Życie, które prowadzą OFE, oraz pozostałe Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE) zarządzające własnymi OFE.

Pierwsze rozwiązanie wydaje się logiczne i najtańsze, a jednocześnie najbardziej zrozumiałe dla emeryta ze względu na fakt, że od lat ZUS wypłaca emerytury i wszyscy o tym wiedzą. ZUS posiada najwięcej oddziałów w Polsce, co ułatwia zainteresowanym dostęp do firmy. To rozwiązanie preferuje ostatnio Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej⁴. Technicznie wyglądałoby to tak, że ZUS z filara I przelewa pieniądze na swoje specjalne indywidualne konto emeryta, na które są także przelewane (transferowane) środki pieniężne w postaci składki jednorazowej z OFE. Zsumowaną wielkość świadczenia otrzymywałby emeryt tylko z ZUS-u, czyli z jednej instytucji. Decydujące dla wysokości świadczenia emerytalnego okażą się suma zgromadzonych kapitałów i przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego.

Drugie rozwiązanie dotyczy możliwości powstania jednego nowego Zakładu Emerytalnego lub wielu takich zakładów. Wypłata środków zgromadzonych na

³ Strona internetowa KNUIFE: www.knuife.gov.pl (dostęp: 3.07.2006 r.).

⁴ Strona internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej: www.mps.gov.pl z dnia 09.01.2007 r.

rachunku w OFE na cele emerytalne następowałaby poprzez transfer tych środków w postaci jednorazowej składki do wskazanego przez członka OFE Zakładu Emerytalnego, który będzie realizował jego emeryturę dożywotnią. Drugą część świadczenia emerytalnego emeryt będzie otrzymywał z ZUS-u, czyli z I filara.

Innym rozwiązaniem jest także transfer jednorazowej składki z ZUS-u do Zakładu Emerytalnego na indywidualne konto emeryta. Zakład Emerytalny realizowałby wówczas zsumowane dożywotnie świadczenie emerytalne z I i II filara. Podobny typ rozwiązania sposobu realizacji świadczeń emerytalnych z I i II filara można wziąć pod uwagę w przypadku Zakładów Ubezpieczeń na Życie, które prowadzą OFE, oraz w przypadku pozostałych PTE zarządzających własnymi OFE.

Każde zaproponowane rozwiązanie niesie z sobą jeden duży problem do rozstrzygnięcia, który wiąże się z dziedziczeniem kapitału z II filara, czyli kapitału zgromadzonego w okresie członkowskim w OFE, oraz z brakiem możliwości dziedziczenia kapitału z I filara. Z chwilą przyjęcia rozwiązania polegającego, na przykład, na przekazaniu kapitałów do Zakładów Emerytalnych przez ZUS i OFE i z chwilą rozpoczęcia wypłaty wymienionych świadczeń zaczynają przecież obowiązywać reguły ubezpieczeniowe. Oznacza to, że kapitały osób, które zmarły przedwcześnie, są wykorzystywane do finansowania świadczeń osób, których życie trwa dłużej niż przeciętne, statystycznie określone życie, a zatem również środki z II filara, z założenia podlegające dziedziczeniu, mogłyby być stracone z punktu widzenia osób uprawnionych. Ten problem należy bezwzględnie rozwiązać przed początkiem 2009 roku, czyli do chwili rozpoczęcia wypłat z I i II filara ubezpieczeń i wyboru sposobu realizacji ewentualnie zsumowanego świadczenia emerytalnego oraz instytucji je realizującej.

Kolejny problem nowego polskiego systemu ubezpieczenia społecznego to niedostateczne dotacje budżetowe związane z ZUS-owską reformą emerytalną, co zmusza zakład, jako osobę prawną, do zaciągania pożyczki na wolnym rynku poza bieżącym budżetem, tworząc przyszłe zobowiązania państwa. Błędem okazały się założenia do przygotowywanej reformy, że ubytek środków z I filara w ZUS-ie z tytułu ich transferu do OFE zostanie skompensowany wpływami z prywatyzacji majątku państwowego. Szacunki te okazały się daleko na wyrost. W ostatnich latach polskiemu rządowi praktycznie nigdy nie udało się osiągnąć planowanych wpływów z prywatyzacji i choć uzyskiwane środki i tak nie wystarczałyby na kompensatę rocznych ubytków finansowych w I filarze, to zawsze znajdowano jeszcze pilniejsze potrzeby do sfinansowania. Narastający dług z tytułu nieopłacania należnych składek na rzecz otwartych funduszy emerytalnych nie tylko komplikuje ich bieżącą działalność operacyjną i inwestycyjną, ale także powoduje zmniejszenie zaufania do polskiego rynku finansowego. Ta sytuacja nie może trwać wiecznie, tym bardziej że – jak się szacuje – przez okres 20–30 lat, a więc okres aktywnego życia prawie jednego pokolenia, wymagane jest finansowanie równoległe dwóch systemów: wygasającego i nowego. Koszt tego przedsięwzięcia oszacowano na 53 mld zł, natomiast majątek państwowy w tym okresie –

na 141–168 mld zł⁵. Te liczby świadczą o zbyt optymistycznych założeniach przyjętych przez twórców reformy w tym zakresie. Dotacje budżetu państwa na rzecz składek do OFE w ciągu ostatnich kilku lat to kwoty rzędu kilkunastu miliardów złotych rocznie, a dochody budżetowe w tym czasie wynosiły 156–194 mld zł. Zadłużenie ZUS-u wobec OFE wzrosło do kilkunastu miliardów złotych. Wobec niemożliwości przekazania dotacji do OFE z tytułu prywatyzacji majątku państwowego w planowanych wielkościach, w 2003 roku wydano ustawę przewidującą spłatę zadłużenia względem OFE za pomocą obligacji Skarbu Państwa.

Inny problem polskiego systemu ubezpieczeń społecznych to możliwość mniejszych wypłat zsumowanych świadczeń z I i II filara ubezpieczeń w porównaniu z wcześniejszymi rozwiązaniami polskiego systemu ubezpieczeń, sprzed reformy. Zmniejszenie się stopy zastąpienia wynagrodzenia jest dużym zaskoczeniem nie tylko dla przyszłych emerytów, ale także w części dla posłów głoszących za wprowadzeniem nowego systemu. Początkowy optymizm, wiązany przede wszystkim z filarem II i jego kapitałowym charakterem, przesłonił prawdziwy obraz tej części systemu, ponieważ kapitałowy charakter nie zakłada automatycznych ponadprzeciętnych zysków i jest wynikiem raczej stanu i perspektyw gospodarczych kraju, niż tylko potencjalnych możliwości tego filara. I choć wyniki osiągnięte przez OFE są wyższe niż waloryzacja kapitałów I filara (a raczej parametrycznych wielkości kapitału, ponieważ kapitał jest na bieżąco wydawany na obecne świadczenia emerytalne), to jednak już założenia reformy przewidywały możliwość osiągania mniejszych stóp zastąpienia. Podobnie przebiegało to w Niemczech, gdzie stopa zastąpienia przed reformą wynosiła 92% netto, a po reformie 75%, i we Włoszech, gdzie przed reformą stopa zastąpienia również wynosiła 92%, po reformie zaś 72% (w przypadku robotników, którzy zarabiają połowę przeciętnego wynagrodzenia i rozpoczynają pracę w wieku 18 lat)⁶. Ten sposób kształtowania stóp zastąpienia w nowych systemach emerytalnych został przyjęty jako założenie podstawowe we wszystkich krajach europejskich, które zamierzają wprowadzić trzyfilarowy system ubezpieczenia społecznego.

Następna wada polskiego nowego systemu emerytalnego to zbyt marginesowe potraktowanie rozwiązań, które powinny sprzyjać upowszechnianiu indywidualnych i grupowych form dodatkowego oszczędzania na starość. Choć stworzono Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) oraz Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), to jednak nie cieszą się one dużym zainteresowaniem. Powodem są przede wszystkim małe zachęty podatkowe (IKE) oraz zmiany rynkowe (bezrobocie, zmiana struktury zatrudnienia – mniej zatrudnionych w przemyśle ciężkim, który tradycyjnie oferował pracownikom świadczenia zakładowe, więcej w usługach, gdzie programy mają małe znaczenie), co nie sprzyja powstawaniu PPE. W krajach, gdzie PPE traktowane są jako istotny element ubezpieczenia społecznego, około 50–80% zatrudnionych objętych jest tym dodatkowym programem

⁵ W. Muszalski, *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*. Warszawa 2004, s. 181.

⁶ M. Żukowski, *Reformy emerytalne w Europie*. Poznań 2006, s. 74.

emerytalnym. Na przykład: w Niemczech 70% pracowników ma uprawnienia do emerytur zakładowych, w Wielkiej Brytanii – 61%, w Holandii – 82%, w USA – 85% zatrudnionych w sektorze publicznym i 50% w sektorze prywatnym⁷.

Podsumowanie

Nowy polski system ubezpieczenia społecznego należy uznać za właściwy. Mimo że w porównaniu ze starym systemem relatywnie obniżono powszechny standard bezpieczeństwa socjalnego zapewnianego przez państwo, samo założenie nowego systemu, iż potrzebna jest indywidualna odpowiedzialność każdego ubezpieczonego za wyższy poziom tego bezpieczeństwa, trzeba uznać za celowe. Ta zmiana wynika z przyjętej w zreformowanym systemie emerytalnym zasady pełnej ekwiwalentności ubezpieczeniowej w znaczeniu kompensacyjnym, czyli proporcjonalnej zależności między składką a świadczeniem, opartej na regule zdefiniowanej składki, i to nie tylko w części systemu finansowanej kapitałowo, ale także w części finansowanej repartycyjnie⁸. Nowy system zapewnia utrzymanie równowagi między wydatkami na emerytury a wpływami ze składek. Przystosowuje to nowy system ubezpieczenia społecznego do zmian demograficznych i przekształceń na rynku pracy. Dużą zaletą nowego systemu są również zachęty do późniejszego przechodzenia na emeryturę przy jednoczesnym usunięciu motywów do przejścia na wcześniejszą emeryturę. Najwięcej stracą w nowym systemie ubezpieczeniowym osoby o najniższych wynagrodzeniach. W starym systemie indywidualne stopy zastąpienia wynagrodzenia były w tym przypadku nieproporcjonalnie uzależnione od wcześniejszych wynagrodzeń (tzn. im niższe było wynagrodzenie, tym wyższe procentowo było świadczenie), natomiast w nowym systemie indywidualne stopy zastąpienia wynagrodzenia będą uzależnione przede wszystkim od momentu przejścia na emeryturę. Dodatkową zaletą nowego systemu ubezpieczenia społecznego jest mechanizm automatycznej waloryzacji emerytur i rent, który zapewnia utrzymanie ich realnej wartości w odniesieniu do wzrostu cen produktów i usług oraz do wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Słowa kluczowe: ubezpieczenie społeczne, system repartycyjny, II i III filar, system kapitałowy, IKE, PPE.

⁷ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne*. Warszawa 2003, s. 216.

⁸ T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*. Bydgoszcz–Warszawa 2005, s. 171.

Summary

Polish system of social insurances. Advantages and disadvantages

The article analyses the Polish system of social insurance after the reforms of Jan. 1st, 1999. The changes were forced by the increasing unemployment rate after changes of the political system in 1989, financial failure of the previous system, changes in the society and politics, and growing mobility of workers. The aim of the new system of social insurance is to ensure that all retired people enjoy the standard of living level similar to the standard they had when they worked. The new system makes an individual worker responsible for the amount of their future retirement pension by allowing the choice of an Open Retirement Fund, which invests some part of their individual insurance premium. Additionally, each worker can invest their money in e.g. Individual Retirement Account, insurance societies (life insurance) or Workers' Retirement Program, which ensure additional benefits after retirement. Despite some disadvantages, its qualities make it a proper pillar of social insurance in Poland at the beginning of the 21st century.