

Ewa Gubernat

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

**DŁUGOTERMINOWA PERSPEKTYWA
SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE
W ŚWIETLE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA**

Streszczenie: Fakt starzenia się społeczeństwa należy uwzględnić już dziś w ogólnym rachunku kalkulacji finansowych oraz aktywnie mu przeciwdziałać. Mimo wszystko istnieje duże zagrożenie, że brak reakcji w odpowiednim czasie doprowadzi do sytuacji, w której Polska stanie się dużym domem starców. Natomiast brak właściwych zasobów siły roboczej doprowadzi do paradoksalnej sytuacji, w której nie będzie wystarczającej liczby osób, aby sfinansować niezbędne potrzeby starzejącej się populacji.

Słowa kluczowe: struktura demograficzna Polski, szanse i zagrożenia dla rynku pracy i systemu emerytalnego.

1. Wstęp

Finansowy aspekt zachowania długoterminowej równowagi systemu ubezpieczeń społecznych jest pochodną dokonujących się procesów demograficznych oraz migracyjnych, a także uwarunkowań na rynku pracy. Obecne tendencje nie sprzyjają zachowaniu właściwych proporcji między wpływami a planowanymi transferami z systemu. Obecne trendy demograficzne nie tylko w Polsce, lecz także na obszarze Unii Europejskiej charakteryzują się wysoką i wciąż rosnącą oczekiwaną długością życia oraz bardzo niskim współczynnikiem dzietności z dalszą perspektywą intensywnego pogłębiania się. Naturalnie wydłużanie się życia interpretowane jest jako bezapelacyjny pozytyw dotychczasowych osiągnięć w dziedzinie medycyny, który kształtuje ogólny model współczesnego społeczeństwa. Jednakże tzw. powojenny wyż demograficzny starzeje się, permanentnie przyrasta liczba osób w wieku poprodukcyjnym przy nierosnącej liczbie osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. Zmieniają się w ten sposób: całość życia społecznego, zachowania konsumenckie, systemy emerytalne oraz uwarunkowania rynku pracy. Te zmiany demograficzne wraz z uwzględnieniem procesów migracyjnych spowodują, że w ogólnej strukturze ludności na przestrzeni kolejnych dziesięcioleci zmniejszy się gwałtownie udział ludzi młodych, a zwiększy udział ludzi starszych. Celem niniejszego referatu będzie wskazanie na podstawowe rodzaje ryzyka dla rynku pracy oraz

systemu emerytalnego w związku ze starzeniem się społeczeństwa wraz z uwzględnieniem nazbyt niskiego współczynnika dzietności.

2. Uwarunkowania systemu emerytalnego w dobie starzejącego się społeczeństwa

Zagrożenie stabilności finansowej polskiego systemu emerytalnego wymusiło poszukiwanie rozwiązań minimalizujących ryzyko utraty wypłacalności systemu ubezpieczeń społecznych oraz rozwiązań gwarantujących bezpieczeństwo w długim okresie. Koncepcje modernizacji systemu emerytalnego koncentrowały się przede wszystkim na:

- poszukiwaniu rozwiązań realnych w długim okresie, funkcjonalnych przez wiele pokoleń,
- współzależnieniu wysokości otrzymywanych świadczeń z wysokością wniesionych do systemu składek,
- zagwarantowaniu wszystkim ubezpieczonym właściwych świadczeń.

Od 1 stycznia 1999 r. w Polsce funkcjonuje system emerytalny określany również jako system o zdefiniowanej składce. Jego istota polega m.in. na dywersyfikacji źródeł wypłacanych świadczeń emerytalnych, z tzw. poszczególnych filarów. Wprowadzone zmiany w naturalny sposób przesunęły ciężar odpowiedzialności za przyszłe świadczenia emerytalne na samych ubezpieczonych. Jednocześnie został zrealizowany zasadniczy cel reformy, tj. zwiększenie poziomu indywidualnej odpowiedzialności ubezpieczonego oraz wzrost jego świadomości ubezpieczeniowej.

Jednakże po upływie dekady od wprowadzonej reformy nadal istnieje obszerny katalog zagrożeń dla zachowania równowagi systemu. Starzenie się społeczeństwa generuje nadal wysokie koszty oraz ciągle pogłębia deficyt środków publicznych zaangażowanych w kompleksową obsługę systemu. Starzenie się społeczeństwa to proces długotrwały, będący skutkiem wydłużania się ludzkiego życia i obniżającej się płodności kobiet (por. tab. 1). To z kolei wpływa na zmianę struktury ludności.

Tabela 1. Demograficzne uwarunkowania dla systemu emerytalnego w Polsce w latach 2008-2060

Czynnik	2008	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Płodność	1,27	1,30	1,32	1,34	1,36	1,38	1,40	1,42	1,44	1,47	1,49
Oczekiwana długość życia dla kobiet	79,9	81,2	82,1	82,9	83,7	84,5	85,3	86,0	86,7	87,4	88,0
Oczekiwana długość życia dla mężczyzn	71,4	73,1	74,3	75,5	76,6	77,7	78,8	79,8	80,7	81,6	82,5

Źródło: [Eurostat 2008].

Wzrastająca długość życia w powiązaniu z niską rozrodczością niezapewniającą zastępowalności pokoleń spowoduje szybki proces starzenia się społeczeństwa. Ponadto na przełomie dziesięcioleci oczekiwana długość życia wzrośnie średnio o prawie 8 lat. To z kolei bezpośrednio wpłynie na zmianę struktury wiekowej społeczeństwa. W kolejnych okresach bardzo szybko będzie następował przyrost osób starszych, w wieku powyżej 80 lat (por. tab. 2).

Tabela 2. Udział poszczególnych grup społeczeństwa w ogólnej populacji w latach 2008-2060

Populacja	2008	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Ogółem w mln	38,1	38,1	38,0	37,6	37,0	36,1	35,2	34,3	33,3	32,2	31,1
0-14 lat (% ogółu)	15,5	14,6	14,8	14,2	13,1	12,0	11,4	11,4	11,6	11,6	11,4
15-64 lat (% ogółu)	71,1	70,0	67,0	64,6	63,9	63,8	62,7	60,2	56,8	54,1	52,5
65 i więcej (% ogółu)	13,5	15,3	18,2	21,2	23,0	24,2	25,9	28,4	31,6	34,3	36,2
80 i więcej (% ogółu)	3,0	4,0	4,4	4,5	5,7	7,7	9,4	10,0	10,1	11,0	13,1

Źródło: [Eurostat 2008].

Wskazany powyżej trend demograficzny nie napawa optymizmem. Począwszy od 2015 r. w każdym kolejnym pięcioletnim okresie sukcesywnie będzie maleć ogólna liczebność populacji w kraju. Prognozowany jest dalszy rozwój ujemnego przyrostu naturalnego. Rezultatem tychże właśnie przemian jest gwałtowny spadek udziału osób młodych i dzieci w populacji w przedziale do 14 lat. Natomiast bardzo szybko przyrasta grupa osób w wieku poprodukcyjnym w przedziale 65 i więcej lat. Powoduje to ogromne zagrożenie dla stabilności finansowej systemu. W kolejnych latach zdecydowanie będą się kurczyć zasoby pracy, a wzrastać będą zasoby potencjalnych świadczeniobiorców, którym trzeba będzie zapewnić, zgodnie ze strategicznymi celami systemu, świadczenia na właściwym poziomie. Sam proces spadku rozrodczości w Polsce nie jest jeszcze procesem zakończonym. Dotyczy on głównie kolejnych roczników młodzieży. Taką ich postawę dyktują m.in.: chęć zdobycia wykształcenia, presja na rynku pracy, która wymaga pełnej mobilności od pracowników, mało atrakcyjny zakres świadczeń rodzinnych, brak pewności co do własnej przyszłości, bardzo trudne warunki bytowo-mieszkaniowe, stopniowe zmniejszanie się kultu rodziny na rzecz popularyzacji gospodarstw jednoosobowych. Zanik młodego pokolenia będzie prowadził głównie do zmiany struktury rodziny w kierunku coraz mniej licznych jednostek. Rodziny o charakterze horyzontalnym z licznym rodzeństwem i ich dziećmi zostaną zastąpione przez struktury pionowe, w których

będzie mało dzieci, a dużo osób starszych, wliczając w to dziadków i pradiadków, którzy będą wymagali opieki.

Ubytek ludności zostanie spotęgowany także przez swobodne przemieszczanie się i osiedlanie ludności za granicą. Otwieranie zagranicznych rynków pracy dla Polaków i atrakcyjne warunki zarobkowania negatywnie wpłyną na ogólne saldo migracji w kraju. W strukturze wieku ludności zaczynają przeważać osoby starsze, a tempo tych zmian jest coraz szybsze. Osoby starsze mają coraz większy wpływ na rozwój gospodarki społeczeństw także zarówno ze względu na swoje potrzeby jako konsumentów, jak i ze względu na swoje oczekiwania jako obywateli.

Wzrastające wskaźniki obciążenia alarmują, że w kolejnych okresach nastąpi dramatyczne przesunięcie w proporcjach między grupą osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym na niekorzyść pierwszej grupy (por. tab. 3).

Tabela 3. Wskaźniki obciążenia w starzejącym się społeczeństwie polskim w latach 2008-2060

Populacja	2008	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Udział starszej populacji ^a	16,4	20,7	20,0	18,2	19,1	22,3	26,0	27,6	26,8	24,5	22,2
Wskaźnik obciążenia demograficznego ^b	19	22	27	33	36	38	41	47	56	63	69
Całkowity wskaźnik obciążenia ^c	141	132	138	141	144	148	156	167	180	192	201

^a Udział osób w wieku 55-64 lata jako % populacji w wieku 15-64; ^b liczba osób w wieku 65 i powyżej przypadający na 100 osób w wieku 15-64; ^c liczba osób w wieku poniżej 15 lat oraz powyżej 64 lat na 100 osób w wieku 15-64.

Źródło: [Eurostat 2008].

Niepokojące wskaźniki obciążenia również negatywnie wpływają na bieżącą sytuację na rynku pracy. Nazbyt wczesna dezaktywizacja osób w wieku emerytalnym jest bardzo poważnym problemem polskiego rynku pracy, ponieważ:

- zmniejszają się zasób osób aktywnych zawodowo i możliwości wytwórcze gospodarki,
- nastąpi poważny wzrost obciążeń z tytułu zabezpieczenia emerytalnego, który poniosą wszystkie osoby pracujące w postaci wyższych podatków.

3. Ekonomiczno-społeczne skutki starzenia się społeczeństwa

Starzenie się społeczeństwa w długoletnim okresie może stwarzać realne zagrożenie nie tylko dla krajowego rynku pracy, ale także dla gospodarki. Usztywnianie się podaży pracy oraz brak elastyczności zawodowej, promocja zachowawczych postaw pracowników, a także brak akceptacji zmian z pewnością mogą wpłynąć na spowol-

nienie wzrostu gospodarczego, ograniczony rozwój nowych technik i technologii [Strategia polityki... 2005, s. 26].

Należy zwrócić szczególną uwagę, że naturalna siła rozwoju gospodarczego tkwi w potencjale czynnika pracy. Dokonujące się zmiany w polskiej strukturze demograficznej nie są pomyślnie dla krajowego rynku pracy. Generują one zagrożenia, które będą miały niebagatelne znaczenie dla zaspokojenia podstawowych potrzeb społeczeństwa oraz negatywne konsekwencje dla finansów zarówno osobistych, jak i systemu emerytalnego (tab. 4).

Tabela 4. Starzejące się społeczeństwo – katalog zagrożeń dla rynku pracy oraz systemów emerytalnych

Katalog cech	Zagrożenia dla rynku pracy	Zagrożenia dla systemu emerytalnego
Mobilność/ aktywność zawodowa	Charakterystyka: <ul style="list-style-type: none"> • brak elastyczności zawodowej dla osób w wieku niemobilnym • dezaprobata dla zmian Skutki: <ul style="list-style-type: none"> • nieatrakcyjny segment pracowników z punktu widzenia pracodawców • niski popyt na pracę osób w wieku niemobilnym 	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost liczby osób utrzymujących się ze źródeł niezarobkowych • wzrost wydatków publicznych na świadczenia społeczne • wzrost fiskalizmu służb publicznych
Nabycie prawa do świadczeń a redystrybucja środków	Charakterystyka: <ul style="list-style-type: none"> • brak utożsamiania się z pracodawcą i wykonywanym zawodem przez osoby w wieku niemobilnym Skutek: <ul style="list-style-type: none"> • szybka dezaktywizacja zawodowa tych osób 	<ul style="list-style-type: none"> • zagrożenie dla długoterminowej wypłacalności systemów emerytalnych na skutek utrzymującego się wzrostowego trendu osób pobierających świadczenia
Spadek aktywności zawodowej wobec rynku pracy i systemu emerytalnego	Charakterystyka: <ul style="list-style-type: none"> • zdecydowany spadek aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia Skutek: <ul style="list-style-type: none"> • utrata konkurencyjności przedsiębiorstw na skutek wzrostu kosztów ubezpieczeń społecznych • praktyki dyskryminacyjne pracodawców 	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost obciążeń podatkowych i paropodatkowych zarówno osób aktywnych zawodowo, jak i samych pracodawców
Migracje zarobkowe	<ul style="list-style-type: none"> • Zdecydowany odpływ tzw. pracującego kapitału intelektualnego 	<ul style="list-style-type: none"> • problem w zakresie utrzymania realnych wartości świadczeń emerytalnych • wzrost skali solidarności międzypokoleniowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Kryńska E. (red.) 2006; Urbaniak 1998, s. 43, 44].

Tabela 5. Aktywny potencjał pracy w Polsce oraz we wszystkich krajach Unii Europejskiej w latach 2008-2060

		Aktywny potencjał pracy w Polsce												
		2008	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060		
Wyszczególnienie		2008	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060		
Potencjał rynku pracy w tys.		17,26	17,58	17,12	16,76	16,30	15,71	14,93	13,99	13,01	12,09	11,33		
Stopa zatrudnienia 15-71, w tym:		59,3	60,4	59,6	60,3	61,1	60,9	59,5	58,0	57,2	57,1	58,0		
Młodzi 15-24		33,9	36,0	34,9	32,3	32,5	33,6	34,6	34,9	34,2	33,2	32,9		
Średni wiek 25-54		81,8	83,0	83,0	82,7	82,0	81,4	81,4	81,7	82,2	82,4	82,1		
Starsi 55-64		32,1	35,5	34,9	41,8	48,1	48,4	47,9	46,6	46,2	45,9	46,5		
Najstarsi 65-71		8,2	9,0	9,1	10,0	11,2	15,4	16,5	16,4	16,3	15,7	15,8		
		Aktywny potencjał pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej												
Potencjał rynku pracy w tys.		237,27	247,51	248,18	246,24	243,28	239,52	235,07	230,61	226,01	221,63	218,05		
Stopa zatrudnienia 15-71, w tym:		65,0	66,7	66,7	66,5	66,3	66,2	66,4	66,6	66,6	66,7	66,8		
Młodzi 15-24		44,6	46,9	46,0	45,4	45,7	46,3	46,8	47,1	46,9	46,6	46,6		
Średni wiek 25-54		84,5	85,3	85,5	85,7	85,7	85,8	85,9	86,0	86,0	86,0	86,0		
Starsi 55-64		47,5	53,9	56,9	59,3	60,8	61,5	61,8	61,9	62,0	62,0	62,5		
Najstarsi 65-71		8,7	11,2	13,0	14,3	15,6	17,0	17,4	18,1	18,5	19,0	18,7		

Źródło: [Eurostat 2008].

Zachodzące zmiany wywołają skutki ekonomiczno-społeczne. Niezbędne będą działania w kierunku zwiększenia permanentnej aktywności zawodowej osób w wieku średniego oraz wydłużania ich aktywności zawodowej, by odciążyć system emerytalny.

Zwiększenie aktywności osób w wieku 50 plus na rynku pracy pozwala na utrzymanie solidarności międzypokoleniowej. Polska w porównaniu z krajami Unii Europejskiej w najmniejszym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50. roku życia na rynku pracy (tab. 5). Stąd też kluczowe okazuje się wydłużenie okresu aktywności zawodowej, które z ekonomicznego punktu widzenia uzasadniane jest dwukrotnymi korzyściami: rośnie kapitał emerytalny oraz maleje średnie dalsze trwanie życia w okresie przejścia na emeryturę, co relatywnie zwiększa wartość przyszłych świadczeń.

Wcześniejsza dezaktywacja osób w wieku 50 plus prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego, które uprzednio zgromadzili. Oznacza to w konsekwencji konieczność ukierunkowania znacznie wyższych transferów środków publicznych na ich wsparcie dochodowe. Ponadto wcześniejsza dezaktywacja przejawia się również jako zasadniczy problem społeczny, ponieważ wiele osób po przejściu na emeryturę traci swoje więzi społeczne, często związane ze środowiskiem pracy.

Działania w kierunku wydłużania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia zostały podjęte przez wiele krajów Unii Europejskiej i bez wątpienia należą do grupy zadań priorytetowych. Zgodnie z założeniami Strategii lizbońskiej przyjętej przez kraje Wspólnoty, jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%.

4. Wyzwania dla polskiego rynku pracy

Jednym z podstawowych wyzwań polskiego rynku pracy jest m.in. ograniczenie skutków procesu starzenia się społeczeństwa oraz rosnących tzw. stóp obciążenia [Głębička, Brewiński 2005, s. 166]. Główne wytyczne wzrostu aktywności zawodowej, narzucone przez kraje OECD [Kryńska (red.) 2006, s. 78]¹ dotyczą polityki zatrudnienia zgodnej z cyklem życia człowieka. Opierają się one na dwóch głównych założeniach:

¹ Wytyczne wydłużania aktywności zawodowej ogólnie akceptowane przez kraje OECD są następujące: wydłużenie obowiązkowego okresu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, gwarantującego nabycie praw do świadczeń w pełnej wysokości, uzależnienie wysokości świadczenia emerytalnego od poziomu skumulowanych w systemie składek, wzrost wysokości świadczenia emerytalnego wraz z wydłużaniem okresu aktywności zawodowej za każdy przepracowany rok, zniesienie konieczności całkowitej rezygnacji z pracy w czasie nabycia prawa do świadczeń emerytalnych, sukcesywne podwyższanie minimalnego wieku emerytalnego, neutralność aktuarialna systemów emerytalnych, tj. brak powiązań między wysokością wypłacanych świadczeń a momentem przejścia na emeryturę, zrównanie granic preferencyjnych ze standardowymi odnośnie do nabywania prawa do świadczeń, eliminowanie programów promujących wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, ograniczenie pozazarobkowych źródeł utrzymania.

- wspieraniu aktywnego starzenia się – tj. tworzeniu odpowiednich warunków pracy, zniechęcaniu do przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej,
- elastycznych systemach opieki społecznej – tj. gwarantujących stabilność finansową systemu oraz możliwość szybkiego reagowania na zmieniające się otoczenie.

Próby minimalizowania negatywnych skutków starzenia się społeczeństwa a nie wykluczenie przyczyn zmian demograficznych sprowadzają się przede wszystkim do aktywizacji zawodowej potencjału rynku pracy oraz do wydłużenia aktywności zawodowej.

Niezbędne przedsięwzięcia, które umożliwiają udrożnienie rynku pracy, zostały przedstawione w tab. 6.

Tabela 6. Uelastycznianie krajowego rynku pracy – możliwości rozwiązań w świetle kanonów Zjednoczonej Europy

Katalog cech	Polityka aktywizacji zawodowej w Polsce	Rozwiązania UE oparte na Europejskiej Strategii Zatrudnienia
Rynek pracy	<ul style="list-style-type: none"> • wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (wydłużenie okresu aktywności zawodowej dla kobiet) • równouprawnienie w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn • emerytury pomostowe dostępne tylko dla tej grupy pracowników, którzy wykonują uciążliwe dla zdrowia i życia zawody, np. górnicy • aktywne kampanie promocyjne przeciwdziałające negatywnemu wizerunkowi osób starszych 	<ul style="list-style-type: none"> • aktywna promocja długotrwałej mobilności zawodowej, co w długiej perspektywie czasowej wpłynie pozytywnie na rynek pracy • aktywna promocja instytucji integracyjnego rynku pracy – tj. wsparcie dla osób, którym zagraża ubóstwo i wykluczenie społeczne; niezwykle istotny jest monitoring bieżącej i przyszłej tendencji na rynku pracy
Podaż pracy	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost edukacji zawodowej dla osób starszych • rozwój i wspieranie różnorodnych form zatrudnienia dla osób starszych, np. dzielony czas pracy, niepełny wymiar czasu pracy • propagowanie indywidualnej przezorności oraz przedsiębiorczości 	<ul style="list-style-type: none"> • zniesienie wysokich barier wejścia na rynek pracy osób starszych • pomoc w poszukiwaniu pracy, szkolenia oraz staże zawodowe, umożliwianie inicjowania własnych form prowadzenia działalności gospodarczej • aktywne wspieranie działań przedsiębiorców w zakresie rozwoju strategii tzw. systemów kształcenia przez całe życie (zarządzanie przez wiedzę)
Elastyczne formy zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie dla tzw. dzielonego czasu pracy • rozwijanie form zatrudnienia i aktywności zawodowej osób w podeszłym wieku 	<ul style="list-style-type: none"> • rozpowszechnianie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy opartych na wiedzy i innowacjach w celu wykorzystania nowych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Polityka spójności... 2005].

Przedstawione powyżej rozwiązania dowodzą, iż absolutnie niezbędne działania w zakresie wydłużania aktywności zawodowej polegają na ograniczaniu pozazarobkowych źródeł utrzymania oraz wydłużania czasu opłacania składek do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, które gwarantują wyższe świadczenia. Ze względu na niższą absorpcję nowych technik oraz zdecydowane postawy zachowawcze osób starszych, szczególną uwagę zwrócono na edukację zawodową. W związku z powyższym o skuteczności funkcjonowania rynku pracy, niwelującej niekorzystne zmiany demograficzne, będzie decydować aktywna i efektywna polityka aktywizacji zawodowej, spójna z rozwiązaniami przyjętymi w Zjednoczonej Europie.

Literatura

Eurostat (EUROPOP 2008) Commission Services (DG ECFIN), EPC (AWG).

Głębińska K., Brewiński M., *Polityka spójności społeczno-gospodarczej w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2005.

Polityka spójności wspierająca wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Strategiczne wytyczne wspólnoty na lata 2007-2013, Komunikat Wspólnot Europejskich, Bruksela 5.07.2005.

Kryńska E. (red.), *Zasoby pracy w Polsce. Stan obecny i perspektywy. Starzenie się ludności i zasobów pracy. Konsekwencje i sposoby ich ograniczania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź 2006.

Strategia polityki społecznej na lata 2007-2013, [w:] *Narodowy plan rozwoju 2007-2013*, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13.09.2005, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

Urbaniak B., *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 1998.

LONG TERM PERSPECTIVE OF THE PENSION SYSTEM IN POLAND IN THE LIGHT OF AGEING SOCIETY

Summary: Potential of national labour market is determined in considerable measure by demographic factors. Not only Poland but also Europe begins to perceive the decrease of the number of birth as painful. The fact of ageing should be already taken into consideration in the general account of financial calculation and it should be actively counteracted. In spite of everything there is a strong threat that the lack of reaction will cause a situation in which Poland will become a big nursing home. However, the lack of proper labour force will cause a paradoxical situation. There will not be enough people to finance the essential requirements of ageing population.