

Segmentacja rynku pracy a emerytury w polskim systemie o zdefiniowanej składce

Piotr Lewandowski, Kamil Stroński, Roma Keister

W ostatnich 15 latach zaobserwowano zachodzące na polskim rynku pracy dwa komplementarne procesy, tj. spadek zatrudnienia na czas nieokreślony i wzrost liczby osób pracujących na czas określony, na podstawie umów cywilnoprawnych, bądź samozatrudnionych. W kontekście systemu emerytalnego, szczególną uwagę zwracają dwie ostatnie formy zatrudnienia – na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienie – ze względu na szczególne zasady opłacania składek emerytalnych (charakteryzujące się zwykle niższym obciążaniem składkowym), których obowiązek poboru oraz wysokość wpływają na wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego. Niższe obciążenie składkowe z kolei tworzy bodźce do stosowania umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienia w sytuacjach, w których adekwatna jest umowa o pracę.

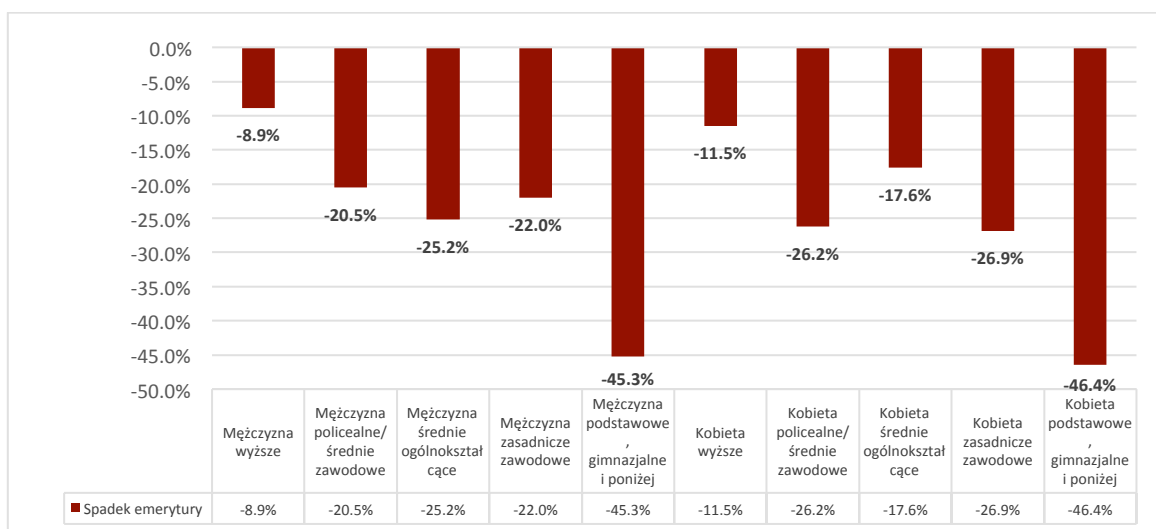
Rozpowszechnienie zatrudnienia czasowego wystąpiło dla wszystkich grup wieku oraz dla wszystkich poziomów wykształcenia, ale najintensywniejszy wzrost wskaźników zatrudnienia czasowego nastąpił wśród osób w wieku 20-29 lat oraz wśród osób najgorzej wykształconych. Dane BAEL dla 2013 roku wskazują, że odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród pracujących (poza rolnictwem) na czas nieokreślony wynosił ok. 38%, a wśród zatrudnionych czasowo ok. 23%. Ponadto badania empiryczne dla krajów OECD pokazują, że pracownicy czasowi są przeciętnie opłacani gorzej niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Również dane BAEL dla roku 2013 pokazują, że w pierwszym decylnym rozkładzie wynagrodzeń (innymi słowy wśród 10% najmniej zarabiających), 6 na 10 osób pracowało czasowo (w roku 2001 były to około 35%), a dane ZUS wskazują natomiast, że średnia podstawa składki pracujących na podstawie umowy zlecenia w roku 2013 stanowiła, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, 1/3 podstawy składki dla pracujących na podstawie umowy o pracę.

Ilościowa analiza polskiego systemu emerytalnego w odniesieniu do rocznika 1980, przeprowadzona z wykorzystaniem kohortowego modelu, wskazuje, że kariera zawodowa w segmencie rynku pracy wykorzystującym szeroko umowy cywilnoprawne wiąże się z obniżeniem oczekiwanej emerytury (w cenach stałych z 2015 roku) o 538 zł dla mężczyzn (spadek o 17,7%) oraz o 428 zł dla kobiet (spadek o 17,2%). W kategoriach emerytury jako odsetka ostatniej płacy przed przejściem na emeryturę (stopa zastąpienia), różnica ta wynosi odpowiednio 12 pp. dla mężczyzn i 9 pp. dla kobiet. Za różnicami średnich oczekiwanych emerytur w obu segmentach skrywają się jednak istotne zróżnicowania w zależności od poziomu wykształcenia. Największe różnice odnośnie wysokości oczekiwanych emerytur pomiędzy osobami z różnych segmentów rynku pracy występują wśród osób o wykształceniu podstawowym i gimnazjalnym, dla których przekraczają one 45% (w cenach stałych z roku 2015 oznacza to dla mężczyzn oczekiwaną emeryturę w wysokości 1245 zł w

segmencie umów cywilnoprawnych wobec 2275 zł w segmencie umów o pracę, oraz 763 zł wobec 1424 zł dla kobiet). Z kolei najmniejsze różnice oczekiwanych emerytur w obu segmentach rynku pracy występują wśród osób o wykształceniu wyższym – zgodnie z uzyskanymi wynikami, wśród osób o wykształceniu wyższym oczekiwana emerytura w segmencie umów cywilnoprawnych będzie o ok. 10% (niecałe 500 zł w cenach stałych z roku 2015) niższa niż w segmencie umów o pracę. W przypadku pozostałych profili, tj. osób o wykształceniu policealnym, ogólnokształcącym bądź zasadniczym zawodowym, różnica oczekiwanego świadczenia emerytalnego kształtuje się w przedziale od 18% do 27% (w odniesieniu do oczekiwanej emerytury w segmencie umów o pracę dla danego profilu wg wykształcenia). Podsumowanie relatywnego spadku oczekiwanej emerytury dla poszczególnych profili możemy znaleźć na Wykresie 1.

Analiza źródeł różnic pomiędzy oczekiwanymi emeryturami w segmentach zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych oraz umowach o pracę została podzielona na dwie części, tj. dekompozycję różnic na wkład okresu zatrudnienia w cyklu życia i oskładkowania oraz dekompozycję różnic na wkład sumy wpłaconych składek i waloryzacji konta emerytalnego. Uzyskane wyniki wskazują, że wśród mężczyzn niższemu oskładkowaniu przypisać można 9,5 pp. a niższemu zatrudnieniu w cyklu życia – 8,2 pp. z wynoszącej 17,7% różnicy oczekiwanej emerytury między segmentami, chociaż wyniki są zróżnicowane. Wśród mężczyzn nieco ważniejsze są zatem niższe łączne okresy zatrudnienia w cyklu życia, a wśród kobiet – niższe składki wpłacane do systemu. Wyniki dekompozycji różnic na wkład sumy wpłaconych składek oraz waloryzacji konta emerytalnego wskazują natomiast, że dla wszystkich analizowanych profili ponad 50% różnic emerytur między segmentami wyjaśniają różnice odsetek gromadzonych w obu segmentach rynku pracy. Najwyraźniej dominującą rolę czynnik ten odgrywa w przypadku mężczyzn o wykształceniu zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym i podstawowym oraz w przypadku kobiet o wykształceniu podstawowym. Dzieje się tak dlatego, że rozpowszechnienie umów cywilnoprawnych występuje w tych profilach przede wszystkim w początkowym okresie kariery zawodowej.

Wykres 1. Obniżenie oczekiwanej emerytury w związku z rozpowszechnieniem umów cywilnoprawnych w podziale na płeć i wykształcenie.



Źródło: obliczenia własne.

Obowiązek odprowadzania składek od wszelkich umów zlecenia, co najmniej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, powstający od 1 stycznia 2016 roku, pozwoli na domknięcie ok. 4,4 pp. luki emerytur między segmentami rynku pracy, zakładając, że nie obniży liczby lat pracy (nie podniesie ryzyka bezrobocia) w segmencie umów cywilnoprawnych. Wpływ tej polityki ma charakter regresywny – jest tym większy im niższe są podstawy składek w segmencie umów cywilnoprawnych (w szczególności im większa jest ich różnica w stosunku do płacy minimalnej) – i z tego powodu jej wpływ jest przeciętnie większy na osoby słabo wykształcone niż na osoby dobrze wykształcone. Rozwiązanie polegające na dodatkowym oszczędzaniu w trzecim filarze systemu emerytalnego w trakcie pracy na umowy cywilnoprawne ma charakter progresywny – przynosi większe korzyści tym osobom, które w segmencie zleceń osiągają względnie dobre zarobki. Jego wpływ jest jednak dość niski – w przypadku odprowadzania składki w wysokości 2% nie przekracza 1 pp. z luki emerytalnej między segmentami, w przypadku składki 4% - 1,2 pp. Natomiast dobrowolne oszczędzanie w ramach filaru kapitałowego w wysokości 4% wynagrodzenia w latach 2015-2029 oraz 4% wynagrodzenia wyłącznie od umów cywilnoprawnych w latach 2030-2047 domknęłoby lukę w wysokości 3 pp.

Pełna wersja artykułu Lewandowski P., Stroński K., Keister R., Segmentacja rynku pracy a emerytura w polskim systemie o zdefiniowanej składce, IBS Working Paper 9/2015 dostępna jest na stronie www.ibs.org.pl.