

ROZWÓJ SYSTEMU EMERYTALNEGO

Pierwszy publiczny program emerytalny w Luksemburgu dla pracowników najemnych, zatrudnianych przez osoby prywatne na stanowiskach robotniczych, powstał w 1911 r.¹. Opierał się na niemieckiej koncepcji Bismarcka. Rok później pojawiła się emerytalna regulacja prawna dla urzędników państwowych, urzędników samorządowych oraz dla pracowników najemnych przedsiębiorstw publicznych, na podstawie której powołano do życia Kasę Przewodności (*La Caisse de prevoyance*).

W 1931 r. ubezpieczeniem emerytalnym zostali objęci pracownicy umysłowi, a w 1946 r. powołano do życia Instytucję Ubezpieczeń na Wypadek Starości i Inwalidztwa (*Office des Assurances Sociales Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité – AVI*). Następnie ubezpieczeniem tym objęto rzemieślników i wolne zawody, a dla ich obsługi powołano Kasę Rentową Pracowników Prywatnych (*Caisse de pension des Employés Privés – CPEP*).

26 maja 1954 r. opublikowano regulację prawną o emeryturach funkcjonariuszy etatowych (*réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat*). Dwa lata później ubezpieczeniem emerytalnym objęto dalsze grupy zawodowe – rolników. Do ich obsługi powołano Kasę Rent Rolniczych (*Caisse de pension agricole – CPAG*). W 1960 r. powołano Kasę Rentową Rzemieślników, Handlowców i Przemysłowców (*Caisse de pension des Artisans, des Commerçants et Industriels – CPACI*), która zajmowała się sprawami emerytalnymi samozatrudniających się w przemyśle. Ustawą z 1961 r. zezwolono na oferowanie ubezpieczeń emerytalnych przez zakłady ubezpieczeń, prowadzonych jako towarzystwa pomocy wzajemnej (*les sociétés de secours mutuels*).

Reforma z 1964 r. stanowiła ważny krok w harmonizowaniu zasad emerytalnych różnych grup zawodowych. W następnych latach zezwolono na wykupywanie brakujących okresów składkowych, niezbędnych do otrzymania emerytury. Wprowadzono także zasadę, że minimalna emerytura ma wynosić 5/6 minimalnego wynagrodzenia pod warunkiem uczestniczenia w systemie emerytalnym przez 35 lat (Schulze 2007, s. 816).

W drugiej połowie lat 80. zastąpiono tzw. część stałą (*part fixe*) emerytury pojęciem powszechnego ubezpieczenia emerytalnego (*majoration forfaitaire*) oraz:

- 1) zwiększono minimalny, wymagany dla uzyskania emerytury, okres opłacania składek emerytalnych z 5 do 10 lat,
- 2) zwiększono okres wymagany do otrzymania wcześniejszej emerytury do 40 lat opłacania składek,
- 3) zmieniono zasady dotyczące przyznawania emerytury powszechnej z wymogu 15 lat zamieszkania w Luksemburgu na wymóg 40 lat opłacania składek emerytalnych.

Od 1 stycznia 1988 r. znowelizowano Kodeks ubezpieczeń społecznych, którego Księga III (*Livre III du C.A.S.: Assurance pension*) stała się podstawą prawną powszechnego systemu emerytalnego.

W 1991 r. zwiększono wartość części bazowej emerytury z 20% do 22% minimalnego wynagrodzenia, zwiększono stopę wzrostu zgromadzonych składek z 1,6% do 1,78% oraz obniżono wiek przejścia na wcześniejszą emeryturę z 60 na 57 lat, pod warunkiem posiadania 40 lat stażu w systemie.

Reforma z 1996 r. zwiększyła wielkość składki płaconej przez funkcjonariusza publicznego z 3% do 8%, a także zniósła zasadę wyrównywania do poziomu minimalnego emerytury obliczanej z formuły emerytalnej. Dwa lata później zniesiono przywileje emerytalne funkcjonariuszy publicznych – w pełni w stosunku do osób nowo zatrudnianych, a częściowo wobec osób dotychczas zatrudnionych. Osoby zatrudniane w administracji publicznej od 1 stycznia 1999 r. zaczęły opłacać składki emerytalne podobnie jak osoby zatrudnione w sektorze prywatnym.

W 1999 r. przyjęto przepisy o uzupełniających systemach emerytalnych (*La loi relative aux regime complementaires de pension*), regulujące funkcjonowanie zakładowych programów emerytalnych, a rok później – o koordynacji systemów emerytalnych: ogólnego i szczególnego, czyli dla funkcjonariuszy publicznych (*Coordination des regimes légaux de pensions*).

Działania reformatorskie z 2002 r. wprowadziły zachętę do późniejszego przechodzenia na emeryturę, a także ulgi podatkowe przy dobrowolnych wpłatach na indywidualne plany emerytalne. Zezwolono także na lokowanie nadwyżek podstawowego schematu emerytalnego w strategicznym portfelu papierów wartościowych.

STAN OBECNY

Luksemburski system emerytalny składa się z trzech filarów:

- 1) obowiązkowego bazowego zabezpieczenia emerytalnego,
- 2) dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych organizowanych przez pracodawcę,
- 3) dobrowolnych indywidualnych ubezpieczeń emerytalnych.

Funkcjonuje ponadto opieka społeczna (*allocation de vie chère – AVC*), zapewniająca finansowanie na poziomie minimum egzystencji (Schulze 2007, s. 819), od marca 2008 r. wynoszącym dla osoby samotnej 1146,50 euro miesięcznie².

Obowiązkowe bazowe zabezpieczenie emerytalne

Bazowe zabezpieczenie emerytalne składa się z dwóch elementów:

- 1) powszechnego ubezpieczenia emerytalnego (*majoration forfaitaire* lub *régime général*),
- 2) państwowego zabezpieczenia emerytalnego (*majoration proportionnelle* lub *regimes spéciaux*).

Wszyscy emeryci płacą składkę na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 2,65% oraz dodatkowo 1% składkę na opiekę pielęgnacyjną (Whitehouse 2007, s. 96). Emerytury są opodatkowane dopiero po przekroczeniu kwoty wypłaty w wysokości 1174 euro miesięcznie.

W powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym uczestniczą wszyscy pracujący oraz osoby samozatrudniające się, za wyjątkiem osób objętych państwowym zabezpieczeniem emerytalnym. System jest rozwiązaniem repartycyjnym, działającym w schemacie *pay-as-you-go* z siedmioletnim okresem wyrównywania rezerw (*The Handbook ... 2007*, s. 899).

Składka na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wynosi 24% podstawy wymiaru wynagrodzenia lub dochodu. W równych częściach finansują ją pracodawca, pracownik i państwo. Dla samozatrudniających wynosi ona 16% dochodu tych osób.

W powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym funkcjonuje minimalna oraz maksymalna podstawa wymiaru składki. Składka obliczana jest od dochodów przekraczających 523,43 euro miesięcznie, czyli 1/3 minimalnego wynagrodzenia, aż do poziomu 7851,40 euro miesięcznie, czyli pięciokrotności minimalnego wynagrodzenia³.

Standardowy wiek emerytalny wynosi 65 lat (*Whitehouse 2007*, s. 95), ale istnieje możliwość przedłużenia wieku przejścia na emeryturę do 68 lat (*Holzmann i in. 2003*, s. 37). Świadczenie emerytalne (*pension de viellesse*) zależy od stażu w systemie oraz od wartości uzyskiwanych wynagrodzeń i jest sumą: kwoty zależnej od stażu oraz kwoty zależnej od wynagrodzeń. Kwota zależna od stażu to część zryczałtowana i wynosi, przy 40 latach stażu w systemie, 23,5% minimalnego wynagrodzenia (*Schulze 2007*, s. 819)⁴. Kwota zależna od wynagrodzeń obliczana jest poprzez pomnożenie zwaloryzowanej wartości wszystkich wpłaconych do systemu składek przez 1,85% za każdy rok uczestniczenia w systemie (*Whitehouse 2007*, s. 95). Dla osób, które ukończyły 55. rok życia i mają staż w systemie przekraczający 38 lat, następuje zwiększenie tego wskaźnika z poziomu 1,85% o 0,01% za każdy kolejny rok życia i dodatkowo za każdy dodatkowy rok uczestniczenia w systemie emerytalnym, do maksymalnie 2,05%, co pozwala zwiększyć podstawę do obliczania emerytury (*Luxembourg... 2005*, s. 10–11, 71).

W schemacie tym występują trzy rodzaje emerytur:

- 1) emerytura zwykła (*pension de villesse normale*),
- 2) emerytura wcześniejsza (*pension de villesse anticipée*),
- 3) emerytura odroczonej (*pension de villesse différée*).

Emerytura zwykła przysługuje osobie w wieku 65 lat, a warunkiem jej otrzymania jest ukończenie tego wieku oraz opłacanie składek emerytalnych przez co najmniej 10 lat. Jeżeli osoba w 65. roku życia nie uzyskała prawa do emerytury ze względu na krótszy niż 10-letni okres opłacania składek, może:

- a) albo wybrać jednorazową wypłatę zgromadzonych składek,
- b) albo opłacać dalej składki aż do 68. roku życia, jeśli osiągnie wówczas wymagany czas opłacania składek,
- c) albo uzupełnić brakujące składki i otrzymać dożywotnią emeryturę – mamy wówczas do czynienia z tzw. zakupem retroaktywnym okresów ubezpieczenia (*achat retroactif de periodes d'assurance*).

Emerytura wcześniejsza może być przyznana już w wieku 57 lat, pod warunkiem finansowania składek emerytalnych przez 40 lat. Jeżeli kandydat na emeryta opłacał składki krócej niż 40 lat, może przejść

na wcześniejszą emeryturę w wieku 60 lat, ale jedynie wtedy, kiedy finansował je przez co najmniej 10 lat.

Emerytura odroczonej przyznawana jest osobom w wieku 66–68 lat. System przewiduje emeryturę minimalną dla osoby, która opłacała składki ubezpieczeniowe przez 40 lat⁵. Przy krótszym okresie ich finansowania minimalna emerytura jest obniżana o 1/40 za każdy rok pokrywania składek krócej niż 40 lat.

W systemie funkcjonuje także pojęcie emerytury maksymalnej, która nie może być wyższa niż 6265,25 euro miesięcznie (*Social Security... 2006*, s. 207). Emerytury podlegają waloryzacji mieszanej (cenowo-płacowej). Świadczenia emerytalne są indeksowane automatycznie przy wzroście cen o 2,5%. Dodatkowo co dwa lata podlegają przeglądowi, porównującemu ich wzrost ze wzrostem wynagrodzeń.

Systemem zarządzają kasy emerytalno-rentowe, odrębne dla poszczególnych grup zawodowych: osób pracujących fizycznie – AVI, osób pracujących umysłowo, zatrudnionych prywatnie oraz pracowników instytucji charytatywnych – CPEP, osób samozatrudniających się – CPACI, a dla rolników – CPAG. Nadzór nad systemem sprawuje rządowa agencja Centrum Wspólne Ubezpieczenia Społecznego (*Centre Commun de la Sécurité Sociale – CCSS*).

W państwowym zabezpieczeniu emerytalnym występują dwa schematy:

- 1) stary dotyczący urzędników zatrudnionych do 31 grudnia 1998 r. – *régime spécial transitoire*,
- 2) nowy dotyczący zatrudnionych po 31 grudnia 1998 r. – *régime spécial nouveau* (*Luxembourg... 2005*, s. 12).

W starym schemacie odpis emerytalny (*prélevement*) od pobieranego wynagrodzenia wynosi 8%. Wymogi dla otrzymania standardowej emerytury to wiek 60 lat i 30 lat pracy w służbie publicznej. Możliwe jest także wcześniejsze przejście na emeryturę w 57. roku życia, pod warunkiem posiadania 40-letniego stażu w systemie. W wieku 65 lat do przejścia na emeryturę wymagane jest tylko 10 lat stażu w systemie⁶.

Wysokość emerytury zależy od kwoty ostatniego wynagrodzenia oraz od długości służby publicznej. Emerytura obliczana jest poprzez dodanie do siebie dwóch wartości: 1/3 kwoty ostatniego wynagrodzenia oraz 1/60 wynagrodzenia za każdy rok służby publicznej. W przypadku nowego schematu zasady są tożsame z rozwiązaniami systemu powszechnego, za wyjątkiem braku funkcjonowania górnego limitu wynagrodzenia podlegającemu składce emerytalnej.

Schematami publicznymi administrują instytucje: Administracja Kadrami Państwowymi (*l'Administration du Personnel de l'Etat*), Towarzystwo Luksemburskich Kolei Państwowych (*Société Nationale des Chemins de Fer luxembourgeois*) oraz Kasa Przewodności Funkcjonariuszy i Pracowników Samorządowych (*La Caisse de Prévoyance des Fonctionnaires et Employés communaux*).

Dobrowolne ubezpieczenie emerytalne organizowane przez pracodawcę

Ubezpieczenia emerytalne organizowane przez pracodawcę stanowią II filar systemu emerytalnego w Luksemburgu. Organizowane są w trzech formach:

- 1) jednej wewnętrznej (*les régimes internes*):
 - jako fundusze zakładowe,

- 2) dwóch zewnętrznych (*les régimes externes*):
- jako fundusze ubezpieczeniowe tworzone na podstawie umowy zakładu pracy z zakładem ubezpieczeń (*contrat d'assurance-grupe*),
 - jako prywatne fundusze emerytalne (*fond de pension*).

Składki emerytalne w tym filarze obciążone są 20% podatkiem płaconym przez pracodawcę. Brak opodatkowania wypłacanych świadczeń. Nadzór nad funkcjonowaniem tego filara sprawuje Komisja Nadzoru nad Sektorem Finansowym (*Commission de Surveillance du Secteur Financier – CSSF*) (Schulze 2007, s. 818).

Fundusze zakładowe polegają na zobowiązaniu pracodawcy do wypłaty w przyszłości określonej wysokości emerytury. Oznacza to bilansowy podział dochodu zakładu na część należną właścicielom i rezerwę na potrzeby wypłacania w przyszłości emerytur. Warunki funkcjonowania tych funduszy regulowane są indywidualnie, przy czym staż składkowy nie może być krótszy niż 10 lat, a wiek emerytalny powinien mieścić się w przedziale od 60 do 75 lat. Istnieje możliwość jednorazowej wypłaty zgromadzonej na emeryturę kwoty po osiągnięciu wieku emerytalnego.

W przypadku zmiany miejsca zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany do zagwarantowania wszystkich nabytych przez pracownika praw emerytalnych, zarówno w sytuacji, kiedy odszedł on z pracy na własne życzenie, jak i w sytuacji zwolnienia nawet za poważne wykroczenia w miejscu pracy (*Luxemburg... 2005, s. 13*).

Fundusze ubezpieczeniowe polegają na zawarciu przez zakład pracy z zakładem ubezpieczeń umowy o ubezpieczeniu emerytalnym pracowników i przekazywaniu składki ubezpieczeniowej. Za wypłaty emerytur odpowiada zakład ubezpieczeń. Także w tym przypadku warunki funkcjonowania tych funduszy regulowane są indywidualnie.

Prywatne fundusze emerytalne funkcjonują na zasadzie umów między zakładem pracy a instytucją finansową, prowadzącą fundusz emerytalny. Zakład pracy odprowadza składki emerytalne, a instytucja finansowa, prowadząca fundusz emerytalny, odpowiada za ich korzystne inwestowanie i następnie za wypłatę świadczeń emerytalnych.

Dobrowolne indywidualne ubezpieczenia emerytalne

Indywidualne ubezpieczenia emerytalne stanowią III filar systemu emerytalnego w Luksemburgu. Realizowane są w postaci planów emerytalnych oferowanych przez zakłady ubezpieczeń na życie, najczęściej towarzystw pomocy wzajemnej. Składka emerytalna wpłacana do tych planów obniża podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym.

Po osiągnięciu wieku emerytalnego istnieje możliwość jednorazowej wypłaty 50% zgromadzonych w planie środków. Wypłaty pozostałych środków w postaci annuitetów opodatkowane są w wysokości połowy standardowej stawki podatku dochodowego (*Luxembourg... 2005, s. 14*).

WYZWANIA I PRZEWIDYWANE ZMIANY W SYSTEMIE EMERYTALNYM

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoi system emerytalny w Luksemburgu, jest sytuacja demograficzna. Szczególnie duże uzależnienie go-

spodarki od pracy zagranicznych pracowników może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego. Spośród zatrudnionych w Luksemburgu około 300 tys. osób tylko 34% stanowią rodowici Luksemburczycy. Pozostali to obcokrajowcy na stałe zamieszkali w tym kraju (27%) oraz osoby pracujące za pomocą transgranicznej łączności w systemach komputerowych (39%) (tamże, s. 19).

Jednakże poziom zamożności Luksemburczyków oraz korzystna sytuacja gospodarcza i budżetowa powinny zapewnić pełną wypłacalność systemu. Możliwe wydaje się także utrzymanie w długim okresie wysokiej stopy zastąpienia, która w Luksemburgu wynosi około 98% (Pacud 2004, s. 234). Nie należy także spodziewać się podwyższania poziomu składki emerytalnej, ponieważ wystarczający do obsługi świadczeń jej poziom wynosi 22%, a zgromadzone nadwyżki stanowią już trzykrotność rocznych wypłat (*Luxembourg... 2005, s. 6*).

W tym stanie rzeczy jedynie bardzo pesymistyczne scenariusze przewidują konieczność zwiększania w przyszłości poziomu składki emerytalnej i radykalnych zmian systemowych (Haines 2006).

PODSUMOWANIE

System emerytalny w Luksemburgu jest sprawnym rozwiązaniem, które zabezpiecza na bardzo wysokim poziomie potrzeby finansowe ludzi starszych. W kraju tym występuje najwyższy w państwach członkowskich Unii Europejskiej poziom PKB *per capita*, który według Międzynarodowego Funduszu Walutowego wynosił w 2007 r. aż 76 368 euro⁷. Z pewnością jest to czynnik ułatwiający finansowanie systemu emerytalnego.

Rozwiązanie systemowe w warstwie bazowej I filara opiera się na zasadach bismarckowskich, z udziałem środków budżetu ogólnego w opłacaniu składki ubezpieczeniowej na poziomie 8% wynagrodzenia lub dochodu. Wypłacalność systemu bazowego obecnie oraz zgromadzone znaczne nadwyżki finansowe pozwalają pozytywnie rokować na przyszłość.

Mimo tego pozytywnego obrazu należy zauważyć, że wypłacalność luksemburskiego systemu emerytalnego w warstwie bazowej jest możliwa tylko dzięki partycypacji budżetu w zakresie opłacania składki emerytalnej.

Elementem wyróżniającym luksemburski system emerytalny w porównaniach międzynarodowych jest możliwość uzyskania zwrotu wpłaconej składki na bazowe ubezpieczenie emerytalne po osiągnięciu 65 lat, w sytuacji braku uzyskania uprawnień emerytalnych. Świadczy to o traktowaniu przez ten system zgromadzonych przez uczestników zasobów jako ich osobistej własności. Rozwiązanie przyjęte w Luksemburgu przywraca własność pieniędzy ich pierwotnym właścicielom w sytuacji, gdy nie nabywają oni uprawnień emerytalnych.

¹ Historię rozwoju systemu emerytalnego w Luksemburgu opracowano na podstawie: (Schulze 2007; *Social Security... 2006*; Pacud 2004; *Synthesis... 2006*; *Luxembourg... 2005*) oraz stron internetowych: <http://www.avi.lu/>, <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1951/0510609/0510609.pdf#page=5>, <http://www.fonctionpublique.public.lu/travailler/fonctionnaires/pension/index.html>.

² http://www.ngl.lu/NGL-francais/Info_Social/R_M_G/r_m_g.htm [dostęp 7.09.2008].

- ³ Minimalne wynagrodzenie wynosiło w 2008 r. 1570,28 euro miesięcznie. Por.: http://www.avi.lu/pensions/pension_vieillesse_general.pdf [dostęp 7.09.2008].
- ⁴ W 2005 r. było to 330 euro miesięcznie (*Luxemburg...* 2005, s. 6).
- ⁵ Od października 2005 r. minimalna emerytura wynosiła 1353,29 euro miesięcznie (*Synthesis...* 2006, s. 71).
- ⁶ <http://www.fonctionpublique.public.lu/travailler/fonctionnaires/pension/transitoire/index.html> [dostęp 12.12.2007].
- ⁷ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/01/weodata/weoselgr.aspx> [dostęp 7.09.2008].

LITERATURA

- Haines L. (2006), OECD: *Luxembourg's pension system is „unsustainable”*, artykuł z 5 lipca [online], [dostęp 15.12.2007], dostępny w Internecie: <http://globalpensions.com/showPage.html?page=gpdisplay_news&tempPagelId=656917>.
- Holzmann R., MacKellar L., Rutkowski M. (2003), *Accelerating the European Pension Reform Agenda: Need, Progress, and Conceptual Underpinnings*, w: R. Holzmann, M. Orenstein, M. Rutkowski (red.), *Pension Reform in Europe: Process and Progress*, Washington D.C.: The World Bank, s. 1–45.
- Immergut E.M., Anderson K.M., Schulze I., red. (2007), *The Handbook of Western European Pension Politics*, New York: Oxford University Press.
- Luxembourg. National Strategy Report on Pensions. 2005* (2005), Ministère de la Sécurité Sociale – Inspection

générale de la sécurité sociale, 1 August, [online], [dostęp 26.05.2008], dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2005/lu_en.pdf>.

- Pacud R. (2004), *System emerytalny w Luksemburgu*, w: T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: TWIGGER, s. 215–238.
- Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006* (2006), Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11801, September, Washington D.C.
- Schulze I. (2007), *Luxembourg: An Electoral System with Panache*, w: E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze (red.), *The Handbook of Western European Pension Politics*, New York: Oxford University Press, s. 804–853.
- Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries* (2006), Commission Staff Working Document, [online], [dostęp 26.05.2008], dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf>.
- Szumlicz T., Żukowski M., red. (2004), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: TWIGGER.
- Whitehouse E. (2007), *Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries*, Washington D.C.: The World Bank.

SUMMARY

There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Luxembourgish's pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons. In the summary, the author highlights as a particular Luxembourgish approach the possibility to receive reimbursement of the contributions paid for the base pension insurance after reaching the age of 65 in the case when a person is not entitled to the pension benefit.



KONSEKWENCJE EKONOMICZNE STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI POLSKI

KONFERENCJA W WARSZAWIE

W dniu 21 stycznia 2009 r. w Warszawie odbyła się konferencja naukowa pt. *Konsekwencje ekonomiczne starzenia się ludności Polski*, zorganizowana przez Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN. Otworzył ją przewodniczący Komitetu Prognoz prof. Michał Kleiber, prezes PAN, który podziękował wszystkim zebranym za przybycie i po krótkim wprowadzeniu podkreślającym wagę poruszanej problematyki przekazał głos prof. Jerzemu Kleerowi.

Za punkt wyjścia referatu wprowadzającego prof. J. Kleer (PAN) uznał powszechnie znany fakt, że w krajach rozwiniętych gospodarczo można zaobserwować stały wzrost przeciętnego trwania życia i zmianę struktury wieku populacji, co wiąże się z konsekwencjami ekonomicznymi, społecznymi, kulturowymi i politycznymi. Wymaga to określonych działań w zakresie polityki społecznej. W przypadku Polski jest to o tyle utrudnione, że choć problem starzenia się ludności jest całkiem dobrze zbadany teoretycznie, to praktyczne wdrożenie wypracowanych

rozwiązań wymaga przygotowania długofalowej polityki państwa i jej ciągłości. Tymczasem każdy kolejny rząd rozwiązuje tylko aktualne problemy cząstkowe, a nowe władze nie kontynuują działań poprzedników.

Jako jeden z kluczowych obszarów działań wymagających interwencji państwa w zakresie ekonomii prof. Kleer wskazał rynek pracy i negatywne konsekwencje zmian proporcji pomiędzy ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Te negatywne zmiany dodatkowo pogłębiane są w Polsce poprzez jeden z najniższych w Europie odsetek osób aktywnych zawodowo, bardzo wczesne odchodzenie z rynku pracy na emeryturę i renty oraz emigrację zarobkowe wykwalifikowanej siły roboczej. Wzrost ludności w wieku poprodukcyjnym spowoduje również zmiany w charakterze popytu konsumpcyjnego, do których – ze względu na ich rewolucyjny charakter – rynek nie zdoła się dostosować samoistnie i będzie wymagał interwencji państwa.