

## *Metody ewaluacji w polityce emerytalnej — debaty*

### *Wprowadzenie*

Prezentujemy poniżej drugą z trzech debat, jakie zostały przeprowadzone 23 marca 2018 roku podczas ogólnopolskiego seminarium nt. „Metody ewaluacji w polityce emerytalnej”. Jego organizatorem był Zakład Teorii i Metodologii Polityki Społecznej Instytutu Polityki Społecznej Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego. W każdej z debat — prowadzonych przez moderatorów — wzięli udział zaproszeni referenci oraz zgromadzeni na sali goście konferencji.

### *Debata II — „Wiek emerytalny”*

Uczestnicy dyskusji panelowej: prof. dr hab. Tadeusz Szumlicz, dr hab. Iga Magda, dr Joanna Ratajczak, dr hab. Anna Kurowska — moderator.

*Anna Kurowska*

Chciałabym poprosić naszych panelistów o odpowiedzi na następujące pytania: Na jakiej podstawie, w jaki sposób, w oparciu o jakie kryteria powinien być ustalany wiek emerytalny? Czy możemy mówić o zasadności różnicowania wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, a jeśli tak, to jakie to zróżnicowanie powinno być? Czy takie, jak tradycyjnie się przyjmowało, tak jak mamy teraz w Polsce, że kobiety mają niższy wiek emerytalny niż mężczyźni, pomimo przecież dłuższego przeciętnego trwania życia? Następnie prosiłabym, żebyście państwo odnieśli się do zagadnienia pomiaru świadczeń emerytalnych z uwzględnieniem jakości życia przyszłych emerytów. W jaki sposób należałoby ewaluować, oceniać wpływ wysokości wieku przejścia na świadczenia emerytalne, czy szerzej — na jakość i poziom życia emerytów? Proszę także o wypowiedzi dotyczące szerszego wpływu wieku emerytalnego na otoczenie systemu emerytalnego — rynek pracy, edukację, postawy przezorności, a także na zaufanie do państwa. To, z czym mamy do czynienia w Polsce — najpierw podniesienie, a potem bardzo szybkie obniżenie tego wieku — na pewno nie wpływa pozytywnie na zaufanie. Nie mówiąc już o innych zmianach, które miały miejsce w systemie emerytalnym.

Chciałbym zacząć od stwierdzenia, że gdy mówimy o wieku emerytalnym, to w pierwszej kolejności powinniśmy zwrócić uwagę na to, iż zrozumienie systemu emerytalnego jest uzależnione od tego, jaka jest społeczna świadomość ryzyka starości. Chodzi o ryzyko starości przedstawiane przeze mnie w formie dwóch faz. Pierwsza faza ryzyka polega na tym, że po zakończeniu aktywności zawodowej mogą nie mieć dostatecznego zabezpieczenia finansowego, zorganizowanego przez państwo czy też uzupełnianego przez siebie. Druga faza ryzyka polega na długowieczności emerytalnej, inaczej mówiąc – na „zbyt długim” życiu, czyli na tym, że mam otrzymywać świadczenie emerytalne dożywotnio. W systemie emerytalnym najważniejsze jest zrozumienie uwarunkowań przejścia między obiema fazami ryzyka starości.

Moje wystąpienie przygotowałem pod hasłem „fetyzacji wieku emerytalnego”. Uważam, że skupienie się na wieku emerytalnym jest zasadniczym błędem — zaraz uzasadnię dlaczego — nie tylko w wywodach specjalistów, ale przede wszystkim w komunikacji społecznej. W sprawie systemu emerytalnego Kowalski dowiaduje się, że chodzi o „wygładzenie konsumpcji w cyklu życia”, słyszy, że system emerytalny to „narzędzie” czy „sposób”, może jednak lepiej „zasada”, ale ostatnio wyczytałem w tekście pana profesora Chybałskiego, że jednak „narzędzie podziału PKB między pracujących i emerytów”. Ciekawe, co Kowalski z takich wyjaśnień rozumie.

Ale dlaczego: fetyzacja wieku emerytalnego? Zacznę od tego, że posługujemy się słowem emerytura. Emeritus — znaczy: zasłużony, czyli powinniśmy zwrócić uwagę na to, na czym mogą polegać te zasługi emerytalne, z których będzie wynikało świadczenie emerytalne. Trzeba poważnie traktować świadczenie emerytalne, zwłaszcza jeżeli jest to świadczenie rozumiane tak, jak sugerowano wprowadzając nowy system emerytalny, wynikające z tego, że poprzez zapłaconą składkę coś się gromadzi. Otóż gromadzi się emerytalne uprawnienia repartycyjne i emerytalne uprawnienia kapitałowe. Wyjaśnię, że uprawnienia repartycyjne traktuję jako pieniądze pożyczone państwu na to, aby mogło się wywiązywać z zobowiązań wobec obecnych emerytów, a więc w przyszłości chciałbym te pożyczone pieniądze móc odebrać z odpowiednimi odsetkami. Ale z czego zasługi emerytalne mogą wynikać? Mogą wynikać z czasu świadczenia pracy. Oczywiście jest wtedy problem, gdyż ktoś zarabiał mniej, a ktoś więcej, ale jednak oboje wykazywali aktywność zawodową. Mogą wynikać z ustalonego wkładu finansowego do systemu, różnie liczonego. Nawet w starym systemie repartycyjnym o zdefiniowanym świadczeniu mieliśmy jakoś wyrażany wkład finansowy do systemu. Czyli ostatecznie mogą wynikać z czasu gromadzenia i wysokości obowiązkowych oszczędności celowych, jak w obecnym systemie. Natomiast, w moim przekonaniu, zasługi wynikające z osiągniętego wieku powinny upoważniać do świadczeń w formach zbliżonych do renty starczej.

W rozumowaniu dotyczącym współczesnego zabezpieczenia na okres starości lubię odwoływać się do rozwiązań, które polegają albo na oszczędnościach rodziców, albo na zobowiązaniach alimentacyjnych dzieci wobec rodziców. Chodzi o przetłumaczenie stosunków rodzinnych na bardziej złożone stosunki społeczne występujące w powszechnym

systemie emerytalnym. Przykład oszczędzania przez rodziców to finansowanie kapitałowe, system z zasadą zdefiniowanej składki, obecnie realizowany. Przykład bez wcześniejszego oszczędzania prowadzi do zobowiązań alimentacyjnych, do systemu o świadczeniu obywatelskim, coraz częściej postulowanego. W 1999 roku wybraliśmy system o zdefiniowanej składce, którego konstrukcję utożsamiam z prywatnym ubezpieczeniem rentowym z odroczonym terminem płatności. Ubezpieczenie polega w uproszczeniu na tym, że najpierw gromadzimy kapitał, a później ten kapitał dzielimy przez przeciętne dalsze trwanie życia, aby ustalić wysokość emerytury dożywotniej. I taką konstrukcję powinniśmy rozważać, myśląc o wieku emerytalnym. Mamy bowiem system zabezpieczenia emerytalnego, w którym przejście od oszczędzania do wypłaty z zasady powinno następować jak najpóźniej. I na tym powinniśmy się skupić. Fetyszyzowanie wieku emerytalnego oraz pozostawianie bez zmiany wymaganego stażu pracy i wysokości składki jest rozwiązaniem szokującym. Bardzo łatwo wyobrazić sobie sytuację, że ktoś, nawet kontynuując aktywność zawodową do wieku emerytalnego, będzie skazany na dopłatę do emerytury minimalnej. Taka sytuacja to idealna sposobność do podejmowania dalszego zatrudnienia na czarno. W systemie emerytalnym o zdefiniowanej składce zdecydowanie powinno się kłaść nacisk na wymóg dłuższego stażu pracy i gromadzenie oszczędności dodatkowych, a nie na podwyższanie wieku emerytalnego.

Trzydzieści lat temu pani profesor Kolarska-Bobińska, wtedy dyrektor Instytutu Spraw Publicznych, zadała mi pytanie, czy pojęcie wieku emerytalnego jest potrzebne. Przygotowałem wtedy z panem doktorem Marcinem Kawińskim ekspertyzę, która niestety nie została opublikowana, na temat „Uwarunkowania systemu emerytalnego o niezdefiniowanym wieku emerytalnym”. Sugerowaliśmy w niej, żeby możliwość zakończenia aktywności zawodowej była uzależniona od wielkości zgromadzonych ze składek uprawnień repartycyjnych i kapitałowych, a tzw. minimalny wiek emerytalny tylko uzasadniał dopłatę do minimalnego świadczenia emerytalnego. Jestem zatem zwolennikiem wyraźnego zwiększenia wymogu stażu pracy w systemie emerytalnym. W systemie emerytalnym kobiety powinny być preferowane niższym wymogiem stażu pracy, a nie niższym wiekiem emerytalnym. Odpowiednio wysoki wiek emerytalny powinien upoważniać tylko do dopłaty do emerytury minimalnej albo do otrzymywania renty starczej.

Na czym chciałbym zakończyć wypowiedź? Z punktu widzenia fetyszyzacji wieku emerytalnego warto zajrzeć do opracowania przygotowanego w 2012 roku w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Czytamy w nim między innymi, że podwyższenie wieku emerytalnego wzmocni finansową wiarygodność Polski. Jak wiemy, podwyższenie wieku emerytalnego spowodowało zmianę władzy politycznej. Nie wypowiadam się, czy nowa władza polityczna, obniżając wiek, osłabia finansową wiarygodność Polski. Dziękuję.

*Iga Magda*

W zadanych na wstępie pytaniach pojawiło się wiele wątków. Po pierwsze, odnośnie do samego wieku emerytalnego i pytania, czy potrzebujemy granicy wieku emerytalnego i jak ona powinna być ustalana. Moim zdaniem, ustawowy wiek emerytalny, bo o takim

mówimy, jest potrzebny. Jest potrzebny z tego względu, że jak pokazują doświadczenia innych krajów, on nie tyle stanowi cezurę przejścia na emeryturę, ile jest istotnym sygnałem dla społeczeństwa, do kiedy ludzie pracują i jak długo mają bodźce ekonomiczne do inwestowania w siebie. W dłuższym okresie, ten ustawowy wiek emerytalny jest ważnym punktem odniesienia i tylko z tego względu jest w systemie potrzebny. Oczywiście efektywny wiek przejścia na emeryturę też jest ważny i wszelkie bodźce, które służą do podnoszenia tego wieku, są jak najbardziej pożądane. Jak taki wiek emerytalny powinien być ustalany? W idealnym ujęciu to jest kwestia czysto matematycznego podejścia do relacji między długością pracy, tudzież długością składkowania do systemu emerytalnego, a długością życia. Oczywiście obok takiego podejścia czysto badawczego trzeba mieć na uwadze rzeczywistość polityczną i chociażby to, jak bardzo trudno zmienia się ustawowy wiek emerytalny, nawet jeżeli długość życia znacząco i bezdyskusyjnie się zwiększa. Tutaj potrzebne są rozwiązania, które będą odporne na rzeczywistość polityczną i pozwolą na ustalanie tego wieku z uwzględnieniem perspektywy dłuższego życia, w szczególności dłuższego życia w zdrowiu.

Jeśli chodzi o pytanie o niższy wiek emerytalny dla kobiet, to solidaryzuję się z profesorem Szumliczem, że nie ma uzasadnienia niższego wieku emerytalnego kobiet i, co więcej, ja bym bardzo chciała, żeby w dyskusjach, które prowadzimy, te osoby, które się z tym zgadzają, używały właśnie pojęcia „dyskryminacja”, czyli mówiły o dyskryminowaniu niższym wiekiem, a nie o preferencji czy też przywileju niższego wieku emerytalnego kobiet. To nie jest przywilej, to nie jest preferencja, to tak naprawdę dyskryminacja z wielu perspektyw, długookresowego myślenia o całym cyklu życia zawodowego kobiet. Natomiast właśnie te pojęcia: „przywilej”, „preferencja” w jakiś sposób ustawiają też dyskusję i są istotne.

Na pewno potrzebujemy dobrych badań ewaluacji zmian w wieku emerytalnym. Mamy doświadczenie, mamy trochę badań z innych krajów, ale naprawdę bardzo niewiele wiemy o Polsce. I w ostatnich latach to zamieszanie z podwyższaniem i obniżaniem wieku emerytalnego było szkodliwe dla utrzymania zaufania publicznego do systemu emerytalnego, ale stanowi też świetną okazję dla badaczy do analizowania, jak te zmiany wpływają na zachowania osób na rynku pracy. Warto by to wykorzystać i dowiedzieć się więcej o tym, jak ludzie reagują na zmianę wieku emerytalnego, szczególnie że pewnie szybko nie wrócimy do wyższego ustawowego wieku emerytalnego. Ważniejsze jest więc zrozumienie, jakie mogą być zachęty do dłuższego pozostawania na rynku pracy, czyli wydłużania efektywnego wieku emerytalnego. Te zachęty na pewno są bardzo różne, dla różnych grup osób, i zrozumienie tych bodźców i oraz ich zróżnicowanego oddziaływania na różne grupy pracowników jest bardzo istotne. Bardzo ważne jest badanie tego, jak niższy czy wyższy wiek emerytalny w przyszłości przełoży się nie tylko na sytuację materialną, finansową, wysokość emerytur, ale także na takie kwestie, jak zdrowie pracujących i emerytów. Wiemy z różnych badań, że ta relacja bycia na emeryturze, wcześniejszego czy późniejszego przejścia na emeryturę, a zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, wcale nie jest oczywista. I jest różna dla bardzo różnych grup osób. Ta wiedza jest nam potrzebna do tego, żeby umiejętnie projektować polityki i działania w tym obszarze.

Chcę przejść do ostatniego wątku, a więc tego, jakie narzędzia, wskaźniki mogą służyć do oceny wpływu wieku emerytalnego na różnorodne zjawiska społeczne i ekonomiczne. Po pierwsze, tych narzędzi jest coraz więcej. Warto po nie sięgać. Mamy badania robione teraz w Polsce przez ośrodki badawcze, mamy Komisję Europejską, która też dostarcza sporo analiz, czy OECD. I ważne też są badania — takie jak badanie SHARE — które dostarczają wiedzy o tym, jak wyglądają procesy przechodzenia na emeryturę. To się wiąże z różnymi aspektami mikro- i makroekonomicznymi. Podtrzymanie tego zasobu wiedzy i danych, który mamy, i budowanie go na przyszłość jest bardzo ważne. To badanie będzie kontynuowane i realizowane w Polsce. Na poziomie mikro jest to analiza tego, jak dany wiek emerytalny wpływa na to, jak na przykład kształtują się indywidualne ścieżki zawodowe. Czyli przykładowo to, jak wyglądają przerwy na rynku pracy, o których mówiliśmy wcześniej. I jak wyglądają bodźce do inwestowania, kształcenia, edukacji. Tego typu badania pokazują na przykład, jak niższy wiek emerytalny kobiet przekłada się na ich inwestycje w siebie, szkolenie kobiet na przykład 10 lat przed przejściem na emeryturę, w zależności od tego, czy wiek emerytalny kobiet wynosi lat 60 czy 67. Bo między perspektywą kobiety, która będzie na rynku pracy prawdopodobnie 10 lat, a perspektywą tej, która będzie 17 lat, jest gigantyczna różnica. Żyjemy w świecie, w którym, jak wiemy, kwestia przekwalifikowania się w przebiegu życia będzie nabierać znaczenia. Kwalifikacje nabyte w wieku szkolnym czy w czasie studiów stają się bardzo szybko nieaktualne, przedawniają się w wieku lat 40–50. Tym ważniejszy jest ten dłuższy okres inwestycji w kwalifikacje i umiejętności. Z perspektywy makroekonomicznej bardzo ważne jest umiejętne odseparowanie wpływu różnych czynników makroekonomicznych na sytuację osób starszych na rynku pracy. I tego, jaką rolę odgrywa w tym wszystkim wiek emerytalny. Przykładowo w zeszłym roku publikowaliśmy w Instytucie Badań Strukturalnych badanie na temat tego, jak będzie wyglądać sytuacja rynku pracy, odseparowując czynniki demograficzne od tych związanych z rynkiem pracy. Widać wyraźnie, że na przykład w perspektywie 2030 roku będzie ponad milion osób aktywnych zawodowo mniej i zdecydowana większość (ponad  $\frac{3}{4}$ ) tego spadku podaży pracy będzie wynikać z czystych czynników demograficznych (rosnącego odsetka osób o niższych współczynnikach aktywności zawodowej, tj. tych po 50. roku życia). Dlatego bardzo ważne jest też postrzeganie tych proporcji, tego, że nawet jeżeli wrócimy do wyższego wieku emerytalnego, co osobiście wydaje mi się w najbliższym czasie niemożliwe, i nawet jeśli do tego znacząco podniesiemy aktywność zawodową kobiet w wieku 20–44 lat, co jest potrzebne, bo ona jest niska, to i tak spadek podaży pracy będzie znaczny i dyskusja o imigracji jest niezbędna.

*Joanna Ratajczak*

Moje wystąpienie będzie dotyczyć bardzo wąskiego aspektu zmiany wysokości wieku emerytalnego, a mianowicie wpływu tego wieku na świadczenia pochodne. To jest zagadnienie, o którym prawie wcale się nie mówi. W dzisiejszej dyskusji wielokrotnie odnieszono się do ryzyka starości. Przed chwilą pan profesor Tadeusz Szumlicz mówił o tym, że analizując to ryzyko, można wyróżnić dwie fazy. To, co nas interesuje, to odpowiedź

na pytanie, co oznacza stanie się starym i wynikająca z tego niemożność zaspokojenia określonych potrzeb oraz jaką rolę ma spełniać zabezpieczenie emerytalne w całym zabezpieczeniu na starość. Z punktu widzenia zabezpieczenia emerytalnego koncentrujemy się jednak na zagadnieniu, jak operacjonalizować ryzyko starości lub w węższym ujęciu — ryzyko emerytalne. Próba operacjonalizowania robiona była dotąd w oparciu o: po pierwsze, minimalny wiek emerytalny; po drugie, okres wyczekiwania rozumiany jako okres obywatelstwa, zamieszkania czy stażu; po trzecie, zaprzestanie pracy zarobkowej lub po czwarte, rzeczywisty brak środków finansowych. Dobór tych elementów dla operacjonalizacji ryzyka emerytalnego zależy od różnych czynników: biologicznych, ekonomicznych, politycznych i kulturowych. Do wielu z nich nawiązywali już przedmówcy. Kolejne zagadnienie, które warto poruszyć, dyskutując o zabezpieczeniu emerytalnym i wieku emerytalnym, dotyczy tego, czym jest emerytura jako taka. I nie jest to bynajmniej banalna kwestia. Jeżeli bowiem powiemy, że emerytura jest świadczeniem pieniężnym, dożywotnim, najczęściej płatnym z góry i typowym na starość, to wtedy powstaje pytanie, czy pewne świadczenia pieniężne, które potocznie zaliczamy do zabezpieczenia emerytalnego, według tego kryterium w owym zabezpieczeniu powinny się znaleźć. Jednymi z takich świadczeń, które z tego punktu widzenia mogą budzić kontrowersje, są właśnie świadczenia pochodne. Pod pojęciem świadczeń pochodnych rozumiem te świadczenia, które nabywa się w związku z byłym (najczęściej formalnym) partnerem. Mimo wątpliwości definicyjnych wiemy jednak, że w praktyce świadczenia pochodne stanowią istotne źródło dochodów na starość kobiet. To, co mnie interesuje, dotyczy zatem skutków powrotu do zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn dla dostępu i wysokości uprawnień pochodnych. Pierwsze zagadnienie, które będę rozważać, dotyczy ustania wspólności majątkowej. Wiemy, że nabyte w trakcie trwania małżeństwa uprawnienia emerytalne, ewidencjonowane na subkoncie w ZUS lub indywidualnym koncie w OFE, są traktowane jako składniki majątku wspólnego i, o ile orzeczenie sądu nie określa inaczej, dzielone są po połowie. Rozwiązanie takie obowiązuje do czasu przejścia na emeryturę. Oznacza to, że obniżenie minimalnego wieku emerytalnego w oczywisty sposób skraca okres, w którym uprawnienia mogłyby być dzielone. W konsekwencji rozpad małżeństwa po 65. roku życia, co zgodnie z danymi GUS dotyczy około 3% wszystkich rozwodów, powoduje utratę możliwości nabycia indywidualnych uprawnień emerytalnych wynikających z ustania wspólności majątkowej. W przypadku obniżenia minimalnego wieku emerytalnego dla kobiet sytuacja jest bardziej skomplikowana. Wynika to z tego, że kobieta aż do osiągnięcia 67., a po obniżeniu minimalnego wieku emerytalnego dla mężczyzn — 65. roku życia ma otrzymywać okresową emeryturę kapitałową z subkonta. Po 67. — lub po obniżeniu: 65. — roku życia następuje przeliczenie tej emerytury na tak zwaną emeryturę docelową. Czas wypłacania okresowej emerytury kapitałowej miał się skracać wskutek podnoszenia i wyrównywania minimalnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 2040 roku, a po tej dacie tego typu świadczenie nie byłoby wypłacane. Co oznacza utrzymanie okresowej emerytury kapitałowej z punktu widzenia uprawnień pochodnych wynikających z ustania wspólności majątkowej, na przykład na skutek separacji bądź rozwodu? Biorąc pod uwagę fakt, że wypłata okresowej emerytury kapitałowej dla kobiet umniejsza środki, które

podlegają podziałowi w przypadku ustania wspólności majątkowej, oznacza to obniżenie potencjalnych świadczeń dla mężczyzn. Podsumowując – skrócenie okresu dziedziczenia uprawnień emerytalnych automatycznie zmniejsza wysokość kapitału emerytalnego dla formalnych małżonków, zwłaszcza starszych, bowiem zasobność indywidualnego konta czy subkonta wzrasta z wiekiem. Dodatkowo, minimalny wiek emerytalny niższy dla kobiet niż dla mężczyzn redukuje indywidualny kapitał emerytalny kobiety, który wchodziłby do podziału. Nadto kapitał ten jest obniżony przez wypłatę emerytury okresowej. Może to rodzić hazard motywacyjny związany z decyzją o momencie ustania wspólności majątkowej, na przykład odnośnie do tego, kiedy zdecydować się na podział majątku w związku z rozwodem. Z tego, co powiedziałam, wynika, że przynajmniej mężczyznom rozwód czy separacja bardziej się „opłaca”, zanim małżonka osiągnie minimalny wiek emerytalny, bowiem wówczas kapitał emerytalny kobiety wchodzący w skład wspólnego majątku jest najwyższy.

Druga część mojego wystąpienia będzie poświęcona konsekwencjom obniżenia minimalnego wieku emerytalnego dla dostępu i wysokości świadczenia pochodnego w przypadku śmierci. W sytuacji, gdy śmierć następuje przed przejściem zmarłego na emeryturę, tj. najczęściej do momentu osiągnięcia minimalnego wieku emerytalnego, osoby uprawnione mają prawo do renty rodzinnej, która stanowi określony procent świadczenia rentowego z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Jeśli śmierć następuje w ciągu pierwszych trzech lat od przejścia na emeryturę zmarłego, to istnieje możliwość wypłaty gwarantowanej z subkonta. Osoby uprawnione do tej jednorazowej wypłaty to przede wszystkim współmałżonek, współmałżonka, ewentualnie osoby wskazane. Ważne jest to, że jeżeli będą to osoby spoza ścisłej rodziny, to współmałżonek lub współmałżonka muszą wyrazić zgodę na włączenie danej osoby do grupy uprawnionych. W przypadku, gdy realizowana jest wypłata gwarantowana, renta rodzinna jest wyliczana na nowo, a wypłacony kapitał emerytalny redukuje jej wysokość. Jeśli jednak wypłata gwarantowana nie następuje, bo rozwiązanie to ma charakter fakultatywny, to w sytuacji śmierci emeryta osobom, wobec których zmarły miał obowiązek alimentacyjny, w tym współmałżonkom, wypłacana jest renta rodzinna stanowiąca odpowiedni procent emerytury zmarłego. Obniżenie minimalnego wieku emerytalnego powoduje skrócenie okresu dziedziczenia uprawnień dotyczących całego okresu aktywności zawodowej, bowiem dziedziczenie dotyczy kapitału emerytalnego nabytego w ogóle, a nie tylko w trakcie wspólności majątkowej. Skrócenie okresu dziedziczenia skutkuje, po pierwsze, automatycznym zmniejszeniem wypłat kapitału emerytalnego z subkonta i OFE dla formalnych i nieformalnych partnerów; po drugie, skróceniem okresu ochrony dla osób w związkach nieformalnych, bowiem nie mają one prawa do renty rodzinnej, oraz po trzecie, wydłużeniem okresu ochrony dla kobiet, które są po rozwodzie z prawem do alimentów od (byłego) męża, bowiem mają one prawo do renty rodzinnej. Dodatkowo: niższy niż mężczyzn minimalny wiek emerytalny kobiet redukuje kapitał emerytalny dla wdowców ze względu na krótszą biografię zawodową kobiet oraz wypłaconą emeryturę okresową. Obniżenie minimalnego wieku emerytalnego nie ma zasadniczo wpływu na wypłatę gwarantowaną, ale samo istnienie tego rozwiązania może obniżyć docelową adekwatność świadczeń formalnych partnerów,

także ze względu na inne grono uprawnionych. Możemy sobie wyobrazić taką sytuację, że emeryt umiera w drugim roku pobierania emerytury, a osobami uprawnionymi do wypłaty gwarantowanej są wdowa i dzieci. Nie jest wykluczone, że dzieci będą wywierać presję na to, żeby zrealizować wypłatę gwarantowaną, bo dla nich jest to konkretna kwota pieniężna dzisiaj. Jednak ta wypłata będzie obniżać rentę rodzinną dla samotnej kobiety do końca życia. Tak więc możliwość realizacji wypłaty gwarantowanej powoduje sytuację dwuznaczną, trudną, ewidentnie związaną z asymetrią informacji dla tej osoby, która taką decyzję ma podjąć. Obniżenie minimalnego wieku emerytalnego przekłada się także na skrócenie okresu, w którym renty rodzinne liczy się jako procent renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Renta taka, jak wiemy, liczona według starych zasad, według zdefiniowanego świadczenia, może być wyższa niż świadczenie emerytalne kalkulowane według formuły DC. Podsumowując rozważania na temat wpływu obniżenia minimalnego wieku emerytalnego i powrotu do zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na uprawnienia pochodne, można wysunąć następujące generalne wnioski. Po pierwsze, ma miejsce ograniczenie kompensowania pracy płatnej i nieodpłatnej przy ustaniu wspólności majątkowej. Po drugie, wpływ zmian dotyczących minimalnego wieku emerytalnego na uprawnienia pochodne zależy od momentu śmierci, deklarowanego grona osób uposażonych i ich decyzji. Po trzecie, ze względu na otrzymanie okresowej emerytury kapitałowej, sytuacja mężczyzn z punktu widzenia świadczeń pochodnych relatywnie się pogorszy.

Nawiązując do kwestii poruszonych przez moich przedmówców, zwłaszcza tego, co pan profesor Szumlicz powiedział o niższym minimalnym wieku emerytalnym kobiet, deklaruje się jako zwolenniczka określenia, które przeczytałam u pana profesora, że to jest dyskryminujący przywilej. Jestem przeciwna różnicowaniu minimalnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Moim zdaniem nie powinniśmy myśleć w kategorii płci, ale przyjmować perspektywę nakierowaną na pewne grupy osób, na przykład wychowujących małe dzieci bądź też świadczących innym pracę nieodpłatną, która jest istotna z punktu widzenia systemu emerytalnego. Wówczas należy się zastanowić, czy i jak redefiniować wkład do systemu emerytalnego oraz co i jak wyceniać w systemie jako wkład niepieniężny na potrzeby świadczeń emerytalnych. Należy mieć na uwadze, że minimalny wiek emerytalny jest zawsze informacją, sygnałem o potencjalnym czasie wycofania się z rynku pracy, i to zarówno dla indywidualnych podmiotów, jak i pracodawców, i to może wpływać na ich działanie i podejmowane aktywności. Podkreślała to moja przedmówczyni, nawiązując do postaw pracodawców w zakresie szkolenia kobiet w starszym wieku.

*Filip Chybalski*

Pragnę odnieść się do wypowiedzi pana profesora Szumlicza. To nie ja jestem autorem koncepcji, zgodnie z którą system emerytalny jest postrzegany w skali makro jako narzędzie podziału PKB między pokolenia pracujących i emerytów, ale całkowicie się z tą koncepcją zgadzam. Bo faktycznie system emerytalny reguluje zasady podziału PKB pomiędzy pokolenia, stąd takie ujęcie. Można oczywiście dyskutować nad tym, czy określenie „narzędzie” jest tutaj najbardziej adekwatne, aczkolwiek w mojej opinii nie powinno budzić to



istotnych kontrowersji. Natomiast samo ujęcie czy postrzeganie systemu emerytalnego przez pryzmat podziału PKB spotkać można chociażby w pracach Nicolasa Barra czy Marka Góry. Odnosząc się do pomysłu zastąpienia lub uzupełnienia ustawowego wieku emerytalnego o kryterium długości stażu pracy, chciałem państwu zadać następujące pytanie: jeżeli faktycznie mielibyśmy ustawowy wiek emerytalny zastąpić długością stażu pracy, to na jakim poziomie powinna być ustalona długość tego stażu?

*Michał Polakowski*

Mam trzy uwagi, zależałoby mi na tym, żebyście się państwo do nich odnieśli. Po pierwsze, coraz powszechniejsze staje się rozwiązanie, które nazwałbym automatycznym wiekiem emerytalnym. Chodzi o to, że wiek emerytalny w rosnącej liczbie systemów emerytalnych jest automatycznie podnoszony i najczęściej łączy się go z dynamiką dalszego trwania życia. Jak się państwo na to zapatrujecie? Czy taka wizja reform polityki społeczno-publicznej to jest coś, co jest pożądane z naszej perspektywy czy też nie? Jeśli chodzi o równy wiek emerytalny, to jest to oczywiście kluczowa kwestia. Wydaje mi się, że zmiany wieku należy traktować w sposób bardziej kompleksowy, powinniśmy też myśleć o reformach wieku emerytalnego w sekwencyjny sposób. Najpierw wprowadźmy jakieś rozwiązania dotyczące pracy — myślę tutaj o dwóch grupach rozwiązań, a dopiero potem zmiany podnoszące wiek emerytalny. To byłaby, być może, waloryzacja pracy nieodpłatnej, a drugim rozwiązaniem na pewno byłoby łagodzenie napięcia pomiędzy pracą zawodową a pracą opiekuńczą. Znow chciałbym zadać pytanie, jak się państwo na to zapatrujecie, bo wydaje mi się, że sekwencja powinna być taka, że najpierw wprowadza się kredyty za opiekę nieodpłatną, równoległe tworzy się system publicznej opieki nad dziećmi i nad innymi osobami zależnymi, a dopiero później podnosi się wiek emerytalny. Ciekaw jestem, jak się państwo zapatrujecie na tego typu sekwencję? Mamy tutaj do czynienia z naprawdę dużym dylematem: co emancypuje kobiety — praca zawodowa czy praca nieodpłatna, i na co powinniśmy zwracać bardziej uwagę? Bardzo dziękuję.

*Anna Kurowska*

Zgadzam się z doktor Igą Magdą, że jeżeli mówimy o różnym wieku emerytalnym — niższym dla kobiet, powinniśmy raczej używać sformułowania „dyskryminacja”. Po drugie, jak pokazuje doświadczenie wielu krajów, gdzie wprowadzano niższy wiek emerytalny, chociażby dla kobiet mających więcej dzieci, mam tu na myśli na przykład Czechy, to nie jest to rozwiązanie, które w jakikolwiek sposób wpływa na decyzje prokreacyjne. Krótko mówiąc, rozwiązania faktycznie powinny ułatwić godzenie pracy z życiem rodzinnym. Wcześniejszy wiek emerytalny miał „uwolnić potencjał opiekuńczy” kobiet. Ale, po pierwsze, babcie już nie są w tym wieku, żeby zajmować się swoimi wnukami, kiedy przechodzą na emeryturę, bo ich córki mają dzieci coraz później. Po drugie, coraz więcej dowodów, wyników badań pokazuje, że dzisiaj kobiety nie przechodzą na emeryturę dlatego, że mają wnuki. Robimy różnego rodzaju analizy, w których bardzo wyraźnie ten „efekt wnuka” nie

występuje. To znaczy, że nie jest statystycznie istotny, co też pokazuje nam pewną zmianę sposobu funkcjonowania. Przypomnę także, że w naszym systemie coraz więcej okresów opieki nad dziećmi jest objętych uprawnieniami emerytalnymi. Rozwiązania, które były wprowadzane, są takie, że nie tylko te kobiety, które pracowały i są na urlopie macierzyńskim, ale wszystkie, które zajmują się małymi dziećmi, mają płacone składki do systemu emerytalnego, więc w tym duchu działamy, gdzieś w tym kierunku idziemy. Pytanie, jak daleko należy iść w tym kierunku, żeby to wszystko miało sens. W mojej ocenie mówienie o tym, że powinniśmy ustalić wiek emerytalny, jest, patrząc z perspektywy długookresowej, bardzo sztywne — ze względu na to, że demografia bardzo wyraźnie pokazuje, że dalsze trwanie życia w zdrowiu się wydłuża. Pytanie jest takie, czy nie powinniśmy tak dyskutować o wieku emerytalnym, żeby utrzymać różne proporcje pomiędzy okresem aktywności zawodowej i okresem dezaktywizacji, a równocześnie zachować równe proporcje w układzie międzypokoleniowym. Pozwoliłoby to właśnie na zachowanie tego, o czym mówiliśmy na poprzednim panelu, czyli pewnego rodzaju równowagi międzypokoleniowej, która jest związana z systemem emerytalnym jako takim.

*Ryszard Szarfenberg*

Mój krótki komentarz zainspirowany jest tym, co mówiła pani doktor Ratajczak o świadczeniach pochodnych. Pomyślałem sobie, że jeżeli chodzi o zasiłek stały z pomocy społecznej, to wiek emerytalny też jest istotny, bo definicja nie mówi przecież o całkowitej niezdolności do pracy z powodu wieku, i ten wiek jest wzięty z systemu emerytalnego, więc również dla ubogich osób, które nie mają żadnych uprawnień do emerytur, to oznacza, że jeśli podwyższamy ten wiek, to one dłużej muszą czekać na to świadczenie z pomocy społecznej. Jeśli obniżamy, to szybciej dostają i dłużej będą pobierały. Dziękuję.

*Tomasz Lasocki*

Sądzę, że chociaż byłoby to wysoce wskazane, obecnie ze względów politycznych nie ma szans na podwyższenie wieku emerytalnego. W takim wypadku misją naukowców powinno być uświadamianie społeczeństwa o konieczności podniesienia tego parametru ze względu na solidarność z przyszłymi pokoleniami, które będą musiały zapłacić za dzisiejsze decyzje. Odnosząc się do propozycji zniesienia wieku emerytalnego, należy stwierdzić, że sprawa wydaje się przesądzona treścią art. 67 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którym prawo do zabezpieczenia społecznego przysługuje właśnie po osiągnięciu wieku emerytalnego. W toku dzisiejszej debaty stwierdzono także, że niższy wiek emerytalny kobiet, skutkując niższymi emeryturami, stanowi formę dyskryminacji. Jednocześnie znaczna część kobiet preferuje pobieranie emerytury wcześniej — choćby niższej, a ta decyzja jest niemal zawsze racjonalna. Polski system dość łatwo oferuje minimalne świadczenie przy stosunkowo niskim stażu ubezpieczeniowym. Osiągnięcie świadczenia w wysokości tysiąca złotych nie z tytułu gwarancji emerytury, ale w wyniku zastosowania formuły zdefiniowanej składki oznaczałoby konieczność wniesienia do systemu znacznie większej liczby

składek. W ciągu kolejnych pięciu lat pracy ubezpieczona mogłaby nawet przekroczyć wskazany minimalny pułap emerytury, ale wiązałyby się to ze stratą ponad 60 tys. złotych, które w tym czasie otrzymałaby jako emerytka. Prawdopodobnie decyzji o jak najszybszym przejściu na emeryturę dopełnia fakt, że po skorzystaniu z podwyższenia świadczenia do wartości minimalnej już w wieku 60 lat, składki wniesione po nabyciu prawa do emerytury będą doliczane do kwoty podwyższonego świadczenia, a nie do rzeczywiście zgromadzonych aktywów emerytalnych.

Wziąwszy pod uwagę wskazane okoliczności, warto rozważyć przemodelowanie obecnej konstrukcji minimalnej emerytury. Na podstawie stażu powinna przysługiwać po osiągnięciu wyższego wieku — na przykład 67 lat. Od osiągnięcia 60. bądź 65. roku życia możliwe byłoby przejście na emeryturę, o ile zgromadzone aktywa podzielone przez aktualny wskaźnik średniego dalszego trwania życia pozwoliłyby na osiągnięcie emerytury w wysokości gwarantowanej. Takie rozwiązanie znacznie zmniejszyłoby koszt dopłat do świadczeń minimalnych przy realizacji postulatu zachowania dotychczasowych możliwości przejścia na emeryturę. Jednocześnie byłoby istotnym czynnikiem walki z szarą strefą, ponieważ każda niezapłacona składka oznaczałaby konieczność dłuższej pracy w późniejszym wieku.

*Ewa Tomaszewska*

Ja nie chciałabym mówić tu o tym, jak to jest dla każdej z płci, tylko w ogóle o wieku emerytalnym, który chcieliśmy, żeby stanowił prawo do uzyskania świadczeń, tymczasem w praktyce okazuje się, że on stanowi dla pracodawcy prawo do wyrzucenia z pracy pracownika. To, co jest sprzeczne z Kodeksem pracy, sprzeczne z regulacjami prawnymi, niestety jest normą, jest akceptowane przez sądy i sądy uznają, że pracodawca miał prawo zwolnić człowieka, który osiągnął powszechny wiek emerytalny. Tak więc prawo wyboru, czy chce pracować dłużej czy raczej chce odejść na emeryturę wcześniej, bo mam jakieś rodzinne zobowiązania lub gorszy stan zdrowia, zaczyna być w tym układzie iluzoryczne i to nie jest dobre. Przyznaję, że nie bardzo widzę możliwość przyblokowania takich działań.

*Iwona Sierocka*

Warto zauważyć, że kwestia wieku emerytalnego w kontekście rozwiązania stosunku pracy była wielokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał, przyznając rację wnioskodawczyniom, konsekwentnie stał na stanowisku, że przepisy ustawowe przewidujące rozwiązanie stosunku pracy z kobietą o pięć lat wcześniej niż z mężczyzną, bez zgody zainteresowanej, naruszają art. 32 oraz 33 Konstytucji. Przyjęte w przepisach zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć<sup>1</sup>. Mając na względzie sytuacje rozstrzygane przez Trybunał

<sup>1</sup> Zob. Wyrok TK: z 24 września 1991 r., KW 5/91 (OTK 1991, nr 1, poz. 5); z 29 września 1997 r., K 15/97 (OTK 1997, nr 3–4, poz. 37 z glosą aprobującą A. Bienia, „Polityka Społeczna”] 1998, nr 2, s. 174), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania Trybunał uznał art. 44 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 89, poz. 402); z 28 marca 2000 r.,

Konstytucyjny, należy zatem stwierdzić, że w określonych przypadkach niższy wiek emerytalny postrzegany jest, zwłaszcza przez kobiety, jako przejaw dyskryminacji. Natomiast przez większość mężczyzn jest oceniany jako przywilej, uprawniający kobiety do przejścia na świadczenia emerytalne o pięć lat wcześniej.

Zważywszy na to, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn stanowi jedną z fundamentalnych zasad prawa nie tylko polskiego, ale i europejskiego<sup>2</sup>, w czasie prac nad reformą systemu emerytalnego pod koniec lat 90. XX wieku podejmowano nieśmiało próby podwyższenia wieku emerytalnego kobiet, wskazując korzyści płynące z proponowanej zmiany. Podnoszono, że w świetle nowych uregulowań wysokość świadczeń emerytalnych będzie uzależniona od wartości składek zgromadzonych na koncie ubezpieczonego, a w ślad za tym od okresu ich odprowadzania. Innymi słowy, podwyższenie o pięć lat wieku emerytalnego pozwoli kobietom na uzyskanie w przyszłości wyższych emerytur. Tęgo rodzaju argumentacja nie spotkała się jednak z aprobatą ze strony kobiet. Aspekt ekonomiczny okazał się mało przekonujący. Podstawowym problemem jest zatem przekonanie ubezpieczonych o potrzebie podwyższenia wieku emerytalnego i przełamanie opinii panującej w społeczeństwie, że praca wykonywana przez dłuższy okres w niewielkim stopniu przełoży się na zwiększenie emerytury.

Według mnie, z aprobatą należy przyjąć koncepcję profesora Tadeusza Szumlicza dotyczącą stażu emerytalnego. Uważam, że rezygnacja z tej przesłanki w obowiązujących przepisach była błędem ustawodawcy. Powstaje pytanie o wymiar wymaganego stażu. We wcześniejszych dyskusjach padała propozycja, aby staż uprawniający do przejścia na emeryturę wynosił 40 lat dla mężczyzn i 35 lat dla kobiet. Przyjęcie stażu emerytalnego w proponowanym wymiarze spowoduje, że faktyczny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn będzie znacznie wyższy niż obowiązujący obecnie. Stąd propozycja ta spotkała się ze stanowczym sprzeciwem ze strony ogółu ubezpieczonych.

Wychodząc poza problem emerytalny, chciałabym zwrócić uwagę, że w chwili obecnej w orzecznictwie zarówno Sądu Najwyższego, jak i sądów niższych instancji panuje

---

K 27/99 (OTK 2000, nr 2, poz. 62), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania uznał art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 z późn. zm.); z 13 czerwca 2000 r., K 15/99 (OTK 2000, nr 5, poz. 137), w którym za niezgodne z przepisami art. 32 oraz 33 Konstytucji uznał art. 40 ust. 1 ustawy z 10 października 1991 r. o środkach farmaceutycznych, materiałach medycznych, aptekach, hurtowniach i Inspekcji Farmaceutycznej (Dz. U. Nr 105, poz. 452 z późn. zm.); z 5 grudnia 2000 r., K 35/99 (OTK 2000, nr 8, poz. 295), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania uznał art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Szerzej na temat zasady równości zob. I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu — nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 2; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007; O. Tusińska, *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 10; A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. II, Warszawa 1999; M. Wandzel, *Skutek bezpośredni norm ustanawiających obowiązek równego wynagradzania kobiet i mężczyzn w prawie wspólnotowym*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2001, nr 1; tenże, *Wspólnotowy dylemat równości kobiet i mężczyzn w pracy*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 12.

zgodne przekonanie, że oparcie się jedynie na kryterium wieku emerytalnego, jako przesłance uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jest przejawem dyskryminacji. W związku z tym, rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia uprawnień emerytalnych — jako działanie nieuzasadnione — uprawnia pracownika do wystąpienia ze stosownymi roszczeniami do sądu pracy. Dziękuję.

*Kamila Bielawska*

Chcę nawiązać do tego, co powiedziała w pierwszej debacie pani profesor Chłoń-Domińczak. Chodzi o proporcje między okresem pobierania emerytury i okresem zatrudnienia. Padło pytanie, w jaki sposób ludzi przekonać do zrozumienia tej zależności. Apeluję, żeby Zakład Ubezpieczeń Społecznych systematycznie publikował opracowanie pt. „Okresy pobierania emerytury”, które ukazuje rzeczywiste lata pobierania emerytury przez świadczeniobiorców wychodzących z systemu. Przeciętnemu człowiekowi mogłoby to pokazać, ile rzeczywiście wynosi okres pobierania emerytury przez różne osoby i jak on się zmienia w czasie.

*Adam Szulc*

Chcę zadać pytanie, ale z ukrytą między wierszami odpowiedzią. Mam pomysł na system emerytalny w kontekście wieku, którego nikt jeszcze nie podał, a jest on bardzo prosty. Może niewiele osób mnie poprze, ale mogłoby to wyglądać tak, że na emeryturę można przejść w dowolnym wieku. Jeżeli się przechodzi w wieku 50 lat, to na przykład średnia emerytura będzie wynosić 400 zł. To liczby wzięte z głowy. W wieku 60 lat — średnia emerytura wyniosłaby 1200 zł, w wieku 65 lat — 1800 zł. Czy, pomijając trudności techniczne, byłby to system dobry i sprawiedliwy z normatywnego punktu widzenia? Dziękuję.

*Tadeusz Szumlicz*

Najpierw wyjaśnię określenie „dyskryminacyjny przywilej”. Już 20 lat temu użyłem tego sformułowania, tłumacząc to, co o mechanizmie zwalniania z pracy kobiet w wieku emerytalnym mówiła przed chwilą pani poseł Tomaszewska. Pracodawca może powiedzieć: „Pani Zosiu, zwalniam panią z pracy, ale ma pani przecież uprawnienie emerytalne”. Dlatego nazwałem to przywilejem dyskryminacyjnym, bo to jest przywilejem. Mężczyzna może tak powiedzieć, bo takiego przywileju emerytalnego nie ma.

Natomiast, zasadniczym błędem, jaki popełniamy w dyskusjach emerytalnych, jest to, że nie odnosimy się do realnego systemu emerytalnego, wprowadzanego od 1999 roku. Nie zauważamy na przykład tego, że wtedy w projekcie systemu wiek emerytalny miał wynosić 62 lata dla kobiet i 62 lata dla mężczyzn. Mówiłem już, że wiek emerytalny możemy ustalić tylko po to, żeby nie dopłacać do minimalnej emerytury osobom w wieku 60 czy 65 lat.

Również możliwość korzystania ze środków z dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego powinna być powiązana z minimalnym wiekiem emerytalnym w danym systemie.

Wydaje mi się, że nadal bez odpowiedzi pozostaje pytanie, czy w 1999 roku rzeczywiście można było mówić o akceptacji społecznej systemu o zdefiniowanej składce. Aczkolwiek ówczesne sondaże nas o tym przekonywały. W 1999 roku byliśmy przecież epatowani wzrostem emerytur dzięki części kapitałowej systemu. Przecież pamiętacie państwo swoisty marketing emerytalny z tamtego okresu. Świadomość społeczna charakteru dokonanej wtedy zmiany jest nadal bardzo mała.

Odwolujecie się państwo do tego, że wiek emerytalny podwyższają w Norwegii, w Bułgarii, w innych państwach. Tak, ale przecież chodzi o nieporównywalne systemy! Myśmy zmienili system emerytalny „od ściany do ściany”, od systemu najbardziej socjalnego w Europie do systemu najbardziej ubezpieczeniowego. Wcześniej mówiłem o konstrukcji ubezpieczenia rentowego z odroczonym terminem płatności, która dokładnie odpowiada konstrukcji systemu emerytalnego o zdefiniowanej składce. A w takim systemie decyzja o przejściu na emeryturę powinna być podejmowana w zależności od zgromadzonych uprawnień emerytalnych, tych repartycyjnych, i tych kapitałowych. Taki sposób rozumowania powinien dominować, a my skupiamy się na wieku emerytalnym, który powinien mieć znaczenie tylko z powodu dopłat do emerytur minimalnych.

Bardzo mi się podoba uzupełnienie zrobione przez panią doktor Ratajczak, bo to też mieści się w konstrukcji ubezpieczenia rentowego z odroczonym terminem płatności. Chodzi o okres gromadzenia uprawnień i problem dziedziczenia środków. Dziedziczenie w okresie gromadzenia oszczędności emerytalnych zależy oczywiście od przyjętej zasady. W momencie rozpoczęcia wypłaty powinniśmy mieć możliwość kupienia okresu gwarantowanego albo zrezygnowania z okresu gwarantowanego.

Powtórzę, że gdy mówimy o wieku emerytalnym, to dla mnie punktem wyjścia jest pytanie, o jakim systemie dyskutujemy. Gdy mówię o systemie o zdefiniowanej składce i sugeruję zwiększenie w nim znaczenia stażu pracy, to widzę też pewne ograniczenie, wynikające z zaleceń unijnych. Chodzi o to, czy już 35 lat stażu pracy powinno dawać uprawnienie emerytalne. Gdybyśmy chcieli przyjąć wariant 35 lat stażu pracy dla kobiet i 40 lat stażu pracy dla mężczyzn, to nie wiem, czy nie mogłoby to wywołać jakiejś kolizji unijnej. Ktoś w trakcie naszej dyskusji powiedział też, że 40 lat stażu pracy to dużo. Jeżeli ktoś rozpoczyna aktywność zawodową wcześniej, bo w wieku 20 lat, plus 40 lat stażu pracy, to daje to i tak niski wiek możliwego przejścia na emeryturę, wynoszący zaledwie 60 lat. Propozycja związków zawodowych z 2012 roku, uzależniająca przejście na emeryturę od stażu pracy, powinna być przez premiera Tuska potraktowana pokerowym — „sprawdzam”. Ale nawet na to nie było zgody. Moim zdaniem, związki zawodowe proponowały wtedy naprawdę najlepsze z możliwych rozwiązań. Zgadzały się na wymóg 35 — a nawet 40 — lat stażu pracy dla kobiet oraz 40 lat stażu pracy dla mężczyzn, a równocześnie przyjmowały 67 lat jako wiek uprawniający do dopłaty do emerytury minimalnej. Czy można było wtedy wymyślić lepsze rozwiązanie? Zresztą takie rozwiązanie Niemcy przyjęli trzy miesiące po tym, jak w Polsce podjęto decyzję o podwyższeniu wieku emerytalnego do 67 lat, praktycznie bez zmiany wymaganego stażu pracy.

Iga Magda

Odniosę się tylko do wybranych wątków dyskusji, bo czasu jest mało. Po pierwsze, do kwestii stażu — pytania, czy o momencie przejścia na emeryturę powinien decydować właśnie staż pracy czy wiek emerytalny. Ja myślę, że ważne jest to, co powiedziała doktor Kamila Bielawska, że należałoby poznać dokładnie, jak wyglądają rozkłady stażów, a to, co wcześniej (podczas pierwszej debaty) mówiła profesor Chłoń-Domińczak o naszym badaniu odnośnie do *interrupted careers*, jest kluczowe dla zrozumienia, czy staż mógłby być jednym z elementów uprawniających do emerytury. Bo my bardzo mało wiemy, o tym, jak ostatnie 10–20 lat wyglądało z perspektywy właśnie tych rozkładów, dokładnych krzywych stażowych, i moim zdaniem istnieje duże ryzyko, że ustanowienie stażu jako punktu wyjścia do przyznania świadczenia emerytalnego byłoby bardzo dyskryminujące dla pewnych grup osób o niskich dochodach, o niskich kwalifikacjach, kobiet w szczególności, że byłoby to niesprawiedliwe. Ich kariery zawodowe zawierają najwięcej przerw i epizodów pracy niekwalifikującej się formalnie jako staż pracy.

Jeżeli chodzi o propozycję Michała Polakowskiego odnośnie do sekwencji konkretnych działań, to ja się trochę nie zgodzę. Po pierwsze, jeżeli chodzi o kredyty na prace domowe, rozumiem intencje, natomiast te rozwiązania są nie do wdrożenia, ponieważ nie wiadomo, na podstawie czego można by te prace domowe wyceniać. Ze statystyk GUS, z badania czasu ludności, które są czysto statystyczne? Po drugie, trzeba powiedzieć, że z tych statystyk wynika na przykład, że pracujące kobiety więcej czasu poświęcają na zajmowanie się dziećmi niż kobiety niepracujące, co jeszcze bardziej potęgowałoby istniejące nierówności. Myślę więc, że w tę dyskusję nie ma co wchodzić. Natomiast konieczne jest wdrażanie całego szeregu innych działań, które zmniejszają nierówne obciążenie pracą domową i obowiązkami domowymi, tę litanię próśb i rekomendacji dobrze znamy. Łagodzenie konfliktu praca–dom jest bardzo ważne. Zgadzam się też z tym, co powiedziała Agnieszka odnośnie do wieku emerytalnego. Pewnie idealnym rozwiązaniem byłaby formuła matematyczna, która łączy okresy pracy, okresy aktywności, bierności zawodowej, wyrażona jako wzór. W ten sposób można na to patrzeć. Poza tym jest jeszcze kwestia cezury 60 lat i emerytury minimalnej, to jest faktycznie problematyczne. Rzeczywiście dla sporej części osób, w szczególności kobiet, istnieje duże ryzyko, że wysokość emerytury będzie taka sama — minimalna — niezależnie od tego, czy przejdą na nią w wieku lat 60 czy 65. Oczywiście oznacza to, że z perspektywy ekonomicznej nie ma żadnego bodźca do tego, żeby pracować dłużej, i tutaj to oznacza, że trzeba poszukać jakichś innych rozwiązań także w systemie emerytury minimalnej.

Joanna Ratajczak

Odnosząc się do kryterium dotyczącego stażu, należy zadać jeszcze pytanie — jakiego stażu, czy redefiniujemy to pojęcie, i jakiej pracy, jeśli uwzględniamy pracę płatną i niepłatną. Myślę, że kluczowym elementem jest to, czy dany staż, jakkolwiek definiowany, będzie się przekładać na świadczenie w pożądanej wysokości. Tu należy także sprecyzować,

co znaczy określenie „pożądana wysokość”. Przyjęcie kryterium stażu oznacza założenie, że staż jest wkładem, a świadczenie kalkulowane jest według wkładu definiowanego jako poziom składki i wysokości kapitału emerytalnego, a nie stażu. Pojawia się zatem pytanie, jak te dwa elementy ze sobą powiązać. Jeśli chodzi o minimalny wiek emerytalny, to już Nicholas Barr mówił o tym, że problemem nie jest to, że ludzie żyją dłużej, ale to, że za krótko pracują w stosunku do całej długości trwania życia. Z tego punktu widzenia pomysł, żeby dostosowywać minimalny wiek emerytalny do średniej długości trwania życia, jest uzasadniony. Kwestią, którą trzeba rozstrzygnąć, jest określenie, o jaką dalszą statystyczną długość życia chodzi — czy ogólną czy w tzw. dobrym zdrowiu. Myślę, że politycznie to wcale nie byłoby proste, bo wówczas wiek emerytalny zmieniałby się dość dynamicznie. Natomiast w niektórych krajach próbuje się wprowadzić komponent demograficzny do systemu emerytalnego, na przykład w Niemczech indeks waloryzacji świadczeń zawiera wskaźnik obciążenia demograficznego.

Inna poruszana w dyskusji kwestia dotyczyła tego, które działania w kontekście emerytur kobiet należy podejmować najpierw: te dotyczące instytucjonalnej opieki nad dziećmi czy te nakierowane na zmianę mentalności i postaw, także kobiet. Odnosząc się do wypowiedzi mojej przedmówczyni, zdecydowanie opowiadam się za jednoczesną aktywnością w obu obszarach. Poza tym, jeśli chodzi o otoczenie, to koncentrujemy się obecnie przede wszystkim na opiece nad dziećmi, a wydaje mi się, że coraz większym problemem jest opieka nad osobami starszymi. Jeżeli bowiem stawiamy na opiekę krewniaczą, a tak jest w Polsce, to zakładamy, że niższy wiek emerytalny jest z tego punktu widzenia bardziej korzystny. Profesor Szarfenberg słusznie zauważył, że mamy do czynienia z definiowaniem starości poprzez poziom minimalnego wieku emerytalnego w innych obszarach zabezpieczenia na starość, w tym w pomocy społecznej. Powstaje pytanie, czy takie podejście należy utrzymać, bo wydaje się, że z punktu widzenia pomocy społecznej raczej chodzi o wiek starczy, czyli wiek rzeczywistej niezdolności do pracy. Dla ustalania poziomu tego wieku przesłanka biologiczna powinna być absolutnie kluczowa, natomiast przy ustalaniu minimalnego wieku emerytalnego przesłanka biologiczna może mieć różne znaczenie, jak pokazuje doświadczenie ostatnich kilkudziesięciu lat. I ostatnia uwaga — dotycząca propozycji braku minimalnego wieku emerytalnego i pozostawienia podmiotowi decyzji o przejściu na emeryturę. W tym podejściu przyjmujemy założenie racjonalności podmiotu, a więc że on, po pierwsze, wie, jaki jest optymalny dla niego poziom świadczenia, po drugie, że jest w stanie przewidzieć, jaka będzie jego sytuacja w przyszłości. Z dotychczasowego dorobku naukowego wiemy, że mamy ogromną asymetrię informacji w tym zakresie, i wydaje się, że założenie racjonalności podmiotu jest bardzo dyskusyjne.

*Tadeusz Szumlicz*

Zapomniałem odpowiedzieć panu doktorowi Michałowi Polakowskiemu. Jeżeli mówimy o stażu, to mówimy o tym, który wynika z pracy opłacanej przynajmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Ja wiem, że wkład pracy mierzony wynagrodzeniem jest różny, ale kryterium stażu jest w tym przypadku czymś normalnym. Natomiast



jeśli chodzi o zmianę systemu emerytalnego, to podam krótko następujące wyliczenia. Kobieta w wieku 60 lat, bardzo słabo zarabiająca, w starym systemie uzyskiwała stopę zastąpienia na poziomie 91%, a w nowym systemie — 43%. Różnica chyba kolosalna. To był optymistyczny szacunek z 1999 roku, w którym zakładałem lepsze wyniki z części kapitałowej systemu. Po zmianie z 2011 roku, gdy zmniejszono składkę kapitałową, wyliczenia pokazały proporcjonalnie to samo. W starym systemie stopa zastąpienia wynosiła 77%, a w nowym systemie — 38%. Liczyłem to na podstawie założeń FOR Balcerowicza i KNF, dotyczących waloryzacji i kapitalizacji składek, przyjmując, że osoba przepracowała 30 lat i przeszła na emeryturę w wieku 60 lat. Dlaczego o tym mówię? Dlatego, że nie zauważa się, jak genialnym rozwiązaniem w nowym systemie jest kapitał początkowy, który buforuje drastyczną zmianę, polegającą na przejściu od systemu o zdefiniowanym świadczeniu do systemu o zdefiniowanej składce. Gdyby nie ten bufor, to mielibyśmy już emerytów protestujących na ulicach. Na razie, w stosunku do stopy zastąpienia z 1999 roku, przeciętna stopa zastąpienia wynagrodzenia emeryturą obniżyła się tylko o 10 punktów procentowych, z 68 do 58%. To dużo, ale czeka nas obniżenie o kolejne 10 punktów.

*Anna Kurowska*

Bardzo dziękuję wszystkim uczestnikom dyskusji.