



## **Załącznik 7**

**do raportu z badań:**

**„Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym”**

**Raport z wywiadów indywidualnych z ekspertami  
oraz liderami opinii publicznej**

## **Raport z wywiadów indywidualnych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej**

### **Spis treści**

<b>1. Ogólny stan wiedzy na temat problemu dezaktywizacji oraz systemu emerytalnego wśród ekspertów.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Osoby w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Przechodzenie na emeryturę – mechanizmy decyzyjne.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Los emeryta – straty w wyniku przejścia na emeryturę.....</b>	<b>11</b>
<b>5. Wcześniejsza emerytura .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Jak zniechęcać do (wczesnego) przejścia na emeryturę? .....</b>	<b>14</b>
<b>7. Stopień poinformowania o systemie emerytalnym opinii publicznej .....</b>	<b>15</b>
<b>8. Więcej emerytów, mniej pracujących: jak rozwiązać ten problem?.....</b>	<b>16</b>
<b>9. Prawo do pracy zawodowej, jeśli pobiera się emeryturę.....</b>	<b>17</b>
<b>10. Minimalny wiek emerytalny.....</b>	<b>17</b>
<b>11. Wiek emerytalny .....</b>	<b>18</b>
<b>12. KRUS.....</b>	<b>19</b>
<b>Podsumowanie .....</b>	<b>21</b>

Podsumowanie zawiera główne wnioski z 40 wywiadów pogłębionych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej. Wywiady przeprowadzono z dziennikarzami specjalizującymi się w problematyce ekonomicznej (10), naukowcami z różnych dziedzin nauk społecznych (ekonomia, socjologia, zarządzanie – 10 wywiadów), osobami zawodowo związanymi z instytucjami rynku pracy bądź systemem ubezpieczeń społecznych (10) oraz z liderami organizacji pozarządowych, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji kobiecych. Wywiady przeprowadzili doktoranci Instytutu Socjologii UW, w okresie 03 – 21 września 2007.

### **1. Ogólny stan wiedzy na temat problemu dezaktywizacji oraz systemu emerytalnego wśród ekspertów.**

Należy podkreślić na samym wstępie, że wywiady odsłaniają nie tylko znaczące zróżnicowanie opinii, ale samej wiedzy na badane tematy. Osoby profesjonalnie związane z systemem świadczeń społecznych – które uczestniczyły w pracach nad nowym systemem emerytalnym, pracowały bądź pracują w ZUS znają bardzo dobrze mechanizmy systemu oraz mają własne, ugruntowane przemyślenia i potrafią podać argumenty (a także fakty) na rzecz konkretnych rozwiązań. Sprawnie poruszają się w badanej tematyce również niektórzy dziennikarze. Znacznie większe kłopoty sprawiał wywiad ekspertom, którzy nie specjalizują się w problematyce zabezpieczeń społecznych: z jednej strony, nie chcieli się wypowiadać na tematy, które nie stanowią ich specjalności („nie mam danych”, „nie mogę wypowiadać się o rynku pracy w ogóle, a jedynie o emeryturach”); z drugiej – eksperci z innych niż ekonomia dziedzin nauk społecznych wprost deklarowali, że nie znają zawłości systemu emerytalnego. Największe kłopoty sprawiał wywiad większości liderów organizacji pozarządowych: odnieść można wrażenie, że ich wiedza pochodzi z mediów, a problem dezaktywizacji interesuje ich w ograniczonym jedynie zakresie (np. nierówności w traktowaniu kobiet).

W wywiadach – o czym będzie mowa dalej, pojawiło się też wiele rozbieżności i niespójności. Wielu ekspertów „myślało na bieżąco” i zmieniało zdanie w trakcie wywiadu. Co do wielu szczegółowych kwestii – jak np. to, czy osoba będąca na emeryturze (pobierająca świadczenie) i pracująca bez zawieszenia świadczenia płaci składkę emerytalną od dochodu z pracy, czy też nie – eksperci mieli inną wiedzę; jedni uważali, że tak, inni – że nie.

Na podstawie wywiadów można stwierdzić, że:

- a) nawet osoby z wąskiego kręgu uczonych, dziennikarzy itp. **nie mają wystarczająco pełnej wiedzy** na temat zasad i mechanizmów systemu emerytalnego; panuje w tej dziedzinie wiele niejasności i sprzeczności, wynikających również z różnic między „starym” i „nowym” systemem, z niejasnych pojęć (np. notorycznie mylono pracę w ciężkich warunkach z pracą w szczególnych warunkach – jako podstawę uprawnień do wcześniejszej emerytury; mylono też pojęcie emerytury pomostowej itp.); badani sami podkreślali, że system jest trudny, zawły, wciąż się zmienia, media „dezinformują”, politycy „ideologizują” – więc naprawdę trudno jest zbudować sobie racjonalne stanowisko;
- b) wydaje się też, że systemem emerytalnym interesują się jedynie te osoby, które muszą (z racji wykonywanej pracy), lub które są niejako „pasjonatami” i samodzielnie studiują problem; sami badani podkreślali, że w ogóle w Polsce ludzie zaczynają się interesować systemem emerytalnym dopiero wówczas, gdy sami wybierają się na emeryturę. Z jednej strony, powodem jest przypisywany kwestii emerytalnej stopień trudności: w zasadzie, zrozumieć mogą jedynie wysokiej klasy specjaliści. Z drugiej – problem emerytur jest w Polsce – mimo zmiany systemu, pozycjonowany jako problem państwa, instytucji, a nie „ludzi”. Ludzie są beneficjentami systemu emerytalnego – **emerytury to „czarna skrzynka”**, i nikt nie interesuje się, co jest w środku. Tym bardziej więc trudno wyrobić sobie racjonalne stanowisko: problem jest trudny, specjalistyczny, z dziedziny „wyższej ekonomii”. Kilku dobrze poinformowanych badanych przewiduje w związku z tym, że gdy pojawią się pierwsze wypłaty z nowego systemu (kiedy ludzie otrzymają znacząco niższe świadczenia), stworzy to ogromny problem społeczny, którego ofiarą może paść nowy system;
- c) w dziedzinie problematyki rynku pracy oraz systemu emerytalnego **dominują stereotypy i silnie zideologizowane kategorie myślenia** – gorzej poinformowani badani często posługiwali się takimi stereotypami, podkreślając, że sami nie wiedzą, czy to prawda, czy nie. Lepiej poinformowani badani wprost wskazywali – jako na jeden z głównych problemów, działania mediów oraz polityków, tworzących kompletnie fałszywy obraz i nierealne oczekiwania; niektórzy wskazywali też na kampanie reklamowe towarzystw ubezpieczeniowych („szczęśliwi emeryci na

Hawajach”) jako na źródło nierealnych oczekiwań i przeświadczeń, które w dodatku „uśpiły czujność” społeczną;

- d) w myśleniu o problemach dezaktywizacji i emerytur, dominują **dwie przeciwstawne perspektywy**. Szczególnie eksperci dobrze znający system, mieli tendencję do bardzo racjonalistycznego obrazu ludzi: sterowanie parametrami systemu, manipulowanie kosztami i korzyściami, zachęty finansowe traktowali jako wystarczające, żeby zmienić zachowania ludzi. Z kolei osoby słabiej znające system, w szczególności z organizacji pozarządowych, mają skłonność do lokowania wszystkich przyczyn zachowań ludzkich w sferze psychologii: zwracają uwagę na „mentalność”, „brak etosu pracy”, „socjalistyczne nawyki”. Niezwykle rzadko pojawia się całościowe myślenie o systemie emerytalnym i dezaktywizacji w kategoriach procesów i mechanizmów społecznych.

Można więc już na podstawie wywiadów z ekspertami stwierdzić, że materia jest niezwykle złożona: jeśli takie problemy mają eksperci, to prawdziwym wyzwaniem jest komunikowanie kwestii związanych z systemem emerytalnym zwykłym ludziom.

## **2. Osoby w wieku okołomerytalnym na rynku pracy**

Większość ekspertów jednoznacznie stwierdzała, że osoby w wieku okołomerytalnym poddawane są złożonemu splotowi sprzecznych bodźców, z których większość jednak tworzy dla większości z nich **zachęty do dezaktywizacji**.

- a) produktywność osób w wieku okołomerytalnym w zakładach pracy

W większości branż osoby starsze są mniej produktywne. Składają się na to:

- spadek wydolności fizycznej i psychofizycznej (problemy ze zdrowiem); choć część ekspertów podkreślała, że nie jesteśmy bardziej schorowani od Francuzów czy Niemców – raczej jest „społeczne przyzwolenie” na taką definicję sytuacji, ogólna medialna „teza” odnośnie złego stanu zdrowia; nie uczy się też ludzi zdrowego trybu życia (wg jednego z ekspertów, „przecież taki dbający o siebie sześćdziesięciolatek to mężczyzna w pełni sił!”)

- spadek motywacji – działający na zasadzie samospełniającej się przepowiedni (pracownik zakłada, że odejdzie na emeryturę, więc powoli psychicznie się wycofuje); wynika to z faktu, że emerytura postrzegana jest jako „przywilej”, „nagroda” po ciężkim życiu
- spadek motywacji ponieważ pracownik zakłada, że zakład pracy nie zechce go zatrzymać – często odczytuje subtelne sygnały; pracodawcy często dają sygnały tego rodzaju (ponieważ opłaca im się zatrudnić nawet tę samą osobę ale już jako emeryta)
- ogólnie bardziej powolne tempo pracy, niechęć do „spinania się”, rywalizowania, „sprawdzania się” – jak wskazywało wielu ekspertów, często spowodowane brakiem perspektyw (awansu, podwyżki), ale także nawykami z minionej epoki
- bariera nowoczesnych technologii i nowoczesnych kompetencji (znajomość języków, kultura kontaktu z klientem, praca zespołowa): np. mimo przyuczenia do komputera wciąż praca z ołówkiem w ręku czy odstraszenie klientów w sklepie

W istocie rzeczy jednak, problem nie polega na niskiej produktywności starszych pracowników, ale na braku strategii ich wykorzystywania. Niemal wszyscy eksperci zgodnie podkreślali, że **nie umiemy zagospodarować zasobów pracy osób w wieku emerytalnym** (i emerytów). Po pierwsze, pracodawca trzyma ich latami w tym samym miejscu (ta sama praca) – zamiast zarządzać wiekiem przez przenoszenie pracowników do różnych prac. Pozwoliłoby to uniknąć wypalenia (niechęci, spadku motywacji), ale też wielu chorób. Po drugie, nie oferuje się pracownikom odpowiednio wcześnie jakiejś perspektywy „kariery” – ze wskazaniem możliwości zmiany stanowiska pracy w starszym wieku, uelastycznienia czasu pracy, perspektyw finansowych. Po trzecie, nie dbamy o podniesienie kultury pracy i jakości miejsca pracy tak, by pracownicy w mniejszym stopniu tracili siły i zdrowie.

Należy zaznaczyć, że sytuacja osób starszych różni się zasadniczo w różnych branżach (zawodach): w niektórych nie ma mowy o spadku produktywności (np. profesura uniwersytecka), w innych – ten spadek jest bardzo widoczny (prace fizyczne).

#### b) produktywność: mężczyźni i kobiety

Paradoksalnie, jeśli eksperci w ogóle dostrzegali różnice w produktywności kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym, to była to **różnica na korzyść kobiet**. Z jednej strony, jest to efekt prac wykonywanych przez kobiety (rzadziej w ciężkich fizycznych pracach,

częściej w obsłudze, biurze, pracach „umysłowych”). Ważniejszy jest jednak powód drugi: kobiety, odciążone w starszym wieku od obowiązków domowych są naprawdę zaangażowane w pracę i chcą coś robić – w pewnym sensie, przeżywają drugą młodość. O ile więc mężczyźni szybciej się „zużywają” fizycznie i psychicznie, o tyle kobiety – łapią około 50-tki drugi oddech. Są też bardziej dyspozycyjne, odpowiedzialne. Różnice w produktywności kobiet i mężczyzn bardziej są widoczne w młodszym wieku – około 30-tki, przy przesunięciu wieku rodzenia dzieci, kobiety są wyjątkowo obciążone obowiązkami rodzinnymi. Żaden jeden z ekspertów nie chciał wprost przyznać, że około 30-tki jest różnica na korzyść mężczyzn. Większość ekspertów unikała tematu różnic w produktywności kobiet i mężczyzn lub wekslowała na grunt równości płci.

#### c) starsi pracownicy – zalety i słabości

Starsi pracownicy są zdecydowanie bardziej wartościowi od młodych pod następującymi względami: mają doświadczenie (praktykę), są silnie związani z pracą i zakładem pracy, są bardziej odpowiedzialni/stabilni, nie są nastawieni (jak młodzi) przede wszystkim na awans, pieniądze – nie mają takiej presji na zbudowanie pozycji jako młodzi i takich obciążeń rodzinnych, są spokojniejsi – mniej emocjonalni. Z kolei ustępują młodym pod względem skłonności do uczenia się, gorzej radzą sobie z nowoczesnymi technologiami, często są mało mobilni i otwarci na nowości.

Jednak niemal wszyscy eksperci podkreślali, że jest to w dużej mierze nieuzasadniona generalizacja (jest różnie, zależy od osoby, branży, szefa) i trudno powiedzieć, na ile jest to wykreowany przez wczesne lata 90-te stereotyp – w tamtym czasie wyjątkowo źle mówiło się o starszych pracownikach. Podkreślali, że nie ma żadnych dobrych, obiektywnych danych, które pozwoliłyby „zmierzyć” różnice między starszymi i młodszymi pracownikami. Podkreślano też ogólnie negatywny obraz osób starszych w Polsce, i brak działań na rzecz pozytywnego wizerunku (w reklamach starsze osoby pojawiają się wyłącznie jako konsumenci Geriawitu i żelu na ból stawów).

#### d) stosunek pracodawców do osób w wieku okołoemerytalnym

W powszechnym odczuciu, pracodawcy nie traktują jednakowo starszych i młodszych pracowników. W starszych pracownikach się nie inwestuje zakładając z góry, że i tak niedługo przejdą na emeryturę; rzadziej się ich szkoli (choć często oni sami nie chcą się

szkolić, szczególnie mężczyźni z uwagi na „dumę”), raczej się ich nie awansuje – zresztą, większość pracowników w wieku okołoemerytalnym jest już u szczytu swojej kariery zawodowej – jeśli nie osiągnęli kierowniczego stanowiska do tej pory, to raczej już go nie osiągną.

Wymaga się jednak od nich tyle samo, co od innych i chętnie powierza się im odpowiedzialne prace (por. wyżej – są bardziej odpowiedzialni). Tym bardziej, że **starsi pracownicy są kosztowni**: nie można ich zwolnić (ochrona w ostatnich latach), mają już stosunkowo wysokie pensje (często dodatki za staż pracy). Młodzi pracownicy są tańsi – można im mniej zapłacić, wziąć na staż, liczyć na ich chęć wykazania się (rywalizacja, inwestowanie w karierę). **Nie ma jednak tendencji do zwalniania pracowników w wieku okołoemerytalnym. Jednocześnie jednak nie zatrzymuje się tych, którzy chcą przejść na emeryturę.**

Dla pracodawcy (i pracownika też!) optymalnym rozwiązaniem jest, gdy pracownik przejdzie na emeryturę, ale pozostanie w zakładzie – pracodawca ma taniego (niektórzy z ekspertów twierdzili nawet – wbrew stanowi faktycznemu – że o ile płaca nie przekroczy kwoty 3 000 złotych, od jego płacy nie płaci się składki) i dobrego (sprawdzonego) pracownika, a pracownik ma świadczenie i dochód z pracy, zwykle przy mniejszym obciążeniu pracą. Zdarza się jednak, że pracownik ma tak unikalne kwalifikacje (lub wykonuje rzadką specjalność), że pracodawca stara się go powstrzymać przed przejściem na emeryturę.

Traktowanie starszych pracowników jest więc **podyktowane względami ekonomicznymi**, a nie jakimś szczególnie negatywnym stosunkiem do wieku – po prostu na rynku pracy są zachęty do takiego właśnie stosunku do nich. Podkreślano jednak, że ta sytuacja może się zmienić, z uwagi na migracje młodych. Zmieni się też, kiedy wiek okołoemerytalny osiągnie następne pokolenie: aktualne pokolenie ma jeszcze w dużej mierze socjalistyczną biografie zawodową: niska mobilność, zasiedzenie w tym samym zakładzie pracy.

e) starsi pracownicy na rynku pracy – podsumowanie

Na sytuację osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy składa się kilka czynników:

- ukształtowany w socjalizmie wizerunek trajektorii zawodowej z emeryturą jako przywilejem, nagrodą za ciężką pracę; emerytura jest postrzegana jako naturalny, w ogóle niepoddawany refleksji etap w życiu: na emeryturę po prostu się idzie niejako „z



automatu”, i już; również dzisiaj nie ma żadnej debaty, która mogłaby złamać tę oczywistość, jaką jest emerytura w określonym wieku;

- przypadające na początek lat 90-tych masowe wypychanie ludzi na emeryturę, z niezwykle negatywnym obrazem ich kompetencji, podejścia do pracy („homo sovieticus”) – od tych czasów osoby starsze mają z jednej strony świadomość tego wizerunku, z drugiej zaś – czują się niepewnie na rynku pracy;
- brak pomysłu i strategii – tak po stronie państwa, jak pracodawców, na wykorzystanie zasobów pracy ludzi w wieku emerytalnym; wręcz skonstruowanie zachęt do opuszczania rynku pracy, i to zarówno po stronie pracownika, jak pracodawcy;
- mechanizm „samospelniającej się przepowiedni”: ponieważ pracodawca zakłada, że pracownik odejdzie na emeryturę po osiągnięciu uprawnień – nie inwestuje w niego, co jest sygnałem dla pracownika, że „czas się zbierać na emeryturę”; i odwrotnie – pracownik zakłada, że pracodawcy na nim nie zależy, więc się specjalnie nie przykłada do pracy;
- rzeczywiste dynamiczne przekształcenia rynku pracy, wzrost popytu na nowoczesne kompetencje i umiejętności – co ewidentnie działa na niekorzyść starszych pracowników (również i tu uruchamia się samospelniająca się przepowiednia)
- długotrwały kryzys na rynku pracy, z wysokim bezrobociem, co dodatkowo wytworzyło u osób starszych z jednej strony brak poczucia bezpieczeństwa, z drugiej zaś – przekonanie, że nie są w stanie na rynku pracy skutecznie konkurować z młodymi

### **3. Przechodzenie na emeryturę – mechanizmy decyzyjne**

Zdaniem wszystkim ekspertów, w samym systemie oraz sposobie jego wdrażania zawarte są jednoznaczne zachęty do przechodzenia na emeryturę po osiągnięciu uprawnień. Są to zachęty różnego rodzaju, poniżej wylistowane od podawanej jako dominująca:

- a) niestabilność prawa, niedokończenie reformy

Ciągłe zmiany powodują, że ludzie decydują się na przejście na emeryturę w obawie, że może być gorzej – gorsze wyliczenia, niższe świadczenie, wydłużenie wieku (o tym się intensywnie

dyskutowało, zdaniem ekspertów, za czasów J. Hausnera). Dotyczy to w szczególności emerytur wcześniejszych – każda dyskusja o ich likwidacji generuje falę młodych emerytów.

b) niestabilność lub stagnacja rynku pracy, szczególnie poza dużymi miastami

Obawa przed utratą pracy (emerytura jest czymś pewnym) powoduje, że ludzie decydują się szczególnie na wcześniejsze emerytury. Przejście nie zamyka drogi do pracy bez zawieszania świadczeń, więc nie traktuje się go jako decyzji ostatecznej: jednak w tym wieku trudno znaleźć pracę, szczególnie na małych lokalnych rynkach, więc ostatecznie osoba trwale się dezaktywizuje.

c) dostępność prac w „szarej strefie”

Wielu ekspertów wskazywało atrakcyjne możliwości dorabiania na emeryturze – np. kobiety jadą za granicę świadczyć usługi opiekuńcze. Finansowo, jest to bardzo korzystne – a i emeryci są chętnie zatrudniani (bardziej odpowiedzialni, pracują taniej, mają doświadczenie)

d) zachęty dla pracodawcy

Zatrudnienie emeryta jest tańsze – z uwagi na brak oskładkowania. Ma się więc dobrego pracownika tanio, i w dodatku łatwo go zwolnić (również z psychologicznego punktu widzenia)

e) dobra relacja świadczeń do płac, w segmencie prac niskopłatnych

To tworzy zachęty dla pracowników niskokwalifikowanych, którzy skądinąd są najbardziej zmęczeni pracą (ciężka, bez szans na awans, nudna). Po odjęciu kosztów uzyskania przychodu (bilety na dojazd, lepsze ubranie) finansowo emeryt nie odczuwa znaczącego pogorszenia, a nawet przeciwnie (często ma się lepiej)

f) w przypadku kobiet: świadczenia dla rodziny

Kobiety podlegają silnej presji na dezaktywizację z uwagi na niedostatek usług opiekuńczych (żłobki, przedszkola, pomoce domowe, opieka nad starszymi). Wskazywano też oczekiwania

kulturowe i stereotypy, a także większe zmęczenie kobiet (przez lata pracujących i w domu, i w pracy)

g) zmęczenie pracą, niski etos pracy, stan zdrowia

Należy podkreślić, że – co zaskakujące, eksperci częściej wskazywali na mechanizmy systemowe, niż na mentalność ludzi czy przyczyny psychologiczne. Kilku ekspertów podkreślało – wręcz przeciwnie, że Polacy nie są bardziej schorowani niż inne narody.

**W dezaktywizacji czynnikiem dominującym jest z jednej strony niestabilność systemu (emerytura jako zabezpieczenie na wypadek zmian zasad, utraty pracy), z drugiej zaś – jest to po prostu korzystne finansowo i dla pracownika, i pracodawcy. System (stary) jest hojny, nieszczelny, pełen przywilejów. Ludzie zachowują się racjonalnie.**

Nawet w przypadku kobiet są to dominujące przyczyny: świadczenie usług dla rodziny było wymieniane jako powód (jedyne) specyficzny dla kobiet, ale nie uznawano go za dominujący mechanizm dezaktywizacji.

#### **4. Los emeryta – straty w wyniku przejścia na emeryturę**

**Straty finansowe** (pogorszenie dochodu) nie były oceniane jednoznacznie. Kilku ekspertów wskazywało, że emerytom w Polsce powodzi się relatywnie dobrze, lepiej niż młodym małżeństwom. Szczególnie korzystne są emerytury dla osób, które zarabiały poniżej przeciętnej – zauważalnie tracą jedynie osoby o wysokich dochodach. Jednocześnie wskazywano, że emeryci zostali „upolitycznieni” – również przez media (ciągłe pokazywanie starszych osób, których nie stać na leki). Problemem jest też wprowadzenie Zachodniego kontekstu odniesienia, również za sprawą intensywnych kampanii reklamowych prowadzonych swego czasu przez otwarte fundusze emerytalne: z perspektywy emerytury w Szwecji (ostatnio wielki artykuł na pierwszej stronie „Faktu”) nasze faktycznie są niskie. Problemem jest również to, że emerytów traktuje się jako jedną grupę – a ich sytuacja finansowa jest zróżnicowana, również zależnie od wielkości gospodarstwa domowego (jednoosobowe lub dwuosobowe).

Większość ekspertów uznawała jednak, że sytuacja materialna polskich emerytów nie jest dobra, choć może nie jest tragiczna. Z pewnością jednak nie ma mowy o obniżaniu świadczeń (choć już indeksacja – narzędzie polityczne i wyborcze, jest nieszczęściem dla systemu). Tak czy inaczej, utrata dochodu z pracy nie jest największym kosztem przejścia na emeryturę.

**Straty „społeczne”** – utrata kontaktów z ludźmi, marginalizacja, są bardziej dotkliwe, szczególnie dla mężczyzn. Towarzyszy im pogorszenie zdrowia i stanu psychicznego – brak codziennej mobilizacji, pustka, brak pomysłu na spędzanie czasu. Ludzie nie mają świadomości konsekwencji społecznych, psychologicznych, a nawet finansowych przejścia na emeryturę. Przeciwnie – panuje idylliczna wizja emerytury jako zasłużonej wolności i wypoczynku po latach ciężkiej pracy. Konfrontacja z rzeczywistością rodzi frustrację, która w dużej mierze przekłada się na roszczenia. Jeśli bowiem emerytura nie spełnia naszych oczekiwań – to ktoś jest temu winien. Podkreślano, że w Polsce nie ma żadnej kampanii społecznej dotyczącej „życia na emeryturze”, poradników, ofert dla osób starszych (choćby w organizacjach pozarządowych). Jednocześnie zaś – nie mamy strategii zagospodarowywania emerytów (uniwersytety III wieku, działalność w organizacjach społecznych). Emeryci stają zmarginalizowaną grupą społeczną.

Wizerunek emeryta w potocznej percepcji jest, zdaniem ekspertów, jednoznacznie negatywny – „emeryt” jest deprecjonującym epitetem (nic mu się nie chce, ogląda telewizję, „pasożyt”, „moherowy берет”). **Wokół emerytów rysuje się konflikt społeczny.** Z jednej strony, emeryci traktują swoje świadczenia jako należne im po latach pracy („nikt im nie robi łaski”, wypracowali sobie), czują się pokrzywdzeni niskimi emeryturami i zgłaszają kolejne roszczenia. Z drugiej strony – obciążenia płac powodują u pracujących poczucie, że „utrzymują oni” emerytów. Jak wskazywali lepiej poinformowani eksperci, bierze się to z **całkowicie błędnego rozumienia istoty świadczenia**, jakim jest emerytura. Panuje przekonanie, że emerytura to coś, co człowiek sobie „składa” jak w banku, a potem sobie odbiera. Stary i nowy system zachodzą na siebie potęgując nieporozumienia.

Emeryt jest też traktowany jako pracownik gorszej kategorii przez pracodawców – pracodawcy, którzy decydują się na zatrudnienie emeryta starają się zminimalizować koszty tego zatrudnienia (możliwie niskie wynagrodzenie, brak dodatkowych świadczeń), i nie są skłonni inwestować w niego i w jego stanowisko pracy. Oczywiście, nie dotyczy to emerytów o wysokich, unikalnych kompetencjach, którzy zostają w swoim poprzednim zakładzie pracy. Negatywny wizerunek emeryta potęgują politycy, którzy z jednej strony dramatyzują dla celów politycznych jego los (samotność, bezradność, bieda), z drugiej zaś – „rozwalają”, jak

mówili niektórzy eksperci, system i budżet państwa dla pozyskania ich głosów (np. indeksacja): emeryci stanowią pokąźną i zdyscyplinowaną grupę wyborców.

W Polsce potrzebna jest rzeczowa, przyjazna (zrozumiała dla normalnych ludzi, nie-specjalistów) debata o emerytach i emeryturze. Aktualnie temat jest zideologizowany – zdaniem ekspertów, i w zasadzie podstawowe fakty są nieznanne ani samym zainteresowanym emerytom, ani szerszej opinii publicznej.

## **5. Wcześniejsza emerytura**

Oceniono ją jednoznacznie negatywnie, a za powody przechodzenia uznano prosty fakt – że po prostu jest taka możliwość. Ponadto, wcześniejsza emerytura jest dla wielu grup bardzo korzystna finansowo – z uwagi na możliwość dorabiania, również na czarno (np. korepetycje w przypadku nauczycieli).

W zasadzie bez wyjątku opowiedziano się za jej zniesieniem, na rzecz innych mechanizmów rozwiązania problemu wczesnej utraty zdolności do wykonywania pracy. Przy okazji okazało się, że wielu ekspertów miało problemy z precyzyjnym określeniem pracy „w szczególnych warunkach” – poza oczywistymi przykładami pilotów, górników przodowych. Wskazywano, że:

- a) „szczególne warunki” są często po prostu efektem braku dbałości o warunki pracy, więc trzeba precyzyjnie określić warunki faktycznie nieusuwalne (np. faktycznie nie da się zmienić wymogów wobec pilota);
- b) nie ma żadnego powodu sądzić, że człowiek, który nie może już pracować jako baletnica czy pilot, w ogóle nie nadaje się do żadnej pracy; problemem jest tu brak planowania karier i po prostu zarządzania personelem
- c) taka osoba powinna zmienić pracę na inną, ale pracodawca powinien ją do tego przygotować wcześniej (również w sensie szkoleń)
- d) z pewnością zamiast wcześniejszej emerytury lepiej jest sfinansować zmianę kwalifikacji zawodowych: skądinąd, w dobie elastyczności, nie jest to nic nadzwyczajnego (nie idzie o jakieś wyjątkowe kwalifikacje)

Emerytura pomostowa jest rozwiązaniem w szczególnych tylko przypadkach – kiedy wczesna utrata zdolności do wykonywania pracy uniemożliwia każdą inną pracę. Wtedy powinien to finansować lub współfinansować pracodawca i pracownik: zdaniem większości ekspertów,

składki emerytalne tej grupy zawodowej powinny być wyższe. Nie ma powodu, żebyśmy wszyscy dopłacali do np. nauczycieli.

Podsumowując, należy znieść wcześniejsze emerytury, inwestując za to w planowanie karier i zmianę kwalifikacji. Jeśli by jednak miały pozostać, koszty powinni ponosić tylko ci pracodawcy i pracownicy, którzy byłiby objęci prawem do wcześniejszych emerytur.

Rozwiązanie z systemem częściowych emerytur - jeśli by pracownicy osiągając pewien wiek zmniejszali wymiar czasu pracy zamiast zaprzestawać pracy, nie znalazło zwolenników. Podstawowy powód – to skomplikowanie systemu emerytalnego, tworzące nowe luki i możliwości do „rozsadzenia” systemu. Ponadto, jeśli ktoś traci zdolność wykonywania tej właśnie pracy – to nie powinien jej wykonywać nawet w zmniejszonym wymiarze czasu.

## **6. Jak zniechęcać do (wczesnego) przejścia na emeryturę?**

Najlepiej – **finansowo**. Z jednej strony, **obniżenie relacji świadczeń do płac**. Na to jednak nie będzie ani przyzwolenia społecznego, ani woli politycznej. Jedynie dwóch ekspertów było zdania, że i tak należy to zrobić – wbrew pozorom (były takie przykłady w innych krajach) jak się coś już robi, to ludzie muszą to zaakceptować. Łatwiej jest zniechęcać do wcześniejszego przejścia na emeryturę, po prostu uzależniając wysokość świadczenia od wieku przejścia. To nie napotka oporu społecznego, bo pozostawia wolność wyboru i dotyka rozproszoną grupę; ponadto nie jest to „zabieranie biednym emerytom”.

Z drugiej strony, należy stworzyć system **pozytywnych zachęt finansowych** – korzyści dla osób starszych z pozostania w pracy, np. (często wymieniane), w postaci obniżenia oskładkowania. To zachęci również pracodawców – opcja zatrudnienia emeryta (osoby zdezaktywizowanej) **z uwagi na wysokie oskładkowanie stanie się mniej atrakcyjna w porównaniu z opcją zatrzymania tej osoby dłużej jako pracownika**. Wydaje się, że nie ma tu barier przyzwolenia społecznego. Żaden z ekspertów nie wskazał też na dodatkowe koszty ekonomiczne (w porównaniu z sytuacją świadczenie + praca bez oskładkowania).

W wymiarze bodźców nieekonomicznych, najważniejsze jest **ustabilizowanie** systemu emerytalnego: dokończenie reformy (do dziś nie wiadomo, jak wypłacane będą świadczenia z II filaru). Właśnie niepewność jest głównym motywem decyzji o przejściu na emeryturę.

Kluczowe jest też informowanie: należy uświadamiać ludziom koszt przejścia na emeryturę (stratę finansową) – i będzie to szczególnie ważne w nowym systemie. Zdaniem ekspertów, ludzie nie mają pojęcia, jak niskie będą wypłaty w nowym systemie, a szczególnie – w II filarze. ZUS przygotowuje wysłanie takiej informacji – wspomniało o tym 2 ekspertów, i zdaniem obydwu – będzie to szok w skali kraju. Ludzie nie zdają sobie też sprawy z długoterminowych konsekwencji finansowych wcześniejszej emerytury.

Niektórzy eksperci wspominali również o oddziaływaniu na etos pracy i postawy wobec pracy, promowanie pozytywnego wizerunku starszych pracowników (kampania społeczna), bardziej racjonalne „zarządzanie wiekiem”. Przedstawiciele organizacji kobiecych wskazywali też rozwój rynku usług domowych i opiekuńczych, dla zdjęcia z „babć” presji na dezaktywizację. Wydaje się jednak, że wszyscy byli zgodni co do tego, że ludzie zachowują się racjonalnie – więc kluczowe są motywy finansowe pod warunkiem, że zostaną jasno zakomunikowane (i zrozumiane).

## **7. Stopień poinformowania o systemie emerytalnym opinii publicznej**

Jest żaden, a nawet gorzej – jest dezinformacja i chaos informacyjny (sprzeczne informacje). Ludzie nie zdają sobie sprawy ze związku między wiekiem przejścia na emeryturę a wysokością świadczeń – a więc że będzie im się opłacało dłużej pracować. Nie zdają sobie sprawy z faktycznej wartości świadczeń z II filaru – a w błąd wprowadzają ich informacje z Funduszy o wartości jednostek uczestnictwa. Przedsiębiorcy (samozatrudnieni przede wszystkim) nie zdają sobie sprawy, że opłacanie minimalnej składki graniczy z samobójstwem. Ludzie nie otrzymują informacji z ZUS odnośnie przyszłego świadczenia, a z uwagi na problemy z rachunkami w ZUS, nie wiedzą często, jakie środki mają zgromadzone na koncie. Nie oszczędzają w III filarze (IKE) – eksperci w ogóle wskazywali na niską zdolność samooszczędzania w Polsce.

Dwóch ekspertów wskazało, że jest to naturalny okres przejścia między systemami – w Polsce dodatkowo skomplikowany przez zmiany wprowadzane na bieżąco oraz wciąż nierozstrzygnięte niejasności. System zacznie urealnian się – a tym samym oddziaływać na zachowania i decyzje, dopiero kiedy zacznie wchodzić w życie. Aktualnie na emeryturę wciąż odchodzą osoby objęte „starym” systemem – nowy pozostaje abstrakcją tym bardziej, że

młodzi ludzie nie myślą jeszcze o emeryturze. Jest już jednak najwyższy czas, żeby zacząć prowadzić akcje i kampanie informacyjne: proste „słupki” pokazujące wysokość emerytury, jeśli zostanie się w pracy dodatkowy rok itp.

Należy podkreślić, że nowy system jest zdaniem ekspertów bardzo dużą zmianą: wymaga on od ludzi nie tylko wzięcia odpowiedzialności za swoją emeryturę dając im jednocześnie znacznie większą wolność, ale również zmiany postawy wobec emerytury. Idzie o to, że trzeba zacząć ją planować bardzo wcześnie – w zasadzie od początku kariery na rynku pracy. Z tym może być problem – dopiero, kiedy pokolenie „pionierów” nowego systemu przeżyje swoje katastrofy, płacąc ogromną cenę za niefrasobliwość, pracę na czarno itp., do świadomości społecznej zacznie przebijać się prawda o istocie nowego systemu. Zdaniem ekspertów, będzie to moment kryzysowy, na który już musimy się przygotowywać.

## **8. Więcej emerytów, mniej pracujących: jak rozwiązać ten problem?**

Zdecydowanie nie poprzez zwiększanie składek: są i tak wysokie, odbiłoby się to na aktywności przedsiębiorców bardzo negatywnie (jedynie jeden ekspert był zdania, że koszty pracy nie są u nas tak wysokie, jak się mówi). I nie poprzez zmniejszanie relacji świadczeń do płac: to już z kolei ze względów społecznych bądź politycznych, a nie ekonomicznych. Jedynie jeden ekspert był zdania, że trzeba tak postąpić – tym bardziej, że przygotowało by to ludzi do nowego systemu (psychicznie).

Jednoznacznie więc jedynym rozwiązaniem jest wydłużenie wieku emerytalnego, z następujących względów:

- a) ludzie się kształcą, i coraz później zaczynają pracę – jest oczywiste, że należy w związku z tym odpowiednio wydłużyć wiek emerytalny;
- b) ludzie coraz dłużej żyją i coraz dłużej zachowują sprawność (zdolność do pracy);
- c) należy sobie przypomnieć (jedynie 3 głosy), że oryginalnie emerytura była świadczeniem dla osób, które nie są zdolne do pracy z uwagi na podeszły wiek, a nie dla osób, które po prostu osiągnęły dany wiek;
- d) zmienia się struktura rynku pracy, jest coraz mniej zajęć, które wymagają „bycia młodym”; w większości prac wiek nie ma lub nie powinien mieć znaczenia;
- e) aktualny wiek nie ma żadnego uzasadnienia, i jest wbrew trendom w Europie;



Wydłużenie wieku emerytalnego jest preferowane i przez ekonomistów, i polityków, i polityków społecznych. **Wszyscy wiedzą, że nie ma innego wyjścia** – że musimy to zrobić. Społecznie również preferowane jest to właśnie rozwiązanie – w sensie, że jest ono najlepsze społecznie. Wiadomo jednak, że podniesie się okropna wrzawa – już mieliśmy jej przedsmak kilka razy. Ponieważ więc żyjemy w permanentnym okresie wyborów, nikt nie ma odwagi wprowadzić tego rozwiązania.

### **9. Prawo do pracy zawodowej, jeśli pobiera się emeryturę**

Większość ekspertów uznała, że tak – emerytura nie powinna być nigdy decyzją nieodwracalną. W nowym systemie aktywność zawodowa emerytów (podejmowanie pracy i zawieszanie świadczeń, łączenie pracy z pobieraniem świadczeń) będzie stymulowana w sposób naturalny: przez namacalny efekt finansowy. Oznacza to, że również aktualnie można zachęcić emerytów do powrotu na rynek pracy jedynie bodźcami finansowymi: poprzez możliwość poprawienia sobie wielkości świadczenia na przyszłość. Innymi słowy, nie powinno to być „dorabianie” do emerytury, ale „inwestowanie” w podwyższenie emerytury. Zdecydowanie każda praca emeryta powinna być oskładkowana, nie powinno być wyjątków. Należy zachęcać młodych emerytów do zawieszania świadczeń i powrotu na rynek pracy: zależy to od szans na poprawę sytuacji (dobre zarobki, możliwość awansu). Wydaje się, że właśnie aktualny wzrost wynagrodzeń w połączeniu z brakami pracowników powinien ich „zassać” na powrót na rynek pracy – i to właśnie chyba się dzieje. Żadne inne bodźce nie pomogą: powrót na rynek pracy musi się po prostu opłacać, tak krótko, jak długoterminowo. Podobnie, nie trzeba żadnych dodatkowych bodźców, żeby emeryci łączyli pracę z pobieraniem świadczeń: musi im się to opłacać, i muszą o tym wiedzieć.

Ważna jest społeczna wiedza o warunkach powrotu na rynek pracy: ludzie muszą mieć świadomość tego, co tracą, a co zyskują – w prosty, jasny sposób. Muszą też mieć pewność, że system się nie zmieni lada moment. Problem powrotu na rynek pracy jest elementem szerszego, wskazywanego wciąż problemu: niestabilności warunków podejmowania decyzji, braku wiedzy oraz wiedzy nietrafnej (stereotypy, błędne informacje, złudzenia). Nie da się go rozwiązać w izolacji od innych problemów funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce.

### **10. Minimalny wiek emerytalny**

W nowym systemie emerytalnym wypłata znacznej części każdej emerytury dokona się na postawie indywidualnych oszczędności zgromadzonych przez poszczególne osoby w funduszu emerytalnym co spowoduje, że im wcześniej dana osoba przejdzie na emeryturę, tym mniejszy będzie jej wymiar. Większość ekspertów opowiedziała się za prawnym ustaleniem minimalnego wieku. Główny argument to „zagrożenia” płynące dla społeczeństwa (i budżetu) ze strony osób decydujących na wczesne przejście na emeryturę mimo niskich świadczeń. Są to potencjalni klienci ośrodków opieki społecznej – którym trzeba będzie dopłacać do świadczeń. Tylko dwie osoby opowiedziały się za nieustaleniem wieku minimalnego, motywując to zwiększeniem wolności decydowania oraz uproszczeniem systemu.

Minimalny wiek powinien być taki sam dla kobiet i mężczyzn. Główny argument podawany przez ekspertów był dość przewrotny: nie ma żadnego powodu, dla którego miałyby być różny. Wiele osób wskazywało nawet, że z logicznego punktu widzenia – biorąc pod uwagę fakt, że kobiety z reguły mają „przerwy” w aktywności zawodowej z powodów rodzinnych, to może nawet kobiety powinny mieć nieco dłuższy niż mężczyźni. Ponieważ jednak w minimalnym wieku idzie raczej o zabezpieczenie ludzi przed ich własnymi nierozsądnymi decyzjami, to wszystkich powinno się zabezpieczać w ten sam sposób.

Zrównanie wieku minimalnego jest uzasadnione społecznie – jest elementem strategii równego traktowania. Nie da się podać żadnego rozsądnego powodu, że kobiety mają mieć krótszy wiek minimalny - po co więc wprowadzać sztuczne podziały podkreślające różnice między płciami.

## **11.      *Wiek emerytalny***

Wszyscy – nawet związki zawodowe wiedzą, że trzeba wyrównać wiek dla kobiet i mężczyzn. Główny argument to silnie dyskryminujące działanie nierównego wieku, zarówno bezpośrednie (niższe emerytury), jak pośrednie – nie inwestuje się w starsze kobiety tak, jak w starszych mężczyzn wiedząc, że krócej będzie ona przynosiła korzyści pracodawcy (pracowała). Zdecydowanie nie należy ustalać tego wieku na 62 lata – oznaczałoby to obniżenie wieku dla mężczyzn, a to nie jest dobre rozwiązanie. Koniecznością jest wydłużanie wieku, a nie skracanie. Podstawową barierą w przeprowadzeniu tego kroku jest silne upolitycznienie i ideologizacja tej kwestii. Jedynie pozyskanie społecznego poparcia –

kampania informacyjna, pozyskiwanie partnerów społecznych, w tym przede wszystkim organizacji kobiecych, mogłoby pomóc pokonać lęk przed politycznymi konsekwencjami takiego kroku.

Dlatego część ekspertów opowiedziała się za kilkoma kolejnymi krokami, które wiązałyby **wydłużanie wieku dla obu płci ze zmniejszaniem różnicy**. Podnoszenie dla obu płci wydaje się łatwiejsze niż jednorazowe wyrównanie, ponieważ dotyczy wszystkich (nie jest postrzegane jako odebranie „przywileju” jednej tylko grupie). Najłatwiej zacząć od np. 3 lat dla kobiet i 2 dla mężczyzn (63 dla kobiet, 67 dla mężczyzn).

## **12. KRUS**

Kwestia KRUSU wzbudziła więcej kontrowersji niż poprzednie. Wielu ekspertów przyznawało też, że nie czują się wystarczająco dobrze poinformowani i kompetentni, by wypowiadać się w tej kwestii. Wątki wspólne, co do których zgadzała się większość ekspertów, sprowadzają się do następujących punktów:

- a) zaopatrzenie dla rolników jest problemem społecznym, a nie tylko ekonomicznym. Po pierwsze, starsi rolnicy nie mają najmniejszych szans ani na znalezienie innej pracy (przekwalifikowanie się), ani na modernizację i utowarowienie swojego gospodarstwa; w istocie rzeczy ich emerytury są rodzajem zasiłku. Kilku ekspertów w związku z tym wprost postulowało, żeby zamiast KRUS powołać jednostkę specjalną opieki społecznej, która zajmie się pomocą (rozdzielaniem zasiłków) dla nieradzących sobie rolników (zamiast utrzymywać fikcję emerytury). Większość jednak uznawała, że w tej sytuacji istnienie KRUS jest koniecznością; nie możemy go zlikwidować ze względów społecznych. KRUS jest niewielką, taną jednostką, która dobrze spełnia swoje zadania – lepiej więc zachować KRUS niż komplikować strukturę ZUS (wprowadzając tam zupełnie inną racjonalność) lub powoływać jakąś inną jednostkę. Pojawiały się jednak również głosy, że rolnikom należy się właśnie jakiś rodzaj emerytury, ponieważ ponoszą oni znacząco większe koszty w różnych dziedzinach (np. dojazdy dzieci do szkół, kształcenie dzieci, dojazdy do ośrodków powiatowych); i jednocześnie państwo „oszczędza” na nich – nie biorą zwolnień lekarskich, nie biorą odszkodowań za choroby zawodowe, częściej umierają z uwagi na niski dostęp do badań profilaktycznych (np. rak szyjki macicy wśród kobiet ze wsi). Innymi słowy,

niemal wszyscy eksperci uznawali, że czy to ze względów solidarnościowych, czy sprawiedliwościowych, jakiejś części rolników należy się zaopatrzenie;

- b) wszyscy eksperci dostrzegali jednak, że grupa rolników zaczyna się silnie różnicować, i nie można wszystkich obejmować KRUS. Wskazywano na duże, towarowe gospodarstwa, które zdecydowanie powinny funkcjonować tak, jak wszyscy inni przedsiębiorcy. Powszechnie dostrzegano jednak problem braku systemu rejestracji działalności ekonomicznej w rolnictwie: nie istnieje podstawa pozwalająca obliczyć należny podatek. Postulowano w związku z tym wprowadzenie zasad rozliczania się rolników z fiskusem. Prowadzi to jednak natychmiast do problemów: jak odróżnić gospodarstwo „towarowe” od „nietowarowego”? Jakim kryterium kierować się decydując, który rolnik powinien płacić podatek? Zauważano, że takie rozwiązanie natychmiast sprowadzi do rolnictwa „szarą strefę” zatajania przychodów. Kolejny problem to rytm pracy w rolnictwie: z uwagi na to, że w pewnych okresach roku rolnik wyłącznie inwestuje (sadzi, sieje, hoduje), nie można go obciążyć podatkiem zaliczkowym. Pozostaje rozliczenie roczne – ale kiedy? W kwietniu jest akurat pora inwestowania, a nie zbiorów. Oznacza to, że wprowadzenie systemu opodatkowania jest problemem trudnym technicznie.
- c) Często wskazywano na możliwość opodatkowania dopłat unijnych, jak uchwytnych, zarejestrowanych pieniędzy. Również i tu pojawiały się jednak wątpliwości co do zasad, wysokości itp.
- d) Powszechnie też wskazywano, że KRUS jest systemem rodzącym wiele nieprawidłowości: zarejestrowanie jakiejś pozornej działalności rolniczej pozwala przenieść się do KRUS ludziom świetnie skądinąd prosperującym. Kilka osób wskazywało dziwne przepisy, które pozwalają zarejestrować się w KRUS np. hodowcom psów. Kwestia „warszawskich” rolników, którzy kupili ziemię dla uzyskania dopłat była również podnoszona przez większość ekspertów. Zdaniem wielu, rolnicy przepisują gospodarkę na dziecko i uzyskują świadczenie, a w rzeczywistości nadal pracują na roli

Podsumowując wątek KRUS, w zasadzie nikt nie potrafił powiedzieć, jak problem ten można rozwiązać. Wszyscy zgadzali się, że jest to kosztowny system, który obciąża resztę podatników (wpłaty do KRUS stanowią poniżej 10% wydatków), ale trudno jest go racjonalizować, i nie jest możliwa jego likwidacja – ze względów społecznych.

## **Podsumowanie**

Według ekspertów, na niewydolność systemu emerytalnego – kreującego zachęty do dezaktywizacji, pełnego nieszczelności, wyjątków, przywilejów dla wielu grup zawodowych, składa się kilka głównych czynników.

Podstawowym problemem jest **niestabilność systemu**, będąca efektem: (a) niezakończenia reformy – brak niezbędnych rozstrzygnięć, niedopełnienie warunków powodzenia reformy (np. Fundusz Rezerwy Demograficznej); (b) ciągłe zmiany, „dłubanie” w systemie przez kolejne ekipy, powodowane obawami politycznymi; (c) samego wreszcie faktu, że znajdujemy się w okresie przejścia ze starego na nowy system.

Kolejnym problemem jest **niedoinformowanie** – nie tylko szerokiej opinii publicznej, ale nawet dobrze wykształconych dziennikarzy, działaczy organizacji pozarządowych; czyli grup, które potencjalnie stanowią mogłyby narzędzie informowania społeczeństwa. Społeczeństwo mentalnie wciąż żyje w starym systemie, w którym emerytura jest zasłużonym przywilejem. Dodatkowym źródłem zamieszania oraz nierealistycznych oczekiwań były kampanie funduszy emerytalnych, które rozbudziły nową wizję emerytury „na Wyspach Kanaryjskich”, znaną z przekazów o życiu emeryta w krajach wysoko rozwiniętych.

Nowy system jest wciąż **nierealny** – nowe świadczenia nie są jeszcze wypłacane, więc nie ma też realnego społecznego doświadczenia, które mogłoby upowszechnić się kanałami nieformalnymi. Ludzie nie zdają sobie sprawy, jak odmienny jest nowy system, jak duże nakłada na nich obowiązki racjonalnego myślenia i planowania, do których nie są przyzwyczajeni. Zdaniem lepiej znających problem ekspertów, rozesłanie przez ZUS informacji o wysokości przyszłych emerytur – planowane na następny rok, będzie źródłem prawdziwego wstrząsu społecznego.

**Upolitycznienie** kwestii emerytur, w połączeniu z niestabilnością sytuacji politycznej, prowadzić będzie zapewne do braku odwagi w zakończeniu reformy, w tym podjęciu ważnych, niezbędnych decyzji. Dla wszystkich jest jasne, że trzeba wydłużyć (i dodatkowo w przyszłości zrównać) wiek emerytalny, wprowadzić wiek minimalny, zlikwidować poza wyjątkowymi przypadkami wcześniejsze emerytury, zreformować KRUS.

Nie ma jednak **społecznego przyzwolenia** na takie zabiegi. Nawet związki zawodowe, które – zdaniem ekspertów, dobrze rozumieją zagrożenia i potrzeby, nie mają odwagi otwarcie wesprzeć niepopularnych rozwiązań. W zasadzie dopiero urealnienie się nowego systemu takie przyzwolenie może spowodować, o ile nie zostaną poczynione jakieś zabiegi ad hoc: czyli dalsze „rozmontowywanie” jego oryginalnych założeń. Lepiej znający sprawę eksperci

mają taką właśnie wizję „sztukowania”, „ręcznego manewrowania”, które pojawią się pod naciskiem społecznej niezgody.

Potrzebna jest pilnie przyjazna, dobrze pomyślana kampania informacyjna, upowszechnianie zarządzania wiekiem wśród pracodawców, zmiana myślenia o emeryturze. A także – duża odwaga polityczna. Zdaniem niektórych ekspertów, zmiany trzeba wprowadzić i może się okazać, że ludzie bardzo szybko je zaakceptują – jeśli zrozumieją, że nie mają wyboru.

**W dezaktywizacji czynnikiem dominującym jest z jednej strony niestabilność systemu (emerytura jako zabezpieczenie na wypadek zmian zasad, utraty pracy), z drugiej zaś – jest to po prostu korzystne finansowo i dla pracownika, i pracodawcy. System (stary) jest hojny, nieszczelny, pełen przywilejów. Ludzie zachowują się racjonalnie.**