

Debata.

Reformy systemów emerytalnych w Polsce i Niemczech – sukcesy, porażki i przyszłość

W ramach konferencji odbyła się debata panelowa, poświęcona omówieniu sukcesów, porażek i przyszłości reform systemów emerytalnych w Polsce i Niemczech. W debacie wzięło udział trzech panelistów: Marek Góra, SGH, współautor reformy emerytalnej w Polsce, Jeremi Mordasewicz, przedstawiciel PKPP Lewiatan w Radzie Nadzorczej ZUS, Viktor Steiner, Freie Universität Berlin i DIW-Berlin. Zgodnie z planem czwartym panelistą miał być Edward Whitehouse, główny specjalista ds. emerytur w OECD. Niestety, ze względu na odbywające się w tym czasie we Francji protesty przeciwko planowanej reformie emerytalnej, nie udało mu się dotrzeć do Warszawy. Stanowi to dobry przykład, jak ważne są reformy emerytalne nie tylko dla specjalistów i polityków, ale również dla zwykłych obywateli. Debatę moderował Michał Myck, CenEA i DIW-Berlin. Transkrypcja została opracowana przez Grzegorza Kulę w taki sposób, by — zachowując charakter swobodnej rozmowy — usunąć wszelkie problemy pojawiające się przy wiernym zapisie języka mówionego.

- Michał Myck** Zapropowaliśmy, aby dyskusja została podzielona na dwie części. Najpierw poprosilibyśmy trzech panelistów (niestety Eda Whitehouse’a nie ma z nami), aby poświęcili około dziesięciu minut na omówienie osiągnięć, niepowodzeń i przyszłości reform emerytalnych w Polsce i w Niemczech, zwracając szczególną uwagę na wdrażanie reformy, długoterminową równowagę systemu finansowego i adekwatność oraz ryzyko, jakie widzą w odniesieniu do sukcesu reform. Następnie, po tych 30 minutach indywidualnej dyskusji, przeszlibyśmy do bardziej ogólnych kwestii, w zależności od tego, co okaże się być szczególnie ważne. Zaczniemy od prof. Steinera, a potem przejdziemy do omówienia polskich reform przez prof. Górę.
- Viktor Steiner** Dziękuję za zaproszenie, to dla mnie przyjemność być tutaj i przedstawić pewne przemyślenia związane z pracą, jaką wykonaliśmy nad tym projektem¹. Spróbuję skupić się na trzech kwestiach. Po pierwsze, jeśli chodzi o konkretne kroki wdra-

¹ Wspólny projekt badawczy DIW-Berlin i Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego pod nazwą „Ryzyko ekonomiczne, decyzje o oszczędnościach i emeryturze w sta-

zania reformy, mój kolega Johannes Geyer już przedstawił² rozwój różnych reform emerytalnych w Niemczech. Jedną z istotnych cech tych reform jest ich stopniowe wprowadzanie w relatywnie długim okresie. Jeśli chodzi o wdrażanie tych reform, w Niemczech wzbudziły one niewiele szerokich niepokojów politycznych. Najbardziej dotkliwą reformą była prawdopodobnie ta z roku 1992, która wprowadzała wskaźniki zmniejszające świadczenia przy wcześniejszym przejściu na emeryturę. Możemy jedynie spekulować na temat tego, czy Niemcy zdawali sobie sprawę z potrzeby zmian, czy też było to spowodowane długim okresem stopniowego wchodzenia tej reformy w życie. W każdym razie nie było zbyt wielu społecznych protestów przeciwko tej reformie, przynajmniej w odniesieniu do tego, czego doświadczyliśmy, kiedy rząd niemiecki, około dziesięciu lat później, wprowadził reformy systemu zasiłków i rynku pracy. Oczywiście kolejnym istotnym elementem reformy emerytur publicznych w przeszłości wydaje się być to, że ludzie w Niemczech uwierzyli w — powiedzmy — niezawodność tych reform. Zatem, jeżeli coś jest ogłoszone z wyprzedzeniem i istnieje okres przejściowy, to ludzie mogą się do tego odpowiednio dostosować. To wydaje się być bardzo ważnym elementem każdej reformy w obszarze emerytur publicznych. Cóż, dziś widzimy pewne krytyczne elementy lub zmiany w polityce emerytalnej. Johannes Geyer wspomniał w swoim wystąpieniu o tym, że dziś emerytom obiecuje się, że ich emerytura nigdy nie zostanie zredukowana. Jest to rozwiązanie, które nie jest tak naprawdę częścią naszego systemu, ponieważ łączy on emeryturę ze średnim wynagrodzeniem w gospodarce, powodując, że jeżeli nastąpi spadek płac, to emerytury również spadną. Interesującą kwestią jest to, czy emeryci naprawdę wierzą, że ta obietnica może zostać dotrzymana, i czy nie sądzą, że może to mieć negatywny wpływ w długim okresie na postrzeganie równowagi niemieckiego systemu emerytalnego.

Jeśli chodzi o wdrażanie reform emerytalnych, rozłożono je na kilka etapów. Jeden, o którym już wspomniałem, to wprowadzenie wskaźników zmniejszenia świadczeń, tak aby system stał się bardziej sprawiedliwy z aktuarialnego punktu widzenia, chociaż korekta emerytur jest wciąż niepełna, jeżeli ludzie pracują dłużej niż do ustawowego wieku emerytalnego. Inną

rzejących się społeczeństwach — empiryczna analiza porównawcza Polski i Niemiec”, w którego ramach zorganizowana była konferencja.

² Patrz artykuł Johanna Geyera i Viktora Steinera oraz artykuł Anny Ruzik-Sierdzińskiej w tym numerze.

ważną reformą było wprowadzenie tak zwanego współczynnika demograficznego³, będącego elementem formuły emerytalnej. To również było ogólnie uważane za nieuniknione w świetle zmian demograficznych. Tak długo, jak emeryci i aktywna część populacji uważają, że ta nowa formuła powoduje, że publiczny system emerytalny jest bardziej zrównoważony w długim okresie, tak długo współczynnik demograficzny może być akceptowany. Według dostępnych symulacji wydaje się, iż ta reforma ustabilizowała stopę składek na publiczny system emerytalny w Niemczech.

Najświeższe etapy reformy obejmują podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego z 65 do 67 lat. Powinienem być wcześniej wspomnieć, że wprowadzenie w 1992 r. wskaźników zmniejszających świadczenia w przypadku wcześniejszego przejścia na emeryturę w rzeczywistości przyczyniło się do wzrostu efektywnego wieku przejścia na emeryturę: z nieco poniżej 60 lat przed pełnym wprowadzeniem reformy w życie do około 62 lat obecnie. Jeżeli możemy oczekiwać, że efektywny wiek przejścia na emeryturę dostosuje się do podwyższenia wieku ustawowego, to częściowo ustabilizuje to poziom emerytur, jak wskazywały symulacje przedstawione przez Johannes Geyera.

Na zakończenie muszę nawiązać do innej ważnej kwestii, to znaczy do adekwatności przyszłych dochodów emerytalnych, która jest, jak sądzę, bardzo ważną kwestią w niemieckiej dyskusji o emeryturach. Jak mój kolega podkreślił w swojej prezentacji, dla relatywnie dużej części ludzi oczekiwana przyszła emerytura w momencie przejścia na emeryturę będzie poniżej lub niewiele powyżej emerytury minimalnej. Dla nich publiczny system emerytalny nie wydaje się być dobrą inwestycją i to będzie ważnym problemem w przyszłych reformach emerytalnych. W średnim okresie prawdopodobnie nastąpi poprawa sytuacji na rynku pracy w Niemczech, ale z drugiej strony negatywny wpływ na system ochrony zdrowia i długoterminowej opieki będą wywierać zmiany demograficzne, a reformy w tych obszarach wciąż są przed nami. Dziękuję.

Marek Góra Zacznę od tego, że się bardzo cieszę, że to badanie było przeprowadzone. Mam nadzieję, że ten projekt nie jest ostatnim, który porównuje Polskę i Niemcy w zakresie różnych kwestii gospodarczych, w tym w szczególności systemu emerytalnego. To, że jest to tak w moim mniemaniu owocny obszar, na którym można otrzymać ciekawe wyniki, wynika z tego, że oba nasze kraje są

³ Wskaźnik równoważący, który bierze pod uwagę zmiany liczby płacących składki i pobierających emerytury.

w gruncie rzeczy na poziomie podstawowym bardzo podobne. Pomijając bardzo ważną kwestię różnicy produktywności, czyli PKB na głowę, bazowe cechy systemów emerytalnych i w ogóle organizacji społeczeństwa w Polsce i w Niemczech, z których wychodzimy do różnego rodzaju reform, są bardzo zbliżone, co czyni porównania potencjalnie bardzo owocnymi. Jest to szczególnie istotne w kontekście systemu emerytalnego, gdzie startujemy z podobnej sytuacji, natomiast podeszliśmy do tego w zupełnie inny sposób. Porównanie tych sposobów może być ciekawe z punktu widzenia badawczego i wyciągania różnego rodzaju wniosków i w swojej wypowiedzi zajmę się kilkoma rzeczami, właśnie ducha porównywania obu krajów.

Na początku konferencji mieliśmy prezentacje dotyczące tego, jak te zmiany były organizowane i wprowadzane. Uderza bardzo, że zmian było strasznie dużo. I w Polsce, i w Niemczech, ciągle politycy próbują jakieś drobne elemenciki tego zmieniać. W związku z tym pytanie, czy należy do tego podejść jako do reformy faktycznej, czy to są po prostu pewne zmiany, które są bardzo potrzebne i na bieżąco usprawniają system, natomiast cały czas odsuwają jak gdyby porażenie sobie z głównym problemem, jaki mamy, w przyszłość. I tutaj rzecz, którą chciałem podkreślić, jest taka, że warto myśleć, co chcemy wyrazić mówiąc słowo „reforma”. W szczególności politycy lubią każdą najdrobniejszą zmianę nazwać reformą i chcą jeszcze pod nią podczepić swoje nazwisko. Myślę, że warto odróżnić dwie rzeczy: dostosowania, które są bardzo potrzebne na bieżąco, od wymiany istotnych elementów systemu z drugiej strony. I teraz, jak spojrzymy na to z takiego punktu widzenia, to nasze podejście w obu krajach się bardzo różni. Przy czym w obu przypadkach jest dość dobre, to znaczy generalnie rzecz biorąc prowadzi do większego bądź mniejszego sukcesu. Zależy, jak to zmierzyć i jaki oczywiście wziąć punkt odniesienia, ale wydaje się, na tle innych europejskich krajów, to i Polska, i Niemcy, robiąc całkowicie różne rzeczy w tym zakresie, posuwają się w pożądanym kierunku trochę szybciej niż inne kraje.

To była pierwsza rzecz, którą chciałem podkreślić. Druga to jest kwestia potrzeby definiowania celów, dla których tak naprawdę wprowadzamy jakieś zmiany, czy to drobne dostosowania, czy wymianę systemu starego na nowy. W kontekście polskiego systemu warto uświadomić sobie, że głównym celem było wzięcie pod uwagę także interesu ludzi młodych, tych, którzy są dzisiaj na rynku pracy, w przeciwieństwie do tego, w jaki sposób tradycyjnie myśleliśmy o systemach emerytalnych, gdy brany był pod uwagę wyłącznie interes ludzi na emeryturze.

Stąd do dzisiaj jak się mówi, że ktoś się zajmuje emeryturami, to zaraz otrzymuje bardzo dużo pytań od ludzi starszych na emeryturze. Jednak zajmowanie się systemem emerytalnym jest zajmowaniem się czymś dla ludzi młodych. Dla ludzi już w wieku emerytalnym to, co pozostaje, to wypłaty: albo są środki na ich dokonanie, albo ich nie ma i tu właściwie kończy się cała sprawa. Natomiast dla młodych jest to kwestia jak to zrobić, żeby system emerytalny zadziałał w sposób, który pozwoli jednocześnie spełnić oczekiwania emerytalne i zapewnić faktyczną zdolność systemu do płacenia, do wypełnienia tych zobowiązań. Jest to kompletnie inny problem. Wobec tego pierwszy cel to dołożenie do rozpatrywanych problemów interesu młodych pracujących, albo inaczej — dołożenie interesu ludzi, którzy są obecnie w fazie aktywności ekonomicznej, a nie tylko tych, którzy są obecnie w fazie emerytalnej.

Drugi cel to jest kwestia transparentności rozwiązań, żeby na poziomie mikro, czyli indywidualnych relacji, w które wchodzimy, było jasne, o co w systemie emerytalnym chodzi. To bardzo ważne, bo z tego wynika bardzo wiele zachęt na poziomie rynku pracy, o czym, jak rozumiem, będziemy mówić w części drugiej. Czyli ta przejrzystość jest bardzo ważna. I to był kolejny cel, jaki mieliśmy, konstruując zasady nowego systemu w Polsce: zrobić to w taki sposób, żeby było to absolutnie proste. 30 sekund musi wystarczyć na wyjaśnienie tego, jak system działa od strony uczestnika. Oczywiście od strony tego, jak to jest organizowane, to jest to dużo więcej niż 30 sekund. To trzeba latami badać i tłumaczyć. Natomiast chodzi o to, żeby człowiek, który jest uczestnikiem tego systemu, od razu wiedział, o co chodzi. I tutaj wydaje się, że udało się osiągnąć całkiem dużo, jeżeli chodzi o poziom mikro. Jednak na poziomie makro jest problem. Właściwie można byłoby powiedzieć, że poziom makro też jest przejrzysty, natomiast zderzyliśmy się tutaj z problemem o charakterze głębszym, mianowicie z problemem księgowania zobowiązań, jakie powstają na skutek uczestniczenia w systemie emerytalnym. To księgowanie jest różne w zależności od tego, jak system jest zorganizowany, mimo że prowadzi do tego samego efektu z punktu widzenia makro, czyli przyszłego podziału PKB. Możemy pokazać dwie ścieżki, którymi to można zrobić, czyli za pośrednictwem kont, które są zarządzane przez towarzystwa emerytalne — co w literaturze jest nazywane *financial defined contribution* — i kont, które są zarządzane na poziomie makroekonomicznym, czyli *non-financial defined contribution*. Te dwa kanały, jakimi to się organizuje, są inaczej księgowane, co prowadzi do gigantycznego zamie-

szania, które próbujemy jakoś rozwiązywać, lepiej lub gorzej. Dyskusje na poziomie ogólnoeuropejskim, które dokładnie dzisiaj także się toczą, w jakiś sposób odnoszą się do tego problemu. On jest trudny do rozwiązania i minie jeszcze zapewne sporo lat zanim go rozwiążemy i zanim na poziomie makro uzyskamy pełną transparentność tej sytuacji.

To są cele, które wydaje mi się, że warto dostrzec. Natomiast powstaje kwestia, jak te cele zakomunikować społeczeństwu. Jest to strasznie trudne do zrobienia i jak to się robi źle, to ludzie są natychmiast na ulicach. I to często w sytuacji zupełnie absurdalnej. Gdy młodzi ludzie protestują przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego, to tak naprawdę robią rzecz kompletnie nielogiczną, bo to znaczy, że chcą płacić wyższe podatki. I to przez wiele dziesięcioleci od dziś w przód. Przy czym jest mocno wątpliwe, czy ten niższy wiek, o który walczą, będzie obowiązywać wtedy, kiedy oni kiedyś będą starzy. Czyli tak naprawdę strzelają sobie samym w stopę albo i gorzej. A to dokładnie obserwujemy na ulicach wtedy, kiedy są protesty przeciwko reformom emerytalnym. Na przykład wystarczy spojrzeć na Francję dzisiaj: mamy nagle młodych ludzi twierdzących, że się nie zgadzają na podniesienie wieku emerytalnego. Tak więc komunikacja ze społeczeństwem jest tutaj bardzo ważna, jednak generalnie ona szwankuje wszędzie, gdzie tylko ktoś przystąpi do reformowania systemu emerytalnego. Na tym tle, zwróćcie państwo uwagę, podniesienie o pięć lat wieku emerytalnego w Polsce⁴, które się odbyło ostatnio, odbyło się bardzo spokojnie. Parę spalonych opon, coś takiego, ale generalnie rzecz biorąc poszło bez problemów mimo podniesienia o pięć lat. To naprawdę jest bardzo poważna sprawa. Warto to dostrzec, to jest też do przeanalizowania.

Natomiast generalnie komunikując się ze społeczeństwem trudno jest przekazać smutną wiadomość, dlatego że my wszyscy jak gdyby zapominamy, skąd się biorą emerytury. Emerytury mogą wzrastać, być lepsze, tylko na skutek trzech czynników. Po pierwsze, na skutek tego, że będziemy mieli więcej dzieci, a w związku z tym będzie większa siła robocza, czyli więcej osób płacących składki i podatki. To jest jeden kanał zwiększania emerytur. Drugi to jest dłuższa praca — w wieku sześćdziesięciu paru lat nie jesteśmy w liczniku współczynnika obciążenia, tylko w mianowniku. Trzecia rzecz to możemy próbować więcej oszczędzać, co nie w pełni rozwiązuje problem, ale się do tego przyczynia. Tak naprawdę każdy z nas indywidualnie musi so-

⁴ Chodzi o likwidację wcześniejszych emerytur od 2009 r.

bie wybrać jakąś kombinację tych trzech rzeczy i to merytorycznie ma sens. Tyle tylko, że istnieje domniemanie, że jest czwarta możliwość. Ta czwarta możliwość to to, że Święty Mikołaj przyniesie emerytury. I ja chciałem podkreślić coś bardzo ważnego — my niestety w większości wierzymy w Świętego Mikołaja. Społeczeństwa Europy, nie tylko Europy zresztą, ale to nas interesuje bardziej, wierzą w to, że emerytury pochodzą od Świętego Mikołaja. Przy czym oczywiście w te szaty Świętego Mikołaja strasznie chętnie i umiejętnie ubierają się politycy, przekonując nas, że jeżeli my na nich zagłosujemy, to oni spowodują na przykład, że emerytury będą wyższe. Na różne sposoby to się dzieje, więc zwróćmy uwagę, że im dłużej wierzymy w Świętego Mikołaja w obrębie systemów emerytalnych, tym bardziej zostajemy w rękach polityków, z którymi problem jest taki, że istnieje niespójność czasowa ich horyzontu myślowego i horyzontu, w którym funkcjonuje społeczeństwo. Dla społeczeństwa ważne jest parę dziesięcioleci do przodu, dla polityków, nawet najlepszych, generalnie rzecz biorąc okres do najbliższych wyborów. To jest ta niespójność czasowa, która uniemożliwia sensowne myślenie o tym, co w systemie emerytalnym trzeba zrobić. Dlatego dobrze jest, wracam do przejrzystości całej sprawy, mieć taki komunikat dla społeczeństwa, który będzie możliwie najbardziej zrozumiały i dzięki temu będzie można wreszcie znaleźć partnera w ludziach, którzy w tym systemie uczestniczą, którzy jednak czegoś chcą bardziej, a czegoś chcą mniej. Nie jest to łatwe, próbujemy. Dziękuję.

Jeremi
Mordasewicz

Zastanawiałem się, dlaczego zostałem poproszony na konferencję, nie jestem naukowcem, reprezentuję pracodawców. W związku z tym, jeżeli mogę wnieść jakiś wkład w te przemyślenia, to dorzuciłbym opinię z mojego punktu widzenia, czyli z punktu widzenia pracodawców. Widzę, że przede wszystkim rozmowa koncentruje się na wpływie systemu emerytalnego na finanse publiczne, po drugie wpływie na dochody osób w wieku poprodukcyjnym w przyszłości, a ja bym bardziej skoncentrował się na kwestii konkurencyjności gospodarki, bo to jest coś, co nas interesuje — mam na myśli przede wszystkim podaż pracy. I po drugie to, co nazywamy pozapłacowymi kosztami pracy, czyli obciążenie płac podatkami i składkami, które na tą konkurencyjność gospodarki wpływają.

Jeżeli chodzi o podaż pracy, to akurat tu z Niemcami się dosyć różnimy, ponieważ o ile Niemcy dysponują ogromnymi zasobami kapitałowymi, nowymi technologiami i kapitałem w sensie finansowym i zmaterializowanym, to my mamy stosunkowo dużą jeszcze podaż pracy i przez, powiedzmy, najbliższe

pokolenie będzie to nasza przewaga. Natomiast ogromna część ludności jest w formie zamrożonej, mam na myśli wieś, z której następuje transfer na rynek pracy w sektorze usług i przemyśle. Jednak przejście z tego wiejskiego zamrożenia jest stosunkowo wolne. Przy czym trzeba mieć świadomość, że ta konkurencyjność gospodarki będzie miała ogromne znaczenie zarówno dla stabilności systemu, jak i wysokości przyszłych emerytur, bo od tego zależy, tak jak powiedział profesor Góra, wzrost produktywności, stopa zatrudnienia, więc fundusz płac w gospodarce, tempo wzrostu, no i jako pochodna wysokość przyszłych emerytur, zarówno z filara kapitałowego, jak i z filara repartycyjnego.

Jeżeli chodzi o to, jak zmiany wpływały na postrzeganie przez nas, to znaczy przez pracodawców, wprowadzanych reform, to odpowiem tak: sam kierunek reform był przez nas zdecydowanie popierany. Przynosi on korzyści zarówno w wymiarze ekonomicznym, jak i psychologicznym. W wymiarze psychologicznym wreszcie zrywamy z zasadą, że każdy dostaje emeryturę według jakiegoś politycznego klucza. W starym systemie było to kompletnie oderwane od wieku emerytalnego. Przechodzimy do systemu, w którym każdy z nas otrzyma tyle, ile zgromadził, podzielone przez oczekiwany czas życia. To jest rewolucja, która jeszcze do ludzi nie dotarła, to jest coś, co dla mnie, jako pracodawcy, daje nadzieję, że pracownicy przestaną uciekać, kiedy tylko będą mogli. Ale bliżej o tym w części drugiej, kiedy będziemy mówić o rynku pracy.

Wprowadzenie w '99 roku tej reformy i tak było, uważam, wielkim sukcesem, chociaż nie załatwiliśmy wtedy kilku spraw, które powinny być załatwione. I dzisiaj byśmy się znajdowali w zupełnie innej sytuacji. Te sprawy to, po pierwsze, koszt przejścia do systemu kapitałowego, to znaczy fakt, że obecni pracujący muszą finansować obecnych emerytów, a jednocześnie gromadzić swoje oszczędności, miał być, przypominam, przynajmniej po części pokryty z prywatyzacji. Miała to być taka forma sprawiedliwej, mówiąc w cudzysłowie „reprivatyzacji”. Nasze zasoby prywatyzowane, mam na myśli nie tylko przedsiębiorstwa, ale ziemię, którą dysponuje Agencja Nieruchomości Rolnych, cały majątek, który mógłby być, bez szkody dla interesu publicznego, sprywatyzowany, te pieniądze zostały w dużej mierze przeznaczone na bieżące potrzeby. Dopiero teraz wpływa 40 procent z prywatyzacji do Funduszu Rezerwy Demograficznej, ale jest już bardzo późno, w związku z tym ten atut jakby równowagi straciliśmy. Politycy chętnie wydają pieniądze, każde pieniądze, które dostaną. Po drugie nie udało

nam się wtedy ograniczyć wieku emerytalnego, to przyszło o dziesięć lat później. Znaczy dobrze, że to zostało zrealizowane, ja pamiętam nasze debaty ze wszystkimi kolejnymi rządami. Presja związków zawodowych była silna i rządy ustępowały. Sytuacja, w której kobiety w wieku 55 lat mogą przejść na emeryturę, a mężczyźni w wieku 60 lat, ponieważ postawiono bardzo niskie wymagania odnośnie stażu pracy — dla kobiet 30, 35 lat dla mężczyzn — powodowała, że praktycznie 90 procent osób przechodziło na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Do tego szerokie uprawnienia uzyskania wcześniejszego wieku emerytalnego, niezwiązane z charakterem wykonywanej pracy. Kasjerki w PKP dostawały taką możliwość, ale już na przykład kasjerki w supermarketach nie, więc dodatkowo było to jeszcze głęboko niesprawiedliwe. I ta kwestia została rozwiązana. Ale, jeżeli pytamy o zagrożenia dla przyszłej reformy, wychodząc od razu w przód, to rzeczywiście mamy jeszcze sporo do zrobienia. Ostatnio wybuchła debata na temat emerytur rolników. Fakt, że dostają emerytury w niewielkim stopniu przez siebie finansowane, ale dodatkowo jeszcze, że nadal mogą przechodzić właśnie o pięć lat wcześniej na emeryturę. Kwestia przywilejów służb mundurowych i górników: w przypadku górników to nie jest tylko kwestia wieku emerytalnego, to jest również kwestia wyliczania świadczenia, które jest wyliczane po starym, 1,8 roku za każdy rok pracy, co bardzo obciąża system. Kolejna jest kwestia kobiet — to jest sytuacja kłopotliwa i moim zdaniem w Polsce niedoceniana. Jeżeli minister Rostowski mówi, że nie ma powodu dla podnoszenia wieku emerytalnego kobiet, że ten wiek emerytalny nie jest problemem, ponieważ w nowym systemie będzie duża korzyść z dłuższego pozostania na rynku pracy, w związku z tym one będą dłużej pracowały, to moim zdaniem jest to błędne rozumowanie. Nie docenia się, w jaką pułapkę wpada kobieta, która na 10 do 5 lat przed przejściem na emeryturę przestaje inwestować w swoje wykształcenie, zaczyna się zaniedbywać, zakładając, że przejdzie w wieku 60 lat na emeryturę. Dochodzi do wieku 60 lat, ZUS wylicza emeryturę, okazuje się, że jest to niskie świadczenie, ta kobieta chciałaby jeszcze w takim razie zostać, bo przechodząc w wieku 65 lat na emeryturę będzie miała to świadczenie blisko o 50 procent wyższe. Niestety jednak już nie może pracować, bo ona straciła dla mnie, jako pracodawcy, swoje walory. Nie dbała o kwalifikacje, z kolei pracodawca w nią nie inwestował. A dlaczego miał inwestować, skoro ona może za dwa, za trzy, za cztery lata przejść na emeryturę? Stopa zwrotu z inwestycji w młodego człowieka jest dużo

wyższa niż w taką kobietę, która za chwile będzie chciała odejść. Jednym słowem robimy kobietom naprawdę dużą krzywdę, utrzymując niski wiek emerytalny.

Jeżeli na coś mógłbym jeszcze zwrócić uwagę to na kwestię zagrożeń, które stoją przed nami, jeżeli chodzi o jak najpilniejsze dokończenie reformy emerytur. To znaczy politycy jak wiadomo lubią wydawać pieniądze, w związku z tym nie są skłonni do ograniczeń w innych obszarach, ale ja widzę również duże niebezpieczeństwo w pewnych utrwalonych przekonaniach, takich mitach, które funkcjonują. O tym powiedział profesor Góra, jest to przeświadczenie w Polsce, bardzo szerokie, że emeryci odchodząc z rynku pozostawiają miejsca pracy dla młodych ludzi. Proszę spojrzeć, myśmy zrobili kilka wykresów dla wszystkich państw OECD, wyraźna jest korelacja: w państwach, w których się wcześniej przechodzi na emeryturę, jest wysokie bezrobocie młodzieży. Nie będziemy tego szeroko rozwijać, ale chodzi o to, że mamy ograniczone możliwości inwestowania. W Polsce, gdybyśmy te 30 miliardów złotych, które wydajemy na finansowanie młodych emerytów, przeznaczyli na inwestycje, to moglibyśmy, mówię tak w wielkim skrócie, stworzyć ponad 300 tysięcy miejsc pracy w ciągu roku. I druga kwestia, to jest też pewien mit, z którym się musimy uporać, to jest kwestia trzeciego filaru. W sytuacji, kiedy ktoś wpłaca na emeryturę jedną piątą swoich dochodów, nie widzę miejsca, nie widzę przestrzeni dla trzeciego filaru. Pokażcie mi Państwo inne kraje, w których ludność gotowa jest oddać na emeryturę więcej niż jedną piątą swoich wynagrodzeń. Byłaby to jedna czwarta, gdybyśmy uwzględnili jeszcze wydatki na mieszkanie, które staje się inwestycją i które potem, pod koniec życia, powinno być sprzedane czy wymienione za dożywotnią rentę. Ale cały czas istnieje takie przekonanie, że możemy rozwijać trzeci filar, i to nam zaburza trochę myślenie o pierwszym i drugim filarze.

Michał Myck

Dziękujemy bardzo. Wydaje mi się, że w przypadku drugiej części panelu naturalną rzeczą będzie odwrócenie kolejności dyskusji i może najpierw warto byłoby posłuchać właśnie punktu widzenia pracodawców, czy przedstawicieli pracodawców, na temat tego, jakie reformy powinny być wprowadzone, jak powinno się podejść do reform rynku pracy, żeby reformy emerytalne, które zostały wprowadzone, zaczęły przynosić pożądane skutki. Jaką rolę, z punktu widzenia pracodawcy, odgrywa system opieki zdrowotnej i zdrowie pracowników, jak to ma się do wydłużania okresu zatrudnienia i produktywności.

Jeremi
Mordasewicz

Może Państwa zdziwię, ale jeżeli chodzi o reformę rynku pracy, to nie mamy specjalnych oczekiwań i nie uważamy, żeby było

tutaj wiele do zrobienia. Poza oczywiście kwestią elastyczności, zwiększania elastyczności przepisów o wykorzystaniu czasu pracy — jesteśmy dosyć elastyczni, jeżeli chodzi o przyjmowanie i zwalnianie pracowników, gorzej jest, jeżeli chodzi o organizację czasu pracy. Dla mnie, dla nas kluczowe są nie tyle zmiany w sensie regulacji, w sensie legislacji, bo nie bardzo wierzymy, żeby to pociągało za sobą zmiany w rzeczywistości, ale raczej kwestia motywacji. I to już w dużej mierze stało się dzięki reformie emerytalnej, bo motywacja w relacji pracodawca–pracownik, jeżeli chodzi o motywację do pozostania na rynku pracy, w przypadku pracownika zależy przede wszystkim od dochodu po rezygnacji z pracy. Wyraźnie widzimy, że te osoby, u których rozpiętość między wynagrodzeniem a przyszłą emeryturą jest niska, nie chcą odchodzić.

Pozostaje problem motywacji ludzi o niskich dochodach: powinniśmy zmienić to, co się nazywa kształtem klina podatkowego. W Polsce obciążenie pracy podatkami, składkami na ubezpieczenia społeczne już od samego początku jest duże; nie narasta, tylko od razu, jest duże przy minimalnych wynagrodzeniach. I to, co powinniśmy zrobić, to dokonać reformy w zakresie obciążenia pracy podatkami, składkami ubezpieczeniowymi, które jest ogromne, obniżając ten klin w obszarze pracowników o najniższych dochodach. To zwiększa motywację zarówno osób starszych, jak i osób młodszych, jak również poprawia relacje między dochodem z pracy a dochodem z różnego rodzaju świadczeń społecznych.

Jeżeli chodzi o pracodawców, to oczywiście próby wpływania na pracodawców, żeby zatrudniali w jakiś sztuczny sposób, przepraszam za wyrażenie, ale mnie śmieszą, bo pracodawca zawsze będzie zatrudniał, a jego motywacją jest relacja produktywności do wynagrodzenia. Tu jest możliwość pewnej zmiany... Natomiast kwestia zwolnień to nie jest tylko kwestia pracodawców. W dużych firmach, gdzie mamy związki zawodowe lub zorganizowaną załogę, motywacja jest inna, tam jest przy redukcji zatrudnienia problem, czy ktoś ma, czy nie ma dodatkowych dochodów. O ile my, pracodawcy, zwracamy — naprawdę, uwierzcie mi — tylko uwagę na relację pomiędzy produktywnością a wynagrodzeniem, to związki zawodowe mówią tak — skoro ktoś ma możliwość skorzystania z emerytury, czyli może mieć jakieś źródło dochodu, to niech na nią przechodzi. Nawet, jeżeli to jest dla nas cenny pracownik. I na tej zasadzie na przykład kobiety wcześniej są wypychane z rynku pracy, bo w wieku 60 lat już mogą przejść na emeryturę. Próby zaburzenia tej relacji, na przykład poprzez ochronę pracowni-

ków w wieku przedemerytalnym — dzisiaj jest to okres czterech lat — nie powiodą się. Nie wiem, czy państwo zauważyli, że w tej regulacji, że cztery lata przed zwolnieniem nie mogą pracownikowi zmienić umowy, warunków pracy, ani wynagrodzenia, nie chodzi o to, że tylko nie można zwolnić, ale że ja mu nie mogę na przykład wraz ze spadkiem jego produktywności zmniejszyć wynagrodzenia. To od razu odstręcza od zatrudniania takich osób i, biorąc pod uwagę, że tylko jedna trzecia osób w wieku przedemerytalnym w Polsce pracuje, to ta regulacja chroni tą jedną trzecią, ale obraca się przeciwko pozostałym dwóm trzecim. Więc gdybym miał wskazywać jedną regulację, to proponuję zrezygnować z tej pozornej ochrony kobiety w wieku 56 lat. Przy czym ja nie zatrudnię kobiety również na sześć lat przed emeryturą, bo za dwa lata ona już wchodzi w okres ochronny. Ta regulacja w gruncie rzeczy zwraca się przeciwko emerytom.

I na koniec taka uwaga, że musimy się pogodzić z faktem, że wzrost wynagrodzeń nie jest powiązany ze stażem pracy, do czego ludzie starsi są przywiązani, tylko że po przejściu pewnej krzywej, to znaczy po przejściu pewnego maksimum, wraz ze spadkiem produktywności mamy zmniejszające się dochody. Ja nie mogę w stosunku do ludzi młodych w firmie naruszyć tej zasady produktywność–wynagrodzenie, bo utracę po prostu młodszych pracowników. Dziękuję.

Marek Góra

Obszerny temat i można by było o tym długo dyskutować. Może zacznę od bardzo ogólnego stwierdzenia, które jest fundamentalnie prawdziwe, że systemy emerytalne i rynek pracy to tak naprawdę jest to samo, są to dwie strony jednej monety i rozpatrywanie ich oddzielnie zawsze prowadzi nas na manowce, bo gdzieś czegoś nie zrozumiemy. Te dwie rzeczy trzeba ciągle trzymać razem, bo inaczej się nie da. I z tego punktu widzenia warto spojrzeć na kilka kwestii. Zwróćcie Państwo uwagę, ja w pierwszej swojej wypowiedzi nie mówiłem wiele o finansowej stabilności systemu. Chociaż tam było na to miejsce, ja chciałem odpowiedzieć tutaj, dlatego że finansowa stabilność to fundamentalna sprawa związana z tym, w jaki sposób system emerytalny wpływa na rynek pracy poprzez zwiększanie kosztu, jaki trzeba narzucić na młodych wtedy, kiedy system jest niestabilny. Czyli, innymi słowy, jego rosnące koszty powodują konieczność znalezienia gdzieś środków, a to gdzieś jest tylko w kieszeni pracującej części społeczeństwa. Czy poprzez wyższe składki, czy poprzez wyższe podatki trzeba młodych mocniej obciążyć, po to żeby mieć środki na wypłaty. Innymi słowy trzeba zburzyć te wszystkie motywacje, które są fundamentalne

dla rynku pracy. Myślenie o finansowej stabilności nie jest myśleniem tylko w kontekście makro, tylko w kontekście domykania się tego wszystkiego w taki sposób, jak to jest często dyskutowane właśnie pod hasłem finansowej stabilności. Dla mnie jest to ważne z punktu widzenia rynku pracy, wpływu na siłę roboczą, na jej podaż, na jej produktywność, na to wszystko, co jest ważne z punktu widzenia tworzenia dobrobytu, bo tylko praca tworzy w końcu dobrobyt, a transfery to coś, czym możemy poprawiać różne kwestie na bieżąco. Ale i tak na koniec dnia zawsze trzeba coś wyprodukować, a żeby to wyprodukować, trzeba czymś zapłacić i te środki, którymi płacimy, nie mogą być jak gdyby uwięzione w finansowaniu rosnącego kosztu emerytur. I dlatego tak ważne jest, żeby system emerytalny był finansowo stabilny — ja wolę używać terminu „neutralny” — czyli innymi słowy nie prowadził do tego, że dobrobyt każdego kolejnego pokolenia jest gorzej wyceniany, ponieważ mniejsza część wartości wytworzonego przez nie produktu służy finansowaniu opłacenia czynników produkcji, czyli pracy i kapitału, które zostały dostarczone przez te pokolenie pracujące.

To jest pierwsza rzecz, którą chciałem podkreślić. Druga, związana z nią, to jest coś, co już jest bezpośrednio związane z reformą emerytalną w Polsce, mianowicie to, że my zmniejszyliśmy klin podatkowy. I to na dwa sposoby. Pierwszy to jest zmniejszenie wprost — w ten sposób, że system emerytalny przestał tworzyć dług wykraczający powyżej zdolności finansowania jego spłaty z bieżących składek. Czyli — innymi słowy — my nie musimy zwiększać wysokości składki czy podatków, które miałyby to subsydiować, po to by utrzymać wypłacalność systemu. Tu trzeba włączyć myślenie kontrfaktyczne, gdybyśmy nie zrobili dziesięć lat temu tego, co zostało zrobione, to dzisiaj składki byłyby dużo wyższe, ze wszystkimi skutkami dla wynagrodzenia czynników produkcji, wynagrodzenia netto oczywiście, po potrąceniu tychże składek. Czyli jak gdyby wprost odblokowujemy możliwość wzrostu zatrudnienia poprzez zmniejszenie klina podatkowego. Drugim sposobem, w jaki klin to został zmniejszony, jest to, że zmieniła się natura składki emerytalnej. W systemie starym składka była tak naprawdę podatkiem. Był to podatek socjalny, w pewien sposób szczególnie traktowany, ale dla człowieka, który pracował i tych pieniędzy nigdy nie widział, był to zwykły podatek. Nowy system tak jest skonstruowany, że jego całość, dokładnie cały system, nie tylko ta część, która jest zarządzana przez towarzystwa emerytalne, nie część funduszowa, ale całość, jest zbudowana na tej zasadzie, o której już pan Jeremi Mordasewicz wspominał: każdy

z tego systemu dostanie tyle, ile do niego wpłacił, odpowiednio zaktualizowane. To kompletnie zmienia nie tylko wielkość klina, ale także naturę składki, w związku z czym to, co dawniej było częścią klina, bo było podatkiem, dzisiaj — będąc składką — nie jest już częścią klina. Oczywiście, każdy może powiedzieć, że obowiązkowość systemu powoduje, że ta oszczędnościowa natura składki nie jest przez ludzi w pełni postrzegana w taki właśnie sposób. Ja mogę się tylko zgodzić z tym, ponieważ to prawda. Natomiast z roku na rok, wraz z liczbą lat i liczbą wyciągów z konta, które dostajemy, będzie następował proces stopniowego jak gdyby uświadamiania sobie, że to już nie jest podatek. Czyli innymi słowy znowu zmniejszamy klin podatkowy, z ogromną korzyścią dla rynku pracy. Umożliwia to przede wszystkim zwiększenie podaży pracy i, co za tym idzie, zwiększenie tych wszystkich czynników, które za pośrednictwem rynku pracy przekładają się na zwiększenie dobrobytu. To jest kwestia, którą chciałem podkreślić.

Druga rzecz jest związana z tym, dlaczego ludzie chcą przechodzić na wczesne emerytury. Tutaj częściowo to już było powiedziane i to jest rzecz niezłałatwiona w Polsce zupełnie. Jest to wielki problem — poza podnoszeniem wieku emerytalnego, poza stwarzaniem zachęt do pracy dłużej, musi być jeszcze coś, co umożliwi ludziom i co ich zachęci do tego, żeby utrzymywali swoje kwalifikacje zawodowe na sensownym poziomie, czyli żeby kwalifikacje nie stawały się przeterminowane, żeby ktoś w wieku pięćdziesięciu paru lat nie dowiadywał się, że on, co prawda, ma wysokie kwalifikacje tak w ogóle, tyle tylko, że kompletnie niepotrzebne, niesprzedawalne dzisiaj na rynku pracy. Wczesne emerytury tak naprawdę były dla ludzi tak pożądane nie dlatego, że oni byli starzy, tylko dlatego, że ich kwalifikacje zawodowe były przeterminowane i po prostu nie mieli dla siebie miejsca na tym rynku. I w jakiś sposób jest to niestety fakt, z którym trzeba też walczyć. Poza formalnym podnoszeniem wieku, poza stwarzaniem zachęt, żeby pracować dłużej, trzeba stworzyć system, który przez cały okres kariery zawodowej, od ukończenia szkoły, od razu, będzie ludzi skłaniał do tego, żeby nie dać tym swoim kwalifikacjom stać się bezużytecznymi. To jest wielkie wyzwanie, które stoi przed nami.

Już w skrócie, bo powinienem kończyć, to jest kwestia zdrowia, która bardzo wyraźna była podnoszona w prezentacji Michała Mycka⁵, i która jest bardzo ważna, zwłaszcza to sprzężenie zwrotne, to znaczy, że ludzie, którzy pracują, są tak napraw-

⁵ Patrz artykuł Michała Mycka w tym numerze.

dę zdrowsi. Nie wiem, jak to robić, żeby pokazywać ten bardzo ważny efekt, że dłuższa praca tak naprawdę jest czynnikiem sprzyjającym podnoszeniu zdrowia publicznego. Czyli my, chcąc przedłużyć aktywność, przyczyniamy się do czegoś bardzo ważnego i także dlatego warto to robić na różne sposoby.

I ostatnia rzecz, która tu została powiedziana, to jest taka dobra–zła wiadomość dotycząca rolnictwa w Polsce. Jest to wielkim problemem, z którym sobie nie możemy poradzić. Dobra część w tym jest taka, że naprawdę mamy gigantyczny zasób pracy do wykorzystania, tyle, że uruchomienie tego zasobu pracy wymaga edukacji. Czyli im bardziej będziemy zdolni dostarczyć edukację do ludności rolniczej, w szczególności do młodych ludzi, którzy tam się wychowują, tym bardziej zwiększymy podaż pracy w Polsce. Z punktu widzenia rynku pracy ci ludzie się tak naprawdę dopiero urodzą, ich nie ma. Produktywność w rolnictwie jest skandalicznie niska, 3 procent PKB wytwarzane przez prawie 20 procent zatrudnionych, to pokazuje, że tak naprawdę to jest zerowa produktywność, poza jakąś wąską grupą produktywnych gospodarstw. Czyli mamy wielką szansę, o ile politycznie i edukacyjnie sobie z tym poradzimy. To jest wielkie wyzwanie. Tak naprawdę może to nie jest taka zła wiadomość, że ten zasób pracy gdzieś tam jest do wykorzystania, tylko trzeba pomyśleć, jak go wykorzystać.

Viktor Steiner Chciałbym skupić się na niektórych kwestiach, które już zostały wcześniej poruszone, poczynawszy od pewnego spostrzeżenia: OECD podaje, że w USA osoby zatrudnione pracują średnio 1800 godzin w roku. W Niemczech jest to tylko 1400 godzin, a w Polsce, co zaskakujące, jest to 1900 godzin. Zatem jeśli ktoś wierzy w statystyki OECD, to mamy tu znak zapytania związany z tym, co widzieliśmy wcześniej. Ponieważ to również uwzględnia wcześniejsze emerytury, a ludzie w Polsce przechodzą na emeryturę dość wcześnie, z tego co pamiętam ze statystyk, zastanawiam się, jak to pasuje do siebie. I tu przechodzimy do kolejnej kwestii: wspomnieliście Państwo, że ustawy wiek emerytalny został podwyższony o 5 lat. Zatem prawdopodobnie nie ma to jeszcze przeniesienia na zwiększenie efektywnego wieku przejścia na emeryturę. Jak to zinterpretować i połączyć fakty? Wspomniano również, że znaczna grupa ludzi jest w pewnym sensie uwięziona w gospodarce wiejskiej. Zredukowanie tego braku mobilności mogłoby być sposobem na zwiększenie efektywnej podaży pracy, co mogłoby następnie również pomóc sfinansować system emerytalny.

Wspomnieliście Państwo również, że w Polsce trwa dyskusja nad tym, że wcześniejsze przejście na emeryturę jest po-

trzebne, aby zapewnić miejsca pracy dla ludzi młodych. Słyszeliśmy ten argument przez długi czas w Niemczech, a teraz prawie wszyscy się zgadzają, że był to jeden z fatalnych błędów polityki społecznej.

Moim ostatnim spostrzeżeniem jest to, że jeśli próbujecie podnieść efektywny wiek przejścia na emeryturę, to zawsze jest taki problem, że istnieje jakaś alternatywa, taka jak renty inwalidzkie, która jest w jakiś sposób zinstytucjonalizowana. Na przykład w Holandii bardzo znaczna część wcześniejszych przejść na emeryturę odbywa się poprzez renty inwalidzkie. Istnieje ścisłe powiązanie między tymi obszarami, i jeśli chce się wprowadzić jakąś reformę w jednym obszarze, na przykład podniesienie efektywnego wieku emerytalnego, należy również zadbać o to, aby nie była ona w jakiś sposób sprzeczna z sytuacją w innych obszarach, np. w rentach inwalidzkich.

Na koniec, część wcześniejszych przejść na emeryturę jest z pewnością związana z rzeczywistymi czynnikami, ze złym stanem zdrowia, więc jednym ze sposobów na podniesienie wieku emerytalnego, efektywnej podaży pracy, równowagi publicznego systemu emerytalnego oraz adekwatności przyszłych emerytur mogłaby być poprawa w zakresie systemów ochrony zdrowia. Widzieliśmy na prezentacji, że szczególnie w Polsce wydaje się istnieć ku temu wiele możliwości, chociaż w krótkim okresie wymagałoby to również przeznaczenia pewnych środków na ten cel. Dziękuję.

Marek Góra

Pierwsza kwestia to wpływ podniesienia efektywnego, nie ustawowego, minimalnego wieku emerytalnego. Zostało ono wprowadzone na początku 2009 roku, zatem mamy dopiero jeden rok obowiązywania tych nowych przepisów. Ich efekty będzie widać w nadchodzących latach, ponieważ ta zmiana została wprowadzona tylko w nowym systemie, a o ile kobiety przechodzą już obecnie na emeryturę według nowego systemu, to mężczyźni wciąż jeszcze ze starego systemu. Zatem w ciągu najbliższych pięciu lat wiek emerytalny dla kobiet wzrośnie o pięć lat, a w kolejnych pięciu latach nastąpi wzrost dla mężczyzn. To jest w pewien sposób zakorzenione w nowym systemie. Nie można wcześniej przejść na emeryturę. To jest po prostu niemożliwe. To nie jest zawarte w ustawodawstwie, ale tego nie można zawrzeć w ustawie. Zatem zobaczymy efekty, a te efekty będą bardzo duże, także po stronie fiskalnej, dlatego obecnie bardzo niewielu ludzi rzeczywiście przechodzi na emeryturę. Stary strumień został zatrzymany, a nowy jeszcze się nie rozpoznał. Dlatego jeśli dla kobiet i mężczyzn minimalny wiek emerytalny jest taki sam, to przez pięć lat nie będziemy mieć żadne-

go przechodzenia na emeryturę, z niewielkimi wyjątkami, w każdym razie...

Viktor Steiner Więc nie ma żadnego sposobu na wcześniejsze przejście na emeryturę, nawet jeśli nie ma żadnych wskaźników zmniejszających świadczenie, po prostu nie można przejść na emeryturę?

Marek Góra Nie można przejść na emeryturę, a to zmniejszenie byłoby bardzo duże, więc po prostu świadczenie emerytalne byłoby bardzo, bardzo niskie. To było pierwsze wyjaśnienie; drugie dotyczy tego nieporozumienia związanego z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę i miejscami pracy dla młodych pracowników. Wszyscy wiemy, że jest to wielka pomyłka, że ta substytucja nie istnieje, ale niektórzy politycy wciąż wierzą, że tak jest, albo nie wierzą, ale próbują propagować tę ideę w społeczeństwie, bo sądzą, że będzie to dobrze przyjęte. Trzecią interesującą kwestią jest adekwatność, wspomniał Pan, że adekwatność spadnie, ale adekwatność zwykle definiuje się w kategoriach stopy zastąpienia, która jest dość problematyczną miarą, gdyż może spadać, kiedy płace rosną. Zatem dobre wieści, czyli wzrost płac, jeszcze silniejszy niż wzrost świadczeń emerytalnych, może być przekazywany jako złe wieści dla opinii publicznej. Wprowadzając nowy system odblokowaliśmy możliwość wzrostu wynagrodzeń. Oznacza to, że płace będą wzrastać silniej lub szybciej niż świadczenia...

Viktor Steiner Tak jak w systemie niemieckim.

Marek Góra Tak, ale to będzie naprawdę bardzo silny efekt, i ten efekt widać w projekcjach. W pierwszej prezentacji mieliśmy prognozy dla Niemiec, prognozy fiskalne dotyczące wydatków w stosunku do PKB, dla Niemiec, UE-15 i UE-27, więc jeśli dodamy Polskę w czwartym rządzie, to zobaczymy bardzo duży spadek wydatków na ten cel. To da nam poczucie, że zmiana jest bardzo silna. Trzecia kwestia, o której Pan wspomniał, to liczba godzin przepracowanych w Polsce. Cóż, te osoby, które w Polsce pracują, pracują ciężko. To jest ta kwestia: liczone są osoby, które pracują, ale jest bardzo duża liczba osób, które nie pracują. Więc dla Polski ważne jest to, żeby mieć więcej osób na rynku, a nie żeby zmuszać osoby pracujące, aby pracowały jeszcze więcej. Inna polityka. W Niemczech prawdopodobnie należałoby w jakiś sposób zmotywować ludzi, aby spędzali więcej godzin w pracy.

Jeremi Mordasewicz Jeśli można dorzucić do tego jedno zdanie. Ja teraz zmieniam rolę z pracodawcy na członka rady nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i przyszłego emeryta. Mam taki apel do państwa, jak będziemy wychodzić z tej sali i rozmawiać z prostymi

ludźmi, to nie mówmy o stopie zastąpienia, adekwatności i, przepraszam, nie straszmy ludzi, że będą mieli głodowe emerytury. Skoro dzisiaj kobieta odchodząca na emeryturę ma, po 33 latach pracy, 22 lata oczekiwanego czasu życia, to okres pracy do emerytury był półtora do jednego. W takich warunkach nie da się zapewnić wysokiej emerytury, ale jeżeli przejdziemy do standardów, o których mówiliśmy, trzy do jednego — 45 lat pracy, 15 lat emerytury — to przy relacji trzy do jednego stopa zastąpienia będzie dobra. To znaczy nie wytwarzamy takiego przekonania, że skrzywdzimy emerytów, ponieważ damy im niskie emerytury. To do dzisiaj była chora sytuacja, w której kobieta 55-letnia mając 30 lat okresu ubezpieczeniowego, czyli pracy w gruncie rzeczy jeszcze mniej, przechodziła na emeryturę, mając oczekiwany czas życia dwadzieścia siedem lat. Relacja w niektórych przypadkach była taka, że kobieta pobierała emeryturę, czy będzie pobierała, jeżeli obecnie jest na emeryturze, tyle samo, ile pracowała. To był chory system. I odnoszenie do tego, że w przyszłości emerytura będzie niższa, jest myleniem pojęć po prostu. Przy relacji trzy do jednego będziemy mieli naprawdę przyzwoite emerytury z pierwszego i drugiego filara łącznie. A trzeci filar będzie dla osób samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą, bogatych rolników i wolnych zawodów. Wiadomo, tych, którzy mają powyżej dwóchiłkrotności średniego wynagrodzenia, czyli możemy mówić o 5 procentach.

Michał Myck Dziękuję serdecznie za dyskusję i wypowiedzi. Pytania do wszystkich i dyskusja otwarta, proszę bardzo.

Cezary Mech Trudno nie zgodzić się z panem Mordasewiczem, gdy stwierdza, że kluczowe jest tempo rozwoju polskiej gospodarki. Że nasza przyszłość będzie zależała od tego, jak szybko będą następowały procesy konwergencji, wzrastały nasze płace, możliwość podatkowe itd. Tylko proszę zauważyć, że pan prezes powiedział, że Polska ma całkiem inną sytuację niż Niemcy, ponieważ Niemcy mają olbrzymie ilości kapitału, a my nie mamy, my mamy za to dużo ludzi. Ale przecież to oznacza przyznanie się ze strony organizacji pracodawców do olbrzymiej słabości polskich instytucji gospodarczych, które nie są w stanie po prostu wykorzystać dostępnych kapitałów w procesie rozwoju przedsiębiorstw. Przecież jest wolny rynek, można pozyskać miliardy, biliony złotych na inwestycje, należy tylko wykazać się zdolnościami organizacyjnymi utylizacji zasobów wykształconych polskich pracowników. Jednak nie jesteśmy w stanie zaabsorbować kapitału ludzkiego, żeby mogli pracować w Polsce, a nie emigrowali do niemieckich organizacji. Dlatego właśnie ze strony pracodawców zamiast ciągłego domagania

się obniżenia danin publicznych osłabiających struktury państwa powinny być zaprezentowane działania likwidujące bariery rozwoju przedsiębiorstw, które powodują spowolnienie rozwoju gospodarczego.

Jeśli chodzi o debatę dotyczącą systemów emerytalnych, to konieczne jest pokazanie, że społeczeństwa się starzeją, dotyczy to zarówno Polski, jak i Niemiec i reszty Europy. Również Japonia przeżywa olbrzymie konwulsje. Gdy analizujemy perspektywy gospodarcze, to wydaje się, że prezentujemy bardzo dekadentkie podejście. Dlaczego? Ponieważ nie bardzo rozumiem, jak, z punktu widzenia pracodawców, ma dojść do tego że starzejący pracownicy mają sprostać wymaganiom i stać się bardziej elastycznymi i przyspieszać absorpcję wiedzy. Z drugiej strony, jeżeli patrzymy na kwestie dotyczące służby zdrowia, to czy nie występuje duża sprzeczność między tym, że starzejący się, częściej chorujący pracownicy potrzebują jakiejś większej pewności w pracy, a ze strony pracodawcy istnieje duży nacisk na to, żeby właśnie tych mniej produktywnych ludzi można było łatwiej zwalniać.

Nie bardzo widzę, jak w tej perspektywie, która została zaprezentowana, można polepszyć sytuację zdrowotną ludzi, w sytuacji kiedy społeczeństwo się starzeje, a więc tak naprawdę koszty obciążeń, jeśli chodzi o służbę zdrowia, wielokrotnie wzrastają. Wiadomo, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia potrzebują przeciętnie trzy razy więcej zabiegów zdrowotnych i dlatego też, jeżeli chodzi o ten aspekt, to widzę sprzeczność między tym oczekiwaniem a tym, co naprawdę się stanie.

Jeśli chodzi o transparentność zreformowanego systemu emerytalnego, to poprzez brak konsekwencji, jak i wielofazowość, tak naprawdę ten element nie został po prostu w żaden sposób implementowany. Jeśli nawet nie widzimy narastania długu na kontach w ZUS-ie, w sytuacji kiedy wynosi on ponad dwa biliony złotych, to w ujęciu makrofinansowym nie występuje nawet minimum wymaganej transparentności. Nie ma zależności między liczbą wychowywanych dzieci a poziomem świadczeń emerytalnych, w sytuacji, kiedy głównym powodem biedy w rodzinach jest wielodzietność. Brak jest właściwych relacji w ujęciu makrofinansowym, ale i makrofinansowym. Zauważmy, jaki potężny chaos pojęciowy jest generowany, jeśli były minister finansów postuluje, aby w sytuacji wystąpienia problemów podnieść podatki wybiórczo rodzinom mającym dzieci. Bo czym innym jest nawoływanie do cofnięcia niewielkich ulg podatkowych i becikowego i czy nie świadczy to o tym,

że szerzona jest dezinformacja na temat przyczyn problemów sektora finansów publicznych.

Jeśli chodzi o charakteryzującą ostatnie dwudziestolecie zmienność przepisów, to moim zdaniem można tą cechę ekstrapolować na następne dziesięciolecia. Przyszły okres będzie pod znakiem konwulsji, gdyż cały czas będzie się okazywało, że państwo i społeczeństwo musi coraz więcej przeznaczać na świadczenia emerytalno-zdrowotne i będzie tych środków ciągle brakowało. Dosłownie za chwilę okaże się, że starsi ludzie potrzebują większej opieki, co — przy połączeniu z cyklem politycznym — będzie oznaczało niezadowolenie, a z drugiej strony konieczność zwiększenia skali opodatkowania młodego rachitycznego pokolenia. Przy braku właściwej diagnozy ze strony organizacji pracodawców nie bardzo rozumiem, dlaczego młodzi ludzie, którzy będą poddawani coraz wyższemu opodatkowaniu, mają wybrać jako miejsce pracy organizacje gospodarcze w Polsce. Konieczne jest prorozwojowe nakierowanie państwa, które staje w obliczu tsunami demograficznego i zdefiniowanie, jakie są konieczne nakłady na zbudowanie infrastruktury wzrostu, kiedy pracodawcom będzie się opłacało zwiększać zatrudnienie, korzystać z tego kapitału, który w obfitości jest za granicą, a z drugiej strony z tych milionów wykształconych obywateli, których Polska posiada. Musi jak najwcześniej wystąpić czytelna relacja między nakładami na utrzymanie licznej rodziny a korzyściami z faktu wychowywania przyszłych podatników. To, czego nam zabrakło w pokazanych prezentacjach polskich, to wyjaśnienie, dlaczego zmiany szły u nas jedynie w jednym kierunku, podczas gdy zaprezentowaną charakterystyką systemu niemieckiego było to, że — jeśli chodzi o zmiany wprowadzane od '92 roku u naszego zachodniego sąsiada — cały czas pogarszała się sytuacja uprawnień emerytalnych, z charakterystycznym wyjątkiem świadczeń rodzinnych!

Paweł Pelc

Postaram się skomentować, trochę wdać się w polemikę, z panem Mordasiewiczem, bo wydaje mi się, że właśnie to, czego ludzie potrzebują, to właśnie przejrzystość i jasna informacja, jaki będzie poziom ich emerytur. Rzeczywiście, jeżeli nie będzie jasnej informacji jak będzie wyglądała relacja świadczenia do wynagrodzenia, to dobrowolne produkty się nie rozwiną, ani pracownicze programy emerytalne, ani indywidualne konta emerytalne, bo ludzie po prostu tak naprawdę nie będą mieli cały czas świadomości, ile wynosić będzie ich emerytura z części obowiązkowej. Także tutaj rzeczywiście nie prowadząc maksymalnie szerokiej kampanii informacyjnej mówiącej właśnie

o tych nieszczęsnych stopach zastąpienia (tylko tłumacząc, co to jest i co się za tym kryje), zabijamy rozwój części dobrowolnej, która miała być jednak istotnym elementem tego systemu.

Po drugie myślę też, że ta konferencja bardzo dobrze pokazuje właśnie, dlaczego my mamy dzisiaj problem statystyczny. Dlaczego to akurat Niemcy przeciwstawiają się staraniom naszym i kilku innych krajów Unii Europejskiej, żeby postawić statystkę z głowy na nogi i nie udawać, że część kapitałowa nie jest częścią systemu zabezpieczenia społecznego, a to w tej chwili, od 2004 roku, ma miejsce. Po prostu w różnych krajach Unii Europejskiej ta część kapitałowa ma różne znaczenie, ale w tym systemie, który jest u nas zbudowany, to jest po prostu część systemu zabezpieczenia społecznego i inaczej się tego nie da zrobić. Jest to oczywiście kwestia fundamentalna, bo jeżeli tego problemu nie rozwiążemy, to w zasadzie nie mamy realnych szans na wejście do strefy euro w dającej się przewidzieć przyszłości. Będziemy sobie mogli o tym dyskutować, natomiast ewidentnie to, co leży w tej chwili na stole, czyli okresy przejściowe, niczego nie rozwiązuje. Wręcz przeciwnie, byłaby to próba znalezienia się w takiej sytuacji, że po kilku latach nagle po prostu trzeba by, nie wiem, bombę odpalić i zlikwidować system emerytalny, żeby spełnić kryteria. Czyli coś, co wydaje się zupełnie nierozważne. Więc ta konferencja i te badania doskonale pokazują, jak ważne jest patrzenie na systemy emerytalne, rozumienie różnic i pamiętanie o tym, że często pod tymi samymi pojęciami w różnych krajach kryje się po prostu coś zupełnie innego. Dziękuję bardzo.

- Viktor Steiner** Być może krótka uwaga, ponieważ nie całkiem zrozumiałem, dlaczego powiedział Pan, że Niemcy nie chcą mieć finansowej kapitałowo części systemu emerytalnego.
- Paweł Pelc** Nie, nie, przepraszam, być może był to problem z tłumaczeniem. To co powiedziałem po polsku, to to, że Niemcy nie chcą uznać kapitałowej części systemu, jak w Polsce, za część zabezpieczeń społecznych...
- Viktor Steiner** Tak, dokładnie tak zostało to przetłumaczone, dziękujemy tłumaczowi... Ale chciałbym tylko powiedzieć, że nawet formuła emerytury publicznej zawiera, jako jeden ze składników, część, która jest oszczędzana w formie finansowanych kapitałowo planów emerytalnych. Więc nawet jeżeli tak twierdzą niemieccy politycy — ja tego nie słyszałem, ale jeśli jest to prawdą — to nie jest to w żadnym wypadku zgodne z tym, co rzeczywiście robi się w praktyce.

Irena Topińska Mam dwie, powiązane ze sobą uwagi. Po pierwsze Marek Góra mówił tutaj, że trzeba ludziom jasno tłumaczyć, na czym polega system emerytalny, i jak oni będą widzieć przejrzystość tego systemu, to chętniej będą podporządkowywać się regułom. Ale mnie się wydaje, że trzeba tu więcej, że również politycy powinni dokładnie widzieć, na czym to polega. Ja mam takie wrażenie, że — co prawda — politycy to też są niby zwykli ludzie, ale to oni podejmują decyzje ustawodawcze, a w tej chwili mamy ogromny nacisk (ja bym powiedziała ogromny, jak na to, czego można się było spodziewać) na przykład do powrotu do starego systemu, do wypłacania wszystkim tyle samo itp. I KRUS utrzymać i wszystkim wypłacać jednakowo... Oczywiście można powiedzieć, że jest niechęć [do reform] z jakiegoś politycznego powodu, ale fakt faktem, że [politycy] też powinni rozumieć. Po drugie dobrze byłoby ustalić, czy jest w tej sprawie jakiś punkt, konsens, żebyśmy wszyscy się zgodzili na jakieś rozumowanie czy postępowanie. Uważam, że są rzeczy takie, co do których w zasadzie prawie wszyscy się zgadzamy. Tutaj jedną z takich kluczowych spraw jest to, żeby ludziom chciało się dłużej pracować. I mnie się wydaje, że to nie jest tak, że nie ma zgody co do tego. Tylko że zupełnie nie ma motywacji i nie ma zachęt. Sam system emerytalny, w którym ja będę miała za 20 lat jakąś tam troszkę, o 5 procent wyższą emeryturę, to nie jest żadna zachęta...

Jeremi Mordasewicz

O 50 [procent]...

Irena Topińska No, ale chcę powiedzieć, że to jest za mało, to jest mała zachęta... Spokojnie, pójdę na emeryturę, jest szara strefa, jest co robić. Sądzę, że taką potrzebę widzą wszyscy, ale pracodawcy nie mają tych zachęt i nie ma odpowiedniej atmosfery. Jest tu bardzo dużo do zrobienia, żeby ludzie dłużej pracowali. A tutaj usłyszałam od Pana jeszcze coś takiego, że to właściwie wszystko jedno, że to produktywność jest ważna. A w międzyczasie padło tu również [stwierdzenie], żeby na przykład było mniejsze obciążenie składkami młodszych, mniej zarabiających, bo wchodzi na rynek pracy... To znaczy wyższe starszych? W każdym razie jest możliwość zmiany postaw, możliwość ulg... Ulgi były wprowadzone przy zatrudnieniu, chyba, osób powyżej 55 w tej chwili. Mało? No właśnie, ja uważam, że trzeba zrobić więcej i tu jest bardzo duże pole, nie tylko w samym systemie emerytalnym.

Jeśli chodzi o same systemy emerytalne, jak widać, możemy różnie; niemiecki i polski są różne, i pracują lepiej, gorzej, mają swoje wady, swoje zalety. Ja nie wiem, który jest lepszy, ja chciałam takie pytanie zadać, ale może je wycofam.

Mateusz
Walewski

Jeśli mogę coś powiedzieć, to chciałem trochę obronić twierdzenie, że wiek emerytalny jest bez znaczenia w nowym systemie, przy okazji nawiązując do poprzedniej wypowiedzi o tym, dlaczego aktualnie mamy w Polsce tak niski udział ludzi starszych w rynku pracy. Po pierwsze, dlatego że oni są mniej produktywni, nie z powodu swojego wykształcenia, tylko z powodu jakości tego wykształcenia, poza tym wszystkim, o czym już mowa była, czyli stan zdrowia itd. Po drugie, pracodawcy nie chcą zatrudniać ich, bo właśnie mamy boom demograficzny, w tej chwili jest dużo młodych, w związku z tym po co zatrudniać osoby starsze i mniej produktywne. A po trzecie, jak my będziemy w wieku emerytalnym, to już tych młodych nie będzie i my będziemy dobrze wykształceni, w związku z tym będą nas zatrudniać, tak że ja bym się nie martwił specjalnie. Można powiedzieć, że wiek emerytalny dla nas już takiego znaczenia nie będzie miał. Dziękuję.

Pytanie z sali

Ja bym miał dwa krótkie pytania do profesora Góry. Pierwsze: to jakie jest ryzyko polityczne przejęcia, w perspektywie kilkunastu lat, to znaczy nacjonalizacji aktywów OFE?⁶ Jak popatrzymy, co stało się z rezerwą demograficzną oraz co ostatnio dzieje się na Węgrzech właśnie z wpłatami do systemu emerytalnego, to takie ryzyko istnieje, dlatego chciałem zapytać, czy jest ono wysokie. Drugie pytanie to jak zachęcić do korzystania z trzeciego filaru, ponieważ to, że oszczędzający na emeryturę nie zapłaci podatku Belki za jakieś tam 30, 40 lat, w moim na przykład przypadku czterdzieści kilka lat, nie jest żadną zachętą. Czy miałby pan jakieś propozycje w jaki sposób zachęcić do korzystania właśnie z trzeciego filara?

Jeremi
Mordasewicz

Ja bardzo chętnie [odpowiem]. Jestem pod wrażeniem prac Phelps'a i ekonomistów, którzy w tym roku dostali Nobla, i wpływu na rynek pracy osobistej motywacji wynikającej z różnicy dochodów wtedy, kiedy się pracuje, lub wtedy, kiedy się korzysta ze świadczeń. To, co powiedziałem o klinie podatkowym, widocznie się nieprecyzyjnie wyraziłem, ale my nie mamy problemu z przechodzeniem ludzi wysoko kwalifikowanych, o wysokich zarobkach, na emeryturę. Ich strata po przejściu na emeryturę jest tak wysoka, że prawnik, lekarz, architekt, inżynier itd., nie przejdzie na wcześniejszą emeryturę, bo różnica jest zbyt duża. My mamy problem z motywacją ludzi o niskich kwalifikacjach. I teraz jeżeli zmniejszylibyśmy klin podatkowy w tym obszarze, to w ogóle pracodawcy byłiby bar-

⁶ Należy przypomnieć, że konferencja odbyła się w październiku 2010 r., zanim rząd przedstawił projekt zmniejszenia składki do OFE.

dziej skłonni zatrudniać tych ludzi, ale przede wszystkim ci ludzie mieliby silniejszą motywację. Jeżeli dzisiaj człowiek dostaje wynagrodzenie w pobliżu płacy minimalnej, na poziomie 1500 złotych, odda z tego jeszcze ze 400 złotych, zostaje 1100 złotych, a dostaje w postaci świadczeń 600, 700 złotych, to różnica 400 złotych nie jest dostateczna, żeby on ruszył się do pracy. Cały miesiąc pracować za 400 złotych będzie tylko głupek. W związku z tym klin podatkowy w obszarze niskich dochodów jest niesłychanie istotny, zmienia motywację do pracy i pozostawiania na emeryturze. Średnia emerytura w Polsce to 1700 złotych. Emerytury, które występują najczęściej, to gdzieś około 1300, 1200 złotych. I teraz, jeżeli ktoś, kto zarabia 1700, 1800, a ma możliwość wolnego czasu... Mało tego, w Polsce uwzględnia się stosunkowo niskie koszty uzyskania przychodów z pracy. Myśmy już od dawna postulowali, żeby osoba, która pracuje i musi ponieść koszty dojazdu do pracy, ubrania się, droższego jedzenia poza domem, miała wyższe koszty uzyskania przychodów i uważamy, że to by wpłynęło znacząco na zwiększenie motywacji do pracy i pozostawiania na rynku pracy. Liczba miejsc pracy w gospodarce nie jest stała, to nie jest gra o sumie zerowej, ta motywacja spowodowałaby, że we wszystkich przedsiębiorstwach, od młodych do starych, byśmy mieli [wyższą aktywność]. Prace Phelps'a i innych doskonale na to wskazują.

Druga sprawa dotyczy dzieci. My od dawna domagamy się większej partycypacji państwa w wychowaniu dzieci. Widzimy wyraźnie, że na przykład trzy razy więcej dzieci niż emerytów jest w sferze ubóstwa, ale nie tylko. Chodzi o to, żeby wiedząc jak wysokie są koszty utrzymania dzieci, tak ukształtować system podatkowy i system wsparcia, żeby ułatwić młodym rodzinom wychowanie dziecka. A zobaczcie, co się stało: ulga na dzieci nie trafia do rodzin najuboższych. Myśmy uprzedzali, że będzie taki skutek, najubożsi nie mogą jej odpisać. Becikowe jest jednorazowym świadczeniem, które zaraz się rozchodzi, bo wiadomo, że świadczenia długoterminowe, nawet po 50 złotych, są lepsze niż jedno po tysiąc złotych. Do szkół wprowadzamy prawdziwą edukację bezpłatną, czyli podręczniki, żywienia w szkołach itd. Czyli jest ileś tam zabiegów, które możemy zrobić, żeby wspierać dietność. Jednocześnie, co już mówiłem, pamiętajmy, że dochodem na emeryturze nie jest tylko to, co dostajemy z systemu, ale na przykład w warunkach polskich, Polska ma, wyobraźcie sobie, większy udział mieszkań własnościowych niż Niemcy. W Polsce ludzie nie przywykli do mieszkań czynszowych, każdy chce mieć swój dom. W związku z tym, jeżeli dysponujemy na starość mieszkaniem, to albo się

przeprowadźmy do innego miejsca, albo wynajmijmy jeden pokój, ale dlaczego ma być tak, że my, jako państwo, mamy tej osobie dofinansowywać na starość koszty, a nie dzieci, które właśnie były preferowane w systemie, a potem mieszkanie ta osoba przekaże swoim dzieciom w spadku. To jest prywatyzacja zysków i upublicznianie kosztów. I ostatnia uwaga, to było pytanie do Marka Góry, ale ten trzeci filar — uwierzcie mi Państwo, że nie ma społeczności, która gotowa byłaby na emeryturę odkładać więcej niż jedną piątą dochodów. Chyba że Chińczycy, którzy nie mają w ogóle zabezpieczenia, ale mówmy o cywilizacji europejskiej. Jeżeli na emeryturę odkładam 19,52 procenta, jedną piątą dochodów, do tego odkładam jeszcze mniej więcej połowę tego na budowanie swojego majątku, przede wszystkim to jest mieszkanie, czyli podnoszę udział oszczędności na starość, bo jeżeli to mieszkanie jest moją własnością, to jest to moja oszczędność na starość. Jeżeli w sumie odkładam jedną trzecią dochodów, ponad 30 procent dochodu, to nie ma takiego społeczeństwa. Kto może wejść w system trzeciofilarowy? Takie osoby jak ja, samodzielnie prowadzące działalność gospodarczą, bo płacimy 900 złotych składki, więc proporcjonalnie udział jest malutki. I do tych powinien być adresowany trzeci filar, nas jest milion osiemset tysięcy. Wolne zawody to są ludzie, którzy jeżeli nie wybiorą innej formy inwestycji, to będą w systemie. Trzecia sprawa pracownicy, którzy mają dochody powyżej dwóchiłkrotności średniej krajowej, bo u nich wtedy właśnie ten klin podatkowy, to obciążenie raptownie maleje, i ostatnia grupa to są zamożni rolnicy. Ale nie liczymy na to, że wśród pracowników upowszechnimy trzeci filar w momencie, kiedy w powszechnym systemie oni są zabezpieczeni na poziomie jednej piątej, a uwzględniając inne oszczędności jednej czwartej, a nawet do 30 procent swoich dochodów. To jest życie mitem jakimś.

Marek Góra

Pojawiło się tutaj bardzo wiele tematów. Ja z konieczności będę musiał je bardzo pobieżnie potraktować, nie dlatego, że chcę się prześlizgnąć, tylko że czasu nie mamy tyle. Odpowiadając w trochę przypadkowej kolejności, pierwsza rzecz do wyjaśnienia — wiek emerytalny, czy ma znaczenie, czy nie ma znaczenia? Trzeba zawsze zapytać, dla kogo, czy dla czego, ma on mieć czy nie mieć znaczenia. I nowy system jest tak skonstruowany, że wiek dla systemu nie ma znaczenia. Kiedy sobie ludzie przejdą, to przejdą, dla systemu jest to neutralne. Natomiast oczywiście nie jest neutralne dla gospodarki jako takiej. To jest pierwsza i najważniejsza rzecz. Druga, nie jest to neutralne z punktu widzenia ewentualnego wpędzenia się w ubóstwo,

gdyby ktoś chciał za wcześniej przejść na emeryturę. Nie wchodzi w to bardziej, bo to jest na dłuższą dyskusję.

Zachęty do dodatkowych oszczędności już były wspomniane, natomiast ja powiem tylko tyle, że albo dodatkowe oszczędzanie jest korzystne i wtedy powinniśmy to robić, albo nie jest korzystne i nie powinniśmy tego robić. Pytanie: dlaczego mielibyśmy wprowadzić zachęty do robienia czegoś dobrego dla ludzi? Czasem warto sobie takie pytanie postawić. Trzeba odpowiedzieć, że są braki edukacyjne i różne inne rzeczy, to wszystko prawda, ale tak fundamentalnie to każda zachęta podatkowa jest zwiększaniem podatków, a to jest najgorsza rzecz, jaką możemy zrobić. Wysokie podatki, czyli wysoki klin podatkowy, to nikła motywacja do pracy i same złe efekty, a istnienie tych dodatkowych oszczędności samo z siebie żadną wartością nie jest. Staje się wartością wtedy, jeżeli ludzie chcą je mieć, a jak chcą, to powinni w tym zakresie działać. Oczywiście to jest temat na dłuższą dyskusję.

Ryzyko nacjonalizacji kont OFE będzie zawsze istniało, bo jak jest możliwość uzyskania dostępu do jakichś pieniędzy, to politycy będą chcieli z tego skorzystać i na to nie ma rady nigdzie na świecie. Można to oczywiście jakoś obwarować legislacyjnie, ale politycy są od tego, żeby legislację zmienić. Pozostaje kwestia świadomości społecznej, która może być jedyną obroną, czyli po prostu ludzie przyjmą, że to jest ich, a jak jest ich, to nie dadzą sobie zabrać. Wtedy, kiedy to jest traktowane jako coś takiego abstrakcyjnego, co gdzieś tam jest, to politycy mogą jakoś tak zagmatwać i wytłumaczyć, że nic lepszego ludzie nie mogą zrobić, niż się ucieszyć z tego, że im się zabierze pieniądze. I świadomość jest najlepszą obroną. Natomiast ja chciałem podkreślić co innego teraz, jakby zmieniając tematykę. Tutaj było podkreślone, że te systemy w Polsce i w Niemczech są bardzo różne i że Niemcy sobie jakoś radzą i my sobie jakoś radzimy, natomiast jeden problem mamy wspólny — to jest kwestia mobilności. To, że systemy są tak różne i one jeszcze się rozjeżdżają zupełnie, w sensie tego jak są zmieniane, to powoduje, że są nieprzetłumaczalne jeden na drugi, co istotnie ogranicza mobilność. To naprawdę jest zła rzecz i trzeba gdzieś tam w tyle głowy mieć, że w jakimś punkcie docelowym, być może za wiele lat, powinniśmy w Europie jednak rozwiązać problem, jakim jest to, że systemy społeczne w ogóle, a emerytalne w szczególności, są czynnikiem ograniczającym mobilność pracowniczą, poza wszystkimi złymi efektami. To jest wielkim wyzwaniem dla nas wszystkich.

Wracając trochę do kwestii OFE, czyli związanych z funduszami emerytalnymi i liczeniem długu, tu znowu jest temat, któ-

ry byśmy musieli długo ciągnąć, ale to naprawdę jest wielkie wyzwanie dla Unii Europejskiej, w jaki sposób dostosować standardy księgowo do odzwierciedlania rzeczywistości takiej, jaka ona jest dzisiaj. Te standardy księgowo, które mamy, są złe, one po prostu nie dają sobie z tym rady i trzeba zbudować nowe. Dyskusja o tym, czy powinno się w związku z tym klasyfikować tak czy inaczej sumę stanów kont w funduszach emerytalnych, jest w sumie złym pytaniem, ona jest dobrym pytaniem tylko czasowo, bo to nie da się uzasadnić, że to trzeba tak, a nie inaczej księgować. Trzeba w ogóle zmienić proces księgowania w ten sposób, żeby ten problem stał się neutralny, czyli żeby rozwiązać wszystkie związane z tym problemy. Natomiast na krótką metę tak naprawdę należałoby to księgować tak jak wydatki publiczne, bo jest to kawałek sektora publicznego, tyle że prywatnie zarządzanego. To jest jeden z wielkich problemów, to znaczy inaczej — wielkich nieporozumień — w ramach ekonomii emerytalnej, że uczestnikom dyskusji na tematy emerytalne trochę się myli to, czy to jest publiczny, czy prywatny system, z tym, czy to jest publicznie, czy prywatnie zarządzany system. Są to dwie różne kwestie i tak długo jak tego nie rozdzielimy, to dyskusja nie doprowadzi do rozwiązania. W Polsce reforma emerytalna polegała, w jednym z wymiarów, na tym, żeby cały system był oparty na zdefiniowanej składce i żeby tę składkę podzielić w taki sposób, żeby jedna część szła przez rynki finansowe, a druga — żeby nie szła przez rynki finansowe. I teraz w obu przypadkach mamy do czynienia z systemem publicznym, tyle że ta część, która idzie przez rynki finansowe, jest dodatkowo jeszcze zarządzana przez prywatne firmy, bo zrobienie tego za pomocą publicznych firm byłoby cokolwiek niewłaściwe. Rozwiązanie problemu, co jest publiczne, a co jest prywatne, powinno poprzedzać każdą dyskusję na tematy emerytalne, bo jak tego nie zrobimy, to potem wiele różnego rodzaju konsekwencji będzie rzutowało na naszą dyskusję.

Viktor Steiner Może jedna kwestia dotycząca trzeciego filaru. Powiedzieliście Państwo, że prawdopodobnie nie ma gospodarki, która byłaby przygotowana na wydawanie ponad 20 procent na oszczędności na starość. Jeśli spojrzymy na Niemcy, to mamy stopę składek na publiczny fundusz emerytalny, łączących składki pracownika i pracodawcy wynoszące 20 procent. A w tym samym czasie wprowadziliśmy ten trzeci filar, tak zwany *Riester Pension*. W tej chwili istnieje już względnie duża liczba takich kont emerytalnych, myślę że około 14 milionów kont w ramach planów oszczędnościowych Riestera.

Marek Góra Czy one są dotowane?

Viktor Steiner Tak, są silnie dotowane, szczególnie dla niskich dochodów i, z powodów podatkowych, również dla wysokich dochodów. Jedną kwestią o której chciałbym wspomnieć, jest taka, że w szczególności niskie dochody nie korzystają z wysokich dopłat. Więc odsetek ludzi inwestujących w te dotowane emerytalne konta oszczędnościowe jest relatywnie niski wśród ludzi o niskich dochodach. A inną kwestią jest to, czy dopłaty do oszczędności na starość rzeczywiście zwiększają zagregowaną stopę oszczędności w gospodarce, czy też dodatkowe oszczędności emerytalne po prostu zastępują inne oszczędności. Myślę, że jest to kwestia tego, czy można wykorzystać ten trzeci filar do zwiększenia dochodów na emeryturze, szczególnie dla osób o niskich dochodach, ale nie poparłbym Pańskiego ogólnego stwierdzenia, że nie ma sposobu na zwiększenie oszczędności na starość ponad to, co już jest oszczędzane w publicznym systemie emerytalnym. Dziękuję.

Grzegorz Kula Myślę, że na tym zakończymy. Dziękuję państwu wszystkim za przybycie. Sądzę, że ta dyskusja nie pozwoliła nam, co prawda, stwierdzić jasno, który system jest lepszy.

Marek Góra Nie próbowaliśmy.

Grzegorz Kula Nie, tak naprawdę nie próbowaliśmy. W każdym razie wyszło na to, że oba systemy są inne, ale każdy na swój sposób dobry. Każdy osiąga swój cel, przynajmniej na to wskazują projekcje. Pojawiło się przy okazji kilka tematów, którymi warto się zainteresować, a którymi myśmy się nie zajmowali w naszym projekcie. To pole do przyszłych badań, którymi albo my się zajmujemy, albo ktoś z państwa się zajmie i na pewno będzie warto zorganizować kolejną konferencję, która te tematy będzie poruszać. Dziękuję Państwu bardzo.

A b s t r a c t Debate. Pension reforms in Poland and Germany—achievements, failures and the future

The conference included a panel discussion during which we discussed achievements, failures and the future of pension system reforms in Poland and Germany. The main panelists were:

Marek Góra, Warsaw School of Economics, co-author of the pension reform in Poland,

Jeremi Mordasewicz, representative of The Polish Confederation of Private Employers at the ZUS Supervisory Board,

Viktor Steiner, Freie Universität Berlin and DIW-Berlin.

According to our plans Edward Whitehouse, pension specialist in the Social Policy division, OECD was supposed to be the fourth panelist. Unfortunately, he was unable to reach Warsaw, due to the protests against the pension reform, which took place in France at that time. This is a good example that pension reforms are important not only for specialists and politicians, but also for ordinary citizens.

The debate was moderated by Michał Mvck. CenEA and DIW-Berlin.

The transcript was smoothed out by Grzegorz Kula in order to preserve a style of the debate but at the same time correct all the problems appearing when spoken language is written down.

JOHANNES GEYER jest pracownikiem naukowym Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW Berlin) w Departamencie Ekonomii Publicznej. Jego badania dotyczą polityki społecznej, mikroekonometrii oraz mikrosymulacji.

GRZEGORZ KULA jest adiunktem z Zakładzie Ekonomii Sfery Publicznej Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Otrzymał doktorat z ekonomii na Uniwersytecie Erazma w Rotterdamie w Holandii. Jego badania dotyczą problemów emerytalnych, sektora publicznego oraz samorządów lokalnych.

MICHAŁ MYCK jest dyrektorem Centrum Analiz Ekonomicznych, CenEA, w Szczecinie. Poprzednio pracował w Institute for Fiscal Studies (1999–2004) oraz w DIW-Berlin (2005–2010). Jest współpracownikiem zagranicznym IFS, pracownikiem naukowym Departamentu Ekonomii Publicznej DIW-Berlin oraz członkiem IZA. Od 2005 r. kieruje w Polsce pracami nad Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Otrzymał doktorat z ekonomii na Uniwersytecie Warszawskim. Jego badania dotyczą między innymi dynamiki dystrybucji płac, zależności między zdrowiem a pracą, struktury indywidualnych podatków i świadczeń. Jego prace były publikowane w takich czasopismach, jak „Journal of Health Economics”, „Labour Economics”, „Oxford Bulletin of Economics and Statistics”, „Fiscal Studies”, „Oxford Review of Economic Policy”, „Review of Economics of the Household”.

ANNA RUZIK-SIERDZIŃSKA jest adiunktem w Katedrze Ekonomii I Szkoły Głównej Handlowej oraz Zakładzie Polityki Społecznej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Współpracuje także z Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. W 2004 r. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie obroniła doktorat z ekonomii. Od września 2002 do marca 2003 roku była stypendystką Marie Curie w Center for Economic Research (CentER) na uniwersytecie w Tilburgu w Holandii. Jest autorką opracowań na temat rynku pracy, systemu emerytalnego i polityki społecznej.

VIKTOR STEINER jest profesorem ekonomii na Freie Universität Berlin. Otrzymał doktorat z ekonomii na Uniwersytecie w Linzu, w Austrii, a habilitację z ekonomii i ekonometrii na Uniwersytecie we Frankfurcie nad Menem. Od 2002 do 2010 był dyrektorem Departamentu Ekonomii Publicznej w DIW Berlin. Przedtem był profesorem ekonomii w Center for Economic Studies (CES) na Uniwersytecie w Monachium i dyrektorem badań w Ifo Institute for Economic Research. Pracował jako konsultant Komisji Europejskiej, OECD i Banku Światowego. Prowadzi badania dotyczące empirycznej ekonomii publicznej. Jego prace były publikowane w takich czasopismach, jak „The Review of Economics and Statistics”, „Oxford Bulletin of Economics and Statistics”, „Applied Economics”, „Empirical Economics”, „Finanzarchiv” „oraz German Economic Review”.