

**Studyjny wyjazd  
Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP  
Inowrocław, 10 lutego 2012**

*Kondycja zdrowotna i środowisko pracy  
wobec wydłużonej aktywności zawodowej*

Konsultacje dotyczące wydłużenia wieku emerytalnego w Polsce

**PROGRAM**

- 11.00 - Powitanie i przedstawienie uczestników  
przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP |  
senator Mieczysław Augustyn,  
organizatorzy: senator Jan Rulewski, poseł Iwona Kozłowska
- 11.20 - *Rządowa propozycja wydłużenia i zrównania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet*  
Zbigniew Januszek, wicedyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w  
Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- 11.40 - *Wiek a zdolność do pracy*  
prof. Danuta Koradecka, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy Pań-  
stwowego Instytutu Badawczego
- 12.10 - *Aspekty medyczne wydłużonej aktywności zawodowej*  
prof. Konrad Rydzyński, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofe-  
ra
- 12.30 - *Kondycja zdrowotna rolników*  
dr Zdzisław Brzeski, Instytut Medycyny Wsi im. W. Chodźki
- 12.50 - Debata. Rekomendacje.
- 13.30 - Przerwa
- 13.45 - *Elastyczny wiek emerytalny –rozwiązania fińskie*  
dr Tomi Ville Juhani Hussi – Kierownik zespołu zarządzania wiekiem z Fiń-  
skiego Instytutu Zdrowia Zawodowego (FIOH)

**Przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP Mieczysław Augustyn:**

Senacka Komisja Rodziny i Polityki Społecznej po raz pierwszy spotyka się w Inowrocławiu na swoim wyjeździe studyjnym i robi to w niecodziennym, szerokim gronie.

Niesłuchanie istotne jest to, żebyśmy dialog społeczny prowadzili nie tylko na szczytach władzy, żebyśmy o sprawach najważniejszych – a niewątpliwie kwestia wydłużenia wieku emerytalnego dotyczy każdego z nas – rozmawiali, będąc bliżej tych, którzy oczekują informacji, i tych, którzy chcą się wypowiedzieć. Dzisiaj będzie okazja i do jednego, i do drugiego. Usłyszymy bardzo wiele istotnych informacji, a my jako członkowie senackiej komisji wraz z naszymi koleżankami posłankami tej ziemi, będziemy mogli wysłuchać państwa. Na początku dyskusji zastanowimy się nie tylko nad tym, czy wydłużać wiek emerytalny – bo to może nie budzi w Polsce wielkich kontrowersji – ale też nad tym, jak do tego dochodzić, w jakich warunkach może to być realne, a w jakich nie, co trzeba zrobić, jeśli zgadzamy się co do tego, że przynajmniej średnio powinniśmy w Polsce pracować dłużej.

Dziękuję i oddaję głos gospodarzom – parlamentarzystom z tego okręgu, z tej ziemi. Dziękuję bardzo.

**Członek Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Sejmu RP poseł Iwona Kozłowska:**

Szanowni Państwo!

Mam ogromny zaszczyt powitać państwa na naszej konferencji zorganizowanej przede wszystkim przez pana senatora Jana Rulewskiego. Z ogromną przyjemnością witam przedstawicieli senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej. Witam pana przewodniczącego Mieczysława Augustyna, który otworzył spotkanie i naszego gospodarza senatora Jana Rulewskiego, którego wszyscy doskonale znamy, panią senator Annę Aksamit, panią senator Alicję Chybicką, pana senatora Jana Libickiego, pana senatora Roberta Mamątowa. Z ogromną przyjemnością witam również naszą panią posłankę Domicelę Kopaczewską.

Witam państwa, którzy zasiadają przy stole eksperckim, a mianowicie panią

profesor doktor habilitowaną Danutę Koradecką, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, pana profesora doktora habilitowanego Konrada Rydzyńskiego, dyrektora Instytutu Medycyny Pracy imienia prof. J. Nofera i doktora Zdzisława Brzeskiego z Instytutu Medycyny Wsi imienia Witolda Chodźki. Witam także naszego gościa z Finlandii, jest nim doktor Tomi Hussi, kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego – podejrzewam, że w tej chwili trwa jeszcze konferencja prasowa z dziennikarzami, ale nasz gość za chwilę się pojawi i będą państwo mieli możliwość poznania propozycji strony fińskiej i tego, jak tam kształtuje się wiek emerytalny.

Witam serdecznie także pana doktora Zbigniewa Januszka, zastępcę dyrektora Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, bardzo nam miło. Witam bardzo serdecznie doktor habilitowaną nauk medycznych, Alicję Bartkiewicz z Instytutu Medycyny Pracy, eksperta Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Dziękuję.

**Senator Jan Rulewski:**

Teraz trochę miejsca w celebrze dla mnie jako człowieka, który chce sprzedać ten, że tak powiem, towar. Myślę, że to już się udało. A udało się przede wszystkim dzięki zebraniu licznej reprezentacji. Przybyli do nas tuż po wielkiej debacie budżetowej członkowie komisji. Nie było to łatwe, ale nie wrócili do domów i przybyli do Inowrocławia.

Widzę bardzo ważną grupę, grupę o dużym znaczeniu, czyli absolwentów Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy. Szkoła ta ma silny oddział w Inowrocławiu, a studia w niej poświęcone są ludziom, którzy w jakiś sposób utracili... doznali uszczerbku na zdrowia w trakcie pracy zawodowej.

Jest z nami też wicewojewoda Pan Ostrowski i prezydent miasta Inowrocławia. W trakcie debaty zauważymy, że są również związkowcy i to nie tylko reprezentowani przez eksperta, ale i przez szefa regionu. Są też inni działacze związkowi oraz przedstawiciele pracodawców.

Proszę państwa, jesteśmy w roku 2012, a więc w roku, który został przez Parlament Europejski, przez Radę Europy ogłoszony – to jest długa nazwa – Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokole-

niowej. Rezolucja jest bardzo długa i kwiecista, więc nie będę jej przytaczał.

Chciałabym poinformować państwa, że znajdujemy się w Inowrocławiu nieprzypadkowo. Już przy wjeździe do tego miasta widać, jak tu dymią kominy ciężkiej chemii, symbole ciężkiego i niebezpiecznego trudu pracowniczego. Mniej zauważalne, ale słyszalne jest to, że jest tu duże bezrobocie – padła chluba miasta, huta szkła. To jest element, który, jak myślę, powinien nam towarzyszyć w trakcie debaty. Ale jest też dobra wiadomość. Otóż znajdujemy się prawie w centrum fabryki zdrowia. Zespół sanatoriów jest wskazówką dla otoczenia, że nie wszystko jest stracone i nie wszystko jest przegrane, gdyż ten zespół może być – jak mnie tu zapewniano – szybko powiększony w celach, które wskazane są we wspomnianej europejskiej rezolucji.

Europejska rezolucja wzywa – i bardzo dobrze – do tego, by podejmować dyskusję o tym, czy i jak dalece można przedłużać aktywność zawodową ludzi starszych, w tym okres dzielenia się doświadczeniem zawodowym ze współpracownikami. Czy wystarczy czasu na to, aby takie osoby mogły cieszyć się zdrowiem i mogły realizować swoje marzenia? Czy danina w postaci wydłużonej pracy wreszcie wywoła skutek powiększenia samodzielności życiowej emeryta? To są oczywiście trudne wyzwania. Twierdzę, że są konieczne, ale i możliwe. Aby je spełnić, przedstawię to, przepraszam za inżynierskie określenie, jako równoboczny trójkąt równowagi. Jego jeden wierzchołek stanowią pracownicy, w tym osoby samozatrudnione, drugi – stanowią pracodawcy, a trzeci – władza, rząd, po prostu państwo.

Mówimy o różnych pracownikach – od lekarza od archiwisty, od artysty w teatrze po pracownika zakładów przemysłu ciężkiego. Są to pracownicy o różnym statusie, są niepełnosprawni i zdrowi; są również tacy – to jest chyba największa grupa – którzy czują się odpowiedzialni za dobrze wykonaną pracę i którzy czują lęk przed utratą pracy, przed zawodowymi potknięciami.

Pracodawcy nie mogą być wyłączeni. Mając na uwadze potrzebę stabilnego zatrudnienia ludzi starszych, potrzebne jest zastosowanie strategii zarządzania wiekiem. Konieczne jest stworzenie przyjaznego środowiska pracy po to, żeby starsi wiekiem pracownicy, a zwłaszcza pracownicy, których zdolności psychofizyczne z racji wieku i nie tylko są obniżone, nie byli wykluczani. Innymi słowy,

żeby nie panował kult młodości i efektywności ekonomicznej.

I wreszcie trzeci wierzchołek – państwo. Państwo musi czuwać nad tym, żeby po wydłużonym okresie pracy emerytura była adekwatna do włożonego trudu. Państwo powinno tworzyć normy prawne dla innych stosunków pracy, dla ludzi, od których do tej pory nie oczekiwano znacznie wydłużonego okresu pracy. Państwo powinno skrupulatnie przestrzegać zasad solidarności międzyludzkiej tak, żeby nie tylko w dniu wyborów odkrywać istnienie umów na ogół nazywanych śmieciowymi.

Twierdzę, że nasz trójkąt ma dziś wszelkie tendencje do, że tak powiem, utraty równowagi i być może dlatego 80% ludzi aktywnych zawodowo wyraża swój sprzeciw, mówi propozycjom rządu „nie”. Być może dlatego łatwo zachodzą inne akcje, zwłaszcza polityczne, które zmirzają do tego, by odwracać się plecami od problemów, które przecież są również problemami społecznymi.

Obecność na dzisiejszym spotkaniu przedstawicieli wiodących placówek z zakresu ochrony pracy, medycyny pracy dowodzi, że wracamy do normalności i pierwsza w Polsce konsultacja nie będzie miała charakteru wyłącznie politycznego, którego wykluczyć nie można. Liczymy na to, że będzie tak, jak drzewiej bywało, i że te zasłużone instytucje podzielą się wiedzą, którą zdobyły w trakcie swojego istnienia.

Asekurujemy się również w inny sposób, bo przecież wiedzy i doświadczeń nigdy dość. Zaprosiliśmy przedstawiciela wiodącego instytutu w Europie i w Finlandii. Finowie mają już za sobą trudny okres podnoszenia wieku, zrównywania i podnoszenia wieku do sześćdziesięciu ośmiu lat.

Wierzę, że ta konsultacja pozwoli wypracować wnioski – proszę o to parlamentarzystów, czyli posłanki i senatów. Chodzi o to, aby podjąć próbę dokonania ewentualnych zmian tak, aby ten trójkąt równowagi stał się rzeczywistością. Dziękuję bardzo.

**Wicedyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Zbigniew Januszek:**

Dzień dobry państwu. Przede wszystkim chciałbym się przedstawić – Zbigniew Januszek, wicedyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Podkreśliłem, że jestem doktorem nie dla-

tego, że mam przewrócone w głowie, ale dlatego, że chciałbym dzisiaj występować nie w roli urzędnika czy urzędu, tylko w roli eksperta, który przedstawia rozporządzenie z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Ja występuję dzisiaj dlatego, że minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, który bardzo chciał brać udział w dzisiejszej debacie społecznej, niestety stanął przed poważnym dylematem, czy dzisiaj prowadzić ten dialog u państwa, czy też wziąć udział w posiedzeniu komisji trójstronnej – pierwszy raz w nowej roli jako przewodniczący komisji trójstronnej z udziałem premiera. Zwyciężyła chęć przeprowadzenia dialogu ogólnokrajowego i minister bardzo prosił, żeby państwa przeprosić, co też teraz czynię: przepraszam w imieniu ministra, który musiał zostać na posiedzeniu komisji trójstronnej.

Będziemy przedstawiać projekt ustawy podwyższającej i zrównującej wiek emerytalny mężczyzn i kobiet do poziomu sześćdziesięciu siedmiu lat. To nastąpi dopiero za kilkadziesiąt lat, ale nie chodzi o perspektywę czasową, tylko o skutki, jakie to rozwiązanie przyniesie w innych dziedzinach życia gospodarczego i społecznego. Uzasadnienie gospodarcze proponowanego rozwiązania jest oczywiste – sytuacja finansowa Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest od wielu lat znana. Wiemy doskonale, że Fundusz Ubezpieczeń Społecznych jest deficytowy, że składki, które odprowadzamy na system ubezpieczeń społecznych, nie pokrywają wydatków ponoszonych z tego systemu.

Musimy być w pełni świadomi, że system ubezpieczeń społecznych – pewnie niektórzy od razu się ze mną nie zgodzą – jest systemem repartycyjnym. Pamiętajmy, że składki odprowadzone do ZUS są przekazywane na wypłaty bieżących świadczeń. Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi ewidencję, ma informacje o składkach wpłaconych przez indywidualnych ubezpieczonych, ale to są informacje, a nie pieniądze. W związku z tym, kiedy dzisiaj będziemy mówili o sytuacji finansowej ubezpieczeń społecznych, to byłbym bardzo zobowiązany, gdyby nie padały argumenty: ja przez czterdzieści lat opłacałem składki, mam je na moim koncie w ZUS i ze składek zebranych na moim koncie będzie wypłacana moja emerytura, więc wara od moich pieniędzy. To nie jest prawda. Z tych odkładanych pieniędzy są opłacane emerytury osób będących na emeryturze obecnie.

Pytanie: czy składki osoby aktywnej zawodowo wystarczają na finansowanie emerytury? Nie, nie wystarczają. Budżet państwa dopłaci w tym roku do systemu 40 miliardów zł.

Druga kwestia, druga przesłanka do zaproponowania omawianej zmiany jest następująca. Wprowadzając dwanaście lat temu zmiany w systemie emerytalno-rentowym, zaproponowaliśmy nowy sposób obliczenia wysokości emerytury. Nowa formuła emerytury jest bardzo prosta. Otóż suma wpłaconych i zwaloryzowanych składek jest dzielona przez liczbę miesięcy dalszego trwania życia. A więc im dłużej opłacane są składki, tym kwota, której pochodną będzie emerytura, jest wyższa.

Kolejna, mniej optymistyczna informacja też jest oczywista. Kwotę zewidencjonowaną na koncie będziemy dzielić w momencie przejścia na emeryturę przez liczbę miesięcy dalszego trwania życia. I mamy prostą sytuację. Wystarczy zajrzeć do danych Głównego Urzędu Statystycznego – tam są bardzo optymistyczne informacje. Człowiek w wieku sześćdziesięciu lat patrzy i mówi: Boże świąty, mam przed sobą dwieście czterdzieści pięć miesięcy dalszego trwania życia i jeżeli tę moją kwotę na koncie podzielę przez dwieście czterdzieści pięć, to wyjdzie jakaś kwota „x”. Jego kolega, który przechodzi na emeryturę w wieku lat sześćdziesięciu pięciu mówi: o, jak pięknie, ja mam przed sobą perspektywę tylko dwustu miesięcy dalszego trwania życia, jeżeli ja tę kwotę podzielę przez dwieście, to okaże się, że dostanę wyższą emeryturę. Najbardziej ucieszy się siedemdziesięciolatek, a tak naprawdę najlepiej ma osiemdziesięciolatek, bo przed osiemdziesięcioletkiem jest sto miesięcy dalszego trwania życia. On jest bohaterem, on będzie miał wysoką emeryturę. Z tego mechanizmu musimy sobie zdać sprawę. Jeżeli więc kobieta przechodzi na emeryturę o pięć lat wcześniej niż mężczyzna, no to wiadomo, że ma przed sobą dłuższą perspektywę i niższą emeryturę – taki mechanizm przyjęliśmy w Polsce, musimy być tego świadomi.

Zaproponowana reforma załatwia zatem dwie kwestie: z jednej strony generalnie podwyższa emerytury, bo im później się na nie przejdzie, tym będą one wyższe dla tych, którzy dożyją i przejdą, a z drugiej strony wyrównuje wysokość emerytur mężczyzn i kobiet, jeżeli przejdą na nią w wieku sześćdziesięciu siedmiu lat. Są dwa walory – walor ogólny i walor porównawczy, ale pamiętajmy, że

to jest totalna rewolucja, bo nie chodzi tylko o problematykę zdrowotną, o problematykę rynku pracy, ani o naszą świadomość, która jest jaka jest.

Przed dzisiejszym spotkaniem rozmawiałem z którymś z panów senatorów i on mówił: jak to jest, że ta moja żona nadal będzie stała przy tym kotle przez trzydzieści lat? Oczywiście że są rodzaje prac, w przypadku których w żaden sposób nie można sobie wyobrazić, że ktoś mając lat sześćdziesiąt pięć czy sześćdziesiąt siedem, nadal będzie je wykonywał i wspinał się na komin, pracował na wysokości czy w warunkach szczególnie uciążliwych.

Rynek nie jest mobilny, ale to jest kwestia świadomości. My nie wiemy, co to jest zmiana pracy, zmiana miejsca pracy, co to jest zmiana miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy. Ja wiem, co państwo powiedzą: teoretycznie łatwo mówić, a praktycznie trudno wprowadzić. To prawda, ale mówię o tym, dlatego że jesteśmy świadomi, że to jest ustawa, która będzie uznawana za rewolucyjną nie tylko w aspekcie gospodarki czy ekonomii. Ona będzie rewolucyjna w polityce społecznej, pamiętajmy, że przecież polityka społeczna to system świadczeń, który jest systemem naczyń połączonych. My nie możemy udawać, że podwyższając wiek emerytalnym, nie widzimy problemu rent z tytułu niezdolności do pracy, nie widzimy problemu świadczeń przedemerytalnych, emerytur pomostowych, nauczycielskich czy świadczeń kompensacyjnych. To wszystko jest ze sobą powiązane.

To jest ustawa, która wymaga szczególnej rozwagi i szczególnej staranności. Dlatego ja dzisiaj bardzo emocjonalnie zareagowałem na pytanie jednej z dziennikarek, które brzmiało: kiedy wreszcie ten projekt zostanie przedstawiony? My jesteśmy przyzwyczajeni do następującej metody działania: pstryk, dwa tygodnie i ustawa wchodzi w życie. Dobrze – każda inna, ale nie ta. Ta ustawa wymaga szczególnej staranności w przygotowaniu i wymaga szczególnego *vacatio legis*. Termin wejścia w życie ustawy, czyli 1 stycznia 2013 r., praktycznie będzie odnosił się do bardzo wąskiej grupy osób, bo przecież dopiero w maju 2013 r. pierwsza grupa kobiet będzie miała wydłużony wiek o jeden miesiąc. Tak naprawdę ustawa w całości wejdzie w życie dopiero w 2040 r., a więc apelowałbym o spokój. Apelowałbym również o to, żeby ta dyskusja nad ustawą, która dzisiaj się zaczyna, była prowadzona wielopłaszczyznowo.



W samej ustawie, która najprawdopodobniej w przyszłym tygodniu zostanie przedstawiona, podjęta została próba przedstawienia problemu wieku emerytalnego troszkę szerzej niż tylko w kontekście podwyższenia. Są próby rozwiązania takiej kwestii jak na przykład ochrona stosunku pracy, chodzi o słynny art. 39 kodeksu pracy. My musimy odpowiedzieć na pytanie: jak chronić stosunek pracy w momencie, kiedy wiek emerytalny się zmienia? Żeby broń Boże czasami nie było takiej sytuacji – mam nadzieję, że propozycja zawarta w projekcie tę wątpliwość wyeliminuje – że ktoś, kto wpadł w wiek ochronny, nagle z niego wypada, bo mu brakuje miesiąca czy dwóch do nowego wieku ochronnego. Takich sytuacji być nie powinno i, jak mam nadzieję, nie będzie.

W projekcie ustawy oprócz w sumie prostej, chociaż niezwykle rozbudowanej tablicy dotyczącej konkretnego wieku, który trzeba osiągnąć, żeby w danym roku przejść na emeryturę, znajdują się też – tak to zaproponowaliśmy i w przyszłym tygodniu zapewne pojawi się projekt w tym kształcie – rozwiązania dotyczące rynku pracy. Bo przecież musimy pamiętać, że to jest ustawa związana jak żadna inna z sytuacją na rynku pracy, z sytuacją osób starszych, które w poszukiwaniu pracy będą musiały przeorientować się zawodowo, więc odpowiednie instrumenty dotyczące osób starszych muszą zostać wprowadzone. Opracowany program 50+, który jest wdrażany przez resort pracy, powinien zostać zmodyfikowany dla osób powyżej sześćdziesiątego roku życia. Ustawa musi być monitorowana, a wnioski wynikające z jej wprowadzenia powinny wpływać na dalsze rozwiązania.

Chciałbym jeszcze powiedzieć, uprzedzając pytania, jakie mogą być zadawane, że nie ma się co spodziewać, że za pomocą jednego aktu prawnego wprowadzimy rozwiązanie, które ureguluje wszystkie dziedziny życia związane z podwyższeniem wieku emerytalnego. Jest to niemożliwe i nierealne tak w aspekcie technicznym, jak systemowym.

To jest jeden z elementów układanki, a jeżeli chcemy sensownie wprowadzić tę ustawę, to muszą temu towarzyszyć inne działania. Pytanie, czy tylko ustawowe. Chodzi o to, że mamy tendencję do wiary w omnipotencję prawa. Ja mam dostatecznie długie doświadczenie, żeby dawać przykłady z minionej epoki, kiedy mówiło się: napiszemy ustawę o młodziźnie i problem młodziźnie bę-

dziemy mieli rozwiązany. To nie jest tylko kwestia wydawania aktów prawnych, to jest kwestia wielu działań, które mają towarzyszyć ustawie – mówię to gwoli wprowadzenia.

Widzicie państwo, że ustawa nie będzie ani długa, ani skomplikowana, ani nie będzie zawierała szczególnych rozwiązań. Jest to ustawa, która proponuje podwyższenie wieku emerytalnego dla wszystkich osób objętych powszechnym systemem ubezpieczenia społecznego, ubezpieczenia społecznego rolników, sędziów i prokuratorów. Poza zakresem działania ustawy jest oczywiście system zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych. Reforma dotycząca służb mundurowych jest prowadzona oddzielnie – nie chcę mówić o podziale, bo to zabrzmiałoby zbyt urzędniczo, ale nie jest to kompetencja naszego resortu, my się koncentrujemy na innych rozwiązaniach.

W ustawie, tak jak powiedziałem, podwyższeniu wieku będzie towarzyszyło rozwiązanie dotyczące gwarancji minimalnej emerytury dla osób, które mają dostatecznie długi staż, będzie towarzyszyła kwestia przepisu uzupełniającego art. 39 i będą towarzyszyły drobne rozwiązania w ustawie o instytucjach rynku pracy. Nie jest to więc ustawa, która będzie zawierała jakieś nieprawdopodobne rozwiązania. Jej założenia zostały w zasadzie przedstawione w exposé premiera, a konkretne tablice z wiekiem emerytalnym od razu zostały umieszczone na stronie internetowej Kancelarii Premiera. Dziękuję bardzo.

**Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Danuta Kordecka:**

Panie Przewodniczący! Panie Senatorze! Szanowni Państwo!

Chciałabym państwu przedstawić pewne podstawy dotyczące myślenia o pracy w relacji do wieku, takie jak aktywność zawodowa, zmiany demograficzne, możliwość wykonywania pracy w różnym wieku, czynniki wpływające na zdolność do pracy oraz przybliżyć pojęcie „zarządzanie wiekiem”.

W tej chwili kobiety sześćdziesięcioletnie mają przed sobą perspektywę dwudziestu trzech i pół roku życia. Panowie są nieco pokrzywdzeni, bo będą mieli zaledwie siedemnaście lat, ale, jak rozumiem, jakość życia mężczyzn jest ogólnie niezła. Właściwie problem zaczyna się w tym momencie, kiedy procent populacji w tak zwanym wieku produkcyjnym, a więc między piętnastym a

sześćdziesiątym czwartym rokiem życia, spada z 71% do 63% w 2035 r., zaś grupa osób w wieku sześćdziesiąt pięć plus rośnie do 23%. Potem te nożyce zaczynają się coraz bardziej zwierać. Na slajdzie tu mamy liczbę ubezpieczonych, a tutaj – liczbę emerytów. Liczba emerytów zaczyna zrównywać się z liczbą ubezpieczonych, a to grozi właściwie bankructwem systemu.

I od razu na początku chciałabym powiedzieć, że po to, żeby te dwie linie się nie zwały, trzeba w obudowaniu ustawy wprowadzić odpowiednie rozwiązania w zakresie polityki prorodzinnej. Chodzi o to – proszę spojrzeć na slajd – żeby ta część populacji nie spadała tak gwałtownie i o to, żeby poprawić warunki pracy i życia w taki sposób, żeby nie trzeba było wcześniej przechodzić na emeryturę na skutek, że tak powiem, zużycia organizmu.

Przeciętny okres pobierania emerytur w poszczególnych zawodach wynosi około dwudziestu lat; średnia wynosi osiemnaście i jedna dziesiąta. No, ale mamy tu kolejarzy, górników, nauczycieli, osoby wykonujące prace na zasadzie umowy agencyjnej, osoby prowadzące działalność pozarolniczą, twórców i artystów – wtedy otrzymujemy właśnie taki wynik. Tyle czasu trwa to obecnie.

Jeżeli popatrzymy na to, w jakim momencie startujemy z reformą w Polsce, to okaże się, że jest to moment, w którym właściwie cała Europa ten proces albo już przeprowadziła, albo go właśnie przeprowadza. Na slajdzie widzimy obszary zaznaczone na zielono – to są kraje, w których już doszło do zrównania wieku kobiet i mężczyzn. Obszary brązowe to są kraje, w których proces jest w toku, a czerwone kwadraciki wskazują miejsca, w których dochodzi do intensywnego wydłużenia wieku emerytalnego. Tak że jest to proces ogólnoeuropejski, a w pewnym sensie dotyczy on także części krajów poza Europą.

Na koniec części dotyczącej demografii mamy slajd, na którym porównujemy się z dwudziestoma siedmioma krajami Europy. Proszę zobaczyć, taki mamy odsetek osób w wieku produkcyjnym w Polsce, a taki mamy odsetek osób w wieku produkcyjnym w Europie dwudziestu siedmiu krajów. Widać, że jesteśmy w dużo gorszym punkcie startowym w stosunku do naszych przyjaciół z rodziny europejskiej. No i powstaje problem. Powstaje pytanie: czy rzeczywiście da się pracować, zachowując zdrowie?

Były szef Fińskiego Instytutu Zdrowia Zawodowego, pan profesor Juhani

Ilmarinen, z którym współpracuje nasz Centralny Instytut Ochrony Pracy, już od lat osiemdziesiątych, przedstawia bardzo przekonującą, jak się wydaje, ilustrację problemu. Wymagania, jakie stają przed człowiekiem w związku z pracą, znajdują się na określonym poziomie, a z wiekiem sprawność funkcjonalna człowieka obniża się, wyraźnie koło pięćdziesiątki. To są oczywiście dane z roku 2000. Chodzi zatem o to, żeby sprawność nie spadała tak gwałtownie, dlatego potrzebna jest dbałość o zdrowie, monitoring stanu zdrowia nie tylko w odniesieniu do chorób zawodowych, ale również w odniesieniu do stylu życia.

Po pierwsze, my właściwie wychodzimy z trochę, powiedziałabym, gwałtownego stylu życia, ciągle nie potrafimy zagospodarować nawet niewielkiej ilości wolnego czasu, na przykład nie przyjeżdżamy do Inowrocławia odpowiednio często.

A po drugie, wymagania rzeczywiście powinny być nieco obniżone, bo nie można zakładać, że określoną bardzo ciężką pracą fizyczną będzie można wykonywać w wieku sześćdziesięciu siedmiu lat bez żadnych negatywnych skutków zdrowotnych.

W badaniach naszego instytutu prowadzonych we współpracy z innymi placówkami robiliśmy badania wskaźnika dotyczącego maksymalnego pobierania tlenu. To bardzo ciekawy wskaźnik, który, najogólniej mówiąc, obrazuje to, ile tlenu pochłaniamy, ile pochłania krew, czerwone krwinki, ile dochodzi do tkanek i ile można zagospodarować. Od tego zależy nasza wydolność fizyczna. Widzimy na slajdzie, że z wiekiem wydolność się obniża – tu mamy wykres do wieku siedemdziesięciu lat.

Podczas pracy umysłowej oczywiście pobieramy mniej tlenu, bo praca umysłowa nie wymaga tak wysokiej wydolności. Jeżeli mamy wyższą wydolność, bo dbaliśmy o siebie w młodym wieku, nie zmniejszaliśmy liczby godzin wychowania fizycznego w szkole, to z nią zaczynamy pracę, a później stopniowo ją tracimy. Podobnie działa to w przypadku kobiet. Kobiety nawet nie tak ostro się „ślizgają” w dół.

Jeżeli popatrzymy na maksymalną siłę mięśni, bo to ją utożsamia się z ciężką pracą fizyczną, to zobaczymy, że ona się zmniejsza stopniowo. Jest to jednak bardzo indywidualna sprawa i są osoby, które nawet w wieku sześćdziesięciu lat

mają wydolność porównywalną z dwudziestolatkami. Tak więc sami jesteśmy gospodarzami naszego zdrowia, niezależnie od tego, ile służba zdrowia nam do tego doda, albo ile ujmie. W przypadku mężczyzn proces zmniejszania się siły jest wolniejszy. Tak więc podkreślam, jest to bardzo indywidualny proces.

Kolejnym czynnikiem, z którym bardzo trudno radzi sobie starszy organizm, jest gorący mikroklimat, praca w środowisku gorącym. U osób starszych, w grupach wiekowych powyżej czterdziestego piątego roku życia następuje trudność w zakresie odnowy sił i powrotu do wartości spoczynkowej, w której człowiek funkcjonuje. Im człowiek jest starszy, tym dłużej dochodzi do siebie i wymaga więcej wypoczynku. Proszę spojrzeć – to są te dwa krańcowe czynniki.

Wskaźnikiem ogólnoświatowym jest obecnie wskaźnik zdolności do pracy. Ogromne osiągnięcia w tym zakresie ma właśnie instytut fiński – kolega zapewne będzie o tym mówić. Ja powiem prosto. Co ten wskaźnik obejmuje? Otóż obejmuje on część parametrów subiektywnych i część parametrów obiektywnych. Parametry subiektywne to: porównanie przez pracownika swojej obecnej zdolności do pracy z najlepszą, jaką miał w życiu; ocena zdolności do pracy w stosunku do wymagań w zawodzie, który wykonuje; oszacowanie zmniejszenia się tej zdolności z powodu schorzeń; własna prognoza pracownika odnośnie do tego, czy w ciągu najbliższych dwóch lat będzie on mógł dalej pracować tak jak dotychczas; ocena zasobów psychicznych, czyli chęci do pracy, zadowolenia z pracy, optymizmu, aktywności i żwawości.

Parametry obiektywne ustala lekarz, oceniając, jakie schorzenia pracownik ma rozpoznane w danej chwili i ile miał zwolnień chorobowych w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Jest to bardzo ogólny wskaźnik, ale dzięki temu można go zastosować do dużych grup, dużych populacji. Wskaźnik ten został opracowany w Finlandii.

Na tym slajdzie widać, że osoby, które miały doskonałą, dobrą czy umiarkowaną zdolność do pracy, dużo rzadziej przechodziły na emeryturę w wieku od pięćdziesięciu jeden do sześćdziesięciu dwóch lat, za to osoby z mierną zdolnością do pracy stanowiły ponad 50%. A to oznacza, że tej sprawy nie załatwia nam ani prawo, ani państwo, ani właściwie nawet pracodawca. Naszym bogactwem jest nasza zdolność do pracy i dbałość o nią.

Na wykresie widzimy, że w różnych gałęziach przemysłu współczynnik zdolności do pracy kształtował się różnie. Jak widać, co jest oczywiście zrozumiałe, finanse i ubezpieczenia mają się dobrze, ale już od tej granicy zaczyna się spadek. Bardzo niski współczynnik jest na przykład w rolnictwie, o którym tak dużo się mówi w tym kontekście, że rolnicy bardzo obciążają nasz system. Zwróćcie państwo uwagę, jak w rolnictwie – a w zasadzie od przemysłu w dół – znacząco obniża się zdolność do pracy.

Jak możemy na to oddziaływać? Na slajdzie widać z jednej strony zdolność do pracy, a z drugiej – działania korygujące. Jeśli zdolność do pracy jest mierna, to staramy się ją przywrócić – chodzi o rehabilitację i wszystkie tego typu działania. Jeśli jest umiarkowana – poprawiamy, jeśli dobra – doskonalimy, a jeśli jest doskonała, to ją utrzymujemy. Tak więc skala jest wymierna, a sposoby postępowania – określone.

Poza obciążeniami fizycznymi praca generuje także stres, generuje obciążenie psychiczne. Jest to niesłychanie istotne. Prowadziliśmy badania grupy pięciu tysięcy pracowników z ośmiu grup zawodowych i wynika z nich, że w zawodach, w których jest przewaga obciążenia intelektualnego i emocjonalnego nad fizycznym, pracownicy starsi radzą sobie lepiej. Mają większą kontrolę nad sytuacją, mają lepsze samopoczucie psychiczne niż ludzie młodszy – po prostu lepiej sobie radzą z obciążeniami i konfliktami w pracy. To pokazuje, jaka jest rola starszych osób w pracy. To oni w sytuacjach stresogennych mogą stanowić wsparcie dla młodszych pracowników i pomóc im zapanować nad sytuacją kryzysową.

W grupie pielęgniarek. Odbyło się międzynarodowe badanie – w grupie polskiej były przeszło cztery tysiące osób – i na wykresie widzimy, jak z wiekiem zmienia się relacja między pracownikami a organizacją, czyli miejscem pracy. Więż z zakładem, więż z zawodem wzrasta. Starsi pracownicy są więc bardzo cenni. Są lojalni, można na nich liczyć, znamy ich możliwości i grzechem byłoby tego nie wykorzystać.

Reasumując, powiem, że różnice w tolerancji stresu w pracy, w znacznie większym stopniu zależą od warunków i wymagań pracy w danym przedsiębiorstwie, od tego, jaka jest, że tak powiem, kultura pracy, kultura zarządzania zas-

bami ludzkimi niż od wieku badanych. Wszystko zależy od tego, jak pracujemy. Jeżeli będzie odpowiednie zarządzanie, zarządzanie na miarę XXI wieku, to da się pracować.

Ten slajd przedstawia klasyczny domek – pan doktor w swojej prezentacji będzie o tym na pewno mówił – czyli to, z czego się składa, od czego zależy nasza zdolność do pracy. Jego elementy składowe to: zdrowie, umiejętności, kompetencje, nasza postawa – czyli to, że w ogóle czegoś chcemy, chcemy coś robić, jesteśmy czynni, a nie, że tak powiem, przyspawani do telewizora – środowisko pracy, przywództwo w pracy i atmosfera. Z tych właśnie elementów buduje się dom szczęśliwego życia.

Jeżeli przełożymy te założenia na Polskę, to okaże się, że sytuacja nie jest optymistyczna, ale się poprawia – popatrzymy na slajd – bo liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia spada od czasu transformacji. Liczba chorób zawodowych też się stabilizuje na pewnym stałym poziomie. Wcześniej był, powiedziałabym, wysyp zwolnień, ale wynikał on z kwestii socjalnych. Wiele zakładów padało, a ludzie różne mieli powody, żeby kończyć pracę.

Oficjalna statystyka GUS... W badaniach, które robiliśmy w instytucie – proszę o slajd – na grupie dziesięciu tysięcy pracowników, wyszła bardzo ważna rzecz. Dane statystyczne GUS dotyczące warunków pracy obrazuje zielona pałeczka w środku. Ona pokazuje, jaką część informacji o warunkach pracy otrzymują decydenci. My bezpośrednio na stanowiskach pracy mierzyliśmy obecność substancji chemicznych i pyłów, poziom hałasu, drgań, mikroklimatów, promieniowania optycznego, prądu, obciążenia fizycznego. Mierzyliśmy też inne parametry i oto powstał obraz, jaki widzimy na slajdzie. Nie jest to trójkąt, Panie Senatorze, jest to jakiś spory wielokąt, który oznacza niedoszacowanie na poziomie pracodawcy.

Zapytaliśmy też w ankiecie pracowników, jak oni oceniają swoje warunki pracy. Ich odpowiedzi obrazuje niebieska linia. To jest właśnie ta subiektywna ocena, to jest przestrzeń do właściwie dialogu, do uświadomienia sobie, że bez względu na to, co byśmy powiedzieli na temat poprawy, to przede wszystkim ludzie muszą ją odczuć, ludzie muszą powiedzieć: tak, jest mi lepiej, jest mi lżej. Od tego zależy, czy pracownik uzna, że będzie w stanie dalej pracować danych

warunkach mogę, czy nie.

Zwróćmy uwagę na wypadki. Proszę o slajd. Wypadki dotyczą przede wszystkim osób w wieku produkcyjnym. Mamy tu grupę osób od dwudziestego do trzydziestego roku życia i od trzydziestego do czterdziestego. Połowa z tych osób zostaje praktycznie wyłączona z rynku pracy, kiedy są w najlepszym wieku, bo są już doświadczone, a jeszcze sprawne. I one albo przechodzą na renty, albo wymagają dużych nakładów na rehabilitację i leczenie.

Na tym slajdzie widzimy, jak kształtowała się liczba wypadków. To wszystko kosztowało ZUS – chodzi o policzalne, ewidencjonowane koszty, czyli renty i odszkodowania – 5 miliardów zł w roku 2010. A jeżeli dodamy do tego koszty leczenia, rehabilitacji, koszty społeczne, które ponosi rodzina i poszkodowany, to uzyskamy kwotę około 20 miliardów zł. I to jest suma, którą można zaoszczędzić dzięki poprawie warunków pracy. Sami pracodawcy, którzy uważają, że to rozwiązanie jest dla nich trudne, raportują do GUS, że na poprawę warunków pracy przeznaczają tylko około 1% swoich wydatków, a małe firmy – mniej. Nie jest to więc wartość, która spowoduje, że nasza gospodarka stanie, nie będzie funkcjonowała, bo będzie za bardzo obciążona.

Jeżeli porównamy kraje Unii i Polskę, to zobaczymy, że poczucie, iż w wieku sześćdziesięciu lat będziemy mogli wykonywać tę samą pracę, zwiększa się razem z wiekiem. Więcej osób w wieku pięćdziesięciu lat niż tych w wieku czterdziestu czy trzydziestu mówi: mogę dalej pracować. Ci starsi już tak się ułożyli ze swoją pracą, że po prostu potrafią w niej istnieć. Oni być może wypadną z rynku pracy z innych powodów, ale to nie jest ich główne marzenie.

Jest taki mit, że jesteśmy krajem osób kształcących się, że podnosimy kompetencje, że wielu ludzi się uczy. Proszę zobaczyć na wykresie, jak to wygląda w porównaniu z krajami europejskimi. To są nasze miejsca. Widać więc, że wciąż robimy za mało. Inwestycja w podnoszenie kompetencji jest szalenie ważna, bo chodzi o to, żebyśmy w odpowiednim wieku w zależności od stanu zdrowia mogli zmienić pracę, podjąć inną, lżejszą fizycznie, a dającą możliwość...

Na slajdzie są przedstawione podstawowe czynniki ograniczające zatrudnienie osób starszych. Pierwszy czynnik dotyczy tego, jak wygląda organizacja pracy, technologia i konieczność zdobywania nowych umiejętności, bo przecież



osobom starszym brakuje odpowiednich szkoleń. Drugi czynnik to indywidualne cechy osób starszych, a więc relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków i obawa przed konkurencją młodych. Starsi wręcz wycofują się pod naporem, powiedziałabym, młodej fali, widzą różnice, ale nie są świadomi, że mogliby wręcz pomóc tym młodym. Trzeci czynnik to uwarunkowania ekonomiczne i społeczne. Chodzi o zderzenie młodego i starszego pokolenia. To zjawisko nazywa się ageism. Pojawia się niechęć do osób starszych, bo wydaje się, że oni zabierają miejsca pracy młodym, tkwiąc na swoich stanowiskach. A przecież ludzie starsi nie aspirują na te same stanowiska, co młodzi.

Podstawowym działaniem jest zarządzanie wiekiem. To działanie powinno być wdrażane, powinno zostać uwzględnione również w omawianej dzisiaj ustawie. Na slajdzie mamy przedstawione dwa modele – tradycyjny i nowoczesny. Tradycyjny wygląda tak, że życie jest podzielone na trzy okresy – najpierw się uczymy w szkole i na studiach, później pracujemy, a na końcu idziemy na emeryturę. Ten model jest już nieaktualny, dlatego że w zależności od wieku, mamy różne obszary aktywności. Mamy rodzinę, wspólnotę, czas wolny, mamy pracę i edukację, ale wszystko to się ciągnie przez cały okres życia.

Znalezienie równowagi między tymi elementami stanowi klucz do osobistego sukcesu człowieka i do sukcesu naszego budżetu ubezpieczeniowego. Zarządzanie wiekiem odnosi się zarówno do polityki społecznej na poziomie państwa w celu zarządzania procesem starzenia się pracujących, jak i do działań wewnątrz przedsiębiorstw i instytucji, działań pozwalających racjonalnie wykorzystywać posiadane zasoby ludzkie.

W roku 1980 Międzynarodowa Organizacja Pracy wydała zalecenie dotyczące pracowników w starszym wieku. W zaleceniu tym mówi się o tym, że w ramach polityki krajowej powinny zostać podjęte środki umożliwiające pracownikom w starszym wieku kontynuowanie zatrudnienia oraz że w odniesieniu do pracowników starszych należy ograniczać szczególnie obciążające warunki pracy, zmieniać formy organizacji pracy i czasu pracy na bardziej elastyczne, dostosowywać je do możliwości człowieka, wykorzystując zasady ergonomii. Należy też zapewnić systematyczny nadzór nad stanem zdrowia, monitorować go.

Zarządzanie wiekiem jest najbardziej skuteczne, gdy prowadzone działania są rozłożone na cały czas życia zawodowego, dlatego szkolenia nie powinny być organizowane dla osób w wieku pięćdziesiąt plus tylko dla czterdziestolatków, kiedy są oni jeszcze otwarci na wiedzę i zdobywanie umiejętności. Osoby będące tuż przed emeryturą traktują szkolenia jako sposób na wypychanie ich z pracy.

Obecny rok jest poświęcony ludziom starszym. Zwracamy więc uwagę na tak zwane zdrowe starzenie się, aktywne starzenie się umożliwiające branie udziału w życiu społeczeństwa.

Na zakończenie przedstawię wyniki obserwacji zespołu fińskiego. Na slajdzie został przedstawiony wykres dotyczący zdolności do pracy. Widać na nim, że jeżeli nie podejmuje się odpowiednich działań, to wskaźnik zdolności do pracy leci na łeb na szyję. Indywidualna dbałość o zdrowie zwiększa zdolność do pracy, a kiedy dbamy również o warunki pracy, to wręcz możemy lepiej funkcjonować w starszym wieku, niż mogliśmy przedtem.

I teraz wnioski. Postęp cywilizacyjny niewątpliwie wpłynął na wydłużenie wieku przede wszystkim kobiet. To jest fakt. Teraz niezbędne jest podjęcie działań, które umożliwią wydłużenie aktywności i opóźnienie wychodzenia z rynku pracy. Zmiany zdolności do pracy mają w dużym stopniu charakter indywidualny, należy więc monitorować stan zdrowia poszczególnych pracowników. Wydaje się, że trzeba reaktywować funkcje medycyny pracy i służb BHP w przedsiębiorstwach w wymiarze proporcjonalnym do kategorii ryzyka zawodowego w danym przedsiębiorstwie. Kategorie są określone w systemie ubezpieczeniowym – składka opłacana na fundusz ubezpieczeń jest zależna od poziomu ryzyka, od liczby wypadków i chorób. Powinno być tak, że zakładów nie ocenia przyjeżdżający z zewnątrz przypadkowy specjalista, który tylko coś podstempluje i pojedzie, ale ktoś, kto zna stanowiska pracy, zna ludzi i dzięki temu rzeczywiście może wpłynąć na losy poszczególnych grup pracowników.

Z doświadczeń innych krajów, głównie Niemiec, wynika, że Fundusz Ubezpieczeń od Wypadków i Chorób Zawodowych oprócz obecnych funkcji powinien dbać także o możliwie wysoki standard procedur medycznych po wypadkach w celu przywracania zdolności do pracy. Chodzi o to, że sytuacja, w której ktoś ulega wypadkowi przy pracy, jest inna niż sytuacja, w której ktoś ule-

ga wypadkowi w czasie nocnych wyścigów samochodowych na autostradzie. Skoro ktoś przyszedł świadczyć pracę, a doszło do nieszczęścia – może z winy maszyny, może z jego winy – to warto przywrócić go do pracy. Warto to zrobić choćby ze względów ekonomicznych, nawet nie z oczywistych względów humanitarnych, bo on jeszcze będzie świadczył pracę i dla siebie, i dla rodziny. Sprawa ta jest szczególnie ważna, kiedy dotyczy, jak pokazywałam, osób w wieku produkcyjnym, czterdziestolatków czy pięćdziesięciolatków, którzy najczęściej ulegają wypadkom.

Istotna jest odpowiednia medyczna, organizacyjna i techniczna profilaktyka zagrożeń zawodowych. Należy zmniejszać obciążenie pracowników starszych, stosując odpowiednie rozwiązania techniczne takie jak ergonomiczne stanowiska pracy, odpowiednie środki ochrony, a także okresowe rotacje między stanowiskami pracy, zmiany stanowiska pracy oraz elastyczny czas pracy. Możliwość stopniowego zmniejszenia zjawiska odchodzenia z pracy jest najbardziej pożądanym rozwiązaniem.

Ważne jest, o czym wspominałam, szkolenie i zdobywanie nowych umiejętności. Każdy powinien mieć teczkę, do której wkłada poświadczenie zdobycia kolejnych umiejętności, kompetencji, bo wtedy nie zaskoczy go ani wiek emerytalny wynoszący sześćdziesiąt siedem lat, ani siedemdziesiąt pięć, jak proponuje Szwecja. Mówimy więc o tym, co może być rozwiązane w ramach polityki społecznej i o tym, co może być rozwiązane na poziomie przedsiębiorstwa. Dziękuję bardzo za uwagę.

**Senator Jan Rulewski:**

Ochrona pracy w Polsce to nie tylko CIOP. Nasze zaproszenie przyjął dyrektor Instytutu Medycyny Pracy, pan doktor Rydzyński, prosimy zatem o przedstawienie jego spojrzenie z medycznego punktu widzenia.

**Dyrektor Instytutu Medycyny Pracy imienia prof. J. Nofera Konrad Rydzyński:**

Chciałbym serdecznie podziękować za zaproszenie panu senatorowi Rulewskiemu i państwu.

Chcę powiedzieć, że moje wystąpienie należy traktować jako uzupełnienie wystąpienia pani profesor Koradeckiej.

Proszę państwa, dwa tygodnie temu otrzymałem raport statystyczny – nie wiem, czy wszyscy państwo znają najświeższy raport Eurostatu – zatytułowany „Active Ageing and Solidarity between Generations”. Przepraszam, nie zdążyłem wszystkiego przetłumaczyć na polski, ale, jak myślę, nie będzie to wielkim problemem. Wszystkim państwu bardzo serdecznie polecam ten raport, który jest elementem przygotowań do tego roku, o którym mówił pan senator Rulewski.

Nie wiem, czy wszyscy państwo siedzący na końcu widzą na slajdzie, że jedna z tabel pokazuje, jaki procent populacji w stosunku do populacji pracującej, czyli osób w wieku piętnaście – sześćdziesiąt cztery, stanowią ludzie w wieku sześćdziesiąt pięć plus. W Polsce, jak widać, mamy w tej chwili sytuację wręcz komfortową, bo jest tylko 19% wobec średniej unijnej wynoszącej 25,9%, prawie 26%. Dramatyczna sytuacja jest na przykład w Niemczech – 31%, we Włoszech, gdzie też jest prawie 31% i w wielu innych krajach unijnych.

My mamy bardzo dobry rynek pracy w stosunku do tego, co istnieje w krajach Unii, ale sytuacja w Polsce będzie się dramatycznie pogarszała. Jak państwo widziecie na slajdzie, w roku 2040, czyli mniej więcej wtedy, kiedy ustawa w pełni wejdzie w życie, będzie prawie 40% osób w wieku sześćdziesiąt cztery plus w stosunku do osób w wieku produkcyjnym. Ta sytuacja zgodnie z prognozami będzie trwała do roku 2060 – oczywiście to są prognozy wobec istniejącego stanu rzeczy – i doprowadzi do tego, że prawie 65% Polaków będą stanowili ludzie w wieku sześćdziesiąt pięć plus, podczas gdy średnia unijna będzie wynosić 52%.

Dlaczego to pokazuję? Otóż chodzi o to, żeby dzisiejsza dyskusja nie została zdominowana przez kwestie związane ze stanem, jaki mamy dzisiaj, żebyśmy wiedzieli o tym, że tak naprawdę chodzi o nasze dzieci, a właściwie o nasze wnuczki. Bo jeśli moje dzieci będą musiały płacić na ZUS składkę w wysokości 40% pensji po to, żeby utrzymać rosnącą liczbę emerytów, to... Zaręczam państwu, że to, co dzieje się w przypadku ACTA, to są pieszczoty. To będzie raczej Grecja – nikt tego nie wytrzyma i dlatego muszę powiedzieć, że bardzo dobrze się stało, że już rozpoczęliśmy dyskusję na ten temat.

Jak już powiedziałem, pokazałem ten slajd po to, żeby podkreślić, że inicjatywa Unii Europejskiej wynika głównie z problemów pojawiających się w krajach dominujących, krajach o dużych populacjach. Ta inicjatywa dostarczy nam

wielu wskazówek odnośnie do tego, jak należy zmienić politykę, jakie inicjatywy należy przedsięwziąć po to, żeby to wszystko miało sens.

Wielokrotnie padały słowa, że nie da się wszystkiego załatwić, wprowadzając tylko jedną ustawę, w której nakazuje się: macie pracować i koniec. Nie da się tego zrobić w ten sposób, bo to rzeczywiście jest rewolucja. Trzeba zmienić politykę zatrudnienia, politykę w zakresie zdrowia, wolontariatu, systemu szkolenia, dostępu do mieszkań i tak dalej. Oto co nas wszystkich czeka.

Proszę państwa, w lutym Komisja Europejska ma przyjąć i opublikować białą księgę w sprawie emerytur. Na pewno będzie zawierała pewne zalecenia dla krajów Unii Europejskiej odnośnie do tego, w jaki sposób należy zmierzyć się z tym problemem. Główne motto jest takie, że przydatność zawodowa nie kończy się, a właściwie nie powinna się kończyć wraz z osiągnięciem określonego ustawowo wieku emerytalnego. Oznacza to, że w Unii idą jeszcze dalej.

Wiemy – pokazywała to pani profesor – że są grupy osób, które mimo starszego wieku są w bardzo dobrej kondycji fizycznej, i one muszą mieć również prawo do pracy. Nie wolno przekreślać walorów zawodowych i osobistych człowieka tylko dlatego, że przekroczył sześćdziesiąt, sześćdziesiąt pięć, sześćdziesiąt siedem czy siedemdziesiąt lat życia.

Co powinniśmy zrobić, aby jak najdłużej utrzymać aktywność zawodową? Istnieją trzy główne czynniki wpływające na aktywność zawodową. Przede wszystkim jest to stosunek do pracy. To jest niezmiernie ważne – musi być motywacja, ludzie muszą chcieć pracować. Jak ludzie nie chcą pracować, to nie będą pracować. Przerobiliśmy to za czasów komunizmu – zmuszało się ludzi do pracy, a nic z tego tak naprawdę nie wynikało. Drugi czynnik to warunki zdrowotne. Ludzie chorzy, ludzie o słabym zdrowiu mają słabą zdolność do pracy, słabą aktywność. No i w końcu trzeci czynnik, czyli wiedza, kompetencje oraz doświadczenie nabyte w ciągu całego okresu pracy.

Proszę państwa, ze wspomnianego przeze mnie raportu wynika, że sytuacja w Polsce, wbrew temu, co się nieraz pisze, jest bardzo dobra – ludzie są zadowoleni z pracy. Jeśli popatrzymy na tabelę dotyczącą satysfakcji z pracy i warunków pracy tych, którzy mają powyżej pięćdziesięciu lat, to zobaczymy, że w Unii ponad 80% z nich deklaruje, że są bardzo zadowoleni albo zadowoleni. W Polsce

te wartości procentowe są bardzo podobne – ponad 80% osób jest zadowolonych ze swoich warunków pracy. Są to osoby wybrane losowo, czyli niezwiązane z żadnym zakładem pracy, zapytane w anonimowej ankiecie. To znaczy, że potencjał w zakresie stosunku do pracy jest u polskich pracowników bardzo dobry.

Nie ma co oszukiwać, wszyscy się starzejemy. Wszyscy jak tu siedzimy z każdą sekundą stajemy się niestety coraz starsi, a nie coraz młodszy. To jest fizjologia, tak ludzie są zbudowani. Jest kilka czynników, które determinują proces starzenia. Przede wszystkim są czynniki genetyczne. Nie będę się nad tym rozwodził – wszyscy państwo wiecie, że ludzie z długowiecznych rodzin są w świetnej formie przez bardzo długo. Jest to spowodowane przez odpowiednie kompozycje genów, a tego raczej zmienić nie możemy. Ten stan może być jednak modyfikowany zarówno przez współistniejące choroby, które niestety są nieodłącznie związane z procesem starzenia, jak i styl życia oraz wpływ środowiska.

Proszę państwa, zastanówmy się, jakie są główne problemy zdrowotne i przyczyny śmierci. W Unii Europejskiej, w krajach wysoko cywilizowanych dominują przede wszystkim choroby układu krążenia występujące u osób powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia oraz nowotwory. To są dwie dominujące grupy chorób, potem jest stosunkowo duża przerwa i dopiero pojawiają się choroby układu oddechowego. Takie są główne problemy zdrowotne.

Nie ma co ukrywać, że częstość występowania chorób rośnie z wiekiem – to fakt, z którym trudno dyskutować. Około dwie trzecie osób po pięćdziesiątym roku życia ma rozpoznaną jakąś chorobę przewlekłą. To są najczęściej choroby układu mięśniowo-szkieletowego – słynny *back pain*, kiedy coś ciągle nam strzyka w krzyżu albo z powodu pracy zbyt statycznej, albo zbyt ciężkiej – i choroby układu krążenia. Z wiekiem nasilają się inne problemy zdrowotne, na które mamy mniejszy wpływ, takie jak nowotwory, cukrzyca czy choroby układu oddechowego oraz otyłość. Z tymi chorobami coraz lepiej dajemy sobie radę.

Wśród chorób układu krążenia dominuje choroba nadciśnieniowa. Jak państwo widzą na slajdzie, w całej populacji osób w wieku ponad sześćdziesięciu lat prawie 60% osób ma chorobę nadciśnieniową. Warto pamiętać, że choroba nadciśnieniowa to nie jest to samo, co nadciśnienie – ludzie dobrze prowadzeni,

znajdujący się pod dobrą opieką medyczną, mają chorobę nadciśnieniową, ale nie mają nadciśnienia – nie powinni go mieć, mając odpowiednią opiekę. Podobnie jest z wieloma innymi chorobami. Postęp w medycynie jest olbrzymi, państwo sami tego doświadczacie. Liczymy na to, że wraz z upływem czasu postęp medycyny będzie coraz większy. Ja jeszcze powrócę do tego wątku.

Rozpatrując dane populacyjne, widzimy, że są one dosyć nieubłagane. Jeśli chodzi o sprawność układu nerwowego, kostno-mięśniowego i moczowego, to mamy spadek o około 0,5% na rok, wydolność fizyczna spada o około 1,6% na rok. W sześćdziesiątym roku życia średnia wydolność wynosi około 40% – pokazywała to pani profesor Koradecka.

Badania przeprowadzone w Instytucie Medycyny Pracy przez zespół pani profesor Borkiewicz i pani profesor Makowiec-Dąbrowskiej trochę inaczej pokazują to samo zagadnienie, o którym mówiła pani profesor Koradecka. Na slajdzie wyraźnie widać, że w przypadku mężczyzn w starszym wieku najbardziej, że tak powiem, siadają funkcje umysłowe. Taka jest zależność pomiędzy zdolnością do pracy a dominującym obciążeniem w pracy. Proszę spojrzeć, w przypadku mężczyzn niestety przebiega to w ten sposób i spadek jest dość wyraźny. Kobiety są znacznie lepiej zabezpieczone, różnice nie są tak duże, ale na kobiety – czego należało się spodziewać – szczególnie niekorzystnie działa obciążająca praca fizyczna. Jeśli chodzi o ciężary, to, jak wiadomo, inne są normy dla kobiet, a inne dla mężczyzn. W przypadku mężczyzn wykonujących ciężką pracę fizyczną z wiekiem spadek zdolności do pracy jest duży. W przypadku kobiet spadek nie jest dramatyczny i następuje około sześćdziesiątego roku życia, po pięćdziesiątym szóstym roku życia.

Podsumowując to badanie, można powiedzieć, że zawiera ono dane wskazujące, jakie czynniki przede wszystkim negatywnie wpływają na zdolność do pracy. One są nieco inne w przypadku kobiet i w przypadku mężczyzn. Pocięszające jest to, że poziom wszystkich narażeń zawodowych spada i będzie spadać głównie dzięki zmianom technologii, technologii produkcji i dzięki temu, że sektor usług będzie coraz bardziej dominował sektor przemysłowy. To jest udokumentowany fakt. Można dyskutować na temat tego, czy posiadane przez nas dane GUS odnośnie do narażenia zawodowego są prawdziwe – my wiemy, że na pew-

no nie – albo tego, czy dane zbierane od pracowników dotyczące ich subiektywnych odczuć rzeczywiście oddają prawdę. Można o tym dyskutować, ale zauważalny trend jest jednoznaczny. Trzeba też pamiętać o tym, że mimo wszystko narażenia zawodowe zawsze w jakimś stopniu będą występowały.

Na tym slajdzie wymienione są główne czynniki – to są znane rzeczy – powodujące przechodzenie na wcześniejszą emeryturę, czyli powodujące to, że ludzie mają gorszą kondycję zdrowotną.

Proszę państwa, podobnie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), również Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), wypracowuje pewne standardy, daje pewne wytyczne. Od dawna wiadomo, że misją służb medycyny pracy – tak to u nas się nazywa – jest przede wszystkim modyfikowanie środowiska pracy w taki sposób, żeby każda osoba zarówno zdrowa, jak i niepełnosprawna czy przewlekłe chora mogła znaleźć zatrudnienie. To oczywiście jest, jak wiadomo, ideał, do którego musimy dążyć, a z tym jest ciężko wszędzie, na całym świecie.

Na tym slajdzie znajdują się wspólnie wypracowane wytyczne dotyczące zdrowia pracujących. Wymienione są elementy, które powinny być wprowadzane w krajach cywilizowanych po to, żeby utrzymać jak największą zdolność do pracy wśród osób pracujących. Myślę, że nie będę tego czytał, bo to są rzeczy, które, jak się wydaje, powinny być oczywiste, choć w naszych realiach niestety do końca oczywiste nie są.

Co powinniśmy zrobić – wracam do tego pytania – aby jak najdłużej utrzymać aktywność zawodową? Jeśli popatrzymy na to, jak wygląda obecnie kompleksowa opieka nad pracownikami... Wydaje mi się, że prezentowany na slajdzie rysunek dość dobrze pokazuje pracownika zmuszonego do balansowania pomiędzy pracodawcą, przepisami, a lekarzem medycyny pracy, który może go dopuścić do pracy lub nie. To są te wszystkie krokodyle, które czekają na dole.

Chciałbym powiedzieć, że służby medycyny pracy trzeba traktować jako element opieki zdrowotnej. To wydaje się oczywiste, ale to nie jest oczywiste, bo na przykład lekarze medycyny pracy nie mogą leczyć, nie mogą wypisywać recept. Jest to idiotyzm, z którym walczymy od lat, ale taki przepis kiedyś został wprowadzony i nie można tego przewalczyć. Lekarz medycyny pracy musi skierować chorego z nadciśnieniem do lekarza pierwszego kontaktu, żeby ten wypi-



sał mu receptę. Mówimy o lekarzu, który ma specjalizację, a w przynajmniej połowie przypadków jest to specjalizacja z interny. Olbrzymi potencjał lekarzy medycyny pracy jest niewykorzystany.

Na tym slajdzie możecie państwo zobaczyć, że jeśli chodzi o liczbę lekarzy na sto tysięcy mieszkańców, to Polska jest na szarym końcu listy krajów Unii Europejskiej i bez zmiany całego systemu opieki zdrowotnej również ten element opieki nad pracownikami będzie kulał. Polska obecnie przeznaczona mniej więcej 4% dochodu narodowego brutto na opiekę medyczną, a zawarte w raporcie prognozy przekazane przez polski rząd wskazują, że do 2050 r. nie będzie to więcej niż 6%. To stanowczo za mało, wzięwszy pod uwagę to, że konieczność objęcia opieką zdrowotną ludności, której większość powinni stanowić pracownicy, będzie coraz większa.

Proszę państwa, a może byśmy tak spróbowali zacząć bardziej cenić pracownika? Obecnie – mówię to jako dyrektor firmy – rynek należy do pracodawcy. Na jedno miejsce pracy mam pięćdziesiąt zgłoszeń, ale przecież to się zmieni. Z pierwszego slajdu, który pokazywałem, wynika, że to się zmieni. Młodych ludzi chętnych do pracy będzie coraz mniej i trzeba będzie zdecydowanie wykorzystać potencjał ludzi starszych, którzy być może mają mniejszą wydolność fizyczną, a może i umysłową, ale w dalszym ciągu mogą być dobrymi, przydatnymi pracownikami. Moim zdaniem rynek wymusi zmianę postawy pracodawców. Pracodawcy będą zmuszeni do tego, żeby wspólnie z lekarzami medycyny pracy, o czym będę za chwilę mówił, ze służbami BHP bardziej opiekować się pracownikiem, ponieważ to będzie zasób firmy, a nie jej problem.

To, co mogę państwu przedstawić jako propozycję... My jesteśmy gotowi do tego, żeby uczestniczyć w wielu działaniach, zarówno w zakresie szkolenia pracowników, jak i w zakresie współpracy z pracodawcami podczas wdrażania systemów dobrej praktyki w zarządzaniu zespołem w miejscu pracy. Realizujemy Program Operacyjny „Kapitał ludzki” dotyczący powrotów do pracy, jest mnóstwo materiałów, mnóstwo ludzi zostało przeszkolonych. Ale to właściwie są programy pilotażowe i one co prawda obejmują pięć tysięcy pracowników, ale wobec pięciu albo i dziesięciu milionów – nie wiem dokładnie ilu, bo to zależy od tego, jak się liczy – pracowników w Polsce, jest to kropla w morzu potrzeb.

No ale te elementy są.

To powinno się stać, to się musi stać... Pracownicy służby medycyny pracy muszą oceniać rzeczywiste możliwości wykonywania pracy fizycznej przez pracowników starszych, muszą współpracować z pracodawcami w zakresie wielu kwestii, o których mówiła pani profesor Koradecka.

Proszę państwa, w tej chwili w przepisach nie ma obowiązku wizytowania stanowisk pracy. Jak więc można rzetelnie ocenić rzeczywiste narażenie i jak można cokolwiek doradzić pracodawcy, skoro nie ma tego obowiązku? A przecież ludzie są tylko ludźmi – skoro nie ma obowiązku, to lekarz nie będzie biegał po stanowiskach pracy, bo ma wiele innych zajęć. Takie są realia.

Lekarz medycyny pracy musi być włączony w ogólny system leczenia. Karty, o które obecnie biją się lekarze po to, żeby sprawdzić, czy pacjent jest ubezpieczony, powinny zawierać wszystkie informacje lekarskie dotyczące danego pacjenta. Dzisiaj jest tak, że pracownik co innego mówi lekarzowi w tak zwanym rejonie, a co innego mówi lekarzowi medycyny pracy. Czasem robi to intuicyjnie, bojąc się, że nie zostanie dopuszczony do pracy. To są wszystkie sprawy wymagające oświaty, wytłumaczenia pracownikowi, że w wielu przypadkach działa on wbrew swoim interesom.

Ważne są następujące działania: rozszerzenie zakresu badań wstępnych i okresowych po to, żeby wychwytywać na przykład przypadki cukrzycy; zwiększenie częstości badań profilaktycznych – oczywiście tylko jeśli jest to potrzebne, czyli tam, gdzie jest zwiększone ryzyko; olbrzymia akcja oświatowa na temat tego, jak można zapobiegać chorobom cywilizacyjnym. Akcja oświatowa dotycząca zagrożeń zarówno chorobami cywilizacyjnymi, jak i zagrożeń w środowisku pracy powinna zaczynać się w szkole. Młodzi ludzie w gimnazjum, a już na pewno w liceum, powinni mieć tego typu lekcje po to, żeby można ich było uświadamiać, żeby wiedzieli, że przez nieodpowiednie zachowania mogą mieć nadciśnienie. Chociaż, jak wiemy, jest różnica między nadciśnieniem w wieku lat siedemdziesięciu i w wieku lat czterdziestu. To samo dotyczy otyłości. Zakład pracy jest świetnym miejscem do prowadzenia akcji uświadamiającej, do wprowadzania programów profilaktycznych – nie ma lepszego miejsca, tylko trzeba znaleźć drogę, znaleźć sposób na to, żeby do tego doprowadzić.

Proszę państwa, ja oczywiście nie będę mówił zbyt wiele... Konieczna jest współpraca z pracodawcami – bez tego nic nie osiągnie. Pracodawcy muszą zrozumieć, że dbając o zdrowie pracowników, działają w dobrze pojętym własnym interesie. W tej chwili – taka jest prawda – kiedy ktoś choruje, to się go zwalnia, mówi mu się „do widzenia”, ponieważ dziesięciu chętnych czeka na jego miejsce. Ten czas się jednak skończy, bo demografia jest nieubłagana. Musimy już od dziś zacząć rozmowy z pracodawcami po to, żeby wytłumaczyć im, w czym jest problem i żeby zmieniali swoje nawyki. Pani profesor mówiła już o tym, jak można dostosowywać stanowiska pracy. Pewne kwestie związane ze starzeniem się są nieubłagane i muszą zostać dokonane zmiany techniczne w zakresie dostosowania stanowisk pracy.

Proszę państwa, to jest bardzo ciekawy slajd z danymi Eurostatu. Ankietowanym zadano pytanie: czy sądzisz, że ważne jest zmuszenie pracodawców do oferowania starszym pracownikom łatwiejszego dostępu do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Tu jest napisane *to force employers*, to znaczy... Może „zmusić” nie jest odpowiednim słowem, więc zostawmy... Chodzi o to, żeby pracodawca był zobowiązany do oferowania pracownikom łatwiejszego dostępu do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Proszę zobaczyć, na wykresie widać, że kiedy pytano o to młodych ludzi w wieku od piętnastu do dwudziestu pięciu lat i ludzi w wieku powyżej pięćdziesięciu pięciu lat, to wszyscy mieli takie samo zdanie, wszyscy byli na tak. Bo logiczne jest to, że ludziom starszym powinno się proponować pracę w niepełnym wymiarze czasu po to, żeby mogli oni elastycznie wykorzystywać swoje możliwości.

Nie będę już mówił o systemie zintegrowanego zarządzania zdrowiem w miejscu pracy, ale chodzi o to, żeby pokazać państwu, że to wszystko jest w zasięgu...

Chciałbym zwrócić uwagę jeszcze na jeden aspekt, o którym się nie mówi. Otóż nie mówi się o tym, jak brak pracy wyniszcza. Ta kwestia dotyczy nie tylko młodych ludzi, którzy rzeczywiście przeżywają dramat, kiedy kończą studia i nie mogą pracować, brak pracy wyniszcza psychicznie i obniża samoocenę również w przypadku osób starszych.

Na slajdzie zaprezentowane są wyniki badania. Widać, że w przypadku

człowieka, który nie pracuje, a ma chęć wykonywania pracy, następuje gwałtowne pogorszenie się zarówno sprawności fizycznej, jak i psychicznej. W takich sytuacjach dwu- lub trzykrotnie zwiększa się ryzyko wystąpienia problemów zdrowotnych. Pojawia się zagrożenie wykluczeniem społecznym, ubóstwem, nasileniem się zaburzeń psychicznych, różnego typu nerwic i przede wszystkim depresją, a co za tym idzie, większą liczbą samobójstw. Brak pracy powoduje również poważne konsekwencje w odniesieniu do całej rodziny osoby niepracującej. Dziękuję państwu bardzo za uwagę.

**Pracownik naukowy Instytutu Medycyny Wsi im. Witolda Chodźki dr med. Zdzisław Brzeski:**

Panie Przewodniczący! Panie i Panowie Senatorowie! Szanowni Państwo!

Jeśli macie czas wolny, macie urlop, to dokąd wyjeżdżacie? Oczywiście na wieś, czyli tam, gdzie powietrze czyste, gdzie woda czysta, gdzie trawa zielona. Zdawałoby się więc, że pobyt na wsi, że mieszkanie i praca na wsi właściwie powinny generować zdrowie do wieku, jak to się mówi, matuzalemowego, do dziewięćdziesiątki. Tak się nam wydaje, ale informacja, jaką uzyskaliśmy od pani profesor Koradeckiej, o tym, że zdolność do pracy wśród rolników znacząco maleje i w sześćdziesiątym roku życia mają oni tylko 35% wydolności, jest powodem do niepokoju, który powinni odczuwać prawodawcy czy ustawodawcy, bo to właśnie rolnicy nas żywią i bronią, a nie mają systemu badań profilaktycznych.

Studyjne prace, jakie podjęliśmy w instytucie, dotyczące profilaktyki wśród rolników, mimo opracowań – mógłby je prezentować obecny tu pan profesor Jarosz – nie doczekały się realizacji. Rolnik podejmujący pracę w gospodarstwie nie ma dokonywanej oceny tak zwanego punktu wyjściowego stanu zdrowia i nie jest monitorowany w trakcie lat pracy. Nie dziwcie się zatem, że rolnicy również chorują i to znaczącym stopniu, a dochodząc do tak zwanej renty strukturalnej, jak to się w tej chwili mówi w KRUS, mają niewielką wydolność.

Ponieważ miejsce pracy i miejsce zamieszkania rolnika jest to samo, to jak się przyjdzie potrzeba... Jest pewien manewr – ci, którzy uprawiają żeglarsstwo, to wiedzą – stosowany wtedy, kiedy pojawia się zagrożenie sztormem czy szkwałem i kapitan wydaje rozkaz: wszystkie ręce na pokład. Taka jest prawda –

nie ma na wsi rolnika, który będąc sprawnym na tyle, że może się ruszać, w przypadku spiętrzenia się robót, nie pospieszyłby z pomocą.

Chciałbym państwu przedstawić pewne prace studyjne naszego instytutu, a jednocześnie odnieść się do sprawy kondycji zdrowotnej rolników w naszym kraju. Przyjęte w Polsce tak jak w wielu innych krajach granice wieku emerytalnego wynoszące sześćdziesiąt lat dla kobiet i sześćdziesiąt pięć dla mężczyzn, wobec przedłużającej się przeżywalności i osiągniętej sprawności psychofizycznej wielu emerytów wymagają rewizji co do obligatoryjnej konieczności przejścia w wiek poprodukcyjny. To jest właśnie temat naszego spotkania.

W świetle badań gerontologicznych zarówno starość wczesna, czyli po sześćdziesiątym roku życia, jak i późna – po siedemdziesiątym piątym... To wszystko zależy od cech indywidualnych. Dane, które prezentowali moi koledzy świadczą o tym, że wiek kalendarzowy nie koreluje ze stopniem zaawansowania procesu starzenia. Umowną miarą starzenia się jest wiek czynnościowy, biologiczny oceniany na podstawie zespołu testów fizjologicznych, klinicznych i psychologicznych.

Odsetek osób po sześćdziesiątym roku życia w roku 1986 wynosił 14,7% ludności ogółem. Na wsi wynosił 16,4% i był wyższy niż w miastach, gdzie wynosił 12,6%. Odsetek osób po siedemdziesiątym roku życia stanowił w tymże roku 27,5% populacji ludzi starych i wykazywał tendencję wzrostową w kolejnych latach. Hipotetyczna krzywa wymierania opracowana przez Bourgeois-Pichat'a wskazuje, że w ciągu najbliższych kilkunastu lat okres zwiększonego wymierania populacji przesunie się na wiek siedemdziesięciu pięciu, osiemdziesięciu lat. Nastąpi też szybsze starzenie się ludności na wsi. Według wielu obserwatorów starzenie się wsi polskiej będzie nadal wzrastać, niewielkie indywidualne gospodarstwa chłopskie mogą stać się enklawą ludzi starych.

Badania ekspertów gerontologii z wielu krajów dotyczące porównania stanu zdrowia i opieki zdrowotnej opierają się głównie na ocenie elementów sprawności ruchowej, samoocenie stanu zdrowia grupy probantów, zgłaszaniu dolegliwości ludzi starych i przedmiotowej ocenie stanu zdrowia dokonywanej właśnie przez służbę zdrowia, służbę medycyny pracy, która na wsi niestety nie jest reprezentowana.

Jeżeli chodzi o sprawność ruchową rolników, to w ocenie ekspertów w grupie badanych po sześćdziesiątym roku życia 63% osób jest sprawnych, 27% ma mierne ograniczenia sprawności, a około 10% ma znaczne ograniczenie sprawności. W prognozach można spodziewać się przesuwania na późniejsze lata granicy sprawności fizycznej w młodszych grupach wieku starszego i zwiększenia się liczby osób bardzo starych, niezdolnych do samodzielnego bytowania. To jest coś, co w patologii ogólnej obserwujemy również w miastach – wzrasta liczba osób wymagających opieki osób trzecich. A obecna sytuacja służby socjalnej i służby zdrowia nie gwarantuje ludziom opieki, która zapewniałaby im godną starość. We wczorajszym dzienniku mówiono o tym, jaka jest sytuacja ludzi, do których niejednokrotnie nie dociera nawet pomoc sąsiedzka.

W ankietach dotyczących samooceny stanu zdrowia... Większość autorów sugeruje, że 25% probantów ocenia stan swojego zdrowia jako dobry, odpowiedni do wieku, zaś 40% badanych, zwłaszcza tych w wieku powyżej siedemdziesięciu pięciu lat, oceniało stan swojego zdrowia jako zły.

Dolegliwości osób starych będące wynikiem procesu starzenia się, związane z płcią, środowiskiem i chorobami są zróżnicowane. Na wsi częstsze są dolegliwości stawów, co łączy się tym, że nadal przeważa tam praca fizyczna; w mieście dominują bóle głowy, duszności, upośledzenie wzroku i słuchu.

Samoocena w losowo wybranej grupie dwustu rolników po sześćdziesiątym roku życia według Rutkiewicza i Czajki. Badanie objęło zarówno grupę mężczyzn, jak i grupę kobiet. Badani skarżyli się przede wszystkim na uczucie zmęczenia, utratę apetytu, drżenie rąk, bóle stawów, zaburzenia pamięci. Tendencja do zgłaszania dolegliwości wzrasta wraz z wiekiem i jest nieco wyższa u kobiet po siedemdziesiątym piątym roku życia, bo, jak wiadomo, kobiety, nasze matki karmicielki żyją o kilka lat dłużej od mężczyzn i w związku z tym ich dolegliwości są intensywniejsze i bardziej akcentowane.

Proszę państwa, według rocznika statystycznego z roku 2009 ludność Polski... Pracujących było czternaście milionów, w tym pracujących w rolnictwie – dwa miliony, a więc jedna siódma. Jedna siódma Polaków to znacząca grupa, więc i o jej zdrowiu, i o jej przyszłości w wieku podeszłym i starczym powinniśmy rozmawiać i myśleć.

Ubezpieczenie w KRUS obejmuje około półtora miliona osób. Dlaczego nie więcej? Sytuacja rolników zwłaszcza w małych gospodarstwach jest coraz trudniejsza. Powstające wielohektarowe gospodarstwa powinny zatrudniać siły najemne, tak zwanych robotników rolnych, a ci wymuszą na pracodawcy badania profilaktyczne, które z racji kodeksu będą im się należały.

Ocena przedmiotowa osób starszych, którą w mniejszym stopniu przeprowadzają służby medycyny pracy, bo głównie robi to służba zdrowia, jest przeprowadzana w oparciu o stwierdzenie chorób związanych z pracą, czyli chorób zawodowych, jak również chorób, do których predysponuje wykonywana praca, czyli chorób parazawodowych.

My przedstawimy zestawienie danych KRUS oraz danych z badań własnych przeprowadzonych na grupie ponad czterech tysięcy osób wygenerowanych na podstawie losowania dwustopniowego, warstwowego. Grupa badanych stanowi grupę reprezentacyjną dla województwa lubelskiego zamieszkałego przez przeszło dwa miliony mieszkańców, w tym 53,4% stanowią mieszkańcy wsi, a 46,6% – mieszkańcy miasta. Będziemy porównywać te dwie grupy, ich parametry dotyczące wydolności, zdrowia i kondycji do pracy.

Zestawienia KRUS wykazują, że liczba ubezpieczonych na przestrzeni analizowanych lat 2006–2010 jest raczej stabilna, a liczba wypadków związanych z pracą, które generują wypłatę jednorazowego odszkodowania względnie świadczenia rentowego, maleje. Można to różnie interpretować. Analizujący twierdzą, że dzieje się tak dzięki większej świadomości służb BHP, jak również dzięki wydajnym, bezpiecznym narzędziom pracy, jakimi posługują się rolnicy.

Jeżeli chodzi o wiek i płeć osób poszkodowanych w wypadkach w roku 2010... Moje prezentacje ograniczą się do materiału, który odnosi się do liczby wypadków w grupach wiekowych interesujących nas z racji wydłużenia wieku emerytalnego. I tak, proszę państwa, na przestrzeni lat liczba wypadków zarówno w grupie mężczyzn, jak i w grupie kobiet rośnie znacząco wraz z upływem lat. Proszę spojrzeć na slajd. Tu jest zaznaczony wiek sześćdziesięciu lat, po którym liczba wypadków się zmniejsza, jako że w tym wieku rolnicy przekazują swoje gospodarstwa sukcesorom lub ewentualnie przechodzą na renty strukturalne. Jest to związane z wydajnością psychofizyczną rolników.

Co jest główną przyczyną wypadków w rolnictwie? Otóż są to, jak widzimy na slajdzie, upadki, skutki pracy z narzędziami w ruchu takie jak zgniecenia i pochwycenia, uderzenia przez części ruchome maszyn, uderzenia, przygniecenia i pogryzienia przez zwierzęta. Zdarzenia, które obserwujemy podczas wykonywania pracy w rolnictwie... Liczba wypadków śmiertelnych – na prezentowanym slajdzie są przedziały wiekowe od dwudziestego do sześćdziesiątego roku życia – wzrasta wraz z liczbą lat pracy danego rolnika oraz z wiekiem. U mężczyzn liczba wypadków śmiertelnych jest większa, a u kobiet nieco mniejsza, jako że wykonują one czynności mniej stresujące i są mniej narażone na ryzyko wypadku.

Elementem, który powoduje część schorzeń rozpoznawanych wśród rolników, świadczącym o ich kondycji jest narażenie zawodowe uznane za chorobę, która powstaje w czasie i w miejscu pracy. Zasadniczo na przestrzeni analizowanych lat 2006–2010 choroby układu oddechowego... Narażenie na pył jest głównie czynnikiem sprawczym chorób układu oddechowego. Choroby skóry utrzymują się na tym samym poziomie. Wzrost rozpoznań chorób zawodowych wśród rolników jest związany ze zwiększeniem liczby chorób zakaźnych – chodzi głównie o boreliozę, która została uznana za chorobę zawodową w rolnictwie. Gdybyśmy tej choroby nie uznali za chorobę związaną z pracą w rolnictwie, to liczba chorób zawodowych byłaby niewielka.

Skutkiem choroby zawodowej jest określony procentowo uszczerbek na zdrowiu. W zależności od stopnia uszczerbku rolnik otrzymuje jednorazowe odszkodowanie bądź rentą czasową. Najlichniesze są uszczerbki zdrowia do 30%, które skutkują wypłatą jednorazowego odszkodowania. Z kolei uszczerbki, które przekraczają 30%, są stosunkowo niewielkie – to jest 0,6% osób, które ulegają wypadkom. Na skutek chorób zawodowych... Stopień uszczerbków i liczba wypłat zwiększa się wraz z wiekiem zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn.

Nasze pilotażowe badania rolników Lubelszczyzny objęły grupę liczącą tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt osób ubezpieczonych w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, 55% badanych stanowiły kobiety, a 44% – mężczyźni. Średnia wieku badanych to trzydzieści dziewięć lat. W zestawieniu dominowały osoby w przedziale wiekowym czterdzieści – pięćdziesiąt, a w miarę upływania



wieku, liczba osób zmniejszała się. Staż pracy wyniósł średnio od dwudziestu do trzydziestu lat, a 19% badanych z ponadczterdziestoletnim stażem pracowało w rolnictwie. Jeśli pominie się okres chodzenia do szkoły, zdobywania kwalifikacji, to widać, że rolnik pracował praktycznie do sześćdziesiątego roku życia.

Na prezentowanym slajdzie widzimy, jak respondenci oceniali stan swojego zdrowia w zależności od wieku. Swój stan jako bardzo dobry oceniło 62% badanych do trzydziestego roku życia i tylko 8,9% rolników w sześćdziesiątym roku życia.

Struktura rozpoznanych chorób związanych z pracą, czyli chorób parazytarycznych, które pojawiają się w wyniku określonych narażeń na czynniki biologiczne, chemiczne i fizyczne przedstawia się następująco. Wśród wspomnianych chorób, głównie wskutek pracy fizycznej, dominują choroby układu kostno-stawowego, choroby układu krążenia – co koresponduje z wystąpieniami moich poprzedników – oraz zespół chorób metabolicznych, czyli nadciśnienie, otyłość, zaburzenia lipidowe i hiperglikemia. Ciężkość pracy fizycznej w rolnictwie maleje za sprawą mechanizacji, usprzętowania, ale nawyki dotyczące sposobu życia pozostają takie same. Stąd w badaniach obserwujemy wzrost zachorowań na choroby metaboliczne, które powodują zmniejszenie gotowości do pracy.

Struktura rozpoznanych chorób według płci, jak widać na wykresie, jest zbliżona. Choroby układu kostno-stawowego dotknęły 25–26% respondentów – zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Drugą grupę stanowią choroby metaboliczne. Tu też nie ma specjalnie różnic ze względu na płeć. Za to jeśli chodzi o choroby układu krążenia, to dominują mężczyźni. U kobiet obserwuje się niewielki spadek zachorowań.

Częstość występowania wybranych chorób. Proszę państwa, na slajdzie mamy wykres obrazujący występowanie poszczególnych chorób w różnych przedziałach wiekowych. Jak widać, wśród rolników z wiekiem wzrasta częstość występowania chorób kręgosłupa i grzbietu. Dalszej ocenie w zakresie stanu zdrowia poddana była grupa trzech tysięcy ośmiuset siedemdziesięciu sześciu rolników. Porównywaliśmy tę grupę z liczącą tysiąc sześćset osiemdziesięciu trzech mężczyzn grupą mieszkańców miasta. W obydwu grupach poziom nadciśnienia tętniczego był zbliżony.

Następny slajd również dotyczy nadciśnienia tętniczego – tu mamy podział według wieku i miejsca zamieszkania. Liczba rozpoznań choroby nadciśnieniowej zarówno w mieście, jak i na wsi wzrastała. Co prawda przypadki występowania nadciśnienia częściej były obserwowane w środowisku wiejskim, ale jest to kwestia dostępności lekarza lub przestrzeganie farmakoterapii.

Innym mierzalnym czynnikiem dotyczącym zdrowia jest poziom glukozy. Proszę o slajd. Badania przeprowadzone w środowisku wiejskim i miejskim wykazały bardzo niewielkie różnice w zakresie występowania cukrzycy. Jeżeli chodzi o poziom stężenia glukozy według wieku i miejsca zamieszkania... Jest to skorelowane ze wzrostem zachorowań na cukrzycę wraz z wiekiem. U osób w wieku powyżej sześćdziesiątego roku życia liczba zachorowań na tak zwaną późną cukrzycę, cukrzycę typu drugiego wzrasta. Chorych na cukrzycę w mieście jest znacznie więcej niż w środowisku wiejskim.

Liczba zachorowań na nowotwory złośliwe wśród osób z miasta i ze środowiska wiejskiego jest porównywalna. Jeśli chodzi o porównanie kwestii rozpoznania nowotworów wśród mieszkańców miasta, to w mieście mamy około 5%, a na wsi – do 2,5%. Świadczy to o większej świadomości mieszkańców miasta co do potrzeby przeprowadzania badań profilaktycznych, cytologicznych, mammografii czy też badań przesiewowych ogólnych oraz o większej dostępności tych badań dla mieszkańców miasta i mniejszej dla mieszkańców wsi.

Analizując zebrany materiał dotyczący badań rolników, należy zauważyć, że wiek badanych jest ważnym, ale nie jedynym kryterium stanu zdrowia mieszkańców wsi w wieku podeszłym.

W ocenie ogólnej wypadki związane z pracą w grupie rolników na przestrzeni ostatnich lat, wobec utrzymującej się liczby ubezpieczonych, wykazują tendencję spadkową. Liczba wypadków w przedziale wiekowym czterdzieści – czterdzieści dziewięć jest wyższa zarówno w grupie kobiet, jak i w grupie mężczyzn. W strukturze wypadków dominują upadki osób, jak również zdarzenia związane z obsługą maszyn i urządzeń oraz obsługą inwentarza.

Liczba wypadków śmiertelnych w rolnictwie wzrasta wraz z wiekiem rolników zarówno w grupie mężczyzn – gdzie przeważają – jak i kobiet. W strukturze wypadków śmiertelnych dominują zdarzenia związane z przejechaniem, ude-

rzeniem i pochwyceniem przez środek transportu w ruchu.

Choroby zawodowe w rolnictwie na przestrzeni analizowanych lat 2006–2010 narastają głównie za sprawą chorób zakaźnych, zwłaszcza boreliozy. Choroby zawodowe oceniane są przez komisje lekarskie jako uszczerbek na zdrowiu głównie do 30% sprawności organizmu. Uszczerbek na zdrowiu wskutek chorób zawodowych wzrasta wraz z wiekiem badanych rolników, zarówno w grupie mężczyzn – gdzie dominuje – jak i w grupie kobiet.

Badania pilotażowe naszej grupy rolników wskazują, że w strukturze rozpoznanych chorób parazawodowych dominują choroby układu kostno-stawowego i schorzenia określane mianem zespołu metabolicznego – otyłość, cukrzyca, zaburzenia lipidowe, nadciśnienie.

Wybrane choroby w grupie rolników są rozpoznawane częściej wraz z wiekiem, zwłaszcza choroby kręgosłupa i grzbietu, otyłość, upośledzenie widzenia, choroby stawów, układu żylnego i naczyniowego – dotyczy to szczególnie przedziału wiekowego pięćdziesiąt – sześćdziesiąt lat i powyżej.

Badanie czynnych zawodowo rolników Lubelszczyzny wykazały częstsze występowanie nadciśnienia tętniczego krwi, ze znacznym wzrostem zachorowań w przedziale wiekowym ponad sześćdziesiąt lat. Obserwowano wzrost poziomu glikemii krwi korespondujący ze wzrostem rozpoznanej cukrzycy wymagającej leczenia. Nowotwory złośliwe wśród mieszkańców wsi również były częściej rozpoznawane w starszych przedziałach wiekowych.

Urazy, oparzenia i zatrucia w badanej grupie rolników dominowały w przedziale wiekowym do sześćdziesięciu lat, będąc również znaczącą grupą wypadków po sześćdziesiątym roku życia.

Utrudniony dostęp do opieki stomatologicznej wydaje się być przyczyną braków w uzębieniu, zwłaszcza w grupie wiekowej sześćdziesiąt plus, co niewątpliwie generuje dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego.

Otyłość w grupie badanych rolników jest znacząca w stosunku do grupy mieszkańców miasta i narasta wraz z wiekiem badanych; może ona wpływać na wydolność fizyczną i sprawność rolników.

Za pomocą liniowej analizy regresji wielorakiej wykazano zależność występowania otyłości, zaburzeń lipidowych, nadciśnienia tętniczego, cukrzycy,

nowotworów złośliwych od wieku badanych. Podobnie ma się to do częstości korzystania przez badane osoby z usług stomatologa.

Zmieściłem się w czasie. Przepraszam, Panie Przewodniczący, za ponadprogramowe dwie minuty, ale, jak uważam, kwestia rolników jest równie ważna, jak kwestia osób, które są związane z przemysłem. Dziękuję państwu za uwagę.

**Członek Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Sejmu RP poseł Iwona Kozłowska:**

Bardzo serdecznie dziękuję prelegentom za bardzo ciekawe informacje merytoryczne. Zostaliśmy zapoznani z wieloma kwestiami dotyczącymi wieku produkcyjnego w różnych aspektach – zarówno za sferą zdrowotną, jak i z możliwościami pracy w różnych dziedzinach życia zawodowego. Zostały nam również przedstawione informacje o rolnikach, ich zdrowiu i możliwości funkcjonowania w gospodarstwach.

Szanowni Państwo, przechodzimy teraz do oczekiwanej debaty, do dyskusji, do rekomendacji. Bardzo bym prosiła, żeby państwo zabierający głos przedstawiali się, podając również nazwę instytucji, jaką reprezentują.

Zanim jednak do tego przejdziemy, prosiłabym o zabranie głosu pana przewodniczącego komisji, który podsumuje to, co dotychczas usłyszeliśmy i z czym się zapoznaliśmy. Dziękuję.

**Przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP Mieczysław Augustyn:**

Prawdę mówiąc, to jeszcze bym chętnie posłuchał, ale skoro już zostałem jako pierwszy wywołany do odpowiedzi, do dyskusji, to pozwolę sobie podzielić się kilkoma refleksjami.

Rzeczywiście propozycja podniesienia wieku emerytalnego, wydłużenia czasu pracy budzi ogromne emocje i wśród Polaków, i w całej Europie. I chyba za mało czasu poświęcamy na dyskusje, na znalezienie odpowiedzi na pytanie dlaczego budzi to takie emocje.

Wydaje się, że dzisiejsi prelegenci trafnie ocenili niektóre z naszych obaw towarzyszących kwestii wydłużenia wieku emerytalnego. Z jednej strony chodzi o pewne mity i stereotypy, które są bardzo silnie uwewnętrzniane, i, że tak powiem, wytrenowane, a z drugiej strony chodzi o pewną strategię życiową, do któ-

rej przywykliśmy. Jest też jeszcze trzeci aspekt, który podnosił pan profesor. Otóż chodzi o to, że gdzieś zgubiliśmy etos pracy.

Zacznę właśnie od tego ostatniego aspektu. Zapisałem sobie bardzo proste zdanie: jeżeli ktoś nie chce pracować, to nie będzie. Co się stało w Polsce, że marzeniem 80% Polaków, w tym także młodych – to są świeże badania – jest emerytura? Dopiero zaczęli pracować, a ich marzeniem jest doczekać do emerytury, byle do emerytury. Praca jest w Polsce niedoceniana nie tylko ze względu na wysokość środków, chociaż też, ale głównie dlatego, że zapominamy o jej rozlicznych innych funkcjach społecznych. Dopiero jak przyjdzie ten moment, że trzeba przejść na emeryturę, często zaczynamy się zastanawiać, co dla mnie znaczyła praca. I nagle okazuje się, że ludziom bez pracy grozi izolacja, bezczynność, bo nie wiedzą, co mają ze sobą zrobić. To rzecz jasna nie dotyczy wszystkich, ale, jak wynika ze statystyki, dotyczy bardzo wielu. Wiele osób nie umie się odnaleźć ani żyć, nie mając pracy.

Zastanówmy się, dlaczego tak bardzo marzymy o emeryturze. Może jest to kwestia strategii, strategii, która się uwewnętrzniła? Czy chodzi o to, żeby przejść na emeryturę jak najwcześniej, dostać świadczenie, ale jednak pracować? W Polsce karierę zrobiło słowo „dorabiać”. My sobie dorabiamy do pensji, ale też dorobiliśmy się – tak, tak, proszę państwa – głównie dzięki emeryturom. Dorobiliśmy się gigantycznego deficytu wynoszącego ponad 800 miliardów. Tym kończy się dorabianie zamiast normalnej pracy. Dlaczego tak mówię? Ano, proszę państwa, w tym roku, który rozpoczęliśmy, potrzeby pożyczkowe sięgają około 95 miliardów zł, a potrzeby systemów emerytalnych to nie tylko 40 miliardów zł dla ZUS, ale kolejne 30 miliardów zł po połowie dla KRUS i systemów emerytalnych służb mundurowych. To daje razem 70 miliardów zł na 95 miliardów zł, które musimy pożyczyć na koszt naszych dzieci, bo przecież nie na własny. To lepiej wychodzi, prawda? Łatwiej się pożyczka. Chociaż w rodzinie chyba byśmy tego nie zrobili, ale w, że tak powiem, rodzinie narodowej – bardzo chętnie, czemu nie.

Również w tym roku pożyczymy 70 miliardów zł na wypłatę emerytur, które są przecież stanowczo niesatysfakcjonujące. Będzie się nam Polakom trudno odzwyczaić od tej strategii, bo to była całkiem fajna strategia. Prawie każdy, kto

o tym myślał, myślał tak: czy można sobie wymarzyć coś lepszego, niż móc mieć dwa źródła dochodu zamiast jednego?

Myślę, że jest wiele mitów i stereotypów, z którymi ciężko jest walczyć. Jeden wiąże się z tym, że ludzie uważają, że nie dadzą rady tyle pracować. Słyszysz się głosy: oni nie dadzą rady, Panie Senatorze, co wy robicie, przecież rolnik nie da rady tyle pracować ze względów zdrowotnych. Otóż, jak mówili nasi eksperci, nie jest tak źle, bo jesteśmy coraz zdrowsi. Badania europejskie pokazują, że współczesny starszy człowiek jest pod względem biologicznym o około dziesięć lat młodszy, niż pokazuje jego metryka.

Zapominamy też, proszę państwa, o jeszcze jednym elemencie systemu. Przecież komuś, kto nie będzie mógł pracować, nie należy się emerytura. Jemu należy mu się renta. I tego nikt nie zniesie. Prawda?

Inną kwestią jest to, na ile ona jest dostępna.

Proszę państwa, akurat ostatnio liczba przyznawanych rent zaczęła rosnąć, więc widocznie jest jakaś zmiana... Proszę państwa, jest też przekonanie, bardzo silne przekonanie... Ludzie mówią: proszę pana, no co wy opowiadacie, jak to dłużej pracować, czy pan nie zna statystyk, gdy idzie o bezrobocie? Mowa już o tym była – to się za chwilę będzie zmieniało i musimy się nastawiać... Młodzi boją się tego, że my starsi mamy pracować dłużej, bo zabierzemy im miejsca pracy. My nie chcemy zabierać miejsc pracy naszym dzieciom – wielu starszych ludzi tak mówi zupełnie serio. Tymczasem, proszę państwa, jak przyjrzymy się statystykom, to okaże się, że najniższe bezrobocie jest w tych krajach, w których średnia wieku emerytalnego, wieku przejścia na emeryturę jest najwyższa, bo praca ludzi starszych – to może zabrzmieć dziwacznie – powoduje, że miejsc pracy nie ubywa, ale przybywa.

Mówiłem o tym w grudniu w Parlamencie Europejskim na konferencji poświęconej wpływowi zmian demograficznych na politykę rozwoju w Unii Europejskiej. Tam również musiałem tłumaczyć – powtarzając za panią profesor Ireną Kotowską i innymi badaczami z zespołu europejskiego – dlaczego tak się dzieje. Otóż dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że w ten sposób uwalniamy te miliardy, o których wcześniej mówiłem. I te środki można wtedy przeznaczyć na rozwój. Bo przecież pomniejszamy szanse naszych dzieci w dwójnasób wte-

dy, kiedy je obciążamy długiem i wtedy, kiedy zabieramy im szansę na inwestycje, na rozwój. To się sprawdza we wszystkich przypadkach.

Wyobraźmy sobie chociażby te 40 miliardów zł ZUS, które byśmy chcieli przeznaczyć na inne cele, na cele rozwojowe. Ile mogłoby dzięki temu powstać nowych miejsc pracy? Na pewno bardzo dużo.

Na koniec chciałbym tylko powiedzieć państwu, że my dorośli, starsi, tacy jak ja stoimy dzisiaj przed trudną odpowiedzią. Kiedy patrzę sobie w te tabele, to wychodzi na to, że ja również będę musiał pracować już sześćdziesiąt siedem lat, bo akurat jestem z tego rocznika, który jako pierwszy będzie musiał pracować do końca. I stoimy przed koniecznością udzielenia odpowiedzi naszym dzieciom i naszym wnukom. Nie chodzi o to, czy oni okażą nam solidarność, pracując na nasze emerytury, tylko czy my okażemy im solidarność, by nie powiedzieć miłosierdzie, i damy im szansę na rozwój.

Tak naprawdę to jest wszystko rozłożone w czasie i spełni się w momencie, kiedy moje dzieci będą niemalże dochodzić do mojego dzisiejszego wieku. Jeśli licznik Balcerowicza ze względu na równowagę systemu emerytalnego dalej będzie pędzić, to mogę im tylko współczuć. Mogę też zrobić coś innego, mogę opowiedzieć się za zmianą, która te niekorzystne trendy odwróci. I ja się za nią opowiadam, choć myśl o tym, że ktoś będzie mnie przymuszał do dłuższej pracy, jest dla mnie okropna. Ale myśl o tym, że będę pracował nad tym, żeby utrzymać w sobie chęć i wolę pracy, jest dla mnie przyjemna. Oświadczam, że jeśli nie będę musiał, to nie zamierzam przechodzić na emeryturę. Dziękuję.

**Senator Jan Rulewski:**

Proszę państwa, zaczynamy debatę.

**Wiceprzewodniczący Krajowej Sekcji Energetyki NSZZ „Solidarność”**

**Tadeusz Dachowski:**

Moje uwagi dotyczą tego, że statystyki są bardzo dobre, a w najnowszym roczniku statystycznym... Ale nie o to chodzi. Państwo nie podaliście nam jednej bardzo ważnej statystyki. Bo na czym zaoszczędzimy? Na śmierci. Około 50% mężczyzn w wieku od sześćdziesięciu jeden do sześćdziesięciu sześciu lat umrze. To też jest statystyka. Chcemy podwyższyć wiek emerytalny po to, żeby te 50% mężczyzn umarło i nie brało emerytury w ogóle. To jest statystyka, o której w

ogóle nie mówicie, a należy społeczeństwu o tym powiedzieć, bo taka jest prawda. To po pierwsze.

Po drugie, wiemy, że siedem państw europejskich będzie miało taki wiek emerytalny jak my, a dwa państwa – wyższy, czyli sześćdziesiąt osiem lat. My mamy sześćdziesiąt siedem. Zapomnieliście tylko państwo powiedzieć, że w tych krajach żyje się średnio o trzy lata dłużej. A co będzie w roku 2020 i później? Co to za statystyki, skoro w nich brakuje...

Po trzecie, mówiliście państwo o programie 50+, który jest niewypałem. Nowe programy... Że to starosta ma zapłacić. Szkoda, że nie ma tu starosty inowrocławskiego, mogileńskiego, nakielskiego, bo spytalibyśmy, czy mają na to pieniądze.

Kolejna sprawa. Gdybyście chcieli być sprawiedliwi, to algorytm emerytur powinien być algorytmem liczby lat pracy i wieku, czyli człowiekowi, który przepracował „x” lat, powinno się dać odejście na emeryturę, i niech ona nie wynosi takiej dużej emerytury, której ten mężczyzna nie weźmie. On woli brać mniejszą emeryturę przez cztery lata i umrzeć, niż liczyć na dużą, której nie weźmie. Oczywiście w spadku też nic mu nie spadnie.

Następna sprawa. Państwo mówicie, że mamy debatę. Tej debaty nie ma, bo państwo nie słuchacie innych merytorycznych uzasadnień. Ja jestem, że tak powiem, cały *happy*, słuchając pani profesor. Ale tak samo udowodniano nam, że jak ktoś nie może pracować w warunkach szczególnych, bo badania psychotechniczne go wykurzą na tych stanowiskach, to ma być nowe stanowisko pracy. Proszę państwa, pracuję czterdzieści cztery lata w zawodzie energetyka...i moi koledzy z dyspozycji ruchu nie odeszli na emerytury. Odeszło ich pięciu, ale wszyscy do ziemi. Mieli sześćdziesiąt lat, a nie sześćdziesiąt siedem, żeby przechodzić na emerytury.

Czy państwo wzięli pod uwagę tę statystykę? Skoro chcecie mówić, to mówcie otwarcie także o ciemnej stronie tego pomysłu, o tym, że chcecie podnieść wiek emerytalny również dlatego, że część społeczeństwa umrze. I powiedzcie to, Panie i Panowie Senatorowie, ludziom, społeczeństwu. Ja wierzę, że tak jest. My na tym zaoszczędzimy, a ekonomia polega również na tego typu działaniach.



Ja nie mówię o tym, co należy zrobić, żeby to poprawić. To, co pan senator mówił... Długu nie zmniejszymy dzięki emerytom. To jest nieprawda. W pracy będzie więcej chorób, za które będziemy płacić i one będą kosztowały więcej, niż zyskamy na emeryturach.

Apeluję o to, żebyście państwo po pierwsze, słuchali, po drugie, cenili lata pracy, które ludzie przepracowali i nie doprowadzali do tego, że raptem kobietom dokłada się dwanaście lat pracy. Bo to nieprawda, że siedem. Dokładacie im dwanaście lat, bo najpierw wyrzuciliście prawie wszystkie zawody z warunków szczególnych i z pięćdziesięciu pięciu lat zrobiło się sześćdziesiąt, a teraz z sześćdziesięciu robicie sześćdziesiąt siedem. I chciałbym, żeby ktoś z was – bo ja tego nie chcę – dożył tego, że sześćdziesięciosiedmioletni kierowca zawiezie go autobusem do Włoch i z powrotem, albo dwóch takich kierowców, a jak dojdzie do ratowania, to żeby go ratowały pielęgniarki, które też mają po sześćdziesiąt siedem lat. Dziękuję bardzo.

**Senator Jan Rulewski:**

Dziękuję bardzo.

Fakt, że wystąpiłeś...to chyba nie zaprzecza, że debata ma miejsce.

**Przewodniczący Regionu Bydgoskiego NSZZ „Solidarność” Leszek Walczak:**

Witam wszystkich serdecznie. Leszek Walczak, Komisja Krajowa „Solidarności”.

Powiem szczerze, że trochę mnie zawiódł kolega Rulewski, dlatego że zawsze była to osoba, która prowadziła rzetelne debaty, a nie – dwie godziny prezentacji dla zwolenników i tylko czterdzieści minut dla tych, którzy mają inne zdanie. Wydawało mi się, kolego Janku, że wśród ekspertów będą również osoby mające odmienne zdanie, niż ci, którzy preferują wydłużenie wieku, jako że jest mnóstwo czynników, a ta ustawa ma wady. Jest bardzo wielu ekspertów, którzy mówią, że to jest bardzo zła ustawa, że wydłużenie wieku jest ewidentnym złem i przyniesie szkodę pracownikom.

Chcę zwrócić uwagę na to, że dzisiaj nie trzeba pracować do sześćdziesięciu siedmiu lat, żeby mieć emeryturę wynoszącą 14 tysięcy zł. To prawda. Nie trzeba pracować, nie trzeba nawet płacić składek, pytam więc: gdzie jest spr-

wiedliwość społeczną, o którą walczyliśmy jako „Solidarność”?

Pan senator przewodniczący mówił bardzo dobrze, długo, głośno. Ja też mogę mówić głośno, tylko nieprzekonywająco, proszę pana. Skoro dla niektórych grup zawodowych prawo nie działa wstecz, a dla innych – jak chociażby dla grupy nauczycieli – działa, to jaka to jest sprawiedliwość społeczna?

Mówimy na przykład, o tym... Pan dyrektor pięknie opowiadał, ale mówmy merytorycznie, pokażmy, skąd wziąć pieniądze. Ja chcę panu powiedzieć, skąd. Jeżeli będzie więcej umów śmieciowych, to będzie mniej pieniędzy w ZUS. A ekspertów słuchacie? No nie słuchacie. Skoro są umowy zlecenia, umowy o dzieło, prowadzenie działalności gospodarczej, gdy większość pielęgniarek odprowadza minimalną składkę emerytalną. Pytam więc, czy to ma większy wpływ czy mniejszy?

Skoro mówimy o ekspertach, to proszę bardzo. Program „Solidarność pokoleń 50+” okazał się wielką, totalną porażką. Ile osób znalazło pracę? Jeżeli państwo w białych kołnierzykach zza biurka, uważacie, że jest świetnie, to zapraszam do zakładów pracy.

Teraz kolejne zagrożenie. Nadchodzi ósma plaga – brak pracy. Mówią to zarówno eksperci z Uniwersytetu Jagiellońskiego na podstawie badania rynku pracy, jak i związkowcy. Kogo będzie dotyczyło bezrobocie? Odpowiedź jest prosta. Zróbmy więc najpierw to, co było mówione wcześniej, zbadajmy, jak wygląda rynek pracy, sprawdźmy, czy będą miejsca pracy.

Oprócz tego chcę jeszcze zwrócić uwagę na to, że za kilka lat zapomnimy o etacie. Połowa firm – i to akurat mówią również pracodawcy – w kolejnych latach planuje zatrudnienia wyłącznie na umowy o dzieło, umowy zlecenia i z agencji pracy tymczasowej. W naszym województwie znaczna część zakładów pracy absurdalnie zatrudnia na umowę o pracę na czas nieokreślony 20% pracowników, a pozostali są z agencji pracy tymczasowej, albo są zatrudnieni na umowy śmieciowe. Jaka wtedy jest składka?

Pan przewodniczący komisji senackiej mówił, że chcemy pracować, będąc na emeryturze, i zarabiać z dwóch źródeł. A jak emeryt ma wyżyć za siedemset parę złotych? Gdyby moja mama, nie mieszkała z bratem, który ją utrzymuje, to nie miałyby szans na przetrwanie. O czym my mówimy? Otóż mówimy o tym, że

żeby godziwie żyć i mieć godziwą emeryturę, trzeba mieć wyższe wynagrodzenie.

Jak pan myśli, o ile będę miał większą emeryturę jeśli będę pracował o dwa lata dłużej, mając minimalną płacę? O 100 czy 200 zł? Nie, proszę pana. A czy kobieta, która ma 70%–80% wynagrodzenia mężczyzny, pracując o siedem lat dłużej, uzyska większą emeryturę? To, o czym mówicie, jest bzdurą. To jest bzdura, proszę pana! Mogę to panu wyliczyć, a pan mówi tylko i wyłącznie o statystyce.

Mój świętej pamięci promotor, profesor Staniszewski z Uniwersytetu imienia Adama Mickiewicza mówił, że jest kłamstwo, wierutne kłamstwo, a na trzecim miejscu jest statystyka, bo można podłożyć takie liczby, jakie się chce. My mówimy, moi państwo, że najpierw powinno być godziwe wynagrodzenie, bo, jak powiedziałem, można pracować dwadzieścia lat i mieć 14 tysięcy zł emerytury, a można pracować pięćdziesiąt, sześćdziesiąt lat i mieć tylko 780 zł emerytury. O czym my dziś mówimy? Komu chcecie zamydlić oczy?

Ja rozumiem, że akurat państwo jako senatorowie i posłowie zarobicie sobie na emerytury zdecydowanie lepsze niż nasze, ale my występujemy w imieniu zdecydowanej większości...

Wie pan, Panie Przewodniczący, na którym miejscu w Unii Europejskiej jesteśmy, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzeń? Na piątym od końca. Co z tego wynika? Wynika z tego to, że u nas ani pracodawcy, ani państwo nie dbają o to, żeby było godziwe wynagrodzenie, za które można żyć i przeżyć.

W krajach takich jak Słowacja, Węgry, Czechy mają zdecydowanie więcej.

Jak już pan chce, to bardzo proszę, żeby pan na to patrzył. A jak ma pan wątpliwości, to zapraszam do siebie, do tych zakładów pracy, gdzie pracownicy za chwilę będą tracić pracę, bo w tym roku są zwolnienia grupowe na poziomie 20%. I to w zdecydowanej większości będą to właśnie ludzie po pięćdziesiątce, którzy w waszym świetnym programie 50+ funkcjonującym cztery lata nie uzyskali żadnego zatrudnienia, mimo że pan premier Tusk im to obiecywał. I to jest prawda a nie statystyka. Dziękuję.

**Senator Jan Rulewski:**

Dziękuję.

Jestem odpowiedzialny za organizację i realizujemy program zawarty w zaproszeniach na konferencję, której tytułem jest „Kondycja zdrowotna i środowisko pracy wobec wydłużonej aktywności zawodowej”.

Proszę kolegów, jestem świadomy, że ta reforma... Powiedziałbym, że są trzy zasadnicze punkty, trzy kamienie milowe tej reformy. Pierwszy to oczywiście deficyt, drugi to falowanie demograficzne i trzeci to zbudowanie równowagi w zakresie środowiska pracy i zdrowia. Ja wybrałem tylko trzeci segment, czyli to, czy w zakresie środowiska pracy jesteśmy przygotowani do większego wysiłku.

Gdyby było inaczej, gdyby trzeba było, tak jak powiedział Leszek, mówić o umowach śmieciowych, to dobralibyśmy innych ekspertów. Gdyby trzeba było mówić o deficycie budżetowym, to zaprosilibyśmy jeszcze inny skład. Wierzę, że ta konsultacja obejmie również dwa pozostałe węzłowe punkty, ale nie dzisiaj. Jeśli wystąpi żądanie, to być może uda nam się je zorganizować.

Prosiłbym o pewną dyscyplinę, dlatego że ani pani profesor Koradecka, ani profesor Rydzyński nie są w stanie mówić o trafności umów śmieciowych. O tym może powiedzieć minister. Prosiłbym, żeby to nie była debata o całej polskiej gospodarce, bo to nie jest temat dzisiejszego spotkania. Mamy za mało czasu i za mało reprezentantów. Będę zatem ograniczał wypowiedzi do tematu dzisiejszego spotkania, bo do niego są przygotowani nasi goście.

To nie są eksperci dobierani według jakiegoś klucza. To są osoby – jak zauważyliście – które piastują odpowiedzialne funkcje państwowe. To nie są doradcy ani eksperci, to są dyrektorzy państwowych instytutów, którzy pełnili swoje funkcje za rządów wszystkich ekip politycznych, nie ma zatem mowy o jakiejś stronniczości.

Czy są również pracodawcy? Bo teraz ich prosiłbym o zabranie głosu.

**Przedstawiciel Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Urzędzie Miar w Bydgoszczy Sławomir Kozłowski:**

Profesor Rydzyński przedstawił na jednym z wykresów, że chyba 80% pracowników w wieku pięćdziesiąt pięć – osiemdziesiąt lat jest zadowolonych z pracy. Skoro jest takie duże zadowolenie z pracy, to ja bym proponował państwu senatorom i posłom, żeby poparli referendum. Skoro jest tak duża liczba zadowo-

lonych z pracy, którzy chcą pracować, to chyba wszystko będzie po waszej myśli. Dlaczego się tego boicie?

Druga sprawa. Czy nasze państwo zapewnia równość wszystkich obywateli wobec prawa? Czy prawo wobec wszystkich obywateli jest równe? Krótko powiem, do czego zmierzam. Ja podejmowałem pracę w 1975 r., w tej chwili mam prawie czterdzieści lat pracy, jak przejdę na emeryturę w wieku sześćdziesięciu siedmiu lat, to będę miał pięćdziesiąt dwa lata pracy. A przecież państwo mi obiecali, że będę pracował do wieku sześćdziesięciu pięciu lat. Jak to, co państwo przedstawicie, ma się do reformy służb mundurowych, gdzie nawet ci, którzy w tym roku podejmą pracę, już mają prawa nabyte? Kto mi wytłumaczy, dlaczego nie jesteśmy równo traktowani? Policja ma prawa nabyte, a ja praw nabytych nie mam. Czy ja jestem jakimś gorszym pracownikiem, gorszym obywatelem tego kraju? Traktujmy równo wszystkich, a nie uprzywilejowanych. Oni są pracownikami i ciężko pracują, ale z całym szacunkiem dla policji, wojska i strażaków, nie można mówić o tym, że oni mają prawa nabyte. Oni zaczynają pracę w tym roku, kiedy jeszcze nie ma reformy służb mundurowych, i już mają prawa nabyte, a my nie. Jak to się ma do tego wszystkiego...

**Senator Jan Rulewski:**

Jeśli można, to przejmę pytanie dotyczące obowiązku objęcia wszystkich... Być może chodzi o zdrowie, być może to jest odpowiedź.

Mam pytanie: czy są wśród nas pracodawcy lub inni... Chciałbym zachować pewną symetrię, bo, jak powiedziałem, wszyscy się zgadzają, że reforma się na pewno się nie uda, jeśli będzie to tylko kolejny obowiązek nałożony na pracodawców, a nie będzie cięcia...

**Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Unilever Zygmunt Krajewski:**

Takie brzydkie zdanie pan rzucił, że ten ogromny dług jest spowodowany przez emerytów. To zabrzmiało tak, jakby to oni spowodowali całą dziurę budżetową. A może ta dziura powstała właśnie przez to, że porządne etaty zostały polikwidowane, a pracodawcy zaczynają zatrudniać ludzi na umowy śmieciowe. Może przyczyną powstania tej dziury jest to, że brakuje dochodu, a nie to, że emeryci pobierają zbyt duże pieniądze? Trzeba się zastanowić, jak podnieść pł-

ce, dochody społeczeństwa, żeby zwiększyć rynek wewnętrzny. Wszyscy mówią o tym, że jak ludzie będą mieli pieniądze, to je od razu wydadzą i poprawi się koniunktura, bo zabieranie pieniędzy, dawanie głodowych płac i mówienie ludziom, że nie ma etosu pracy... Pytanie: czy pan by chciał pracować za 1 tysiąc 200 zł albo za 1 tysiąc 500 zł? 1 tysiąc 200 zł zapłaci pan za mieszkanie, a żona panu powie, że jesteś pan byle jaki, bo nie może pan utrzymać żony, rodziny. Czy pan powie temu człowiekowi, że on nie ma etosu pracy i że ma pracować dla idei? Jest to jakaś arogancja ludzi władzy, którzy mówią pracownikom: nie macie etosu pracy. Mówicie: jak komuś się nie chce pracować, to i tak nie będzie pracował. Idźcie lepiej do zakładów, zobaczcie, że Polacy pracują najciężej w Europie za głodowe pensje. Takie obelgi są nie na miejscu.

**Senator Jan Rulewski:**

Dziękuję.

To był głos ad personam do pracodawców. Czy jest ktoś z pracodawców? Nie ma. To podwójna przykrość, bo byli, są wpisani, i wyszli.

Jeszcze raz apeluję o trzymanie się tematu dzisiejszego spotkania. Ono zostało ono zorganizowane... Nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć na to wszystko, o co czasem słusznie państwo pytacie.

Też komisja zakładowa?

**Przedstawiciel Związku Zakładowego Inżynierów i Techników w „Soda Polska Ciech” Sp. z o.o. Jacek Łapiński:**

Reprezentuję Związek Zawodowy Inżynierów i Techników „Soda Polska Ciech”. Jestem także ekspertem zespołu do spraw branży chemicznej przy komisji trójstronnej, a przynajmniej byłem, kiedy komisja trójstronna pracowała.

Proszę państwa, powiem kilka słów. Może nawet to jest symptomatyczne, że już trzecia osoba zaczyna mówić o statystyce. Ja chciałbym powiedzieć dokładnie to samo, co kolega, tyle, że może użyję innych słów. Jeśli chodzi o statystykę, to statystycznie można udowodnić, że nas tutaj nie ma, proszę państwa i statystycznie cała ta rozmowa może być przedmiotowa.

Próbujecie nas państwo przez cały czas przekonać do tego, że musimy podjąć wysiłek pracy o dwa lata dłużej. Proszę państwa, przez ostatnie dwa lata spośród ludzi, którzy w Sodzie Polskiej odeszli na emeryturę, jedenaście osób nie

przeżyło dwóch lat, a mężczyźni odchodzili w wieku sześćdziesięciu lat, a kobiety w wieku pięćdziesięciu pięciu lat, dlatego że niektóre osoby mają jeszcze prawo odejść na wcześniejsze emerytury.

Co by było, jak by było, gdybyśmy policzyli te same dane dla siedmiu i dwunastu lat? Nie liczyliśmy, nie odważyliśmy się, po prostu strach. Niebezpieczeństwo, że ludzie nie dożyją emerytury, jest potężne i rośnie w z upływem czasu. Piękna statystyka, średnia nam rośnie, ale w tym jest przecież i matematyka – liczba urodzeń maleje, a w związku z tym będzie rósł także średni wiek obywatela.

Proszę państwa, nie widzę... Trudno jest mówić o czymś, czego jeszcze nie miałem możliwości przeczytać. Nie mamy projektu ustawy, w związku z tym na dobrą sprawę możemy dyskutować tylko, jak wyraził się prezydent Komorowski, o idei. A co do idei, to nie widzę – przynajmniej w tych materiałach, które otrzymałem z ministerstwa – rozwiązań odnoszących się do działań osłonowych naprawdę istotnych dla ludzi, których dotyczy bardzo duże zagrożenie podwyższonej umieralności.

Dzisiaj sytuacja jest taka, że kiedy mężczyzna, ojciec umiera przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych, to jego żona może udać się po wdowią rentę, oczywiście pod warunkiem, że przeżyje pięćdziesiąt lat. I chcę podziękować za to, że zostało to utrzymane. Tak, to popieramy. Ale dlaczego nie rozważa się czegoś takiego jak dziedziczenie w ramach małżeństwa kapitału emerytalnego, który jest związany z indywidualnymi funduszami emerytalnymi? Przecież kobieta wypracowywała ten kapitał razem z mężem i właśnie reforma emerytalna spowodowała to, że została ona jednoosobowo dopisana do męża.

Model dzisiejszego społeczeństwa polskiego jest następujący. Mąż pracuje, jak się da, na dwóch czy trzech etatach... Sam pracuję na dwóch etatach, a żona robi wszystko, żebym przez te pięć, siedem godzin mógł się zregenerować i dalej pracować. A proszę się przyjrzeć, jak to wygląda na Zachodzie – skoro już robimy takie fajne porównania. Wystarczy pojechać i zobaczyć. Okres regeneracji pracownika we Francji i w Niemczech wynosi czternaście godzin.

Cytuję za dzisiejszą „Rzeczpospolitą”: mitem jest twierdzenie, że pracownicy nie dadzą rady dłużej pracować – to jest praktycznie podtrzymywanie naszej

dzisiejszej dyskusji. I dalszy ciąg cytatu: żyjemy coraz dłużej, w coraz lepszym zdrowiu. Starsi pracownicy mogą się przekwalifikować. Jeśli wiedzą, że będą pracowali dłużej, będą w siebie inwestować.

Przyznam szczerze, że poziom adrenaliny rośnie z każdym słowem. Skoro jesteśmy w coraz lepszym zdrowiu, to ostatnia ustawa refundacyjna... Skoro pracownicy mogą się przekwalifikować, to zapraszam...

Już kończę. ...Autora i państwa na posiedzenie Powiatowej Rady Zatrudnienia w Inowrocławiu.

Sformułowanie, że pracownicy mogą zacząć inwestować w siebie, w swoje zdrowie też jest bardzo ciekawe sformułowanie. Pani profesor zapewne by nam powiedziała, kiedy zobaczymy efekty zdrowotne u pięćdziesięcioletniego pracownika z trzydziestopięcioletnim stażem pracy, który zaczyna w siebie inwestować, zaczyna odpoczywać, regenerować się. Śmiem twierdzić, że będzie to w dniu jego śmierci. On po prostu umrze zdrowszy. Dziękuję bardzo.

**Senator Jan Rulewski:**

Pytanie było raczej do pana dyrektora Z. Januszka.

Proszę o zabranie głosu.

**Wicedyrektor Departamentu Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Zbigniew Januszek:**

Proszę państwa, ta dyskusja wskazuje na jedno, my musimy... Mamy przecież cały rok, zanim ustawa zostanie przyjęta. Mamy dużo czasu na dyskusję o proponowanych rozwiązaniach, ale ona musi być poparta wiedzą. Jeżeli więc mówimy o umowach śmieciowych, które nie rodzą obowiązku opłacania ubezpieczeń społecznych... Ja nie umiem na to pytanie odpowiedzieć, bo nie wiem, co to jest umowa śmieciowa. To jest przecież ot takie powiedzenie publicystyczne.

W systemie ubezpieczenia społecznego i umowy o pracę – bez względu na to w jakim wymiarze czasu pracy i na jaki okres ją zawarto – i umowy zlecenia, samoistne czy z macierzystym zakładem pracy, i prowadzenie pozarolniczej działalności rodzą obowiązek ubezpieczenia. Jeżeli umowa o dzieło jest wykonywana w macierzystym zakładzie pracy, to od niej też odprowadzamy składkę. Nie odprowadzamy jej tylko od samoistnej umowy o dzieło.



Pytanie teraz jest następujące. Czy nasze działania – tak jak mówiliśmy – mają zmierzać do stworzenia gorsetu prawnego, w którym wszystko będzie, oskładkowane co do przecinka, czy też chodzi o to, żeby podejmować działania zmierzające do tego, żeby obowiązujący system był respektowany, żeby prawo było stosowane? Przecież nie możemy odwracać sytuacji. Jeżeli ktoś stosuje umowy zamiennie... A wszyscy mówią: podpisz umowę o dzieło zamiast umowy zlecenia. No na miłość boską, rozprawy doktorskie zostały napisane o różnicach między tymi dwoma umowami, tylko nikt się do tego nie stosuje. Należy to kontrolować, a nie od razu zmieniać przepisy. Porozmawiajmy o tym.

Druga kwestia. Mówicie państwo, żeby zwiększać wpływy ze składek. Oczywiście, że tak, ale to nie jest tylko kwestia takich czy innych umów, bo są to kwestie czysto demograficzne. Jeżeli liczba opłacających składki na ubezpieczenia społeczne od wielu lat nam się nie zmienia, jest mniej więcej na tym samym poziomie, bo demografia, bo Irlandia i wyjazdy za granicę młodego pokolenia powodują to, że wpływy do ZUS są, jakie są, a społeczeństwo nam się starzeje, to wtedy szukamy odpowiedzi na pytanie: co robić? Nie rozwijam tematu, bo o tym wszystkim można dyskutować.

Ja się zgadzam z tym, że wszystkie grupy zawodowe w Polsce powinny mieć takie same uprawnienia i to, co mówiliśmy o jednej z grup zawodowych... Ja osobiście się z państwem zgadzam. Ale z jedną sprawą się nie zgadzam nie tylko jako ekspert. Chodzi mianowicie o pomysły, żeby pracodawca płacił składki tak jak w każdej innej grupie zawodowej. To jest troszkę bez sensu z tego względu, że pracodawcą służb mundurowych jest państwo i to państwo finansuje te emerytury. Sytuacja jest taka, że państwo daje dotacje celową na wypłaty tych świadczeń w pełni, refinansuje je w stu procentach. Po co więc wprowadzać system składkowy dla służb mundurowych? Ja osobiście tego nie rozumiem. A kwestia uprawnień, kwestia wieku, w jakim mundurowy powinien przejść na emeryturę, jest już zupełnie inna.

Kolejna sprawa, która się pojawiła, dotyczy referendum. Pytanie: czy robić referendum? Odpowiedź: wszystko zależy od tego, jakie zadamy pytanie. Jeżeli w referendum zadamy pytanie „czy chcesz być młody, piękny, zdrowy i mieć kupę dziewczyn biegających wokół ciebie?”, to wiadomo, jaka będzie odpo-

wiedź. I w związku z tym nie zadajemy pytań w ten sposób. Jeżeli zadamy pytanie, czy chcesz pracować dłużej, czy krócej, czy chcesz iść na emeryturę wcześniej, czy później? To wtedy mamy pole do dyskusji.

A gdybyśmy, proszę pana, zadali pytanie o to – przepraszam, że mówię trochę filuternie, ale myśl jest następująca – czy ktoś chce wpłacić miesięczną składkę na ubezpieczenia społeczne półtora razy wyższą niż obecnie, po to, żeby jego teściowa wcześniej przeszła na emeryturę, to nad odpowiedzią na to pytanie będziemy się zastanawiać. W tym pytaniu zawarte są dwa aspekty: po pierwsze, wiek emerytalny, a po drugie, źródło finansowania. Tak że proszę bardzo, porozmawiajmy, ale nie tylko w kontekście potrzeb, bo w kontekście potrzeb odpowiedź jest oczywista, Porozmawiajmy o tym w kontekście możliwości, a będzie to już inna dyskusja.

I ostatnia kwestia. Mówił pan o dziedziczeniu kapitału początkowego w zakładzie ubezpieczeń. Nie do końca zrozumiałem postulat, to znaczy tę uwagę. W tej chwili mamy emerytury wypłacane z filaru ZUS, tak to nazwijmy. A pamiętamy, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma żadnego kapitału, w szczególności, jeżeli państwo macie obliczany kapitał początkowy. Kapitał początkowy nie jest kapitałem, to nie są żadne pieniądze, tylko jest to mechanizm do obliczenia emerytury. Zapytamy: dobrze, a co z tymi pieniędzmi, które ZUS policzył? One służą tylko obliczeniu emerytury. No dobrze, ktoś powie, a jeżeli ja nie wypracuję emerytury, bo wcześniej umrę – kolega mówił, że możemy nie dożyć emerytury, ja też mogę nie dożyć emerytury – to co się w tedy dzieje? Wtedy wchodzi się w system ubezpieczenia rentowego.

My mamy podstawowe ryzyka ubezpieczeniowe, proszę państwa, funkcjonujące od Bismarcka. Jest śmierć żywiciela, jest starość i jest choroba. Gdybyśmy nazwali emeryturę rentą starczą, byłoby prościej, bo byśmy uznali, że niedołęstwo w wyniku starości powoduje przyznanie prawa, i choroba. To są te podstawowe ryzyka. Jeżeli wystąpi ryzyko śmierci żywiciela, rodzina wchodzi w system... Wchodzi renty socjalne, renty rodzinne. A skoro mówimy o dziedziczeniu środków, to rozróżnijmy system ZUS, który nie jest systemem kapitałowym, od emerytur z Otwartych Funduszy Emerytalnych, czyli drugiego filaru, bo system OFE rzeczywiście jest systemem kapitałowym. Ale w systemie Otwar-

tych Funduszy Emerytalnych kapitał jest jak najbardziej dziedziczony.

Wiecie państwo doskonale, że w przypadku śmierci – mówię o drugim filarze, mówię o Otwartych Funduszach Emerytalnych – kapitał przechodzi w połowie na małżonka, a w połowie na pozostałych członków rodziny, czyli dzieci i tak dalej. I on jest wypłacany fizycznie, w gotówce, bo taki jest system. A w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych... Musimy się zdecydować na model, więc porozmawiajmy o modelu, a kwestią jest wystąpienie ryzyka albo śmierci, albo niedołęstwa w skutek starości. Nie mieszajmy tych systemów. Dziękuję.

**Senator Jan Rulewski:**

Padają pytania dotyczące ekspertów, między innymi profesor Koradeckiej, więc ona też niejako odpowie ad vocem.

**Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Danuta Koradecka:**

Nie wiem, czy będzie ad vocem, ale proszę... Była mowa o statystyce. Oczywiście trudno przytoczyć indywidualne dane iluś milionów ludzi, bo statystyka ma swoje ograniczenia, ale odpowiedzi były zbierane przez Europejską Fundację Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego w Dublinie i przez Agencję Bezpieczeństwa w Miejscu Pracy w Bilbao. Przedstawiciele tych organizacji w identyczny sposób przepytują poszczególne społeczeństwa poszczególnych krajów, bazując na reprezentatywnej grupie zatrudnionych. Ankiety są anonimowe. I z tych ankiet wynika, że, odpowiadając na przykład na pytanie „czy będziesz mógł pracować dłużej na swoim stanowisku pracy?”, połowa sześćdziesięciolatek stwierdziła, że tak. To jest tylko połowa, albo to jest aż połowa.

Zaskakujące jest to, co też wynikało z tych danych, że ludzie zbliżający się do emerytury, nie chcą wcale odejść z pracy, dlatego że grozi to w pewnym sensie wykluczeniem społecznym. To znaczy, że nie każdy dąży tylko do tego, żeby dostać wcale nie najwyższą zapłatę. Nie należy zatem tego fetyszyzować, mówiąc, że wszyscy tylko o tym myślą i tylko do tego dążą, że to jest jakaś wygrana. Wiele osób chce dalej pracować.

A druga sprawa jest następująca. Kiedy słucham państwa wypowiedzi, to tęsknię za solidarnościowym podejściem, które było charakterystyczne w pewnym momencie tworzenia tego ruchu. Chodzi mianowicie o godną pracę i godne

warunki pracy. Nie widzi się udziału związków zawodowych w kształtowaniu warunków pracy w przedsiębiorstwie. Pracodawca oczywiście trzyma się za kieszeń i, jak pokazałam, daje tylko 1% na automatykę, a związki zawodowe, podobnie jak społeczna inspekcja pracy i cały system, są niewydolne. Ja rozumiem państwa trudną sytuację w zakładzie, bo jak jest problem zachowania miejsca pracy, to trudno się wtedy o tym mówić, ale jednak warto czasami dbać o usprawnienia stanowisk pracy, gdyż niewielkim nakładem można zmniejszyć obciążenie. Tak więc, jak myślę, musi być partnerstwo w tym zakresie, bo nikt centralnie, na poziomie rządu nie załatwi tego, żeby stanowiska były odpowiednie do możliwości osób starszych czy gorzej czujących się.

**Senator Jan Rulewski:**

Proszę państwa, zaprosiliśmy z dalekiej Finlandii gościa, który podzieli się z nami swoimi doświadczeniami. Nie znam proveniencji politycznej naszego eksperta, wiem tylko, że reprezentuje państwowy instytut. Może jego wystąpienie zmusi nas do innych refleksji, niż te, które pojawiały się do tej pory. Twierdzę, że pod względem psychofizycznym jesteśmy równi Finom, a w niektórych dziedzinach chyba nawet ich wyprzedzamy. Tak jest przynajmniej w biegach narciarskich.

Wrócimy do pytań później. Pana dyrektora ani naszych ekspertów nie zwalniamy. Wrócimy do pytań po wystąpieniu gościa, zgoda?

Proszę bardzo, Panie Doktorze.

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

Drodzy Parlamentarzyści! Szanowni Państwo!

Dzień dobry. Bardzo się cieszę, że mogę uczestniczyć w tym ważnym spotkaniu. Przedstawię państwu fińskie podejście do reformy systemu emerytalnego. Słuchając państwa dyskusji, odnoszę wrażenie, że jest to bardzo ważny, gorący temat. Mam nadzieję, że to, co powiem na przykładzie Finlandii, pozwoli państwu uzyskać nowy wgląd w tę kwestię.

Tytuł mojej prezentacji brzmi „Elastyczny wiek emerytalny – rozwiązanie fińskie”.

Mówiąc o stażu pracy, mamy na myśli nie tylko okres pracy. Musimy

zwrócić uwagę na trzy aspekty. Oczywiście pierwszym z nich jest staż pracy. Sytuacja w Finlandii przedstawia się podobnie jak sytuacja w Polsce: w ciągu ostatnich lat obserwujemy niższy przyrost naturalny. Wyż demograficzny w Finlandii miał miejsce w latach 1945–1952, jednak od 1952 r. do 1973 r. zaobserwowaliśmy stały spadek liczby urodzeń. Jednocześnie dzięki postępom w medycynie zaobserwowaliśmy wydłużenie się średniej długości życia. Te dwa czynniki stoją za zmianami struktury demograficznej.

Jak państwo wiedzą, Finlandia jest przykładem gospodarki bardzo prospołecznej, ale aby utrzymać stan dobrobytu, musimy wydłużać staż pracy. Jednak mówiąc o wydłużeniu stażu pracy, mamy na myśli nie tylko wydłużenie wieku emerytalnego, ale również wcześniejsze wejście na rynek pracy młodych osób. Ważne jest to, abyśmy wzięli pod uwagę tak zwane okresy przejściowe, i zajął się o osoby, które zakończyły swoją edukację i dopiero wchodzi na rynek pracy.

W Finlandii wiek emerytalny to wiek po sześćdziesiątym roku życia. Dłuższy staż pracy wiąże się również z bardziej spójną pracą, z mniejszą liczbą przerw w trakcie pracy. Przede wszystkim chodzi o ograniczenie absencji długoterminowej i o ograniczenie do minimum okresów bezrobocia, ponieważ jeżeli osoby długoterminowo przebywają na zwolnieniach lekarskich lub przez długi okres pozostają bezrobotne, to ich staż pracy jest mało efektywny. Trzeci aspekt, który musimy wziąć pod uwagę, odnosi się do lepszej jakości pracy. Jeżeli chcemy podnieść jakość pracy, to musimy podnieść jej atrakcyjność. Atrakcyjniejsze życie zawodowe zwiększa naszą zdolność do pracy.

Na slajdzie widzą państwo skutki zmian demograficznych, które miały miejsce w Finlandii. Czerwoną linią zaznaczono populację osób w wieku produkcyjnym od piętnastego do sześćdziesiątego czwartego roku życia, a niebieską linią zaznaczono liczbę całkowitej populacji. Czerwona linia rosła stale od początku lat pięćdziesiątych, jednak w 2010 r. nastąpiło załamanie. Teraz liczba naszej siły roboczej maleje. Patrząc na niebieską linię, widzimy, że przez ostatnich kilka dekad zwiększyła się ogólna liczba populacji. Różnica między populacją całkowitą a liczbą osób w wieku produkcyjnym pokazuje, że coraz większa liczba populacji zależy od osób w wieku produkcyjnym. Coraz mniej osób pracuje i

pokrywa koszty społeczne.

Teraz chciałbym omówić kilka przykładów, które uzmysłowią państwu, dlaczego fińskie reformy emerytalne zostały przeprowadzone w miarę gładko. Reforma systemu emerytalnego rozpoczęła się już na początku lat osiemdziesiątych XX wieku. Na początku prowadziliśmy badania, przygotowując grunt do wprowadzenia reform. Ważną datą jest rok 1996, bo wtedy komisja rządowa zajęła się starszymi pracownikami. Zaowocowało to wysunięciem różnych ważnych sugestii, które przyczyniły się do wprowadzenia programów na rzecz wydłużenia wieku emerytalnego. Myślę, że obecna sytuacja w Polsce nie jest tak drastyczna, jak była ona w Finlandii, kiedy zaczęliśmy wdrażać reformy. Kiedy zaczęliśmy wprowadzać reformy w Finlandii, nie było danych statystycznych, ktoś więc musiał zacząć prowadzić badania.

Państwo znajdują się w dosyć uprzywilejowanej pozycji, ponieważ możecie czerpać z przykładów dobrych praktyk wdrożonych w innych krajach, mają też państwo do dyspozycji wiele różnych danych, prowadzone są badania. Punktem kulminacyjnym w historii reformy systemu emerytalnego w Finlandii był rok 2005. Fiński Instytut Zdrowia Zawodowego brał aktywny udział we wprowadzaniu reform, dlatego dwie ostatnie daty wiążą się z aktywnością instytutu.

Przyjrzyjmy się teraz zmianom, jakie zaszły po wprowadzeniu reformy emerytalnej w Finlandii w 2005 r. Oto podstawowe założenia reformy systemu emerytalnego w Finlandii. W Finlandii wprowadzono elastyczny okres przejścia na emeryturę, co oznacza, że każda osoba w wieku od sześćdziesięciu trzech do sześćdziesięciu ośmiu lat może w dowolnym momencie przejść na emeryturę. Górna granica nie oznacza, że żegnamy się z życiem zawodowym, bo można pracować dłużej, jeżeli ustalimy to z pracodawcą i zawrzemy z nim odpowiednią umowę.

Dlaczego powinniśmy pracować dłużej? W Finlandii zastosowaliśmy zasadę kija i marchewki. Jak państwo widzą na slajdzie, marchewką jest motywacja finansowa, czyli wyższe tempo wzrostu wysokości emerytury. Za każdy rok przepracowany po sześćdziesiątym trzecim roku życia, odprowadzana jest większa składka emerytalna. Kijem jest zaś współczynnik oczekiwanej długości życia, który również wzięliśmy pod uwagę. Innymi słowy, dłuższa lub oczekiwana

długość życia zawsze jest brana pod uwagę podczas obliczania emerytury danej osoby. Wiemy, że jeżeli przeciętna długość życia będzie dalej rosła, to emerytury będą malały. Można to zrównoważyć dłuższym okresem pracy. Na przykład gdybym chciał otrzymywać taką emeryturę, jaką otrzymuje osoba nie objęta reformą emerytalną z 2005 r., to po to, aby wyrównać współczynnik oczekiwanej długości życia, powinienem pracować o dwa lata dłużej.

Mówiąc o reformie systemu emerytalnego, przyjmujemy podejście systemowe, a wydłużenie stażu pracy to kwestia indywidualnych decyzji i tu również musimy rozważyć trzy aspekty. Osoby, które mają dłużej pracować, muszą być świadome tego, że mogą to robić, że jest to dozwolone. To oczywiście stanowi wyzwanie dla pracodawców i organizacji, które zapewniają pracę. Jeżeli pracodawcy nie zapewnią miejsc pracy dla starszych pracowników, to takie osoby nie będą mogły, co jest oczywiste, pozostać na tych miejscach pracy. I nawet jeżeli okaże się, że stworzono dla nas miejsce pracy, to musimy zadać sobie pytanie, czy jesteśmy zdolni do wykonywania tej pracy. Tak więc pozostanie na stanowisku pracy wymaga odpowiednich zasobów fizycznych, umysłowych i poznawczych umożliwiających kontynuację pracy. Ale nawet te zasoby nie wystarczą, ponieważ przede wszystkim sami musimy chcieć pracować dłużej. Pozytywne nastawienie jest zatem ważnym czynnikiem, który powoduje, że pracownicy decydują się pracować dłużej.

Biorąc pod uwagę doświadczenia fińskie, koledzy z mojego instytutu, zwłaszcza wspomniany i często przywoływany profesor Ilmarinen, opracowali definicję zarządzania wiekiem. Chciałbym odnieść się do kilku kwestii w niej zawartych. Przede wszystkim zarządzanie wiekiem polega na uwzględnieniu czynników związanych z wiekiem, a uwzględnienie odpowiednich czynników odnosi się zarówno do pracowników umysłowych, jak i fizycznych.

Kluczowym pojęciem zawartym w tej definicji jest to, że każdy ma prawo osiągnąć cele indywidualne i korporacyjne, zawodowe. Ważna jest więc zależność między powodzeniem w życiu osobistym i powodzeniem w życiu zawodowym, ponieważ jedno warunkuje drugie.

Jak zarządzanie wiekiem odbywa się w praktyce? Jednym z punktów odniesienia jest budowanie tak zwanego domu zdolności do pracy. Widzą państwo

na slajdzie ten domek po prawej stronie. Dom ma cztery piętra. Pierwsze trzy piętra odnoszą się do indywidualnych zasobów danego pracownika. Na pierwszym piętrze mamy możliwości zdrowotne i funkcjonalne. Na drugim piętrze są kompetencje. Trzecie piętro dotyczy wartości, nastawienia i motywacji, a piętro czwarte to piętro pracy. Jak więc widać, przyjmujemy nieco inne założenia. Relacje między poszczególnymi piętrami prowadzą do zwieńczenia budowy domu i do wytworzenia zdolności do pracy.

Oczywiście musimy uwzględnić również czynniki znajdujące się poza domem, które przyczyniają się do naszej zdolności do pracy. Mam tu na myśli środowisko rodzinne czy bezpośrednio środowisko społeczne. Ważne jest również zewnętrzne środowisko operacyjne. Weźmy jako przykład osobę, która chce podjąć pracę w przemyśle papierniczym, gdzie zaszły duże zmiany. Trzydzieści lat temu wykonanie pewnych zadań zależało od wydolności fizycznej pracowników, a w ostatnich trzydziestu latach dzięki postępowi technologicznemu duża część prac została zautomatyzowana, dlatego większą wagę przykładamy do zdolności pracownika, który powinien umieć monitorować procesy produkcyjne.

Wymagania odnośnie do zdolności do pracy przeniosły się z piętra pierwszego, na którym liczyły się możliwości zdrowotne i funkcjonalne, na piętro drugie, gdzie liczą się kompetencje. W kontekście zarządzania wiekiem musimy sobie zadać pytanie, czy jesteśmy w stanie podtrzymać kompetencje pracownika, który będzie pracował dłużej na danym stanowisku. Inne czynniki zewnętrzne dotyczą społeczeństwa.

Wiek emerytalny zależy również od polityki społecznej i zdrowotnej. Zdolność do pracy to złożone zagadnienie i należy wziąć pod uwagę wiele różnych czynników. Złożone problemy wpływają na decyzję o przejściu na emeryturę. W Finlandii doszliśmy do wniosku, że dobrostan i dobre samopoczucie pracownika zależy nie tylko od jego indywidualnych kompetencji, ale również od kompetencji zbiorowych. Zobaczymy to na kolejnym slajdzie.

Zacznijmy od kompetencji. Do połowy lat dziewięćdziesiątych XX wieku, mówiąc o kompetencjach, zazwyczaj mieliśmy na uwadze kompetencje jednostki. Liczyło się to, co dany pracownik może wnieść do swojej organizacji, do miejsca pracy, jednak ostatnio coraz częściej mówi się o kompetencjach zespo-



lowych. Nie mówimy więc już o kompetencjach pracownika „A” i pracownika „B”, ale zastanawiamy się nad tym, co można wytworzyć, wykorzystując kompetencję obu osób. Dzięki temu możemy tworzyć nowe pomysły, wdrażać innowacje. Zasadniczo chodzi o przejście od kompetencji indywidualnych do kompetencji zespołowych, należy jednak uwzględnić takie czynniki jak środowisko pracy, społeczność pracowników czy zdrowie.

Przyjrzyjmy się środowisku pracy. Ostatnio coraz bardziej popularne stały się różne narzędzia z zakresu technik informacyjnych. Ostatnio mówi się również o tym, że owe narzędzia powinny służyć wsparciu kreatywności. To oznacza, że przestrzeń w pracy powinna być zaaranżowana tak, by pracownicy mogli się ze sobą jak najczęściej spotykać, kontaktować się, a nie tylko widywać się przypadkowo. Jeżeli chodzi o zmiany, które zachodzą w społeczności pracowników, to w wielu organizacjach zaobserwowano, że zarządzanie odgórne nie sprawdza się i należy wprowadzić zmiany w tej kwestii. Bardzo liczy się również współpraca.

Ważnym czynnikiem jest aspekt zdrowotny. Jeżeli czyjś stan zdrowia jest słaby, to wiadomo, że taka osoba nie będzie w stanie uczestniczyć w działaniach społeczności pracowników. Wiadomo też, że jeżeli ktoś pracuje w stresujących warunkach i właściwie każdy dzień pracy ogranicza się do przeżycia, czy wykonaniu konkretnego zadania, to taka sytuacja ogranicza naszą kreatywność.

Można założyć, że te trzy aspekty, które przed chwilą omówiłem, przyczyniają się do tego, jak pracownik czuje się w pracy, od nich zależy jego komfort pracy. Te czynniki mają również wpływ na to, jak wykonujemy coraz nowsze zadania. Coraz więcej zadań wykonywanych w pracy opiera się na wiedzy. Wspomniane czynniki przekładają się również na wydajność całej organizacji. Uwzględnienie tych czynników w miejscu pracy doprowadzi do sytuacji, która będzie korzystna zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy.

We wcześniejszych prezentacjach został wspomniany wskaźnik zdolności do pracy. To fińska koncepcja, która została przyjęta na całym świecie. Ten slajd pokazuje nam, jak zmienia się zdolność do pracy zależnie od wieku. Na dolnym wykresie mamy podany wiek respondentów, a wykres górny, górna oś dotyczy wskaźnika zdolności do pracy. Po prawej stronie uwzględniono rodzaje zdolności do pracy: doskonałą, dobrą, średnią i słabą. Każdy punkt oznacza zdolność do

pracy pojedynczego respondenta. Co wynika z tego slajdu? Jeżeli weźmiemy pod uwagę górne kategorie, czyli doskonałą i dobrą zdolność do pracy, to zauważymy, że przez wiele lat życia można utrzymać dobrą zdolność do pracy.

Prawie wszyscy młodzi pracownicy określili swoją zdolność do pracy jako doskonałą lub dobrą, ale te opinie zmieniały się wraz z wiekiem respondentów. Na wykresie widać, że można utrzymać doskonałą i dobrą zdolność do pracy przez długi okres życia zawodowego, jednak nie dzieje się to automatycznie. Jak zobaczyliśmy na przykładzie domu zdolności do pracy, naszą zdolność do pracy określają zarówno predyspozycje indywidualne, jak i czynniki zewnętrzne.

Konkludując, chciałbym przejść do ostatniego slajdu. Możemy założyć, że wszelkie organizacje, niezależnie od tego, czy są to instytucje publiczne czy prywatne, mają misję i wizję. Oczywiście w każdej organizacji znajduje się grupa pracowników, której praca zorganizowana jest w określony sposób. Zdolność do pracy poszczególnych osób ma swoje mocne i słabe strony, a organizacja pracy może stworzyć pracownikowi szansę rozwoju, ale może również postawić go w sytuacji zagrożenia. Jeżeli weźmiemy pod uwagę dwa skrajne ekstrema, słabe strony i zagrożenia, to okaże się... Wynikiem jest nadmierny wysiłek. Nadmierny wysiłek będzie wynikał z obciążenia pracownika zadaniami, które będą odnosiły się do jego słabych stron.

Sytuacja idealna miałaby miejsce wtedy, gdyby zadania, których realizacji wymaga się od pracownika, odwoływały się do jego mocnych stron i stwarzały mu szansę rozwoju – wtedy możemy mówić o dobrej pracy. Tak więc musimy znaleźć rozwiązania, które pozwolą nam przejść od sytuacji, w której pracownik jest obciążony nadmiernym wysiłkiem, do sytuacji, w której praca będzie dobra.

Jak znaleźć te rozwiązania? Musimy dobrze zrozumieć sytuację zarówno z perspektywy danego pracownika, jak i z perspektywy organizacji pracy. Jeżeli chodzi o pracownika, to musi on sobie zdać sprawę z tego, co dzieje się w miarę jego starzenia się. Jeżeli chodzi o organizację pracy, to musimy skoncentrować się na tym, jakie zadania możemy przydzielać pracownikom zależnie od ich wieku. W tym aspekcie będą się liczyły doświadczenia związane z wiekiem. Jeżeli uda nam się zrównoważyć obie perspektywy, to wtedy osiągniemy stan produktywności i dobrobytu.

Szanowni Państwo, zarządzanie wiekiem nie polega na generowaniu dodatkowych kosztów dla pracowników czy dla pracodawców. Nie chodzi też o to, aby pracodawca był miły. Jeżeli będziemy odpowiednio zarządzać wiekiem, to uda nam się zrobić dobry interes. Dziękuję bardzo za zaproszenie i umożliwienie mi przedstawienia tej kwestii z fińskiej perspektywy.

**Pracownik Biura Senatorskiego Jana Rulewskiego Alina Głowacka:**

Chciałabym zapytać pana doktora o to, czy w związku z wprowadzoną reformą emerytalną, czyli w związku z wprowadzeniem elastycznego wieku emerytalnego, państwo stworzyło jakieś zachęty dla pracodawców, którzy będą utrzymywać bądź nawet tworzyć stanowiska dla osób przechodzących na emeryturę w późniejszym wieku, czyli powyżej sześćdziesiątego drugiego roku życia. Bo do sześćdziesiątego ósmego mamy jeszcze sześćdziesiąt trzy, sześćdziesiąt... To sporo lat.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jaki jest system finansowania wzrostu emerytury, zwiększania się jej wraz z dłuższym okresem pracy? Dziękuję bardzo.

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekiem w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

Dziękuję za to bardzo ważne pytanie. Odpowiedź brzmi: nie stworzyliśmy żadnych szczególnych zachęt dla pracodawców, tak więc zatrudnianie osób starszych odbywa się na tej samej zasadzie co zatrudnianie osób młodszych. Jeżeli chodzi o finansowanie wspomnianej marchewki, to system emerytalny w Finlandii wygląda tak, że składkę emerytalną odprowadza zarówno pracownik, jak i pracodawca, niemniej zwiększenie stawki emerytalnej po sześćdziesiątym trzecim roku życia nie jest finansowane ani przez pracownika, ani przez pracodawcę, ale przez państwo. Tak więc nie tworzymy żadnych szczególnych warunków dla starszych pracowników, ale też nie każemy ich za to, że pracują dłużej.

**Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Unilever Zygmunt Krajewski:**

Jaki jest system zabezpieczenia społecznego w Finlandii? Jakie formy zabezpieczenia życia ma kobieta, która w wieku sześćdziesięciu lat zostanie zwolniona z pracy i nie może znaleźć nowej? Jakie ma formy zabezpieczenia w ży-

ciu? Czy państwo w jakiś sposób pomaga? Czy Zasiłek społeczny... Czy ona przeżyje, czy umrze z głodu, jeżeli nikt jej nie da pracy? Jak długo ma zabezpieczenie społeczne? Chodzi mi o okres do osiągnięcia wieku emerytalnego.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

Przede wszystkim w Finlandii wiek emerytalny jest taki sam dla kobiet i mężczyzn. Jeżeli pięćdziesięcioośmiolatek traci pracę, to jest upoważniony do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Jak długo go otrzymuje?

Zazwyczaj zasiłek przysługuje przez pięćset dni, a jego wysokość uzależniona jest od wysokości zarobków i określona przez system wypłat świadczeń dla osób bezrobotnych, które mamy w Finlandii. Jeżeli taka osoba nie znajdzie zatrudnienia po upływie pięciuset dni, to nadal ma prawo pobierać zasiłek – nawet do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego.

**Marek Szczęsny:**

Nazywam się Marek Szczęsny. Interesuje mnie kwestia konkurencyjności i pewnej stabilności podatkowej. Jak są ściągane podatki? Jakiej są wysokości? Ostatnio rząd podniósł składkę rentową, co świadczy o pewnej niestabilności... I między innymi przez to obniża się konkurencyjność polskiej gospodarki. Jak to wygląda w Finlandii? (...)

Dodam jeszcze, że u nas tak zwane wakacje podatkowe zaczynają się około 30 czerwca... Chodzi o to, że przestajemy płacić na państwo, a zaczynamy zarabiać na siebie. Pytam o stabilność podatkową (...)

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

Oczywiście kryzys gospodarczy, który obserwujemy na całym świecie w ciągu ostatnich kilku lat, dotknął również Finlandię, stale toczy się więc walka o to, jak sfinansować świadczenia publiczne. Budżet fiński opiera się na podatkach, ale Finowie również zaciągają dług publiczny. Rząd fiński stara się utrzymać obciążenia podatkowe na tym samym poziomie również w tych ciężkich pod względem gospodarczym czasach. Myślę, że dzień wolności podatkowej w Finlandii ma miejsce nieco później niż w Polsce, ale nieznacznie później.

**Senator Jan Rulewski:**

Czy istnieje – sędzę, że tak, ale chcę uzyskać potwierdzenie – komisja na wzór naszej komisji trójstronnej. Chodzi o partycypacyjny udział pracodawców, związkowców i władz publicznych w procesie podejmowania społecznie ważnych decyzji. Czy ta reforma uzyskała jej akceptację, czy były tylko pytania o opinię?

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

W Finlandii tradycja tak zwanego układu zbiorowego jest dosyć długa. W ciągu ostatnich dziesięcioleci wszelkie zmiany w systemie finansowym były przedyskutowane również pod kątem zmiany komfortu pracy, czy też jakości pracy, tak więc przed wprowadzeniem wszelkich reform, w tym reformy emerytalnej, toczyły się debaty w ramach komisji trójstronnej.

**Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Unilever Zygmunt Krajewski:**

Mówił pan o programie rządowym, wprowadzonym w Finlandii w 2005 r. Jakie przepisy zostały wprowadzone w ramach aktywizacji ludzi starszych? Powiedział pan o ogólnych ideach, a ja pytam o to, jakie prawne akty powstały w ślad za tymi ideami.

**Kierownik Zespołu Zarządzania Wiekami w Fińskim Instytucie Zdrowia Zawodowego Tomi Hussi:**

Zapisy prawne odnoszą się jedynie do systemu emerytalnego. Na przykład przedsiębiorstwa nie są prawnie zobowiązane do zatrudniania starszych pracowników. Tak więc my jako eksperci ponosimy odpowiedzialność za to, by uświadamiać pracodawców na temat tego, jak ważne jest zatrudnianie osób w starszym wieku. Organizacje pracodawców muszą to zrozumieć. (*Wypowiedź poza mikrofonem*)

W Finlandii nie można kogoś zwolnić w związku z wiekiem. Jeżeli dokonywane są zwolnienia, to na miejscach pracy zatrzymywane są te osoby, które są potrzebne. Jest to bardziej kwestia zdolności do pracy i umiejętności, niż wieku.

**Senator Jan Rulewski:**

Jak widzę, prezentacja naszego gościa wzbudziła zainteresowanie. Sędzę,

że powinno odbyć się jeszcze jedno spotkanie. Dziękujemy panu.

Obiecałem dogrywkę z panem dyrektorem doktorem Januszkiem i teraz jest na to czas i miejsce. Czy są jeszcze pytania do dyrektora Januszka?

**Przedstawiciel Związku Zakładowego Inżynierów i Techników w „Soda Polska Ciech” Sp. z o.o. Jacek Łapiński:**

Ad vocem. Panie Doktorze, mówiąc o dziedziczeniu kapitału, mówiłem o indywidualnych kontach emerytalnych w ZUS. Wiem jak funkcjonuje drugi filar i mam nadzieję, że nic się w tej kwestii nie zmieni. W momencie, kiedy ludzie zapisywali się do drugiego filaru, były składane pewne obietnice, tak więc powinny być tam wprowadzone w miarę stabilne rozwiązania.

A odnośnie do tego, że zapis wirtualny, nie jest rzeczywistym pieniądzem... Myślę, jestem przekonany, że to nie jest żadną przeszkodą, dlatego że właśnie od momentu wprowadzenia reformy emerytalnej pieniądze zostały podzielone, przypisane do ludzi. W tym momencie o wiele łatwiej jest policzyć cały dług w ZUS. Być może nawet to podejście spowoduje jakiś ruch w kierunku uporządkowania tego, co społeczeństwo odczytuje następująco: w ZUS jest bałagan. Dziękuję.

**Senator Jan Rulewski:**

To będzie merytoryczne refleksja, tak?

Proszę

**Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Unilever Zygmunt Krajewski:**

Nie, mam dosłownie dwa pytania. Jeżeli nawet mielibyśmy wprowadzić nowy system... Słyszymy, że w innych krajach są systemy zabezpieczenia społecznego, więc znaczna część pieniędzy zaoszczędzonych na nowym systemie powinna być przeznaczona na system zabezpieczenia społecznego dla tych, którzy wylecą z rynku pracy. Bo nie jest tak, że my się boimy pracować. Problem jest w tym... Co z tymi ludźmi, których pracodawca zwolni, i nikt nie będzie chciał ich zatrudnić? Jak stworzyć zabezpieczenie społeczne dla tej znacznej grupy ludzi? Słyszymy, że to może być około 30% populacji. 70% ludzi będzie miało pracę i będzie chętnie pracowało, a co z resztą? Przecież zaoszczędzone pieniądze powinny zabezpieczać w jakiejś części ich przyszłość. My słyszymy

tylko o wydłużeniu wieku, a gdyby państwo wychodziło do nas z innymi propozycjami, to może by było inne podejście.

Mówi się, że powinno być wiele innych ustaw, że bez tego nie ma szansy na reformę, ale żadnych ustaw ani propozycji nie ma. Najpierw wypracujemy rozwiązania zabezpieczające i inne, przegłosujemy jako cały pakiet, bo jak już ustawa przejdzie, to nikt nie będzie myślał o tych sprawach. Co będzie za trzydzieści lat?

**Przewodniczący Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP Mieczysław Augustyn:**

Odbieram naszą wizytę tutaj jako pierwsze zderzenie z opiniami mieszkańców, z opiniami związków i tak dalej. Notowałem prawie wszystkie państwa wypowiedzi nie dlatego, że chciałbym teraz włączyć się do debaty i odpowiadać na każde pytanie, bo wtedy rzeczywiście potrzeba by było dużo czasu, tylko dlatego, żeby zrozumieć państwa argumentację i przygotować się do tego, co będzie naszym udziałem przez najbliższe miesiące.

Odnosnie do ustaw powiem, że mimowolnie stałem się adresatem uwag, które powinny być adresowane raczej do rządu, a nie do parlamentarzystów. Pewnie stało się tak dlatego, że silnie zaznaczyłem, iż ja opowiadam się za tymi rozwiązaniami. Tak jest, ja rzeczywiście się za nimi opowiadam.

Pojawia się pytanie: gdzie szukać miejsc pracy? Chciałbym powiedzieć o jednej barierze i o jednej ustawie. Kto może – zapraszam w poniedziałek do Sali Kolumnowej Sejmu. Będę tam prezentował ustawę o pomocy osobom niesamodzielnym i ich rodzinom, bo jedną z barier, która powoduje, że panie – bo statystycznie dotyczy to głównie pań, a nie panów – w starszym wieku nie mogą pracować są obowiązki opiekuńcze wobec wnuków, a coraz częściej wobec starszych rodziców.

Przygotowujemy ustawę, która ma wesprzeć opiekunów i osoby potrzebujące po to, żeby mogły one łatwiej „zakupić” – będą to publiczne, państwowe pieniądze – odpowiednie usługi na rynku oraz żeby mogły dostosować swój czas pracy do nowych obowiązków. Chodzi o elastyczny czas pracy. Ta ustawa ma szansę stworzyć około dwustu tysięcy nowych miejsc pracy. W Niemczech powstało trzysta pięćdziesiąt tysięcy miejsc pracy. Badania pokazują, że tam, gdzie

wprowadzono tego rodzaju rozwiązania, w większości będą to osoby starsze, bo nie da się problemów ludzi najstarszych rozwiązać bez udziału osób starszych. Oczywiście jest to tylko fragment reformy, jedna z możliwości.

Bardzo tu bardzo krytykowany był program 50+, ale jeśli zastanowimy się nad tym, dlaczego on się nie udaje, to okaże się, że w domu przytrzymuje nas między innymi to, że musimy się zajmować osiemdziesięcioletnimi, osiemdziesięcioparoletnimi bliskimi. To jest bardzo kosztowne i, że tak powiem, wycina z rynku pracy osoby w moim wieku i starsze, które być może mogłyby pracować.

Mam też wrażenie, że na wystąpienie gościa z Finlandii powinniśmy zwrócić uwagę także w kontekście wspomnianej marchewki. Powinniśmy bardziej akcentować dobre strony – i nie chodzi o budżet, tylko o panią Kowalską i pana Kowalskiego – wydłużenia czasu pracy. Zgoda, to nie przyniesie korzyści wszystkim, ale przyniesie korzyści znacznej części społeczeństwa.

Wydaje się, że przymus i twarde stawianie sprawy budzi naturalny opór – takie mam wrażenie po tej dyskusji. A jeżeli mówi się językiem kompromisu i wspólnie zastanawiamy się nad rozwiązaniami – odnoszę się do pytania o to, co zrobić, ażeby ci, którzy nie będą mogli pracować, mieli szansę na poprawę stanu zdrowia, albo możliwość godziwego życia – to wówczas będziemy mogli o tych rozwiązaniach mówić z mniejszymi emocjami. Nie łudzę się, że emocji nie będzie w ogóle, bo to nie jest dobra wiadomość dla ludzi starszej generacji, ale chciałbym podkreślić, że tak naprawdę, proszę wybaczyć, chodzi o dobre wiadomości dla ludzi młodych. Dzisiaj stawiamy sobie pytanie: czy starsze pokolenie jest gotowe na przełknięcie tej bardzo gorzkiej pigułki z myślą o tych młodszych?

Na pewno w dużej mierze zgodzę się z panem, że polska droga ku poprawie niosła ze sobą bardzo dużo trudnych kwestii, z którymi musieliśmy sobie radzić. Możemy je nazwać gorzkimi pigułkami, których na pewno było bardzo dużo. Było też wiele trudnych reform i godne podziwu jest to, że związki zawodowe, które wywołały tę wielką ustrojową zmianę, mimo wszystko wykazały niesamowitą cierpliwość i ogromne zrozumienie. To, co zdarzyło się w Polsce, jest naprawdę czymś niepowtarzalnym, bo choć mamy ogromny obszar biedy, mamy trudności i tak dalej, to Polska jest powszechnie uważana za kraj, który dokonał



ogromnych postępów. Jest tak właśnie dlatego, że mimo wszystkich naszych zwarć umieliśmy pokojowo dochodzić do konsensusu i wprowadzać w życie trudne zmiany.

Jestem optymistą mimo wszystko. Jestem przekonany, że ten dialog ma szansę zakończyć się kompromisem, ale najpierw trzeba na stole położyć jakąś propozycję na stole – to nas czeka w przyszłym tygodniu – potem odbyć debatę, a następnie podjąć decyzje, będąc świadomym tego, co ile kosztuje. Dobrze by było na tym się koncentrować. Na pewno nie zyskamy niczego dla naszych dzieci bez ponoszenia kosztów, bo to jest niemożliwe.

Zakończę tym, czym rozpoczął nasz gość z Finlandii. Mimo wszystko, marząc o takim poziomie życia, jaki jest w Skandynawii, w Finlandii, pamiętajmy hasło z pierwszego slajdu: źródłem dobrobytu jest praca.

**Senator Jan Rulewski:**

I niech to będzie podsumowanie tej debaty. *(Oklaski)*

Niektórzy jeszcze dodają: kapitał. Oprócz pracy.

Proszę państwa, na tym kończymy naszą konsultację. Być może ona nas nie zadowoliła, ale wymiana poglądów, przedstawienie stanowisk merytorycznych, a nie politycznych nas zbliżyło. Myślę, że jak wrócicie państwo do domu i będziecie rozmawiać z innymi, przekazując echa tej dyskusji... Myślę, że można liczyć na zbliżenie. I jeszcze raz powtarzam: to nie była konsultacja dotycząca całej ustawy, tylko jednego z segmentów, segmentu najbardziej ukazywanego w opinii publicznej. Wszyscy skupiają się na pytaniu: czy ja zdrowotnie i psychicznie podołam tym trudom? Najgorsze, czyli przemiany ustrojowe, mamy już za sobą, teraz jeszcze, że tak powiem, weźmiemy na klatę ten jeden mały krok.

*(Oklaski)*

*Koniec konferencji*