

Decyzja
Prezydium KK
nr 76/19

ws. opinii o projekcie Informacji o skutkach obowiązywania ustawy
z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS
oraz niektórych innych ustaw po pierwszym roku jej obowiązywania

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podziela główną tezę zawartą w *Informacji o skutkach obowiązywania ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw po pierwszym roku jej obowiązywania* (dalej Informacja) z dnia 8 maja 2019 r., iż trwały efekt dezaktywizacji będący wynikiem przywrócenia niższego wieku emerytalnego nie przekracza 100 tys. osób. Teza ta potwierdza prawidłowość działań ustawodawcy i uzasadnienia, które było wskazane w ustawie będącej przedmiotem Informacji. Ustawa ta, w sposób nie podlegający dyskusji, zwiększyła zakres autonomii ubezpieczonych pozwalając im na podjęcie decyzji o zaprzestaniu aktywności zawodowej w taki sposób, aby zainteresowany mógł samodzielnie ocenić jakie względy (rodzinne, zawodowe czy osobiste) przemawiają za przejściem na emeryturę, dalszą pełną aktywnością zawodową po uzyskaniu powszechnego wieku emerytalnego lub aktywnością zawodową w obniżonym wymiarze (w mniej stresującej pracy/ innej pracy).

Niezbędne jest jednak odniesienie się do kilku obszarów Informacji:

1. Informacja unaocznia fakt, że wsparcie dla osób starszych na rynku pracy ma charakter bardziej teoretyczny niż faktyczny. Wskazują na to bezpośrednio dane statystyczne zamieszczone w Informacji. Wsparcie dotyczyło 54 174 osób w wieku 50+. Pracę subsydiowaną podjęło 28 311. Szkolenia podjęło zaledwie 4 194 osób w wieku powyżej 50 lat. Staż dotyczył 10 065 a prace społecznie użyteczne 11 602. Widać, że niektóre mechanizmy z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mają charakter rozwiązań, które **w żaden sposób nie wywierają wpływu na rynek pracy**. Najprostszy przykład to przygotowanie zawodowe dorosłych, którego odbiorcami było 51 osób w tym 2 osoby w wieku powyżej 50 lat. Dane zamieszczone w tabeli na stronie 19 jednoznacznie wskazują na konieczność kompleksowych prac nad zasadami wydatkowania środków z Funduszu Pracy, na co partnerzy w RDS zwracali uwagę

wielokrotnie. **Przedstawiona Informacja po raz kolejny pokazuje iluzoryczność wsparcia dla osób starszych na rynku pracy.** Jest to tym bardziej niepokojące, że bez większej ilości środków zaangażowanych w szkolenia osób 50+, w obliczu coraz bliższej zmiany technologicznej (i możliwego spowolnienia wzrostu gospodarczego wynikającego z ogólnoswiatowych cykli koniunktury) to właśnie osoby starsze będą w pierwszej kolejności miały problem z utrzymaniem się na rynku pracy.

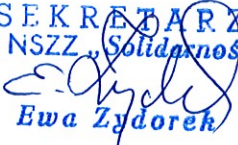
2. Należy także zwrócić uwagę na brak analizy efektywności mechanizmu skrócenia okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby przez pracodawców dla osób 55+. Brak takiej analizy utrudnia ocenę dalszej potrzeby funkcjonowania tego rozwiązania wprowadzonego do kodeksu pracy.
3. Informacja w bardzo szczątkowy sposób odnosi się do kwestii warunków pracy starszych pracowników. **W szczególności brak jakiegokolwiek próby oceny wpływu sposobu organizacji procesu pracy (praca w godzinach nadliczbowych, praca w nocy, praca zmianowa) na stymulowanie dłuższej aktywności zawodowej osób zbliżających się do wieku emerytalnego.**
4. Informacja nie jest zadawalająco wyczerpująca w obszarze dotyczącym zdrowia osób 50+, tym bardziej, że badania wskazują, że to właśnie zdrowie jest głównym czynnikiem wpływającym na decyzje o długości aktywności zawodowej pracowników w wieku okołoemerytalnym.
5. Informacja nie zawiera symulacji stopy zastąpienia przyszłych emerytur z rozbiciem na płeć, przytaczane są wyłącznie dane dotyczące bezwzględnej wysokości świadczeń mężczyzn i kobiet.
6. Niepokój wzbudza wysokość świadczeń kobiet. Wysokość wskazuje na potrzebę dalszych prac nad zwiększeniem dostępności opieki instytucjonalnej nad dziećmi (co będzie sprzyjało skróceniu okresu dezaktywizacji młodszych kobiet, który w przyszłości przekłada się na niższe świadczenia emerytalne). Zwiększenie dostępności taniej i wysokiej jakości opieki instytucjonalnej nad dziećmi może przyczynić się także do mniejszego obciążenia obowiązkami opiekuńczymi kobiet będących babciami, co winno przyczynić się do ich dłuższej aktywności zawodowej. Równie istotny jest dostęp do wsparcia w zakresie opieki długoterminowej, którego brak dezaktywizuje starszych pracowników, z uwagi na ich obowiązki wobec niedołączonych rodziców.
7. W ocenie NSZZ „Solidarność”, niezbędne jest rozpoczęcie prac badawczych dotyczących wpływu łączenia pobierania pełnej emerytury z wynagrodzeniem na

strukturę wynagrodzeń w poszczególnych branżach. Można postawić tezę, że w niektórych branżach (przykładowo branża ochrony) obecne rozwiązania pozwalające na pobieranie pełnego świadczenia wraz z wynagrodzeniem mają poważny wpływ na wysokość wynagrodzeń ogółu pracowników.

Informacja o skutkach obowiązywania ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw po pierwszym roku jej obowiązywania stanowi wartościowy materiał, który winien stać się częścią przeglądu systemu emerytalnego. Nie może go jednak zastąpić, dlatego NSZZ „Solidarność” oczekuje przedstawienia przeglądu systemu emerytalnego w roku 2019.

Gdańsk, 27 maja 2019 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek