

## Wywiady

### O zmianach demograficznych, wieku emerytalnym, wydłużaniu i wygaszaniu aktywności ekonomicznej Polaków i groźbie wykluczenia społecznego na starość

Wywiad z prof. dr. hab. Maciejem Żukowskim, przewodniczącym zarządu Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, prorektorem ds. nauki i współpracy międzynarodowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

**Dr Marek Benio:** Od 2013 r. ustawodawca rozpoczął stopniowe podwyższanie minimalnego ustawowego wieku emerytalnego do 67 lat. Towarzyszyć temu będą głębokie zmiany demograficzne na rynku pracy, co zapewne utrudnia prognozowanie. Proszę jednak ocenić, jaki będzie wpływ podwyższenia ustawowego wieku emerytalnego na rynek pracy? Czy doprowadzi to do wzrostu, czy do zmniejszenia bezrobocia?

**Prof. dr hab. Maciej Żukowski:** Oczywiście nie ma tutaj jednoznacznej odpowiedzi, bo trudno jest prognozować zarówno sytuację ekonomiczną, jak i rynek pracy. Należy zacząć od tego, czym jest system emerytalny. To sposób podziału bieżącej produkcji między pokolenia, które jeszcze pracują, i te, które już nie pracują. Demografia jest dla takiego systemu czynnikiem kluczowym. O zmianach demograficznych wiemy już dużo więcej, więc o wiele łatwiej je prognozować niż zmiany na rynku pracy, ale te dwie sfery są od siebie zależne. Trzeba stale przypominać to, co już się stało, i to, co nas czeka. Chciałbym zaakcentować jeszcze jedną ważną sprawę: są to zmiany częściowo bardzo pozytywne – mam tu na myśli wydłużanie się czasu życia. Dla mnie to istotny punkt wyjścia. Nie mówimy tu o jakiejś nieprzyjemnej zmianie zachodzącej z powodu nieprzyjemnych okoliczności, tylko o zapewne nieprzyjemnej zmianie z powodu okoliczności, które są bardzo pozytywne. Żyjemy dłużej i w lepszym zdrowiu! Proponuję odwrócić rozumowanie i dyskusję. Nie pytajmy: „dlaczego pod-

nosimy wiek emerytalny, czy musimy to robić?”. Pytajmy raczej: „jak w ogóle można zakładać, że wiek emerytalny miałby pozostać na tym samym poziomie wobec tych wszystkich zmian?”. Są trzy parametry: wiek emerytalny, wysokość składek i wysokość podatków. Między nimi można wybierać: jeżeli nie podnoszenie wieku emerytalnego, to co? Pozostaje podnosić składki lub podatki albo może obniżyć emerytury. Bo taki jest realny wybór. Teraz już konkretnie: wydaje się, że to, co wiemy o demografii – a wiemy, jaka jest teraz dzietność i jak się wydłuża życie – pokazuje, że możemy bez większego ryzyka powiedzieć, iż czekają nas dramatyczne zmiany w ciągu kilku najbliższych dziesięcioleci. Przejdziemy od jednego z najmłodszych do wręcz najstarszego – według prognozy Eurostatu – społeczeństwa w Europie.

**M.B.:** Czy ta zmiana jest też najbardziej gwałtowna w Europie?

**M.Ż.:** Tak, bo jest największa i w szczególności dotyczy zmniejszania liczebności grupy, która jest w wieku produkcyjnym. Obojętne, gdzie postawimy granicę wieku produkcyjnego – nawet gdybyśmy jej nie zmieniali, to kurczące się zasoby pracy będą problemem. Myślę, że bardzo realna jest perspektywa, w której w Polsce zabraknie rąk do pracy ze względów czysto demograficznych. Oczywiście, możemy rozwijać nowe technologie, może wzrastać wydajność pracy. Jednak takiej skali zmian demograficznych, polegających na dramatycznym zmniejszeniu się li-

czebności ludności w wieku produkcyjnym, raczej nie będziemy w stanie zrekomensować tymi czynnikami. Myślę, że na dłuższą metę problemem nie będzie bezrobocie, a coś odwrotnego. Podniesienie wieku emerytalnego jest jednym z wielu bardzo ważnych sposobów dostosowania się do tych zmian.

**M.B.:** Czy podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego doprowadzi rzeczywiście do tego, co jest celem tej reformy, czyli do wydłużenia aktywności ekonomicznej Polaków? Mam pewne obawy: albo z powodu sytuacji na rynku pracy, albo z powodu jakiegoś głęboko zakorzonego w umysłach Polaków „odliczania do emerytury” zdarzy się tak, że po sześćdziesiątce, ale przed ustawowym wiekiem emerytalnym, Polacy będą starali się zakończyć karierę zawodową i nastąpi swego rodzaju „inwazja” na system rentowy, system świadczeń dla bezrobotnych czy – w ostateczności – system pomocy społecznej. Czy istnieje takie zagrożenie? Chodzi o to, że dla pracowników w starszym wieku nie ma pracy. To jest grupa, która – oprócz młodych absolwentów – ma największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Jeżeli podwyższymy wiek emerytalny, pozostanie pytanie, czy oni zostaną w tej pracy, czy – mimo wszystko – zostaną usunięci z rynku, czy też sami będą szukali możliwości odejścia?

**M.Ż.:** Bardzo wiele wątków pojawia się tym pytaniu. Pierwsze – dotyczące faktów: nie do końca zgadzam się z tą diagnozą. Patrząc na strukturę bezrobotnych w naszym kraju, można stwierdzić, że odsetek bezrobotnych wśród tych najstarszych jest najniższy w Polsce. Trudno powiedzieć, że bezrobocie dotyka u nas ludzi starszych. Bezrobocie dotyka – zdecydowanie najbardziej – najmłodszych. Oczywiście jeśli ktoś już straci posadę w późniejszym wieku, trudno mu powrócić na rynek pracy. Dynamika jest taka, że wyraźnie ten odsetek rośnie – to prawda. Mimo tego, nie można stwierdzić, że starsi są dotknięci w Polsce bezrobociem. Bardzo niski jest też wskaźnik zatrudnienia – więc problemem Polski pozostaje to, że bardzo wcześnie, najwcześniej w Europie, można było u nas z rynku pracy wyjść, właśnie dzięki rozwiązaniom systemu emerytalnego. Jednak nie chodzi tu jedynie o niski wiek emerytalny, lecz także o wcześniejsze emerytury. Po drugie, myślę,

że wiele okoliczności pokazuje, iż ludzie boją się nie dlatego, że nie chcieliby dłużej pracować, tylko obawiają się, czy ta praca będzie. Już w obecnych warunkach okres aktywności zawodowej się wydłuża. Opublikowane na początku 2011 r. wyniki obejmującego całą Unię Europejską badania „Eurobarometr” wskazują, że Polacy są stosunkowo lepiej nastawieni do opcji dłuższej pracy niż wiele innych narodów. Po trzecie, zasiłek dla bezrobotnych w tej konstrukcji i w takiej wysokości nie jest alternatywą ani dla dochodów z pracy, ani dla emerytury. Pomoc społeczna – podobnie. Wszystko zależy od tego, jakie te rozwiązania będą. Najpoważniejszym problemem jest ten dotyczący rent. To sugeruje, że obecny system musi zostać zmieniony. Renta nigdy nie powinna być alternatywą dla emerytury. Dotyczy ona innego ryzyka, to po pierwsze. Po drugie, żeby renta nie była alternatywą, nie powinna być atrakcyjna pod względem wysokości świadczenia. To dla mnie argument za zmianą w systemie rentowym.

**M.B.:** Czyli taką zmianą, która jeszcze bardziej uszczelniłaby dostęp do rent?

**M.Ż.:** I zmieniła formułę wymiaru tak, aby rzeczywiście te dwa elementy zgrać. Tak przeważnie jest na świecie. Sposoby obliczania emerytury i renty z tytułu niezdolności do pracy nie powinny się od siebie aż tak różnić. Kiedy przeprowadzono tę wielką reformę w 1999 r., zakładano, że „teraz robimy rzeczy zasadnicze”, a wśród tych, które miały być zrobione później, wymieniano zasady przyznawania renty. Odłożenie tego w końcu na później sprawiło, że nigdy nie udało się tego zrobić.

**M.B.:** A czy Pańskim zdaniem są jakieś szanse na to, żebyśmy mieli taki skandynawski model odchodzenia na emeryturę, rozumiany jako wygaszanie kariery zawodowej? Można zacząć od zmniejszania liczby godzin pracy czy dni pracy w tygodniu. W rezultacie przejście na emeryturę nie wiązałoby się z gwałtowną zmianą stylu życia o bardzo silnych skutkach psychologicznych. Czy można sobie wyobrazić taki system, w którym będziemy stopniowo i łagodnie odchodzili na emeryturę, niejako na raty?

**M.Ż.:** To jest bardzo dobre rozwiązanie, ale nie jako alternatywa dla podwyższania granicy wieku. Tu trzeba zawsze powtarzać, że minimalny wiek w ustawowym systemie emerytalnym

jest potrzebny. Teoretycznie, zwłaszcza jako ekonomiści, możemy powiedzieć, że nie musiało by tego parametru być. Właściwie po co go wprowadzać? Ludzie powinni móc też kalkulować. Jeżeli wolą wcześniejszą emeryturę, ale o wiele niższą, to niech sobie taką wybiorą. Wydaje mi się, że twórcy reformy to właśnie zakładali. Nie do końca przejmowali się niepowodzeniem przy próbie podniesienia i wyrównania wieku emerytalnego. Przyjęli, że nowy system na tyle mocno wiąże wysokość emerytury z faktycznym wiekiem przejścia na nią i z długością życia, iż ustawowy wiek emerytalny już nie ma znaczenia. Pan sam użył przed chwilą takiego sformułowania – nie dosłownie, ale tak to zrozumiałem, że ludzie mają tendencję do korzystania z takich rozwiązań, jakie istnieją. Nie dokonują tej kalkulacji, tak jak nie dokonują wielu innych. Dlatego właśnie ten parametr powinien zostać. Podkreślam: minimalny. Osiągnięcie tego wieku nie powinno oznaczać przymusowego odejścia na emeryturę; jeżeli ktoś chce pracować dłużej, to musi mieć taką możliwość, choć także w rozsądnych granicach. Prawdopodobnie obecne rozwiązania idą za daleko – w tej chwili pracownik, jeżeli chce, może pracować do końca życia i pracodawca ma trudności z uzasadnieniem chęci rozstania się z taką osobą, nawet w bardzo podeszłym wieku. Nie jestem prawnikiem, ale wydaje mi się, że to rozwiązanie w naszym prawie nie jest dobre.

**M.B.:** Przepisy regulujące ochronę stosunku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w ogóle się nie zmieniły. Diametralnej zmianie uległo natomiast orzecznictwo Sądu Najwyższego. Jeszcze w 2005 r. zapadł wyrok, w którym SN orzekł, że nabycie prawa do emerytury jest wystarczającą i samoistną przyczyną wypowiedzenia, a w 2009 r. w bardzo podobnej sprawie, zmienił linię orzecznictwa na odwrotną.

**M.Ż.:** Wspomniał Pan Skandynawię. Dla przykładu, w Szwecji osiągnięcie wieku o pięć lat wyższego od minimalnego wieku emerytalnego jest już wystarczającą przesłanką otrzymania wypowiedzenia. Wydaje mi się, że to mądry kompromis – umożliwić elastyczność powyżej wieku emerytalnego, ale w jakichś rozsądnych granicach. Natomiast redukcja czasu pracy w wieku przedemerytalnym – czemu nie? Bariery nie są tu przepisy prawa pracy, lecz bardziej sytuacja na rynku. Zmiany, w tym demograficzne, sprawia-

ją, że rośnie zainteresowanie takimi formami, jak krótszy bądź elastyczny czas pracy. Oczywiście pojawia się wówczas pytanie o częściową emeryturę. Wprowadzono teraz, w ramach podwyższenia wieku emerytalnego, konstrukcję, która taki charakter ma, ale ja bym już więcej przy systemie emerytalnym, mówiąc brzydko, „nie majstrował”. Zakładając, że w ramach prawa pracy i w ramach relacji pracownika z pracodawcą to stopniowe wygaszanie jest możliwe. Mamy system emerytalny, który bardzo poważnie wiąże emeryturę z własnym wkładem – składką. Każdy mógłby podejmować decyzję o ograniczeniu wymiaru czasu pracy, licząc się z tym, jaki to będzie miało wpływ na jego emeryturę. Tej elastyczności w pewnych obszarach moglibyśmy mieć więcej, chociaż w innych mamy jej aż za dużo. Myślę tu o ochronie przedemerytalnej i o orzecznictwie w tej sprawie.

Podsumowując, nie możemy stopniowego odchodzenia na emeryturę rozpatrywać jako alternatywę dla podwyższenia granicy wieku. Ta minimalna jest potrzebna. Gdybyśmy dyskutowali czysto teoretycznie, to pojawia się taka argumentacja z idealnym systemem emerytalnym – w nim teoretycznie minimalny wiek emerytalny nie jest potrzebnym parametrem, a wszystkie inne powinny wystarczyć. Można powiedzieć: „niech ludzie wybierają”, ale ze względów praktycznych, z racji realnego funkcjonowania tak ważnej instytucji, jaką jest system emerytalny, moim zdaniem, pozostaje konieczność utrzymania parametru minimalnego wieku.

**M.B.:** Nie chciałem elastycznego wygaszania kariery zawodowej przedstawiać jako alternatywy wobec minimalnego wieku emerytalnego, tylko jako sposób na rzeczywiste wydłużenie aktywności ekonomicznej Polaków. Czy uważa Pan, że samo podniesienie ustawowego wieku emerytalnego doprowadzi do wydłużenia aktywności zawodowej? Niepokoi mnie obecne podejście pracodawców, którzy nie cenią starszych pracowników. A może zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach nie jest alternatywą dla wieku emerytalnego, tylko swego rodzaju uzupełnieniem, które pomogłoby ubezpieczonym zaakceptować przesunięcie granicy wieku jako rozwiązanie pozytywne dla nich samych?

**M.Ż.:** Zgadza się. Tutaj może małe uzupełnienie, bo wcześniej ten wątek się pojawił: oczy-

wiecie, samo podniesienie wieku emerytalnego nie wystarczy. Ja tylko uważam, że nie wolno tych innych propozycji traktować jako alternatywy. W debacie o wieku emerytalnym często dochodzi do głosu takie stanowisko, że nie trzeba podnosić wieku, tylko trzeba zrobić wiele innych rzeczy. Ja zawsze uważałem – i uważam nadal – że należy podwyższyć wiek emerytalny, ale też zrobić wiele innych rzeczy. Mieszczą się w tym regulacje prawne dotyczące prawa pracy i innych obszarów: kwestia edukacji, opieki zdrowotnej i tak dalej – to cały, długi katalog. Myślę jednak, że także demografia w tym procesie pomoże zmienić to nastawienie. Sformułował Pan tezę, że pracodawcy nie cenią starszych pracowników. Bardzo szybko nauczą się ich szanować w obliczu tej zmiany, która nastąpi...

**M.B.:** Gdy skończy się napływ młodej siły roboczej?

**M.Ż.:** Tak. Ja myślę, że już można zaobserwować ten efekt.

**M.B.:** Czy nie ma tutaj takiego zagrożenia, że prędzej młodzi imigranci zarobkowi wypełnią tę lukę demograficzną niż starsi pracownicy pracujący dłużej?

**M.Ż.:** Myślę, że nastąpi jedno i drugie. Podobnie jak Pan, nie traktowałbym tego jako alternatywy. Wobec tych tendencji demograficznych potrzebne będzie zarówno wydłużenie okresu aktywności zawodowej, jak i zatrudnianie imigrantów. Polska ma jeden z najniższych wskaźników zatrudnionych obcokrajowców w całej Unii Europejskiej, więc imigracja jest jednym z rozwiązań, które znajdą praktycznie zastosowanie. Pojawia się w związku z tym specyficzne problemy społeczne i kulturowe. Będą też trudne wybory. Krótko mówiąc, będziemy potrzebować i dłuższej pracy, i więcej imigrantów. Tego także nie rozpatrywałbym jako rozwiązań alternatywnych.

Oczywiście ważna jest także dzietność. W dyskusji nad podwyższeniem wieku emerytalnego pojawił się wątek dotyczący tego, że „wiek emerytalny nie jest taki ważny, że trzeba dbać o dzietność”. Zgoda, dzietność jest absolutnie kluczowa, ale nie jako alternatywa dla podwyższenia wieku emerytalnego, ale jako zjawisko równoległe. Nawet gdyby jakimś cudem udało nam się wrócić do współczynnika dzietności równego dwa, to wobec tendencji obserwowanych przez ostat-

nie 20 lat i tak by to było zdecydowanie za mało. Nadal będziemy się starzeć jako społeczeństwo. Trzeba spojrzeć na to w ten sposób: skoro rodzi się dwukrotnie mniej dzieci niż w połowie lat 80., to statystycznie, gdyby rodziło się tyle samo dzieci, i tak mamy jedynie połowę tych wielkości, które mieliśmy. Musiałby więc pojawić się współczynnik dwukrotnie wyższy – to jest prosty rachunek. Tymczasem dojscie z poziomu dzietności, który mamy obecnie – czyli 1,3 – do 2,0 nie jest chyba realne.

Od pięciu, może siedmiu lat obserwujemy duży wzrost popularności tzw. elastycznych form zatrudnienia; wśród nich znajdują się takie, z których wynagrodzenie w ogóle nie stanowi podstawy oskładkowania. Są też takie, które pozwalają płacić składkę na bardzo niskim poziomie i wyrównywać pracownikowi to wynagrodzenie bieżące netto innymi „kanałami”. Mam na myśli umowę o dzieło, która nie generuje obowiązku składkowego, oraz umowę zlecenie i tzw. samozatrudnienie, które pozwalają na obniżenie podstawy wymiaru składki. Czy w związku z tym, że coraz więcej Polaków czerpie swój bieżący dochód z tych form zatrudnienia, nie grozi im wykluczenie społeczne na starość? To są przecież rzeczywiste okresy nieskładkowe, które narastają już teraz do kilku, kilkunastu lat. Biorąc pod uwagę skalę tego zjawiska, mogą one powodować wzrost liczebności tej grupy, która prawa do godziwej emerytury właściwie nigdy nie nabędzie.

To jest bardzo ważna sprawa, w Polsce trochę pomijana. Myślę, że to będzie jeden z głównych problemów do rozwiązania. Ja to wiąże jednak z wysokością obciążeń. Pracodawcy ponoszą znaczne pozapłacowe koszty pracy. Nasza składka emerytalna – w tej chwili 19,52% – jest bardzo wysoka. Jeśli porównać ją z kimkolwiek: nasi sąsiedzi na zachodzie mają podobną, ale 19,5% tam jest przeznaczona na emerytury i wszystkie renty. Proste porównanie ze starym i bogatym społeczeństwem niemieckim pokazuje, że nasza składka pozostaje bardzo wysoka. Po drugie, reforma nic w tym zakresie nie zmieniła. To także trzeba zawsze powtarzać – dla mnie to jest problem i dlatego nie byłem zwolennikiem tej reformy. Uważałem, że nowy system utrzymuje, a nawet zwiększa pozapłacowe koszty pracy. W przyszłości będzie jeszcze trudniej tę składkę

obniżyć. Ale jak to zrobić wobec zmian demograficznych? Ze względu na sytuację FUS-u należałoby ją podnieść, jednak tego nikt nie proponuje, więc powstała luka będąc uzupełniana jedynie podatki. Wracając do tematu: można zrozumieć pracodawców zmierzających do obniżenia pozapłacowych kosztów pracy, ale długofalowe skutki będą dla samych zainteresowanych bardzo bolesne. Nie nabywają praw emerytalnych.

Nasuwa się następujący wniosek: obniżenie składek jest mało realne w dającej się przewidzieć perspektywie. Moim zdaniem, staniemy wobec konieczności budowy jakiegoś lepszego zabezpieczenia minimum, żeby zapobiec ubóstwu na starość. Według mnie ten system będzie prowadził do ubóstwa na dużą skalę i do wykluczenia społecznego w późniejszym wieku.

**M.B.:** A gdyby zrównać podstawę opodatkowania z podstawą opodatkowania? Bo podatki dochodowe od osób fizycznych podlega w zasadzie każdy dochód. Oczywiście są wyjątki, ale mówiąc kolokwialnie, dużo trudniej uciec fiskusowi niż ZUS-owi. Czy to nie mogłoby prowadzić do obniżenia stopy składki? Czy zwiększenie bazy do pobierania składki, przy objęciu nią każdego dochodu z umowy o dzieło, umowy zlecenia, doprowadziłoby do obniżenia stopy składki, czy wręcz przeciwnie, do jeszcze większej ucieczki w szarą strefę, co jest zagrożeniem w polskich warunkach?

**M.Ż.:** Oczywiście z punktu widzenia finansów, systemu i uprawnień emerytalnych samych zainteresowanych to dobry pomysł, ale kosztem mogła by być większa szara strefa. Niebezpieczeństwo ucieczki w szarą strefę przy wprowadzeniu takiego rozwiązania jest realne. Dlatego myślę, że do tego typu pomysłów trzeba podchodzić ostrożnie. Dobrych i jednoznacznych rozwiązań nie ma. Są tylko różne odcienie szarości. Ja mówię tutaj o wyjściach typu „do celowe lepsze zabezpieczenie minimum”. Dyskusja na ten temat będzie się długo rozwijała dlatego, że tych skutków ani teraz, ani przez następnych kilka lat nie będzie widać. One staną się widoczne wtedy, kiedy na emeryturę zaczną przechodzić osoby, które przez długi czas nie były objęte systemem emerytalnym. To powoduje też odsuwanie tego problemu. Rozwiązanie, o którym Pan mówi, poprawiłoby już teraz sytuację i po-

zwoliło zapobiec temu problemowi w przyszłości, ale – z punktu widzenia rynku pracy – nie jest to dla mnie jednoznacznie pozytywne rozwiązanie. Bałbym się je poprzeć z pełnym przekonaniem, że to jest dobry pomysł.

**M.B.:** I ostatnie pytanie, jeśli Pan pozwoli. Jakie jest Pańskie stanowisko na temat KRUS-u? Czy powinniśmy przeprowadzić jego reformę w kierunku ubezpieczenia funkcjonującego w systemie pracowniczym? Dla przedsiębiorców? Czy z powodów społecznych pozostawić obecny system mimo jego dużego kosztu ponoszonego przez pozostałą część pracujących Polaków?

**M.Ż.:** Myślę, że trudno byłoby w racjonalny sposób obronić dotychczasowy system. Mamy do czynienia z wyraźnie uprzywilejowaną grupą. Oczywiście z drugiej strony – i to jest problem natury politycznej – trzeba brać pod uwagę całokształt sytuacji, historię, dochody rolników. Tylko dlatego system emerytalny ma łagodzić skutki problemów, których źródło jest poza nim? Dla mnie nie ma uzasadnienia fakt, że wszyscy podatnicy, czyli ci, którzy są poza KRUS-em, finansowali świadczenia rolników poprzez swoje podatki. Jeżeli istnieją problemy związane z rentownością gospodarstw rolnych, trzeba je rozwiązywać poza systemem emerytalnym. Oczywiście, łatwo tak powiedzieć, patrząc z punktu widzenia klarowności systemu emerytalnego. Ja wiem, że politycznie zmiana jest trudna do przeprowadzenia, ponieważ istnienie KRUS-u i jego sposób finansowania rozwiązuje skutecznie te „inne” problemy. Stąd zapewne bierze się argument za podjęciem politycznej decyzji, żeby ten temat zostawić. Zmiana – choć uzasadniona – wymagałaby znalezienia innych rozwiązań dla problemów ekonomicznych współczesnego rolnictwa.

**M.B.:** Czy możemy zakończyć naszą rozmowę życzeniami dla Czytelników? Proponuję: „Obyśmy nigdy nie znaleźli się w sytuacji, w której będziemy zmuszeni do skorzystania z ubezpieczenia emerytalnego. Aby, mimo podeszłego wieku, nie zabrakło nam nigdy zdolności ani ochoty do pracy”.

**M.Ż.:** Uważam, że praca zawsze jest źródłem dobrobytu, a system emerytalny dzieli tylko to, co zostało wypracowane. Z drugiej strony – jest potrzebny. Ja wolałbym zakończyć naszą rozmowę optymistycznie. Systemy emerytalne

funkcjonują już ponad 100 lat, jednak przez ten czas się zmieniały. Tak samo patrzę na kwestię podwyższenia wieku emerytalnego – po prostu zmieniają się parametry, warunki. Trzeba się do

tego dostosowywać, a wówczas system emerytalny będzie nadal funkcjonował.

**M.B.:** Bardzo dziękuję za rozmowę.

**M.Ż.:** Dziękuję.