

Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym

Raport z badań

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa 2008



Europejski Fundusz Społeczny



Raport opracowano w ramach projektu *Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy – „Kobiety w wieku okołomerytalnym”* współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 1.1, schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

Autorzy:

Część I

Jacek Liwiński (Uniwersytet Warszawski)

Część II

Anna Giza – Poleszczuk (Uniwersytet Warszawski)

Marek Góra (Szkoła Główna Handlowa)

Urszula Sztanderska (Uniwersytet Warszawski)

Część III

Marek Góra (Szkoła Główna Handlowa)

Jacek Liwiński (Uniwersytet Warszawski)

Urszula Sztanderska (Uniwersytet Warszawski)

Wykonawcy raportu:



Zespół pracowników Agencji Profile Sp. z o.o. oraz Barbara Bobrowicz, Anna Giza-Poleszczuk, Marek Góra, Gabriela Grotkowska, Teresa Guzelf, Łucja Krzyżanowska, Jacek Liwiński, Wojciech Ogrodnik, Jan Poleszczuk, Bartek Rokicki, Monika Siergiejuk, Magdalena Stec, Urszula Sztanderska, Leszek Wincenciak.

Badania ankietowe zrealizowane zostały przez SMG/KRC Poland Media S.A. oraz ARC Rynek i Opinia

ISBN 978-83-60302-68-2

Koordinacja projektu:

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Projekt okładki, łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 620/08

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinię autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Spis treści

I. Charakterystyka badania (<i>Jacek Liwiński</i>)	5
1. Motywacja oraz cele projektu	5
2. Metodologia badania	6
2.1. Teoretyczne ramy analizy	6
2.2. Podmiot badania	9
2.3. Narzędzia badawcze	9
3. Opracowania częściowe i ich charakterystyka	14
II. Odpowiedzi na pytania badawcze	18
1. Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS (<i>Urszula Sztanderska</i>)	18
1.1. Kto się dezaktywizuje i dlaczego – podstawowe ustalenia	18
1.2. Dezaktywizacja emerytalna pracujących najemnie i pracujących na własny rachunek	25
1.3. Pracować czy nie – to zależy od wysokości emerytury i zarobków	30
1.4. Wpływ kwalifikacji na dezaktywizację zawodową i emerytalną	44
1.5. Ucieczka przed ryzykiem	49
1.6. Czas poświęcany pracy zawodowej	54
1.7. Źródła satysfakcji i niezadowolenia z pracy zawodowej	55
1.8. Obciążenia w gospodarstwie domowym	64
1.9. Słabe zdrowie – czy jest przyczyną dezaktywizacji emerytalnej?	68
1.10. Podsumowanie	69
2. Dezaktywizacja zawodowa osób ubezpieczonych w ZUS w nowym systemie (<i>Marek Góra</i>)	71
2.1. Koncepcja nowego systemu emerytalnego	71
2.2. Motywacje do dezaktywizacji w nowym systemie	77
3. Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w KRUS (<i>Urszula Sztanderska</i>)	80
3.1. Stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą – uwarunkowania ogólne	80
3.2. Stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą – uwarunkowania indywidualne	83
3.3. Kwalifikacje a dezaktywizacja emerytalna	85
3.4. Praca jako źródło satysfakcji i uciążliwości	93
3.5. Praca domowa – czy jest przyczyną dezaktywizacji emerytalnej?	97

3.6. Zdrowie a emerytura i dezaktywizacja	99
3.7. Oszczędności – prywatny kapitał emerytalny	101
3.8. Emerytura z KRUS a specyfika społecznego kontekstu dezaktywizacji (<i>Anna Giza-Poleszczuk</i>)	102
3.9. Podsumowanie (<i>Urszula Sztanderska</i>)	105
4. Źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego (<i>Anna Giza-Poleszczuk</i>).....	107
4.1. Uwagi ogólne	107
4.2. Indywidualne źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego	110
4.3. Społeczne źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego	116
5. Przyczyny i konsekwencje dezaktywizacji z punktu widzenia pracodawców (<i>Anna Giza-Poleszczuk</i>)	122
6. Eksperti o dezaktywizacji (<i>Anna Giza-Poleszczuk</i>)	129
III. Rekomendacje (<i>Marek Góra, Jacek Liwiński, Urszula Sztanderska</i>)	131
IV. Wykaz załączników	138

I. Charakterystyka badania (*Jacek Liwiński*)

1. Motywacja oraz cele projektu

Dezaktywizacja ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym stanowi w Polsce jeden z bardziej istotnych czynników przemian dokonujących się na rynku pracy. O ile w krajach „starej” UE (15) obserwujemy wzrost wskaźnika aktywności zawodowej, w Polsce mamy do czynienia z utrzymującym się trendem spadkowym. Jednym z głównych powodów tej sytuacji jest dużo silniejsza w naszym kraju dezaktywizacja zawodowa osób w wieku okołomerytalnym. Ubytek kobiet z rynku pracy nasila się już od osiągnięcia przez nie 54. roku życia, zaś ubytek mężczyzn – od 59. roku życia, co wskazuje, że dezaktywizacja ta jest związana przede wszystkim z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę. Przy czym można przypuszczać, że dezaktywizacja zawodowa nie wynika jedynie ze struktury popytu na pracę (np. tendencji pracodawców do redukcji zatrudniania osób we wczesnym wieku emerytalnym), ale również z chęci pracowników do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, gdyż jest to dla nich po prostu opłacalne.

Wczesna dezaktywizacja zawodowa jest poważnym problemem polskiego rynku pracy z kilku powodów. Po pierwsze, zmniejsza zasób osób aktywnych zawodowo i możliwości wytwórcze gospodarki, a tym samym dobrobyt społeczny. Po drugie, w tym zakresie, w jakim dezaktywizacja zawodowa współwystępuje z dezaktywizacją emerytalną, skutkuje wzrostem obciążeń z tytułu zabezpieczenia społecznego. Jest to dodatkowy koszt, który ponoszą wszystkie osoby pracujące w postaci wyższych podatków. Po trzecie, prognozy demograficzne wskazują, że w najbliższych latach odsetek osób w wieku poprodukcyjnym zacznie rosnąć, a jeśli wiek emerytalny pozostanie na dotychczasowym poziomie, to budżet może nie udźwignąć rosnącego kosztu emerytur. Jest to zresztą problem nie tylko Polski, ale również wielu innych krajów UE. O ile jednak w innych krajach w celu jego rozwiązania stopniowo podnoszony jest wiek emerytalny, o tyle w Polsce nie.

W obliczu negatywnych konsekwencji dezaktywizacji zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, pierwszym celem niniejszego projektu była precyzyjna identyfikacja przyczyn tego zjawiska. W związku z tym, że wydaje się, iż podstawową przyczyną jest wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, postawiono sobie za cel określenie determinant dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej oraz zbadanie, czy i w jakim stopniu oba te typy dezaktywizacji są ze sobą powiązane. Jeśli chodzi o dezaktywizację emerytalną, to analizą objęto zarówno ubezpieczenie powszechne, jak i rolnicze. Przy czym w przypadku systemu powszechnego oczywiście możliwe było przeprowadzenie badania empirycznego skutków dezaktywi-

zacyjnych działania jedynie starego systemu. Osoby objęte nowym systemem zaczęły przechodzić na emeryturę dopiero w 2009 roku, więc na temat ich motywacji dezaktywizacyjnych sformułowane zostały jedynie przypuszczenia na podstawie analizy zasad funkcjonowania nowego systemu.

Drugim celem projektu było sformułowanie listy proponowanych działań, przy pomocy których można doprowadzić do wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym. Przy czym istotnym kryterium przy formułowaniu tej listy było to, żeby działania te były, przynajmniej potencjalnie, społecznie akceptowalne.

Po trzecie, w związku z tym, że konieczne wydaje się w najbliższych latach zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, zostały zebrane oraz przeanalizowane opinie na ten temat różnych środowisk, w tym: liderów opinii publicznej, polityków oraz ekspertów z dziedziny ubezpieczeń społecznych. Na tej podstawie sformulowano wnioski dotyczące zasadności zrównania wieku emerytalnego, jak i szans na realizację tego zamierzenia.

2. Metodologia badania

Badanie sytuacji osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy przeprowadzono przy wykorzystaniu specjalnie do tego celu stworzonej metodologii, na którą składa się zdefiniowanie teoretycznych ram analizy, podmiotu badania, narzędzi badawczych oraz sposobu opracowania wyników. Poniżej omówione zostaną pokrótce wszystkie te elementy.

2.1. Teoretyczne ramy analizy

Analizę czynników wpływających na decyzję o przejściu na emeryturę opieramy na założeniu, że wykonywanie pracy wiąże się z krańcowym kosztem oraz z krańcową korzyścią. Wraz ze wzrostem wieku osoby pracującej moment przejścia na emeryturę jest odkładany w czasie dopóty, dopóki krańcowa korzyść przewyższa krańcowy koszt. Przejście nastąpi dopiero wtedy, gdy się te wielkości zrównają.

W wyniku porównania krańcowej korzyści pracy z krańcowym kosztem może dojść do następujących decyzji:

- 1) Przejście na emeryturę:
 - z zaprzestaniem aktywności zawodowej,
 - ze zmianą charakteru aktywności (dostosowanie pracy do ograniczeń związanych z łączeniem pracy zarobkowej z pobieraniem świadczenia emerytalnego),

2) Nieprzechodzenie na emeryturę:

- połączone z kontynuacją aktywności zawodowej,
- ale zaprzestanie aktywności zawodowej.

Z wymienionych możliwości w kręgu naszych zainteresowań nie mieści się ostatnia.

Ogólnie rzecz biorąc, koszty i korzyści związane z wykonywaniem pracy można podzielić na dwie grupy: związane z sytuacją zawodową oraz związane z sytuacją rodzinną. W badaniu zostaną wzięte pod uwagę następujące grupy kosztów i korzyści z pozostawania w aktywności zawodowej:

1) Związane z sytuacją zawodową:

a) koszty:

- obciążenia związane z pracą:
 - wymiar i elastyczność czasu pracy,
 - organizacja czasu pracy, np. praca na zmiany, w nocy, w weekendy,
 - czas dojazdu do pracy,
 - uciążliwość pracy, np. stres, szkodliwe warunki, ciężka praca fizyczna, nowe (rosnące) wymagania kwalifikacyjne,
 - koszty uzupełniania kwalifikacji we własnym zakresie (czas, wysiłek, wydatki),
 - koszty zdrowotne w tych zajęciach zawodowych, w których sama praca może być ich przyczyną.
- alternatywny koszt utraty czasu przeznaczonego bezpośrednio na pracę i na wszystkie czynności z nią związane zależny od możliwości wykorzystania czasu poza pracą zawodową i indywidualnej wyceny tego czasu,
- koszt alternatywny w postaci utraconej emerytury lub innych świadczeń, jeśli praca zawodowa wyklucza lub ogranicza ich uzyskiwanie,
- w przypadku osób dotkniętych bezrobociem (w momencie badania lub w przeszłości) koszty poszukiwania pracy i innych działań podejmowanych w celu jej uzyskania.

b) korzyści:

- materialne:
 - zarobki i trend ich zmian – odzwierciedlają produktywność pracownika, która z kolei jest uzależniona od zasobu kapitału ludzkiego (poziom i dziedzin wykształcenia, zawód, doświadczenie w pracy, stan zdrowia) i sytuacji na rynku pracy,
 - korzyści pozapłacowe, np. samochód służbowy, telefon komórkowy, prywatne ubezpieczenie zdrowotne,
 - uzyskiwanie uprawnień do przyszłej emerytury i ew. innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

- niematerialne:
 - prestiż w otoczeniu,
 - satysfakcja z pracy,
 - kontakty społeczne.

2) Związane z sytuacją rodzinną:

a) koszty:

- ograniczenie ilości czasu na pracę we własnym gospodarstwie domowym i ewentualnie na pomoc w prowadzeniu innego gospodarstwa domowego (np. dzieci, rodziców), jak również ograniczenie ilości czasu, jaki można poświęcić na sprawowanie opieki nad innymi osobami (w szczególności małoletnimi lub niepełnosprawnymi np. wnuki, rodzice). Powoduje to wzrost obciążenia innych członków gospodarstwa domowego i/lub konieczność korzystania z usług zmniejszających obciążenie obowiązkami domowymi (praca zawodowa kobiety wyzwala popyt na takie usługi, co generuje koszty), np. przetworzona żywność, sprzątanie mieszkania, opiekunka.
- ograniczenie ilości czasu na inne aktywności,

b) korzyści:

- zarobki w odniesieniu do łącznego dochodu gospodarstwa domowego,
- ewentualne korzyści socjalne własne i członków rodziny, wynikające z pracy zawodowej (dostęp do tanich posiłków, świadczenia z funduszu socjalnego itp.).

Z powyższego zestawienia kosztów i korzyści wykonywania pracy zarobkowej wynika, że istnieje wiele czynników, które mogą skłonić pracownika do przejścia na emeryturę. Podstawowym z nich jest uzyskanie prawa do świadczenia emerytalnego (które ewentualnie może być łączone z pracą zarobkową), w wyniku czego skokowo rośnie koszt nieprzechodzenia na emeryturę. Jeśli mimo to krańcowy koszt będzie niższy od krańcowej korzyści, pracownik nie przejdzie na emeryturę (przynajmniej do następnego okresu), zaś jeśli będzie wyższy – przejdzie. Pozostanie jednak jeszcze decyzja, czy łączyć emeryturę z pracą zarobkową. W tym celu należy porównać korzyści oraz koszty związane z zatrudnieniem się jako emeryt.

Może się również zdarzyć tak, że nie samo uzyskanie prawa do emerytury, ale jakiś inny czynnik (np. pojawienie się potrzeby sprawowania opieki nad kimś z rodziny) doprowadzi do podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę.

Ponadto, o momencie przejścia na emeryturę mogą zadecydować czynniki niezwiązane z indywidualną sytuacją danej osoby oraz jej gospodarstwa domowego. Takimi czynnikami zewnętrznymi mogą być:

- 1) zmiany przepisów emerytalnych,
- 2) sytuacja na lokalnym rynku pracy, np. spadek popytu na pracę może doprowadzić do zwolnień, obejmujących w pierwszej kolejności osoby z prawem do emerytury,

- 3) zmiany technologii pracy w danej dziedzinie gospodarki, w danym zawodzie itp., powodujące przyspieszoną dekapitalizację kwalifikacji nabytych bądź to w systemie kształcenia, ale stosunkowo dawno temu, bądź w trakcie zdobywania doświadczenia zawodowego, co *de facto* powoduje obniżenie popytu na pracę osób w starszym wieku,
- 4) warunki dotyczące wykonywania zawodu oraz wymagania pracodawców dotyczące charakterystyki pracowników (np. odpowiedni wiek, stan zdrowia, prezencja, wysoka mobilność, dyspozycyjność), które mogą dyskryminować na rynku pracy osoby starsze.

2.2. Podmiot badania

W związku z tym, że projekt dotyczy sytuacji na rynku pracy osób w wieku okołomerytalnym, konieczne było określenie przedziału wieku, jaki ma być analizowany. **Wiek okołomerytalny** został zdefiniowany w przypadku kobiet jako okres od 50. do 65. roku życia, zaś w przypadku mężczyzn jako okres od 55. do 70. roku życia.

Uzasadnieniem dla dolnej granicy przedziału dotyczącego kobiet jest fakt, że odsetek kobiet pobierających emeryturę gwałtownie rośnie pomiędzy 54. a 55. rokiem życia (z 6% do 18% – na podstawie BAEL 2005). Można więc przypuszczać, że istotna część kobiet 50-letnich ma już sprecyzowane plany dotyczące przejścia na emeryturę. Natomiast górna granica wynika z faktu, że po 64. roku życia odsetek kobiet pobierających emeryturę już niemal nie rośnie (pozostaje na poziomie ok. 75% – BAEL 2005), tzn. nie ma już nowych przejść na emeryturę, podczas gdy podstawowym celem jest zbadanie samego przejścia. W przypadku mężczyzn gwałtowny wzrost odsetka osób pobierających emeryturę ma miejsce 5 lat później niż w przypadku kobiet i dlatego zarówno dolna, jak i górna granica wieku emerytalnego jest o 5 lat wyższa. To powoduje, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni objęci badaniami empirycznymi rekrutowali się z przedziału wieku, którego dolną granicę stanowił wiek na 10 lat przed formalnym wiekiem emerytalnym i górną – 5 lat po jego osiągnięciu.

Ponadto badanie dotyczy osób ubezpieczonych w ZUS oraz w KRUS. Tym samym nie są badane osoby objęte innymi systemami ubezpieczenia emerytalnego, np. służby mundurowe, czy sędziowie.

2.3. Narzędzia badawcze

Dane oraz informacje niezbędne do przeprowadzenia analizy uzyskano z kilku źródeł:

- 1) dostępne dane statystyczne,
- 2) dotychczasowe badania i analizy,
- 3) legislacja regulująca uprawnienia emerytalne, zatrudnienie (w tym w trakcie pobierania emerytury) oraz prawo do świadczeń socjalnych,
- 4) dane o charakterze ilościowym pochodzące z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym,
- 5) dane o charakterze jakościowym uzyskane z wywiadów grupowych z osobami w wieku okołoemerytalnym, jak i z moderowanych dyskusji z ekspertami,
- 6) dane jakościowe z wywiadów indywidualnych z pracodawcami, pracownikami różnych instytucji rządowych i pozarządowych.

Zarówno badanie ankietowe, jak i wywiady zostały przeprowadzone specjalnie na potrzeby projektu, więc sposób ich realizacji wymaga szerszego opisu.

2.3.1. Badanie ilościowe: standaryzowany wywiad kwestionariuszowy z osobami w wieku okołoemerytalnym

Badanie miało charakter ogólnokrajowy i zostało przeprowadzone przez firmę badawczą Millward Brown SMG/KRC na próbie losowej 4500 kobiet oraz 2500 mężczyzn w wieku okołoemerytalnym. Nadreprezentacja kobiet w próbie była zamierzona – wynikała z przekonania, że w przypadku kobiet decyzja dotycząca dezaktywizacji emerytalnej oraz ekonomicznej ma charakter bardziej złożony niż w przypadku mężczyzn, a tym samym potrzeba więcej obserwacji, aby móc zbadać wszystkie jej aspekty. W badaniu chodziło także o pogłębienie charakterystyki kobiet w wieku okołoemerytalnym z punktu widzenia szans podniesienia ich wieku emerytalnego i opóźnienia faktycznej dezaktywizacji zawodowej.

Badana próba składała się zarówno z osób ubezpieczonych w ZUS, jak i w KRUS, a liczebność tych grup została dobrana w sposób celowy. Spośród 4500 badanych kobiet 3500 to osoby ubezpieczone w ZUS, zaś 1000 w KRUS, natomiast spośród 2500 mężczyzn 1500 to osoby ubezpieczone w ZUS, zaś 1000 w KRUS. Taki rozkład oznacza, że ubezpieczeni w KRUS są nadreprezentowani, bo w rzeczywistości stanowią oni ok. 10% ubezpieczonych ogółem. Jest to zabieg celowy i wynika z faktu, że liczebność kobiet i mężczyzn ubezpieczonych w KRUS nie mogła być mniejsza niż 1000, aby można było przeprowadzić sensowną analizę statystyczną, w tym ekonometryczną.

Ponadto badana populacja została ograniczona do osób, które w ciągu ostatnich 5 lat wykonywały przez jakiś okres pracę (w wymiarze co najmniej 1 godziny tygodniowo) przynoszącą zarobek lub dochód. Pominięcie osób nieprzezwieranie niepracujących przez ostatnie 5 lat wynika z faktu, że podstawowym celem projektu było zbadanie związku decyzji o przejściu na emeryturę z decyzją dotyczącą aktywności zawodowej. Natomiast osoby w wieku okołoemerytalnym, które od kilku lat nie pracują, można uznać za trwale zdezaktywizowane.

Kwestionariusz wywiadu (Aneks metodologiczny: załącznik A – na płycie CD dołączonej do niniejszego raportu) składał się z ośmiu modułów. W pierwszym z nich (moduł A) od wszystkich respondentów zbierane były podstawowe informacje demograficzno-społeczne oraz na temat ich kapitału ludzkiego. Następnie do oddzielnych modułów trafiały osoby: pracujące poza rolnictwem (moduł B), pracujące w rolnictwie (moduł R) oraz niepracujące (moduł N). Pracujący szczegółowo charakteryzowali swoją obecną pracę, niezależnie od tego, czy zapewnia ona ubezpieczenie emerytalne, a osoby pracujące w rolnictwie opisywały również swoją pracę dodatkową. Natomiast osoby niepracujące charakteryzowały ostatnią wykonywaną pracę, która zapewniała im ubezpieczenie emerytalne. Pytania dotyczące pracy były dość szczegółowe, obejmowały m.in. zalety i wady pracy, skłonność do zmiany pracy, a nawet całkowitego zaprzestania aktywności zawodowej. Miało to służyć ocenie motywacji osób osiągających wiek emerytalny.

Oddzielne dwa moduły kwestionariusza poświęcono uprawnieniom emerytalno-rentowym respondentów, oddzielnie osób ubezpieczonych w ZUS (moduł C) oraz w KRUS (moduł K). Pytania były bardzo szczegółowe, ale przede wszystkim umożliwiały stwierdzenie:

- obecnego statusu emerytalno-rentowego (emeryt, rencista, osoba nie pobierająca świadczeń, ale mająca do nich prawo, osoba nie pobierająca świadczeń bez prawa do nich),
- faktycznego bądź planowanego odroczenia przejścia na emeryturę po uzyskaniu uprawnień.

W kolejnym module (D) wszyscy respondenci opisywali historię swojej aktywności zawodowej w okresie ostatnich 10 lat, zaś ostatni moduł (P) służył uzyskaniu informacji na temat składu gospodarstwa domowego osoby ankietowanej oraz cech jego członków, w tym ich zasobu ich kapitału ludzkiego oraz sieci wsparcia społecznego. Informacje z tych dwóch ostatnich modułów były bardzo istotne, gdyż pozwalały na poznanie kontekstu decyzji o dezaktywizacji emerytalnej i/lub zawodowej.

Badanie było realizowane od 1 lipca do 19 sierpnia 2007 roku. Szczegółowe informacje dotyczące doboru próby są zawarte w załączniku B w Aneksie metodologicznym (na płycie CD dołączonej do niniejszego raportu). Baza zawierająca dane indywidualne z badania została przekazana do MPiPS w trakcie realizacji projektu.

2.3.2. Badanie jakościowe: wywiady indywidualne oraz grupowe

W ramach części jakościowej badania przeprowadzono pięć grup wywiadów bezpośrednich:

1) Wywiady indywidualne z pracodawcami

Wywiady dotyczyły preferencji oraz polityki zatrudnieniowej firm względem osób w wieku okołoemerytalnym, a ich podstawowym celem było stwierdzenie, czy i jaką rolę odgrywają pracodawcy w procesie dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej.

Wywiady przeprowadzono z osobami odpowiedzialnymi za politykę kadrową w podmiotach z czterech wybranych sekcji gospodarki: edukacja, obsługa firm i nieruchomości, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. Badaniem objęto podmioty zlokalizowane na terenie Lublina, Łodzi, Poznania, Warszawy oraz w okolicach tych miast. Ponadto każdy badany podmiot musiał spełniać trzy warunki: 1) istnieć od co najmniej 3 lat, 2) zatrudniać co najmniej 3 osoby, oraz 3) zatrudniać co najmniej 1 osobę w wieku 50 lat lub więcej. W sumie przeprowadzono 103 wywiady, z czego 41 stanowiły wywiady „face-to-face”, zaś 62 – wywiady telefoniczne.

W trakcie rozmowy z pracodawcą poruszano m.in. następujące zagadnienia:

- kwalifikacje niezbędne, żeby pracować w danym zakładzie,
- cechy idealnego pracownika,
- różnice pomiędzy starszymi a młodszymi pracownikami,
- doświadczenia pracodawcy z pracownikami przechodzącymi na emeryturę (ile osób w ciągu ostatnich trzech lat przeszło na emeryturę, czy były to emerytury zwykłe czy wcześniejsze, z jakich powodów pracownicy przechodzili na emeryturę, ilu pracowników w wieku emerytalnym obecnie pracuje w firmie, ilu zbliża się do tego wieku),
- polityka kadrowa zakładu pracy (czy ma obecnie problemy ze znalezieniem pracowników, czy zatrudnia emerytów, dlaczego tak lub dlaczego nie, na jakich zasadach zatrudniani są emeryci).

2) Wywiady grupowe z osobami w wieku okołoemerytalnym

Wywiady dotyczyły preferencji respondentów odnośnie przechodzenia na emeryturę oraz zakończenia aktywności zawodowej. Celem wywiadów było stwierdzenie, jakie czynniki skłaniają ludzi do przejścia na emeryturę w momencie uzyskania uprawnień, a jakie do odłożenia tej decyzji na później oraz w jakich okolicznościach przejście na emeryturę wiąże się z jednoczesną dezaktywizacją zawodową a w jakich nie. Informacje te miały posłużyć do sformułowania tezy odnośnie tego, czy system emerytalny ma wpływ na niską aktywność zawodową osób starszych. Aby można było tę tezę zweryfikować, uzyskane z wywiadów informacje zostały wykorzystane przy tworzeniu ankiety do badania ilościowego.

W sumie przeprowadzono 40 wywiadów grupowych w okresie od maja do sierpnia 2007 roku na terenie Polski. Wybrano 10 lokalizacji wywiadów, reprezentujących różne województwa, różne sytuacje na rynku pracy oraz miejscowości różnej wielkości (miasta duże i małe oraz tereny wiejskie).

Podstawowym kryterium rekrutacji respondentów był ich wiek, który musiał odpowiadać przyjętej w badaniu definicji wieku okołoemerytalnego. Ponadto grupy dyskusyjne zostały podzielone według kilku kryteriów, które wydawały się kluczowe dla indywidualnych decyzji, tzn. na:

- kobiety i mężczyzn,
- osoby o wysokim oraz niskim poziomie wykształcenia,

- osoby, które przeszły już na emeryturę (także wcześniejszą) oraz takie, które nie przeszły mimo posiadania uprawnień,
- osoby ubezpieczone w ZUS oraz w KRUS.

3) Wywiady indywidualne z ekspertami oraz liderami opinii publicznej

Celem tej grupy wywiadów było uzyskanie opinii ekspertów na temat kilku zasadniczych dla dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej kwestii, takich jak:

- sytuacja osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy,
- czynniki sprzyjające przechodzeniu na emeryturę vs. odkładaniu tej decyzji,
- czynniki sprzyjające zaprzestaniu aktywności zawodowej wraz z przejściem na emeryturę vs. kontynuowaniu pracy,
- zasadność zrównania i/lub podniesienia wieku emerytalnego,
- zasadność istnienia prawa do wcześniejszej emerytury,
- pomysły na reformę KRUS.

W sumie w ramach tego badania przeprowadzono 40 wywiadów pogłębionych, w tym po 10 z następującymi grupami osób:

- dziennikarze specjalizujący się w problematyce ekonomicznej,
- naukowcy z różnych dziedzin nauk społecznych (ekonomia, socjologia, zarządzanie),
- osoby zawodowo związane z instytucjami rynku pracy bądź systemem ubezpieczeń społecznych,
- liderzy organizacji pozarządowych, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji kobiecych.

4) Wywiady indywidualne z politykami

Celem tych wywiadów było poznanie aktualnego stanu wiedzy oraz opinii polskich elit politycznych na temat dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej. Wywiady zostały przeprowadzone według scenariusza, który zawierał też rekomendacje zmierzające do usprawnienia polskiego systemu emerytalnego oraz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, przygotowane przez prof. Marka Górę ze Szkoły Głównej Handlowej oraz prof. Urszulę Sztanderską z Uniwersytetu Warszawskiego. Badani politycy zapoznawali się z tymi rekomendacjami i wyrażali swoje opinie i przemyślenia na ich temat, dotyczące w szczególności ich zasadności oraz praktycznych możliwości realizacji.

W październiku 2007 roku zostało przeprowadzonych 40 wywiadów indywidualnych (IDI) z politykami z różnych ugrupowań. Respondentami byli najczęściej posłowie i senatorowie oraz działacze samorządowi. Większość z nich to osoby, które nie są specjalistami w dziedzinie polityki społecznej.

5) Moderowane sesje dyskusyjne

Równoległe z realizacją wywiadów z politykami przeprowadzone zostały dwie moderowane sesje dyskusyjne. W pierwszej wzięli udział eksperci w dziedzinie

szeroko rozumianej polityki społecznej (przedstawiciele środowiska naukowego, przedstawiciele instytucji tworzących system ubezpieczeń społecznych, dziennikarze zajmujący się tą problematyką), natomiast w drugiej – członkowie organizacji pozarządowych mających wpływ na funkcjonowanie rynku pracy (przedstawiciele związków pracodawców, związków zawodowych i organizacji kobiecych). Obie sesje miały formę zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI). Podczas dyskusji omówione zostały potencjalne rozwiązania problemu wyjątkowo niskiej aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, w tym przede wszystkim poprzez zmiany w systemie emerytalnym. Ponadto omawiano praktyczne możliwości wdrożenia tych rozwiązań.

Informacje uzyskane w trakcie obu sesji zostały wykorzystane w pracach nad „Studium opinii partnerów społecznych i instytucjonalnych – social feasibility report”.

3. Opracowania częściowe i ich charakterystyka

Zawarte w niniejszym raporcie ostateczne wnioski z realizowanego projektu oraz rekomendacje są oparte na wynikach wielu analiz częściowych. Poniżej są wymienione i pokrótce omówione wszystkie opracowania częściowe, które powstały w trakcie realizacji projektu. Opracowania te znajdują się na płycie CD dołączonej do niniejszego raportu.

1) Przegląd stanu prawa mającego wpływ na dezaktywizację osób w wieku przedemerytalnym objętych systemami ubezpieczeń społecznych oraz wpływ rozwiązań prawnych na decyzję o przejściu na emeryturę (załącznik 1 na CD)

Opracowanie to zawiera szczegółowy opis zasad przechodzenia na emeryturę zarówno w systemie powszechnym (starym i nowym), jak i w systemie rolniczym, ze szczególnym uwzględnieniem tych przepisów, które są decydujące dla ekonomicznej opłacalności przejścia na emeryturę w momencie uzyskania uprawnień lub odroczenia przejścia. Omówione też zostały instrumenty polityki rynku pracy stosowane w ostatnich kilku latach wobec osób w wieku przedemerytalnym. Uzupełnieniem opisu regulacji jest prezentacja danych statystycznych dotyczących emerytowania oraz stosowania poszczególnych instrumentów polityki rynku pracy w odniesieniu do osób w wieku przedemerytalnym.

2) Przegląd dotychczasowych badań i analiz dotyczących dezaktywizacji osób w wieku przedemerytalnym w Polsce (załącznik 2 na CD)

Przegląd ten pozwolił na identyfikację czynników, które w świetle innych badań mają istotny wpływ na decyzję o dezaktywizacji emerytalnej oraz na decyzję o zaprzestaniu aktywności zawodowej.

3) Źródła danych statystycznych dotyczących dezaktywizacji emerytalnej (załącznik 3 na CD)

Opracowanie to zawiera opis źródeł danych statystycznych na temat dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej, które można było wykorzystać w trakcie pracy nad projektem.

4) Dezaktywizacja emerytalna i sytuacja osób w wieku okołomerytalnym na rynku pracy (załącznik 4 na CD)

W opracowaniu tym na podstawie zidentyfikowanych wcześniej źródeł danych przeprowadzona została analiza dezaktywizacji emerytalnej, pozwalająca na ocenę obecnej skali oraz dynamiki tego zjawiska.

5) Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn (załączniki 5a-e na CD)

Studium to zawiera analizę identyfikującą czynniki wpływające na zaprzestanie aktywności zawodowej. Analizę tę przeprowadzono na podstawie danych indywidualnych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (część I) oraz na podstawie badania specjalnego dołączonego do BAEL w II kwartale 2005 roku, dotyczącego łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową (AZER) (część II). Ponadto przeprowadzono analizę porównawczą zmian formalnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w krajach UE oraz wieku faktycznego przejścia na emeryturę (część III). Jej celem było stwierdzenie, czy w krajach UE jest tendencja do zrównywania wieku emerytalnego oraz czy zrównanie formalne skutkuje zrównaniem wieku faktycznego przechodzenia na emeryturę. Na podstawie powyższych trzech części „Wstępnego studium ...” opracowane zostały wstępne rekomendacje działań, mających na celu wzrost aktywności zawodowej osób w wieku okołomerytalnym (część IV).

6) Raport z wywiadów grupowych z osobami w wieku okołomerytalnym (załącznik 6 na CD)

Raport zawiera wnioski z 40 wywiadów grupowych przeprowadzonych z osobami w wieku okołomerytalnym według opisanej powyżej metodologii (podrozdział 2.3.2). Wnioski te dotyczą w szczególności następujących kwestii związanych z dezaktywizacją emerytalną:

- jakie czynniki skłaniają ludzi do przejścia na emeryturę w momencie uzyskania uprawnień, a jakie do odłożenia tej decyzji na później,
- w jakich okolicznościach przejście na emeryturę wiąże się z jednoczesną dezaktywizacją zawodową, a w jakich praca zawodowa jest kontynuowana.

Wnioski z raportu posłużyły do stworzenia ankiety do badania ilościowego osób w wieku okołomerytalnym, jak również do późniejszej interpretacji wyników tego badania.

7) Raport z wywiadów indywidualnych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej (załącznik 7 na CD)

Raport zawiera podstawowe wnioski z 40 wywiadów przeprowadzonych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej, które miały na celu zebranie ich opinii na temat wymienionych powyżej kwestii związanych z dezaktywizacją emerytalną i zawodową (podrozdział 2.3.2). W szczególności istotne były:

- czynniki sprzyjające przechodzeniu na emeryturę, a z drugiej strony – odkładaniu tej decyzji,
- czynniki sprzyjające zaprzestaniu aktywności zawodowej wraz z przejściem na emeryturę, a z drugiej strony – kontynuowaniu pracy,
- zasadność zrównania i/lub podniesienia wieku emerytalnego.

Wnioski zawarte w raporcie stanowiły materiał pomocniczy przy formułowaniu rekomendacji.

8) Raport z wywiadów indywidualnych z pracodawcami (załącznik 8 na CD)

Raport zawiera główne wnioski z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami na temat ich preferencji oraz polityki zatrudnieniowej firm względem osób w wieku okołomerytalnym. Metodologia tego badania została opisana powyżej (podrozdział 2.3.2). Badanie miało przede wszystkim pozwolić na stwierdzenie, czy i jaką rolę w procesie dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej odgrywa struktura popytu na pracę.

Wnioski z badania okazały się przydatne przy interpretowaniu wyników badania ilościowego osób w wieku okołomerytalnym, jak również przy formułowaniu rekomendacji.

9) Studium opinii partnerów społecznych i instytucjonalnych – social feasibility report (załącznik 9 na CD)

Opracowanie to zawiera przedstawione w syntetycznej formie opinie oraz stanowiska różnych środowisk na temat zasadności oraz wykonalności działań rekomendowanych przez zespół realizujący projekt, które są nakierowane na zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku okołomerytalnym. Opinie te zostały zebrane w trakcie wywiadów przeprowadzonych z 40 politykami z różnych ugrupowań oraz w trakcie dwóch moderowanych sesji dyskusyjnych, z których jedna odbyła się z udziałem ekspertów w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, zaś druga z udziałem działaczy związkowych i przedstawicieli organizacji pozarządowych. Szczegóły dotyczące wywiadów oraz sesji zostały omówione powyżej (podrozdział 2.3.2).

Rekomendowane działania, które były przedmiotem dyskusji, dotyczyły:

- zrównania i podniesienia wieku emerytalnego,
- inwestowania w kwalifikacje osób po 50 roku życia,
- ograniczenia zachęt do przechodzenia na emeryturę,

- utrudnienia pracodawcom pozbywania się starszych pracowników,
- przeprowadzenia akcji edukacyjnej na temat zasad i skutków funkcjonowania nowego powszechnego systemu emerytalnego,
- reformy rolniczego ubezpieczenia społecznego.
- Uzyskane opinie posłużyły sformułowaniu ostatecznej wersji rekomendacji.

10) Raport socjologiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym (załączniki 10a-b na CD)

Raport ten składa się z dwóch części. Pierwsza zawiera analizę socjologiczną różnych aspektów dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej, takich jak:

- wartość pracy dla kobiet i mężczyzn,
- praca na emeryturze,
- powody przejścia na emeryturę,
- wiedza o systemie emerytalnym,
- jakość życia na emeryturze,
- pozycja starszych pracowników na rynku pracy,
- kontakty społeczne po przejściu na emeryturę.

Analizę przeprowadzono przede wszystkim na podstawie wyników badania ilościowego osób w wieku okołoemerytalnym (podrozdział 2.3.1), ale do interpretacji wyników o charakterze ilościowym wykorzystano też wnioski z badań jakościowych (podrozdział 2.3.2).

Druga część raportu zawiera analizę ekonometryczną, w ramach której wyliczono progową wysokość płacy oraz emerytury, przy której pracownik byłby obojętny między kontynuacją pracy a przejściem na emeryturę. W celu ustalenia tego punktu równowagi zastosowano test ESM¹.

11) Raport ekonomiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym (załączniki 11a-c na CD)

Raport ten zawiera analizę czynników ekonomicznych wpływających na dezaktywizację emerytalną i/lub zawodową. Raport składa się z dwóch części, z których pierwsza dotyczy osób ubezpieczonych w ZUS, zaś druga – ubezpieczonych w KRUS. W obrębie każdej części zastosowano dwie uzupełniające się metody analizy danych: analizę opisową rozkładów krzyżowych kluczowych zmiennych oraz analizę ekonometryczną determinant dezaktywizacji emerytalnej oraz zawodowej. Najważniejsze wnioski są zawarte w części II niniejszego raportu, jak również zostały wykorzystane do sformułowania rekomendacji.

¹ ESM (Equivalence Sensitivity Meter) jest wzorowany na znanym w badaniach marketingowych teście PSM (Price Sensitivity Meter). W PSM chodzi o wyznaczenie ceny produktu (P), która odpowiada jego postrzeganej wartości (Q) w stopniu maksymalnie zachęcającym do zakupu. W ESM pytamy o ekwiwalencję emerytury (E) i płacy (Z) w odniesieniu do równowagi motywów skłaniających do podjęcia decyzji przez pracownika. W pewnym sensie rezygnacja z zarobków na rzecz emerytury może być rozpatrywana jako decyzja zakupu pewnego typu produktu.

II. Odpowiedzi na pytania badawcze

1. Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS (Urszula Sztanderska)

1.1. Kto się dezaktywizuje i dlaczego – podstawowe ustalenia

1.1.1. Dezaktywizacja emerytalna

Przeciętnie mężczyźni, którzy pobierają emeryturę mają 65, a kobiety 60 lat (mediana)². Jednak na tę średnią składają się osoby, które pobierają emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jak i te, które przeszły na emeryturę w jakiś czas po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego. Już 15% mężczyzn w wieku 55–59 lat pobiera emeryturę, a wśród 60–64-latków aż ponad połowa – 54,8%. Wśród kobiet na 6–10 lat przed ukończeniem formalnego wieku emerytalnego znajduje się 7,2% emerytek, a do 5 lat przed tym wiekiem 58,3%. Generalnie zatem przechodzenie na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego jest powszechne (tab. 1). Gdy dołączymy do tego grona licznych rencistów, to okazuje się, że znakomita większość populacji pobiera świadczenia pozwalające (z definicji) na dezaktywizację w niższym wieku niż emerytalny. W grupie mężczyzn na 1–5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego uzyskuje takie świadczenia prawie 70%, w grupie kobiet 68%. To zaskakująco dużo, zwłaszcza wśród mężczyzn.

Raczej można by oczekiwać, że z racji wyższych, alternatywnych kosztów zatrudnienia, kobiety częściej od mężczyzn przechodzą na emeryturę lub rentę nie osiągnąwszy ustawowego wieku emerytalnego. Tymczasem różnica średniego wieku emerytów kobiet i mężczyzn nie odbiega od różnicy ustawowego wieku emerytalnego, choć osoby obu płci w ponad połowie dezaktywizują się już przed nim.

Czynnikiem determinującym przechodzenie na emeryturę jest przede wszystkim nabycie odpowiednich uprawnień. Wskazują na to wyniki regresji w kilku specyfikacjach (załącznik 11c na CD), wywiady z osobami w wieku około-emerytalnym, oceny pracodawców i ekspertów. Uzyskanie uprawnień obejmuje również prawo do wcześniejszej emerytury.

² Dane zawarte w części II raportu pochodzą (o ile nie jest powiedziane inaczej) z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym, przeprowadzonego w ramach tego projektu.

Sami badani podają, że w małym stopniu są zainteresowani odraczeniem przejścia na emeryturę i że powodów, dla których chcą tak, postąpić jest bardzo wiele. Przede wszystkim liczą się względy finansowe i to w różnych ujęciach – sprzyja przejściu na emeryturę:

- korzystna relacja emerytury do zarobków, szczególnie wśród osób nisko uposażonych,
- możliwość połączenia emerytury z pracą, w tym także w szarej strefie, co wręcz może poprawiać sytuację materialną,
- zmniejszenie ryzyka całkowitej utraty (choćby przejściowej) dochodów, co występuje szczególnie często w sytuacji zatrudnienia na czas określony albo w związku z niepewną kondycją pracodawców.

Zwalniani z pracy z inicjatywy pracodawców podawali te przyczyny jako najczęstsze powody zainteresowania wczesną dezaktywizacją emerytalną. Ale będąc w wieku przedemerytalnym po nabyciu odpowiednich uprawnień sami również decydowali się na zaprzestanie pracy i przejście na emeryturę (załącznik 5d na CD).

W kontekście decyzji dezaktywizacyjnych można postawić pytanie o wycenę wartości pracy i czasu niepoświęcanego na pracę zawodową. Ograniczenie się do kwestii dochodów oznaczałoby, że na wybór: praca zawodowa – czas wolny od pracy zawodowej i mieszczące się w nim zajęcia wpływa jedynie dochód, zarówno z pracy jak i z emerytury. Nasze przekonanie oparte na teorii ekonomii oczywiście eksponuje znaczenie dochodów w decyzjach o dezaktywizacji zawodowej. Ale braliśmy pod uwagę także inne zmienne, które mogliśmy zaobserwować w ilościowych i jakościowych badaniach empirycznych, a także sięgaliśmy po metody, które odwołują się do nieobserwowalnych zmiennych, ukrytych w subiektywnej ocenie wartości emerytury i związanej z nią nieaktywności zawodowej, w porównaniu z wartością zarobku i związanej z nim pracy zawodowej.

Praca zawodowa poza zapewnianiem dochodu, jest źródłem kontaktu z ludźmi, pozwala na niezależność materialną, daje poczucie własnej wartości, nadaje sens życiu, stwarza szanse rozwoju, zapewnia prestiż, pozycję w otoczeniu. Nieaktywność emerytalna może być okazją do pełniejszego wypełniania niezawodowych ról społecznych, w tym rodzinnych, rozwoju pozazawodowych pasji, zainteresowań, troski o zdrowie, sprawność fizyczną, wyzwolenia się z gorsetu sztywnych norm organizacji czasu, z niechcianych zależności służbowych, z ryzyka itp. Każdy stan może wiązać się też z pozadochodowymi kosztami np. praca z nadmierną eksploatacją zdrowia, a emerytura i nieaktywność z wyizolowaniem ze środowiska, z marginalizacją. To wszystko musi zważyć każdy podejmujący decyzje emerytalne. Musi też uwzględnić twarde warunki zewnętrzne – łatwość lub trudność uzyskania i utrzymania pracy zależne od tych subrynków pracy, na których może się poruszać, własny stan posiadania (oszczędności w rozmaitych postaciach), sytuację rodzinną (potrzeby rodziny dotyczące jego czasu i jego dochodów oraz majątku), zasoby rodziny (dochody, majątek, czas), na które może liczyć, zasady uzyskiwania świadczeń emerytalnych i innych dochodów socjalnych. Ważne są też własne „twarde” zasoby – stan zdrowia, kwalifikacje, kontakty i możliwości ich modyfikacji.

Tabela 1. Struktura ubezpieczonych w ZUS według płci, wieku, statusu emerytalno-rentowego i stanu na rynku pracy (N = 5209)

Wiek	Mężczyźni				Kobiety			
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Razem
	Populacja ogółem				Populacja ogółem			
50-54 lat					7.1	12.3	6.1	74.4
55-59 lat	15.0	20.0	7.0	100.0	58.3	9.5	8.9	23.3
60-64 lat	54.8	15.0	7.3	100.0	87.5	2.6	4.5	5.5
65-70 lat	94.4	0.5	3.6	100.0				
Razem	47.2	13.5	6.3	100.0	48.5	10.2	6.5	34.8
Średnia	64.6	58.4	60.3	61.2	59.8	54.7	56.1	53.2
Mediana	65.0	58.0	60.0	60.0	60.0	54.0	55.0	52.0
	Pracujący							
50-54 lat					2.9	4.7	6.9	85.6
55-59 lat	6.7	12.4	7.3	100.0	28.5	8.1	16.8	46.7
60-64 lat	33.8	13.4	11.1	100.0	70.1	5.1	11.7	13.1
65-70 lat	83.8	1.0	11.1	100.0				
Razem	23.4	11.3	8.8	100.0	20.4	5.8	10.5	63.4
Średnia	64.0	58.1	60.3	59.3	59.5	55.1	55.6	52.9
Mediana	65.0	58.0	59.0	58.0	60.0	55.0	55.0	52.0
	Niepracujący							
50-54 lat					16.71	28.3	4.85	50.13
55-59 lat	30.8	33.3	7.0	100.0	74.6	10.4	4.5	10.4
60-64 lat	68.8	15.7	4.5	100.0	92.1	1.9	2.6	3.4
65-70 lat	97.4	0.3	1.5	100.0				
Razem	12.5	100.0			15.1	100.0	68.1	15.3
Średnia	64.7	58.5	60.3	62.8	59.8	54.7	57.1	54.1
Mediana	66.0	58.0	60.0	63.0	60.0	54.0	56.0	53.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Właśnie stan zdrowia był – poza przesłankami dochodowymi – główną, deklarowaną przyczyną przechodzenia na emeryturę. Wskazało na nią 51% mężczyzn i 51% kobiet pozostających na emeryturze, a wszystkich, którzy wymienili tę przyczynę, było 88%. Nawet jeśli przyjmiemy, że subiektywna ocena stanu zdrowia może uzasadniać decyzje podejmowane pod presją innych, niewymienionych powodów, taki stan musi niepokoić. I powinien zachęcić do przeglądowych badań stanu zdrowia populacji zbliżającej się do wieku emerytalnego i prowadzić do skutecznych działań zapobiegawczych, przeciwstawiających się degradacji zdrowotnej starszej populacji, co w konsekwencji może zmniejszyć presję dezaktywizacyjną powodowaną stanem zdrowia. W tej grupie przyczyn przechodzenia na emeryturę mieszczą się też dążenia do zaprzestania „wystawiania się” na szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, a także unikania nadmiernych obciążeń (fizycznych, psychicznych), jakie w niektórych przypadkach stwarza praca.

Kolejną grupą ważnych przyczyn przechodzenia na emeryturę jest nacisk wymagań i zagrożeń płynących ze środowiska zawodowego. Zaznaczały się one w różnej postaci w różnych fragmentach badania (ankietach, wywiadach). Przede wszystkim jest to już wspomniane zagrożenie płynące z sytuacji na rynku – część osób pracuje w firmach, które nie są w stanie zagwarantować stabilnego zatrudnienia, gdyż grozi im upadłość lub ograniczenie działalności. Starsi pracownicy obawiają się zwolnień powodowanych złą kondycją pracodawców. Możliwe, iż to zagrożenie jest dla nich tym trudniejsze, że obawiają się ponadprzeciętnych trudności w znalezieniu pracy po ewentualnym zwolnieniu z pracy dotychczas wykonywanej.

Wiele osób w wieku okołoemerytalnym odczuwa boleśnie konkurencję ze strony młodszych, napór nowych technologii, nowych norm postępowania z pracownikami, pojawianie się wymagań, którym trudno sprostać, zwłaszcza, że w firmach nie prowadzi się polityki zarządzania wiekiem, że całe lata pracownicy wykonują te same zadania, niezwykle rzadko są szkoleni czy awansowani i każda poważna zmiana funkcjonowania organizacji wykazuje w takich warunkach ich ograniczoną przydatność. Praca staje się wówczas źródłem silnego stresu, nie ma zaś wielkich szans na podjęcie pracy w innym miejscu, czy w inny charakterze, ponieważ starsi pracownicy z zasady nie są przyjmowani przez nowych pracodawców (załącznik 5d na CD). Emerytura w takich okolicznościach zabezpiecza – jak się wydaje – warunki akceptowalnego życia. Nawet jeśli nie od razu łączy się z zamiarem zaprzestania pracy zawodowej.

Wreszcie istnieje cała grupa uwarunkowań rodzinnych, osobistych a w nich przede wszystkim potrzeba zapewnienia opieki członkom rodziny i świadczenia wzajemnej pomocy. Najczęściej chodzi o opiekę dla wnuków, przy czym nie jest to głównie praca zastępująca placówki opiekuńcze, a raczej uzupełniająca ich działanie i zmniejszająca obciążenia rodziców (załącznik 10a na CD) trudne do pogodzenia z ich intensywną pracą zawodową (chodzi głównie o czas pracy zawodowej – jeden z najdłuższych w Europie, który łącznie z czasem dojazdu do pracy stwarza trudność czy wręcz niemożność pogodzenia go z czasem działania placówek opiekuńczych, jak i wypełnianiem innych czynności domowych, nieuchronnych przy niskim poziomie zamożności i w konsekwencji rzadkim korzystaniu z usług).

Nieprzechodzenie na emeryturę z kolei najsilniej jest motywowane przez dochody – ich oczekiwany spadek, a w konsekwencji obawę o zabezpieczenie materialnych potrzeb rodziny, utrzymanie niezależności materialnej, a także przekonanie, że nastąpi strata okazji do zwiększenia dochodów, które pojawiają się póty, póki ludzie pracują, zarabiają i utrzymują kontakty zawodowe, lecz na które nie ma co liczyć podczas emerytury.

Emeryci i przyszli emeryci rzadko przywołują inne powody przedłużania aktywności zawodowej (ponad wiek emerytalny) niż utratę dochodów. W zasadzie wymieniają 2 grupy czynników, które mogłyby ich skłaniać do pracy pomimo osiągnięcia uprawnień emerytalnych: są to zagrożenie utratą pozycji w środowisku (prestizż, kontakty koleżeńskie, pozycja w rodzinie), a także niemożność wypełnienia czasu, jakim się dysponuje, cenną treścią, satysfakcjonującymi zajęciami (osoby w wieku okołomerytalnym widzą zagrożenie w postaci zaniechania pożytecznych zajęć, czy zajęć, które są interesujące, rozwijające oraz niebezpieczeństwo monotonii i nudy). Dezaktywizacja emerytalna jest przy tym utożsamiana z dezaktywizacją zawodową, a przynajmniej z zaprzestaniem pracy w dotychczasowym charakterze i w dotychczasowym miejscu. Stąd te obawy o brak pożytecznych zajęć, nudę, utratę pozycji. Decydując się na pobieranie emerytury, obecni i przyszli emeryci wiążą jej pobieranie z zaniechaniem dotychczasowej pracy zawodowej.

1.1.2. Dezaktywizacja zawodowa

Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, w jakim stopniu bierność zawodowa po przejściu na emeryturę jest efektem małego zainteresowania pracą, zwłaszcza ze strony niżej wykształconych osób, a w jakim stopniu przejawem braku zainteresowania zatrudnianiem emerytów przez pracodawców. Prawdopodobnie zależy to silnie od sytuacji konkretnej grupy zawodowej na rynku pracy – pracodawcy w odniesieniu do niektórych zajęć zawodowych zauważali, że starszy pracownik może mieć więcej wad niż jego młodszy konkurent. Chodzi zwłaszcza o pracowników w zawodach wymagających pewnej siły i sprawności fizycznej (np. ekspedientki w tradycyjnym sklepie „za ladą”, pracownicy transportu), kontaktu z młodymi ludźmi (np. nauczyciele, handlowcy w branżach, których klientami są przede wszystkim młodzi ludzie), szybkiego podążania za nowymi technologiami. W niektórych zawodach występuje zjawisko wypalenia – trudno o dalszą efektywną pracę w miarę upływu lat wykonywania tej samej profesji, co jaskrawo uwidoczniło się w badaniu w odniesieniu do nauczycieli. Ale są też branże, w których dużą rolę odgrywa doświadczenie, budowanie zaufania kontrahentów, odpowiedzialność, przywiązanie do firmy. W nich starszy pracownik jest mile widziany.

Większość osób, które są w wieku przedemerytalnym, nie ma jasno sprecyzowanych planów, czy po przejściu na emeryturę pracować i gdzie ewentualnie tę pracę podjąć i w jakim charakterze. Brak konkretnych planów zawodowych po przejściu na emeryturę skutkuje najczęściej dezaktywizacją. Zarazem ci, którzy przed przejściem na emeryturę mieli zamiar nadal pracować, w większości (62%

kobiet i 75% mężczyzn) pracują. Oznacza to, że emeryt, który chce kontynuować pracę, ma całkiem duże szanse ją utrzymać, czasem też znaleźć nową. Zainteresowani szukaniem nowej pracy są głównie mężczyźni, kobiety częściej satysfakcjonowałyby pracą w dotychczasowym miejscu.

Trzeba jednak zauważyć, że do rzadkich należą sytuacje, żeby do pracy przyjmować nowego, ale już starszego pracownika – pracujący w wieku emerytalnym są zazwyczaj długoletnimi pracownikami. To pokazuje, że może występować bariera zatrudnienia dla odchodzących na emeryturę, kiedy nie ma możliwości kontynuacji zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy np. jeżeli przejście na emeryturę wiąże się z niepewnością sytuacji ekonomicznej pracodawcy, to jedyną możliwością kontynuacji zatrudnienia jest praca w zupełnie innym miejscu. Jednak pracodawcy nie poszukują nowych pracowników wśród osób starszych. Część emerytów znalazła się zapewne w takiej właśnie sytuacji, że zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy nie było możliwe, zaś inni pracodawcy odrzucili ofertę podjęcia pracy ze względu na ich wiek.

Nic więc dziwnego, że w analizie regresji, w której zmienną wyjaśnianą jest wykonywanie pracy zawodowej (w opozycji do niepracowania) w populacji od 10 lat przed i do 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego, posiadanie uprawnień emerytalnych silnie sprzyja zaprzestaniu pracy zawodowej. Zaskakująco, słabszy wpływ na zaniechanie pracy ma posiadanie praw rentowych, choć wydaje się, że niepełnosprawność i ogólnie gorszy stan zdrowia tych osób (załącznik 11c na CD) powinny zdecydowanie motywować do dezaktywizacji zawodowej. Ale tak nie jest. W analizowanej grupie wieku pracuje 22% mężczyzn i prawie 12% kobiet pobierających emeryturę, natomiast aż 38% mężczyzn i 16% kobiet pobierających renty (tab. 2).

Tabela 2. Stopa zatrudnienia według płci, wieku i statusu emerytalno-rentowego osób ubezpieczonych w ZUS (N = 5209)

Wiek	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
	Mężczyźni					Kobiety				
	Populacja ogółem									
50–54 lat						27.1	25.9	75.3	77.4	67.3
55–59 lat	28.2	39.1	65.5	80.4	63.3	16.9	29.6	65.4	69.1	34.6
60–64 lat	23.7	34.5	58.5	69.8	38.4	16.8	42.3	54.3	50.0	21.0
65–70 lat	19.8	50.0	68.8	57.1	22.3					
Razem	22.4	37.6	63.4	77.8	45.3	11.6	15.7	44.4	50.1	27.5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Zdaje się, że pośrednio uzyskaliśmy świadectwo, iż pobieranie renty nie musi oznaczać (i, średnio biorąc, nie oznacza) niezdolności do pracy zawodowej z powodów zdrowotnych. Można uznać, że niski wymiar świadczeń rentowych (niższa stopa zastąpienia) jest silnym motywem do utrzymania pracy zawodowej. polityka ulg dla pracodawców związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (według orzeczenia będącego podstawą przyznania renty) otwiera szersze możliwości pracy od strony popytu na pracę. W takiej sytuacji nie dziwi postulat wielu pracodawców – zgłaszany w wywiadach – by emerytów objąć takimi samymi ulgami co rencistów, i że byłoby to zachętą do ich zatrudniania (załącznik 5d na CD).

Skala dezaktywizacji zawodowej w przypadku emerytów jest więc znaczna w zasadzie już przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W przypadku mężczyzn nasila się wyraźnie po jego przekroczeniu. W przypadku kobiet już 55 lat jest granicą, od której aktywność emerytek zdecydowanie maleje. Ale, co zaskakuje, bardzo silnie maleje też aktywność osób, które nie mają uprawnień emerytalnych. I jest tylko niewiele wyższa od aktywności rencistów.

Aktywność zawodowa kobiet na ok. 5–10 lat przed wiekiem ustawowym utrzymuje się nawet na minimalnie wyższym poziomie od aktywności mężczyzn (o ok. 6%), ale potem gwałtowniej spada i na przestrzeni 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego staje się niższa o ok. 6%. Wziąwszy pod uwagę przesunięcie w górę wieku emerytalnego obowiązującego mężczyzn, daje to w sumie efekt niskiej aktywności zawodowej tych kobiet, które objęto badaniem (tj. w wieku 50–65 lat).

Oczywiście nie wolno zapominać, że łącznie w całej populacji aktywność zawodowa kobiet w wieku okołoemerytalnym pozostaje niższa od aktywności mężczyzn, na co niewątpliwie mają wpływ: konieczność wykonywania prac domowych i specjalizacja w obrębie domowego gospodarstwa, które obciążają przede wszystkim właśnie kobiety. Część kobiet w ogóle nie podejmuje pracy zawodowej w ciągu całego swojego życia, część dezaktywizuje się „przy okazji” pojawienia się dzieci. Badaniem objęte były tylko te kobiety, które pracowały jeszcze na 5 lat przed momentem jego przeprowadzenia. A mimo to w momencie badania ich aktywność pozostawała niższa od męskiej (27,5% pracujących kobiet w stosunku do 45,3% pracujących mężczyzn).

O tym, czy osoby w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dezaktywizują się zawodowo, decydują nie tylko ich preferencje – te stają się z biegiem czasu coraz bardziej przyjazne zaprzestaniu pracy, ale i ich ocena ze strony pracodawców. Pracodawcy wymieniają szereg walorów starszych pracowników: doświadczenie zawodowe i życiowe; spokój, stabilność, odpowiedzialność, umiejętność adaptacji w różnych warunkach, środowiskach, dyspozycyjność (mają mniej obowiązków rodzinnych), lojalność, brak pogoni za awansem, solidność, dokładność. Lecz tym zaletom przeciwstawiają wady: gorsze wykształcenie (w tym niezna-

mość języków obcych, nieobeznanie z nowymi technikami) i niechęć do dokształcania się, do zmian, brak kreatywności, czasem nawet nawyki wyniesione z PRL (niezabieganie o klienta, postawy roszczeniowe). Starsi pracownicy w zawodach tego wymagających mają kłopoty ze sprawnością fizyczną, wolniej pracują, czasem też – licząc na rychłe odejście na emeryturę – nie wykazują nawet dużej solidności, czy starań, by dostosować się do zmian, które niesie życie zawodowe.

Generalnie, można się spodziewać, że w części zajęć zawodowych starszy pracownik staje się mniej wydajny, tymczasem, biorąc pod uwagę charakterystyki zatrudnienia, zwykle jest on – dzięki długoletniemu stażowi – wyżej wynagradzany. W firmach, gdzie następuje taka dekapitalizacja pracowniczych umiejętności, istnieją bodźce, by odmładzać załogę, pomimo, że nie jest to jakaś dominująca strategia wszystkich pracodawców. Nowi pracodawcy niechętnie zaś zatrudniają na stałe starszych pracowników, z którymi wcześniej nie mieli do czynienia nawet, jeśli ci oczekują niższych zarobków. Skutek: dorywcze prace tych, którzy chcą pracować. To destabilizuje ich życie, wprowadza w świat ustawicznej niepewności, czy dynamicznych zmian, których nie akceptują. Często wpadają do wtórnego segmentu rynku pracy, a to nie prowadzi do odbudowy ich kapitału ludzkiego, a wręcz odwrotnie, przyczynia się do jego przyspieszonej degradacji i staje się jedną ze ścieżek wiodących do dezaktywizacji emerytalnej i zawodowej.

Przeciwstawienie się spadkowi produktywności jest możliwe, ale rzadko wykorzystywane. Starszych pracowników nie szkoli się, nie przydziela się zadań dostosowanych do ich możliwości, nie awansuje, niejako „zamraża” w powtarzalnych obowiązkach, co powoduje ich wypalenie zawodowe i chęć zaprzestania pracy.

1.2. Dezaktywizacja emerytalna pracujących najemnie i pracujących na własny rachunek

Ubezpieczeni w ZUS rekrutują się z dwóch, zasadniczo odmiennych grup pracujących: z pracujących najemnie i pracujących na własny rachunek. Różnice płyną stąd, że:

- system emerytalny traktuje je inaczej ustalając dochody podlegające oskładkowaniu: w przypadku pracowników najemnych składka jest ustalona w stałej proporcji do uzyskiwanego, indywidualnego wynagrodzenia i ograniczona z góry do 2,5-krotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a w przypadku pracujących na własny rachunek składka jest dowolna z zastrzeżeniem minimalnej wysokości jako 60% przeciętnego wynagrodzenia oraz z ograniczeniem maksymalnym takim, jak dla pracowników najemnych,
- podstawą oskładkowania pracowników najemnych są względnie stałe wynagrodzenia za pracę, głównie o przeznaczeniu konsumpcyjnym, a oskładkowaniu pracujących na własny rachunek podlegają zmienne dochody z działalności

gospodarczej przeznaczone tak na cele konsumpcyjne, jak i na rozwój działalności gospodarczej.

W efekcie składka ubezpieczenia emerytalnego w przypadku pracowników najemnych jest prawie proporcjonalna do wynagrodzeń (wyjąwszy najlepiej zarabiających), a stopa zastąpienia zarobków przez emeryturę umiarkowanie stabilna (proporcjonalna do lat ubezpieczenia i wysokości zarobków po uwzględnieniu tzw. części socjalnej), a w przypadku pracujących na własny rachunek składka (w ogromnej większości) jest stała w okresach rocznych, stopa zastąpienia natomiast silnie zróżnicowana.

Ponieważ w (starym) systemie emerytalnym istnieje element redystrybucyjny tj. zarabiający mało lub płacący składki od niskich dochodów uzyskują stosunkowo wysoką stopę zastąpienia³, toteż pracujący na własny rachunek mogą osiągać dość wysoką stopę zastąpienia w stosunku do oskładkowanych dochodów, ale już nie w stosunku do pełnych, własnych dochodów z prowadzonej działalności gospodarczej (co nie zmienia faktu, że poziom emerytury pozostaje niski). Z kolei pracującym najemnie i uzyskującym wysokie wynagrodzenia system oferuje niską stopę zastąpienia dochodów z pracy przez emeryturę w przeciwieństwie do uzyskujących niskie wynagrodzenia, niewiele odbiegające od minimalnych.

O stopie zastąpienia dla pracowników najemnych decyduje w dużym stopniu rozkład płac. O zróżnicowaniu stopy zastąpienia można więc wyrokować na podstawie znajomości struktury wynagrodzeń w gospodarce: zarabiający mniej będą motywowani do szybszych decyzji o przejściu na emeryturę np. kobiety generalnie bardziej niż mężczyźni, pracownicy gastronomii, hotelarstwa, handlu bardziej niż zatrudnieni w usługach finansowych, pracujący w dużych, dynamicznych ośrodkach wielkomiejskich bardziej niż pochodzący z peryferyjnych terenów wiejskich, gdzie ogólnie płace są niższe, osoby z niskimi kwalifikacjami pracujące w sektorze prywatnym bardziej niż niskokwalifikowani zatrudnieni w sektorze publicznym etc. (załącznik 11c na CD).

Przejście na emeryturę pracujących na własny rachunek, w przeciwieństwie do pracowników najemnych, nie wiąże się z koniecznością odejścia z miejsca pracy⁴, co równałoby się likwidacji firmy lub przekazaniu jej w ręce innego członka rodziny. Można więc nadal pracować i pobierać emeryturę. Obowiązują jednak te same zasady dotyczące wysokości dochodów, które można uzyskiwać bez zawieszenia świadczenia emerytalnego, czyli zarobki nie mogą przekroczyć wyso-

³ Ta prawidłowość odnosi się do tzw. starej emerytury, czyli wszystkich emerytur dotychczas wypłacanych.

⁴ Wprawdzie istnieje dla pracownika najemnego możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, uzyskanie emerytury i ponowne zatrudnienie się w tym samym miejscu. Jednak – być może ze względu na presję konkurencji ze strony młodszych pracowników (często wydajniejszych i niżej opłacanych) – taki sposób kontynuacji pracy po przejściu na emeryturę jest rzadko praktykowany i to zwykle tylko w stosunku do najcenniejszych pracowników.

kości równej 130% przeciętnego wynagrodzenia. Przy bardziej rentownej działalności nie można dezaktywować się emerytalnie nie zaprzestając oficjalnej pracy zawodowej. Jeżeli indywidualna działalność była przedsięwzięciem wysoko rentownym, to również dysproporcja pomiędzy wysokością emerytury a dochodami osiąganymi z działalności gospodarczej staje się ogromna. To powinno zniechęcać do przejścia na emeryturę. Jednak gdyby sprzedaż firmy przyniosła kapitał, który w dłuższej perspektywie (20–30 lat) wraz z odsetkami wyrównałby, czy nawet przewyższył wspomnianą dysproporcję, to zaprzestanie aktywności zawodowej i przejście na emeryturę także w grupie indywidualnych przedsiębiorców staje się ekonomicznie uzasadnione.

W grupie pracujących na własny rachunek mamy do czynienia z bardzo silnym zróżnicowaniem dochodów i perspektyw prowadzenia samodzielnej działalności (ryzyka). Mogą w niej mieścić się osoby w skrajnie złej sytuacji, dla których nawet niska emerytura staje się korzystnym rozwiązaniem i takie, dla których przejście na emeryturę jest ubocznym efektem zmiany orientacji życiowej z aktywnej na pasywną, rentierską, w której to zmianie emerytura nie jest istotnym elementem rachunku ekonomicznego. Większość tych osób zapewne mieści się jednak w grupie, dla której dezaktywizacja emerytalna oznacza po prostu pogorszenie warunków materialnych; powinny one być skłonne do wydłużania aktywności zawodowej i utrzymania samodzielnej działalności, chyba że działalność ta może być prowadzona rodzinnie i otrzymywanie emerytury nie będzie się kłóciło z uzyskiwaniem profitów z działalności w nieoficjalnym, wewnątrzrodzinnym transferze.

W naszym badaniu uwidoczniła się dysproporcja między pracującymi na własny rachunek poza rolnictwem i pracownikami najemnymi ze względu na częstotliwość pobierania emerytury, jak i posiadania uprawnień emerytalnych:

- Wśród aktualnie pracujących udział pracujących na własny rachunek przewyższał ok. 3-krotnie analogiczny udział wśród pracujących w przeszłości i aktualnie pobierających emeryturę. Można zatem potwierdzić stosunkowo niską skłonność do zaprzestawania pracy przez osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą (tab. 3)
- Za tym wnioskiem przemawia również to, że spośród mężczyzn pracujących na własny rachunek, wciąż pracowało 52,1% pozostających w wieku około-emerytalnym, podczas gdy spośród pracowników najemnych było to tylko 29,5% mężczyzn. Dla kobiet związanych z pracą na własny rachunek proporcje układają się podobnie – aż 50,7% pracowało, podczas kiedy spośród kobiet zatrudnionych najemnie tylko 31,5% (tab. 4).
- Interesujące, że osoby z grupy pracujących na własny rachunek zarówno rzadziej pobierały emerytury, jak i rzadziej zaprzestawały pracy i to nie tylko w związku z odraczaniem decyzji o przejściu na emeryturę, ale i po przejściu na nią.

Tabela 3. Struktura ubezpieczonych w ZUS według płci, stanu na rynku pracy, statusu emerytalno-rentowego i charakteru pracy (N = 5108)

Status zatrudnienia	Mężczyźni						Kobiety					
	Pracujący (N = 2329)											
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Bez emerytury lub prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Bez emerytury lub prawa do emerytury	Razem		
Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem	16.56	12.05	12.33	17.74	16.36	12.75	11.94	13.42	10.36	11.21		
Pomagający członek rodziny poza rolnictwem	5.10	2.41	0.00	0.67	1.70	6.37	10.45	2.01	1.45	2.86		
Pracownik najemny	78.34	85.54	87.67	81.60	81.94	80.88	77.61	84.56	88.20	85.93		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
Niepracujący (N = 2779)												
Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem	4.08	7.64	0.00	8.62	5.04	3.18	5.21	2.74	5.65	3.75		
Pomagający członek rodziny poza rolnictwem	2.28	0.69	0.00	0.86	1.75	1.29	1.56	2.74	2.47	1.55		
Pracownik najemny	92.66	88.89	97.44	89.66	91.89	94.31	92.71	89.04	89.40	93.20		
Pracujący na własny rachunek w rolnictwie	0.65	1.39	2.56	0.86	0.88	0.76	0.52	0.00	1.41	0.80		
Pomagający członek rodziny w rolnictwie	0.33	1.39	0.00	0.00	0.44	0.45	0.00	5.48	1.06	0.70		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoe emerytalnym.

Tabela 4. Udział osób, które pracują lub nie pracują w zależności od posiadania uprawnień emerytalnych wśród osób w wieku okołoe emerytalnym, które ostatnie zajęcie zarobkowe wykonywały jako pracujący na rachunek własny poza rolnictwem lub jako pracownicy najemni (N = 5108)

Status zatrudnienia	Mężczyźni				Kobiety			
	Uprawniony do emerytury			Ogółem	Uprawniony do emerytury			Ogółem
	Pracujący emeryt	Niepracujący emeryt	Pracujący, nie pobierający emerytury		Pracująca emerytka	Niepracująca emerytka	Pracująca, nie pobierająca emerytury	
Pracujący na własny rachunek Poza rolnictwem	15.2	14.6	5.3	46.8	14.3	18.8	9.0	41.7
Pracownik najemny	8.4	38.8	4.4	25.1	7.0	42.7	4.3	27.2
				100.0				100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoe emerytalnym.

- Ponadto, jeśli się porównuje emerytów z pracującymi, którzy jeszcze nie mają odpowiednich uprawnień, żeby przejść na emeryturę, to można zauważyć podobną tendencję: wśród emerytów udział osób, które wcześniej wykonywały pracę na własny rachunek jest zdecydowanie mniejszy niż wśród pracujących nie posiadających uprawnień emerytalnych (tab. 3). To pozwala wnioskować, że stosunkowo mało osób przechodzi na emeryturę z grupy pracujących na własny rachunek.
- Zarazem jednak widać, iż pracujący na własny rachunek w ogóle rzadziej dysponują uprawnieniami emerytalnymi – możliwe, że to efekt odroczonej rejestracji własnej działalności, czy jakichś innych indywidualnych okoliczności, które spowodowały, że osoby w wieku emerytalnym rekrutujące się spośród pracujących na własny rachunek rzadziej mają uprawnienia emerytalne aniżeli ich rówieśnicy zatrudnieni najemnie. Na taki efekt może się też składać brak szczególnych uprawnień do wcześniejszych emerytur w tej grupie (nie ma wśród nich górników, nauczycieli itp.), jak również fakt, że samodzielna działalność gospodarcza upowszechniała się silniej po transformacji, z tego powodu więc w starszych rocznikach objętych badaniem „z natury” jest mniej osób pracujących na własny rachunek, a zarazem więcej osób na emeryturze i całkowicie zdezaktywizowanych zawodowo. Ta kwestia wymagałaby ewentualnie odrębnego zbadania.
- Generalnie jednak można stwierdzić, że pracujący na własny rachunek, w odróżnieniu od pracowników najemnych dłużej pracują nie pobierając emerytur, później odchodzą na emeryturę, a pobierając emeryturę również dłużej są aktywni zawodowo. To dotyczy osób obu płci, przy czym w przypadku kobiet różnica w aktywności zawodowej samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą i zatrudnionych najemnie jest większa, zwłaszcza jeśli chodzi o kontynuację pracy w czasie, kiedy posiada się już prawo do emerytury.

1.3 Pracować czy nie – to zależy od wysokości emerytury i zarobków

1.3.1. Wpływ poziomu zarobków

Nie mając bezpośredniej możliwości określenia stopy zastąpienia dochodów osób znajdujących się w różnej sytuacji na rynku pracy możemy opłacalność przejścia na emeryturę przeanalizować poprzez informację o dochodach uzyskiwanych w obecnej pracy lub w ostatniej pracy przed zaprzestaniem aktywności zawodowej (tab. 5). Analiza dochodów wskazuje, że osobami, które odraczają przejście na emeryturę są głównie ci, którzy zarabiają ponadprzeciętnie dobrze. Odchylenie ich zarobków w górę od zarobków osób, które jeszcze nie nabyły uprawnień emerytalnych nie jest wysokie (3% w przypadku mężczyzn i 19% w przypadku kobiet), niemniej świadczy, że niezainteresowanymi przejściem na emeryturę są głównie ci, którzy pracując mają szansę osiągać stosunkowo wysokie dochody.

Tabela 5. Przeciętne zarobki miesięczne osób ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego, zawodowego oraz płci, w zł (N = 2979)

Przeciętne dochody	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
	Mężczyźni				
W obecnym miejscu pracy – pracujący	1309.7	872.5	2139.1	2074.2	1773.6
W ostatnim miejscu pracy – niepracujący	1655.2	1328.1	1377.0	1431.6	1571.3
	Kobiety				
W obecnym miejscu pracy – pracujący	881.44	1466.9	1508.9	1267.5	1238.8
W ostatnim miejscu pracy – niepracujący	1237.7	953.34	1149.5	1004.4	1177.2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

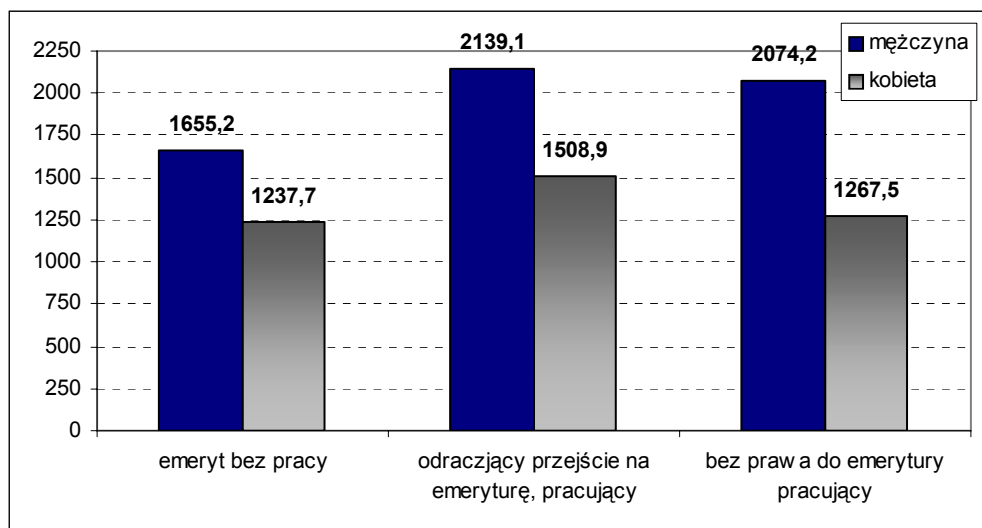
Skoro zarobki mężczyzn odraczających przejście na emeryturę są wyższe od średnich zarobków takich mężczyzn, którzy jeszcze nie nabyli uprawnień emerytalnych tylko o 3% to można sądzić, że dochodowe bodźce do kontynuowania pracy nie muszą być wcale jakoś specjalnie silne, by byli skłonni nie dezaktywizować się zawodowo. Jeśli mogą wciąż w pełni pracować, to pozostanie na rynku pracy zmusza ich do rezygnacji z emerytury, gdyż prawdopodobnie ich dochód z pracy przekroczyłby dopuszczalne maksimum 130% średniego wynagrodzenia. Zarazem ci sami mężczyźni – zarabiając ponadprzeciętnie – stosunkowo najwięcej straciliby zamieniając dochody z pracy na emeryturę.

Nieco inaczej ma się rzecz z dochodami z pracy kobiet. Na dłuższą aktywność zawodową i nieprzechodzenie na emeryturę, mimo posiadania uprawnień emerytalnych, decydują się te kobiety, których zarobki przewyższają zarobki kobiet nie posiadających uprawnień emerytalnych o 19%. To sporo, ale w porównaniu z mężczyznami kobiety podtrzymują swoją aktywność nawet przy zarobkach, przy których mężczyźni w pełni się dezaktywizują. Pośrednio można wysnuć wniosek, że wyrównywanie zarobków kobiet i mężczyzn, a zwłaszcza bardziej powszechne pojawianie się kobiet w górnej połowie skali dochodów z pracy, będzie sprzyjało utrzymaniu przez nie aktywności zawodowej. Ponieważ mniej więcej tyle samo mężczyzn i kobiet pracuje, rezygnując z przysługującej im emerytury (po ok. 11,7–11,8%), a średnie zarobki kobiet pozostają wyraźnie niższe od męskich, to można wręcz dopatrywać się silniejszej motywacji kobiet niż mężczyzn do pozostania na rynku pracy. Oczywiście to dotyczy tych kobiet, które były objęte badaniem, czyli pracujących zawodowo choćby przez krótki czas podczas ostatnich

5 lat. Nie mówimy w tym miejscu o kobietach, które zdezaktywizowały się wcześniej lub nigdy nie były aktywne zawodowo.

Potwierdza ten domysł inna obserwacja. Kobiety przechodząc na emeryturę zaprzestają pracy zawodowej przy niższych od mężczyzn dochodach z pracy (rys. 1). Można więc spodziewać się, że gdyby zarabiały lepiej, więcej by ich pracowało pobierając emerytury. Odsetek mężczyzn posiadających uprawnienia emerytalne i pracujących wynosi 67,6%, a kobiet 65,9%. A przecież z powodu zdecydowanie niższych zarobków kobiety osiągają wyższą stopę zastąpienia zarobków przez emerytury, co – teoretycznie – powinno je skłaniać do silnej dezaktywizacji.

Rysunek 1. Dochody z pracy ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-zawodowego i płci, w zł (N = 2189)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołiemerytalnym.

Osoby, które przeszły na emeryturę i zaprzestały pracy, otrzymywały (nim przestały pracować) niższe dochody od osób, które ciągle pracują nie mając uprawnień emerytalnych – mężczyźni o ponad 20%, kobiety o niecałe 3%. To wskazuje, że do dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej skłaniają mężczyzn dochody wyraźnie niższe niż przeciętne dla swojej płci, ale wyższe od średnich zarobków ogółem. Z kolei kobiety decydują się na emeryturę nawet wówczas, kiedy ich zarobki tylko trochę odchylają się w dół od średniej płac kobiet⁵. Pośred-

⁵ Kobiecte aktualne zarobki (osób nie mających praw emerytalnych i niepobierających świadczeń emerytalnych ani rentowych) pozostają niższe od męskich o ok. 29%, zaś przeszłe zarobki osób będących na emeryturze niższe o ok. 25%.

nio może to świadczyć o wyższych alternatywnych kosztach pracy zawodowej kobiet i zarazem o większej presji z ich strony na wczesne przechodzenie na emeryturę pod wpływem nawet małej niekorzystnej różnicy dochodów.

Przejście na emeryturę nie musi bezpośrednio ważyć na decyzji o zaprzestaniu pracy zawodowej. Stwarza ku temu okazję, gdyż dostarcza bezpieczeństwa dochodowego, lecz jeśli dochód z pracy sięga mniej niż 70% przeciętnej płacy, pobieranie emerytury nie wpływa na zdolność do zarabiania. Można zarabiać tyle, co wcześniej i dostawać emeryturę. Ale nawet w takiej sytuacji emerytura może okazać się zachęcająca do dezaktywizacji, zwłaszcza jeżeli występują dodatkowe czynniki utrudniające podtrzymanie zatrudnienia, czy to po stronie popytu np. brak zainteresowania pracodawców kontynuacją współpracy, czy po stronie podaży np. w postaci dodatkowych kosztów wykonywania pracy (dojazd, stres, uciążliwość). Podobnie do dezaktywizacji zawodowej mogą popychać korzyści, które stają się osiągalne dzięki rezygnacji z aktywności zawodowej np. opieka nad członkami rodziny, którzy tego wymagają, zdolność do wykonywania dorywczych i stosunkowo intratnych zajęć itp.

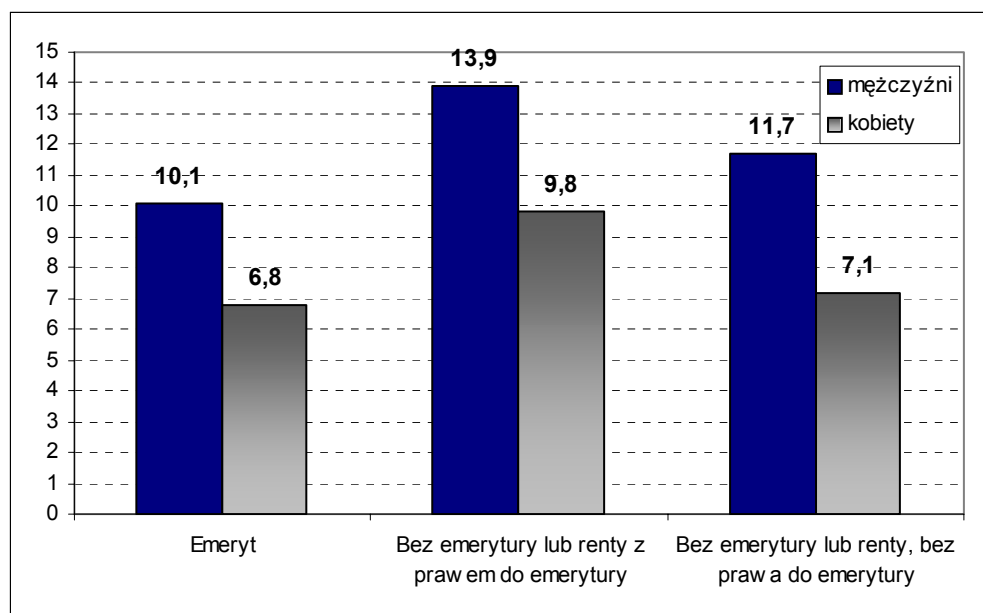
Jeśli jednak nie występują żadne podobne do wymienionych okoliczności, to skorzystanie z uprawnień emerytalnych połączone z kontynuacją pracy jest najbardziej korzystne. W 2006 roku płaca minimalna stanowiła 36,3% wysokości płacy przeciętnej. Zatem zarobki sięgające blisko dwukrotności płacy minimalnej nie skutkowały zmniejszeniem emerytury, a jej zawieszenie groziło dopiero od 3,5 krotności wynagrodzenia najniższego. Ponieważ średnia emerytura w systemie powszechnym wynosiła ok. 1/2 płacy przeciętnej, taka też była korzyść tych osób, którym uzyskawszy emeryturę udało się kontynuować pracę, o ile ich zarobki mieściły się w dozwolonym przedziale do 0,7 płacy przeciętnej. Najwięcej na takim zachowaniu zyskiwały osoby najgorzej zarabiające, ale korzyści przypadały wszystkim z płacami poniżej 1,3 przeciętnego wynagrodzenia⁶. Dotychczasowy system emerytalny osobom w wieku emerytalnym zdolnym do pracy stwarzał zatem okazję podniesienia dochodów całkowitych pod warunkiem kontynuacji pracy zawodowej. Mogła ona mieć pełen wymiar – dla nisko zarabiających lub odbywać się w ograniczonym wymiarze czasu – dla osób osiągających wysokie stawki wynagrodzeń.

Badanie potwierdziło, że pracujący emeryci na ogół osiągalni stosunkowo niski dochód z pracy. W części jest on jednak rezultatem pracy w skróconym

⁶ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2006 r. wynosiło 2477,23 zł, wynagrodzenie minimalne 899,1 zł, średnia emerytura w powszechnym systemie emerytalnym 1214,75 zł. Osoba uzyskująca zarobki na poziomie 1/2 płacy średniej przechodząc na emeryturę podwajała swój dochód (zakładając, że zarabiała średnio i otrzymywała średniej wielkości emeryturę). Osoba przeciętnie zarabiająca dostając średnią emeryturę, zwiększała swoje dochody o ok. 70%. Nawet osiągający dochody z pracy na poziomie 1,3 przeciętnego wynagrodzenia pobierając średnią emeryturę podnosił swój dochód o blisko 19%.

wymiarze czasu, co wskazuje, że albo sami emeryci nie byli zainteresowani pełnowymiarową pracą, albo ich pracodawcy preferowali ograniczenie czasu ich pracy. Wywiady z pracodawcami dowodzą, że pracodawcy różnie zachowują się w stosunku do swoich pracowników. Niektórzy nawet nie kontrolują wieku swoich pracowników ani ich praw emerytalnych, zwłaszcza w dużych firmach. Nie wiedzą więc, czy pobierają oni emeryturę, czy nie. Jeśli wywiązują się z obowiązków, nie ma powodu, by redukować ich pracę. W niektórych zawodach jednak efektywność pracowników z wiekiem spada, choć ceni się ich doświadczenie, przywiązanie do firmy, odpowiedzialność. W takim wypadku nierzadko oferuje się pracę w ograniczonym wymiarze czasu, albo w dorywczej formie np. w szczytowych godzinach, w sezonie, na zastępstwo. Z drugiej strony, sami emeryci, stosunkowo dobrze zarabiający, chcąc zmieścić się w ramach dozwolonych dochodów z pracy – bez zmniejszenia czy zawieszenia emerytury – również inicjują zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Rysunek 2. Bieżące godzinowe stawki płac ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego i płci, w zł (N=2186)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołomerytalnym.

Wydaje się jednak, że dość skromne zarobki pracujących emerytów są nie tylko zasługą skróconego wymiaru czasu pracy, ale i niskich, aktualnych stawek płac (rys. 2). Wśród pracujących emerytów musi być duży udział osób relatywnie nisko kwalifikowanych, dla których łączenie zarobków i świadczeń jest ważnym

sposobem poprawy sytuacji materialnej u schyłku możliwości zawodowych. Zatem determinantą ich dezaktywizacji emerytalnej niekoniecznie jest wysoka stopa zastąpienia dochodów z pracy przez emeryturę, lecz dążenie do zwiększenia niskich dochodów, być może również w celu zabezpieczenia bytu na nadchodzące dalsze lata życia.

1.3.2. Tendencje zmian zarobków

Na decyzje o przechodzeniu na emeryturę i dezaktywizację zawodową wpływa też trend wysokości zarobków uzyskiwanych w ostatnich latach pracy. Ich spadek oznacza, że wcześniejsze lata pracy są korzystniejszą podstawą do wyznaczenia wysokości emerytury i dalsza praca – z powodu niskiego wpływu stażu pracy na wysokość świadczenia – nie wpłynie silnie na podniesienie emerytury, zwłaszcza jeśli jest niewysoka (np. pracując dodatkowy rok i zarabiając na poziomie średniego wynagrodzenia, można było uzyskać zwiększenie kwoty emerytury o 1,3% średniej płacy, co w 2006 r. oznaczało zaledwie ok. 32 zł)⁷. Im niższe zarobki osiąga się z biegiem lat, tym przyrosty emerytury za wydłużanie lat pracy stają się coraz niższe. Z kolei wzrost zarobków zachęca do dłuższej aktywności dając pewien wzrost podstawy naliczania świadczenia emerytalnego, co wpływa nie tylko na korzyści płynące z dodatkowych okresów składkowych ale może też służyć do zwiększenia podstawy obliczania wymiaru świadczenia za cały okres ubezpieczenia.⁸

Dlatego można spodziewać się, że nieprzechodzeniu na emeryturę, mimo posiadania już odpowiednich uprawnień, sprzyja wzrostowa tendencja zarobków. I rzeczywiście odsetek pracujących, których zarobki zwiększyły się w ostatnich 3 latach pracy zawodowej, sięgał wśród pracujących posiadających uprawnienia emerytalne 57,7% dla mężczyzn i 49,3% dla kobiet, podczas kiedy wśród pracujących i nieposiadających uprawnień do emerytury te udziały wynosiły odpowiednio 46,4% i 46,9% (tab. 6).

⁷ Każdy rok pracy to 1,3% podstawy wymiaru świadczenia, zaś ta podstawa to relacja indywidualnego wynagrodzenia do wynagrodzenia średniego nie licząc składek na ubezpieczenie społeczne (tzw. kwoty bazowej). Granice ubezpieczenia za pełnowymiarowe zatrudnienie są wyznaczone przez płacę minimalną z jednej strony i 2,5-krotność płacy przeciętnej, toteż pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy za dodatkowy rok pracy może uzyskać wzrost emerytury co najmniej o 1,3% płacy minimalnej i co najwyżej o 3,25 płacy średniej (1,3% z 2,5-krotności płacy średniej).

⁸ Stary system emerytalny w dużym stopniu jest przeciwstawny do nowego w tym względzie – w nowym szczególnie opłacalne jest uzyskiwanie wysokich dochodów już na początku pracy zawodowej i opłaca się przedłużać aktywność zawodową nawet tylko dla osiągnięcia wyższego przyrostu kapitału z tytułu składek wpłacanych w przeszłości, a nie tuż przed emeryturą (efekt procentu składanego).

Tabela 6. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego i zawodowego, płci oraz zmian zarobków w ostatnich 3 latach (N = 4279)

Trend zarobków	Mężczyźni						Kobiety					Razem
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury z prawem renty, do emerytury	Bez emerytury lub renty, do emerytury	Razem		
Pracujący												
Wzrosły	26.57	23.88	57.74	46.42	41.37	23.01	21.82	49.29	46.9	42.04		
W tym:												
– o więcej niż 20%	6.29	4.48	16.90	8.57	8.56	3.76	1.82	2.86	5.38	4.67		
– o 10-20%	7.69	7.46	15.49	18.33	14.84	7.04	9.09	25.00	17.54	16.23		
– o mniej niż 10%	12.59	11.94	25.35	19.52	17.97	12.21	10.91	21.43	23.98	21.14		
Są mniej więcej takie same	63.64	70.15	35.21	45.00	50.21	64.32	63.64	46.43	47.95	51.23		
Spadły	9.79	5.97	7.04	8.57	8.42	12.68	14.55	4.29	5.15	6.73		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
Niepracujący (dotyczy ostatnich 3 lat pracy przed jej zaprzestaniem)												
Wzrosły	43.65	29.1	41.66	26.37	39.35	38.2	26.99	30.16	19.41	34.07		
W tym:												
– o więcej niż 20%	3.33	4.48	0.00	0.91	3.08	2.77	1.59	4.76	1.87	2.59		
– o 10-20%	13.97	11.19	8.33	11.82	13.08	9.74	7.94	11.11	4.48	8.84		
– o mniej niż 10%	26.35	13.43	33.33	13.64	23.19	25.69	17.46	14.29	13.06	22.64		
Są mniej więcej takie same	49.05	55.22	52.78	59.09	51.32	54.68	65.61	60.32	65.67	57.57		
Spadły	7.30	15.67	5.56	14.55	9.34	7.12	7.41	9.52	14.93	8.36		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Ale trzeba też odnotować dość znaczny wzrost zarobków w 3 ostatnich latach pracy zawodowej wśród osób, które przeszły na emeryturę i zaprzestały pracy – 46,7% dla mężczyzn i 39,4% dla kobiet. Ten efekt wydaje się silnie związany ze starym systemem emerytalnym, który pozwala na uzyskanie wyższego świadczenia, o ile zostało podniesione wynagrodzenie w ostatnim okresie pracy zawodowej⁹. Innymi słowy: chociaż zwiększanie wysokości dochodów z pracy w końcowym etapie kariery zawodowej dla wielu osób było czynnikiem wzmagającym chęć pozostania w pracy zawodowej, to jednak również dla wielu mogło być okolicznością sprzyjającą decyzji przejścia na emeryturę i zaprzestania pracy zawodowej. Wydaje się, że zasadniczą rolę odgrywał wyjściowy pułap zarobków. Jeśli były wysokie, to ich dalsze zwiększanie obniżało stopę zastąpienia (zarobki rosły, ale emerytury już nie) i mogło powstrzymywać decyzje dezaktywizacyjne. Jeśli zaś we wcześniejszych latach były niskie, to ich wzrost w okresie przedemerytalnym podnosił też emeryturę i jej wzrost mógł zachęcać do dezaktywizacji. Zatem samo zwiększenie dochodów w końcowym okresie kariery zawodowej to za mało, by osoba posiadająca uprawnienia do emerytury nie chciała z nich skorzystać. Zwłaszcza zarobki mężczyzn musiałyby rosnąć zdecydowanie. Kobietom, jak można sądzić z przytoczonych wyników (tab. 6), wystarcza nawet mniejszy wzrost dochodów, by chciały zostać na rynku pracy.

Nie wiemy przy tym, w jaki sposób dokonywał się wzrost zarobków w ostatnim okresie pracy zawodowej. W niektórych instytucjach – pracodawcach sektora publicznego utarła się bowiem praktyka podnoszenia płac osobom wybierającym się na emeryturę. Zwiększanie wynagrodzenia nie bywa w takim przypadku przyczyną, ale skutkiem decyzji dezaktywizacyjnej. Trudno jednak ocenić zasięg takich praktyk, a w sektorze prywatnym prawdopodobnie jest mały, jeśli w ogóle w nim występują.

1.3.3. Wysokość emerytury a dezaktywizacja

Pobierający świadczenia emerytalne decydują się łączyć je z pracą zawodową przede wszystkim wówczas, kiedy są one stosunkowo niskie. Dotyczy to zwłaszcza mężczyzn, którzy mając emeryturę kontynuują pracę zawodową, o ile przeciętnie emerytura ta jest niższa od emerytury niepracujących o ok. 9%. W przypadku kobiet różnica wynosi 5%. Mediana emerytury pracujących emerytów w porównaniu z niepracującymi wynosi 95%, w wypadku kobiet jest taka sama. Można więc sądzić, że mężczyźni o stosunkowo niższych emeryturach cechują się większą skłonnością do podejmowania pracy, podczas kiedy na decyzje o aktywności kobiet wywierają wpływ raczej inne czynniki (tab. 7).

⁹ Do podstawy, od której wyliczana była wielkość świadczenia emerytalnego, można było włączać wybrane lata pracy z najwyższymi zarobkami.

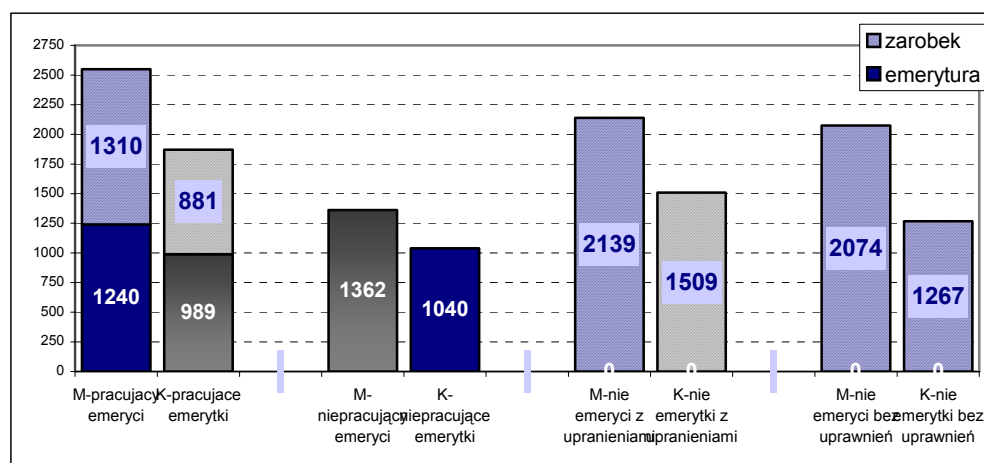
Tabela 7. Wysokość emerytury ubezpieczonych w ZUS według płci i stanu na rynku pracy, w zł (N = 1839)

Wyszczególnienie	Średnia		Mediana		Wskaźnik zmienności	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Pracujący	1239.6	989.46	1150	970	0.3931	0.2929
Niepracujący	1361.7	1040.2	1200	970	0.5173	0.5144
Ogółem	1330.8	1030.1	1200	970	0.4954	0.4857

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołomerytalnym.

Emerytury pracujących emerytów są mniej zróżnicowane (wskaźniki zmienności dla mężczyzn 0,393, dla kobiet 0,293) aniżeli emerytury osób niepodjęających pracy zawodowej (odpowiednio wskaźniki zmienności wynoszą 0,517 i 0,514). Można z tego wnosić, że podtrzymują aktywność zawodową głównie ci emeryci, których emerytury mieszczą się w przedziale (-40%, +30%) w stosunku do średniej emerytury wypłacanej mężczyznom oraz emerytki z emeryturami w przedziale (-32%, +24%) w stosunku do średniej emerytury kobiet (z tym zastrzeżeniem, że mówimy wyłącznie o osobach i emeryturach osób w wieku sięgającym od 10 lat poniżej ustawowego wieku emerytalnego aż do 5 lat powyżej tego wieku).

Rysunek 3. Przeciętne własne dochody osób ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-zawodowego oraz płci (N = 2979)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołomerytalnym.

W sumie, z punktu widzenia tylko bieżących dochodów, najkorzystniejsze efekty przynosi strategia łączenia emerytury z dochodami z pracy (rys. 3), szczególnie jeśli się weźmie pod uwagę, że w wielu przypadkach stosujący ją odnoszą

dodatkową korzyść w postaci zmniejszenia nakładu czasu poświęcanego na pracę zawodową. Paradoksalnie mało osób (tylko 4%) wskazywało w badaniu, że chęć zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą była głównym motywem ich decyzji o przejściu na emeryturę, aczkolwiek dla 65% była ona jednak jednym z ważnych motywów decyzji o dezaktywizacji emerytalnej. Możliwe zresztą, że łączenie pracy z emeryturą nie zawsze jest uświadomionym powodem takiej decyzji, tym bardziej, że aż 12% nie potrafiło w ogóle wskazać najważniejszych powodów, dla których przeszli w określonym momencie życia na emeryturę, choć lista różnych jednocześnie branych pod uwagę powodów była długa.

Należy przypuszczać, że ci, którzy mają uprawnienia emerytalne, ale zwlekają z przejściem na emeryturę, robią tak tylko dlatego, że nie mogliby połączyć emerytury z dotychczasowymi zarobkami. Być może w ich wypadku nie wchodzi w rachubę zmniejszenie wymiaru pracy albo – dla części osób – emerytura łącznie z maksymalnymi dopuszczalnymi zarobkami dawałaby za niski dochód w porównaniu do aktualnych zarobków. Wywiady z osobami w wieku okołoemerytalnym wskazują, że przed odejściem na emeryturę powstrzymują ich głównie kwestie finansowe, a dopiero na drugim miejscu pojawia się obawa przed utratą pozycji społecznej.

Nie ma się co jednak dziwić również wysokiej skali dezaktywizacji zawodowej. Stopa zastąpienia dochodów z pracy przez emeryturę w naszym badaniu wyniosła przeciętnie 82% dla mężczyzn i 84% dla kobiet. Jest więc bardzo wysoka. Z drugiej strony jednak poziom dochodów niepracujących emerytów, a zwłaszcza emerytek, patrząc w wysokościach bezwzględnych, jest bardzo niski i ich realne możliwości wydatkowe pozostają bardzo skromne. Jeśli jeszcze wziąć pod uwagę stosunkowo częste zjawisko prowadzenia gospodarstw domowych w pojedynkę i płynący z tego faktu wysoki udział kosztów stałych utrzymania, nie dziwi presja na waloryzowanie, a nawet zwiększanie emerytur w relacji do wynagrodzeń z pracy.

1.3.4 W jakich warunkach dochodowych przejść na emeryturę?

W badaniu postawiono pytanie, przy jakiej wysokości płac i wysokości emerytury pracownik byłby obojętny między kontynuacją pracy a przejściem na emeryturę¹⁰. Ten swoisty punkt równowagi między skłonnością do wykonywania pracy a skłonnością do dezaktywizacji emerytalnej połączonej z dezaktywizacją zawodową jest odpowiednikiem znanej proporcji emerytura: zarobki określanej jako stopa zastąpienia z tym, że odnosi się nie do rzeczywistej proporcji między tymi wielkościami a do proporcji, która jest deklarowana jako wysokość, która

¹⁰ Analizie tej zależności w całości zostało poświęcone osobne badanie *Praca i emerytura (pomiar ESM)*, stanowiące załącznik 10b do niniejszego raportu.

powoduje zaniechanie pracy i dezaktywizację, jeśli jest przekraczana w górę, bądź odraczanie dezaktywizacji, gdy ulega ona obniżeniu. W tym celu pytano, jakie zarobki powodowałyby rezygnację z bycia zdezaktywizowanym zawodowo emerytem (zarobkowy ekwiwalent emerytury) oraz o to, jaka wysokość emerytury skłaniałaby do zaprzestania pracy (emerytalny ekwiwalent zarobku). Pytania były stopniowalne tzn. określano zarówno poziom zarobków, jak i emerytur, które na pewno powodowałyby podtrzymywanie aktywności zawodowej i na pewno powodowałyby wycofanie z rynku pracy i przejście na emeryturę, jak i skłaniałyby tylko do rozważania tych decyzji (w obie strony).

Odpowiedzi wskazują, że przeciętna wysokość zarobku, która skłania do bezwzględnego przejścia na emeryturę wynosi 931 zł (mediana 900 zł), a średnia wysokość, która powoduje, że nie bierze się pod uwagę opcji dezaktywizacji wynosi 2801 zł (mediana 2500 zł) (tab. 8). Analiza wykazała, że kwota zarobków 1508–1515 jest tą, powyżej której zaczynają dominować decyzje o utrzymaniu aktywności zawodowej, a poniżej o dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej. Osoby w wieku okołoemerytalnym, wypowiadając się o oddziaływaniu zarobków na decyzje o dezaktywizacji, odnoszą się do swojej wiedzy i doświadczeń z emeryturami. Tylko część z nich realnie zetknęła się z systemem emerytalnym, ponieważ odpowiedzi na pytania udzielali pobierający i niepobierający emerytury, uprawnieni do niej i bez takich uprawnień. Wszyscy mogli jednak określić kwoty dochodów z pracy, które skłaniałyby ich do utrzymywania zatrudnienia lub jego zaprzestania.

Tabela 8. Zarobkowy ekwiwalent emerytury i emerytalny ekwiwalent zarobków

Wysokość	Zarobkowy ekwiwalent emerytury				Emerytalny ekwiwalent zarobków			
	Przejście na emeryturę		Utrzymanie zatrudnienia		Utrzymanie zatrudnienia		Przejście na emeryturę	
	Stanowcze	Rozważane	Rozważane	Stanowcze	Stanowcze	Rozważane	Rozważane	Stanowcze
Średnia	931,2	1300,9	2025,2	2801,1	803,6	1135,9	1623,0	2149,2
Mediana	900,0	1200,0	1900,0	2500,0	800,0	1000,0	1500,0	2000,0

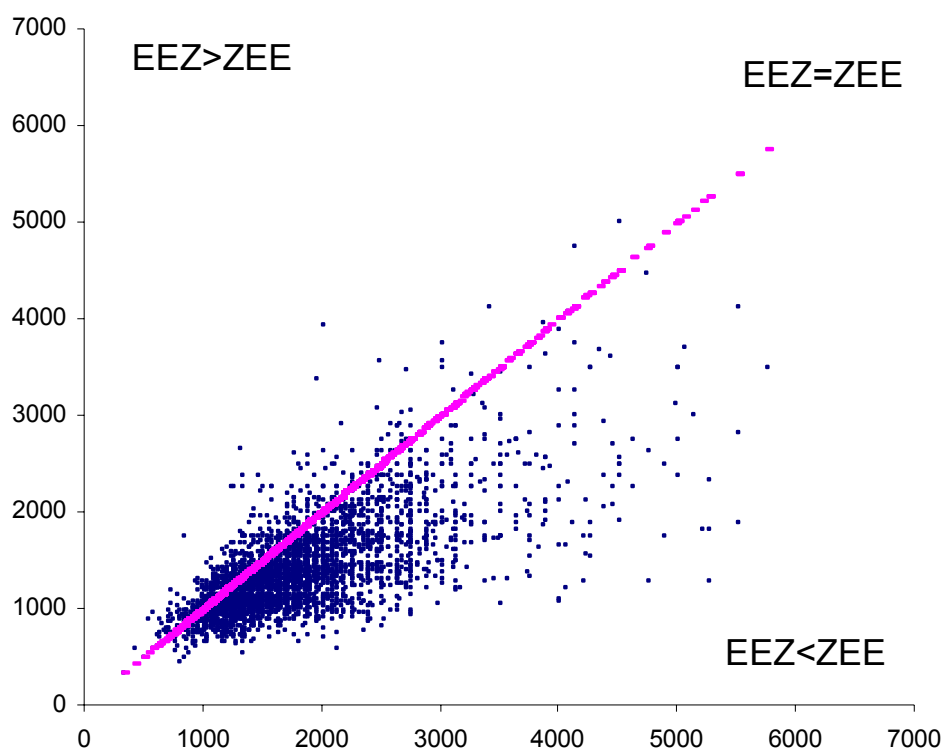
Źródło: J. Poleszczuk, badanie *Praca i emerytura (pomiar ESM)*, załącznik 10b na CD.

Mężczyźni podwójnie (emerytalnie i zawodowo) zdezaktywizowani w rzeczywistości zarabiali – przed przejściem na emeryturę, średnio 1655 zł, a kobiety 1238 zł. Natomiast ci, którzy pomimo posiadania uprawnień nie przeszli na emeryturę i pracują – odpowiednio 2074 zł i 1509 zł. Te wielkości byłyby prawdopodobnie nieco przesunięte w dół, gdyby nie było możliwości łączenia pracy z emeryturą i gdyby nie było dodatkowych ograniczeń w swobodzie łączenia emerytur z dochodami z pracy.

Z kolei wysokość emerytury powodująca stanowcze utrzymywanie zatrudnienia została średnio określona na 804 zł (mediana 800 zł), taka zaś, która

powoduje, że zdecydowaną akceptację zyskuje przejście na emeryturę – na poziomie 2149 zł (mediana 2000 zł) (tab. 8). Oczywiście, punktem odniesienia do oceny, jaka emerytura wywoła decyzje dezaktywizacyjne, a jaka nie, są dla uczestników badania ich zarobki, zarówno aktualne, jak i przeszłe, ponieważ są wśród nich pracujący i niepracujący. Począwszy od emerytur w wysokości powyżej 1250–1268 zł dominują strategie dezaktywizacyjne, a poniżej nakierowane na aktywność zawodową. Powyższe kwoty emerytur nie różnią się bardzo od rzeczywistej, przeciętnej wysokości tych świadczeń. Średnia emerytura badanych kobiet wynosiła bowiem 1030 zł (mediana 970 zł), a mężczyzn 1330 zł (1200 zł mediana). Obserwowane odchylenie progów powodujących zmianę strategii z aktywnej na nieaktywną od naprawdę osiąganych świadczeń sugeruje, że wskutek tego, iż rzeczywiste emerytury są niższe od powodujących chęć zaprzestania pracy, powinna się pojawić tendencja do utrzymywania aktywności zawodowej wśród emerytów. I jak wyżej zauważono, tak się dzieje – otrzymujący mniejsze emerytury pobierając je pracują, a ci, których emerytury są wyższe, dezaktywizują się zawodowo.

Rysunek 4. Ekwiwalentność pracy i emerytury



Źródło: J. Poleszczuk, badanie *Praca i emerytura (pomiar ESM)*, załącznik 10b.

Objaśnienia: EEZ – emerytalny ekwiwalent zarobku, ZEE – zarobkowy ekwiwalent emerytury.

Emerytalny ekwiwalent zarobków jest równy 1268 zł, a zarobkowy ekwiwalent emerytury wynosi 1515 zł. To wskazuje, że ekwiwalentem jednej zarobionej złotówki jest 0,837 zł świadczenia emerytalnego. Ten wynik okazuje się właściwie taki sam, jak stwierdzona w badaniu przeciętna stopa zastąpienia zarobków przez emeryturę (przypominamy: 0,82 dla mężczyzn i 0,84 dla kobiet). Przy takiej stopie zastąpienia przeciętna osoba, która ma swobodę wyboru: być czy nie być emerytem, jest obojętna co do podejmowania pracy albo przechodzenia na emeryturę.

Dla 12,6% osób emerytalny ekwiwalent zarobku (EEZ) jest taki sam jak zarobkowy ekwiwalent emerytury (ZZE), co znaczy, że pozostają oni neutralni w swoich decyzjach co do tego, czy pracować, czy nie pracować z innych powodów aniżeli dochód. Inaczej: ich pozadochodowe korzyści i niekorzyści powodowane pracą zawodową równoważą się. Większość jednak, bo 70% osób w wieku okołoemerytalnym określając swoje indywidualne granice dochodowe przejścia na emeryturę wskazało emerytalny ekwiwalent zarobku (EEZ) na wyższym poziomie niż zarobkowy ekwiwalent emerytury (ZZE), co można zinterpretować jako dodatkowe koszty pracy. W ich ocenie rezygnacja z pracy sama w sobie jest korzystna przez fakt, że wiąże z pracą pewne niepieniężne koszty np. czas dojazdów, wysiłek, stres i inne, których nie wyceniają w kategoriach dochodowych. Jest też grupa (17,4%) ceniąca pracę bardziej niż nieaktywność, nieskłonna do dezaktywizacji przy emeryturze nawet trochę wyższej od zarobków. Powody wysokiej oceny pracy mogą być preferencje o charakterze społecznym (uznanie, utrzymywanie kontaktów społecznych) lub indywidualnym (szczególna aktywność jednostki, wewnętrzny „przymus” działania, inne).

Dla różnych grup osób w wieku okołoemerytalnym kształtują się inne poziomy ekwiwalentnych zarobków i ekwiwalentnych emerytur, chociaż zaskakuje, że przeciętna relacja między nimi kształtuje się zawsze niemal tak samo, na poziomie ok. 0,835, czyli w gruncie rzeczy odpowiada rzeczywistej stopie zastąpienia. Gdyby kierować się tą proporcją, to można wyciągnąć wniosek, że w starym systemie emerytalnym tym więcej przeciętnie osób jest zainteresowanych dezaktywizacją emerytalną i zawodową, im mniejsze są ich zarobki i im krócej pracowali, ponieważ wówczas osiągają satysfakcjonującą stopę zastąpienia (tab. 9). Wydłużanie stażu pracy może powodować wzrost stopy zastąpienia, ale praktycznie już dla osób z zarobkami w wysokości 1,5-krotności płacy średniej (w wymaganych 10 latach, służących do naliczania wysokości podstawy świadczenia emerytalnego) jest to nieosiągalne. Z kolei zarabiający na poziomie płacy minimalnej nawet przy relatywnie krótkim stażu pracy są w stanie uzyskać wymienioną relację emerytury do zarobków. To oczywiście odnosi się do tzw. starego systemu emerytalnego, ponieważ osoby przez nas badane mają doświadczenia z funkcjonowania tego systemu i w swoich ocenach mogą odwoływać się tylko do niego. Staje jednak przed nami ważne pytanie: czy faktyczny, spodziewany spadek stopy zastąpienia spowoduje zmianę percepcji satysfakcjonującej emerytury, czy będzie silnie motywował do wydłużania aktywności zawodowej.

Tabela 9. Teoretyczna stopa zastąpienia zarobków przez emeryturę przy założeniu, że wszystkie okresy podlegające ubezpieczeniu zalicza się do składkowych

Staż pracy	Relacja dochodów z pracy podlegających oskładkowaniu do przeciętnego wynagrodzenia											
	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
20 lat	0.885	0.760	0.677	0.617	0.573	0.538	0.510	0.487	0.468	0.452	0.439	0.427
25 lat	0.950	0.825	0.742	0.682	0.638	0.603	0.575	0.552	0.533	0.517	0.504	0.492
30 lat	1.015	0.890	0.807	0.747	0.703	0.668	0.640	0.617	0.598	0.582	0.569	0.557
35 lat	1.080	0.955	0.872	0.812	0.768	0.733	0.705	0.682	0.663	0.647	0.634	0.622
40 lat	1.145	1.020	0.937	0.877	0.833	0.798	0.770	0.747	0.728	0.712	0.699	0.687
45 lat	1.210	1.085	1.002	0.942	0.898	0.863	0.835	0.812	0.793	0.777	0.764	0.752
50 lat	1.275	1.150	1.067	1.007	0.963	0.928	0.900	0.877	0.858	0.842	0.829	0.817

Źródło: Opracowanie własne.

Charakterystyczne, że aktywni zawodowo formułują wyższe oczekiwania dotyczące obu wielkości – emerytur motywujących do zaprzestania zawodowej pracy, jak i zarobków, skłaniających do jej kontynuacji. I tak dla pracujących mężczyzn średni zarobkowy ekwiwalent emerytury sięga 1731 zł, dla niepracujących 1585 zł. Analogiczne wielkości dla kobiet wynoszą 1508 zł i 1394 zł. Również emerytalny ekwiwalent zarobków jest niższy (dla pracujących mężczyzn 1435 zł, dla niepracujących 1315 zł, dla pracujących kobiet 1273 zł i dla niepracujących 1174 zł). To potwierdza obserwację, że system emerytalny spłaszczając świadczenia w stosunku do dochodów z pracy, sprzyja raczej dezaktywizacji osób o niższych możliwościach zarobkowych. Ewentualny wzrost zarobków mógłby być zachętą dla obecnie nie pracujących emerytów do podjęcia pracy. Inna rzecz, czy po przerwie w aktywności zawodowej i przy niewysokich kwalifikacjach byłoby w stanie sprostać wymaganiom rynku pracy. Z kolei niższe emerytury – a takie będą w nowym systemie emerytalnym – mogą zniechęcać pracujących do szybkiego wychodzenia z rynku pracy.

Wykazane różnicowanie dochodowych uwarunkowań aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym wskazuje też na znaczne mniejsze oczekiwania dochodowe kobiet. Satysfakcjonuje je emerytura niższa od męskiej średnio o 11% i zarobki niższe nawet o 12%. Także przy założeniu jednakowości innych cech, porównanie oczekiwań kobiet odnoszących się do poziomu emerytury, który uznają za wystarczający, by się zdezaktywizować, jak i porównanie poziomu płac, który wywołuje stanowczą chęć podjęcia pracy zawodowej, dowodzi, że sama płeć jest czynnikiem obniżającym wymagania dochodowe (załącznik 10b na CD). Zatem kobiety przy niższych poziomach emerytur i zarobków będą podejmowały decyzje, by zaprzestać albo kontynuować pracę.

Wyższych emerytur dla zaprzestania pracy i wyższych zarobków, by pracować, wymagają z kolei osoby o wyższym kapitale ludzkim (o wyższym poziomie wykształcenia, uczestniczące w szkoleniach zawodowych w ostatnich 5 latach, posiadające więcej umiejętności informatycznych) i w większym stopniu wykorzystywanym, wywodzące się z większych ośrodków, lepiej zarabiające, awansujące, przekonane, że ich praca jest stabilna, doceniana, interesująca, pożyteczna. Obniżeniu wymagań dochodowych zarówno związanych z przejściem na emeryturę, jak i pozostawaniem w zatrudnieniu sprzyja wykonywanie pracy w zbyt krótkim wymiarze czasu, jeśli osoby badane chciały pracować w pełnym wymiarze. Również niedogodny rozkład czasu pracy stawał się zachętą do dezaktywizacji.

Możliwe, że oceniając wpływ stopy zastąpienia dla kształtowania się decyzji o zaprzestaniu pracy, bardziej trzeba brać pod uwagę również wyjściowy dochód, a nie tylko jego proporcję do emerytury, podobnie jak dla skutecznego zachęcania nieaktywnych zawodowo emerytów do podjęcia pracy trzeba uwzględniać poziom ich wymagań dochodowych.

1.4. Wpływ kwalifikacji na dezaktywizację zawodową i emerytalną

1.4.1 Wykształcenie

Pewnym przybliżeniem do problemu zastępowalności dochodów z pracy przez emeryturę jest charakterystyka zasobów kapitału ludzkiego, w tym wykształcenia. Problem jest ważny dwójako:

- po pierwsze, ponieważ poziom wykształcenia wskazuje na możliwości posiadania pracy,
- po drugie dlatego, że jest dodatnio korelowany z wysokością wynagrodzeń.

Możliwości utrzymania lub uzyskania pracy w wieku okołoemerytalnym silnie ważą na opłacalności przejścia na emeryturę, ponieważ w emeryturze upatruje się ochrony przed ryzykiem niestabilności dochodów. Stabilność zatrudnienia, łatwiejsza do uzyskania przy wyższym poziomie wykształcenia i przy posiadaniu zawodu, powinna zatem wpływać na to, że osoby w wieku przedemerytalnym przypisują mniejsze znaczenie zabezpieczeniu przez ryzykiem osiągalnemu dzięki emeryturze. Relatywnie wysokie wynagrodzenia też zniechęcają do szybkiej dezaktywizacji emerytalnej, ponieważ proporcje między dochodami z pracy i emeryturą układają się zdecydowanie niekorzystnie.

Z drugiej strony, wysokie wykształcenie to wyższa emerytura (choć niższa stopa zastąpienia), większe prawdopodobieństwo posiadania oszczędności, więc i dochodów z majątku, wreszcie większe możliwości uzyskania pracy w czasie pobierania emerytury, co może uzupełnić dochody. Wydaje się jednak, że – ogólnie biorąc – wyżej wykształceni są mniej zainteresowani wczesnym przechodzeniem na emeryturę, jak również wczesną dezaktywizacją zawodową.

Badanie empiryczne potwierdziło, że wśród pobierających emeryturę relatywnie nadreprezentowane pozostają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub

niższym, zwłaszcza wśród emerytów, którzy nie pracują (analogiczne wyniki uzyskano na podstawie BAEL, załącznik 5a na CD). Wśród emerytów jest też ponadproporcjonalnie wiele osób ze średnim ogólnym wykształceniem, czyli tych, którzy nie uzyskali zawodu w trakcie szkolnej edukacji. Ta grupa zwykle jest nadreprezentowana wśród biernych i bezrobotnych. W naszym badaniu jednak, obejmującym populację w okołoemerytalnym wieku, emeryci ze średnim ogólnym wykształceniem stosunkowo często pracują. To swoisty ewenement. Trzeba jednak pamiętać, że w próbie w ogóle nie występują kobiety, które zaniechały pracy zawodowej przed ukończeniem 50 roku życia i mężczyźni, którzy zaprzestali pracy zawodowej przed 55 rokiem życia, więc nie ma w niej tych osób ze średnim, ogólnym wykształceniem, które nie weszły na rynek pracy lub wcześniej się z niego wycofały. Ich spora aktywność zawodowa w trakcie przebywania na emeryturze może też wynikać z ich relatywnie niskich świadczeń emerytalnych (poprzedzonych stosunkowo niskimi zarobkami).

Najczęściej nie pobierają emerytury, mimo uzyskanego do niej prawa, osoby z wyższym wykształceniem. Także bardziej rygorystyczne badanie statystyczne (w postaci analizy regresji w kilku specyfikacjach) wskazuje, że odrzucaniu decyzji o przejściu na emeryturę przez mężczyzn sprzyja wyższe wykształcenie (załącznik 11c na CD), dla kobiet zaś negatywne znaczenie ma niskie wykształcenie: podstawowe lub zasadnicze zawodowe. Rola wykształcenia uwiadamia się zwłaszcza wówczas, kiedy badaniem objęte są osoby, które z racji wieku należą do starego systemu emerytalnego. Przypuszczalnie mężczyźni z wyższym wykształceniem uzyskują na tyle wysokie dochody z pracy, że ich utrata nie mogłaby być skompensowana przez emeryturę, a łączenie pobierania emerytury z pracą zawodową – zgodnie z istniejącymi przepisami – nie jest możliwe (za wysokie zarobki). Wśród kobiet – emerytek praca jest bardziej rozpowszechniona, jeśli mają niskie wykształcenie. Prawdopodobnie mają też na tyle niskie emerytury, że motywacja do uzyskania dodatkowego dochodu jest bardzo silna. Pułap dopuszczalnych zarobków w ich przypadku nie jest przekroczony, emerytura może być wypłacana w całości.

Osoby z wyższym wykształceniem po przejściu na emeryturę zdecydowanie częściej od pozostałych pracują. Wśród emerytów z wykształceniem średnim lub wyższym wykonywanie pracy zawodowej, pomimo pobierania emerytury, jest dość częste. Przy niższych poziomach wykształcenia praca emerytów zdarza się rzadziej (tab. 10 i załącznik 11c na CD). Trudno rozstrzygnąć, w jakim stopniu jest to efekt małego zainteresowania pracą ze strony niżej wykształconych osób, a w jakim raczej przejaw braku zainteresowania pracą tej grupy ze strony pracodawców. Proste prace często wymagają siły, sprawności fizycznej, a tych ubywa z wiekiem i pracodawcy oczywiście dostrzegają ten fakt. Prace wykonywane przez niskokwalifikowanych należą często do ciężkich, męczących, wręcz szkodliwych dla zdrowia i to z kolei jest brane pod uwagę przez samych emerytów, którzy takie cechy wymieniają jako istotną wadę swojej pracy zawodowej. Przejście na emeryturę jest traktowane jako ucieczka przed tymi uciążliwościami.

Tabela 10. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego, statusu zawodowego, płci oraz wykształcenia (N = 5194)

Wykształcenie	Emeryci			Pracujący i uprawnieni do emerytury, ale jej niepobierający	Pracujący, nieuprawnieni do emerytury
	Niepracujący	Pracujący	Ogółem		
	Mężczyźni				
Gimnazjalne lub niższe	20.3	13.1	18.0	8.9	7.9
Zasadnicze zawodowe	41.2	20.3	34.5	34.8	38.0
Średnie ogólne	5.0	14.7	8.1	6.3	4.9
Średnie zawodowe i policealne	25.2	32.4	27.5	29.5	31.6
Wyższe	8.4	19.6	12.0	20.5	17.7
Ogółem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Kobiety				
Gimnazjalne lub niższe	18.2	13.1	17.3	16.4	8.9
Zasadnicze zawodowe	24.6	20.3	23.8	22.2	24.3
Średnie ogólne	15.8	14.7	15.6	8.9	15.8
Średnie zawodowe i policealne	28.0	32.4	28.8	32.0	35.2
Wyższe	13.4	19.6	14.5	20.4	15.8
Ogółem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

1.4.2 Wybrane kompetencje ogólne

Dezaktywizacji zawodowej wyraźnie sprzyja również brak pewnych ogólnych kompetencji. Badano zestaw trzech: posiadanie prawa jazdy, znajomość języków obcych i podstawowe kompetencje informatyczne.

Większość mężczyzn ma prawo jazdy, wśród pracujących jest ich aż 3/4, podczas kiedy wśród niepracujących blisko 2/3. Kobiety zdecydowanie rzadziej posiadają prawo jazdy; dysponuje nim 37% pracujących i 23% niepracujących kobiet. Posiadanie prawa jazdy – paradoksalnie – współwystępuje raczej z dezaktywizacją emerytalną wśród kobiet i nie ma związku z przechodzeniem na emeryturę przez mężczyzn (analiza regresji, załącznik 11c na CD). Natomiast sprzyja wykonywaniu pracy, być może nie tylko ze względu na wymogi zawodowe, ale i na ułatwione dojazdy do pracy.

Znajomość języków obcych i technik informatycznych wśród osób w wieku okołoemerytalnym jest ogólnie niska, ale i w tym zakresie występują wyraźne różnice między pracującymi a niepracującymi (porównaj tab. 11). Więcej pracujących niż niepracujących zna przynajmniej jeden język obcy w stopniu umożliwiającym porozumiewanie się nim w pracy zawodowej, więcej też opanowało podstawowe umiejętności informatyczne. Jednak badanie wskazuje, że to

raczej efekt współzależności z innymi cechami: przede wszystkim z młodszym wiekiem, kiedy – z natury rzeczy – częściej się też pracuje.

Tabela 11. Odsetek ubezpieczonych w ZUS posiadających wybrane umiejętności według statusu na rynku pracy i płci (N = 5209)

Kompetencje ogólne	Pracujący		Niepracujący	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Prawo jazdy kat. B	75.53	36.93	64.17	22.74
Znajomość języków obcych	29.54	25.23	20.76	22.89
Jedna umiejętność informatyczna	8.41	7.74	3.48	6.79
Dwie umiejętności informatyczne	7.05	8.29	3.79	6.94
Trzy umiejętności informatyczne lub więcej	25.46	30.52	9.06	16.41
Brak prawa jazdy	24.47	63.07	35.83	77.26
Brak znajomości języków obcych	70.46	74.77	79.24	77.11
Brak umiejętności informatycznych	59.09	53.45	83.67	69.86

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Pracujący mężczyźni najmniej różnią się od niepracujących pod względem znajomości języków obcych, najsilniej pod względem posiadania prawa jazdy. Kobiety wykazują najmniejsze różnice w znajomości języków obcych, a największe w zakresie umiejętności informatycznych. Każda z powyższych umiejętności ma zastosowanie i w życiu zawodowym, i w prywatnym. To nie jest jednak w stanie zaprzeczyć prostej konstatacji, że istnieją różnice w aktywności zawodowej współwystępujące z dysponowaniem określonymi ogólnymi umiejętnościami.

1.4.3 Znaczenie szkoleń zawodowych

Na lepsze przygotowanie zawodowe osób, które pomimo posiadania uprawnień emerytalnych nadal pracują, wskazuje również to, że w ostatnim okresie aktywności zawodowej (5 lat) szkolili się. Dotyczy to zwłaszcza osób, które nie pobierają emerytury. Mężczyźni znajdujący się w tej sytuacji odbyli średnio 2,54 szkoleń, chociaż średnia dla wszystkich pracujących mężczyzn wyniosła 1,13, natomiast kobiety – 2,59 szkoleń, podczas gdy średnia to 1,51. Zrozumiałe, że wśród niepracujących liczba szkoleń pozostawała znacznie niższa – to tylko 0,37 dla mężczyzn i 0,34 dla kobiet (tab. 12). Niejasna jest jednak zależność przyczynowo-skutkowa. Nie można mieć pewności, że przeszkolona osoba w wieku okołoemerytalnym nabyła dzięki szkoleniom takich walorów, że powoduje to zwiększenie jej szans na pracę (i z racji wyższych požądanych przez pracodawcę kwalifikacji i z racji większego zainteresowania pracą ze strony pracownika). Możliwe, że zadziałał mechanizm odwrotny: to przedłużenie aktywności zawodowej spowodowało podjęcie szkolenia.

Tabela 12. Przeciętna liczba szkoleń zawodowych, w których uczestniczyli w ciągu ostatnich 5 lat ubezpieczeni w ZUS, według statusu emerytalno-rentowego, zawodowego oraz płci (N = 4890)

Status zawodowy	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
	Mężczyźni					Kobiety				
Pracujący	1.32	0.39	2.54	1.00	1.13	1.35	0.36	2.59	1.50	1.51
Niepracujący	0.23	0.29	0.21	1.23	0.37	0.34	0.22	0.25	0.48	0.34

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Wywiady z pracodawcami, z ekspertami i z osobami w wieku okołoemerytalnym dowodzą, że pracodawcy z zasady nie szkolą starszych pracowników. Taka konstatacja jest znana także na gruncie innych wyników badań (Edukacja dla pracy, 2007). Do rzadkości należy również podejmowanie w późnym wieku szkolenia z własnej inicjatywy. Brak udziału starszych osób w kształceniu ustawicznym jest na pewno jednym z zasadniczych powodów, dla których pracodawcy i eksperci zgodnie mówią, że jedną z podstawowych wad starszych pracowników jest to właśnie, że się nie uczą, że nie nadążają za nowymi technologiami. Z kolei starsze osoby przyznają same, że dla części z nich konieczność uczenia się, przymus zdobywania nowych umiejętności lub konkurowania z młodymi, którzy te nowe umiejętności posiadają, staje się niekiedy wręcz upokarzające. Możliwe, że część starszego pokolenia nie potrafi się uczyć albo nie radzi sobie ze stereotypowymi poglądami na temat wieku, szacunku, relacji między osobami z różnych generacji. To jednak nie zmienia faktu, że ich uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jest bardzo małe. A nieaktualizowanie i nierozszerzanie swoich kompetencji zawodowych w dużym stopniu skazuje na porażkę na rynku pracy, nie tylko zresztą osoby w wieku okołoemerytalnym, ale te szczególnie, ponieważ ich wiedza i umiejętności stosunkowo częściej są przestarzałe.

Ogólnie, populacja w wieku okołoemerytalnym: pracujących i niepracujących wyraźnie różni się ze względu na posiadany kapitał ludzki – dotyczy to zarówno wyjściowego poziomu wykształcenia, dysponowania pewnymi kluczowymi ogólnymi umiejętnościami, jak i uczestnictwa w szkoleniach w ostatnim okresie. Dla podtrzymania aktywności są to warunki wyraźnie istotne. Największe różnice między pracującymi i niepracującymi ujawniają się w szkoleniach. Ten czynnik wskazuje na dwustronną zależność. Zarówno pracodawcy, jak i sami pracownicy oraz niepracujący, którzy mają zamiar podjąć pracę, są zainteresowani szkoleniem. A jednocześnie fakt, że są przeszkoleni, stwarza większe szanse uzyskania i utrzymania pracy. Spośród pozostałych cech, charakteryzujących kapitał ludzki osób pracujących i niepracujących w wieku przedemerytalnym, wysokie różnice dotyczą

jeszcze kompetencji informatycznych. Ta cecha jednak nie wydaje się być istotna dla determinacji szans posiadania pracy ani dla odraczania przejścia na emeryturę, co wykazała analiza regresji (załącznik 11c na CD). Zapewne silnie koreluje z wiekiem.

1.5. Ucieczka przed ryzykiem

Osoby w wieku okołomerytalnym podkreślają znaczenie stabilizacji własnej sytuacji i dążenie do jej zapewnienia. W sytuacji zagrożenia swojego zatrudnienia czy niepewności uzyskiwania wypłat wynagrodzeń są silnie determinowani do przechodzenia na emeryturę, co zapewnia stały, bezpieczny, aczkolwiek niższy dochód. Czynnikiem kompensującym ową niepewność mogłyby być potencjalnie oszczędności, przede wszystkim własne, ale i należące do grona osób powiązanych rodzinnie, czy nawet przyjacielsko z daną osobą. Ale chociaż osoby w wieku okołomerytalnym w większości mają bliskich, to z ich strony częściej mogą liczyć na opiekę niż na pożyczkę. Zrozumiałe zatem, że strategia wyborów emerytalnych i dotyczących kontynuacji pracy musi uwzględniać niepewność własnej sytuacji. W badaniu braliśmy pod uwagę z jednej strony jako czynnik podwyższonego ryzyka wahania dochodów z pracy i jako czynnik zabezpieczający przed ryzykiem – posiadane oszczędności.

Nim jednak przejdziemy do ich omówienia, trzeba podkreślić, że jako ryzyko postrzegane są również zmiany legislacyjne. Osoby w wieku przedemerytalnym nie czują się pewnie co do wysokości przyszłych emerytur, bo nie wiedzą, czy ich status materialny nie ucierpi wskutek wprowadzanych zmian. Możliwe zresztą, że jednym z czynników budzących niepokój jest medialne odzwierciedlenie dyskusji związanych z wprowadzaniem nowego systemu emerytalnego, nierozstrzygnięte ostatecznie sprawy dotyczące prawa przechodzenia na wcześniejsze emerytury i niejasność co do zasad uzyskiwania emerytur z nowego systemu. Wiedza zresztą na temat funkcjonowania starego systemu emerytalnego też jest ograniczona, toteż wybory dużej części emerytów dotyczące momentu dezaktywizacji są raczej intuicyjne niż poddane racjonalnej kalkulacji.

1.5.1 Wahania dochodów

Badanie pokazuje, że wahania dochodów z pracy są znacznie wyższe wśród obecnie pracujących niż były w przeszłości wśród dziś niepracujących. W przypadku mężczyzn odsetek uzyskujących w przybliżeniu stały dochód sięga 58,3%, podczas kiedy niepracujący mieli dochody stałe dochody w 77,4%. Dla kobiet odpowiednie odsetki wynoszą 71,2% i 81,7% (tab. 13). Różnica nieregularności zarobków w populacji mężczyzn sięgała nawet blisko 20 pkt. proc., a w populacji kobiet blisko 10 pkt. proc. Kobiety znacznie rzadziej zarabiała nieregularnie, co może wiązać się z ich większym udziałem w zatrudnieniu w sektorze publicznym i rzadszym prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. W konsekwencji takich proporcji zarówno minione zarobki, jak i obecne dochody ze świadczeń niepracujących emerytów są bardzo stabilne. Ich przyszłość dochodowa też jest pozbawiona ryzyka.

Tabela 13. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego i zawodowego, płci oraz regularności zarobków (N = 4995)

Regularność zarobków	Mężczyźni							Kobiety				Razem			
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Pracujący							
								Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt		Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury
Stale wynagrodzenie	58.13	56.10	69.86	56.83	58.26	61.96	52.24	73.65	74.75	71.17					
Wahanie o kilka procent	15.63	17.07	15.07	17.40	16.78	13.73	13.43	16.89	14.22	14.38					
Duże wahania 20% i więcej	11.88	6.10	10.96	12.56	11.57	7.84	8.96	5.41	4.63	5.52					
Raz wysokie, a raz bardzo niskie	14.38	20.73	4.11	13.22	13.39	16.47	25.37	4.05	6.39	8.93					
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00					
	Niepracujący														
Stale wynagrodzenie	79.84	70.71	78.95	71.19	77.35	82.83	82.41	77.14	76.66	81.65					
Wahanie o kilka procent	11.41	7.86	10.53	9.32	10.58	11.57	9.05	12.86	11.50	11.34					
Duże wahania 20% i więcej	5.31	9.29	7.89	9.32	6.52	2.87	4.02	4.29	6.27	3.55					
Raz wysokie, a raz bardzo niskie	3.44	12.14	2.63	10.17	5.56	2.73	4.52	5.71	5.57	3.45					
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00					

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tymczasem dochody pracujących, którzy nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych, podlegają wahaniom: 42% mężczyzn i 29% kobiet uzyskuje nieregularne dochody z pracy, w dodatku aż 26% pracujących mężczyzn i 11% pracujących kobiet uzyskuje dochody, których wysokość może różnić się miesięcznie o 20% lub więcej. Nieregularność zarobków tych, którzy zdecydowali się nie przechodzić na emeryturę, chociaż nabyli już odpowiednie uprawnienia, jest podobna.

Przechodzenie na emeryturę można opisać zatem jako zmniejszenie ryzyka nieregularności dochodów. Zmienność dochodów z pracy emerytów nie jest już takim problemem. 42% mężczyzn-emerytów i 38% kobiet-emerytek obok stałej emerytury uzyskuje nieregularne zarobki. To wiąże się ze sposobem wykonywania pracy podczas pobierania emerytury. Bardzo często są to zajęcia dodatkowe, dorywcze, nawet jeśli się je wykonuje na rzecz jednego pracodawcy, przyjmują postać pracy na zastępstwo, w okresach spiętrzonych zamówień itp. Regularna praca jest rzadsza niż wśród osób, które jeszcze nie przeszły na emeryturę. Emerytura jednak pozostaje stała i ubezpiecza przed nieregularnymi zarobkami.

1.5.2 Oszczędności

Zabezpieczenie przed ryzykiem stanowią mogą oszczędności. W 3/4 gospodarstw domowych osób pracujących i w ok. 80% gospodarstw domowych niepracujących nie ma oszczędności (tab. 14). Zatem bieżące zaspakajanie potrzeb jest w nich w całości zależne od świadczeń i zarobków. To powoduje, że emeryci, zwłaszcza starsi, bez znaczącego majątku konsumpcyjnego, wpadają w pułapkę biedy.

Zdania ekspertów co do materialnej sytuacji emerytów są podzielone: jedni wskazują na to, że na tle innych grup, zwłaszcza młodych rodzin z dziećmi, emerytom żyje się dobrze – ich średni dochód na głowę nie jest najniższy. Inni akcentują zwiększanie potrzeb związanych z leczeniem (zły lub bardzo zły stan zdrowia deklaruje 11% emerytek i 14% emerytów), z ubytkiem wartości majątku konsumpcyjnego (i tak nie jest on wysoki – na 10 różnych składników tego majątku, gospodarstwo emeryckie posiadało średnio 2,66, przy czym niepracujący emeryci mieli mniej takich dóbr – załącznik 10a na CD) i z wysokimi kosztami stałymi samotnego prowadzenia gospodarstwa domowego (dotyczy to 28% kobiet i 22% mężczyzn) lub gospodarstwa tylko z partnerem (odpowiednio 32% i 49%). W świetle wyników naszego badania i badań budżetów gospodarstw domowych trzeba wyraźnie dostrzec, że populacja emerytów jest silnie zróżnicowana dochodowo i majątkowo, przy czym relatywnie ubodzy nie mają środków lub nie potrafią wpłynąć na swoją sytuację. To powoduje, że w wywiadach problem biedy emerytów i trudności zaspokojenia podstawowych potrzeb budzi silne emocje.

Tabela 14. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego i zawodowego, płci oraz posiadania oszczędności w ich gospodarstwach domowych (N = 5007)

Posiadanie oszczędności	Mężczyźni				Kobiety				Razem	
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury		Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury
	Pracujący									
	Niepracujący									
Tak	26.67	12.79	43.48	23.73	24.97	26.60	6.33	30.71	24.40	24.46
Nie	73.33	87.21	56.52	76.27	75.03	73.40	93.67	69.29	75.60	75.54
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	Niepracujący									
Tak	26.12	9.93	24.32	9.82	21.55	23.32	5.64	7.25	10.10	18.87
Nie	73.88	90.07	75.68	90.18	78.45	76.68	94.36	92.75	89.90	81.13
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Wziąwszy pod uwagę to, że badano gospodarstwa domowe osób w wieku okołomerytalnym, brak oszczędności zaskakuje i pokazuje ogromny dystans, jaki dzieli nas od krajów rozwiniętych, w których jednym z celów aktywności ekonomicznej w wieku dojrzałym jest gromadzenie oszczędności zabezpieczających starość. Osoby przez nas badane większość swego dorosłego życia spędziły w systemie, który ani nie motywował do tworzenia prywatnych oszczędności, ani nie stwarzał specjalnych szans, by one powstały. Skutkiem jest silna zależność bytu starszych osób od systemu emerytalnego, przede wszystkim od poziomu świadczeń. W takich uwarunkowaniach nietrudno zrozumieć ogromną presję emerytów starego systemu na zwiększanie wysokości emerytur, co wynika również z braku jasnego związku pomiędzy ich wysokością a wysokością wpłat składek do systemu emerytalnego. A w każdym razie, sami emeryci i osoby w wieku przedemerytalnym w większości tego związku nie znają i nie rozumieją.

Można żywić obawy, czy uczestnicy nowego systemu emerytalnego są dostatecznie przygotowani do tego, że średnio uzyskają niższą stopę zastąpienia dochodów z pracy przez świadczenie emerytalne i czy wiedzą, że emerytura jako ich jedyne źródło utrzymania stanie się źródłem niewystarczającym do zaspokojenia potrzeb w stopniu wyższym niż ma to miejsce w dotychczasowym systemie emerytalnym. Wprawdzie pracujący dziś mają większe oszczędności niż bierni zawodowo emeryci, jednak analiza składników majątku nie wskazuje, żeby zabezpieczenie nadchodzącej starości z prywatnych oszczędności było w tej grupie dużo wyższe. A brak zamiaru wydłużania aktywności zawodowej ponad wiek emerytalny wskazuje, że nie doceniają związku między latami pracy a wysokością późniejszych świadczeń emerytalnych, który będzie miał znacznie większą siłę niż w dotychczasowym systemie emerytalnym.

Jedyną grupą, która trochę częściej dysponuje oszczędnościami, są osoby, które nie przeszły na emeryturę posiadając uprawnienia do niej i nadal pracują. W tej grupie mieści się 43% mężczyzn i 31% kobiet, których gospodarstwa mają pewne oszczędności. Inna rzecz, czy jest ich na tyle dużo, żeby w momencie przejścia na emeryturę wystarczyły na uzupełnienie dochodów w stopniu rekompensującym ubytek dochodów z pracy. Należy przypuszczać, że tak nie jest, skoro osoby posiadające te oszczędności nadal pracują.

W świetle przytoczonych danych odejście na emeryturę chroni zatem być może regularność dochodów, lecz nie zabezpiecza przed ich spadkiem. Trudno ocenić, dlaczego więc tak wiele osób tak wcześnie dezaktywizuje się. Czyżby możliwości wykonywania pracy przez nich tak bardzo się skurczyły, że dochody z pracy stają się nie tylko niepewnymi, ale wręcz iluzorycznymi? Czy też spodziewały się spadku dochodów z pracy, czego konsekwencją mógł być też spadek świadczenia, jeśli zamierzali uwzględnić zarobki z ostatniego okresu do wyliczenia podstawy emerytury? Faktyczny spadek dochodów z pracy nie obejmował bowiem aż tak wielu osób (tab. 13), żeby to właśnie on był podstawą silnej tendencji dezaktywizacyjnej. To nie wyklucza, iż mógł być jedną z wielu jej przyczyn.

1.6. Czas poświęcany pracy zawodowej

Praca zawodowa wykonywana przez osoby w wieku przedemerytalnym ma na ogół wymiar co najmniej pełnego etatu, ponieważ tygodniowo pochłania 44 godz. Nieco krócej pracują osoby z prawem do emerytury, które jednakże jej nie pobierają – 38,5 godz. W obu przypadkach mediana wynosi 40 godz. Najkrócej, bo 32 godz. pracują emeryci. Krótszy wymiar czasu pracy w ich sytuacji jest całkowicie zrozumiały ze względu na ograniczenia dotyczące pobierania emerytury w przypadku otrzymywania dochodów z pracy przewyższających określony pułap średniej płacy¹¹. Ale pracują bynajmniej nie mało, czas ich pracy średnio sięga ponad 32 godz. tygodniowo tj. ok. 3/4 pełnego wymiaru czasu pracy (tab. 15).

Tabela 15. Przeciętny, tygodniowy czas pracy ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 2141)

Płeć	Miejsce pracy	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
		Rzeczywisty czas pracy				
Mężczyźni	Główne	32.38	33.23	38.48	44.34	40.08
	Dodatkowe	15.09	19.61	17.74	5.97	12.63
Kobiety	Główne	32.38	33.23	38.48	44.34	40.08
	Dodatkowe	14.07	14.20	5.15	8.61	10.17
Przeciętny czas pracy na 1 osobę pracującą						
Mężczyźni	Czas z dodatkowego miejsca przeciętnie	1.1	1.2	2.7	0.4	1.0
	Łączny czas na 1 prac.	33.5	34.4	41.2	44.8	41.1
Kobiety	Czas z dodatkowego miejsca przeciętnie	1.4	1.5	0.5	0.7	0.9
	Łączny czas na 1 prac.	33.8	34.7	39.0	45.0	40.9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Niewielka grupa osób, średnio ok. 8% (tab. 16) poza głównym, pracuje jeszcze w dodatkowym miejscu pracy. Gdyby ten czas rozłożyć równo pomiędzy wszystkich pracujących, to okazałoby się, że ci, którzy odraczają przejście na emeryturę, w gruncie rzeczy pracują w pełnym lub ponadpełnym wymiarze czasu pracy (tab. 15). Ta grupa osób szczególnie często podejmuje się bowiem dodatkowej pracy – 15% mężczyzn i 10% kobiet. Wydaje się, że to wysokie zaangażowanie w dodatkową pracę mogą powodować różne przyczyny:

¹¹ Całkowite zawieszenie emerytury następuje, jeśli zarobki przekraczają 130% średniego wynagrodzenia, częściowe po przekroczeniu 70%.

Tabela 16. Odsetek pracujących, ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego i płci, którzy wykonują pracę w głównym i w dodatkowym miejscu pracy (N = 2244)

Płeć	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
Mężczyźni	7.59	6.02	15.07	7.08	7.83
Kobiety	9.80	10.45	10.14	7.65	8.45

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

- szczególnie wysokie potrzeby dochodowe ich gospodarstw domowych,
- wysoki popyt na pracę tych osób ze względu na szczególne umiejętności, kompetencje zawodowe, istotne doświadczenie etc.
- konieczność zabezpieczenia przyszłości (starości) ze względu na oczekiwany niski wymiar emerytury,
- z tej samej przyczyny staranie o zwiększenie emerytury poprzez wydłużenie stażu pracy i podniesienie zarobków uwzględnianych w naliczaniu świadczenia.

Większej liczbie pracujących, którzy odraczają decyzję o przejściu na emeryturę, odpowiada czas pracy (podobnie, jak jego organizacja) niż uznawany jest za zbyt długi. To może oczywiście mieć związek ze zróżnicowaniem czasu pracy, ale akurat nie jest ono szczególnie duże w grupie osób niekorzystających z uprawnień do emerytury (dla pracy głównej mediana czasu pracy kobiet i mężczyzn wynosi 40 godz., a współczynnik zmienności 0,37 i pozostaje zbliżony do współczynnika zmienności czasu pracy osób będących jeszcze przed emeryturą 0,31). Emeryci zaś pracują w bardziej zróżnicowanym czasie (współczynnik zmienności 0,53).

O pewnej determinacji do utrzymania pracy zawodowej świadczy też to, że uprawnieni do emerytur nie tylko, iż najczęściej pracują w co najmniej 2 miejscach pracy ale i poświęcają stosunkowo najwięcej czasu na dojazdy do niej, dziennie ok. 40 min. mężczyźni i 37 min. kobiety. Pracującym emerytom każdego dnia dojazdy zabierają o ok. 12 min. mniej. To znajduje odbicie w fakcie, że ponad 4% mężczyzn i 3% kobiet odraczających decyzję o przejściu na emeryturę uważa długi dojazd do pracy za jej główną wadę.

1.7. Źródła satysfakcji i niezadowolenia z pracy zawodowej

Najbardziej frustrującą i najpowszechniejszą wadą pracy zawodowej dla osób w wieku okołoemerytalnym są niskie zarobki. Narzeka na nie ponad 30% pracujących mężczyzn i 24% niepracujących (dotyczy to zarobków uzyskiwanych w ostatniej wykonywanej pracy) oraz 39% kobiet zarówno tych, które pracują, jak

i tych, które pracy zaprzestały. Drugą z kolei wadą pracy zawodowej jest jej uciążliwość, męczący charakter, co odnosi się nieco bardziej do pracy mężczyzn niż kobiet. Nie tyle jednak płeć różnicuje opinie na temat uciążliwości pracy, ile znaczenie ma, czy respondenci pracują, czy też nie. O ile uciążliwość jako poważną wadę swojej pracy wskazało prawie 12% pracujących mężczyzn, to aż 26% niepracujących. Kobiety rzadziej uznawały, że wadą ich pracy był jej męczący charakter: wskazywało na to 10% pracujących kobiet i 16% niepracujących. Inne wady były wskazywane przez mniej niż 5% pracujących osób. Ale wśród niepracujących mężczyzn jeszcze blisko 9% wskazywało na szkodliwe dla zdrowia, a nawet niebezpieczne warunki wykonywania pracy oraz 6% na zbyt duży wymiar czasu pracy. Znaczna część pracujących oceniała, że ich praca nie ma zasadniczych wad – wśród mężczyzn sądziło tak aż 35%, a wśród kobiet 31%. Mniej tak pochlebnych wypowiedzi zdarza się wśród osób, które już zaprzestały pracy – po ok. 24% u osób obu płci (tab. 17).

Można sądzić, iż zła ocena pracy sprzyja zaprzestaniu jej wykonywania. Lecz trudno uznać, że to wymienione wady szczególnie skłaniają do przejścia na emeryturę i zaniechania pracy. Emeryci, którzy nie pracują, stosunkowo rzadko narzekają na swoje zarobki z przeszłości osiągnięte w ostatnio wykonywanej pracy. Robili to znacznie rzadziej niż aktualnie pracujący, nieposiadający praw emerytalnych i jeszcze rzadziej niż ci, którzy pomimo możliwości przejścia na emeryturę nie przeszli na nią i nadal pracują. Prawie 30% emerytów uznawało wręcz, że podstawową zaletą ich pracy były wysokie zarobki, co nie przeszkodziło im dezaktywizować się (tab. 18). Zatem zadawalające zarobki równie dobrze mogą być podstawą kontynuacji pracy, jak i otrzymania satysfakcjonującej emerytury. Tym bardziej, że niskie zarobki są jednym z zasadniczych powodów rezygnacji z odraczania decyzji o dezaktywizacji emerytalnej, co wykazuje wyraźnie analiza regresji (załącznik 11c na CD).

Na niekorzyść w stosunku do pracujących bierni zawodowo emeryci oceniali przede wszystkim dwie cechy: ciężki, męczący charakter pracy i szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne warunki jej wykonywania. Przyczyną większego niezadowolenia z pracy obecnie już niepracujących emerytów – mężczyzn, w porównaniu do wszystkich pozostałych grup pracujących osób, jest również rozkład czasu pracy: praca zmianowa, nocna itp. Natomiast pozytywnych ocen dostarczały głównie zarobki i stabilność zatrudnienia, jego stały charakter. Wydaje się, że emeryci opuścili dość stabilne miejsca pracy nie tylko w tym sensie, że nie mogli z dnia na dzień utracić pracy i że w związku z tym czuli się bezpiecznie, ale również dlatego, że otrzymywali stałe dochody z pracy – 80% emerytów, którzy w momencie badania już nie pracowali, w ten właśnie sposób określiło swoje zarobki z ostatniego miejsca pracy. Emerytura zapewnia im nadal stabilizację – możliwe, że to wartość szczególnie ceniona w tej grupie osób.

Przejście na emeryturę i jednocześnie wykonywanie pracy radykalnie poprawia ocenę pracy; zwłaszcza pracujący emeryci widzą mniej wad pracy, choć niekoniecznie dostrzegają jakieś wyraźne jej zalety. Ale być może dzieje się tak za sprawą wykonywania podczas emerytury innej niż poprzednio pracy bez wielu dokuczliwych wad występujących wcześniej. Pozostaje nieusatysfakcjonowanie poziomem zarobków.

Tabela 17. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową wadę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137)

Podstawowe wady pracy zawodowej	Mężczyźni						Kobiety					
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista
	Pracujący (N = 2244), praca aktualnie wykonywana						Pracujący (N = 2244), praca aktualnie wykonywana					
Za niskie zarobki	25.93	35.16	35.21	29.91	30.04	27.74	40.96	35.33	42.31	38.54		
Za ciężką, męczącą pracę	5.29	6.59	11.27	15.50	11.74	7.53	2.41	12.00	10.77	9.76		
Zbyt wiele godzin pracy	3.17	2.20	5.63	5.90	4.82	2.05	2.41	4.00	3.52	3.21		
Wymiar czasu pracy krótki, a respondent chciał pracować w większym wymiarze	1.59	0.00	1.41	0.66	0.87	1.71	0.00	0.67	0.66	0.84		
Za długi/daleki/kosztowny jest dojazd	0.00	1.10	4.23	2.62	1.98	1.37	6.02	3.33	1.43	1.88		
Nieodpowiednie godziny pracy (zmiany, praca w weekendy itp.)	2.12	4.40	0.00	1.75	1.98	1.03	0.00	0.00	0.88	0.77		
Szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne warunki pracy	1.06	0.00	5.63	1.75	1.73	1.03	1.20	2.67	0.66	0.98		
Brak ubezpieczenia emerytalnego, a to ważne dla respondenta	0.00	2.20	1.41	0.66	0.74	0.68	2.41	0.00	0.44	0.56		
Brak perspektyw awansu lub wzrostu zarobków (dochodów)	4.76	2.20	2.82	3.71	3.71	3.42	3.61	5.33	3.85	3.90		
Niestabilność pracy, a potrzeba pracy z jasnymi perspektywami utrzymania zatrudnienia	0.53	0.00	1.41	0.87	0.74	0.68	1.20	0.67	0.33	0.49		
Niewykorzystywanie kwalifikacji, respondent umie o wiele więcej	1.06	0.00	1.41	1.09	0.99	2.05	0.00	2.00	1.43	1.53		
Potrzeba innych kwalifikacji, trudność w sprostaniu wymaganiom kwalifikacyjnym	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.67	0.22	0.21		

Tabela 17. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową wadę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137) cd.

Podstawowe wady pracy zawodowej	Mężczyźni						Kobiety					
	Pracujący (N = 2244), praca aktualnie wykonywana											
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem		
Wady obecnej pracy												
Zbyt duża odpowiedzialność, sam muszę podejmować zbyt wiele samodzielnych decyzji	2.12	0.00	0.00	2.84	2.10	3.08	1.20	1.33	3.30	2.93		
Całkowite pozbawienie samodzielności	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.67	0.00	0.07		
Nudna praca	2.12	1.10	0.00	0.87	1.11	0.68	0.00	0.67	1.10	0.91		
Praca źle odbierana /oceniana	0.53	1.10	0.00	0.44	0.49	0.34	0.00	0.67	0.33	0.35		
Złe oceny pracy niezależnie od wyników/ zła atmosfera w miejscu pracy/ szef/szefowa krzyżują	0.00	1.10	1.41	0.44	0.49	0.00	0.00	0.67	0.33	0.28		
Inne wady pracy	2.12	0.00	4.23	1.31	1.61	1.03	2.41	2.00	1.54	1.53		
Żadna z powyższych wad nie występuje	47.62	42.86	23.94	29.69	34.86	45.55	36.14	27.33	26.92	31.29		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
Podstawowa wada ostatniej pracy	Niepracujący (N = 2893), praca ostatnio wykonywana											
Za niskie zarobki	22.14	25.52	23.08	36.13	24.45	38.04	39.30	29.73	42.86	38.58		
Za ciężką, męczącą pracę	26.47	28.97	20.51	20.17	25.82	16.00	16.92	22.97	13.95	16.05		
Zbyt wiele godzin pracy	6.50	5.52	17.95	5.88	6.74	3.27	3.98	6.76	4.08	3.60		
Za długi/daleki/kosztowny jest dojazd	1.55	2.07	0.00	1.68	1.58	1.16	3.48	1.35	1.36	1.44		
Nieodpowiednie godziny pracy (zmiany, praca w weekendy itp.)	2.48	2.07	0.00	2.52	2.32	1.16	0.00	1.35	2.72	1.29		
Szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne warunki pracy	8.20	11.72	7.69	7.56	8.64	3.49	4.48	5.41	3.06	3.60		

Tabela 17. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową wadę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137) cd.

Podstawowe wady pracy zawodowej	Mężczyźni						Kobiety					
	Emeryt	Rencista	Pracujący (N = 2244), praca aktualnie wykonywana				Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
Brak perspektyw awansu lub wzrostu zarobków (dochodów)	2.01	0.69	2.56	1.68	1.79	2.47	1.99	2.70	4.08	2.67		
Niestabilność pracy, a potrzeba pracy z jasnymi perspektywami utrzymania zatrudnienia	0.31	0.00	0.00	0.00	0.21	0.29	0.50	0.00	0.34	0.31		
Niewykorzystywanie kwalifikacji, respondent umie o wiele więcej	0.31	0.00	2.56	0.00	0.32	0.58	0.50	1.35	1.02	0.67		
Potrzeba innych kwalifikacji, trudność w sprostaniu wymaganiom kwalifikacyjnym	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.51	0.00	1.35	0.68	0.51		
Zbyt duża odpowiedzialność, sam muszę podejmować zbyt wiele samodzielnych decyzji	3.10	2.07	5.13	1.68	2.85	3.64	4.48	1.35	2.38	3.45		
Całkowite pozbawienie samodzielności	0.00	0.69	0.00	1.68	0.32	0.07	0.50	0.00	0.00	0.10		
Nudna praca	0.31	0.69	0.00	0.00	0.32	1.02	0.00	0.00	0.00	0.72		
Praca źle odbierana /oceniana	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15	0.50	1.35	0.34	0.26		
Złe oceny pracy niezależnie od wyników/ zła atmosfera w miejscu pracy/ szef/szefowa krzyczy	0.31	0.00	2.56	0.00	0.32	0.87	0.00	0.00	0.00	0.62		
Inne wady pracy	1.08	0.00	0.00	0.00	0.74	1.09	1.49	4.05	1.36	1.29		
Żadna z powyższych wad nie występuje	25.23	20.00	17.95	21.01	23.60	26.18	21.89	20.27	21.77	24.85		
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tabela 18. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową zaletę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137)

Podstawowe zalety pracy	Mężczyźni						Kobiety				
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	
Pracujący (N = 2244)											
Pracujący (N = 2244)											
Dobre zarobki	5.29	6.59	18.31	20.09	14.96	8.90	1.20	12.00	11.10	10.17	
Łatwa i lekka praca	14.29	21.98	15.49	6.99	11.12	11.99	8.43	7.33	10.33	10.24	
Odpowiadający wymiar czasu	13.76	12.09	8.45	9.39	10.63	12.67	19.28	14.00	13.19	13.52	
Wygodne godziny pracy	8.99	7.69	7.04	5.46	6.67	9.59	13.25	6.00	7.03	7.80	
Krótki dojazd (dojście) do pracy	4.23	7.69	5.63	6.77	6.18	4.45	7.23	6.67	8.57	7.46	
Długie urlopy lub/i długie przerwy w pracy	0.53	1.10	2.82	0.66	0.87	0.68	0.00	2.67	1.32	1.25	
Ubezpieczenie emerytalne, gdyż o pracę z takim ubezpieczeniem nie jest łatwo	2.65	4.40	11.27	10.70	8.16	2.74	2.41	10.67	10.33	8.36	
Stabilność pracy, a dzięki niej pewność jutra (brak zagrożenia zwolnieniem z pracy z dnia na dzień)	5.82	2.20	7.04	7.64	6.55	4.79	2.41	7.33	6.70	6.13	
Perspektywa awansu i/lub wzrostu zarobków	0.53	0.00	0.00	0.44	0.37	0.34	0.00	0.00	0.11	0.14	
Wykorzystywanie kwalifikacji, zdolności	3.70	2.20	5.63	4.59	4.20	6.16	0.00	5.33	3.63	4.11	
Samodzielność w pracy, możliwość wykazania się inicjatywą	2.12	0.00	1.41	2.18	1.85	4.11	3.61	3.33	2.97	3.28	
Interesująca, nie nudna praca	3.70	1.10	1.41	1.97	2.22	2.74	1.20	2.67	1.21	1.67	

Tabela 18. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową zaletę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137) cd.

Podstawowe zalety pracy	Emeryt	Rencista	Bez emerytury z prawem lub renty, do emerytury	Bez emerytury lub renty, do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury z prawem lub renty, do emerytury	Bez emerytury lub renty, do emerytury	Razem	Kobiety		Razem
	Pracujący												
	Pracujący (N = 2244)												
Zalety obecnej pracy	1.06	0.00	2.82	0.87	0.99	2.40	0.00	1.33	1.65	1.67			
Pożyteczna (społecznie) praca	4.23	1.10	1.41	0.87	1.73	1.03	0.00	2.00	1.43	1.32			
Docenianie w pracy, zapewnienie uznania, szacunku otoczenia	3.17	2.20	1.41	1.97	2.22	1.71	1.20	2.67	4.62	3.62			
Dobra atmosfera w pracy, miłe stosunki, szef/szefowa są „w porządku”	0.53	1.10	0.00	0.22	0.37	1.37	0.00	0.67	0.11	0.42			
Inne zalety	25.40	28.57	9.86	19.21	20.89	24.32	39.76	15.33	15.71	18.82			
Żadne z powyższych zalet	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00			
Razem													
Podstawowa zaleta ostatniej pracy	Niepracujący (N=2893)												
Dobre zarobki	29.26	16.55	20.51	21.01	25.92	13.96	6.47	14.86	8.16	12.35			
Łatwa i lekka praca	2.79	4.83	5.13	10.92	4.21	7.49	12.94	8.11	11.56	8.69			
Odpowiadający wymiar czasu	8.67	7.59	7.69	10.92	8.75	11.27	13.93	8.11	11.56	11.47			
Wygodne godziny pracy	4.18	2.76	10.26	1.68	3.90	8.15	4.48	6.76	5.10	7.25			
Krótki dojazd (dojście) do pracy	6.04	7.59	7.69	10.92	6.95	8.36	9.95	16.22	9.86	9.05			
Długie urlopy lub/i długie przerwy w pracy	1.39	1.38	0.00	0.84	1.26	1.09	0.50	0.00	1.02	0.98			
Stabilność pracy, a dzięki niej pewność jutra (brak zagrożenia zwolnieniem z pracy z dnia na dzień)	14.55	12.41	15.38	13.45	14.12	13.96	10.45	9.46	8.84	12.65			

Tabela 18. Odsetek ubezpieczonych w ZUS, wskazujących daną cechę jako podstawową zaletę swojej pracy (możliwość 3 wskazań przez respondenta) według statusu emerytalno-rentowego i płci (N = 5137) cd.

Podstawowe zalety pracy	Mężczyźni						Kobiety						Razem
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury z prawem lub renty, do emerytury	Bez emerytury lub prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury z prawem lub renty, do emerytury	Bez emerytury lub prawa do emerytury	Razem	Bez emerytury lub prawa do emerytury		
Pracujący (N = 2244)													
Zalety obecnej pracy	0.15	0.69	0.00	0.84	0.32	0.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.21	
Perspektywa awansu i/lub wzrostu zarobków	4.64	4.83	2.56	3.36	4.43	4.22	2.49	3.74	3.06	3.96			
Wykorzystywanie kwalifikacji, zdolności	2.94	2.07	7.69	2.52	2.95	2.40	2.99	1.35	3.06	2.52			
Samodzielność w pracy, możliwość wykazania się inicjatywą	2.79	4.14	2.56	1.68	2.85	2.84	3.98	0.00	3.06	2.88			
Interesująca, nie nudna praca	1.08	1.38	0.00	0.84	1.05	1.60	1.00	5.41	3.06	1.90			
Pożyteczna (społecznie) praca	1.39	0.00	0.00	0.84	1.05	1.67	2.49	1.35	1.36	1.70			
Docenianie w pracy, zapewnienie uznania, szacunku otoczenia	3.25	3.45	12.82	5.04	3.90	4.65	3.98	4.05	5.44	4.68			
Dobra atmosfera w pracy, mile stosunki, szef/szefowa są „w porządku”	0.77	0.00	2.56	0.00	0.63	0.29	0.00	1.35	1.02	0.41			
Inne zalety	16.10	30.34	5.13	15.13	17.70	17.75	24.38	18.92	23.13	19.29			
Żadne z powyższych zalet	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00			
Razem													

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Najgorzej oceniają swoje zarobki ci, którzy kontynuują pracę rezygnując z uprawnień emerytalnych, a przecież zarabiają stosunkowo dobrze w porównaniu z młodszymi osobami bez uprawnień emerytalnych, a tym bardziej w porównaniu z pracującymi emerytami. Zaskakująco często wskazują oni też na inne wady pracy: jej uciążliwość, duży wymiar czasu pracy, długi dojazd do pracy, a także szkodliwe czy niebezpieczne warunki pracy. A mimo to pracują i nie przechodzą na emeryturę. Możliwe, że obawiają się znacznego pogorszenia poziomu życia, bo zarobki, choć za niskie dla nich, jednak nie dają się zastąpić przez świadczenie emerytalne i ewentualnie jeszcze dodatkowo wykonywaną pracę. Godzą się nawet – w imię korzyści materialnych z pracy – na szkodliwe dla zdrowia warunki wykonywania pracy. Oczywiście dotyczy to tylko części z nich.

Z drugiej strony bowiem podstawowymi zaletami dla pracujących osób, które mogłyby już przejść na emeryturę, ale tego nie robią, są: dobre zarobki (wskazuje na nie 15% mężczyzn i 12% kobiet), lekki, łatwy charakter pracy (częściej zdarza się wśród mężczyzn – 16%, podczas kiedy wśród kobiet tylko 7% tak oceniało własne zajęcia zarobkowe), odpowiadający wymiar czasu pracy (to głównie wśród kobiet – 14%, mężczyźni wskazywali w 8%) (tab. 16). Wyraźnie chwalą sobie osoby obu płci fakt, że kontynuacja pracy ma miejsce przy ubezpieczeniu emerytalnym (11% mężczyzn i kobiet), co sugeruje, że wydłużając swoją aktywność zawodową chcą wpłynąć na wymiar przyszłych świadczeń (jest to możliwe ze względu na więcej lat pracy i fakt, że być może teraz uzyskują wyższe zarobki w porównaniu do wcześniejszego okresu pracy). Można postawić hipotezę, że czynnik materialny – nie tylko w postaci bieżącego dochodu, ale i zwiększenia przyszłego dochodu z emerytury, ma dość duże znaczenie dla kontynuacji zatrudnienia pomimo nabycia uprawnień emerytalnych.

Grupa przedłużająca aktywność zawodową poza granice wieku emerytalnego jest silnie spolaryzowana – część nie przeszła na emeryturę i pracuje, bo pozytywnie ocenia swoje warunki pracy, część jednak czuje się zmuszona do pracy wbrew jej negatywnej ocenie. Mogą na nią oddziaływać zwiększone potrzeby czy aspiracje konsumpcyjne gospodarstw domowych, bądź krótki dotychczasowy staż pracy, ewentualnie dość niskie zarobki z przeszłości, co powoduje starania o uzyskanie wyższej emerytury poprzez dłużej trwającą pracę. Ta grupa, kontynuująca zatrudnienie w celu zwiększenia przyszłej emerytury, jest jednak dość mało liczna.

Generalnie, pracujący są w większości przekonani o tym, że trudno lub bardzo trudno byłoby znaleźć pracę porównywalną z obecnie wykonywaną (51% mężczyzn i 59% kobiet). Nie dziwi więc, że dość często traktują ją jako swego rodzaju dobro. Nie wiemy niestety, ilu emerytów niepracujących chciałoby pracować ale nie znalazło odpowiedniej pracy, bądź było gotowych pracować bez przechodzenia na emeryturę, lecz to okazywało się niemożliwe z powodów leżących po stronie pracodawcy. Niemniej przekonanie o trudnościach w znalezieniu właściwej dla siebie pracy przyczynia się do obniżenia mobilności, chociaż około 1/4–1/3 osób byłaby zainteresowana zmianą pracy, jeśli oferowałaby ona większe korzyści, zwłaszcza wyższe dochody.

1.8. Obciążenia w gospodarstwie domowym

W skład gospodarstw domowych osób pobierających emerytury w porównaniu do osób, które są jeszcze przed tym etapem (nie mają uprawnień emerytalnych) rzadziej wchodzi ktoś inny niż partner. Znaczący to, że emeryci są na ogół samotni – głównie kobiety – albo pozostają w związku partnerskim, co zdarza się nieco częściej mężczyznom, ale i wśród kobiet-emerytek też jest częste (tab. 19). Zobowiązania alimentacyjne i opiekuńcze wewnątrz gospodarstwa domowego są więc w nich mniejsze aniżeli w gospodarstwach domowych osób w wieku przedemerytalnym. To oczywiście wiąże się z dorastaniem dzieci i zakładaniem przez nie własnych gospodarstw domowych w miarę, jak rodzice są starsi. Trudno byłoby wiązać z tą tendencją przypuszczenie, że większą skłonność do pobierania emerytury mają osoby, których dzieci opuściły rodzinny dom, choć niewykluczone, że istnieje pewien kulturowy schemat postępowania zezwalający na dezaktywizację emerytalną, kiedy ustają zobowiązania wobec osób trzecich. W takim razie poprzestanie na niższych dochodach, które zapewnia emerytura w porównaniu z zarobkami, byłoby łatwiej akceptowalne i wręcz ułatwione, nie tylko ekonomicznie, ale społecznie, kiedy dzieci dorastają i wyprowadzają się z domu. W takim razie stopa zatrudnienia osób samotnych lub pozostających w gospodarstwie domowym z partnerem albo partnerką ale już bez kogokolwiek innego powinna być niższa. Tak rzeczywiście się dzieje – uprawnieni do emerytury częściej dezaktywizują się zawodowo, jeśli w ich gospodarstwie nie ma nikogo poza partnerem lub partnerką – różnica stóp aktywności sięga dla kobiet ok. 7 pkt. proc. a dla mężczyzn 7–11,5 pkt. proc. w zależności od tego, czy mają partnerkę czy nie (tab. 20).

Uzyskanie uprawnień do emerytury gwałtownie obniża aktywność zawodową – stopa zatrudnienia spada o 39–56 pkt. proc. zależnie od tego, z jakiego gospodarstwa domowego pochodzi dana osoba. Uzyskanie uprawnień emerytalnych przez kobiety powoduje silniejszą dezaktywizację – odpowiednio o 55 pkt. proc. – jeśli są samotne, o 46 pkt. proc., kiedy nie mają partnera, ale w ich gospodarstwach są inne osoby, o 56 pkt. proc., kiedy tworzą gospodarstwo z partnerem, a gdy są nim jeszcze dodatkowe osoby o 48,5 pkt. proc. Dla mężczyzn odpowiednio spadek stopy zatrudnienia wynosi: 48,5 pkt. proc., 39 pkt. proc., 55 pkt. proc. i 49 pkt. proc. (tab. 20). Zatem, jeśli są dodatkowe osoby w gospodarstwie domowym – nie licząc partnerów / partnerek – to uprawnienia emerytalne nie powodują równie silnej dezaktywizacji zawodowej niż wtedy, kiedy takich osób nie ma, co nie zmienia faktu, że i tak skala dezaktywizacji pozostaje bardzo wysoka.

Uzyskanie uprawnień emerytalnych w jeszcze większym stopniu niż z dezaktywizacją zawodową wiąże się z przechodzeniem na emeryturę. Niekorzystających z uprawnień emerytalnych jest tylko 9–15% zależnie od typu gospodarstwa domowego. Niedezaktywizowanych, a uprawnionych do emerytury jest zaś 20–34% (tab. 20 i 21). Ale podobnie jak w wypadku niedezaktywizowania się, tak i w wypadku nieprzechodzenia na emeryturę posiadanie w gospodarstwie dodatkowych osób (nie partnerów/partnerek) zmniejsza intensywność korzystania z uprawnień emerytalnych.

Tabela 19. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego, zawodowego, płci oraz charakterystyki ich gospodarstw domowych (N = 5209)

	Mężczyźni						Kobiety					
	Pracujący											
	Pracujący (N = 2244)											
	Emeryt	Rencista	Bez emerytury, lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury, lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury, lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury, lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	do emerytury bez prawa do emerytury	Razem
Gospodarstwo jednoosobowe	14.81	18.68	19.72	14.85	15.70	25.34	13.25	20.67	13.85		16.86	
Respondent bez partnera, z innymi osobami	7.41	8.79	7.04	5.24	6.30	19.52	25.30	19.33	18.46		19.16	
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	49.74	31.87	40.85	39.52	41.16	26.37	28.92	31.33	26.37		27.04	
Respondent i partner oraz inne osoby	28.04	40.66	32.39	40.39	36.84	28.77	32.53	28.67	41.32		36.93	
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	
Niepracujący (N = 2893)												
Gospodarstwo jednoosobowe	24.30	26.90	23.08	26.05	24.87	27.93	20.90	18.92	13.95		24.74	
Respondent bez partnera, z innymi osobami	5.88	7.59	7.69	8.40	6.53	15.64	25.37	21.62	20.75		17.64	
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	48.45	34.48	41.03	32.77	44.05	33.67	24.88	33.78	25.51		31.53	
Respondent i partner oraz inne osoby	21.36	31.03	28.21	32.77	24.55	22.76	28.86	25.68	39.80		26.08	
Razem	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okoloemerytalnym.

Tabela 20. Stopa zatrudnienia ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego, płci oraz wielkości i składu ich gospodarstwa domowego (N = 5209)

Wielkość i struktura gospodarstwa domowego	Uprawnieni do emerytury		Uprawnieni do renty		Nieuprawnieni do emerytury ani renty	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gospodarstwo jednoosobowe	20.19	20.87	30.36	20.75	68.69	75.45
Respondent bez partnera, z innymi osobami	31.67	27.13	42.11	29.17	70.59	73.36
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	27.21	20.26	36.71	32.43	82.27	76.19
Respondent i partner oraz inne osoby	33.78	27.67	45.12	31.76	82.59	76.27

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Samotne kobiety częściej od mężczyzn korzystają z uprawnień emerytalnych. Podobnie częściej korzystają z nich, jeśli tworzą gospodarstwo domowe z partnerem i są w tym gospodarstwie jeszcze inne osoby. W pozostałych przypadkach częściej rezygnują z pobierania emerytury, ale generalnie różnice pod tym względem między osobami różnej płci nie są wysokie.

Tabela 21. Odsetek pobierających emeryturę i niepobierających emerytur wśród uprawnionych, ubezpieczonych w ZUS według płci oraz wielkości i składu ich gospodarstwa domowego (N = 5209)

Wielkość i struktura gospodarstwa domowego	Korzystający		Niekorzystający	
	Z posiadanych uprawnień			
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gospodarstwo jednoosobowe	88.94	91.05	11.06	8.95
Respondent bez partnera, z innymi osobami	86.67	85.80	13.33	14.20
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	90.04	88.24	9.96	11.76
Respondent i partner oraz inne osoby	84.89	86.49	15.11	13.51

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Kiedy w gospodarstwie domowym są osoby wymagające opieki, możemy spodziewać się dwóch sprzecznych tendencji – z jednej strony potrzeba sprawowania opieki zwiększa obowiązki domowe i może skutkować zmniejszeniem podaży pracy, z drugiej strony rodzi dodatkowe wydatki, a one skłaniają do zwiększania podaży pracy. Do pewnego stopnia obie tendencje mogą się znosić, tym bardziej, że w badaniu mamy do czynienia z osobami w wieku okołoemerytalnym, a więc bez własnych dzieci w wieku do 3 lat, kiedy potrzeby opiekuńcze są najwyższe.

W tej grupie wieku można jednak spodziewać się konieczności opieki nad jeszcze starszymi osobami – zwykle rodzicami. Gospodarstwo domowe może też sprawować całkowitą lub częściową opiekę nad dziećmi z innych gospodarstw należących do rodziny – najczęściej wnukami.

Gdyby funkcje opiekuńcze dominowały nad potrzebami alimentacyjnymi wobec osób potrzebujących opieki, to należy oczekiwać zmniejszonej aktywności zawodowej w gospodarstwach, gdzie takie osoby pojawiają się szczególnie często. Tymczasem w grupie mężczyzn widać tendencję odwrotną – więcej gospodarstw osób aktywnych zawodowo aniżeli gospodarstw emerytów niepracujących musi sprawować opiekę nad dziećmi i nad dorosłymi, którzy takiej opieki wymagają.

Funkcje opiekuńcze kobiet są bardziej intensywne, zwłaszcza ze względu na zamieszkiwanie z najstarszymi osobami, którym jest potrzebna opieka. Takie starsze osoby występują w większości gospodarstw osób jeszcze nieuprawnionych do emerytury, z konieczności więc pracujących (60,9% gospodarstw domowych kobiet i 47,4% gospodarstw domowych mężczyzn). Ale też występują w gospodarstwach osób posiadających uprawnienia emerytalne i niekorzystających z nich, a zarazem pracujących (w 42,1% gospodarstw kobiet i w 31,8% gospodarstw mężczyzn), jak i w gospodarstwach emerytów, zarówno tych, którzy pracują, jak i tych, którzy nie pracują. W tej grupie występuje istotna różnica: kobiety-emerytki ponad dwukrotnie częściej tworzą gospodarstwo z takimi osobami (tab. 22). Nie widać jednak, żeby przebywanie w gospodarstwach domowych osób wymagających opieki zmniejszało aktywność zawodową osób w wieku okołoemerytalnym lub żeby wpływało na intensyfikację przechodzenia na emeryturę.

Respondenci bierni pobierający emeryturę częściej natomiast opiekują się dziećmi spoza własnego gospodarstwa. W odniesieniu do nich nie występuje potrzeba alimentacyjna, a jedynie opiekuńcza (tab. 22). Wyraźnie możliwość pomocy w sprawowaniu opieki pojawia się w gospodarstwach niepracujących emerytów, w których 11,7% zajmuje się dziećmi „z zewnątrz”, jak i emerytek występujących w tej samej roli (15,4%). Ale pracujący emeryci w niewiele mniejszym stopniu zajmują się taką opieką (9,2%), zaś emerytki nawet w większym od swoich niepracujących koleżanek (18,5%). Jest to możliwe zapewne dzięki krótszemu wymiarowi czasu pracy w tej grupie. Pracujący w pełnym, a nawet ponadpełnym wymiarze, również opiekują się dziećmi spoza własnego gospodarstwa, choć rzadziej. To może być zatem powód, dla którego w szerszej rodzinie podejmowane są decyzje, żeby starsze pokolenie dezaktywizowało się. Z drugiej strony wywiady wykazywały, że chęć przechodzenia na emeryturę w celu pomocy dzieciom w ich funkcjach opiekuńczych jest stosunkowo mała. Opieki nie wyklucza się, ale częściej jako doraźnej pomocy aniżeli jako stałego obowiązku.

Tabela 22. Odsetek ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalnego i zawodowego oraz płci, posiadających w swoim gospodarstwie domowym osoby wymagające opieki lub nad którymi respondent sprawował opiekę (N = 5209)

Osoby wymagające opieki w gospodarstwach domowych / Osoby, nad którymi respondent sprawuje opiekę spoza gospodarstwa	Emeryci		Uprawnieni do emerytury, nie pobierający jej, pracujący	Nieuprawnieni do emerytury, pracujący, niepracujący
	Niepracujący	Pracujący		
	Mężczyźni			
Dzieci do 14 lat	7.7	7.4	7.0	8.5
Dorośli w wieku 15–64 lata	14.0	20.4	19.0	10.3
Dorośli w wieku 65 lat i więcej	14.7	14.7	31.8	47.4
Dzieci do 14 lat spoza gospodarstwa	11.7	9.2	6.3	3.1
	Kobiety			
Dzieci do 14 lat	9.0	11.3	5.3	13.3
Dorośli w wieku 15–64 lata	17.7	19.3	16.2	17.8
Dorośli w wieku 65 lat i więcej	31.8	31.8	42.1	60.9
Dzieci do 14 lat spoza gospodarstwa	15.4	18.5	10.1	7.1

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołiemerytalnym.

Własne dzieci znajdują się w 7–8% gospodarstw domowych osób w wieku okołiemerytalnym, nieco częściej w gospodarstwach, gdzie kobiety i mężczyźni są jeszcze przed emeryturą. Ale wśród uprawnionych do emerytury trudno dopatrzeć się wyraźnej przewagi potrzeb opiekuńczych nad alimentacyjnymi – nie widać, by posiadanie dzieci w tym wieku (okołiemerytalnym) popychało w kierunku przechodzenia na emeryturę lub zaprzestawania pracy zarobkowej.

1.9. Słabe zdrowie – czy jest przyczyną dezaktywizacji emerytalnej?

Jak można się spodziewać, dobre zdrowie współwystępuje z większą aktywnością zawodową, zle z jej obniżonym poziomem. Decydujący się pracować i nie pobierać emerytury pomimo posiadania uprawnień do niej, zwykle oceniają swój stan zdrowia jako zbliżony do osób pracujących, które jeszcze nie nabyły emerytalnych uprawnień (tab. 21). Pobierający emeryturę, nawet jeśli pracują, wyraźnie są w gorszej kondycji – na zły lub bardzo zły stan zdrowia wskazuje 10% pracujących mężczyzn-emerytów, podczas kiedy wśród nieuprawnionych do emerytury jest ich ok. 4%, a wśród odraczających przejście na emeryturę i pracujących 8,5%. Dla kobiet analogiczne odsetki wynoszą odpowiednio prawie 11%, 3% i 4%.

Tabela 23. Struktura ubezpieczonych w ZUS według statusu emerytalno-rentowego i zawodowego, płci oraz deklarowanego stanu zdrowia (N = 5199)

Stan zdrowia	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem	Emeryt	Rencista	Bez emerytury lub renty, z prawem do emerytury	Bez emerytury lub renty, bez prawa do emerytury	Razem
	Mężczyźni					Kobiety				
	Pracujący									
	Niepracujący									
Dobre lub bardzo dobre	48.1	17.6	70.4	65.9	56.7	46.7	19.5	68.7	70.5	62.5
Takie sobie	41.8	53.8	21.1	30.1	34.7	42.6	51.2	27.3	26.4	31.2
Złe lub bardzo złe	10.1	28.6	8.5	3.9	8.5	10.7	29.3	4.0	3.1	6.2
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Niepracujący									
Dobre lub bardzo dobre	34.9	7.6	43.6	42.9	32.1	38.2	10.5	31.1	38.1	35.1
Takie sobie	50.5	33.8	41.0	38.7	46.0	50.5	45.0	41.9	45.2	48.8
Złe lub bardzo złe	14.6	58.6	15.4	18.5	21.9	11.2	44.5	27.0	16.7	16.1
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Zarazem pracujący emeryci są zdrowsi od emerytów, którzy nie są aktywni zawodowo – ok. 48% tych pierwszych ocenia swój stan zdrowia jako dobry lub bardzo dobry, a wśród niepracujących – 35%.

Można wnioskować, że przechodzeniu na emeryturę i zaprzestaniu aktywności zawodowej sprzyja relatywnie gorszy stan zdrowia. Na kontynuację pracy zarobkowej decydują się raczej ci emeryci, którzy lepiej się czują, na kontynuację pracy i odroczenie przejścia na emeryturę ci uprawnieni do niej, którzy czują się najlepiej spośród uprawnionych do emerytury. Ich stan zdrowia nie różni się właściwie od stanu zdrowia pracujących, znajdujących się jeszcze przed emeryturą.

1.10. Podsumowanie

Zasadnicze znaczenie dla dezaktywizacji emerytalnej ma sam fakt nabycia uprawnień emerytalnych, bowiem bardzo mało osób rezygnuje z przejścia na emeryturę, jeśli ma takie uprawnienia. Tym samym wiek emerytalny i wymagany staż pracy określają termin dezaktywizacji emerytalnej dla przytłaczającej większości osób ubezpieczonych w ZUS (ok. 90%).

Nie przechodzą na emeryturę, pomimo że mają uprawnienia do niej, głównie osoby relatywnie dobrze zarabiające, stosunkowo często z grona pracujących na własny rachunek, częściej takie, których dochody wykazywały tendencję wzrostową. Jednak w tej grupie mieszczą się również pracownicy najemni o stabilnych i wysokich wynagrodzeniach, jak i osoby nieusatysfakcjonowane poziomem własnych zarobków ale ceniące sobie możliwość pracy ze względu na związane z nim ubezpieczenie emerytalne. Zapewne te osoby, które podkreślają ważność pracy jako podstawy ubezpieczenia emerytalnego, mają interes w zwiększeniu emerytury, a nie tylko bieżącego dochodu z pracy.

W grupie osób odkładających moment przejścia na emeryturę są też ci, którzy pracują w warunkach uznawanych przez siebie samych za szkodliwe dla zdrowia, wykonujący pracę uciążliwą, męczącą, poświęcający dużo czasu na dojazd do pracy – widać motywacja do podniesienia bieżących dochodów z pracy lub przyszłych dochodów emerytalnych jest bardzo silna. To wskazuje, że w grupach o takich cechach zmiana systemu emerytalnego, powodująca zwiększenie zależności między latami pracy i wysokością zarobków a wysokością emerytury, jeszcze nasili skłonność do pozostawiania na rynku pracy po przekroczeniu wieku uprawniającego do wypłaty świadczeń.

Ponieważ dla wysoko zarabiających stopa zastąpienia dochodów z pracy przez emeryturę jest niska, toteż pozostaje w pełni zrozumiałe, że większą skłonność do dezaktywizacji mogą mieć osoby o niskich zarobkach i nikłych perspektywach ich wzrostu. Ze względu na powiązanie wysokości zarobków z poziomem wykształcenia, częściej dezaktywizują się osoby z najniższym, podstawowym wykształceniem, najrzadziej zaś z wykształceniem wyższym. Prawdopodobnie w ich przypadku liczy się nie tylko określony poziom zarobków, ale również to, że szanse posiadania pracy też zależą od wykształcenia. Przejście na emeryturę nisko wykształconych to nie tylko zatem odzyskanie wolnego czasu w zamian za dość mały spadek dochodów, ale też sposób na uniknięcie bezrobocia.

Znaczenie kapitału ludzkiego uwidacznia się i w tym, że posiadaniu pewnych kompetencji ogólnych (prawo jazdy, znajomość języków obcych, umiejętności informatyczne) towarzyszy wyższa aktywność zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym. Zatem lepsze wyposażenie kwalifikacyjne może być drogą do zatrzymania na rynku pracy części osób. Pracujący częściej szkolili się od niepracujących, co zrozumiałe, postanawiający nie przechodzić na emeryturę i pracować częściej szkolili się od tych, którzy przechodzili na emeryturę i podejmowali pracę. Nie jest oczywiste, w którą stronę przebiega zależność, czy to praca sprzyja szkoleniom, czy też odbyte szkolenia „zatrzymują” w zatrudnieniu, niemniej można wnioskować, że podnoszenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych, zwiększając szanse na pracę i wyższe zarobki, może być czynnikiem stymulującym dłuższą aktywność zawodową.

Wśród czynników sprzyjających dłuższej pracy znajdują się zobowiązania alimentacyjne na rzecz innych członków gospodarstw domowych. Nawet jeśli

w domu są osoby wymagające opieki, to zwiększone potrzeby popychają do kontynuacji pracy zawodowej. Natomiast opieka nad dziećmi spoza gospodarstwa domowego częściej wiąże się z nieaktywnością, choć nie jest to regułą szczególnie w wypadku kobiet, które dość często pracując pomagają jeszcze w opiece nad dziećmi poza własnym gospodarstwem domowym. Nie mamy podstaw, by stwierdzić, jak silnie nieaktywność zawodowa jest spleciona, czy wręcz zależna od potrzeb opiekuńczych zgłaszanych przez rodzinę.

Nieprzechodzeniu na emeryturę sprzyja dobra ocena własnego stanu zdrowia. Im ta ocena gorsza, tym większa skłonność do pobierania emerytury, a także do dezaktywizacji zawodowej. Populacja pracujących emerytów różni się zasadniczo od emerytów niepracujących pod względem stanu zdrowia. Ta pierwsza ocenia je zdecydowanie lepiej.

Warto zauważyć, że bardzo wiele osób po przejściu na emeryturę pracuje i że nowa praca najczęściej wiąże się z lepszą jej oceną od poprzednio wykonywanej, przede wszystkim pod względem mniejszej uciążliwości, szkodliwości dla zdrowia, ale także mniejszego wymiaru i lepszego rozkładu czasu pracy. Możliwe, że mniejsze obciążenie, które powoduje taka praca, stanowi warunek powszechniejszej pracy zawodowej osób w wieku emerytalnym.

2. Dezaktywizacja zawodowa osób ubezpieczonych w ZUS w nowym systemie (Marek Góra)

2.1. Koncepcja nowego systemu emerytalnego

W głęboko zakorzenionym pojmowaniu kwestii emerytalnych, przejście na emeryturę jest tożsame z zaprzestaniem aktywności zawodowej, czyli wycofaniem się osoby przechodzącej na emeryturę z rynku pracy. Wszyscy wiedzą oczywiście, że emeryci często pracują po rozpoczęciu pobierania świadczenia, ale nie jest to w pełni brane pod uwagę, gdy rozważa się problemy rynku pracy i systemu emerytalnego.

Przeprowadzone przez nas badanie dezaktywizacji zawodowej włącza następujące zagadnienia:

- 1) Dezaktywizacja faktyczna (zawodowa),
- 2) Dezaktywizacja formalna (emerytalna),
- 3) Kolejność, w której następują dezaktywizacja faktyczna i dezaktywizacja formalna,
- 4) Wiek, w którym następuje każdy z typów dezaktywizacji,
- 5) Czynniki wpływające na moment (wiek) dezaktywizacji,
- 6) Charakterystyka pracowników dezaktywizujących się w różnym wieku i w różnej kolejności typu dezaktywizacji (która najpierw).

Dezaktywizacja faktyczna (zawodowa) dotyczy bezpośrednio procesów zachodzących w realnej gospodarce. Następuje momencie, w którym zatrudnieni¹² zaprzestają jakiegokolwiek aktywności zawodowej. Rozumiemy przez to zaprzestanie uczestniczenia w procesie produkcji (w procesie tworzenia PKB). Od tego momentu nie uzyskują już więc jakiegokolwiek dochodu, będącego opłaceniem ich aktywności ekonomicznej (pracy i/lub przedsiębiorczości – dalej w skrócie piszemy po prostu „praca”). Jeżeli jakaś osoba dezaktywizuje się w tym rozumieniu, to obniża to efektywną podaż pracy w gospodarce. Skutkiem tego obniża się *ceteris paribus* wielkość PKB. Gdyby cała aktywna populacja w jakimś kraju zdezaktywizowała się, to wytworzony PKB wyniósłby zero.

Dezaktywizacja formalna (emerytalna) jest związana ze strukturą instytucjonalną, w której funkcjonuje społeczeństwo. Następuje w momencie, w którym zatrudnieni rozpoczynają pobieranie świadczeń emerytalnych. Gdyby wszyscy formalnie nieaktywni kontynuowali faktyczną aktywność (pracę), to nie byłoby w tym przypadku jakiegokolwiek bezpośredniego wpływu na wielkość PKB. Wpływ ten miałby jednak miejsce pośrednio na skutek ograniczenia dochodów netto pracujących. Jeżeli jakaś osoba dezaktywizuje się formalnie (przechodzi na emeryturę), to koszt finansowania jego emerytury obciąża tych, którzy pozostali aktywni. Optimum ekonomicznym – także społecznym, ale nie wykazujemy tego tutaj – byłaby sytuacja, w której nikt nie przechodzi na emeryturę, wszyscy pracują przez całe życie. System emerytalny nie byłby wtedy potrzebny, a więc nie obciążałby pracowników, czyli uzyskiwaliby oni – przy danym poziomie produktywności – maksymalne wynagrodzenia netto. Jest to jednak sytuacja z oczywistych powodów niemożliwa. Z kolei, gdyby cała aktywna populacja w jakimś kraju przeszła na emeryturę, to nawet gdyby kontynuowała ona faktyczną aktywność, świadczenia emerytalne wynosiłyby zero. Wtedy oczywiście zanikłby również negatywny wpływ na gospodarkę realną. Nie prowadziłoby to jednak do opisanego wyżej optimum, ponieważ jego osiągnięcie byłoby blokowane istnieniem formalnych i nieformalnych zobowiązań do wypłacania emerytur.

Jeżeli jakaś osoba dezaktywizuje się zawodowo, to zmniejsza się PKB (mniejsza podaż pracy), jeżeli dodatkowo pobiera ona świadczenie emerytalne, to PKB zmniejsza się jeszcze bardziej (niższe wynagrodzenia netto). Dezaktywizacja faktyczna jest zdeterminowana czynnikami naturalnymi, dezaktywizacja formalna – czynnikami instytucjonalnymi. Tak długo, jak występuje równowaga między przyczyną i skutkiem, czyli ludzie zaprzestają pracy na skutek podeszłego wieku oraz pobierają świadczenia emerytalne, ponieważ nie mogą uzyskać dochodu z własnej aktywności, to mamy do czynienia z sytuacją naturalną, której wpływ na dobrobyt społeczeństwa można uznać za neutralny. Problem, z którym boryka się

¹² Wyjaśnienie: zatrudnienie dzieli się na zatrudnienie najemne i samozatrudnienie. Pojęcie to obejmuje wszystkich uczestniczących w procesie produkcji (pracowników najemnych i przedsiębiorców).

wiele krajów, w tym Polska w skali zdecydowanie większej niż przeciętnie w innych krajach¹³, polega na tym, że ludzie zaprzestają pracy, pomimo tego, że mogą jeszcze pracować i/lub pobierać świadczenia emerytalne mogąc jeszcze uzyskać, a często wciąż uzyskując dochód wynikający z własnej aktywności.

Kolejność, w jakiej pracownicy dezaktywizują się, może być różna:

- a) Najpierw zaprzestanie pracy, później rozpoczęcie pobierania świadczenia emerytalnego,
- b) Najpierw rozpoczęcie pobierania świadczenia emerytalnego, później zaprzestanie pracy,
- c) Równoczesność obu typów dezaktywizacji.

W tradycyjnych systemach emerytalnych najbardziej naturalna jest ostatnia sytuacja (punkt c). Pracownicy zaprzestają pracy i zastępują dochód uzyskiwany wcześniej z pracy dochodem¹⁴ ze świadczenia. Rozwiązanie takie dobrze funkcjonuje, ale jedynie wtedy, gdy ludzie pracują tak długo, jak mogą i dopiero wtedy rozpoczynają pobieranie świadczenia. Możliwość jego uzyskania stwarza jednak motywację do wcześniejszego rozpoczęcia jego pobierania, a często także do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej osób, które mogłyby jeszcze pracować. Dlatego w tradycyjnych systemach emerytalnych istnieje szereg wymogów formalnych, które trzeba spełnić, aby móc rozpocząć pobieranie świadczenia (głównie wiek) oraz by móc kontynuować jego pobieranie (faktyczna niezdolność do pracy na skutek podeszłego wieku, lub przynajmniej faktyczne zaprzestanie aktywności). Prowadzi to do wywierania różnego rodzaju nacisków na instytucje społeczne, dokonywanych w celu rozluźnienia tych wymogów (wcześniejsze emerytury, możliwość łączenia pracy i pobierania świadczenia, etc.).

We wprowadzanych obecnie w niektórych krajach systemach indywidualizujących uczestnictwo w systemie, tak w okresie aktywności (płacenie składek), jak i w okresie bierności (pobieranie świadczenia) nie jest to potrzebne, a w każdym razie nie jest to potrzebne z powodów związanych z samym systemem emerytalnym. Przykładem jest tu nowy polski system, jak również nowy szwedzki system emerytalny. Opóźnianie dezaktywizacji zawodowej ma ciągle sens z punktu widzenia wzrostu gospodarczego (większa podaż siły roboczej, a więc większy produkt). Z kolei opóźnienie rozpoczęcia pobierania świadczenia emerytalnego chroni pracowników przed podjęciem pochopnej decyzji (dodatkowy dochód powiększa i tak uzyskiwany dochód z aktywności, ale po wygaśnięciu tego ostatniego może okazać się za niski). W zindywidualizowanym systemie moment rozpoczęcia pobierania świadczenia ma bowiem wpływ na jego wysokość.

¹³ Poziom aktywności ekonomicznej jest w Polsce najniższy wśród krajów Unii Europejskiej; wydatki na świadczenia są prawie najwyższe wśród tych krajów (nieznacznie wyższe są jedynie we Włoszech).

¹⁴ Ekonomicznie nie jest to oczywiście dochód, lecz transfer. Z indywidualnego punktu widzenia osoby otrzymującej ten transfer wydaje się, że jest on dochodem.

Łączenie pobierania świadczenia emerytalnego z uzyskiwaniem dochodu z pracy (punkt b) może być zarówno w pełni dopuszczalnym i dobrym tak społecznie, jak i ekonomicznie rozwiązaniem, ale tylko w systemach indywidualizujących uczestnictwo. W ich ramach można bowiem rozłożyć dezaktywizację zawodową w czasie i stopniowo zastępować dochód z pracy świadczeniem emerytalnym. Nie ma tu żadnej sprzeczności. Nikt w takim systemie nie ponosi dodatkowego kosztu, a sam dezaktywizujący się nie musi podejmować zero-jedynkowej decyzji dotyczącej zaprzestania pracy. Utrata zdolności do zarabkowania nie następuje przecież skokowo, lecz jest rozłożona w czasie. Dobrze więc, gdy do tego naturalnego procesu można elastycznie dostosować faktyczną dezaktywizację. Dotyczy to momentu rozpoczęcia pobierania częściowej emerytury (w systemie szwedzkim może to być proces etapowy, w polskim jeszcze nie) oraz skali zarabkowania w okresie pobierania częściowej lub całkowitej emerytury (w powszechnej¹⁵ części nowego polskiego systemu nie ma tu jakichkolwiek ograniczeń).

W tradycyjnych systemach emerytalnych, które uczestnictwa nie indywidualizują, sprawa jest bardziej skomplikowana. Tam bowiem decyzja o wyborze momentu dezaktywizacji, podejmowana przez jednego uczestnika, wpływa na sytuację pozostałych. Nie ma dobrego powodu, który uzasadniałby sytuację, w której jeden pracownik pracuje i uzyskuje dzięki temu dochód, a drugi pracuje, uzyskuje dochód, a ponadto dodatkowo pobiera świadczenie, które w części finansowane jest przez tego drugiego. Taka sytuacja w ogólnym przypadku nie powinna mieć miejsca. Wypadki szczególne można próbować uzasadnić, ale w praktyce nie ma skutecznego sposobu kontrolowania, czy jakiś szczególny wypadek jest uzasadniony czy nie.

W gruncie rzeczy w ramach tradycyjnego systemu emerytalnego praca zarobkowa po rozpoczęciu pobierania świadczenia jest rozwiązaniem nielogicznym. Właściwie bardziej zasadne byłoby napisanie, że nielogiczne jest rozpoczynanie pobierania świadczenia przed zakończeniem uzyskiwania wynagrodzenia za pracę. Nie praca powinna być ograniczana – wręcz przeciwnie, lecz pobieranie świadczenia finansowanego przez innych, gdy samemu jest się jeszcze w stanie uzyskiwać dochody z pracy. Ograniczenie dopuszczalnego poziomu zarobków osób pobierających świadczenia emerytalne jest tu próbą ograniczenia motywacji do przechodzenia na emeryturę w celu uzyskania dodatkowego dochodu. Nie jest to metoda skuteczna, a dodatkowo powoduje naciski na podwyższanie dopuszczalnej kwoty dodatkowych zarobków.

Podsumowując, rozpoczęcie pobierania świadczenia zanim nastąpi pełna dezaktywizacja zawodowa jest bardzo pożądanym rozwiązaniem, ale wymaga ono przede wszystkim zastąpienia tradycyjnego systemu nowym, w którym uczestnictwo jest w pełni zindywidualizowane. W tradycyjnym systemie łączenie pobierania

¹⁵ Nie dotyczy to wszelkich elementów szeroko rozumianego systemu emerytalnego, które nie są powszechne, na przykład świadczeń pomostowych.

świadczenia z uzyskiwaniem dochodów z pracy powoduje większą lub mniejszą dewastację (zależnie od kultury instytucjonalnej społeczeństwa) systemu emerytalnego, jak również rynku pracy.

W systemie emerytalnym indywidualizującym uczestnictwo sprawa jest prosta: jeśli ktoś chce zaprzestać pracy w wieku poniżej minimalnego dopuszczalnego lub z jakichkolwiek powodów nie chce jeszcze rozpoczynać pobierania świadczenia, to nie prowadzi to do jakiegokolwiek problemu ani dla tej osoby, ani dla systemu jako całości (czyli dla reszty społeczeństwa). Sytuacja jest bardziej skomplikowana, gdy uczestnictwo nie jest indywidualizowane. Wtedy na ogół istnieją różne dodatkowe wymogi, umożliwiające skorzystanie ze świadczeń (na przykład tzw. „ciągłość pracy”). Osoba, która zaprzestaje pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, naraża się na ograniczenie wysokości świadczenia lub wręcz utratę prawa do niego.

Odporność nowego systemu emerytalnego na kończenie aktywności zawodowej, zanim osiągnie się minimalny wiek emerytalny, umożliwia dołączenie do powszechnego systemu emerytalnego dodatkowych elementów, adresowanych już wyłącznie do wybranych grup osób, bez konieczności dokonywania jakichkolwiek zmian w wieku uzyskania przez te osoby dostępu do ich indywidualnych kont emerytalnych (dotyczy to obu kont posiadanych przez uczestników systemu)¹⁶. Chodzi tu o świadczenia pomostowe, popularnie zwane emeryturami pomostowymi¹⁷.

Podsumowując, tradycyjny system emerytalny pracuje w miarę poprawnie, gdy dezaktywizacja faktyczna i dezaktywizacja formalna następują w tym samym momencie. Co więcej, wiek emerytalny w takim systemie jest istotnym parametrem finansowym wpływającym na sytuację finansową systemu. Jego podnoszenie poprawia ją. Należałoby raczej powiedzieć – „poprawiałoby ją”, ponieważ w praktyce możliwości podnoszenia wieku emerytalnego w ramach tradycyjnego systemu emerytalnego są bardzo niewielkie w porównaniu do celu, jakim jest ograniczenie wzrostu obciążenia pokolenia pracującego kosztami finansowania systemu emerytalnego. Obniżanie wieku emerytalnego, co jest łatwe do wykonania i było dokonywane w wielu krajach¹⁸, sytuację finansową systemu pogarsza. Warto tu dodać, że niepodwyższanie wieku emerytalnego jest – z uwagi na wydłużający się czas życia – faktycznie jego obniżaniem. Pewne sukcesy w podnoszeniu tego wieku – okupione ogromnym kosztem politycznym – są bardzo cenne, ale pozwalają jedynie zmniejszać tempo zwiększania obciążenia pracujących.

¹⁶ Dla przypomnienia każdy uczestnik nowego systemu emerytalnego ma dwa konta: jedno, którym zarządza ZUS i drugie, którym zarządza PTE. Z punktu widzenia uczestnika konta są prawie identyczne. Są one jedynie inaczej zarządzane – ale to już kwestia techniczna dotycząca samego systemu, a nie jego uczestników.

¹⁷ Nie są to emerytury, lecz inna forma świadczeń. W nowym systemie emerytury finansowane są przez uczestników dla samych siebie. Świadczenia pomostowe finansowane są przez resztę społeczeństwa (zatrudnionych).

¹⁸ Faktyczny wiek emerytalny jest obecnie w większości krajów niższy niż był kilka dziesięcioleci temu.

System emerytalny indywidualizujący uczestnictwo może działać bez zarzutu przy każdym poziomie wieku emerytalnego. Przestał on być istotnym parametrem finansowym. To bardzo istotna zmiana, która powoduje, że takie systemy są jakościowo różne od systemów tradycyjnych, w których uczestnictwo w okresie akumulacji było anonimowe. Należy jednak pamiętać, że system emerytalny jest jedynie metodą realizacji celu społecznego, jakim jest umożliwienie uczestnikom konsumowania przez całe życie, a nie celem samym w sobie. Istnienie tego, co nazywamy „minimalnym wiekiem emerytalnym”, jest wciąż potrzebne, ale podyktowane jest pozafinansowymi przyczynami, a mianowicie celami polityki społecznej oraz polityki sprzyjania podaży (w tym przypadku chodzi o podaż pracy). W gruncie rzeczy pojęcie „wiek emerytalny” stosowane wobec tradycyjnego systemu oraz pojęcie „minimalny wiek emerytalny” stosowane wobec nowego systemu powinny być zastąpione – na co nie ma niestety praktycznie jakiegokolwiek sposobu – terminami bardziej się od siebie różniącymi, ponieważ te sugerują, że są to pojęcia zbliżone, podczas gdy mają one ze sobą bardzo niewiele wspólnego.

Różnice między systemem emerytalnym indywidualizującym uczestnictwo i systemem nieindywidualizującym go są ogromne. Właściwie są to przeciwieństwa. Wiele tez, które można postawić słusznie wobec pierwszego, jest błędna, gdy postawione są wobec drugiego. Prowadzi to do wielu nieporozumień, błędnych ocen i podejmowanych na ich podstawie decyzji. W szczególności dotyczy to kwestii dezaktywizacji i oceny, co się opłaca i komu, a co nie. Wprowadzenie nowego systemu powinno być wsparte odpowiednio szeroką i silną akcją edukacji publicznej. Niestety, jak do tej pory, taka akcja nie została przeprowadzona.

W zakresie edukacji publicznej istnieje dobry punkt odniesienia i źródło doświadczeń, jakim jest sytuacja w Szwecji, gdzie tego samego dnia, 1 stycznia 1999 r. wprowadzony został nowy system emerytalny o strukturze bardzo podobnej, wręcz bliźniaczej, do struktury nowego polskiego systemu. W Szwecji edukacja publiczna przeprowadzona została w modelowy wręcz sposób. Pomimo tego, badania pokazują, że wiedza Szwedów na temat zasad funkcjonowania systemu emerytalnego jest niewielka. Pokazuje to, jak wielką rolę w pojmowaniu struktur instytucjonalnych takich jak system emerytalny, odgrywa inercja. Dopiero upływ czasu i indywidualne doświadczenia prowadzą do pewnego poznania działania systemu i zinternalizowania jego zasad. Edukacja publiczna jest super ważna, ale nawet dobrze przeprowadzona jest jedynie dodatkiem do działania czasu.

Przeprowadzone przez nas badanie dotyczyło sytuacji w zakresie dezaktywizacji, jaka istnieje obecnie. To znaczy w okresie, gdy nowy system nie zaczął jeszcze przekształcać stanów indywidualnych kont emerytalnych w strumień miesięcznych wypłat annuitetów. Uczestnicy systemu nie mieli więc możliwości odczucia na własnym przypadku, jak ten system właściwie działa. Co więcej, uczestnicy nowego systemu tkwią głęboko w sposobie pojmowania działania systemu w jego tradycyjnej wersji. Wiedzą, że nowy jest inny, ale przykładają do nie-

go rozumowanie takie, do jakiego przywykli – właściwie jedyne, jakie znają. Tak więc niezależnie od tego, czy przedmiotem badania były osoby, które już przeszły na emeryturę ze starego systemu, czy są objęte tym starym systemem i przejdą na emeryturę wciąż według jego zasad, czy też objęte są już nowym systemem, w każdym przypadku, gdy przedmiotem naszego zainteresowania były opinie, oczekiwania, czy planowane decyzje, materiał, jaki otrzymywaliśmy, był materiałem dotyczącym starego systemu. To samo z oczywistych powodów dotyczy badania w zakresie rzeczywistych zmiennych, dotyczących procesu dezaktywizacji, który następuje lub już nastąpił.

Problem ten jest o tyle trudny do przezwyciężenia, że natrafia nie tylko na barierę wiedzy przeciętnych uczestników systemu, ale wiąże się także z dużym zamieszaniem, jakie można zaobserwować w poglądach wypowiedzianych na temat systemu emerytalnego przez osoby należące do grup opiniotwórczych (politycy, związkowcy, przedstawiciele organizacji społecznych, a także eksperci z zakresu polityki społecznej)¹⁹.

2.2. Motywacje do dezaktywizacji w nowym systemie

Od 1999 roku działa w Polsce zupełnie nowy system emerytalny, diametralnie różniący się od starego. Przeprowadzone badanie ankietowe obejmowało wprawdzie również osoby z nowego systemu, które były pytane o plany dotyczące przejścia na emeryturę, ale nie należy do tych odpowiedzi przywiązywać dużej wagi, bo niemal na pewno są one obciążone myśleniem w kategoriach starego systemu. Innymi słowy, nasze badanie po prostu nie mogło nam dostarczyć informacji na temat potencjalnych zachowań osób, które będą przechodziły na emeryturę w nowym systemie.²⁰ Natomiast, na analizę faktycznych zachowań trzeba poczekać jeszcze kilka lat.

Wobec tego w chwili obecnej musimy się ograniczyć do sformułowania przewidywań dotyczących zachowań emerytalnych na podstawie informacji o sposobie funkcjonowania nowego systemu. Przewidywane zmiany wynikać będą z trzech istotnych czynników, związanych z konstrukcją nowego systemu, a mianowicie:

- 1) Zależność wysokości świadczenia od momentu rozpoczęcia jego pobierania,
- 2) Możliwość nieograniczonego łączenia dochodów z pracy i świadczenia emerytalnego,
- 3) Możliwość zaprzestania pracy przed momentem rozpoczęcia pobierania świadczenia.

¹⁹ Ilustrują to raporty z przeprowadzonych wywiadów (załączniki 7 i 9).

²⁰ Nowym systemem objęte są osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r. (z wyjątkami wynikającymi ze szczególnych uregulowań wobec rolników, sędziów, prokuratorów, służb mundurowych i górników).

Nie analizujemy tu wszystkich konsekwencji zmian, lecz skupiamy uwagę na tych aspektach, które mają szczególne znaczenie dla badanych zjawisk.

1) Zależność wysokości świadczenia od wieku, w którym rozpoczyna się jego pobieranie

Nowy system oparty jest w całości na indywidualnych kontach emerytalnych, a tym samym wysokość emerytury (także jej dostępność) jest zależna od zupełnie innych czynników niż w starym systemie. W nowym systemie działa prosta zależność: każdy odbiera z systemu (w formie strumienia wypłat) tyle, ile do niego wpłacił plus procent zarobiony przez jego oszczędności w okresie przed rozpoczęciem pobierania świadczeń. Przekształcenie stanów kont (na osobę standardowo przypadają dwa konta, a w szczególnych, wygasających przypadkach jedno) w strumień wypłat bierze pod uwagę jedynie wiek osoby w momencie rozpoczęcia pobierania świadczeń. Tak więc w sumie **w nowym systemie są tylko dwa czynniki - stan obu indywidualnych kont i wiek rozpoczęcia pobierania świadczeń, które determinują wysokość indywidualnej emerytury**²¹.

Z powyższego wynikają bardzo ważne wnioski. Z punktu widzenia przeprowadzonego badania najważniejszy dotyczy zależności wysokości świadczenia od momentu rozpoczęcia pobierania świadczenia, czyli od momentu dezaktywizacji formalnej (emerytalnej). W starym systemie motywacja do przejścia na emeryturę natychmiast po uzyskaniu uprawnień jest bardzo silna. Dłużej niż niezbędne minimum pracują jedynie osoby uzyskujące dochody z pracy wyraźnie wyższe od przeciętnej oraz osoby czerpiące z dalszej pracy satysfakcję pozamaterialną. W nowym systemie motywacja do jak najwcześniejszego przechodzenia na emeryturę jest silnie ograniczona, ponieważ opóźnienie rozpoczęcia pobierania świadczeń skutkuje znaczącym wzrostem miesięcznej kwoty świadczenia emerytalnego. Ten wzrost ma dwie przyczyny:

- a) rośnie wiek, w którym rozpoczyna się pobieranie świadczenia, a tym samym maleje oczekiwany okres pobierania świadczenia (oczekiwana pozostała długość życia),
- b) o ile opóźnienie przejścia na emeryturę wiąże się z opóźnieniem dezaktywizacji zawodowej, to rośnie stan obu indywidualnych kont emerytalnych.

Przy czym przyrost świadczenia jest na tyle duży i rosnący wraz z opóźnianiem rozpoczęcia jego pobierania, że należy się spodziewać, iż będzie on wywierał silny wpływ na opóźnienie dezaktywizacji emerytalnej i/lub zawodowej. Należy tu podkreślić, że w nowym systemie pojęcie stopy zastąpienia, czyli relacji wysokości świadczenia do wysokości płacy, zasadniczo zmienia znaczenie w porównaniu do systemu starego. Każdy odbiera z systemu tyle, ile do niego wpłacił plus zarobiony

²¹ Z dokładnością do różnicy stóp zwrotu w tej części systemu, w której zarządzanie jest rozdzielone między różne podmioty.

procent. Znaczy to, że stopa zastąpienia przestaje być parametrem systemu, a staje się wielkością wynikową, silnie zależną od indywidualnych decyzji uczestników systemu²².

W starym systemie decyzja o przejściu na emeryturę jednej osoby powodowała skutki finansowe dla wszystkich pozostałych uczestników systemu. W skrócie, im wcześniej jedna osoba przechodziła na emeryturę, tym większe koszty dla pozostałych. W nowym systemie decyzja o rozpoczęciu pobierania świadczenia rodzi skutki jedynie dla osoby, która je pobiera, natomiast jest neutralna dla pozostałych. Innymi słowy, „gra” z „resztą świata” została zastąpiona podejmowaniem decyzji dotyczącej alokacji dochodu w indywidualnym cyklu życia. Powinno to przyczynić się do pojawienia się zbieżności racjonalności indywidualnej z racjonalnością społeczną.

Warto przy tym dostrzec, że zależność wysokości świadczenia od momentu rozpoczęcia jego pobierania działa w dwie strony. Świadczenie to rośnie wraz z opóźnianiem tego momentu, co powinno skłaniać do jego odsuwania w czasie. Świadczenie maleje, gdy rozpoczyna się je pobierać wcześniej. Możliwe jest uzyskanie bardzo wysokiej stopy zastąpienia, gdy świadczenie rozpoczyna się pobierać późno; stopa ta staje się natomiast bardzo niska, gdy następuje to wcześniej. To powoduje, że dyskusje dotyczące wczesnego przechodzenia na emeryturę, które obecnie toczą się wciąż w języku starego systemu, tracą w gruncie rzeczy sens. Wczesne przejście na emeryturę to po prostu bardzo niska emerytura. Ograniczenie możliwości wczesnego rozpoczęcia pobierania świadczeń ma na celu już nie, jak w starym systemie, ochronę interesów całego społeczeństwa, lecz ochronę osób podejmujących decyzję emerytalną przed pochopnym jej podjęciem, które może skutkować ubóstwem w okresie, gdy osoby te staną się rzeczywiście stare. Świadczenie, które powiedzmy w wieku lat 60 wydaje się wystarczającym i pożądanym uzupełnieniem dochodów z pracy osoby niestarej jeszcze, może stać się niewystarczające do życia wtedy, gdy faktycznie podeszły wiek spowoduje ustanie dochodów z pracy.

2) Nieograniczona możliwość łączenia świadczenia z dochodami z pracy

Emerytura z nowego systemu to forma odebrania części swoich własnych dochodów z przeszłości przeniesionych (i pomnożonych) na okres starości. Ponieważ indywidualna alokacja dochodu w cyklu życia nie wpływa na sytuację innych osób, to nie ma powodu, by ograniczać w omawianym zakresie możliwość dyspo-

²² Warto tu przypomnieć, że średnia relatywna wysokość emerytur (stopa zastąpienia) zależy od dwóch czynników, a mianowicie od struktury demograficznej (stopa obciążenia systemowego) oraz skali obciążenia pokolenia pracującego kosztami finansowania systemu (stopa składki). Poza chwilowymi odchyleniami, stopa zastąpienia nie zależy ani od decyzji politycznych, ani od typu systemu emerytalnego.

nowania tymi dochodami. Brak tego typu ograniczeń powinien umożliwić bardziej elastyczną faktyczną dezaktywizację pracowników bez względu na ich indywidualne dochody.

3) Możliwość zaprzestania pracy przed rozpoczęciem pobierania świadczenia

W nowym systemie wysokość świadczenia nie jest zależna od stażu pracy. Zależność jest jedynie pośrednia, związana z długością czasu pomnażania środków na indywidualnych kontach. Nie ma już czegoś takiego jak „ciągłość pracy”, ważny jest jedynie stan konta.

Zmiana ta może mieć duże znaczenie w przypadku osób (w naszym badaniu głównie kobiet), które chcą albo muszą poświęcić więcej czasu pracom domowym, czy pomaganiu młodszemu pokoleniu. W starym systemie finansowanie takich osób odbywało się przy pomocy wcześniejszych emerytur. Rosły składki dla pracujących po to, aby można było sfinansować wychodzących wcześniej z rynku pracy. W nowym systemie tego typu transfer międzypokoleniowy może odbywać się wewnątrz gospodarstw domowych. Ktoś zostaje w domu, ktoś inny z rodziny, kto pracuje, dzieli się z nim swoim dochodem. Jest to wariant tańszy niż w starym systemie, gdzie obsługa tego transferu za pośrednictwem budżetu pociągała za sobą dodatkowe koszty. Jest to również wariant powodujący mniejsze zniekształcenia podatkowe, ponieważ nie ogranicza dochodów netto osób pracujących.

Od momentu rozpoczęcia wypłat z nowego systemu (2009 w przypadku kobiet, 2014 w przypadku mężczyzn) czeka nas istotna zmiana dotycząca czynników kształtujących decyzje emerytalne. Trudno przewidzieć, jak szybko będzie się ona dokonywać. Na pewno konieczne będzie monitorowanie jej na bieżąco i prowadzenie badań, które dotyczyć będą faktycznych już decyzji, podejmowanych w warunkach nowego systemu.

3. Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w KRUS *(Urszula Sztanderska)*

3.1. Stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą – uwarunkowania ogólne

W przypadku ubezpieczonych w KRUS system emerytalny jest stosunkowo prosty, a różnice świadczeń emerytalnych niewielkie. Zatem podstawowe znaczenie dla procesu dezaktywizacji ma wysokość dochodów uzyskiwanych przez

osoby, które mogą przejść na emeryturę. Decyzje o odraczaniu emerytury mają dla nich bowiem sens tylko wówczas, kiedy:

- dotychczasowych dochodów, wyższych niż spodziewana emerytura, nie daje się łączyć ze świadczeniem emerytalnym,
- żeby uzyskać emeryturę, trzeba podjąć takie działania, które bardziej uszczuplą dotychczasowe dochody niż skompensuje to emerytura,
- istnieją pozadochodowe przesłanki, by nie podejmować działań koniecznych dla uzyskania emerytury.

Dla pierwszych dwóch przypadków istotna jest relacja dochodów z działalności gospodarczej (pracy w rolnictwie) do spodziewanej emerytury. Zasady emerytalne określają podstawową wysokość emerytury na poziomie blisko 600 zł miesięcznie (w okresie badania było to dokładnie 597,46 zł). Emerytura rolnicza może być poprzedzona wyższą o 1/2 (896,19 zł) rentą strukturalną wypłacaną przez 5 lat. Wcześniej była dostępna tylko tzw. wcześniejsza emerytura o obniżonej wysokości.

Można dość łatwo wykazać na podstawie ogólnych danych, że nawet jeśli rolnik nie miałby żadnych dochodów netto z działalności produkcyjnej, to przy aktualnym poziomie dopłat bezpośrednich do samego obszaru gospodarstwa osiągałby z nich wyższy dochód od emerytury, jeśli jego gospodarstwo liczyłoby 24 ha lub więcej, a wziąwszy pod uwagę uzupełniające dopłaty do stosunkowo powszechnych upraw roślinnych, już 12 ha wystarczyłoby, żeby zapewnić dochody z dopłat wyższe niż emerytura. Warunkiem dopłat jest utrzymanie ziemi w kulturze rolniczej, ale liczba zabiegów agrotechnicznych spełniających to kryterium nie jest duża. Wziąwszy zaś pod uwagę to, że gospodarstwo generuje pewien dochód netto, trzeba uznać, że i w przypadku wielu mniejszych, ale nastawionych prorynkowo gospodarstw, nieopłacalne może być zaprzestawanie działalności produkcyjnej na rzecz emerytury. Inna rzecz, że dopłaty są nowością i – jak wykazały wywiady – przyjmowane są z nieufnością. Więc, choć z jednej strony podnoszą dochody z utrzymywania działalności gospodarczej i tym samym raczej skłaniają do odraczania decyzji dezaktywizacyjnych, to z drugiej – widziane jako niepewne – nie zawsze jeszcze są podstawą decyzji o tym, czy przejść, czy nie przejść na emeryturę. A na pewno nie były tą podstawą przed 2005 r.

Ta sytuacja nie ma miejsca, jeśli przekazanie gospodarstwa rolnego, warunkujące uzyskanie emerytury lub renty strukturalnej, następuje w obrębie rodziny prowadzącej wspólne lub powiązane ze sobą gospodarstwa domowe i gospodarstwa rolne. Przekazanie gospodarstwa następcy nie powoduje utraty dochodów rolniczych (z produkcji rolniczej i z dopłat), a dodatkowo umożliwia otrzymanie emerytury (renty strukturalnej). Warunkiem jest rodzinny krąg osób wspólnie maksymalizujących korzyści. Badania jakościowe potwierdzają, że często silnym kontekstem indywidualnej z gruntu rzeczy decyzji o przejściu na emeryturę jest stanowisko rodziny, a korzyści i niekorzyści są rozważane w szerszej skali – nie jednostki, a rodziny.

Kiedy następuje przekazanie gospodarstwa w obce ręce, wybór – emerytura czy dochód z gospodarstwa – ma typowy charakter „coś za coś” i stopa zastąpienia dochodów rolniczych przez emeryturę odgrywa znaczną rolę w podejmowanych decyzjach. Nie ma dobrej statystyki dochodów rolniczych, trudno więc określić, jakie gospodarstwo rolne zapewnia dochód równy emeryturze rolniczej²³. Wystarczyłoby, żeby dochody z działalności rolniczej wynosiły tyle, co dopłaty, aby utrzymanie 6 ha gospodarstwa rolnego zapewniało więcej korzyści niż pobieranie emerytury rolniczej. Trzeba byłoby przy tym uwzględnić nie tylko wielkość gospodarstwa, ale i strukturę produkcji, odległość od rynków zbytu itd.

Występują też czynniki, które dodatkowo mogą sprzyjać – w tym zakresie – zmianie opłacalności przechodzenia na emeryturę. Z jednej strony są to dodatkowe dopłaty, z których można korzystać w ramach pomocy strukturalnej (związane np. z ochroną środowiska, uprawianiem chmielu), które powinny skłaniać do wydłużania aktywności zawodowej bez pobierania emerytury. Z drugiej strony są to różne specjalne działy produkcji rolniczej, które wprawdzie powodują zmniejszenie dopłat (za te rodzaje produkcji nie należą się dopłaty), ale za to zapewniają wysokie dochody produkcyjne. Można zatem spodziewać się, że posiadacze większych gospodarstw rolnych lub gospodarstw wyspecjalizowanych, wysokodochodowych (szklarnie, tuczarnie etc.) tylko wówczas będą decydowali się na emeryturę, jeśli przekazanie gospodarstwa ma nastąpić w obrębie dobrze współpracujących członków rodziny.

Z kolei okolicznością zwiększającą korzyści z przekazania gospodarstwa rolnego „w obce ręce” jest wzrost popytu na ziemię i jej cen, co może wiązać się zarówno z uzyskiwaniem dopłat rolniczych, jak i zwiększeniem popytu na tereny zabudowane i rekreacyjne. Wzrost cen ziemi staje się gwarantem jednorazowego zwiększenia zasobów płynnego majątku rolników, którzy zamierzają przejść na emeryturę i sprzedać swoje gospodarstwa i tym samym może stanowić istotne źródło uzupełnienia ich budżetu. Średnia cena 1 ha w 2006 r. wyniosła 7374 zł, ale stale utrzymuje się silny wzrost cen ziemi rolniczej. Może to być więc również motywem odraczania przejścia na emeryturę, zwłaszcza w rejonach, gdzie spodziewać się można dalszego znacznego zwiększania cen ziemi. Zarazem, im wyższe stopy procentowe, tym większa zdolność do generowania dochodu z uzyskanego ze sprzedaży gospodarstwa kapitału finansowego.

Istnieją zatem okoliczności, które wraz z przejściem na emeryturę powodują zwiększenie dochodów rolników. Są to:

²³ W 2005 r. przeciętny dochód z pracy rolnika oceniano jako równowartość 70% przeciętnej płacy. Za: J. Wilkin, Uwarunkowania rozwoju polskiego rolnictwa w kontekście europejskim i globalnym. Implikacje teoretyczne i praktyczne (Referat przygotowany na VIII Kongres Ekonomistów Polskich: „Polska w gospodarce światowej – szanse i zagrożenia rozwoju”, 29–30 listopada 2007).

- zawsze zwiększa dochody przekazanie gospodarstwa w obrębie rodziny wspólnie gospodarującej, więc posiadanie takiej rodziny będzie skłaniało ku przejściu na emeryturę bez zaprzestania faktycznej działalności,
- w przypadku braku możliwości rodzinnego transferu, do przejścia na emeryturę zachęca mały obszar gospodarstwa, niskotowarowy charakter produkcji rolniczej (co łącznie daje niskie dochody z działalności rolnej),
- z kolei położenie gospodarstwa na terenie atrakcyjnym ze względu na walory budowlane, rekreacyjne itp. pozwala osiągnąć wysoką cenę ze sprzedaży gospodarstwa.

Natomiast z odwrotną sytuacją mamy do czynienia wówczas, gdy gospodarstwo jest wysokodochodowe a w gronie rodzinnym nie ma odpowiednich osób mogących je przejąć. Przejście na emeryturę pogarsza w tych przypadkach sytuację materialną, można więc spodziewać się, że z aktywności zawodowej nie będą się wycofywać ci rolnicy, którzy takich warunków nie spełniają.

Jednak nadzieje na polepszenie struktury agrarnej i efektywności rolnictwa poprzez system emerytalny mogą pojawić się głównie w sytuacji, kiedy gospodarstwa są przekazywane poza rodziną.

3.2. Stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą – uwarunkowania indywidualne

Wielu osobom pracującym w rolnictwie powinno się zatem opłacać jak najwcześniejsze przejście na emeryturę, wzięwszy pod uwagę niewielki przeciętny obszar gospodarstw i niskotowarowy charakter znakomitej ich większości. Badanie ankietowe pokazuje, że niepracujący i pobierający emeryturę, zaprzestali pracy średnio biorąc w ok. 60. roku życia – mężczyźni i w 56. – kobiety, czyli na ok. 4–5 lat przed powszechnym wiekiem emerytalnym. To wskazywałoby, że zaprzestali pracy wcześniej niż przysługiwały im pełne emerytury i prawdopodobnie czekali tylko na ich otrzymanie, faktycznie nie pracując już w rolnictwie i pobierając wcześniejsze emerytury. Ostatnio mogli również korzystać z rent strukturalnych. To dowodzi, że istnieje silna presja na wczesne uzyskiwanie dostępu do świadczeń emerytalnych na wsi. Można to wytłumaczyć niskim poziomem produktywności znakomitej większości gospodarstw rolnych²⁴.

Wywiady z rolnikami ukazały także pewną bezradność niektórych z nich w odniesieniu do nowych warunków gospodarowania, kiedy opłacalność produkcji

²⁴ Gospodarstwa rolne utrzymują się z wielu źródeł dochodów, a wśród nich ważną pozycję zajmują transfery socjalne (renty i emerytury), z których głównie utrzymuje się taki sam odsetek gospodarstw domowych, jak z produkcji rolnej (27%). Za J. Wilkin, op.cit.

rolnej nie jest „z góry” zapewniona, kiedy trzeba ją kalkulować, przewidywać zmiany i jeszcze dopasować się do norm, narzuconych w związku ze wstąpieniem Polski do UE. To dla niektórych za duże wyzwanie. Emerytura w takiej sytuacji staje się nie tylko ważnym dochodem alternatywnym w stosunku do dochodów uzyskiwanych z produkcji rolnej, ale też ważnym środkiem zapewniającym bezpieczeństwo.

W przypadku przekazywania gospodarstwa rolnego wewnątrz rodziny przejście na emeryturę nie musi też oznaczać całkowitego zaprzestania aktywności zawodowej. Badanie wykazało, że osób pobierających emerytury i jednocześnie pracujących w rolnictwie jest wśród mężczyzn w wieku okołoemerytalnym 28,7%; kobiet zaś 27,7% (tab. 24). Zwykle – wraz z przekazaniem gospodarstwa – zmienia się tylko pozycja zawodowa rolnika: z roli osoby samodzielnie prowadzącej gospodarstwo rolne emeryt staje się pomagającym członkiem rodziny (22,9% ogółu pracujących w rolnictwie kobiet w wieku 50–65 lat i mężczyzn w wieku 55–70 lat). Samo przekazanie gospodarstwa zresztą nie zawsze jest proste, często to rodzice nakłaniają dzieci, by pozostały w rolnictwie i przejęły gospodarstwo. Nie zawsze jednak rodzice są z tej decyzji ostatecznie zadowoleni: mężczyźni raczej ze względu na inne gospodarowanie młodych, zaś kobiety ze względu na przekonanie, że praca w rolnictwie jest ciężka i nisko dochodowa, więc chciałyby oszczędzić takiego losu swoim dzieciom.

Tabela 24. Struktura pracujących, ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i płci oraz podstawy wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym (N = 903)

Status zatrudnienia	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
Pracujący na własny rachunek	13,73	90,91	77,06	22,14	62,50	78,29
Pomagający członek rodziny	86,27	9,09	22,94	77,86	37,50	21,71
Razem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Jest też grupa, która mając emeryturę prowadzi działalność na własny rachunek (5,2% pracujących w rolnictwie w wymienionych grupach wieku). Osoby te formalnie musiały przekazać gospodarstwo (inaczej nie miałyby emerytury), jednak na nieformalnych podstawach dalej samodzielnie prowadzą gospodarstwo rolne. System emerytalny w tym przypadku staje się głównie „dostarczycielem” dodatkowych dochodów, przynajmniej do czasu, kiedy inne okoliczności nie spowodują zaprzestania aktywności zawodowej.

Podobne są proporcje wśród mężczyzn i kobiet, dotyczące łączenia emerytury i pracy oraz pracy w sytuacji braku uprawnień do emerytury. Niektórzy mający uprawnienia nie korzystają z nich i pracują – jest to jednak mała populacja, tylko 4,45% pracujących w rolnictwie w analizowanych grupach wieku. Ujawnia się tu pewna różnica płci: większość z nich to mężczyźni pracujący na własny rachunek. Możliwe, że mają wysokotowarowe gospodarstwa i nie akceptują oddania gospodarstwa lub nie mają komu go oddać.

Przypuszczenie o specyficznym ukierunkowaniu gospodarstw, których użytkownicy nie decydują się przejść na emeryturę pomimo posiadania odpowiednich uprawnień, potwierdziły wyniki naszego badania. W przypadku mężczyzn pracujących w rolnictwie największe gospodarstwa (przekraczające 20 ha) mieli ci, którzy nie pobierają emerytury, chociaż mają odpowiednie uprawnienia. Ponadprzeciętnie często zajmują się produkcją roślinną (z wyłączeniem roślin ozdobnych i warzyw), zwłaszcza sadownictwem, a także produkcją zwierzęcą. Korzystają z emerytury zaś ci, których gospodarstwa są najmniejsze (poniżej 12 ha) i którzy ponadprzeciętnie często zajmują się produkcją zwierzęcą.

W przypadku kobiet pracujących w rolnictwie sprawa ma się inaczej. Pracujące kobiety nie korzystające z uprawnień emerytalnych, pomimo ich posiadania, wywodzą się z relatywnie małych gospodarstw (tylko 8,3 ha), ale częściej od innych zajmujących się produkcją roślin ozdobnych i warzyw, przetwórstwem, produkcją leśną, ale również zwierzęcą. Kobiety-emerytki pracują w podobnie wyspecjalizowanych gospodarstwach, aczkolwiek produkcja w nich nie jest tak silnie sprofilowana.

Generalnie, pracujący w rolnictwie i nieuprawnieni do świadczeń emerytalnych (a więc i młodszy) cechują się wyższymi dochodami z produkcji rolnej z gospodarstwa niż pobierający emerytury i nadal pracujący w gospodarstwach rolnych. Gdy zderzyć tę informację z faktem, że to pracujący emeryci częściej pochodzą z gospodarstw rolnych, w których jest wiele osób pracujących (3–4), to można postawić hipotezę, że z gospodarstw rolnych raczej o niskich dochodach wywodzą się ci, którzy nabywszy uprawnienia emerytalne nadal pracują.

3.3. Kwalifikacje a dezaktywizacja emerytalna

Kapitał ludzki osób w wieku okołomerytalnym jest wprawdzie ukształtowany przez wyjściowe, szkolne wykształcenie, ale ze względu na czas, który minął od ukończenia edukacji, wiedza wyniesiona ze szkoły jest już w dużym stopniu zdezaktualizowana lub zapomniana, zwłaszcza, jeśli korzystanie z niej nie było później intensywne. Dużo większe znaczenie ma dla tej grupy wieku kształcenie dodatkowe, realizowane w nieodległym czasie i dopasowane do aktualnych potrzeb zawodowych. Wielkie znaczenie ma też doświadczenie wyniesione z pracy. To wszystko jednak nie zmienia faktu, że wyjściowy poziom wykształcenia szkolnego i jego kie-

runek wpływały na aktywność zawodową i zdobyte doświadczenie, ułatwiały jego twórcze wykorzystanie, jak i stanowiły „podkład” pod umiejętności ogólne oraz zawodowe, w tym uzyskiwane z różnych źródeł: z mediów, ze szkoleń, z samokształcenia, z zawodowych doświadczeń innych ludzi.

Tabela 25. Charakterystyka gospodarstw rolnych osób ubezpieczonych w KRUS: przeciętna wielkość gospodarstwa rolnego, przeciętna wysokość dopłat bezpośrednich i struktura według profili produkcji zapewniających dominującą część dochodów (maksymalnie 3 profile) w grupach o danym statusie emerytalnym i płci (N = 903)

Przeciętna wielkość gospodarstwa/ Profile produkcji/ wysokość dopłat bezpośrednich	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
Przeciętna wielkość gospodarstwa w ha	11,90	20,05	18,00	11,89	8,31	13,07
Produkcja roślinna z wyłączeniem sadownictwa i produkcji roślin ozdobnych i warzyw	86,41	95,24	75,11	78,01	80,00	76,35
Sadownictwo (drzewa i krzewy owocowe)	12,62	33,33	19,65	10,64	20,00	21,08
Produkcja roślin ozdobnych i warzyw	15,53	9,52	15,28	15,60	26,67	15,95
Produkcja leśna	0,97	0,00	3,06	2,84	6,67	1,71
Produkcja zwierzęca	74,76	76,19	58,95	73,05	86,67	65,81
Przetwórstwo	0,97	0,00	3,93	3,55	13,33	3,42
Agroturystyka	0,00	0,00	3,49	2,84	0,00	3,42
Transport	0,97	0,00	0,00	0,71	0,00	1,42
Inne usługi	16,50	14,29	8,73	8,51	0,00	9,40
Inna działalność produkcyjna	2,91	4,76	5,68	7,80	0,00	5,70
Przeciętna wysokość dopłat bezpośrednich	7294,47	10104,67	8784,25	5920,60	3474,55	6915,33

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołiemerytalnym.

Na tle innych grup społecznych ubezpieczeni w KRUS są bardzo nisko wykształceni, a wśród nich szczególnie osoby w relatywnie starszym wieku, a przecież poziom wykształcenia w Polsce wciąż odbiega w dół od poziomu wykształcenia w bardziej rozwiniętych krajach Europy, nie mówiąc już o USA czy Japonii. Wśród

ludności w wieku 15 i więcej lat w 2005 r. 31,0% osób posiadało co najwyżej wykształcenie gimnazjalne, 26,4% zasadnicze zawodowe, 6,9% średnie ogólne, 22,1% średnie zawodowe licząc z policealnym, a 11,2% wyższe²⁵. Mężczyźni w wieku 55–70 i kobiety w wieku 50–65 lat ubezpieczeni w KRUS w ponad 80% nie mieli nawet wykształcenia zasadniczego zawodowego, nie mówiąc już o średnim. Tylko około 2% mężczyzn i 1,2% kobiet dysponowało wykształceniem wyższym. Badania wykazują, że poza rolnictwem popyt na pracę nisko wykształconych osób jest bardzo mały, a podaż odpowiednich osób za wysoka. Trudno zatem „wcisnąć się” na ten – i tak przepełniony – segment rynku pracy. Oczywiście wykształcenie musi jeszcze być dopasowane kierunkowo do popytu, żeby szanse posiadania pracy były wysokie. To przesądza, że ogromna większość osób pracujących w rolnictwie nie ma możliwości podejmowania pracy poza nim. Dotyczy to również (a może zwłaszcza) osób pochodzących z niskotowarowych gospodarstw rolnych, wcześniej nie pracujących poza rolnictwem. Decyzja „czy pracować” jest zatem dla tych osób w gruncie rzeczy decyzją „czy dalej pracować w gospodarstwie rolnym”.

Tabela 26. Struktura ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego, płci i wykształcenia (N = 1555)

Poziom wykształcenia	Mężczyzna				Kobieta			
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Razem	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Razem
Gimnazjalne lub niższe	49.13	48.15	31.60	40.42	57.34	37.93	30.74	43.58
Zasadnicze zawodowe	40.42	33.33	46.91	43.32	28.44	44.83	44.37	36.83
Średnie ogólne	1.74	3.70	3.91	2.90	4.74	3.45	6.71	5.67
Średnie zawodowe i policealne	6.62	11.11	15.96	11.43	8.13	13.79	16.45	12.42
Wyższe	2.09	3.70	1.63	1.93	1.35	0.00	1.73	1.50
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Pracujący w rolnictwie uczestniczyli, jak wszystkie grupy, w awansie edukacyjnym, który stopniowo dokonywał się w kraju. W efekcie, młodszy są wyżej wykształceni niż starsi, co uwidacznia się m.in. w tym, że osoby uprawnione do

²⁵ G. Grotkowska, U. Sztanderska Zmiany popytu na pracę w Polsce (w:) Edukacja dla pracy, U. Sztanderska red., UNDP, Warszawa 2007.

emerytur cechują się niższym poziomem wykształcenia niż nieuprawnieni do nich (podstawowym kryterium uprawniającym jest wiek). I choć wydaje się, że wykształcenie nie kształtuje, przynajmniej bezpośrednio, różnic w opłacalności przejścia na emeryturę, to jednak daje się zauważyć, że nie pobierający emerytur pomimo nabytych praw do nich, są przeciętnie lepiej wykształceni niż ci, którzy z emerytury korzystają (tylko w przypadku kobiet oszacowania regresji wskazywały na odraczanie decyzji o przejściu na emeryturę wśród posiadaczek średniego, zawodowego wykształcenia).

Tabela 27. Struktura ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego, zawodowego, płci oraz wykształcenia (N = 1555)

Poziom wykształcenia	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
	PRACUJĄCY					
Gimnazjalne lub niższe	57.27	45.45	30.54	64.43	29.41	28.42
Zasadnicze zawodowe	35.45	31.82	47.70	23.49	52.94	45.63
Średnie ogólne	0.00	4.55	4.60	4.03	5.88	6.01
Średnie zawodowe i policealne	4.55	13.64	15.06	6.04	11.76	18.03
Wyższe	2.73	4.55	2.09	2.01	0.00	1.91
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	NIEPRACUJĄCY					
Gimnazjalne lub niższe	44.07	60.00	35.29	53.74	50.00	39.58
Zasadnicze zawodowe	43.50	40.00	44.12	30.95	33.33	39.58
Średnie ogólne	2.82	0.00	1.47	5.10	0.00	9.38
Średnie zawodowe i policealne	7.91	0.00	19.12	9.18	16.67	10.42
Wyższe	1.69	0.00	0.00	1.02	0.00	1.04
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Poziom wykształcenia pracujących emerytów jest niższy niż niepracujących, natomiast osoby nie posiadające jeszcze emerytalnych uprawnień, które pracują, mają nieco wyższe wykształcenie od niepracujących. To sugeruje, że nawet w rolnictwie dochodzi do pewnego wyłączenia z zatrudnienia niżej kwalifikowanych (choć jest to tendencja nieporównanie słabsza aniżeli poza rolnictwem), ale też, że lepiej wykwalifikowani – osiągnąwszy wiek emerytalny i pobierając emeryturę – mniej

angażują się w dalszą pracę. Przejście na emeryturę jest wśród nich częściej aktem jednoczesnej dezaktywizacji zawodowej, co może wiązać się z wyborami zawodowymi następnego pokolenia. Jednak trzeba sobie zdawać sprawę, że ogólnie rzecz biorąc wykształcenie ma w indywidualnym rolnictwie niewielki, niezauważalny statystycznie związek z decyzjami emerytalnymi i dezaktywizacyjnymi.

Stopa zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym ubezpieczonych w KRUS nie układa się według wzorów charakterystycznych dla populacji ogółem. W populacji generalnej bowiem im wyższy poziom wykształcenia, tym większa aktywność i wyższe szanse uzyskania pracy. W sumie większe odsetki pracujących spotykamy wśród najwyższej wykształconych. Pewne odstępstwo od tego wzoru stanowią niskie wskaźniki zatrudnienia wśród osób nieposiadających zawodu. Z tego powodu osoby legitymujące się średnim, ogólnym wykształceniem zwykle mają gorsze charakterystyki zatrudnienia niż osoby ze średnim, zawodowym wykształceniem, a czasem nawet gorsze od osób z zasadniczym, zawodowym wykształceniem.

Te reguły nie rządzą jednak w pełni w świecie rolnictwa indywidualnego. Tylko wśród kobiet nie mających uprawnień emerytalnych rozkład pracujących jest typowy. Stopa zatrudnienia mężczyzn jeszcze nieposiadających uprawnień emerytalnych ze średnim zawodowym wykształceniem jest zaskakująco niska, najniższa w porównaniu do wszystkich innych poziomów wykształcenia. Zupełnie inaczej przedstawia się zatrudnienie wśród posiadających uprawnienia emerytalne – najwyższym zatrudnieniem cechują się najwyższej i z drugiej strony najniższej wykształceni. Zatem zupełnie odmiennie kształtują się wzory aktywności w przypadku posiadania uprawnień emerytalnych niż wówczas, kiedy ich nie ma.

Tabela 28. Stopa zatrudnienia ubezpieczonych w KRUS według posiadania uprawnień emerytalnych i poziomu wykształcenia (N = 1555)

Poziom wykształcenia	Uprawnieni		Nieuprawnieni	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gimnazjalne lub niższe	47.40	38.11	75.26	73.24
Zasadnicze zawodowe	36.80	31.65	79.17	81.46
Średnie ogólne	16.67	31.82	91.67	70.97
Średnie zawodowe i policealne	36.36	27.50	73.47	86.84
Wyższe	57.14	50.00	100.00	87.50

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Z posiadanych uprawnień emerytalnych wyraźnie częściej nie korzystają mężczyźni z średnim lub z wyższym wykształceniem oraz kobiety ze średnim lub z zasadniczym zawodowym wykształceniem. W tych grupach ponadprzeciętnie często muszą występować przesłanki do opóźniania przejścia na emeryturę. W sumie takich osób, które odraczają decyzje o przejściu na emeryturę, jest jednak niewiele, zwłaszcza wśród kobiet (łącznie tylko 7,6% osób nie pobierało emerytu-

ry, choć posiadało takie uprawnienia, w tym 13,2% mężczyzn i tylko 3,5% kobiet). Ale to zrozumiałe – cały system wyraźnie zachęca do korzystania ze świadczeń.

Tabela 29. Korzystanie z uprawnień emerytalnych przez ubezpieczonych w KRUS według poziomu wykształcenia (w odsetku osób danej grupy) (N = 1555)

Poziom wykształcenia	Korzystający		Niekorzystający	
	Z posiadanych uprawnień			
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gimnazjalne lub niższe	91.56	95.85	8.44	4.15
Zasadnicze zawodowe	92.80	90.65	7.20	9.35
Średnie ogólne	83.33	95.45	16.67	4.55
Średnie zawodowe i policealne	86.36	90.00	13.64	10.00
Wyższe	85.71	100.00	14.29	0.00

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Ubezpieczeni w KRUS wprawdzie w niewielkim stopniu, ale jednak brali udział w szkoleniach – dotyczyło to w ostatnich 5 latach 11,7% mężczyzn i 5,4% kobiet. To wielokrotnie rzadziej niż poza rolnictwem. Fakt ten wskazuje na dominację tradycyjnego nabywania kapitału – poprzez doświadczenie i wzory z poprzedniego pokolenia. Nie są to ścieżki wiodące ku modernizacji rolnictwa. Charakterystyczne, że ci, którzy się szkolili, przechodzili na emerytury rzadziej niż nie szkolący się. Różnica ta jest bardzo duża, szczególnie w odniesieniu do pracujących mężczyzn. Wśród odraczających przejście na emeryturę aż 1/3 odbyła jakieś szkolenie zawodowe w ostatnich 5 latach, wśród nieposiadających uprawnień emerytalnych ok. 20,0%, a wśród pracujących emerytów mniej niż 5,0%. Z kolei wśród niepracujących mężczyzn odraczający przejście na emeryturę w ok. 1/4 przeszli szkolenie, a w pozostałych grupach pracujących mężczyzn było takich osób zaledwie ok. 7,5% (tab. 30). Można uznać zdobywanie nowej wiedzy za czynnik wspomagający uzyskiwanie wyższych dochodów i tym samym zmniejszający zainteresowanie przechodzeniem na emeryturę.

Mniej liczny udział w szkoleniach kobiet nie jest typowy dla Polski, ale zrozumiały w odniesieniu do rodzin rolniczych, w których aktywność kobiet pozostaje zdecydowanie bardziej ukierunkowana na dom, a aktywność mężczyzn w części przynajmniej ujawnia się na zewnątrz domu i gospodarstwa²⁶.

²⁶ B. Bobrowicz, Alokacja czasu pracy zawodowej, edukacji, funkcji opiekuńczych oraz prac domowych (w:) Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce, red. I. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Scholar 2007.

Tabela 30. Struktura ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i zawodowego, płci oraz udziału w szkoleniach w ostatnich 5 latach (N = 1557)

Udział w szkoleniach	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
	PRACUJĄCY					
Nie uczestniczył w żadnym kursie	95.24	66.67	79.04	98.63	100.00	90.58
Uczestniczył w przynajmniej jednym kursie	4.76	33.33	20.96	1.37	0.00	9.42
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	NIEPRACUJĄCY					
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
Nie uczestniczył w żadnym kursie	92.35	75.00	92.54	96.85	100.00	91.40
Uczestniczył w przynajmniej jednym kursie	7.65	25.00	7.46	3.15	0.00	8.60
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tabela 31. Odsetek osób ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego, płci oraz posiadania wybranych umiejętności (N = 1557)

Umiejętności ogólne	Mężczyzna				Kobieta			
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Razem	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Razem
Zna przynajmniej jeden język obcy	6.62	11.11	11.07	9.02	3.15	10.34	8.23	5.88
Posiada prawo jazdy	63.07	81.48	73.29	68.92	13.93	20.69	31.82	22.97
Posiada choć jedną umiejętność obsługi komputera	4.18	3.70	12.38	8.21	7.19	10.34	13.20	10.26

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

O ograniczonym potencjale kwalifikacyjnym polskich rolników ubezpieczonych w KRUS świadczy też niska znajomość języków obcych (tylko wśród 9% mężczyzn w wieku 55–70 i 6% kobiet w wieku 50–65), czy technik pracy

z komputerem (jedną umiejętnością może wykazać się analogicznie 8% mężczyzn i 10% kobiet). Prawo jazdy posiada większość mężczyzn (69%) i mało kobiet (23%). Częściej podane umiejętności opanowali ci, którzy pomimo posiadania uprawnień do emerytury nie pobierają jej i w większości pracują, z wyjątkiem znajomości technik pracy z komputerem u mężczyzn (tab. 31).

Pracujący zwykle mieli więcej umiejętności ogólnych, bardzo przydatnych we współczesnej gospodarce. To jednak nie odnosi się do pracujących emerytów. Możliwe, że zmuszone do dorabiania – pomimo pobierania emerytury – są głównie osoby wywodzące się ze słabszych ekonomicznie gospodarstw rolnych, czemu odpowiada też ich niższy poziom wykształcenia i niższy poziom umiejętności ogólnych.

Tabela 32. Odsetek osób ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i zawodowego, płci oraz posiadania wybranych umiejętności (N = 1557)

	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
	PRACUJĄCY					
Zna przynajmniej jeden język obcy	7.27	9.09	10.88	4.70	11.76	9.02
Posiada prawo jazdy	48.18	63.64	54.39	4.03	5.88	15.57
Posiada choć jedną umiejętność obsługi komputera	3.64	4.55	13.39	4.70	17.65	14.75
	NIEPRACUJĄCY					
Zna przynajmniej jeden język obcy	6.21	20.00	11.76	2.36	8.33	5.21
Posiada prawo jazdy	50.85	40.00	39.71	9.46	8.33	14.58
Posiada choć jedną umiejętność obsługi komputera	4.52	0.00	8.82	8.45	0.00	7.29

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołomerytalnym.

Osoby w wieku okołomerytalnym ubezpieczone w KRUS cechują się jednocześnie niechęcią do zmiany swojego zajęcia zarobkowego – nawet jeśli znalazłaby się odpowiednia, korzystniejsza praca. W pierwszej kolejności dotyczy to pracujących emerytów – tylko ok. 8% mężczyzn i 9% kobiet zdecydowałoby się na podjęcie takiej pracy. Większą gotowość innego zatrudnienia znajdujemy wśród osób, które jeszcze nie nabyły prawa do emerytury – 20% mężczyzn i 26% kobiet byłoby skłonnych podjąć korzystniejszą pracę poza gospodarstwem rolnym. Najwięcej jednak takich osób jest wśród tych, którzy mając uprawnienia

emerytalne nie korzystają z nich i nadal pracują – ponad 27%. Ta grupa w ogóle się wyróżnia – ma szersze możliwości ze względu na posiadany kapitał ludzki, pracuje w wysokodochodowych działach, jest otwarta na zmiany. Fakt, iż jest już w wieku emerytalnym, nie stanowi przeszkody dla ich faktycznie mobilnych postaw (co nie zmienia faktu, że niemal wszyscy w przeszłości pracowali tylko w jednym miejscu).

Generalnie, ubezpieczeni w KRUS mają ze względu na swój niski kapitał ludzki niewielkie możliwości uzyskania pracy zapewniającej wyższe dochody aniżeli uzyskują w rolnictwie. Są więc silnie ukierunkowani na pozostawanie w rolnictwie i uzyskiwanie dostępnych dochodów m.in. poprzez korzystanie z emerytury w połączeniu z pracą. Przy takim wyposażeniu kwalifikacyjnym ich skłonność do jak najszybszego korzystania z emerytur, oferowanych w systemie KRUS, jest jak najbardziej racjonalna. Dysponujący wyższym kapitałem ludzkim, większymi czy bardziej wyspecjalizowanymi gospodarstwami rolnymi, osiągający wysokie dochody nie są natomiast skłonni przejść na emeryturę ani też zaprzestać pracy. Odchodzą z pracy zaś ci, którzy nie mogą już kontynuować działalności rolniczej np. ze względu na stan zdrowia, albo ci, których dochody z pracy w rolnictwie są bardzo niskie, niższe niż oczekiwana emerytura.

3.4. Praca jako źródło satysfakcji i uciążliwości

Rolnicy oceniają pracę ze względu na jej wady dość jednomyślnie. Mogąc wskazać 3 główne wady, większość przypisała je ciężkiemu, męczącemu charakterowi pracy (78% mężczyzn i 80% kobiet) i zbyt niskim dochodom (73% mężczyzn i 76% kobiet). Również w wywiadach powszechne były narzekania na ciężką pracę (*Niewolnikiem człowiek jest w rolnictwie*) i na niskie dochody (*Kiedyś można było bardzo dobrze żyć. I wciąż miałem pieniądze i wiedziało się, ile się dostanie. A teraz trzeba dokładać*). Kolejne wskazanie podkreśla ów męczący charakter pracy – konieczność wykonywania jej bez względu na warunki atmosferyczne (odpowiednio 27% i 25% wskazań), a dalsze dwa nawiązują do kwestii dochodów: niska w porównaniu z pozarolniczymi profesjami emerytura (23% kobiet i mężczyzn wskazało tę odpowiedź) oraz brak perspektyw zwiększania dochodów (odpowiednio 21% i 22%).

Przejście na emeryturę – jak wcześniej dowodzono – dla jednych może być przyczyną zwiększenia dochodów, dla innych ich spadku. Uciążliwość pracy zniknie, jeśli z przejściem na emeryturę rolnik rzeczywiście zaprzestanie działalności produkcyjnej, co, jak wiemy, nie występuje powszechnie. W naszym badaniu zaledwie 35,5% osób pobierających emerytury nie pracuje – można więc sądzić, że dezaktywizacja zawodowa znacznej części emerytów jest odsunięta na późniejsze lata życia, kiedy pojawić się mogą dodatkowe przyczyny zaniechania pracy np. zdrowotne.

Tabela 33. Odsetek pracujących, ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i płci, wskazujących daną cechę jako podstawową wadę swojej pracy; możliwość 3 wskazań przez 1 respondenta (N = 774)

	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
Za niskie dochody	77.1	59.1	72.4	73.4	73.3	76.8
Praca jest za ciężka, męcząca	83.3	81.8	75.4	89.1	93.3	75.5
Muszę pracować zbyt wiele godzin	19.8	40.9	32.2	20.3	46.7	33.1
Wymiar czasu pracy jest krótki, a chciałbym pracować dłużej	0.0	4.5	1.0	0.8	0.0	0.6
Nie odpowiadają mi pory pracy (sezonowość, praca w weekend)	9.4	0.0	4.5	3.1	6.7	5.7
Będę miał niższą emeryturę w porównaniu do pracujących poza rolnictwem	17.7	9.1	27.1	21.1	20.0	24.5
Nie mam perspektywy wzrostu dochodów	24.0	22.7	19.6	20.3	6.7	23.9
Nie wykorzystuję moich kwalifikacji, umiem więcej	3.1	9.1	2.0	2.3	0.0	2.5
Zbyt duża odpowiedzialność, sam muszę decydować o zbyt wielu sprawach	4.2	9.1	6.0	2.3	0.0	5.1
Jestem w pracy zupełnie pozbawiony samodzielności	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
Nudna praca	1.0	0.0	1.5	2.3	0.0	1.0
Źle odbierana praca, źle oceniana przez otoczenie	1.0	0.0	3.0	0.8	6.7	1.3
Muszę pracować bez względu na warunki atmosferyczne	34.4	36.4	22.1	32.0	40.0	20.7
Inne wady	5.2	0.0	1.5	1.6	0.0	2.5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tabela 34. Odsetek pracujących, ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i płci, wskazujących daną cechę jako podstawową zaletę swojej pracy; możliwość 3 wskazań przez 1 respondenta (N = 742)

	Mężczyzna			Kobieta		
	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury	Pobiera emeryturę	Ma uprawnienia do emerytury i z nich nie korzysta	Nieuprawnieni do emerytury
Dobrze zarabiam	3.3	0.0	4.6	0.0	8.3	2.0
Praca jest łatwa i lekka	2.2	0.0	0.0	3.2	0.0	1.7
Odpowiada mi wymiar czasu pracy	12.2	20.0	17.9	13.7	8.3	17.7
Wygodne dla mnie godziny pracy	31.1	5.0	20.9	26.6	25.0	28.7
Mogę robić długie przerwy w pracy	17.8	25.0	11.2	21.8	25.0	11.7
Stabilność pracy	34.4	30.0	31.1	33.1	50.0	31.7
Mam perspektywę wzrostu dochodów	3.3	10.0	6.1	4.0	8.3	5.7
Tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, zdolności	6.7	15.0	13.8	5.6	0.0	12.0
Mogę być samodzielny w pracy, mogę wykazać się inicjatywą	38.9	30.0	39.8	27.4	33.3	36.0
Interesująca praca, nie jest nudna	11.1	15.0	11.2	13.7	16.7	10.0
Pożyteczna (społecznie) praca	16.7	20.0	13.8	12.1	8.3	15.3
Doceniają mnie, praca zapewnia mi uznanie, szacunek otoczenia	11.1	10.0	8.7	8.1	8.3	6.0
Praca jest dla mnie ważna z powodu tradycji rodzinnych	50.0	55.0	45.4	49.2	66.7	41.7
Mam kontakt z przyrodą	41.1	25.0	32.7	37.9	41.7	40.7
Inne zalety	2.2	0.0	2.6	3.2	0.0	3.7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Różnice w ocenie wad pracy w rolnictwie są właściwie trzy:

- kobiety silniej podkreślają niski poziom dochodów, zarówno bieżących, jak przyszłych z pracy i emerytury,
- kobiety pracujące i nie pobierające należnych sobie świadczeń emerytalnych znacznie częściej od innych osób oceniają, że praca jest zbyt męcząca, pochłania zbyt dużo czasu,

- mężczyźni znajdujący się podobnej sytuacji, jeśli chodzi o status emerytalny i pracę, najrzadziej natomiast podnoszą problem niskich dochodów i uciążliwości pracy, zauważają za to inne wady, nie dostrzegane przez pozostałych np. niewykorzystanie w pełni kwalifikacji, dużą odpowiedzialność.

Nieskorzystanie z należytnej emerytury przez mężczyzn i przez kobiety wydaje się mieć różne przyczyny i powoduje różne następstwa. Mężczyźni – zdaje się – prowadzą raczej wysokotowarowe przedsiębiorstwa rolne, co daje im pewną satysfakcję materialną. Kobiety kontynuują pracę raczej przymuszone niskimi dochodami – widać inne okoliczności niż wysokie bieżące dochody nie pozwalają im przejść na emeryturę.

Za główne zalety pracy w rolnictwie pracujący respondenci dość zgodnie uznają możliwość kontynuacji rodzinnych tradycji i kontakt z przyrodą, a następnie cenią sobie samodzielność i stabilność zatrudnienia, a w dalszej kolejności na różne sposoby podkreślają walory wymiaru i organizacji czasu pracy. Podnoszą też – choć rzadziej – to, że ich praca jest pożyteczna.

Trudno oceniać te wypowiedzi w szerszym kontekście (np. kontakt z przyrodą w zderzeniu z być może nieświadomym, ale masowym szkodeniem przyrody przez gospodarstwa rolne). Jednak w odniesieniu do problemów emerytalnych da się zauważyć, że praca w rolnictwie w sensie ekonomicznym najkorzystniej jest oceniana z punktu widzenia niskiego wymiaru czasu pracy i stosunkowo dużej swobody organizacji czasu pracy²⁷. Przejście na emeryturę tę swobodę jeszcze zwiększa, podnosi korzyści, jakie zapewniała praca. Wraz z dezaktywizacją ubywa natomiast satysfakcji z niezależności i z inicjatywy w prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej.

Kontynuacja tradycji rodzinnych i kontakt z przyrodą również nie zanikają całkowicie z przejściem na emeryturę – istnieje możliwość zachowania do 1 ha powierzchni upraw, można nadal mieszkać na wsi, wręcz w tym samym miejscu. Badanie wykazało, że aż 78,8% pobierających emeryturę z KRUS mieszka na wsi, podczas kiedy nieuprawnieni do emerytury, znajdujący się w wieku okołoemerytalnym, zamieszkują wieś w 85,2%. Zatem wraz z przejściem na emeryturę odsetek wyprowadzających się ze wsi jest nieznaczny. Nieco większy jest tylko wśród emerytów, którzy nie pracują – wieś zamieszkuje 75,7% mężczyzn i 73,3% kobiet znajdujących się w tej sytuacji.

²⁷ Chociaż w badaniu ankietowym pracujący w rolnictwie stwierdzili, że odpowiada im wymiar czasu pracy, to z innych źródeł wiadomo, że jest on w rolnictwie indywidualnym zdecydowanie krótszy niż przeciętnie poza rolnictwem. W środku sezonu prac rolnych, w II kwartale 2007 czas pracy przekraczający 40 godz. tygodniowo dotyczył poza rolnictwem 80,4% pracujących, w rolnictwie 61,6%, czas do 20 godz. 3,9% poza rolnictwem i 10,5% w rolnictwie (obliczenia na podstawie Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, II kwartał 2007). Poza sezonem (I kwartał 2007) różnice były głębsze np. 40 godz. i więcej pracowało poza rolnictwem 85,1% pracujących, a w rolnictwie 46,3% (obliczenia na podstawie Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, I kwartał 2007).

3.5. Praca domowa – czy jest przyczyną dezaktywizacji emerytalnej?

Rezygnacja z pracy zawodowej może nastąpić, kiedy w gospodarstwie domowym istnieje silna potrzeba wykonywania pracy niezawodowej. Większość zajęć domowych daje się pogodzić z obowiązkami zawodowymi, zwłaszcza, jeśli tak jak w indywidualnym rolnictwie, czas pracy jest stosunkowo krótki, a jego elastyczne wykorzystanie większe niż gdziekolwiek indziej. W wieku okołoemerytalnym na ogół nie występują już obowiązki opiekuńcze względem małych dzieci. Niemniej liczba dzieci w gospodarstwie domowym może wskazywać na konieczność zajęcia się nimi. Analogicznie, liczba osób niepełnosprawnych wymagających opieki może wskazywać na większe obowiązki opiekuńcze.

Tymczasem znajdujemy raczej zależność odwrotną, gdyż to gospodarstwa domowe niepracujących osób częściej są bezdzietne, a pracujących posiadają dzieci. Różnica pod tym względem między pracującymi i niepracującymi nie jest duża (tab. 35). Zatem posiadanie dzieci, jeżeli nawet jest obciążeniem kolidującym z obowiązkami zawodowymi, to nie na tyle silnym, żeby skłaniało do dezaktywizacji. A możliwe, że konieczność utrzymywania dzieci wręcz zmusza do zdobywania wyższych dochodów i jeśli zapewnia je praca, to zawodowa aktywność zostaje podtrzymana. Taką zależność potwierdza regresja w przypadku kobiet z dziećmi na utrzymaniu (mężczyźni częściej pracują, jeśli swoje gospodarstwo tworzą z partnerką i jeszcze częściej, gdy poza nią są w gospodarstwie jeszcze inne osoby, najczęściej dzieci, załącznik 11a na CD).

Tabela 35. Odsetek osób ubezpieczonych w KRUS według statusu zawodowego i płci, w gospodarstwach domowych, w których są dzieci w wieku do 14 lat (N = 1557)

Liczba dzieci w wieku do 14 lat	Pracujący		Niepracujący	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Brak	79.25	77.44	83.60	81.44
1	11.32	12.41	8.00	7.43
2	5.93	5.83	6.40	6.93
3 i więcej	3.50	4.32	2.00	4.21
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Nie można też stwierdzić związku pomiędzy obecnością w domowym gospodarstwie dorosłych osób, które wymagają opieki, a aktywnością zawodową innych członków tych gospodarstw. Niemniej warto zwrócić uwagę na dość powszechny problem – od 20 do 25% osób w wieku okołoemerytalnym zamieszkuje z osobą dorosłą wymagającą opieki.

Tabela 36. Odsetek osób ubezpieczonych w KRUS według statusu zawodowego i płci, w gospodarstwach domowych, w których są osoby dorosłe wymagające opieki (N = 1411)

Osoby dorosłe wymagające opieki w gospodarstwach domowych	Pracujący		Niepracujący	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Nie ma dorosłych osób wymagających opieki	78.10	71.18	75.00	78.42
Są osoby dorosłe wymagające opieki	21.90	28.82	25.00	21.58
Razem	100.0	100.0	100.0	100.0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Osoby w wieku okołoemerytalnym najczęściej (w ok. 3/4 wypadków) tworzą gospodarstwa domowe z partnerem (w tym 1/2 to gospodarstwa, gdzie oprócz partnera są i inne osoby, a 1/4, gdzie gospodarstwo jest dwuosobowe). Blisko 15% mężczyzn i ok. 10% kobiet funkcjonuje w pojedynkę, ok. 8% mężczyzn i 12,5% kobiet nie ma partnera, ale w ich gospodarstwach znajdują się inne osoby.

Tabela 37. Stopa zatrudnienia ubezpieczonych w KRUS według płci, wielkości i składu ich gospodarstwa domowego oraz posiadania uprawnień emerytalnych (N = 1557)

Wielkość i struktura gospodarstwa domowego	Uprawnieni do emerytury		Nieuprawnieni do emerytury	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gospodarstwo jednoosobowe	22.22	16.87	75.76	53.33
Respondent bez partnera, z innymi osobami	45.45	36.62	70.37	76.09
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	37.37	35.26	76.32	72.29
Respondent i partner oraz inne osoby	62.39	43.29	80.12	82.70

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Fakt, że w gospodarstwie są osoby inne niż partner, sprzyja utrzymywaniu aktywności zawodowej osób uprawnionych do świadczeń emerytalnych i to zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, co potwierdza, że ten czynnik raczej stymuluje podejmowanie pracy zawodowej niż rezygnację z niej na rzecz zajęć domowych. Podobnie, nieuprawnieni do emerytur częściej pracują, jeśli w ich gospodarstwach domowych są inne osoby niż partner, z jednym wyjątkiem: mężczyzn, których zawodowa aktywność jest także wysoka, jeśli prowadzą gospodarstwo tylko z partnerką. Posiadanie uprawnień emerytalnych i pozostawanie w samotności (zwłaszcza dotyczy to kawalerów) oddziałuje silnie dezaktywizująco.

Oczywiście, na aktywność wpływa samo posiadanie uprawnień emerytalnych, ich uzyskanie, niezależnie od typu gospodarstwa domowego skłania część osób do zaprzestania pracy zawodowej (co potwierdzają regresje, załącznik 11a na CD).

Tabela 38. Odsetek pobierających emerytury i niepobierających emerytur wśród uprawnionych, ubezpieczonych w KRUS według wielkości i składu ich gospodarstwa domowego oraz płci (N = 1557)

Wielkość i struktura gospodarstwa domowego	Korzystający		Niekorzystający	
	Z posiadanych uprawnień			
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Gospodarstwo jednoosobowe	89.83	97.59	10.17	2.41
Respondent bez partnera, z innymi osobami	91.67	92.96	8.33	7.04
Gospodarstwo dwuosobowe, z partnerem	95.19	93.59	4.81	6.41
Respondent i partner oraz inne osoby	88.98	92.68	11.02	7.32

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Natomiast odsetek niepobierających emerytur pomimo posiadania uprawnień jest wśród mężczyzn największy, jeśli prowadzą swoje gospodarstwa samotnie albo jeśli poza partnerką mają w gospodarstwie jeszcze inne osoby. Kobiety rzadziej od mężczyzn nie korzystają ze świadczeń emerytalnych, przy czym na ich decyzje może raczej wywierać wpływ konieczność utrzymywania innych osób – poza partnerem.

Raz jeszcze trzeba powrócić do stwierdzenia, że gospodarowanie na wsi nie zawsze dokonuje się w poszczególnych, pojedynczych gospodarstwach domowych, często obejmuje gospodarstwo dzieci i rodziców, co osłabia dolegliwość niskiego wymiaru emerytury. W sensie finansowym emeryturę postrzega się jako coś pozytywnego właśnie z tego powodu. Jest to dochód, który regularnie zasila domowy budżet. Starzejący się rodzice pozostają w swoim dawnym domu, mogą nadal – w mniejszym niż dotąd zakresie – pracować na gospodarstwie, czują się potrzebni, a z pracy w gospodarstwie rolnym, nawet w mniejszym wymiarze, również mają pewien dochód.

3.6. Zdrowie a emerytura i dezaktywizacja

Stan zdrowia może wskazywać na mniejszą niż przeciętnie skłonność do utrzymania aktywności zawodowej – wśród pracujących pojawia się więcej osób oceniających swój stan zdrowia jako dobry lub bardzo dobry i zdecydowanie mniej jako zły lub bardzo zły.

Ale, co charakterystyczne, stan zdrowia tylko w pewnym stopniu wiąże się z decyzją, czy przejść na emeryturę. Wprawdzie wśród pracujących, którzy jeszcze nie nabyli praw emerytalnych, więcej osób cieszy się dobrym zdrowiem, lecz może to być kwestią wieku, a nie podjęcia decyzji, by z pogorszeniem stanu zdrowia ubiegać się o świadczenie emerytalne. Małe są też różnice zdrowotne między pracującymi i niepracującymi emerytami. Zatem zły stan zdrowia bardziej wykluczał z pracy inne osoby niż korzystające z emerytury.

Tabela 39. Struktura ubezpieczonych w KRUS według statusu zawodowego, płci oraz deklarowanego stanu zdrowia (N = 1554)

Stan zdrowia	Pracujący		Niepracujący	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Bardzo dobre lub dobre	34.25	31.34	22.18	22.83
Takie sobie	45.88	45.56	48.39	49.38
Złe lub bardzo złe	19.87	23.10	29.44	27.79
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tabela 40. Struktura ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i zawodowego, płci oraz deklarowanego stanu zdrowia (N = 1554)

Stan zdrowia	Niepracujący		Pracujący			
	Na emeryturze		Nieuprawnieni do emerytury			
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Bardzo dobre lub dobre	23.3	26.4	23.6	15.4	52.3	47.3
Takie sobie	54.5	50.5	61.8	59.7	34.3	35.5
Złe lub bardzo złe	22.2	23.1	14.5	24.8	13.4	17.2
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Tabela 41. Odsetek posiadających orzeczenie o niezdolności do pracy w rolnictwie przez ubezpieczonych w KRUS według statusu emerytalnego i zawodowego oraz płci (N = 1549)

Posiadanie orzeczenia	Mężczyzna			Kobieta		
	Emerytura	Nie korzysta z uprawnień	Nieuprawnieni	Emerytura	Nie korzysta z uprawnień	Nieuprawnieni
	PRACUJĄCY					
Nie	87.2	90.9	79.8	75.7	76.5	87.9
Tak	12.8	9.1	20.2	24.3	23.5	12.1
	NIEPRACUJĄCY					
Nie	77.8	80.0	45.6	80.0	66.7	37.5
Tak	22.2	20.0	54.4	20.0	33.3	62.5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym.

Relatywnie częste posiadanie orzeczenia o niezdolności do pracy występuje właśnie w grupie niepracujących osób, które nie pobierają emerytury. Natomiast wśród emerytów nie ma takich orzeczeń ponad 80%, w tym aż 87% emerytów pracujących. Mając zapewnione świadczenia, emeryci prawdopodobnie nie starają się o odpowiednie orzeczenia, ponieważ z tego tytułu nie przysługiwałyby im dodatkowe korzyści. Mężczyźni nie korzystający z uprawnień emerytalnych, chociaż spełniają kryteria do ich uzyskania, najrzadziej posiadają orzeczenie o niezdolności do pracy, co wydaje się dość oczywiste.

Nasze badanie również w bardziej rygorystycznej analizie ekonometrycznej nie potwierdziło, żeby stan zdrowia wpływał na odraczanie terminu ubiegania się o emeryturę, natomiast ma znaczenie dla zaprzestania pracy zawodowej, co jest widoczne zwłaszcza wśród mężczyzn (załącznik 11a na CD). Wydaje się, że zły stan zdrowia skutkuje raczej zabieganiem o rentę, natomiast kiedy pojawia się możliwość emerytury, występują o nią niemal w takim samym stopniu ci, którzy określają swój stan zdrowia jako dobry, jak i ci, którzy uważają go za zły.

3.7. Oszczędności – prywatny kapitał emerytalny

Powstaje pytanie, na jakie dochody mogą liczyć ci, którzy wkraczają w wiek emerytalny? Czy tylko na emeryturę, czy na wspomaganie ze strony rodziny, czy też dysponują również własnymi zasobami: mieszkaniem, oszczędnościami, znaczącym majątkiem konsumpcyjnym i czy to stanowi na tyle silne zabezpieczenie starości, żeby pod wpływem tego czynnika wcześniej się dezaktywizować zawodowo.

Analiza regresji nie udowodniła wpływu posiadania oszczędności na pozostawanie pracującym. Natomiast oszczędności okazały się mieć znaczenie dla odraczania przejścia na emeryturę. Mężczyźni posiadający oszczędności byli skłonni do późniejszego przejścia na emeryturę, kobiety zaś odwrotnie. U mężczyzn, którzy pracują stosunkowo długo i nie korzystają z emerytury, oszczędności mogą wynikać ze stosunkowo wysokich dochodów. Wiele cech ich gospodarstw rolnych, kapitału ludzkiego, jak i wysokość samych dochodów, wskazywały, że jest to grupa stosunkowo zamożna i – z drugiej strony – przygotowana do prowadzenia dochodowej działalności rolniczej. Posiadanie oszczędności jest rezultatem tych cech. Z kolei kobiety odraczające przejście na emeryturę, pomimo posiadanych uprawnień do niej, i wciąż pracujące, wywodzą się zwykle z uboższych gospodarstw domowych i same nie mają wysokiego potencjału kwalifikacyjnego. Są zmęczone pracą a jednak pracują. Widać, znajdują się w sytuacji przymusu ekonomicznego, ale co ciekawe, gromadzą również pewne oszczędności.

3.8. Emerytura z KRUS a specyfika społecznego kontekstu dezaktywizacji (*Anna Giza-Poleszczuk*)

3.8.1. Koszty i korzyści z pracy i z emerytury

Fakt, że system KRUS obejmuje ludność trudniącą się rolnictwem – a zatem w znakomitej większości mieszkającą na wsi lub małych miastach o wiejskim raczej niż miejskim tempie i trybie życia – ma ogromny wpływ na rachunek kosztów i korzyści odnośnie przejścia na emeryturę.

Po pierwsze, w odróżnieniu od sytuacji emerytów z systemu ZUS, przejście na emeryturę nie wiąże się ani z załamaniem sieci kontaktów społecznych, ani z utratą „zegara” utrzymującego rytm życia i zapewniającego mobilizację. Rolnik na emeryturze nie ma poczucia osamotnienia, izolacji czy wręcz wykluczenia, na które skarżą się „miejscy” emeryci. Emerytura rolnicza nie zmienia też w znaczący sposób trybu życia – szczególnie, że wielu rolników zmienia jedynie status z właściciela na osobę pomagającą. Sama zresztą praca w rolnictwie – na co wskazują, jako na jedną z jej podstawowych zalet, rolnicy – nie jest organizowana zewnętrznie, przez reżim technologiczny czy regulamin przedsiębiorstwa. Jasne jest więc, że podstawowe niepieniężne koszty przejścia na emeryturę są w przypadku rolników znacznie niższe niż w przypadku innych grup zawodowych, szczególnie tych, które wykonują pracę najemną (a nie na własny rachunek). Nawet jeśli pojawia się żal za utraconą pozycją „głowy gospodarstwa (rolnego)”, rolnik pozostając na emeryturze nie podlega tak silnym uczuciom własnej „zbędności”.

Po drugie, z uwagi na specyficzny charakter pracy na własnym gospodarstwie rolnym, przejście od pracy do emerytury jest bardziej płynne, również z uwagi na częste sytuacje pobierania, przed przejściem na emeryturę, różnego rodzaju innych świadczeń pieniężnych (często jest to renta, ale również zasiłki, dopłaty). Rolnik, jak można sądzić, dezaktywizuje się w sposób bardziej stopniowy – nie jest to tak gwałtowna zmiana, jak w przypadku emerytów miejskich (którzy z dnia na dzień tracą zakotwiczenie w świecie).

Po trzecie, jak wskazują wywiady grupowe przeprowadzone z osobami objętymi systemem KRUS, rolnicy zasadniczo odmiennie postrzegają emeryturę. Emerytura jest oceniana przeważnie pozytywnie – widoczne jest to w samych zdrobniałych sformułowaniach. Są to często pierwsze „własne” pieniądze, które nie muszą być od razu zainwestowane w gospodarstwo. Podczas gdy przepisanie majątku na dzieci sprawia, że wszystko staje się cudze, a w najlepszym razie wspólne, to emerytura jest czymś własnym. Za te pieniądze można się samemu rzucić, dają one niezależność od własnych dzieci i są „funduszem”, który wydaje się na lekarstwa, ale można go też przeznaczyć na rozpieszczanie wnuków. Emerytura – często zresztą mylona z rentą – traktowana jest też jako świadczenie należne, dodatkowe pieniądze, niezwiązane z własną (osobistą) biografią zawodową. O ile emeryci miejscy rozpatrują emeryturę i jej wysokość w kontekście swojej indywidualnej pracy, zasług, wysiłku, o tyle rolnicy widzą ją raczej jako rentę należną

właśnie rolnikom jako grupie społecznej szczególnie pokrzywdzonej przez system. Choć więc ogólnie emerytura (kojarzona raczej z pieniędzmi niż dezaktywizacją) jest czymś dobrym, to jednak narzeka się na jej wysokość. Wyraźnie jest w tym kontekście poczucie ogólnego pokrzywdzenia rolników względem innych grup. Zwłaszcza, że praca w gospodarstwie jest pracą bez świąt i wolnych dni – ciężką i często niedocenioną. Naturalnie, wynika to również z konstrukcji KRUS, która faktycznie nie uwzględnia – bo nie może – indywidualnych „zasług” czy przebiegu kariery poszczególnych rolników. Emerytura na wsi nie jest żadnym wstydem: nie wiąże się z nią niski status społeczny. Grupowa tożsamość rolnika („chłopa”) jest bowiem tak silna, że „emeryt” i tak pozostaje przede wszystkim rolnikiem – pobieranie emerytury nie zmienia (i tak zresztą niskiego) statusu społecznego.

Po czwarte, przechodzenie na emeryturę jest w przypadku rolników procesem społecznym, w który zaangażowani są nie tylko członkowie rodziny, ale również często sąsiedzi i znajomi. Jak się wydaje, często jest to zbiorowa decyzja, podejmowana z myślą o maksymalizacji łącznych korzyści dla większej grupy (rodziny). Co więcej, posiadanie w rodzinie emeryta jest raczej wartością niż obciążeniem, z uwagi na niskie, ale regularne świadczenie stabilizujące domowy budżet. Nie zawsze więc jest tak, że emeryt czy rencista może swobodnie zarządzać swoimi pieniędzmi. Często jest to główny (jedyne stały) dochód całej rodziny. Ponadto, niskie emerytury rolnicze powodują, że (licznych) wnuków w rzeczywistości nie można rozpieszczać: *„Teraz tylko chować emeryta”; „A tu roczek, a tu urodziny, a tu osiemnastka. (...) A choinka, a zajaczek? Tak się daje, jak się ma. (...) Jakbym na urodziny wszystkim dała, to bym nie miała z czego żyć”*

I wreszcie, **po piąte**, emerytura rozpatrywana jest w kontekście niższych aspiracji dochodowych. Znacznie mniej gospodarstw domowych KRUS niż w przypadku gospodarstw ZUS w odpowiedzi na pytanie o „lukę dochodową” (relacja rzeczywistych dochodów gospodarstwa domowego do dochodów potrzebnych za zaspokojenie potrzeb) deklaruje kwotę wyższą niż 2000 zł miesięcznie. Większość lokuje się w przedziale między 500 a 1000 zł miesięcznie (52,1%). Gorsze jest też wyposażenie gospodarstw domowych. W przypadku gospodarstw KRUS odsetek gospodarstw, które nie posiadają **żadnego** dobra trwałego użytku, o które pytani byli respondenci, jest nieznacznie wyższy niż w przypadku gospodarstw ZUSowych, a największy odsetek gospodarstw posiada jedynie jedno dobro z zamieszczonej w ankiecie listy.

Podsumowując, specyfika pracy we własnym gospodarstwie rolnym oraz zamieszkiwania w niewielkich społecznościach zmienia charakterystyczną dla pracowników najemnych w miastach relację kosztów emerytury do płynących z niej korzyści. W przypadku KRUS pozapieniężne koszty emerytury są znacząco niższe, co stanowi dodatkowy czynnik zachęcający do dezaktywizacji. Kluczowy wydaje się fakt, że „wiejski” emeryt ani nie zmienia radykalnie trybu życia, ani nie zostaje wykluczony z „normalnego” życia, ani nie obniża swojej pozycji społecznej.

3.8.2. Sieci społecznego wsparcia

Choć różnice co do wielkości gospodarstwa domowego oraz jego składu (proporcja osób bezrobotnych oraz osób nie przynoszących dochodu) nie są istotne statystycznie, pojawiają się różnice w innych aspektach funkcjonowania w „sieciach społecznych”. I tak, w gospodarstwach domowych ubezpieczonych w KRUS częściej (niż w gospodarstwach ZUS) znajdują się osoby wymagające opieki (dzieci, osoby chore, starsze). Większość członków najbliższej rodziny ankietowanych mieszka też w bliskiej okolicy.

Istotne różnice pojawiają się również, jeśli chodzi o sieci społecznego wsparcia. Wśród członków gospodarstw KRUSowych większy odsetek, niż w przypadku ZUSowych, stanowią osoby, które są nastawione na pomoc innym. Szczególnie wyróżniają się kobiety z gospodarstw KRUS, które znacząco częściej niż mężczyźni z KRUS oraz kobiety z ZUS deklarują gotowość pomocy innym członkom rodziny. Warto podkreślić, że rzadko deklarowana jest pomoc finansowa.

Podobnie rzecz się ma z otrzymywaniem wsparcia. Większy odsetek, niż wśród respondentów ZUS-owych, ma do kogo się zwrócić z prośbą o pomoc, i to zarówno finansową jak i rzeczową. Przekonanie, że „mam się do kogo zwrócić o pożyczenie pieniędzy” jest jednak dużo rzadsze niż w przypadku pomocy rzeczowej.

Badani z gospodarstw KRUS dość intensywnie chodzą też w odwiedzin: 1/3 ankietowanych odwiedza codziennie jedną osobę. Należy podkreślić, że sens „odwiedzin” jest też zupełnie inny na wsi niż w mieście. Badani nie traktują jako „odwiedzin” codziennych spotkań z sąsiadami czy rodziną w miejscach publicznych (sklep, przystanek, droga) ani też codziennych, zwykłych kontaktów. Biorąc to pod uwagę, sieci kontaktów społecznych są wyraźnie i gęstsze, i bardziej produktywne (w sensie otrzymywania i dawania wsparcia) wśród gospodarstw KRUS.

Kluczowy charakter mają jednak stosunki z dziećmi – w istocie rzeczy, chociaż nie pokazują tego dane ilościowe, odnosi się wrażenie, że rolnicy wciąż żyją w poszerzonych rodzinach: *„Jesteśmy na jednej kuchni wszyscy”*; *„Żyjemy wspólnie, żyjemy wspólnie (ns) jest troszeczkę wtedy łatwiej”*; *„Przy dzieciach się żyje, razem mieszkamy, to nas stać, bo żeby było gdzie czynsz opłacić i w ogóle, to nie byłoby z czego żyć”*; *„My płacimy to pół na pół ze synem. (...) Raz kupuje ten, raz ten. Nie ma takiego rozliczenia, bo to wiadomo, że to jest rodzina. No komu nie dam? Synowi nie dam? Czy wnukom? Jak starcza ta renta. A jak nie ma... przychodzi do tego 20, to nie ma. Ja nie mam, to kupujesz ty. Nie ma kłopotu, nie ma kłótni”*.

Podsumowując, świat społeczny, w którym żyją ubezpieczeni w KRUS, zapewnia silniejsze poczucie przynależności i gęstsze sieci wsparcia. Dezaktywizacja ekonomiczna w tym świecie nie musi oznaczać dezaktywizacji czy wręcz marginalizacji społecznej. Wprost przeciwnie: „emeryt” jest pozytywnym statusem społecznym i może odgrywać istotną rolę w rodzinie i społeczności lokalnej.

3.9. Podsumowanie (*Urszula Szanderska*)

Analiza zasad przyznawania świadczeń emerytalnych oraz badania sytuacji i poglądów osób w wieku okołoemerytalnym wskazują, że system ubezpieczenia KRUS prowadzi do faktycznego rozdzielenia decyzji o przejściu na emeryturę od decyzji zaprzestania aktywności zawodowej w rolnictwie. O ile znakomita większość posiadających uprawnienia emerytalne pobiera emeryturę – 86,8% mężczyzn i 96,5% kobiet, o tyle zdecydowanie mniej osób z takimi uprawnieniami zaprzestaje pracy – nie pracuje 58,0% mężczyzn i 65,0%% kobiet posiadających uprawnienie emerytalne. Przejście na emeryturę jest dla znacznej części rolników sposobem pozyskania dodatkowego dochodu, a nie decyzją stricte dezaktywizacyjną, co jest możliwe pod warunkiem przekazywania gospodarstwa rolnego w obrębie bliskiej rodziny.

Brak następców, niechęć do przekazania gospodarstwa w obce ręce połączone z gotowością dalszej pracy²⁸ powodują, że pewien niewielki odsetek uprawnionych do emerytury nie decyduje się na pozbycie gospodarstwa i w pełni pracuje. Około 1/2 z nich pracuje na własny rachunek nie biorąc emerytury, druga 1/2 pracuje w taki sam sposób, jednak po formalnym przekazaniu gospodarstwa. Pozostali pracują jako pomagający członkowie rodziny. Większość bowiem aktów wyzbywania się gospodarstwa, niezbędnych, żeby spełnić wymagania konieczne dla otrzymywania emerytury, dokonuje się obrębie rodziny (w ok. 81% przypadków emerytów nadal pracujących przekazanie przyjmuje postać darowizny, a także w 74%–76% przypadków niepracujących emerytów).

Można liczyć, że tylko w pozostałych przypadkach dochodzi za sprawą systemu emerytalnego do sprzedaży lub dzierżawy ziemi, kiedy nabywca lub dzierżawca uwzględni kryterium opłacalności transakcji, co może gwarantować ekonomiczną restrukturyzację. W wypadku przekazywania gospodarstwa w obrębie rodziny nie ma przesłanek do takiego twierdzenia, a nawet można winić system emerytalny za odtwarzanie nieefektywnej struktury agrarnej w kolejnym pokoleniu.

Rolnicy – mężczyźni odraczający decyzje o przekazaniu gospodarstwa i przejściu na emeryturę w ok. 1/2 nie mają następców i z tego powodu kontynuują samodzielne gospodarowanie, ale w ok. 1/2 pracują, ponieważ lubią swoją pracę. Te deklaracje nie zmieniają faktu, że istnieje też ekonomiczne podłoże ich zachowań – dysponują oni większymi niż przeciętnie gospodarstwami rolnymi, mają wyższe niż średnio dochody, ich działalność gospodarcza ponadproporcjonalnie często wiąże się z sadownictwem lub produkcją zwierzęcą. Kobiety nie przechodzące na emeryturę, pomimo posiadania takiej możliwości, mają na ogół mniejsze

²⁸ W badaniu mniej więcej połowa respondentów, którzy nie pobierają emerytury, choć spełniają kryteria, by ją otrzymać, jako główny powód swego postępowania wskazała brak następców w rodzinie, a druga połowa to, że lubią pracować.

gospodarstwa, niższe dochody, a ich działalność ponadprzeciętnie często obejmuje warzywnictwo, hodowlę roślin ozdobnych, agroturystykę. Profil tej produkcji wymaga na ogół wyższych kwalifikacji.

To potwierdza się tylko częściowo – wykształcenie formalne raczej nie może być wskaźnikiem, czy ktoś wcześniej czy później się zdeaktywizuje. Tylko w przypadku kobiet odraczających termin przejścia na emeryturę daje się zauważyć pewien dodatni wpływ średniego wykształcenia zawodowego. Dla pozostałych decyzji kobiet i mężczyzn nie ma jakiegось wyraźnego znaczenia. Szkolenia, choć ogólnie bardzo rzadkie, najczęściej obejmowały pracujących mężczyzn, w tym zwłaszcza tych, którzy nie przeszli na emeryturę pomimo, że mogliby to zrobić. Nie wydaje się jednak, żeby to szkolenia przyczyniały się do wydłużonej aktywności zawodowej, raczej jest to grupa, która z racji bardziej rynkowego nastawienia swojej produkcji, jej specyficznych wymagań, częściej od innych rolników szkoliła się. Ciekawsze jest to, że kobiety wydłużające swoją aktywność zawodową częściej od pozostałych, także częściej od mężczyzn, posiadały pewne umiejętności informatyczne, co również może mieć pewien związek z ukierunkowaniem ich działalności – agroturystyką, uprawą roślin ozdobnych, czy warzyw.

Badanie wykazuje, że obowiązki domowe na ogół wiążą się z decyzją – zaprzestać pracy zawodowej, czy nie. Dla wiejskich kobiet, które tymi obowiązkami są zdecydowanie bardziej obciążone od mężczyzn²⁹, kluczowe znaczenie ma to, że praca w rolnictwie pozwala stosunkowo swobodnie regulować czas pracy zawodowej, łącznie z robieniem dłuższych przerw. Toteż posiadanie dzieci, czy osób dorosłych wymagających opieki, nie wywiera wpływu na zaprzestanie pracy zawodowej, a potrzeby, wypływające z racji większej liczby osób ekonomicznie zależnych, skłaniają kobiety raczej do utrzymania pracy. Widać emerytura nie jest w stanie skompensować ubytku dochodów stricte rolniczych w pewnej grupie gospodarstw rolnych, jak należy się domyślać, ponadprzeciętnie dochodowych i efektywnych (po 2004 r. łącznie z dopłatami).

Charakterystyczne jest także to, że posiadanie partnerki/partnera lub innych osób stymuluje raczej aktywność zawodową, choć to nie znaczy, że ogranicza skłonność do przechodzenia na emeryturę.

²⁹ B. Bobrowicz, Alokacja czasu: praca zawodowa i edukacyjne versus funkcje opiekuńcze i prace domowe (w:) Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, I. Kotowska, U.Sztanderska, I. Wóycicka (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.

4. Źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego (Anna Giza-Poleszczuk)

4.1. Uwagi ogólne

Polska staje przed niezwykle trudnym problemem znalezienia strategii wydłużenia wieku emerytalnego. Problem ten dotyczy w szczególności kobiet, które aktualnie uzyskują prawo do pobierania świadczenia już w wieku 60 lat. Biorąc dodatkowo pod uwagę fakt, że kobiety, z uwagi na okresowe przerwy w pracy związane z macierzyństwem, mają przeciętnie do 60 roku życia przepracowaną mniejszą liczbę lat niż mężczyźni oraz przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni, ma to silny negatywny wpływ na wysokość uzyskiwanych przez nie świadczeń emerytalnych. Można zatem powiedzieć, że wydłużenie wieku emerytalnego leży nie tylko w interesie gospodarki narodowej, ale i w interesie samych kobiet. Jest to również krok nieunikniony, z uwagi na obowiązujące Polskę polityki Unii Europejskiej. Jednocześnie jednak, jak pokazują sondaże, zdecydowana większość badanych, w tym w szczególności kobiet, jest przeciwna wydłużeniu wieku emerytalnego. Skąd biorą się tak, wydawałoby się, nieracjonalne postawy? Identyfikacja źródeł niechęci do późniejszego przechodzenia na emeryturę jest kluczowa z punktu widzenia opracowania strategii przeprowadzenia i komunikowania tej – niezbędnej – zmiany.

Zanim jednak przejdziemy do próby odpowiedzi na to pytanie na podstawie wyników przeprowadzonych przez nas badań, warto podkreślić kilka specyficznych cech kontekstu, w jakim problem wydłużania wieku emerytalnego pojawia się aktualnie w Polsce.

Po pierwsze, problem ten dotyczy aktualnie bardzo szczególnego pokolenia. Wiek 60 (kobiety) i 65 (mężczyźni) lat osiągają aktualnie, w roku 2008, osoby urodzone w latach 1948 oraz 1943, a w wieku okołoemerytalnym znajduje się pokolenie powojennego wyżu demograficznego. Fakt ten ma trzy istotne konsekwencje. Pierwsza z nich ma charakter czysto ilościowy: procesy dezaktywizacji dotyczą wyjątkowo licznych pokoleń. Konsekwencja druga wiąże się z ulokowaniem w systemie emerytalnym: większość spośród pokolenia, o którym mowa, objęta jest albo w pełni starym systemem emerytalnym, albo częściowo starym, a częściowo nowym. O ile „stary” system jest dość powszechnie znany, głównie z doświadczeń aktualnych emerytów, o tyle wiedza o systemie nowym jest niewielka, nawet wśród ekspertów. Nie jest to zresztą zaskakujące, biorąc pod uwagę fakt, że nowy system nie został jeszcze ani w pełni wdrożony, ani nawet rozstrzygnięty we wszystkich istotnych szczegółach. W sposób oczywisty prowadzi to do wzrostu poczucia niepewności wśród osób, które jako pierwsze będą w jakiejś mierze podlegały reformie. Po trzecie wreszcie, musimy pamiętać, że jest to pokolenie w sensie socjologicznym – a więc kohorta osób, które podlegały wspólnym,

niezwykle silnie kształtującym ją wydarzeniom i doświadczeniom. W momencie dokonywania się transformacji systemowej pokolenie to było, przeciętnie rzecz biorąc, po czterdziestce. Z jednej strony miało zatem „za sobą” – a dotyczy to w szczególności kobiet – lata funkcjonowania w gospodarce niedoboru, „kapitał ludzki” ukształtowany przez specyficzne wymogi rynku pracy (np. wysokie odsetki osób, szczególnie mężczyzn, kończących szkoły zawodowe), stosunkowo wczesne podejmowanie pracy zawodowej (z uwagi na niskie współczynniki scholaryzacji na poziomie wykształcenia wyższego) oraz specyficzny wzór formowania rodziny (wczesne małżeństwo, wczesne dzieci). Z drugiej strony to właśnie – i naturalnie starsze – pokolenie, miało z różnych względów utrudnione odnalezienie się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Idzie nie tylko o restrukturyzację i deindustrializację, ale również o utrudniony dostęp do nowopowstającego, nowoczesnego sektora rynku pracy, tak z uwagi na przeciętnie niski poziom kapitału ludzkiego, jak i z uwagi na niechęć pracodawców do zatrudniania w tym właśnie segmencie osób starszych (dominująca w owym okresie teza o „homo sovieticus”). Temu „odcięciu” starszych pracowników od nowoczesnego rynku pracy towarzyszyła symboliczna dewaluacja przeszłości, a konkretnie – zasług czy wkładu „pokolenia PRL” w realizację istotnych celów, a także negacja wartości ich pracy. Na tyle, na ile system socjalistyczny okazał się bankrutem gospodarczym, na tyle jednocześnie osoby w tym systemie pracujące przez większość życia³⁰ zostały skonfrontowane z tezą, że „nie wypracowały żadnej wartości”, do której mogłyby się odwołać pobierając emeryturę. Na uwagę zasługuje również stan zdrowia osób w wieku okołoemerytalnym. Według badań GUS z roku 2004 („Badanie stanu zdrowia ludności”, GUS 2004) w grupie wiekowej 50–69 lat na długotrwałe problemy zdrowotne cierpi 60,3% mężczyzn i 67,6% kobiet. Jeszcze wyższa jest penetracja chorób przewlekłych, wśród których szczególnie częste są schorzenia układu ruchu: w grupie wiekowej 50–69 lat na jakąś chorobę przewlekłą cierpi 70,5% mężczyzn i 81,1% kobiet. Nie jest wykluczone, że tak wysokie wskaźniki są również w jakiejś mierze pochodną biografii tego szczególnego pokolenia. **W dużej mierze więc mamy dzisiaj do czynienia z procesami dezaktywizacji, które w części dają się wyjaśnić czynnikami o charakterze ogólnym (np. relacją kosztów pracy do kosztów emerytury), ale w jakiejś mierze mają też charakter procesu lokalnego, dotyczącego szczególnej grupy ludzi znajdujących się w specyficznej sytuacji.** Podobnie, źródła niechęci do wydłużania wieku emerytalnego mają takie właśnie, dwa źródła.

Po drugie, aktualnie dokonujące się procesy dezaktywizacji przebiegają w specyficznym kontekście prawnym i politycznym. „Nowy” system emerytalny zawiera ekonomiczne mechanizmy zachęcające do jak najpóźniejszego przechodzenia na emeryturę. „Stary” system takich mechanizmów nie zawiera, a do tego oferu-

³⁰ Jeśli np. 71% mężczyzn w tym okresie uzyskiwało wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe, to oznacza, że podejmowali pracę mając lat co najwyżej 17, a zatem w wieku lat 40 mieli za sobą już 23 lata pracy!

je, szczególnie osobom o relatywnie niskich dochodach, bardzo korzystną relację świadczenia do płacy, czym zachęca je do przechodzenia na emeryturę natychmiast po uzyskaniu uprawnień. Naturalny okres przejścia między systemami dodatkowo komplikowany jest przez zmiany wprowadzane na bieżąco oraz wciąż nierozstrzygnięte kwestie (np. wypłaty świadczeń z II filaru). System znacznie urealniać się – a tym samym oddziaływać na zachowania i decyzje – dopiero wówczas, gdy naprawdę zacznie wchodzić w życie. Aktualnie na emeryturę wciąż odchodzą osoby objęte „starym” systemem – nowy pozostaje abstrakcją tym bardziej, że młodzi ludzie nie myślą jeszcze o emeryturze. W istocie więc kwestia dotyczy okresu przejściowego, a mówiąc ściślej – podjęcia politycznej decyzji o ustaniu (likwidacji) różnych elementów systemu starego (w szczególności wcześniejszych emerytur). Podjęcie takiej decyzji jest jednak bardzo trudne, z uwagi na społeczne reperkusje i polityczne konsekwencje (dla partii bądź osób, które by się na to zdecydowały). Z jednej zatem strony **przedłuża się sytuacja zawieszenia między dwoma systemami emerytalnymi** (brak rozstrzygnięcia wielu istotnych kwestii wymagających regulacji prawnych), z drugiej zaś – utrzymująca się w Polsce od dłuższego czasu „atmosfera wyborcza” nie sprzyja podejmowaniu odważnych kroków. Ten stan zawieszenia przekłada się na niepewność i poczucie braku stabilności tej właśnie kohorty wiekowej, która jest „pomostem” między starym a nowym systemem.

Po trzecie, zarówno sam system emerytalny, jak praktyka dezaktywizacji, kształtowała się w bardzo szczególnych warunkach. Społeczeństwo polskie ma za sobą okres intensywnych restrukturyzacji oraz trwający wiele lat okres bardzo wysokiego bezrobocia. W początkowym okresie transformacji emerytura – szczególnie wcześniejsza – traktowana była, również przez pracodawców, jako taka forma dezaktywizacji, która przynosi relatywnie niskie koszty społeczne. Okres wysokiego bezrobocia – okres dominacji pracodawcy – dodatkowo wzmocnił odruchy „ucieczki na emeryturę” u starszego pokolenia, często niewidzącego dla siebie szans w nowej rzeczywistości. Z uwagi na traumatyczny charakter tych doświadczeń, ukształtowany w tych warunkach stosunek i do emerytury (jako do rozwiązania problemu niepewności i niestabilności na rynku pracy; alternatywy dla bezrobocia), i do „wczesnych” emerytów (jako do osób niejako wyrzuconych poza nawias rynku pracy) może okazać się bardzo trwały.

Po czwarte, debata nad systemem emerytalnym, a dezaktywizacją w szczególności, ma bardzo ograniczony charakter. Takich krytycznych ograniczeń można wyliczyć przynajmniej trzy.

Pierwszym z nich jest ekspercki charakter debaty, wymagający znacznej wiedzy i kompetencji. Nawet „eksperci” i „politycy”, z którymi prowadziliśmy wywiady, mieli z reguły problemy ze swobodnym wypowiedzianiem się: np. notorycznie mylono pracę w ciężkich warunkach z pracą w szczególnych warunkach – jako podstawę uprawnień do wcześniejszej emerytury; niejasne okazało się też pojęcie emerytury pomostowej, zasady łączenia emerytury z pracą i wiele innych. Poziom wiedzy i zrozumienia jest, naturalnie, jeszcze niższy – praktycznie żaden – wśród „zwykłych ludzi”.

Ograniczenie drugie wynika z przewagi myślenia o systemie emerytalnym w kategoriach ekonomicznych. Kwestia „społeczna” sprowadza się w zasadzie do pytania o **społeczne przyzwolenie**, lub o środki, których można (należy) użyć, aby takie przyzwolenie zdobyć. Problem emerytur jest w Polsce – mimo zmiany systemu, pozycjonowany jako problem państwa, instytucji, a nie „ludzi”. Ludzie traktowani są jako beneficjenci systemu emerytalnego i zakłada się, że emerytury to dla nich jest (i pozostanie, z uwagi na stopień trudności) „czarna skrzynka”.

Po trzecie, w istocie rzeczy debata nad systemem emerytalnym toczy się na płaszczyźnie dwóch, nie do końca wyartykułowanych, opcji ideologicznych. Idzie tu o istotny rozdzźwięk między podejściem zakładającym prawo do wolnego wyboru a koncepcją silnej interwencji państwa, która miałaby zabezpieczać obywateli przed skutkami ich nieodpowiedzialnych decyzji. Z jednej zatem strony pojawia się ideał wolnego, racjonalnego obywatela, który sam „planuje” swoją emeryturę w kontekście jasnego systemu parametrów decyzyjnych – i za swoje decyzje bierze odpowiedzialność. Z drugiej – pojawia się idea emerytury jako ochrony czy wręcz przywileju socjalnego, który gwarantuje państwo przejmując niejako inicjatywę decyzyjną.

Podsumowując, procesy dezaktywizacji w Polsce dotyczą aktualnie szczególnego pokolenia, znajdującego się w szczególnej sytuacji przejścia między dwoma, zupełnie odmiennymi co do filozofii systemami emerytalnymi, oraz dokonują się w ramach szczególnej, ograniczonej do ekspertów debaty nad „liberalnym” i „socjalnym” aspektem systemu, w której to debacie rola beneficjentów (obywateli) przybiera postać „przyzwolenia” lub, przeciwnie, „protestu”. Kwestia podniesienia wieku emerytalnego jest jednym z kluczowych elementów debaty i jednocześnie kluczowym czynnikiem dezaktywizacji. Podniesienie wieku emerytalnego w sposób oczywisty spowolniłoby procesy dezaktywizacji. Krok ten ma głębokie uzasadnienie ekonomiczne – nie ma jednak społecznego przyzwolenia. Źródła owej niechęci mają zarówno charakter indywidualny, jak społeczny.

4.2. Indywidualne źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego

Jak wskazują analizy zamieszczone w poprzednich rozdziałach, osoby pracujące w zbliżonym wieku charakteryzują się niejednakową skłonnością do przejścia na emeryturę w sytuacji, kiedy uzyskują do niej uprawnienia. Można założyć, że te same cechy, które sprzyjają dezaktywizacji, odpowiedzialne są również za niechęć do wydłużenia wieku emerytalnego.

Na podstawie całości zgromadzonych materiałów (zarówno badań ilościowych, jak i jakościowych) można stwierdzić, że podstawowym czynnikiem powodującym ową niechęć jest fakt, że emerytura pełni rolę swego rodzaju **horyzontu wyznaczającego pewność i stabilizację**. Niezależnie od tego, czy ma się zamiar przejść na emeryturę natychmiast, kiedy jest to możliwe, czy też nie, „emerytura” jest otwartą

opcją: **otwartą alternatywą dostępną w stosunkowo bliskiej przyszłości**³¹. Odsunięcie tej opcji o kolejne kilka lat jest, z psychologicznego punktu widzenia, trudne – nawet wówczas, gdy ktoś nie ma zamiaru od razu z niej skorzystać.

Fakt, że „w każdej chwili” (jeśli już mam uprawnienia) lub „niedługo” (jeśli brakuje mi co najwyżej kilku lat) mogę odejść – z może niskim, ale stabilnym zabezpieczeniem finansowym na resztę życia – jest niezwykle ważnym czynnikiem podnoszącym jakość życia i dobrostan psychiczny. Zanim przejdziemy do indywidualnych uwarunkowań potrzeby stabilizacji, warto wskazać ważną konsekwencję funkcjonowania emerytury jako otwartej i bliskiej alternatywy: mianowicie, swoistą **mitologizację** tego okresu, powodującą niedostrzeganie kosztów przejścia „w stan spoczynku”. Emerytura przez osoby jeszcze pracujące jest idealizowana jako okres wolności (od przymusu, od stresów, od obowiązków) oraz odpoczynku: „psychiczny odpoczynek, nie ma tej nerwowości”; „mam urlop przez cały rok”, „Ja się nie mogłam doczekać, żeby robić, to co chcę, żeby zajmować się tym, czym lubię. I bardzo, bo już wiadomo, że jak człowiek ma na te najpotrzebniejsze wydatki, nie, tą emeryturę i teraz wie, że może sobie robić, bo już nie musi to, nie musi tamto i może zajmować się tym, co lubi”³². Na okres emerytury odkłada się wiele rzeczy: czytanie książek, podróże, chodzenie na długie spacery, ogródek, działkę, życie towarzyskie itp. Jest to psychologicznie zrozumiałe – skoro emerytura jest przeciwstawiana jako opcja (alternatywa) aktualnej sytuacji i przywoływana jest z reguły właśnie w sytuacjach kryzysowych (konflikt w pracy, upokorzenie przez młodszego pracownika itp., zmęczenie, gorsze samopoczucie). „Próbki” życia na emeryturze ma się jedynie w postaci urlopu czy weekendu – i doznawane wówczas uczucia są projektowane na emeryturę bez wzięcia pod uwagę faktu, że część radości z urlopu wiąże się z tym, że trwa jednak jedynie ograniczoną liczbę dni.

Mitologizacja emerytury jako „złotego wieku” wolności i stabilizacji powoduje, że nie dostrzega się kosztów z nią związanych. W eksperymentalnym badaniu³³ subiektywnie postrzeganego ekwiwalentu między emeryturą a pracą okazało się, że respondenci w swoim myśleniu o relacji między zarobkami z pracy a świadczeniem emerytalnym z reguły uwzględniają koszty pracy, ale systematycznie pomijają koszty emerytury. Jest to o tyle zrozumiałe, że koszt pracy (dojazdy, konieczność posiłkowania się zewnętrznymi usługami, trudności w organizacji życia rodzinnego) są stosunkowo łatwo wymierne w pieniądzu, natomiast zarówno niepieniężne korzyści z pracy (kontakty społeczne, poczucie przydatności, status społeczny itp.), jak i niepieniężne koszty emerytury (izolacja, utrata „zegara” regulującego aktywność, demobilizacja) są praktycznie niewymierne.

³¹ Bliskiej – z uwagi na fakt, że dolna granica wieku kobiet, z którymi przeprowadzano wywiady grupowe, wynosiła 57 lat (3 lata do emerytury), a dla mężczyzn 62 lata (również 3 lata do emerytury).

³² Wszystkie przywoływane w tekście cytaty pochodzą z wywiadów grupowych, por. Załącznik 6.

³³ Por. Załącznik 10b.

Na nasilenie psychologicznej potrzeby „emerytury jako bliskiej i dostępnej opcji” składa się szereg czynników, spośród których najistotniejsza jest sytuacja na rynku pracy. Idzie nie tylko o dochody uzyskiwane z pracy – choć zależność, udokumentowana w poprzednich rozdziałach, jest istotna – ale o poczucie pewności i stabilności pracy. Jak pokazywaliśmy, takie czynniki jak stabilność dochodów w ostatnim okresie kariery zawodowej, poczucie własnej atrakcyjności na rynku pracy (mierzone przekonaniem, że nie będzie trudno znaleźć inną pracę), poczucie perspektyw (mierzone m.in. udziałem w szkoleniach) odgrywają ważną rolę w decyzjach o dezaktywizacji. Wielu zdezaktywizowanych pracowników ma poczucie „poniewierania się” po rynku pracy, zbędności, braku perspektyw. Taka niepewność jutra wypycha część osób na emeryturę. W tym kontekście emerytura jest postrzegana jako pewny element w chwiejnej rzeczywistości – *jest to zabezpieczenie finansowe, wiadomo*. Emerytura jawi się jako bezpieczna przystań, kończąca okres „tułaczki” w dziwnych pracach, w nieswoim zawodzie: *„25 lat pracowałem u Kasprzaka, potem transformacja i się rozmieniłem na drobne; tu 5 lat, tam 5 lat, taksówkarzem byłem... „Jakoś tak wybitnie byliśmy traktowane, jako osoby starsze, przez tutejsze władze. Przez młodszych i przez władze, byliśmy traktowane jako intruzy i po prostu doszliśmy do wniosku, że nasze zdrowie jest ważniejsze od jakichkolwiek pieniędzy, od jakichkolwiek ambicji. Atmosfera zmusiła nas do tego, żebyśmy odeszły. Niestety”*. Dla pracownika, który pozostając wciąż na rynku pracy ma podobne odczucia co do swojej pozycji, emerytura wydaje się niemal wybawieniem – a jej odsunięcie o parę lat odebraniem ważnej nadziei: *„I tak sobie pomyślałam, że jak teraz nie odejdę, to będę kuśtykać do 65 lat „*

Podsumowując ten wątek, perspektywa emerytury – niezależnie od tego, czy chce się na nią przejść jak najszybciej, czy też nie – jest ważnym czynnikiem psychologicznego dobrostanu, dostarczając bliskiej i realnej alternatywy dla pozostawania w pracy. Jest to, skądinąd, jedna z nielicznych rzeczy, które wiadomo „na pewno” o systemie emerytalnym, które są jasne i powszechnie zrozumiałe. Podniesienie wieku emerytalnego narusza ów niemal jedyny pewnik i zagraża poczuciu, że „mam w garści wróbla”³⁴. Ważne też wydaje się odebranie indywidualnej możliwości decydowania: dzisiaj pracownik może przecież zostać dłużej na rynku pracy, jeśli chce. Zmiana odbierana jest właśnie jako próba zmuszenia ludzi – czy tego chcą, czy nie – żeby pracowali dłużej. I to nie w imię ich własnego dobra, ale dla dobra „gospodarki” czy „państwa”. Dla wielu ludzi jest to kolejne świadectwo przewagi myślenia „makrosystemowego” nad myśleniem o dobru ludzi.

Kolejnym czynnikiem indywidualnym wpływającym na niechęć do wydłużenia wieku emerytalnego jest **stan zdrowia**, szczególnie w połączeniu z charakterem wykonywanej pracy. Na stan zdrowia uskarżają się sami badani (podstawowa wymieniana wada pracy to fakt, że jest ona „ciężka”), ale również pracodawcy i eksperci wskazują, że w większości branż osoby starsze są mniej produktywne.

³⁴ Odniesienie do tytułu opracowania wyników wywiadów grupowych i podstawowej filozofii odnośnie emerytury: „Lepszy wróbel w garści niż kanarek na dachu”.

Składają się na to: spadek wydolności fizycznej i psychofizycznej (problemy ze zdrowiem); spadek motywacji – działający na zasadzie samospełniającej się przepowiedni (pracownik zakłada, że zakład pracy nie zechce go zatrzymać – często odczytuje subtelne sygnały np. w postaci niekierowania na szkolenia, braku podwyżki itp., więc się psychicznie wycofuje); ogólnie bardziej powolne tempo pracy, niechęć do „spinania się”, rywalizowania, „sprawdzania się” – jak wskazywało wielu ekspertów, często spowodowane brakiem perspektyw (awansu, podwyżki). W istocie rzeczy jednak, problem nie polega na niskiej produktywności starszych pracowników, ale na braku strategii ich wykorzystywania. Niemal wszyscy eksperci zgodnie podkreślali, że **nie umiemy zagospodarować zasobów pracy osób w wieku emerytalnym** (i emerytów). Po pierwsze, pracodawca trzyma ich latami w tym samym miejscu (ta sama praca) – zamiast **zarządzać wiekiem** przez przenoszenie pracowników do różnych prac. Pozwoliłoby to uniknąć wypalenia (niechęci, spadku motywacji), ale też wielu chorób. Po drugie, nie oferuje się pracownikom odpowiednio wcześniej jakiejś perspektywy „kariery” – ze wskazaniem możliwości zmiany stanowiska pracy w starszym wieku, uelastycznienia czasu pracy, perspektyw finansowych. Po trzecie, nie dba się wystarczająco o podniesienie kultury pracy i jakości miejsca pracy tak, by pracownicy w mniejszym stopniu tracili siły i zdrowie. Poczucie przemęczenia, pracy ponad siły, braku możliwości zmiany (nie wspominając o awansie), dolegliwości zdrowotne powodują, że perspektywa pozostania w pracy dłużej (wydłużenie wieku emerytalnego) budzi odruch sprzeciwu („społecznej niezgody”). Dzieje się tak szczególnie w przypadku tych osób, które czują się i tak nadmiernie „wyeksploatowane”, czyli robotników oraz rolników. Na wsi ogólny stan zdrowia jest generalnie gorszy, co może wynikać zarówno z cięższych warunków pracy, jak i z niższej jakości i dostępności opieki zdrowotnej. Wywiady grupowe i badanie ilościowe pokazały, że w ośrodkach wiejskich ludzie w zasadzie tylko czekają, żeby móc przejść na emeryturę i po uzyskaniu uprawnień niemal wszyscy natychmiast się na to decydują. Wcześniejsze przejście na emeryturę nie wiąże się przy tym ze stratami finansowymi, ponieważ wysokość emerytury uzależniona jest od wieku pobierającej ją osoby, a nie momentu przejścia na emeryturę (i rośnie wraz z wiekiem także po przejściu w stan spoczynku³⁵). Rolnicy, a także robotnicy (pracownicy fabryk i zakładów przetwórczych) zazwyczaj są już tak zmęczeni, schorowani, że nie są już fizycznie w stanie pracować. W wielu przypadkach było tak, że emeryci rolnicy pracowali w dwóch miejscach jednocześnie (na gospodarstwie i w fabryce lub jako kierowca, w zakładzie doświadczalnym, w oczyszczalni, w mleczarni, w kółku rolniczym). Taki tryb życia – praca na dwóch etatach – wiązała się z wieloma wyrzeczeniami – nocna praca we własnym gospodarstwie, pranie robione w nocy, pobudka o 2 w nocy itp. Często taki tryb życia był prowadzony nawet przez kilkanaście lat, niekiedy przez oboje małżonków. Właśnie na wsi – w świetle wyników badania jakościowego – bardzo częsty jest scenariusz, że przejście na emeryturę

³⁵ Aż do pełnej wysokości w momencie osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego.

poprzedza (niekiedy wieloletni) okres pobierania renty inwalidzkiej. Być może dlatego w grupie tej bardzo często w ogóle nie rozróżnia się renty od emerytury. Podsumowując, obiektywnie i subiektywnie odczuwany jako zły stan zdrowia jest ważnym źródłem niechęci do wydłużania wieku emerytalnego. Niewykluczone jednak, że poczucie „wyeksploatowania” jest wyjątkowo silne w pokoleniu powojennego wyżu demograficznego, i w kolejnych kohortach wiekowych nie będzie odgrywało tak ważnej roli. Trzeba jednak podkreślić, że ukrytym problemem pozostaje zarządzanie wiekiem, czyli poprawa pozycji i perspektyw starszych pracowników na rynku pracy.

Warto też podkreślić, że – nie przesądzając o kierunku zależności – prawdziwe problemy ze zdrowiem pojawiają się właśnie na emeryturze. Tym, którzy na emeryturę przeszli, jawi się ona jako nie tylko rodzaj odcięcia od świata, ale również jako czas, kiedy człowiek zapada na zdrowiu. W tym kontekście emerytura wydaje się być drogą do śmierci, znakiem starości: *„Jak człowiek idzie na emeryturę, to to jest znak śmierci, to już idzie umrzeć”*; *„Jak pójdą na emeryturę, to już jest po życiu”*; *„Jak ja bym poszła na emeryturę, to bym się położyła do szpitala (...) jak się pracuje, to człowiek nie zwraca uwagi na to, co go boli; na emeryturze, to nasłuchuje”*. Praca jest zatem jak zdrowie w słynnym poemacie Kochanowskiego: *„nikt się nie dowie, jako smakujesz”* aż Cię zabraknie; jest rodzajem szczepionki od śmierci, kojarzy się z vitalnością, pełnią sił. Osoby przebywające na emeryturze w większości – szczególnie mężczyźni³⁶ i osoby mieszkające w dużych miastach³⁷ – skarżą się na utratę motywacji, marazm, depresję: *„Brakuje motywacji do życia, bo wtedy człowiek wiedział, że ma obowiązek, musi się wywiązać. (...) Był przede mną jakiś cel (...) także kontakt z ludźmi, z koleżankami, z kolegami z pracy (...) teraz żadnej motywacji nie mam”*.

Wracamy w tym miejscu do kwestii **niedostrzeganych kosztów emerytury** (i korzyści z pracy). Wydaje się, że jest to ważny element budujący niechęć do wydłużania wieku emerytalnego. Kwestia stanu zdrowia i, ogólniej, produktywności starszych pracowników prowadzi do ogólniejszego problemu: **pozycji starszych pracowników na rynku pracy**, która stanowi istotny społeczny czynnik generujący niechęć do wydłużania wieku emerytalnego (zostanie on omówiony w kolejnym paragrafie).

Kolejnym źródłem niechęci do wydłużenia wieku emerytalnego jest **nie-wiedza o systemie emerytalnym oraz poczucie jego niestabilności**. Choć czynnik finansowy odgrywa ważną rolę w procesie podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę, to jednak badani (w badaniach jakościowych) decydując się na przejście na emeryturę rzadko mieli wiedzę na temat tego, jaką (jak wysoką) emeryturę będą dostawać. W większości przypadków ludzie nie znają ani przepisów (reguł), według których naliczane są emerytury, ani zasad samego systemu. Do

³⁶ Kobiety lepiej odnajdują się na emeryturze – w szczególności mają bogatsze sieci społeczne.

³⁷ W wielkich miastach po odejściu na emeryturę traci się kontakty społeczne, których nie są w stanie zrekomensować więzy sąsiedzkie czy rodzinne (tych jest w miastach mało).

tego dołącza się lęk przed wprowadzeniem w system zmian negatywnie wpływających na wysokość uzyskiwanych świadczeń. Na grupach dyskusyjnych dominowały opowieści o „wyścigu” z systemem, zasłyszane od znajomych lub osobiście doświadczone przez badanych. Ludzie często idą na emeryturę kierując się tym, co usłyszą od znajomych, którzy wcześniej przechodzili na emeryturę albo znali kogoś, kto przechodził. Jest to więc przeważnie wiedza z drugiej ręki, zbieranina plotek, obiegowych opinii. Osoby starsze czują się zagubione w gąszczu przepisów – nie rozumieją ich i nie nadążają za częstymi zmianami. Sposoby naliczania emerytury są „czarną magią”. Nie wiadomo, co należy brać pod uwagę, co jest ważne, a poza tym, zależnie od tego, kto liczy, wychodzi inna wysokość emerytury: *„Tak się zmieniało, że człowiek by za nimi nie nadążył”*; *„Powinien być taki, żebym ja umiała sama sobie to podliczyć, a nie, księgowa podliczy inaczej, pani z ZUS-u inaczej, ktoś tam jeszcze inaczej, w gazecie wyczytam inaczej, na miłość boską”*; *„Dzisiaj jest taki bałagan, że gdyby chciała się Pani zapytać o swój stan składek odprowadzanych, to usłyszałaby Pani tłumaczenie od ZUS-u czy innej instytucji państwowej, że sprzęt komputerowy się zepsuł. I to jest bałagan straszny. (...) Dlatego każdy przed pójściem na emeryturę czuje niepokój wewnętrzny. Bo ile dostanę? Nie wiadomo”*. A co będzie za rok? Za dwa lata? Ludzie mówią: *„Wycofam się, bo nie wiem co będzie po pół roku, może pół roku bym jeszcze popracowała, ale nie wiem po prostu, czy ktoś tam co znowu nie zmałstruje”*; *„Ja przeszłam na emeryturę w przeciągu 3 dni. Ponieważ zmieniły się przepisy i musiałam przejść z pierwszym półroczem, tak że z dniem 1 lutego odchodziłam z pracy. Ponieważ ... jak bym nie odeszła z dniem 1 lutego, to bym po prostu straciła dużo, bo 50 złotych do naszej emerytury to jest bardzo dużo”*; *„Aż mi ciarki przechodzą, żeby oni tam czego w tym rządzie nie porobili, bo przecież to jest horror”*.

Należy przy tym podkreślić, że decyzja o emeryturze nie jest traktowana jako ostateczne wyjście z rynku pracy. Większość badanych tak w badaniu ilościowym, jak jakościowym planuje (lub planowała), że po przejściu na emeryturę będzie kontynuowała pracę lub przynajmniej nie wyklucza takiej możliwości: *„Bo w każdej chwili można taki zasiłek zawiesić, jak się pracę znajdzie taką, która by odpowiadała, to można ten zasiłek zawiesić i pójść do pracy...”*. Te plany udaje się jednak zrealizować bardzo niewielu emerytom. Z jednej strony, nie jest im łatwo znaleźć pracę, a szczególnie pracę „godną”. Praca, jaka jest w zasięgu emerytów, jest często zajęciem poniżej ich kwalifikacji. Proponuje się im stanowiska bez przyszłości, o niskim prestiżu, nieistotne. Najczęściej jest to praca w charakterze ochroniarza, taksówkarza. Zdarzały się przypadki, że inżynier stawał za barem. Można więc mówić o swoistej deklasacji osób w starszym wieku. Poważnym ograniczeniem dla dorabiania do emerytury jest również atmosfera, jaka panuje wokół tej kwestii. Część emerytów, z którymi rozmawialiśmy, wspominała, że rzucili pracę, ponieważ nie mogli znieść komentarzy otoczenia, że zabierają miejsca pracy innym, że „doją system”: *„Ludzie zaczęli dokuczać, że ten pracuje, na rencie jest, ma pieniądze i pracuje, a nas zwalniają”*; *„Ludzie troszeczkę zazdroszczą nam, że my mamy dodatkowe pieniądze, że to nam z nieba leci”*. Z drugiej strony, przeby-

wanie na emeryturze „demobilizuje” – w miarę upływu czasu, coraz trudniej jest zdecydować się na podjęcie pracy, szczególnie w pełnym wymiarze, a nawet na jej poszukiwanie. W przypadku kobiet dołącza się czynnik rodzinny: chociaż rzadko zdarzają się przypadki przejścia na emeryturę po to, żeby zająć się rodziną (wnukami), to przejście na emeryturę zachęca rodzinę do coraz bardziej intensywnego korzystania z usług babci (matki) emerytki. W badaniach jakościowych wiele kobiet, które nie zdecydowały się przejść na emeryturę, wskazywało jako powód właśnie lęk przed tym mechanizmem: *„Nie chcę być całkiem bez pracy, bo mój syn będzie mnie wykorzystywał (...) mój syn przyniósł mi kota, przyniósł mi psa, dziecko też mi podrzuci”*; *„Ja bym nie potrafiła odmówić dzieciom. Wolę pracować i nie muszę odmawiać. Wnuczęta wiedzą, że pracuję i nic nie oczekują”*; *„Mam 6 wnucząt, dlatego nie chcę być babcią, bo by mnie zahukało towarzystwo”*.

Można sądzić, że emerytura wydaje się atrakcyjną i niewykluczającą aktywności zawodowej opcją – w rzeczywistości jednak przejście na nią z dużym prawdopodobieństwem trwale wyklucza z rynku pracy nawet tych, którzy początkowo nie mieli zamiaru całkowicie się zdezaktywizować. Niewątpliwie, istotną rolę odgrywają tu właśnie czynniki społeczne.

4.3. Społeczne źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego

Przez źródła „społeczne” rozumieć będziemy wszystkie te bariery w akceptacji wydłużenia wieku emerytalnego, które lokują się w potocznej świadomości, nawykach działania, presjach związanych z ulokowaniem w grupach i sieciach społecznych, rolach i oczekiwaniach społecznych. Dotyczyć mogą one zarówno samego postrzegania emerytury i emerytów, starszych pracowników, jak i norm oraz oczekiwań związanych z rolami społecznymi kobiet. Z uwagi na fakt, że „nowy” system emerytalny w istocie nie wszedł jeszcze w życie, a więc nie stał się źródłem realnych doświadczeń, postrzeganie emerytury jest wyznaczone przez doświadczenia starego systemu, związanych z nim praktyk oraz sposobu, w jaki funkcjonował.

W myśleniu o emeryturze uderza – nie tylko w wywiadach ze „zwykłymi” ludźmi, ale również z pracodawcami i niektórymi ekspertami – swoista **naturalizacja emerytury**. Przypomnijmy, że w fazę okołoemerytalną wchodzi aktualnie pokolenie powojennego wyżu demograficznego, socjalizowane do szczególnego pojmowania emerytury – jako naturalnego, niemal „biologicznego” etapu życia, kojarzonego z zasłużonym odpoczynkiem i przywilejem tych, którzy ciężko i wiele lat pracowali. Takie pojmowanie emerytury zostało ukształtowane nie tylko przez sposób jej publicznego przedstawiania (akademie pożegnalne, odznaczanie medalami, zapraszanie emerytów na uroczystości zakładowe, frazeologia „zasłużonej”

– a nie wypracowanej – emerytury): warto pamiętać, że powszechny system emerytalny był jednym ze sztandarowych osiągnięć socjalizmu. Pokolenia odchodzące na emeryturę w czasach PRL-u były słabo wykształcone – czyli wcześniej rozpoczynały pracę, często ciężką pracę fizyczną, w czasach forsownej industrializacji; miały też za sobą doświadczenia wojenne. Przeważał wzór pozostawania w jednym zakładzie pracy przez wiele lat – na ogół w zakładzie znajdującym się w pobliżu domu, z siecią znajomych z pracy adoptowanych do sieci osobistych znajomych. Emerytura jest traktowana jako naturalna faza życia, przywilej należny za przepracowane lata: *„Jest czas pracy zawodowej i jest czas odpoczywania. I nie zamieniamy tych dwóch czasów. Dopóki jesteśmy młodzi i możemy pracować, do 55, 57 lat, pracujemy, ale nie przeceniamy znaczenia tej pracy. Ona jest bardzo dobra, ona jest dobrodziejstwem, bo zapewnia nam dalszy etap, który jest czasem odpoczywania. Pozwalamy sobie odpoczywać”*. Takie rozumienie emerytury wzmocnione zostało przez trudne lata restrukturyzacji i bezrobocia, kiedy emerytura była wybawieniem od kłopotów na rynku pracy. Powtórzmy: emerytura postrzegana jest jako należny ludziom przywilej, i wszelkie próby „majstrowania” przy jej parametrach postrzegane są jako zamach na wywalczone wcześniej prawa. Znaturalizowany też został wiek przechodzenia na emeryturę: nikt nie potrafi podać uzasadnienia, dlaczego akurat 60/65, ale owa granica nabrała nieomal przyrodniczego charakteru. Fakt, że ludzie dłużej żyją, nie zmienia tej postawy: pozostaje im więcej czasu na godziwy odpoczynek. Do „mitologii emerytury”, o której wspominaliśmy już wcześniej, przyczyniły się też intensywne kampanie reklamowe funduszy emerytalnych. Z jednej strony upowszechniły one wizerunek cieszącego się życiem „amerykańskiego emeryta”, z drugiej – wytworzyły kompletnie nierealistyczne przekonanie, że emerytury wypłacane są ze składek wypracowanych przez daną osobę przez lata pracy.

„Odebranie” emerytury – nakazanie ludziom, żeby dłużej na nią pracowali, wydaje się naruszeniem uprawnień, a wyjaśnienia odwołujące się do „potrzeb gospodarki” nie są przekonujące, choćby dlatego, że są niezrozumiałe. Dyskurs polityczny, w którym „emeryt” często pojawia się jako karta przetargowa – zwykle ustawiana w pozycji ofiary transformacji systemowej (brak pieniędzy na wykup leków jest jednym z podstawowych kontekstów pojawiania się emerytów w mediach) – dodatkowo wzmacnia opór przed zmianami systemu. Ogólny brak zaufania do polityki i instytucji publicznych przekłada się na przyjmowane a priori założenie, że zmiana zawsze uderza w ludzi – że „jeśli nie wiadomo, o co chodzi, to chodzi o pieniądze [które chce się ludziom odebrać]”. Jak już podkreślaliśmy wcześniej, emerytura jest jednym z nielicznych stałych (pewnych) punktów w długoterminowym planowaniu, a wiek uprawniający do przejścia – jedną z niewielu pewnych informacji o działaniu systemu emerytalnego. To sprawia, że ludzie odczuwają niechęć do zmian w systemie emerytalnym.

Jak wspominaliśmy wcześniej, najistotniejsze bodaj źródło społeczne niechęci do wydłużania wieku emerytalnego wiąże się z **pozycją starszych pracow-**

ników na rynku pracy. Wszyscy badani, z którymi rozmawialiśmy w ramach badań jakościowych, zgadzali się co do tego, że istnieje cały szereg negatywnych stereotypów naznaczających starszych pracowników, oraz że na polskim rynku pracy występują praktyki dyskryminacyjne. Starsi pracownicy w dużej mierze mają prawo czuć się „gorsi”, mniej pożądanymi, a czasem nawet jako „zawalidrog”, które blokują miejsce młodym: *„Bo tyle tych ludzi kończy szkołę i nie ma pracy (...) Młode pokolenie będzie miało jeszcze gorzej niż my (...) My to mamy rentę, to emeryturę. Oni nawet tego nie będą mieli”*, *„Chęć opuszczenia stanowiska dla koleżanki, która bez tego być może prawdopodobnie straciłaby u nas pracę (...) poza tym (...) chciałam, żeby synowa poszła do pracy (...) ponieważ synowa musi sobie popracować na własną emeryturę”*, *„Miejsce zrobić młodym (...), żeby nie uciekali za granicę, słuchajcie, bo to tragedia”*. Interesujący obraz młodych i starszych pracowników wyłania się też z rozmów z pracodawcami³⁸. Z jednej strony, są oni niezwykle krytyczni wobec młodych pracowników i doceniają zdyscyplinowanie, sumienność i uczciwość starszych. Z drugiej jednak strony dostrzegają ich liczne, dość fundamentalne wady. Po pierwsze, **niechęć do uczenia się**, do dokształcania. Z drugiej jednak strony sami przyznają, że pracownicy w wieku okołoemerytalnym zaczynają być wykluczani z pewnych procesów, nie brani pod uwagę przy awansach – ponieważ zakłada się, że nie warto w nich inwestować. Wszyscy mają poczucie, że jest to raczej etap „przechowywania” niż pełnoprawnej pracy. Badani pracodawcy przyznawali, że nie wyobrażają sobie wysłania takiego pracownika na kursy czy studia podyplomowe. Starsi pracownicy mają też według pracodawców większe problemy z **komunikatywnością**, otwartością niż młodzi. Takie opinie pojawiły się zwłaszcza w czasie rozmów z pracodawcami z branży handlowej. Istotną kwestią jest również **zdrowie**, siła i kondycja fizyczna. Wraz z wiekiem pogarsza się, zdaniem pracodawców, kondycja fizyczna - zaczynają się więc pojawiać problemy z wykonywaniem powierzonych pracownikowi zadań. Pracodawcy dość zgodnie przyznają, że zdrowie to główny problem, z którym borykają się pracownicy zbliżający się do wieku emerytalnego. Oczywiście zdrowie nie jest niezbędne do wykonywania wszystkich czynności. Zazwyczaj jest kluczowe tylko dla pracowników fizycznych, ale jak zauważają pracodawcy, jeśli pracownik czuje się słabiej, to nawet jeśli praca bezpośrednio nie wymaga od niego wysiłku, może ją wykonywać gorzej (będzie rozkojarzony, bo myśli o swoich wynikach itp.). Problem wydajności pracy wiąże się także z **dyscypliną**, w ocenie której pracodawcy również nie wykazali się jednomyślnością. Jedni uważają, że starsi są mniej zdyscyplinowani, bo czekają na emeryturę i „są rozluźnieni”. *„Jeżeli zbliża się już ten okres nabycia praw emerytalnych, że im się już nie chce, to już takie nie wiem zasiedzenie, że już mają gwarancję, że przejdą na emeryturę i tutaj jakby tak: mniej się chce pracować.”* Inni natomiast uważają, że to młodzi są niezdyscyplinowani, *„często bierni, jak by byli w śpiączce”*. Pracodawcy zwracali uwagę na korzyści,

³⁸ Por. Załącznik 8.

jakie płyną ze współpracy, uzupełniania się, starszych i młodych pracowników: „Uzupełnianie się, jest to przepływ doświadczeń... Jednocześnie bardzo pozytywnie wpływa obserwowanie postaw. Młodzi nauczyciele mają bardzo często przykłady dobrej praktyki właśnie w osobach tych starszych nauczycieli”. Nasi rozmówcy wielokrotnie podkreślali więc, że trzeba „naturalnie połączyć te dwie grupy zawodowe”. „Młodzi mają przewagę w terminowości, starsi dbają o jakość (...), młodzi kojarzą się z wyzwaniem, starsi – z rutyną (...). Sukces zapewnia połączenie jednego i drugiego”. Nie zmienia to jednak faktu, że pracodawcy oczekują wsparcia zewnętrznego (ulg, specjalnych mechanizmów) w zatrudnianiu osób starszych. Warto uważnie wczytać się w język, jakim o tym mówią: „bardzo chętnie [zatrudniłbym emeryta]. Jeżeli bym miała jeszcze jakieś zniżki, to bardzo chętnie”, „podatki na przykład zmniejszyć, opłaty, jeżeli by pracodawca mniej płacił za emeryta (...) jakieś dodatkowe przywileje zatrudniając go tak, **jak to ma miejsce w przypadku osób niepełnosprawnych**. Ulgi dotyczyłyby przede wszystkim opłat ZUS-owskich. powinny być takie same udogodnienia i ulgi, **jak w przypadku zatrudniania inwalidów czy studentów**”. Mimo deklaracji o wartości starszych pracowników, przytoczone cytaty wyraźnie wskazują, że traktuje się ich jednak jako osoby „niepełnosprawne”, „inwalidów”, a w najlepszym razie – studentów. Również eksperci i politycy, z którymi przeprowadzaliśmy wywiady, podkreślali negatywną społeczną percepcję starszych pracowników i gorsze traktowanie ich przez pracodawców. Pracodawcy nie traktują jednakowo starszych i młodszych pracowników. W starszych pracowników się nie inwestuje zakładając z góry, że i tak niedługo przejdą na emeryturę: rzadziej się ich szkoli (choć często oni sami nie chcą się szkolić, szczególnie mężczyźni z uwagi na „dumę”), raczej się ich nie awansuje – zresztą, większość pracowników w wieku okołoemerytalnym jest już u szczytu swojej kariery zawodowej – jeśli nie osiągnęli kierowniczego stanowiska do tej pory, to raczej już go nie osiągną. I chociaż nie obserwuje się – wynika to tak z wywiadów z ekspertami, jak z pracodawcami – tendencji do zwalniania pracowników w wieku okołoemerytalnym, to jednocześnie nie zatrzymuje się jednak tych, którzy chcą przejść na emeryturę.

Z wywiadów grupowych wiemy, że starsi pracownicy w pełni zdają sobie sprawę z takiego ich postrzegania. Wydłużenie okresu zatrudnienia, czyli okresu, w którym „niepełnosprawny” pracownik, któremu „mniej się chce pracować”, „nie chce się uczyć”, funkcjonuje na marginesie swojego zakładu pracy, budzi odruch sprzeciwu. U podstaw niechęci do podniesienia wieku emerytalnego leży zatem również odczuwana przez starszych pracowników niska pozycja na rynku pracy³⁹ i szereg negatywnych stereotypów związanych z wiekiem.

Paradoksalnie, przejście na emeryturę, chociaż może chronić przed negatywnymi doświadczeniami na rynku pracy (trudność w znalezieniu dobrej pracy,

³⁹ Naturalnie, nie dotyczy to wszystkich branż i zawodów – dotyczy przede wszystkim, jak pokazało nasze badanie, branż produkcyjnych i usługowych (w szczególności handlu).

gorsze traktowanie przez pracodawcę, „przegrywanie” w wyścigu z młodymi), nie oznacza poprawy statusu społecznego. Wizerunek emeryta w potocznej percepcji jest, zdaniem i ekspertów, i samych emerytów, jednoznacznie negatywny – „emeryt” jest deprecjonującym epitetem (nic mu się nie chce, ogląda telewizję, „pasożyt”, „moherowy beret”). **Wokół emerytów rysuje się konflikt społeczny.** Z jednej strony, emeryci traktują swoje świadczenia jako należne im po latach pracy („nikt im nie robi łaski”, wypracowali sobie), czują się pokrzywdzeni niskimi emeryturami i zgłaszają kolejne roszczenia. Z drugiej strony – obciążenia płac powodują u pracujących poczucie, że „utrzymują oni” emerytów. Emeryt jest też traktowany jako pracownik gorszej kategorii przez pracodawców – pracodawcy, którzy decydują się na zatrudnienie emeryta starają się zminimalizować koszty tego zatrudnienia (możliwie niskie wynagrodzenie, brak dodatkowych świadczeń) i nie są skłonni inwestować w niego i w jego stanowisko pracy. Oczywiście, nie dotyczy to emerytów o wysokich, unikalnych kompetencjach, którzy zostają w swoim poprzednim zakładzie pracy. Negatywny wizerunek emeryta potęgują politycy, którzy z jednej strony dramatyzują dla celów politycznych jego los (samoćność, bezradność, bieda), z drugiej zaś – „rozwalają”, jak mówili niektórzy eksperci, system i budżet państwa dla pozyskania ich głosów (np. indeksacja): emeryci stanowią pokąźną i zdyscyplinowaną grupę wyborców. Również więc i w tym przypadku pojawia się kwestia nieświadomości kosztów przejścia na emeryturę: do utraty części dochodów, utraty kontaktów społecznych czy „zegara” odmierzającego rytm życia dołączają się wyjątkowy niski status społeczny i negatywny wizerunek.

Ważnym czynnikiem społecznym jest też wciąż dominujący w Polsce – a szczególnie w odniesieniu do starszych pokoleń – **model roli kobiety**. W myśl tego modelu, praca nie jest głównym powołaniem ani centralną wartością w życiu kobiety: jest nią rodzina oraz tradycyjny zestaw obowiązków (świadczeń), których się od niej oczekuje. Z jednej strony, oznacza to podwójne obciążenie kobiet obowiązkami i w pracy, i w domu, a więc podniesienie wieku emerytalnego oznacza wydłużenie owego okresu pracy na dwóch etatach. Z drugiej strony, przekłada się na (wyrażane w sondażach) przekonanie, że kobieta nie powinna pracować dłużej niż jest to konieczne ze względów ekonomicznych, w zamian poświęcając więcej czasu bardziej wartościowym (również społecznie) czynnościom związanym z domem i rodziną. Dlatego właśnie podniesienie wieku emerytalnego kobiet – nawet, jeśli oznacza ono w istocie rzeczy zysk ekonomiczny dla nich samych (wyższe świadczenia) – wzbudza tak silny opór, również wśród samych kobiet.

I wreszcie, **poziom wiedzy o systemie emerytalnym** jest bardzo niski, pojawia się – nawet wśród ekspertów – wiele sprzecznych i błędnych informacji. Ludzie nie zdają sobie sprawy ze związku między wiekiem przejścia na emeryturę a wysokością świadczeń – a więc że będzie im się opłacało dłużej pracować. Nie zdają sobie sprawy z faktycznej wartości świadczeń z II filaru – a w błąd wprowadzają ich informacje z Funduszy o wartości jednostek uczestnictwa. Przedsiębiorcy

(samozatrudnieni przede wszystkim) nie zdają sobie sprawy, że opłacanie minimalnej składki graniczy z samobójstwem. Ludzie nie otrzymują informacji z ZUS odnośnie prognozowanej wysokości przyszłego świadczenia⁴⁰, a z uwagi na problemy z rachunkami w ZUS, nie wiedzą często, jakie środki mają zgromadzone na koncie. Nie oszczędzają w III filarze (IKE). Nowy system emerytalny nie jest w pełni operacyjny i w zasadzie znajdujemy się w okresie przejścia między systemami – przejścia dodatkowo komplikowanego przez wprowadzane na bieżąco zmiany oraz wciąż nierozstrzygnięte niejasności. Aktualnie na emeryturę wciąż odchodzą osoby objęte „starym” systemem – nowy pozostaje więc abstrakcją tym bardziej, że młodzi ludzie nie myślą jeszcze o emeryturze. Należy podkreślić, że nowy system jest bardzo dużą zmianą w porównaniu ze starym: wymaga od ludzi nie tylko wzięcia odpowiedzialności za swoją emeryturę dając im jednocześnie znacznie większą wolność, ale również zmiany postawy wobec emerytury. Idzie o to, że trzeba zacząć ją planować bardzo wcześnie – w zasadzie od początku kariery na rynku pracy. Z tym może być problem – dopiero, kiedy pokolenie „pionierów” nowego systemu przeżyje swoje katastrofy, płacąc ogromną cenę za niefrasobliwość, pracę na czarno, opłacanie minimalnych stawek (osoby prowadzące działalność gospodarczą) itp., do świadomości społecznej zacznie przebijać się wiedza o istocie nowego systemu i jego konsekwencjach. Mimo dość powszechnej zgody wśród ekspertów co do konieczności podejmowania działań edukacyjnych, niektórzy podkreślają niedoskonałości obecnego systemu emerytalnego. Ich zdaniem, najpierw powinna zostać dokończona reforma emerytalna (np. uchwalenie ustawy o zakładach emerytalnych), istniejące mankamenty i braki muszą być wyeliminowane, a dopiero potem należy rozpocząć kampanię informacyjną (*„najpierw wprowadźmy do końca ten system, bo przecież ten system jeszcze nie działa, to jest wielka niewiadoma...”*).

Warto w tym miejscu podkreślić, że – zdaniem wielu ekspertów – błędem jest ograniczanie kwestii emerytur do wymiaru ekonomicznego i do płaszczyzny eksperckiej. Emerytura jest zjawiskiem społecznym i decyzje podejmowane w tej kwestii są uwarunkowane wieloma innymi czynnikami, nie tylko kalkulacją ekonomiczną. Aby przeprowadzić trudne i niepopularne społecznie, ale konieczne rozwiązania, niezbędne jest uzyskanie szerokiego konsensusu społecznego. Nasi rozmówcy ze sfery polityki uważają, że optymalnym rozwiązaniem byłoby zaproponowanie dyskusji na temat przyjęcia umowy społecznej w zakresie najważniejszych kierunków reformy emerytalnej. Taka umowa powinna obejmować najważniejsze siły polityczne, które – przy założeniu ich dobrej woli – zgodziłyby się na wyłączenie pewnych kwestii z bieżącej walki międzypartyjnej. Umowa społeczna byłaby również ramowym i długoterminowym porozumieniem instytucji państwa z szeroko rozumianym środowiskiem partnerów społecznych – przedsta-

⁴⁰ Rozesłanie takich informacji ZUS planuje na 2008 rok i w opinii ekspertów (niski) poziom świadczeń zszokuje miliony Polaków.

wicieli pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, być może również instytucji Kościoła (co w warunkach polskich może mieć istotne znaczenie).

Podsumowując, niechęć do podnoszenia wieku emerytalnego jest warunkowana wieloma czynnikami o nieekonomicznym charakterze, leżącymi zarówno w sferze indywidualnych cech i sytuacji życiowych, jak i w sferze szeroko pojętej kultury – przekonań, utartych praktyk, norm i oczekiwań społecznych. W aktualnej sytuacji zdziwienie budzi raczej fakt, że ktoś nie decyduje się przejść na emeryturę, chociaż mógłby, niż to, że ktoś przechodzi na nią od razu po osiągnięciu uprawnień. Jeśli procesy dezaktywizacji mają zostać spowolnione, nie wystarczą same zawarte w systemie emerytalnym zachęty do kontynuowania pracy – których nikt skądinąd aktualnie nie jest świadom, a „nauczenie się ich” z doświadczenia zajmie wiele lat. Zmiany wymaga wiele innych kwestii: postrzeganie emerytury, pozycja osób starszych na rynku pracy, nastawienie pracodawców do zatrudniania emerytów, świadomość kosztów emerytury i pozapłacowych korzyści odnoszonych z pracy.

5. Przyczyny i konsekwencje dezaktywizacji z punktu widzenia pracodawców (Anna Giza-Poleszczuk)

Na podstawie wyników rozmów z pracodawcami można stwierdzić, że dla większości pracodawców przechodzenie pracowników na emeryturę nie stanowi większego problemu. Po pierwsze, odchodzenie na emeryturę odbywa się bez większych konfliktów i „przetargów”: pracodawcy nie próbują pracownika zatrzymać, a pracownicy nie używają odejścia na emeryturę jako narzędzia wymuszania wyższej płacy. Po drugie, wywiady dowiodły, że pracodawcy nie monitorują struktury wieku swojej załogi: wielu pracodawców nie było w stanie podać liczby osób, które w ciągu ostatnich 3 lat przeszły na emeryturę, ani tym bardziej liczby osób w wieku okołoemerytalnym. Naturalnie, zależy to w dużym stopniu od wielkości firmy i branży, ale uderza fakt, że w myśleniu pracodawców nie pojawiają się elementy zarządzania wiekiem. Co oczywiste, pracodawcy rozpatrują kwestię przechodzenia na emeryturę z perspektywy swoich kosztów: przede wszystkim konieczności zatrudnienia i wyszkolenia nowych pracowników.

Na podstawie rozmów z pracodawcami można wyróżnić sześć głównych powodów przechodzenia na emeryturę:

- 1) Rodzina.** Ten powód dotyczy zwłaszcza kobiet. Nasi rozmówcy mówili: „*[kobiety] chcą z wnukami się pobawić*”, „*to wynikało (...) z jej sytuacji rodzinnej przede wszystkim, tam się wnuczki pojawiły*”, „*po co [kobieta] ma dalej pracować, skoro może sobie odpocząć, a jednocześnie pomóc swoim dzieciom w wychowaniu wnuków. Niech dzieci robią karierę*”, a „*babcia jest po prostu*

w domu potrzebna”. Kobiety są postrzegane przez pracodawców jako osoby zmęczone pracą. Wynikać to może z tego, że kobiety *de facto* pracują przez całe życie na dwóch etatach. Najpierw 8 godzin w pracy, a potem drugie tyle, jeśli nie więcej, w domu. A na emeryturze mogą „zająć się domem na spokojnie”, „Mężczyźni starają się (...) siedzieć do końca”, a kobieta „to jakby jej wielki, ogromny kamień z serca zleciał”. „Była zmęczona, to już widać było po niej”. Na podstawie danych z naszych badań można jednak powiedzieć z całą pewnością, że **nie jest to prawda**: kobiety nie dezaktywizują się z powodów rodzinnych, to raczej przejście na emeryturę zachęca rodzinę do ich „zagospodarowania”.

2) **Potrzeba bezpieczeństwa.** Pracownicy potrzebują pewności i poczucia bezpieczeństwa. Dwa główne zmartwienia, obawy czy wręcz lęki skłaniające do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę to:

a. **Lęk przed utratą pracy.** Pracodawcy twierdzą, że ich pracownicy obawiają się utraty pracy i problemów finansowych. Dlatego z utęsknieniem czekają na możliwość przejścia na (wcześniejszą lub zwykłą) emeryturę, zapewniającą stały i pewny dochód. Emerytura to „zapewnienie sobie stałego i pewnego dochodu w obliczu niepewności zatrudnienia i obawy utraty pracy”, „jest przywilejem, daje poczucie stabilności”. Ludzie „odchodzą na emeryturę, żeby mieć takie zabezpieczenie finansowe, żeby mieć coś w garści”. Starsi pracownicy obawiają się, że mogą zostać zwolnieni tuż przed emeryturą i wtedy nikt nie będzie chciał ich zatrudnić. Takie lęki pojawiają się zwłaszcza wśród pracowników gorzej prosperujących firm. Wydaje się, że **lęk ten nie jest do końca uzasadniony**. Jeden z pracodawców, z zakładu, który jest w tej chwili w bardzo złej kondycji finansowej, zapewniał, że nie zwalnia się starszych osób, że robi się wszystko, żeby nie wysłać ludzi na bruk. „Odchodził ten, kto ma uprawnienia, wiadomo, żeby nikogo nie skrzywdzić, żeby nie wysłać pracownika na ulicę”.

b. **Lęk przed zmianami w prawie emerytalnym.** Pracodawcy obserwują u swoich pracowników strach przed tym, co może się znów zmienić w polskim prawie emerytalnym. Pracownicy obawiają się, że jeśli nie skorzystają z możliwości przejścia na (szczególnie wcześniejszą) emeryturę, to może okazać się, że albo potem będą musieli dłużej pracować albo świadczenie będzie niższe, albo coś jeszcze gorszego. Widać, że nie ufają systemowi emerytalnemu. Wcześniejsza emerytura lub emerytura w momencie uzyskania uprawnienia broni przed niepewnością co do zasad, jakie będą obowiązywać w momencie przechodzenia na normalną emeryturę. Takie opinie pojawiały się niezależnie od branży: ludzie chcieliby mieć już „spokój psychiczny, bo teraz jest coś takiego, że każdy się boi, czy tą emeryturę będzie miał, i w jakiej wysokości”, „z tymi emeryturami to tak się zmienia, taka niepewność ciągle”, „jest strach, że jak nie przejdę teraz, to może nie

przejdę nigdy”. Strach przed zmianą przepisów jest istotnym czynnikiem szczególnie przy podejmowaniu decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę.

- 3) **Względy finansowe.** Według pracodawców z branży związanej z handlem i naprawami, wielu pracowników przechodzi na emerytury, zwłaszcza wcześniejsze, ze względów finansowych. W wielu przypadkach jest to niezwykle korzystne: w przypadku niektórych pracowników *„po wyliczeniu okazało się, że (emerytura) będzie wyższa od ostatnich pensji. Wiązało się to z tym, że w zakładzie pracy od paru lat nie było znaczących podwyżek, a nieraz osobom starszym obniżano płace”*. Pracownicy decydują się też na wcześniejsze lub możliwe wczesne emerytury, licząc na możliwość podejmowania pracy wraz z otrzymywaniem świadczenia: *„mają zagwarantowane te wypłaty, a robią sobie jeszcze drugie tyle”*. Tego rodzaju kalkulacje są też charakterystyczne dla sektora edukacji: nauczyciele obawiają się, że jeśli nie skorzystają z wcześniejszej emerytury i będą pracować aż do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, to wyjdą na tym gorzej. *„Boją się, że im później pójdą, tym gorszy przelicznik będzie dla nich (...) ten współczynnik wstrzymuje ludzi przed zostaniem na dłużej”*.
- 4) **Zdrowie.** Przechodzenie na emeryturę ze względów zdrowotnych dotyczy właściwie tylko tych pracowników, którzy wykonywali ciężkie prace (praca na budowie). W przypadku branży obsługa nieruchomości i firm stan zdrowia „eliminuje” praktycznie tylko mężczyzn. Ale czasem dotyka także kobiety – np. chore stawy uniemożliwiają dalszą pracę jako sprzątaczk. W przypadku handlu pojawiają się „problemy z nogami”, ponieważ ekspedientki muszą przez większość czasu stać. W przypadku pracowników szwalni czy zakładów galanterijnych pojawiają się problemy ze wzrokiem (np. jaskra), które również uniemożliwiają dalszą pracę w zawodzie. *„Panie zatrudnione w krawiectwie ciężkim chętnie odchodzą na wcześniejsze emerytury, ponieważ są schorowane, nie mają już sił do pracy (...), bo pracują w trudnych warunkach”*. W oświacie pojawił się jeden specyficzny powód przechodzenia na emerytury – **wypalenie zawodowe**. *„Ja myślę, że w zawodzie nauczycielskim jest tak, że się powinno na emeryturę przechodzić raczej wcześniej niż później”*. To zdanie w różnej formie wypowiadała zdecydowana większość badanych pracodawców z branży związanej z edukacją. Irytacja wynikająca z zawodowego wypalenia niesie ze sobą ryzyko nie tylko po prostu złej pracy, ale jakiegoś rodzaju krzywdy dokonanej na młodych ludziach. To jest właśnie specyfika tego zawodu – odpowiedzialność nauczyciela. Obowiązujące obecnie zasady przechodzenia na emeryturę w tym zawodzie są oceniane jako zrozumiałe i sensowne. Ci, którzy już nie mają sił, by uczyć, nie mogą być zatrzymywani za wszelką cenę, bo szkoła to nie jest „zakład pracy” i produktywności nie można w niej „odbębnić” mechanicznym działaniem. Przywilej, jakim jest możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, pozwala odejść w momencie, w którym nie można już

z siebie dać wszystkiego i jednocześnie daje możliwość pozostania w pracy dla tych „perełek”, tych „najwyższej klasy pedagogów”, których odejście byłoby stratą dla szkoły, a którzy mają siłę, by jeszcze pracować.

- 5) **Potrzeba odpoczynku.** Pracodawcy (głównie z branży związanej z przetwórstwem przemysłowym) jako powód przechodzenia na emeryturę podawali po prostu zmęczenie i chęć odpoczynku. Ponieważ praca w tym sektorze jest ciężka, wymaga siły i dobrego zdrowia, pracodawcy uważają, że po 35 latach takiej fizycznej pracy pracownik ma prawo być zmęczony i niechętny do pozostawania w zakładzie pracy. Niektórzy pracodawcy określają emeryturę jako coś, na co pracownik zasłużył wieloletnią pracą. Jest swojego rodzaju nagrodą czy rekompensatą za długoletni wysiłek. *„Człowiek przepracował tyle lat”* – mówi jeden z pracodawców – *„to zasłużył na odpoczynek”*.
- 6) **Konieczność i „powszechność”.** Pracodawcy zwracają uwagę na to, że w wielu firmach w Polsce pracownicy *„częściej są wyrzucani, niż odchodzą z własnej woli”*. Uważają, że problemem nie jest chęć przejścia na emeryturę, ale brak miejsc pracy dla ludzi, którzy chcą pracować. Z drugiej strony, przechodzenie na emeryturę jest w jakiejś mierze uwarunkowane środowiskiem zawodowym i panującym tam ususem: są środowiska, w których wszyscy gremialnie przechodzą na emerytury w momencie, gdy jest taka możliwość i to tworzy pewnego rodzaju fakt społeczny, który inni biorą pod uwagę. Nauczyciele na przykład często rozumują w następujący sposób: *„jak nie odejdę, to będę musiała pracować do 60-ciu lat. Jak oni dziś mają 50–52 lata, to mają perspektywę 8 lat pracy, a większość z nich czuje się wypalona, idą na emeryturę”*.

Wielu pracodawców zwraca też uwagę na **poziom wiedzy pracowników** o ich własnej przyszłej emeryturze. Są tacy, którzy swoje przejście na emeryturę poprzedzają kalkulacjami i negocjacjami z pracodawcami. W takim przypadku przejście na emeryturę jest wspólną decyzją obu stron i zazwyczaj zakłada kontynuację współpracy. Są i tacy pracownicy, którzy po zastanowieniu się nad swoją sytuacją i przyszłą emeryturą, po przekalkulowaniu decydują się nie przechodzić na wcześniejszą emeryturę. *„To rozsądni ludzie są, naprawdę umieją liczyć”* – powiedział jeden z rozmówców – *„Doskonale zdają sobie sprawę z tego, że wcześniejsza emerytura wcale nie jest korzystna (...) dlatego wolą poczekać i mieć potem lepszą sytuację”*. Zdarzają się i tacy, którzy nie zastanawiają się nad tym i wysokość świadczenia negatywnie ich zaskakuje. *„Nie mają pojęcia [że tracą], zupełnie o tym nie myślą. Po przejściu na emeryturę przychodzą i płaczą, że im nie starcza. Zupełnie nie kalkulują, są bezmyślni”*.

Pracodawcy widzą zarówno pozytywne, jak i negatywne strony przechodzenia na emeryturę **dla pracownika**. Do pozytywnych stron zaliczyć można to, że pracownik będzie mógł wreszcie odpocząć. Odzyska spokój psychiczny, bo emerytura zapewni mu poczucie bezpieczeństwa i nie będzie już lękał się o swoją pracę i o pieniądze. Będzie miał spokój, będzie mógł spędzać więcej czasu z rodziną,

zająć się domem czy działką, będzie mógł robić to, co naprawdę lubi i na co ma ochotę. Niestety, zazwyczaj pojawia się również refleksja, że emerytury w Polsce są tak niskie, że emeryci w większości nie mogą korzystać z tych pozytywnych aspektów emerytury, gdyż najzwyczajniej nie stać ich na to. „Polska jest 100 lat za murzynami w tej kwestii”, „po 35 latach pracy osoba ma na rękę 1 100zł, więc to nie są żadne pieniądze”. I w ten sposób dochodzimy do negatywnych skutków przechodzenia na emeryturę.

Świadczenia emerytalne są w większości przypadków niższe niż wynagrodzenie. Przejście na emeryturę wiąże się więc z pogorszeniem sytuacji finansowej. Oznacza również utratę kontaktu z innymi ludźmi, monotonię i nudę, to „dramatyczny koniec życia w bardzo specyficznej i żywej kulturze szkoły”. Może spowodować, że emeryci będą się czuli zbędni i nikomu niepotrzebni. „To są zwykłe ludzie, którzy poza pracą nie ma swojej pasji życiowej, jakichś zainteresowań. Po prostu dla nich tylko praca i dom i zdają sobie sprawę tego, że w momencie, kiedy wyłączą się z tego życiowego wyboru, to zostanie swój dom, czyli zamknięcie w czterech ścianach”.

Według pracodawców pracownicy są niejako w rozkroku. Mieszają się w nich sprzeczne uczucia i pragnienia. Z jednej strony chcieliby po tylu latach odpocząć, z drugiej strony na pracy również im zależy (zarówno ze względów racjonalnych, ekonomicznych, ale i finansowych). Chcieliby mieć już „spokój psychiczny, bo teraz jest coś takiego, że każdy się boi, czy tą emeryturę będzie miał, i w jakiej wysokości”. Dlatego nie zawsze wiedzą, co powinni zrobić. Część decyduje się właśnie na wcześniejszą emeryturę. Uważają, że jest to rozwiązanie kompromisowe. To „zapewnienie sobie stałego i pewnego dochodu w obliczu niepewności zatrudnienia i obawy utraty pracy”. Z jednej strony mają pewny, choć niewysoki dochód. Jednocześnie ogromna większość z nich pracuje na pół etatu, umowy zlecenia czy o dzieło. Jeśli tylko zdrowie im pozwala, to sobie dorabiają. „*No oczywiście[mają świadomość finansowych konsekwencji], ale co by to nie było, to zawsze będzie to coś lepszego niż taka sytuacja, że zmieniają się przepisy, a oni stracą pracę – bo wiadomo takie czasy, a niech zakład ma kłopoty, będą zwolnienia. A taka emerytura to zawsze jest coś więcej jak zasilek dla bezrobotnych. A przecież jest możliwość dopracowania w niepełnym wymiarze*”.

W przejściu na wcześniejszą emeryturę i kontynuowaniu pracy („dorabianiu sobie”) duża część pracodawców widzi obopólną korzyść. Pracownik ma dwa źródła dochodu, jego przyszłość jest zabezpieczona. Pracodawca z kolei odprowadza za takiego pracownika mniejsze składki, „nie wszystko trzeba płacić za nich”. A jak podkreślają sami zainteresowani „to już jest coś. Pracodawcy lubią sobie ciąć koszt”. A wcześniej była mowa, że ulg nie ma, a przydałyby się. To jak to w końcu jest? A taki pracownik, który jedynie sobie do emerytury dorabia, jest prawie jak skarb dla pracodawcy. Taki człowiek „wie, że nie musi, tylko chce” pracować. Emeryci częściej współpracują ze swoim zakładem pracy, niż idą do innego, więc pracodawcy nie tracą wartościowego i doświadczonego pracownika.

Opisane wyżej sytuacje nie dotyczą jednak wszystkich branż. Sytuacja wygląda nieco inaczej w edukacji. Większość dyrektorów niechętnie patrzy na zatrudnianie emerytów. Odmienne zdanie mają również pracodawcy z firm zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. W tej branży praca jest ciężka, bo to zazwyczaj praca fizyczna. Według nich pracownikom spieszo na emeryturę. Oni jej wręcz wyczekują. Tutaj rzadko się zdarza, żeby ktoś wzbraniał się przed przejściem na emeryturę. Pracodawcy mówili: „Wszyscy, którzy mogą, odchodzą na wcześniejszą emeryturę”, „większość chce odejść, w końcu już mogą”, „raczej nie starają się zostać, ze względu na ciężkość tej pracy”.

Z przekonania, skądinąd wydaje się słusznego, o wiodącej roli motywacji finansowej wynika przekonanie, że tylko pieniędzmi można zachęcić pracownika do zostania w pracy („podniosłabym stawkę”, „to wtedy bym tutaj bardziej finansowo ją jakoś podeszła”, „trzeba im dać podwyżkę”, „więcej pieniędzy to jest chyba jedyne wyjście”). Niektórzy pracodawcy rozważają również zmniejszenie wymiaru godzin pracy („zakład pracy negocjował z nimi, żeby zostały, proponował pracę w mniejszym wymiarze godzin”), lepsze warunki pracy, ale ogromna większość mówi jedynie o pieniądzu. Jeszcze inni proponują pracę nastawioną na system zadaniowy – „nie liczy się czas pracy, ale wykonanie polecenia”. Niestety nie wszyscy mogą sobie w branży handlowej pozwolić na zmianę warunków pracy. Jak mówi jedna z respondentek: „Jakie tu może być elastyczne zatrudnienie, jak ciągle mamy brak na przykład kasjerek, no jaką ja tu elastyczność mogę mieć, nie przeskoczmy tego”.

Zdarzyli się i tacy pracodawcy, którzy w ramach lojalności i zobowiązania wobec wieloletnich dobrych pracowników, zagwarantowali możliwość powrotu do pracy. „Może nie tyle, co się czynnie firma starała, ile gwarantowała miejsca na ewentualny powrót, z którego jedna kobieta skorzystała. Wiadomo, że człowiek woli wrócić do zakładu, w którym pracował wcześniej”. „Jedna osoba odeszła na emeryturę, ten mężczyzna. To był jego pomysł. Uciekł na emeryturę, ale nie mógł wytrzymać w bezruchu i wrócił. Był dobrym pracownikiem, rzetelnym, uczciwym, zatrudnił go na pół etatu, pozwalamy pracować co drugi dzień. Też w ramach lojalności go zatrudnił. Był lojalny, to i my powinniśmy. I w podzięce za pracę”.

Widać dość wyraźnie, że **w branżach, w których nie ma kłopotów ze znalezieniem nowych pracowników, stary emerytowany pracownik traktowany jest jako kłopot**. Ale w branżach, które już odczuły zmiany na rynku pracy, dba się i szanuje starych pracowników. Z rozmów z pracodawcami wynika, że **ogromna większość zakładów pracy odczuwa w coraz większym stopniu brak pracowników**.

W branży związanej z handlem, naprawami, przetwórstwem przemysłowym, obsługą nieruchomości i firm brakuje głównie robotników, pracowników produkcji, osób z najniższych szczebli, pracowników fizycznych. Jest zapotrzebowanie na odpowiedzialnych pracowników do prostej fizycznej pracy. Pracodawcy uważają, że trudno rekrutować ludzi na te stanowiska głównie dlatego, że pensje są tam bardzo

niskie. Pracodawcy coraz częściej widzą, że młodzi ludzie nie chcą u nich pracować. Pensje są zbyt niskie, a praca mało ciekawa. Zdają sobie sprawę z tego, że w tej sytuacji „pracownik między 50 a 60 rokiem życia jest dla nich najlepszy (ponieważ) wie, że niełatwo znajdzie pracę, więc ją po prostu szanuje bardziej niż młody chłopak czy dziewczyna”. „Młode osoby przychodzą do pracy, ale szybko rezygnują”. Z drugiej strony obawiają się czy starsi ludzie będą w stanie sprostać cięższej pracy. „Ogólnie gdybyśmy mieli zatrudnić starszą osobę, bez przygotowania, to trzeba mieć na uwadze, że takie osoby mają problem z wydajnością – odpada praca fizyczna, gorzej z percepcją”. „Mamy [problemy ze znalezieniem pracowników], ale potrzebujemy głównie rzeźników, którzy jednak muszą mieć krzepę”.

Poza trudnościami w znalezieniu pracowników, dużym kłopotem dla pracodawców są również **duże rotacje w zespołach**. Pracownicy przychodzą i odchodzą. Ledwo przeszkoli się jednego, a już trzeba szukać następnego. Pracodawcy przyznają, że taka sytuacja generuje niepotrzebne koszty i utrudnia pracę. Z tego również względu cenią starszych pracowników. Sądzą, że są pewniejsi i że nie odejdą tak szybko jak młodzi.

Zatrudnianie emerytów nie jest odrzucanym rozwiązaniem. Sytuacja wygląda nienajgorzej zarówno w teorii, jak i w praktyce. Większość pracodawców stwierdziła, że nie ma przeciwwskazań, żeby zatrudniać starsze osoby. I rzeczywiście okazuje się, że w większości przedsiębiorstw takie osoby się pojawiają. W ponad połowie przebadanych firm w ciągu ostatnich 3 lat pracowali emeryci lub osoby w wieku emerytalnym. Nie we wszystkich pracują do dziś. Zdarzały się bowiem przedsiębiorstwa, w których zatrudnianie emerytów się nie sprawdziło.

W większości przypadków zatrudnieni emeryci to osoby, które od dawna w zakładzie pracowały. Zatrudnianie nowych emerytów należy do rzadkości. „Nie zatrudniamy emerytów z zewnątrz” – mówi jeden z rozmówców – „już za późno dla nich, żeby się przyuczyli do zawodu. Nie ma sensu ich szkolić, bo już się nie przyuczą. A tak, to mamy naszego pracownika, który wie, co i jak. I dobrze to robi”. Emeryci stosunkowo rzadko szukają pracy poza starym zakładem. A i pracodawcy rzadko przyjmują „obcych” emerytów. Interesuje ich raczej współpraca, wykorzystanie doświadczonych pracowników w roli mentorów, wdrażających następne pokolenie do pracy w firmie. Jeżeli mają zatrudnić kogoś z zewnątrz, to wolą zainwestować w osobę młodą.

Podsumowując, pracodawcy na ogół trafnie rozpoznają przyczyny dezaktywizacji, choć jednocześnie wciąż nie podejmują żadnych kroków w celu zatrzymania w pracy osób w wieku okołomerytalnym, ani też nie stosują żadnych bardziej długoterminowych strategii zarządzania wiekiem pracowników mimo, że w ogromnej większości zaczynają odczuwać brak pracowników. Trafnie też rozpoznają konsekwencje dezaktywizacji tak dla pracownika, jak dla pracodawcy – pomijając jednak całkowicie wątek „makrosystemowy”.

6. Eksperci o dezaktywizacji (*Anna Giza-Poleszczuk*)

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

a) niestabilność prawa, niedokończenie reformy

Ciągłe zmiany powodują, że ludzie decydują się na przejście na emeryturę w obawie, że może być gorzej – gorsze wyliczenia, niższe świadczenie, podniesienie wieku (o tym się intensywnie dyskutowało, zdaniem ekspertów, za czasów J. Hausnera). Dotyczy to w szczególności emerytur wcześniejszych – każda dyskusja o ich likwidacji generuje falę młodych emerytów.

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

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

c) dostępność prac w „szarej strefie”

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

d) zachęty dla pracodawcy

Zatrudnienie emeryta jest tańsze – z uwagi na brak oskładkowania⁴¹. Ma się więc dobrego pracownika tanio i w dodatku łatwo go zwolnić (również z psychologicznego punktu widzenia).

⁴¹ Informacje ekspertów dotyczące braku oskładkowania nie są precyzyjne. Jedynie do 13.01.2000 roku emeryci nie podlegali ubezpieczeniu społecznemu, a więc rzeczywiście pracodawca miał korzyść – znacznie niższe koszty zatrudnienia ich. Od 14.01.2000 roku podlegają ubezpieczeniu, z tym że umowy sprzed 13.01 można było przedłużać za pomocą aneksowania, więc nawet do dziś w takim przypadku działają stare zasady, tj. ktoś może do dziś nie płacić składek, jeśli to jest aneksowana umowa. Obecnie emeryci podlegają ubezpieczeniu społecznemu zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Wyjątek stanowi działalność gospodarcza – w tym przypadku ubezpieczenie jest dobrowolne. Jeśli więc „pracodawca” „skłoni” emeryta do założenia własnej działalności i będzie się rozliczał wg faktur, to emeryt może się nie ubezpieczyć.

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

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

f) w przypadku kobiet: świadczenia dla rodziny

Kobiety podlegają silnej presji na dezaktywizację z uwagi na niedostatek usług opiekuńczych (żłobki, przedszkola, pomoce domowe, opieka nad starszymi). Wskazywano też oczekiwania kulturowe i stereotypy, a także większe zmęczenie kobiet (przez lata pracujących i w domu, i w pracy)

g) zmęczenie pracą, niski etos pracy, stan zdrowia

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

Wśród przyczyn wczesnej dezaktywizacji emerytalnej zasadnicze znaczenie ma z jednej strony niestabilność systemu (emerytura jako zabezpieczenie na wypadek zmian zasad, utraty pracy), z drugiej zaś – jest to po prostu korzystne finansowo i dla pracownika, i dla pracodawcy. System (stary) jest hojny, nieszczelny, pełen przywilejów. Ludzie zachowują się racjonalnie.

Również w przypadku kobiet są to dominujące przyczyny. Świadczenie usług dla rodziny było wymieniane jako jedyny powód specyficzny dla kobiet, ale nie uznawano go za dominujący mechanizm dezaktywizacji.

III. Rekomendacje (*Marek Góra, Jacek Liwiński, Urszula Sztanderska*)

Praca jest źródłem dobrobytu. Należy więc wykorzystywać wszelkie sposoby, aby **zwiększyć poziom zatrudnienia** w Polsce. Jest ono obecnie bardzo niskie (współczynnik zatrudnienia najniższy w UE), zwłaszcza wśród osób w wieku przedemerytalnym. Jest to spowodowane głównie ogromną skalą wcześniejszych emerytur, jak również masowym przechodzeniem na emerytury od razu w momencie nabycia uprawnień emerytalnych. **Zwiększenie zatrudnienia osób w wieku powyżej 50 roku życia** jest jednym z głównych wyzwań stojących przez Polską.

Chęć ograniczenia dezaktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym w dużej mierze oznacza potrzebę ograniczenia dezaktywizacji emerytalnej, bo decyzja o przejściu na emeryturę zazwyczaj towarzyszy decyzji o zaprzestaniu pracy (są silnie skorelowane). Ograniczenie dezaktywizacji emerytalnej potrzebne jest też dlatego, że masowa, wczesna dezaktywizacja emerytalna stanowi obciążenie dla finansów publicznych, bardzo trudne do udźwignięcia ze względu na starzenie się społeczeństwa. Chodzi zatem o jedno i drugie: żeby jak najpóźniej przechodzić na emeryturę, ale i żeby jak najpóźniej zaprzestawać pracy zawodowej.

Ale warto dostrzec, że te dwa typy dezaktywizacji, to w gruncie rzeczy dwa różne zagadnienia. Mimo iż są one związane ze sobą, każde wymaga zastosowania specyficznych narzędzi, a nie jednego wspólnego narzędzia.

W celu ograniczenia dezaktywizacji emerytalnej konieczne są zmiany w systemie emerytalnym i/lub prawie pracy, polegające na:

- a) Ograniczeniu możliwości wczesnej dezaktywizacji (np. poprzez podniesienie minimalnego wieku emerytalnego);
- b) Ograniczeniu zachęt do przechodzenia na emeryturę osób, które jeszcze mogą pracować (o ile to możliwe, należy je zastąpić zachętami do nieprzechodzenia na emeryturę);
- c) Utrudnieniu pracodawcom pozbywania się starszych pracowników na koszt reszty społeczeństwa tak, jak to ma miejsce w przypadku wcześniejszych emerytur (np. poprzez odpowiednie rozwiązania fiskalne, zmniejszające opodatkowanie pracy starszych osób). W celu ograniczenia dezaktywizacji zawodowej należy stworzyć mechanizmy pomocy osobom w wieku 50+ nakierowane na podniesienie i przedłużenie ich zatrudnialności. Złazszcza chodzi o:

- a) uzupełnianie deficytów kwalifikacyjnych, odnowę starych i tworzenie nowych umiejętności, pozwalających sprostać konkurencji ze strony młodych osób ze stosunkowo świeżą wiedzą ogólną i zawodową i podejmować nowe zadania zawodowe, jeśli stare z jakichś przyczyn (zdrowotnych, czy modernizacyjnych) nie nadają się do kontynuacji;
- b) wprowadzanie programów przygotowania do późniejszych etapów życia zawodowego, ich planowania i podejmowania stosownych, wyprzedzających działań z udziałem związków zawodowych, różnych organizacji pozarządowych, firm doradztwa personalnego ukierunkowanych nie tylko na wąskie grupy wysoko kwalifikowanych specjalistów, ale też na szerokie rzesze osób w wieku ok. 45–50 lat,
- c) dalsze uelastycznianie typu umów o pracę (praca tymczasowa, na czas określony) i umów cywilno-prawnych (umowa o dzieło),
- d) ułatwienia w prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej, w tym inicjowanej w późnym etapie życia,
- e) upowszechnienie wiedzy o mechanizmach działania nowego systemu, o tym jakie konsekwencje mają określone działania dla osób objętych systemem, a zwłaszcza, w jakich skutkach jest on zaprzeczeniem starego systemu emerytalnego, który jest podstawą doświadczeń społecznych i wyniesionych stąd nawyków i decyzji.

W związku z tym **w celu ograniczenia dezaktywizacji emerytalnej niezależnie od systemu emerytalnego** proponujemy następujące działania.

- 1) Niższy minimalny wiek emerytalny kobiet, który obowiązuje obecnie także w nowym systemie, jest niekorzystny dla kobiet. Przejawia się to m.in. w dyskryminacji na rynku pracy (kobiety w wieku 50+ są mniej chętnie szkolone; pracodawcy łatwo pozbywają się kobiet, które mają już prawo do emerytury) oraz niższych emeryturach kobiet. Wobec tego **należy wprowadzić równy minimalny wiek emerytalny dla obu płci** (nie mylić z podniesieniem wieku emerytalnego, co jest innym zagadnieniem).
Niższy wiek emerytalny upośledza nie tylko kobiety. Upośledzenie dotyczy wszystkich pracowników, wobec których jest stosowany, gdyż powoduje zmniejszenie osiągalnych świadczeń emerytalnych w stosunku do dochodów z pracy. Ewentualne argumenty za wcześniejszym kończeniem aktywności zawodowej niczego tu nie zmieniają. W przypadkach, wobec których uznamy zasadność tych argumentów, należy zastosować odpowiednie narzędzia, takie jak na przykład emerytury pomostowe w nowym powszechnym systemie ubezpieczeń. Nie prowadzi to jednak do obniżenia wieku emerytalnego rozumianego jako najwcześniejszy moment, od którego uzyskuje się dostęp do środków zakumulowanych na swoich indywidualnych kontach emerytalnych, prowadzonych w powszechnym systemie.

- 2) Równy minimalny wiek emerytalny powinien być ustalony na poziomie z przedziału 60–65 lat – proponujemy np. 62 lata. Od momentu osiągnięcia tego wieku kobiety i mężczyźni podejmowaliby samodzielną decyzję, czy rozpocząć pobieranie emerytury, czy też opóźnić ten moment. Muszą być spełnione dwa dodatkowe warunki, aby mechanizm ten zadziałał:
- (1) silna zachęta w postaci progresji wysokości świadczenia w przypadku opóźnienia rozpoczęcia pobierania emerytury;
 - (2) ustalenie również równego dla obu płci wieku uruchomienia gwarancji minimalnej emerytury (65 lat).
- W nowym systemie emerytalnym pierwszy warunek jest już spełniony, drugi jeszcze nie. W starym systemie powszechnym, jak i w systemie rolniczym żaden z tych warunków nie jest spełniony.

W celu **ograniczenia dezaktywizacji emerytalnej w nowym systemie emerytalnym** proponujemy następujące działania.

- 1) Nowy system emerytalny obejmuje już praktycznie wszystkie roczniki pracowników (niestety z wyłączeniem: rolników, służb mundurowych, górników, sędziów i prokuratorów). W systemie tym istnieje bardzo silna zachęta do jak najpóźniejszego przechodzenia na emeryturę. Opóźnienie rozpoczęcia pobierania emerytury skutkuje bardzo silnym i rosnącym przyrostem miesięcznej wysokości świadczenia (każdy kolejny rok opóźnienia daje przyrost świadczenia wyższy niż dał rok poprzedni). Należy przeprowadzić **akcję edukacji publicznej**, pozwalającej pracownikom dostrzec i zrozumieć ten korzystny dla nich mechanizm, gdyż powszechna świadomość jego występowania jest warunkiem ograniczenia problemu wczesnej dezaktywizacji, zarówno faktycznej, jak i formalnej. Doświadczenia zebrane w trakcie realizacji projektu wskazują bowiem na duży deficyt wiedzy o nowym systemie i o indywidualnych skutkach jego wprowadzenia. Doświadczenia ze starego systemu są nieprzydatne, a wręcz mogą popychać do działań przeciwnych. Im szybciej społeczeństwo zdobędzie tę wiedzę, tym lepiej dla rynku pracy i całej gospodarki.
- 2) Osobom o niskich dochodach, a tym samym wysokiej stopie zastąpienia w starym systemie opłaca się przejście na emeryturę natychmiast po uzyskaniu uprawnień, bo w wyniku połączenia emerytury z pracą dodatkową ich dochody rosną. Osoby te w ten sposób obciążają budżet. Głównie chodzi tu o osoby mające prawo do wcześniejszej emerytury, a jednocześnie w pełni lub prawie w pełni zdolne do pracy. Instytucja wcześniejszej emerytury kończy się wraz ze starym systemem. Jest to bardzo pożądane z punktu widzenia rynku pracy. Problemem pozostaje koszt, jaki powodują one dla społeczeństwa (z grubsza 100 zł miesięcznie przypadające na zatrudnionego), który nie zniknie od razu z zaprzestaniem istnienia wcześniejszych emerytur.

Przejściowo pojawi się jednak koszt związany z emeryturami pomostowymi. Ich koszt dla społeczeństwa będzie wielokrotnie niższy niż koszt wcześniejszych emerytur. W omawianym tu kontekście pozostanie jednak do rozwiązania problem łączenia pobierania świadczeń pomostowych z uzyskiwaniem dochodów z pracy. Ale wydaje się, że **świadczenia pomostowe powinny przysługiwać jedynie osobom, które rzeczywiście nie mogą pracować**. Można oczekiwać, że wprowadzenie takiego ograniczenia doprowadziłoby do ograniczenia dezaktywizacji formalnej, tj. korzystania ze świadczeń pomostowych w celu faktycznego łączenia ich z dochodami z pracy.

- 3) W nowym systemie osoby, które osiągną minimalny wiek emerytalny, powinny mieć prawo do pobierania emerytury częściowej i łączenia tego z pracą. W kolejnych latach wraz z wygasaniem aktywności zawodowej emerytura rosłaby do pełnej wysokości. Dzięki temu strumień dochodu z pracy i/lub emerytury byłby bardziej stabilny w czasie. To rozwiązanie mogłoby być alternatywą (pozostawioną indywidualnym decyzjom) w stosunku do normalnej, równej emerytury. Ją również powinno się móc łączyć z pracą.

W celu **ograniczenia dezaktywizacji emerytalnej w systemie rolniczym** proponujemy następujące działania.

- 1) Rolniczy system emerytalny, obsługiwany przez KRUS, nie jest systemem ubezpieczeń społecznych w rozumieniu, w jakim jest nim system obsługiwany przez ZUS. System rolniczy pełni dwie role, a mianowicie:
 - zapewnia pomoc społeczną dla rolników osiągających ze swojej działalności niskie dochody,
 - subsyduje nieźle funkcjonujące przedsiębiorstwa rolne.

Pierwsza z tych ról jest potrzebna, lecz realizowana nie do końca dobrą metodą (realizowana w obecny sposób petryfikuje obecną sytuację, co skutkuje relatywnie wysokim poziomem ubóstwa na wsi). Druga z ról tworzy dodatkowe obciążenie dla pozarolniczej części gospodarki, przez co ogranicza jej efektywność, a tym samym efektywność całej gospodarki i dobrobytu społeczeństwa jako całości.

Obie te role należy najpierw rozdzielić. Kolejnym krokiem powinno być zastosowanie odpowiednich narzędzi do przeciwdziałania ubóstwu na wsi. Należy przy tym specjalną uwagę poświęcić tworzeniu możliwości trwałego wyjścia z ubóstwa poprzez podjęcie zajęcia poza rolnictwem (to wymaga przede wszystkim uzupełnienia deficytów edukacyjnych i kwalifikacyjnych, ale także aktywnej polityki wspierającej taką realokację).

Druga z ról KRUS jest zdecydowanie niepożądana. Poza wymienionym argumentem ekonomicznym jest jeszcze argument społeczny, a mianowicie, subsydiowanie to w części oznacza, że niezamożne miejskie gospodarstwa domowe subsydują relatywnie zamożniejsze gospodarstwa domowe objęte systemem KRUS. Najlepszym rozwiązaniem jest włączenie do powszechnego systemu

ubezpieczeń społecznych osób pracujących w towarowej części rolnictwa. Realizacja obu tych rekomendacji przyczyni się – oczywiście w dłuższym horyzoncie – do zwiększenia efektywnej podaży pracy w gospodarce, a tym samym do wzrostu zatrudnienia, a w konsekwencji również do zwiększenia produktu oraz wzrostu dobrobytu. Dodatkowo należy dostrzec, że realizacja wymienionych wyżej postulatów oznacza włączenie do systemu, w którym wydzielony został nowy system emerytalny, zawierający w sobie silne mechanizmy sprzyjające opóźnieniu dezaktywizacji. Utrzymywanie obecnej sytuacji to wyższe obciążenie pracujących poza rolnictwem, którzy subsydują KRUS, a tym samym ich mniejsze zatrudnienie oraz utrudnienie realokacji siły roboczej z nieefektywnego rolnictwa do bardziej efektywnych zajęć pozarolniczych.

- 2) Od dawna postulowane jest stworzenie metody określania dochodów w rolnictwie. Jej stworzenie nie jest łatwe, ale jest możliwe, a ponadto konieczne. Bez tego nie da się bowiem sensownie rozwijać rolnictwa jako normalnej części gospodarki. Wszyscy, którzy prowadzą gospodarstwa produkujące na rynek (i osiągają jakiś limit dochodów), powinni zostać włączeni do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych.
- 3) Pozostałe osoby powinny otrzymywać świadczenie emerytalne dotowane z budżetu, ale jedynie pod warunkiem, że osoby takie nie pracują poza rolnictwem. Tu pojawia się problem zniechęcenia ich do pracy poza rolnictwem. Problem ten wymaga głębokiego rozważenia. Może nie powinno być określonego sztywno wieku, w którym można przejść na emeryturę, ale raczej przedział, i wysokość tego świadczenia powinna rosnąć wraz z wiekiem, w którym zaczyna się je pobierać? Generalnie, lepiej finansować składki ubogiej grupy rolników niż ich świadczenia.
- 4) Warunkiem skutecznego i trwałego rozwiązania problemów związanych z nieefektywnym zatrudnieniem w rolnictwie jest stworzenie powszechnego programu (i jego finansowanie), umożliwiającego i zachęcającego rolników, szczególnie tych do 50. roku życia (na pewno wszystkich mających mniej niż 40 lat) do uzupełniania deficytów edukacyjnych i kompetencyjnych, co mogłoby pozwolić im na podjęcie pracy poza rolnictwem i/lub zwiększenie produktywności (a tym samym dochodowości) gospodarstw rolnych.

W celu zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku okołiemerytalnym proponujemy następujące działania.

- 1) Większość typów kwalifikacji, które można zdobyć, traci swoją wartość na rynku pracy w ciągu jednego-dwóch dekad. Kariera zawodowa trwa dłużej i będzie się wydłużać. Stwarza to wielkie wyzwanie dla kształcenia ustawicznego, uczenia jak się uczyć nowych rzeczy, planowania ścieżek kariery zawodowej, itp.
W związku z tym konieczne jest stworzenie systemu samosprawdzania kompetencji zawodowych i ogólnych w różnych dostępnych, bezpłatnych for-

mach, w tym przez Internet, centra planowania kariery, urzędy pracy. Takie poddawanie się analizie własnych kompetencji zawodowych miałyoby na celu określenie ich deficytów, zaś te powinny być uzupełniane poprzez system kształcenia ustawicznego.

- 2) Kształcenie ustawiczne, finansowane lub współfinansowane ze środków publicznych powinno w znacznie większym stopniu być adresowane do osób w wieku 45–55 lat, kiedy już się ujawniają niedobory i niedopasowania kwalifikacyjne, lecz jeszcze niekoniecznie stają się przyczyną wychodzenia poza rynek pracy.
- 3) Dostęp do ustawicznego kształcenia powinien być powszechny, ale warto rozważyć preferencje dla tej grupy wieku i zasady płatności. Właściwe byłoby pogodzenie finansowania ze środków publicznych (funduszy strukturalnych) i ze środków własnych. Współpłacenie zwiększa odpowiedzialność za rezultaty kształcenia, przerzucenie kosztów kształcenia na barki osób w wieku ok. 50 lat prowadzi jednak do nikłego udziału tej grupy w edukacji ustawicznej.
- 4) Trzeba brać pod uwagę i to, że kształcenie nie może być powierzchowne, a tym samym powinno trwać odpowiednio długo i łączyć teorię z praktyką. Możliwe, że musiałoby się łączyć z okresowym zaniechaniem pracy zawodowej, a tym samym z programem stypendialnym.
- 5) Program kształcenia dojrzałych osób powinien zawierać znaczny komponent praktyczny, a tego nie można wprowadzić bez udziału pracodawców (trzeba uwzględnić nowe technologie, pożądane kompetencje). System kształcenia ustawicznego tej grupy musi przewidywać udział pracodawców (opłacalny dla nich) i ich organizacji w kształceniu i certyfikacji uzyskanych kwalifikacji.
- 6) Skuteczne kształcenie wymaga właściwego ukierunkowania, trzeba tej grupie umożliwić korzystanie z profesjonalnego doradztwa zawodowego, jak i indywidualizację programu kształcenia (co mogą ułatwić formy modułowe).
- 7) Grupy zawodowe, które ze względów zdrowotnych nie mogą wykonywać pracy do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, należy uczyć planowania ścieżki kariery zawodowej, aby mogły się przygotować do zmiany zawodu. Grupy te powinny też otrzymać pomoc w przekwalifikowaniu się. Pomoc taka powinna być zdecydowanie wyprzedzająca pojawienie się problemów (dlatego urzędy pracy w ich obecnej strukturze nie są dobrym kanałem dostarczania takiej pomocy).
- 8) Ważnym elementem jest upowszechnianie wiedzy na temat tego, że w warunkach nowoczesnych gospodarek zmiana (może ona następować w różnych dziedzinach) nie jest złem, nie jest też przede wszystkim zagrożeniem. Jest ona naturalnym stanem rzeczywistości. Jest także szansą, którą trzeba umieć wykorzystać. Pierwszym krokiem do tego jest uświadomienie sobie i internalizacja tego, że zmienność jest naturalną cechą rzeczywistości. Uczyć tego trzeba już w szkole. Dzięki temu w późniejszym życiu zawodowym ludzie będą w stanie łatwiej i szybciej adaptować się do zmian, których nie da się przewidzieć.

- 9) Można rozważyć, jakie zachęty należy stworzyć, żeby pracodawcy byli zainteresowani utrzymaniem zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym. Mogłyby one mieć charakter określonych bonusów fiskalnych, kompensujących różnice, jakie nieuchronnie narastają między malejącą produktywnością wielu starszych osób a ich – zwykle – rosnącymi wynagrodzeniami.
- 10) Należy upowszechniać w firmach–pracodawcach (ich komórkach HR) wiedzę o sposobach zarządzania wiekiem pracowników.
- 11) Konieczny jest również taki system ubezpieczeń zdrowotnych, który wręcz zmuszałby do badań profilaktycznych w zakresie nie tylko chorób zagrażających bezpośrednio życiu, ale i chorób przewlekłych, zmniejszających sprawność, jak i tworzył bodźce do zachowań prozdrowotnych.
- 12) Eliminacji ze środowiska pracy szkodliwych warunków zdrowotnych sprzyja odpowiednio normy i ich respektowanie, jak i odpowiednie sankcje, jak np. system zróżnicowanych składek na ubezpieczenie wypadkowe. Ten system i jego skuteczność powinny być monitorowane w celu zmniejszania zakresu takich warunków, bo jak pokazało badanie, ich występowanie nie tylko skutkuje pogorszeniem stanu zdrowia, ale i podwyższa gotowość wczesnej dezaktywizacji zawodowej.
- 13) Przeciwwstawienie się wczesnej dezaktywizacji zawodowej wymaga także bardziej zróżnicowanych kontraktów o pracę. Z jednej strony chodzi o to, żeby zmniejszać obawy pracodawców przed zatrudnianiem relatywnie starszych osób (wszelkie kontrakty terminowe), jak i umożliwiać pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy i w zróżnicowanych formach organizacji czasu pracy po to, by łatwiej dostosować pracę do zmniejszonych możliwości jej świadczenia przez niektóre starsze osoby, którym takie ograniczenia narzuca ich mniejsza sprawność i gorszy stan zdrowia.
- 14) Warto rozwijać instytucje opiekuńcze w zróżnicowanych formach, zwłaszcza tak, żeby opieka nad dziećmi ze strony osób w wieku okołoemerytalnym nie była warunkiem wykonywania pracy przez młodsze pokolenie.

Większość z tych środków może znaleźć zastosowanie w odniesieniu do emerytów ze starego i z nowego systemu. Trudno spodziewać się, by osoby na emeryturze zdecydowały się na przerwanie tego stanu. Raczej trzeba tworzyć bodźce do nieprzechodzenia na emeryturę, a w odniesieniu do tych, którzy przeszli, zachęty do kontynuacji pracy zawodowej. Toteż większość programów, w tym kształcenia ustawicznego, doradztwa, czy stosowania zachęt adresowanych do pracodawców, by zatrudniali osoby w wieku okołoemerytalnym, powinna odnosić się także do tych, którzy już są emerytami lub wkrótce się nimi staną.

IV. Wykaz załączników

Do niniejszego raportu dołączone są na płycie CD aneks metodologiczny oraz wszystkie opracowania cząstkowe, które powstały w trakcie realizacji projektu.

Aneks metodologiczny zawiera:

Numer załącznika	Tytuł załącznika
A	Kwestionariusz standaryzowanego wywiadu z osobami w wieku okołoemerytalnym
B	Raport z realizacji terenowej badania kwestionariuszowego osób w wieku okołoemerytalnym
C	Kryteria rekrutacji grup do zogniskowanych wywiadów grupowych z osobami w wieku okołoemerytalnym

Ponadto dołączone są następujące opracowania cząstkowe:

Numer załącznika	Autor i tytuł opracowania
1	Marek Góra, Teresa Guzelf, Jacek Liwiński, Monika Siergiejuk „Przegląd stanu prawa mającego wpływ na dezaktywizację osób w wieku przedemerytalnym objętych systemami ubezpieczeń społecznych oraz wpływ rozwiązań prawnych na decyzje o przejściu na emeryturę”
2	Monika Siergiejuk „Przegląd dotychczasowych badań i analiz dotyczących dezaktywizacji osób w wieku przedemerytalnym w Polsce”
3	Bartek Rokicki „Źródła danych statystycznych dotyczących dezaktywizacji emerytalnej”
4	Bartek Rokicki „Dezaktywizacja emerytalna i sytuacja osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy”
5a	Leszek Wincenciak „Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn: Dezaktywizacja zawodowa w świetle danych BAEL”
5b	Gabriela Grotkowska, Urszula Sztanderska „Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn: Dezaktywizacja zawodowa w świetle danych badania specjalnego AZER”

Numer załącznika	Autor i tytuł opracowania
5c	Gabriela Grotkowska, Urszula Sztanderska „Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn: Dezaktywizacja zawodowa w świetle danych badania specjalnego AZER – aneks tabelaryczny”
5d	Barbara Bobrowicz „Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn: Analiza regulacji prawnych dotyczących wieku emerytalnego w krajach UE i wieku faktycznej dezaktywizacji emerytalnej”
5e	Marek Góra, Urszula Sztanderska „Wstępne studium determinant dezaktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn: Rekomendacje”
6	Magdalena Stec „Raport z wywiadów grupowych z osobami w wieku okołoemerytalnym”
7	Anna Giza-Poleszczuk „Raport z wywiadów indywidualnych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej”
8	Łucja Krzyżanowska „Raport z wywiadów indywidualnych z pracodawcami”
9	Wojciech Ogrodnik „Studium opinii partnerów społecznych i instytucjonalnych – social feasibility report”
10a	Łucja Krzyżanowska „Raport socjologiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym”
10b	Jan Poleszczuk „Raport socjologiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym: Praca i emerytura – pomiar ESM”
11a	Monika Siergiejuk „Raport ekonomiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym: Dezaktywizacja emerytalna i ekonomiczna osób ubezpieczonych w KRUS”
11b	Monika Siergiejuk „Raport ekonomiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym: Dezaktywizacja emerytalna i ekonomiczna osób ubezpieczonych w KRUS – aneks tabelaryczny”
11c	Barbara Bobrowicz „Raport ekonomiczny z badania ankietowego osób w wieku okołoemerytalnym: Dezaktywizacja emerytalna i ekonomiczna osób ubezpieczonych w ZUS”