

# Czy obniżenie wieku emerytalnego w 2017 r. spowodowało spadek aktywności zawodowej wśród starszych pracowników?

**Piotr Szukalski**

Uniwersytet Łódzki

Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

Obniżenie normalnego wieku emerytalnego w 2017 r. do 60 (kobiety) i 65 (mężczyźni) lat rodzi pytanie o wpływ tego zdarzenia na aktywność ekonomiczną osób starszych. Celem tego artykułu jest wskazanie, iż wbrew formułowanym w okresie prac nad tą zmianą obawom nie nastąpiło obniżenie się ani typowego wieku przechodzenia na emeryturę, ani poziomu aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym. Artykuł zawiera również omówienie uwarunkowań wyjaśniających takie właśnie zmiany.

## Wprowadzenie

W roku 2012 po relatywnie krótkiej, choć burzliwej, dyskusji uchwalono podwyższenie powszechnego wieku emerytalnego<sup>1</sup> z obowiązującej od czasów PRL cezury 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn<sup>2</sup>. Poczynając od 1 stycznia 2013 r. wiek ten miał być sukcesywnie podwyższany co 4 miesiące o 1 miesiąc (a zatem o 3 miesiące rocznie), co miało docelowo doprowadzić do osiągnięcia niezróżnicowanego ze względu na płeć wieku uzyskania uprawnień emerytalnych równego 67 lat w październiku 2020 r. w przypadku mężczyzn i w październiku 2040 r. w przypadku kobiet. Propozycja takich zmian spotkała się z dużym sprzeciwem tak aktorów politycznych, jak i społeczeństwa, co przejawiało się głosami partii politycznych i związków zawodowych, próbami organizacji referendum zatwierdzającego taką zmianę (Szatur-Jaworska 2017), a także zdecydowanie negatywnymi głosami opinii publicznej odnośnie do samego podwyższania wieku (CBOS 2012) oraz do jego zrównania dla obu płci (CBOS 2010, 2012).

W roku 2016 – po wygraniu w roku poprzednim przez Zjednoczoną Prawicę wyborów parlamen-

tarnych na bazie dwóch głównych haseł, wprowadzenia zasiłków rodzinnych w wysokości 500 zł na dziecko oraz powrotu do wcześniejszych granic wieku emerytalnego – obniżono ów wiek do wcześniej obowiązujących wielkości. W efekcie poczynając od października 2017 r. przechodzący na emeryturę ponownie mogą to robić na wcześniejszych zasadach, czyli w wieku 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni).

<sup>1</sup> Uregulowania prawne wyznaczają z reguły trzy kategorie wieku przechodzenia na emeryturę (Urbaniak 1998): wiek minimalny określający dolną granicę wiekową, po przekroczeniu której uzyskać można – niepełne z reguły – świadczenie, wiek powszechny, zwany również normalnym, związany z uzyskaniem pełnych uprawnień emerytalnych, oraz wiek maksymalny, w przypadku którego wyjście z rynku pracy ma charakter obligatoryjny. Wiek minimalny i wiek maksymalny określają przedział wieku, w ramach którego pracownik ma możliwość wyboru momentu zaprzestania pracy zawodowej. W powyższym przedziale znajduje się rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę, określający przeciętny wiek, w jakim pracujący w danym kraju poddają się dezaktywacji zawodowej. Warto zaznaczyć, iż obecnie trwa w państwach europejskich proces odchodzenia od definiowania wieku maksymalnego, z wyjątkiem niektórych zawodów czy stanowisk pracy. Z kolei w Polsce reforma emerytalna z 1999 r. doprowadziła do *de facto* zrównania wieku minimalnego i powszechnego.

<sup>2</sup> Bez zmian pozostał wiek emerytalny dla kobiet urodzonych przed dniem 1 stycznia 1953 r. i mężczyzn urodzonych przed dniem 1 stycznia 1948 r.

Wdrażanie obu powyższych zmian miało bezpośrednie przełożenie na liczbę nowo przyznawanych emerytur, prowadząc do obniżenia się ich wielkości w latach 2013–2016, a jednocześnie do znacznego jednorazowego zwiększenia w 2017 r. Równoległe pojawiły się obawy co do negatywnego wpływu wdrażanej zmiany na poziom gotowości do dalszej pracy wśród osób osiągniętych powszechny wiek emerytalny, a w rezultacie – na staż ubezpieczeniowy, a pośrednio zaś na wysokość zgromadzonego kapitału. Mogłoby to prowadzić do pojawienia się dużej grupy emerytów o bardzo niskich wypracowanych świadczeniach.

Celem tego artykułu jest sprawdzenie, czy – patrząc z perspektywy ostatnich dwóch lat – widoczny jest wpływ obniżenia wieku emerytalnego na poziom aktywności zawodowej wśród osób starszych. Odpowiadając na powyższe pytanie badawcze, zostanie dokonana również analiza czynników oddziałujących na skłonność do (nie)korzystania przez osoby osiągnięte obniżony powszechny wiek emerytalny z wprowadzonych, lepszych rozwiązań prawnych.

Bazowano na nie w pełni porównywalnym materiale empirycznym, albowiem wszystkie dane odnoszące się do zjawiska przechodzenia na emeryturę dotyczyły osób korzystających z systemu pracowniczego, obsługiwane przez ZUS, podczas gdy dane na temat aktywności

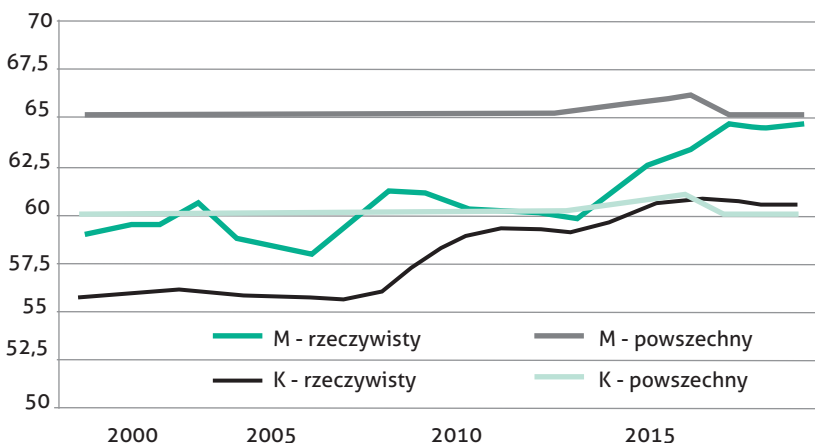
zawodowej i zatrudnienia osób starszych – do populacji ogółem. Ta niepełna porównywalność nie powinna jednakże być traktowana inaczej niż wynik niepełnej dostępności danych. Dodatkowo nie zawsze są analizowane całkowicie porównywalne okresy, co wynika zarówno z tego, że część danych jest jedynie publikowana co 3 lata w „Roczniku Statystycznym Ubezpieczeń Społecznych”, a część (o świadczeniach obliczanych oddzielnie według tzw. nowych i starych zasad) – dopiero począwszy od 2013 r.

### Powszechny a rzeczywisty wiek emerytalny w ostatnich latach

Proces podwyższania rzeczywistego wieku emerytalnego w Polsce rozpoczął się w przypadku kobiet jeszcze przed wdrożeniem decyzji o podniesieniu powszechnego wieku emerytalnego (wykres 1), jednakże został zastopowany od 2010 r. na następne 3 lata. Powodem takiego posunięcia była najprawdopodobniej poprawa sytuacji na rynku pracy oraz coraz mniejsza liczba osób przechodzących na wcześniejsze emerytury. Z kolei w przypadku mężczyzn dopiero po reformie z 2012 r. można zaobserwować wzrost ich wieku, w którym otrzymują pierwsze świadczenie emerytalne.

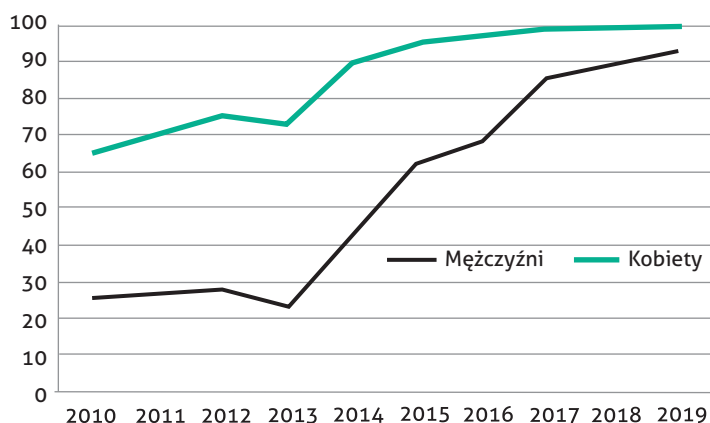
Wprowadzenie wyższego wieku emerytalnego zaowocowało u pracowników obu płci późniejszym wychodzeniem z rynku pracy, co spowo-

Wykres 1. Powszechny a rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę według płci w latach 2000–2019



Źródło: dane ZUS, <<http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=5>>.

Wykres 2. Osoby uzyskujące pierwszą emeryturę w powszechnym wieku emerytalnym lub później według płci w latach 2010–2019 (jako % ogółu otrzymujących pierwszą emeryturę w danym roku)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS, <<http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=5>>.

dowało zanikanie wyraźnej wcześniej różnicy pomiędzy emerytalnym wiekiem rzeczywistym i powszechnym. W przypadku kobiet w 2015 r. dokonano się zrównanie obu tych wielkości, w następnych zaś latach wiek rzeczywisty był nawet wyższy niż ten ustawowy. Działo się tak przede wszystkim z powodu spadku udziału osób uzyskujących pierwszą emeryturę przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Kategoria ta, do której jeszcze na początku drugiej dekady XXI w. należała 1/3 przechodzących na emeryturę kobiet i prawie 3/4 mężczyzn, w zasadzie zanikła (wykres 2).

Bardziej szczegółowe dane wskazują, że zmniejszył się w ciągu ostatnich kilku lat udział osób przechodzących na emeryturę bezpośrednio po osiągnięciu uprawnień (choć pomiędzy 2018 a 2019 r. zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn nieco wzrósł), a wyraźnie zwiększył się odsetek osób pracujących trochę dłużej – o rok, dwa (tabela 1).

Zjawisko wydłużania kariery zawodowej poza powszechny wiek emerytalny jest zdecydowanie bardziej widoczne w zbiorowości kobiet, gdzie w ostatnich latach połowa decydowała się na pracę dłuższą o lata, a nie tylko

Tabela 1. Rozkład wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn w latach 2015–2019

Wiek	2015	2018	2019
mężczyźni			
Dokładnie w wieku emerytalnym	87,1	63,8	68,0
1–11 miesięcy później	12,6	32,2	22,3
1 rok później	0,3	2,4	7,5
2–3 lata później	-	1,5	2,2
kobiety			
Dokładnie w wieku emerytalnym	81,2	53,5	56,1
1–11 miesięcy później	10,9	38,5	26,4
1 rok później	2,0	3,2	11,8
2 lata później	1,5	1,5	1,9
3 lata później	1,4	0,9	1,0
4 lata później	3,0	2,5	2,8

Źródło: Zalewska 2020.

o miesiące. Z tymi wielkościami zgodne są dane odnoszące się do poziomu aktywności zawodowej i współczynników zatrudnienia wśród osób w wieku okotoemerytalnym, odnotowywane w ostatnich latach w badaniu BAEL (wykresy 3 i 4).

Wspomniana długookresowa poprawa jest jeszcze bardziej widoczna w przypadku współczynników zatrudnienia (wykres 4), albowiem – jak już wspomniano – występowała w sytuacji spadku poziomu bezrobocia. Podejrzewać można, iż możliwość kontynuacji pracy zawodowej pozytywnie wpływała na decyzję o dłuższym

pozostawaniu aktywnym zawodowo, jeśli łączyło się to z rzeczywistym wykonywaniem pracy.

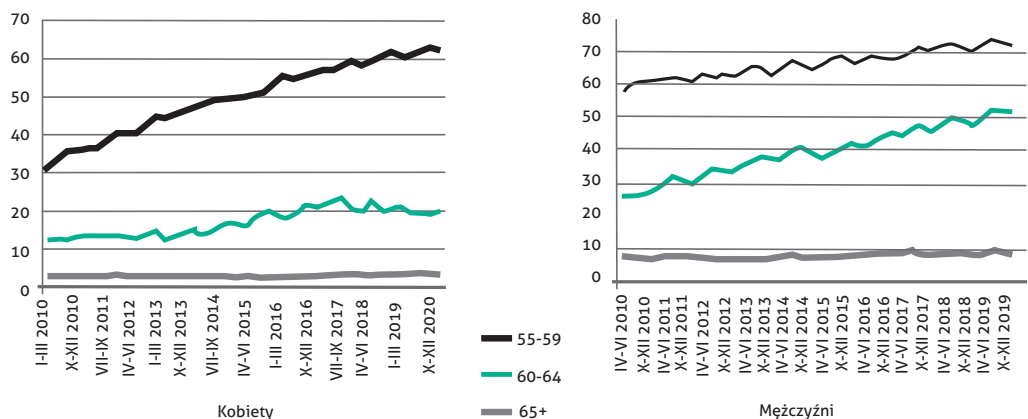
W rezultacie wprowadzenie obniżonego powszechnego wieku emerytalnego nie spowodowało drastycznych zmian odnośnie do przebiegu ostatnich lat kariery zawodowej, choć zmodyfikowało obserwowane wcześniej trendy – spowalniając tempo wzrostu aktywności w wieku do 64 lat w przypadku mężczyzn i w wieku do 60 lat u kobiet oraz obniżając ją w przypadku kobiet w pierwszych latach po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego.

Wykres 3. Współczynniki aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn w wieku 55+ według podgrup wieku w latach 2010–2020



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, <<https://bd.l.stat.gov.pl/BDL/start>>.

Wykres 4. Współczynniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 55+ według podgrup wieku w latach 2010–2020



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, <<https://bd.l.stat.gov.pl/BDL/start>>.

Wobec powyższych zmian zmniejsza się również przestrzenne zróżnicowanie wieku przechodzenia na emeryturę. Regiony, które w przeszłości wskutek wysokiego bezrobocia odznaczały się wcześniejszą dezaktywacją zawodową, dziś niewiele różnią się od średniej krajowej (tabela 2).

Występuje zatem ujednocianie się wieku, w którym uzyskuje się pierwsze świadczenie, szczególnie silnie widoczne w przypadku województwa śląskiego, gdzie wśród przechodzących na emeryturę wyraźnie zmniejsza się grono osób uprawnionych do wcześniejszych świadczeń, odzwierciedlając powolną zmianę struktury gospodarczej regionu.

#### **Uwarunkowania wysokiego poziomu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym**

Utrzymujący się wysoki poziom współczynników aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób w wieku okołoemerytalnym, a zwłaszcza poemerytalnym, współwystępował z kilkoma innymi czynnikami podwyższającymi gotowość

do pracy starszych pracowników. Przyjrzyjmy się im zatem, aby lepiej zrozumieć uwarunkowania obserwowanych zmian.

#### **„Nowe zasady” obliczania wysokości emerytur**

W ostatniej dekadzie zwiększa się udział osób, których emerytura wyliczona została zgodnie z tzw. nowymi zasadami (czyli z uwzględnieniem nie tylko stażu ubezpieczeniowego i wysokości opłacanych składek, ale i dalszego trwania życia w chwili przejścia na emeryturę), zapewniającymi niższą stopę zastąpienia. W 2010 r. udział takich osób wynosił 55,5% wśród ogółu pobierających pierwszą emeryturę, w roku 2015 – 92,8%, w 2019 r. zaś – 95,7% (ZUS, publikacje z serii „Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych”; Fundusz Ubezpieczeń Społecznych z odpowiednich lat) – zob. wykres 2.

Wysokość emerytury według nowych zasad oblicza się przez podzielenie indywidualnej kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne zewidencjonowanych na koncie i subkoncie

**Tabela 2. Przeciętny wiek osób przechodzących na emeryturę według województw w latach 2006–2019**

Województwo	2006	2010	2015	2019
Dolnośląskie	57,1	60,5	62,6	62,8
Kujawsko-pomorskie	58,0	60,6	62,7	62,9
Lubelskie	57,4	60,7	62,6	63,1
Lubuskie	57,3	60,6	62,6	62,8
Łódzkie	57,7	60,7	62,7	63,0
Małopolskie	56,0	59,8	62,0	62,7
Mazowieckie	58,6	61,6	63,0	63,3
Opolskie	57,8	61,0	62,8	62,9
Podkarpackie	57,6	60,8	62,6	63,0
Podlaskie	58,1	61,1	63,0	63,1
Pomorskie	58,1	60,9	62,8	63,1
Śląskie	53,6	57,2	60,3	61,4
Świętokrzyskie	57,4	60,8	62,7	63,1
Warmińsko-mazurskie	57,9	60,9	62,6	62,9
Wielkopolskie	57,8	60,4	62,6	62,8
Zachodniopomorskie	57,8	60,7	62,8	63,0
<b>Polska</b>	<b>57,1</b>	<b>60,1</b>	<b>62,3</b>	<b>62,8</b>

Źródło: Publikacje ZUS z cyklu „Emerytury i renty przyznane w ... roku”, <<http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=484>>.

ubezpieczonego, z uwzględnieniem ich waloryzacji oraz kwoty zwaloryzowanego kapitału początkowego, przez średnie dalsze trwanie życia w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę. W rezultacie nawet niewielkie odłożenie w czasie przejścia na emeryturę skutkuje wzrostem świadczenia emerytalnego. Przykładowo (zob. tabela 3), zgodnie z danymi obowiązującymi w 2020 r. (GUS 2020a), kobieta odkładająca moment przejścia na emeryturę o rok w stosunku do wieku powszechnego otrzyma świadczenie wyższe o 3,6%, a w przypadku 2 lat – o 7,4%, i to tylko z uwagi na skracający się okres oczekiwanego pobierania świadczenia, a tymczasem wskutek dłuższego stażu ubezpieczeniowego wzrasta również jej indywidualna kwota składek. W przypadku mężczyzn przyrosty świadczenia są jeszcze wyższe, odpowiednio 4,0% i 8,2% (tabela 3).

**Tabela 3. Wzrost emerytury z nowego systemu emerytalnego, wynikający wyłącznie z malejącego wraz z wiekiem średniego dalszego trwania życia (w %)**

Wiek	W porównaniu do wieku 60 lat	W porównaniu do wieku 65 lat
60	-	-
61	3,6	-
62	7,4	-
63	11,4	-
64	15,7	-
65	20,2	-
66	24,4	4,0
67	30,0	8,2
68	35,5	12,7
69	41,4	17,6
70	47,7	22,9

Źródło: Zalewska 2020.

Warto również zaznaczyć, że w nowym systemie emerytalnym nie każdy ma prawo do tzw. emerytury minimalnej, czyli świadczenia wynikającego z art. 85 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (*Ustawa z dnia 17 grudnia 1998...*). Emerytura minimalna przysługuje osobom, które osiągnęły wiek emerytalny oraz posiadają okres składkowy i nieskładkowy, wyno-

szący co najmniej 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet.

Jeśli emeryt nie posiada wymaganego stażu ubezpieczeniowego, jego emerytury nie podwyższa się do wysokości najniższego świadczenia gwarantowanego przez państwo. O ile w grudniu 2011 r. takich przypadków było łącznie jedynie 23,9 tys., o tyle wraz z upowszechnianiem się nowych zasad liczba niskich świadczeń emerytalnych szybko rosła, osiągając na koniec 2015 r. już 76,3 tys., a na koniec 2019 r. – 261,0 tys. Zdecydowana większość niskich świadczeń to emerytury w wysokości 700–1000 zł brutto. Na dodatek udział tak niskich świadczeń wśród ogółu emerytur nowo przyznawanych wzrósł w ostatnich latach z 9,8% w 2015 r. do 12,8% w 2017 r. i 16,7% w 2019 r. (ZUS 2020). Podejrzewać można, że osoby, którym do powyższego łącznego okresu stażu (okres składkowy i nieskładkowy) brakowało kilku bądź kilkunastu miesięcy, czy maksymalnie roku, dwóch, trzech, są silnie zmotywowane do kontynuacji pracy zawodowej, zdając sobie sprawę z nieproporcjonalnie dużego przyrostu świadczenia w sytuacji spełnienia kryteriów przyznania emerytury minimalnej. Jest to zatem czynnik silnie motywujący szczególną grupę starszych pracowników do kontynuacji zatrudnienia<sup>3</sup>.

### **Rosnące wynagrodzenia**

Kolejnym argumentem przemawiającym za pozostaniem na rynku pracy jest prawdopodobnie rosnący rozróżnienie pomiędzy poziomami ostatniej płacy a pierwszego świadczenia emerytalnego, odzwierciedlającego przebieg całej kariery zawodowej. Płace uzyskiwane przez osoby w wieku przedemerytalnym pozostają zapewne w bezpośrednim związku z przeciętnym wynagrodzeniem uzyskiwanym na rynku, które w analizowanym okresie szybko wzrastało. W rezultacie ostatnie lata przynoszą obniżenie stopy zastąpienia obliczanej jako relacja

<sup>3</sup> Z badań jakościowych krakowskich badaczy wynika, że im niższe świadczenie emerytalne otrzymuje jednostka, tym bardziej negatywne jej nastawienie do emerytury i wyższa gotowość do przedłużania kariery zawodowej, gdyby taka możliwość występowała (Krzyżanowski i in. 2014).

Tabela 4. Podstawowe dane o wysokości emerytur przyznawanych na nowych zasadach i wynagrodzeń w latach 2013–2019

Rok	Wysokość nowo przyznanych świadczeń emerytalnych brutto według nowych zasad (w zł)	Przeciętne wynagrodzenie brutto (w zł)	Stopa zastąpienia
2013	1856,51	3877,43	47,9
2014	1975,53	4003,99	49,3
2015	2037,29	4150,86	49,1
2016	2055,99	4290,52	47,9
2017	2097,08	4527,89	46,3
2018	2116,86	4834,76	43,8
2019	2278,24	5181,63	44,0

Źródło: ZUS, publikacje z cyklu „Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych”, dane Banku Danych Lokalnych GUS i obliczenia własne.

pomiędzy wysokością nowo przyznanego świadczenia według nowych zasad a średnim wynagrodzeniem (tabela 4). Wynagrodzenie to może być bowiem uznane za przybliżoną wartość przeciętnej płacy w subpopulacji osób w wieku przedemerytalnym<sup>4</sup>, skoro np. w roku 2016 w przypadku osób w wieku 50+ była wyższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej zaledwie o 2,0%, w 2018 zaś – o 2,3% (obliczenia własne na podstawie: GUS 2020, tab. XVI).

Racjonalnie zachowujący się pracownicy, mogący dzięki dostępowi do kalkulatorów emerytalnych oraz przekazywanej przez ZUS informacji o indywidualnej kwocie dotąd wpłaconych i zrewaloryzowanych składek ustalić wielowariantowo (czyli przy uwzględnieniu różnego wieku przejścia na emeryturę) wysokość przyszłego świadczenia<sup>5</sup>, mogą w takim przypadku podejmować decyzje o przedłużeniu pracy zawodowej, chcąc uniknąć znacznego obniżenia standardu życia.

### Redukcja skali bezrobocia

Znaczące obniżanie się stopy bezrobocia i narastające problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników zwiększa zainteresowanie pracodawców utrzymaniem zatrudnienia starszych pracowników (w tym i tych w wieku emerytalnym). Stopa bezrobocia u mężczyzn w wieku 55–64 lata obniżyła się z 7–9% na początku lat 2010. do 2,5–3% w 2020 r.,

w przypadku kobiet w wieku 55–59 lat odpowiednio z 7–8% do 2,5–3%. W tym przypadku zaznaczyć trzeba nie tylko większą łatwość znalezienia nowej pracy, ale przede wszystkim możliwości pozostania na dotychczasowym stanowisku pracy, zwłaszcza w sytuacji zmiany interpretacji charakteru decyzji o przejściu na emeryturę w chwili osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego z obligatoryjnego na fakultatywny.

### Efekt kohortowy

Efekt kohorty związany jest z ważnym komponentem przebiegu życia – kontekstem, a dokładniej rzecz biorąc – czasem historycznym, w jakim jednostka żyje. Termin „kohorta” używany jest do określenia grupy osób, w życiu których wystąpiło w tym samym okresie – najczęściej w ciągu roku lub w ciągu kilku kolejnych lat – to samo zdarzenie inicjujące powstanie grupy. W naukach społecznych używa się często pojęcia „kohorta wieku” na oznaczenie grupy osób, które przyszły na świat

<sup>4</sup> Oczywiście pamiętać należy, iż publikujący te dane GUS podaje informacje jedynie dla osób pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 9 osób.

<sup>5</sup> Trzeba jednak zauważyć, że zainteresowanie taką informacją w przypadku osób mających jeszcze ok. 10 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego nie różni się od zainteresowania młodszych grup wieku, podobnie jak indywidualne doradztwo mające na celu opracowanie własnej strategii przygotowania się do emerytury (Adamczyk 2019, s. 298 i 306). Zapewne zainteresowanie takimi zagadnieniami wzrasta dopiero w ostatnich latach planowanej kariery zawodowej.

w zbliżonym czasie. Efekt kohorty jest uwzględniany przede wszystkim z uwagi na to, iż rok urodzenia w znaczący sposób determinuje drogę życiową jednostki poprzez tzw. strukturę możliwości (*opportunity structure*), czyli poprzez obiektywne możliwości skorzystania z pewnych rozwiązań instytucjonalnych. Przykładowo, urodzeni w pierwszych latach istnienia II RP kończyli zazwyczaj swą edukację na poziomie szkoły podstawowej (z reguły niepełnej w przypadku mieszkańców wsi). Ich dzieci urodzone w pierwszych latach po zakończeniu II wojny światowej zazwyczaj uczyły się w szkołach zawodowych. Kolejne pokolenie, urodzone na przełomie lat 1960. i 1970., z reguły miało wykształcenie przynajmniej średnie. Powyższe różnice nie odzwierciedlają odmiennego poziomu uzdolnień, pracowitości, czy chęci kolejnych pokoleń, ale wynikają zarówno ze zróżnicowanych możliwości pobierania nauki, wynikających z czynnika instytucjonalnego (odmienna w omawianych trzech okresach historycznych sieć szkół różnego szczebla) i ekonomicznego (wzrastająca zamożność, która umożliwia pozostawianie dzieci na utrzymaniu rodziców przez dłuższy czas), jak i odmiennych aspiracji, pozostających w ścisłym związku ze zmieniającymi się normatywnymi modelami przebiegu kariery edukacyjnej (zob. np. prace odnoszące się do tego efektu – Sztur-Jaworska 2016).

Współczesny model przebiegu życia z perspektywy nauk społecznych zasadza się na dwóch odmiennych – choć łączonych często – paradygmatach (Dannefer i Settersten 2011): „personologicznym” (starający się wykorzystać do wyjaśnienia osiągniętych w późniejszych fazach życia doświadczeń z faz wcześniejszych, niezależnie czy to wyjaśnienie odnosi się do jednostki czy zbiorowości) i instytucjonalnym (nieskupiający uwagi na jednostce, a jedynie na społecznych i politycznych instytucjach definiujących fazy życia). Choć wydawałoby się, iż są one diametralnie różne, to w rzeczywistości są ze sobą powiązane. Rozwój instytucjonalny danego społeczeństwa determinuje zasoby dostępne jednostkom, modeluje aspiracje i preferencje ich i ich rodzin oraz kształtuje przednie doświadczenia jednostek.

Jak łatwo się domyślić, efekt kohorty jest czynnikiem ściśle powiązany z paradygmatem instytucjonalnym, choć – jak w poprzednim akapicie to wskazano – również kształtuje czynniki związane z paradygmatem „personologicznym”. W badanym przypadku efekt kohortowy przejawia się w długim okresie przede wszystkim czterema czynnikami, a mianowicie:

- Podwyższanie się wieku rozpoczynania kariery zawodowej kolejnych roczników wraz z poprawą poziomu wykształcenia, co prowadzi do posiadania w chwili osiągnięcia wieku 60/65 lat krótszego stażu zawodowego i ubezpieczeniowego (zob. Szukalski 2012).

- Zmniejszanie się udziału osób pracujących jako samozatrudnieni w rolnictwie, rzemiośle itp., działach gospodarki charakteryzujących się wysokim i bardzo wysokim wiekiem przechodzenia na emeryturę (zob. Szukalski 2012).

- Wzrost u kolejnych roczników prawdopodobieństwa poważnych zakłóceń przebiegu kariery zawodowej, wynikających z transformacji ustrojowej, wraz z coraz większym stopniem podatności na wystąpienie bezrobocia na relatywnie wczesnym etapie kariery zawodowej.

- Poprawa stanu zdrowia osób w danym wieku obserwowana w długim okresie, odzwierciedlająca lepszy poziom wykształcenia, lepszy dostęp do opieki zdrowotnej czy zmianę struktury zawodów.

W rezultacie występowania powyższych czynników o charakterze kohortowym można zaobserwować dwukierunkowe zmiany w stażu pracy osób przechodzących na emeryturę – z jednej strony zmniejsza się odsetek osób o stażu najkrótszym, czyli do 24 lat, z drugiej zaś pod wpływem przemian strukturalnych szybko obniża się odsetek osób o bardzo długim stażu, czyli pow. 40 lat (tabela 5). Wpływ tego czynnika nie jest zatem w pełni jednoznaczny.

### **Racjonalne oczekiwania**

Ostatnim czynnikiem, o jakim trzeba wspomnieć, są oczekiwania pracowników odnośnie do odpowiedniego w ich opinii momentu zakończenia kariery zawodowej. Częściowo bazują one na tzw. normatywnym modelu przebiegu życia, czyli splocie zdarzeń tworzących karierę realizowane przez jednostki, zdarzeń, których wystąpienie i czas realizacji zapewniają społeczne uznanie życia danej osoby za pomyślne. W przypadku niektórych, silnie zin-



Tabela 5. Rozkład stażu pracy osób przechodzących na emeryturę w latach 2012–2017 według liczby lat

Rok	Staż w latach (jako % ogółu przechodzących na emeryturę w danym roku)							Średni staż
	24 i mniej	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50+	
2012	10,2	29,8	22,3	18,7	14,7	12,7	0,6	33,7
2013	10,3	21,1	21,5	19,3	16,5	10,8	0,5	33,7
2014	9,5	26,7	22,0	17,1	14,3	9,8	0,6	33,7
2015	7,7	33,2	24,3	17,7	10,3	5,9	0,9	32,7
2016	6,4	29,6	25,1	20,7	12,4	4,5	1,3	33,3
2017	4,8	29,8	22,1	23,8	15,0	2,9	1,6	33,8

Źródło: ZUS 2016, s. 55; ZUS 2019, *Rocznik*, s. 56.

stytucjonalizowanych, a nawet skodyfikowanych karier – jak kariera zawodowa, w przypadku której prawo definiuje najwcześniejszy moment rozpoczęcia i możliwy moment zakończenia, oddziałując i na inne zdarzenia niż te inicjujące i kończące tę karierę – przepisy prawa wyznaczają społeczne preferencje i indywidualne oczekiwania. Jednakże owe oczekiwania są silnie kształtowane przez materialne możliwości, w omawianym przypadku przez możliwość utrzymania się ze świadczenia emerytalnego w sytuacji wycofania się z rynku pracy w chwili osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego. Wczesne przekonanie o konieczności dłuższego wykonywania pracy ugruntowuje gotowość jednostki na szereg podejmowanych działań pozytywnie wpływających na obiektywną możliwość kontynuowania kariery zawodowej. Przykładowo w przypadku osób w wieku przedemerytalnym oczekiwanie odnoszące się do konieczności dłuższej pracy wpływa na ich skłonność do aktualizowania i certyfikowania umiejętności czy do dbałości o zdrowie.

Osoby, które na odpowiednio wczesnym etapie swojej kariery zawodowej zetknęły się z dyskusją o podwyższeniu wieku emerytalnego oraz „oswoiły” z przekonaniem o konieczności dłuższej pracy niż do obowiązującego obecnie wieku emerytalnego, są zapewne bardziej skłonne do dłuższej aktywności również i w obecnej sytuacji. Tę okoliczność można zatem bezpośrednio powiązać ze wspomnianym wcześniej czynnikiem kohortowym – silnie działa bowiem na osoby urodzone później

w czasie historycznym, stykające się relatywnie wcześnie w swoim życiu zawodowym z dyskusją o podwyższeniu wieku emerytalnego.

### Podsumowanie

Wbrew obawom obniżenie powszechnego wieku emerytalnego w 2017 r. nie pociągnęło za sobą spadku poziomu aktywności wśród osób w wieku okołoemerytalnym, poza tym dalej utrzymuje się znaczna aktywność zawodowa powyżej tego wieku. Następuje swoista dualizacja decyzji odnośnie do trwałej dezaktywacji zawodowej – z jednej strony dominująca część pracujących, osiągając wiek emerytalny, decyduje się na natychmiastowe przejście na emeryturę, z drugiej zaś narasta odsetek osób, które odkładają moment przejścia na emeryturę nawet o kilka lat.

W świetle danych publikowanych przez ZUS trudno jednoznacznie określić, czy wzrost frakcji osób odkładających moment wyjścia z rynku pracy wynika z czynnika kohortowego, czyli częstszego doświadczania bezrobocia i pracy na czarno na wcześniejszych etapach życia, a zatem i niższej wartości indywidualnej kwoty składek, czy też jest rezultatem wykorzystywania dobrej sytuacji na rynku pracy osób pracujących w branżach i stanowiskach pracy, których również i pracodawcy chcą utrzymać.

Zaobserwowana sytuacja dobrze rokuje na przyszłość, jeśli idzie o poziom aktywności zawodowej osób starszych, wskazując, iż przynajmniej część z nich będzie kontynuować pracę również po osiągnięciu powszechnego wieku

emerytalnego. Chcąc wzmocnić zainteresowanie pracą po 60. (kobiety) czy 65. (mężczyźni) roku życia, powinno się nie tylko jeszcze bardziej uświadamiać osobom zbliżającym się do tego wieku korzyści finansowe związane z opóźnieniem momentu dezaktywacji zawodowej, ale i prowadzić działania propagujące wśród pracodawców zarówno przekonanie o korzyściach płynących z zatrudniania takich osób, jak i wiedzę o odpowiednim przystosowaniu firmy i stanowisk pracy do potrzeb i możliwości starszych pracowników. Niezbędne jest zatem współdziałanie instytucji publicznych z innymi podmiotami w możliwie najszerszym zakresie (Richert-Kaźmierska 2019).

## Bibliografia

- Adamczyk, M. D., 2019, *Społeczne uwarunkowania pomyslnego starzenia się i aktywnego przygotowania do emerytury*, Wyd. KUL, Lublin.
- CBOS, 2010, *Wiek emerytalny kobiet i męczyzn – taki sam czy różny. Komunikat z badań*, BS/49/2010, <[https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K\\_049\\_10.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_049_10.PDF)> (dostęp 08.09.2020).
- CBOS, 2012, *Nadal nieprzekonani – Polacy o podwyższeniu wieku emerytalnego. Komunikat z badań*, BS/57/2012, <[https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_057\\_12.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_057_12.PDF)> (dostęp 08.09.2020).
- CBOS, 2017, *Przed obniżeniem wieku emerytalnego: jak zatrzymać Polaków na rynku pracy. Komunikat z badań*, nr 67/2017, <[https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K\\_067\\_17.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_067_17.PDF)> (dostęp 08.09.2020)
- Dannefer, D., Settersten, R. A. jr, 2011, *The study of the life-course: implications for social gerontology*, w: Dannefer, D., Phillipson Ch. (eds.), *The Sage handbook of social gerontology*, Sage, London.
- GUS, 2020, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 roku*, ZWS GUS, Warszawa, <<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2018-roku-7,8.html>> (dostęp 08.09.2020).
- GUS, 2020a, *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 25 marca 2020 r. w sprawie tablicy średniego*
- dalszego trwania życia kobiet i męczyzn*, <<https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-tablicy-średniego-dalszego-trwania-zycia-kobiet-i-męczyzn,285,8.html>> (dostęp 08.09.2020).
- Kryńska, E., red., 2013, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J., red., 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i męczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, UŁ, Łódź.
- Krzyżanowski, Ł., Kowalik, W., Suwada, K., Pawlina, A., 2014, *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, WN Scholar, Warszawa.
- Richert-Leszczyńska, A., 2019, *Polityka państwa wobec starzenia się ludności w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.
- Szatur-Jaworska, B., 2017, *Debata publiczna o wieku emerytalnym w Polsce*, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje, nr 37 (2). Szatur-Jaworska, B., 2016, *Polska polityka społeczna wobec starzenia się ludności w latach 1971–2013*, DW Elipsa, Warszawa.
- Szukalski, P., 2012, *Aktywność zawodowa*, w: Mossakowska, M., Więcek, A., Błędowski, P. (red.), *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia, Poznań, <<http://212.87.21.2/polsenior/sites/polsenior.iimcb.gov.pl/files/file/monografia/monografiaPolSenior.pdf>> (dostęp 08.09.2020).
- Szukalski, P., 2015, *Od normatywnego modelu przebiegu życia do polityki przebiegu życia*, Polityka Społeczna, nr 2.
- Urbaniak, B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Dz.U. nr 162, poz. 1118.
- Zalewska, H., 2020, *Demografia a system emerytalny w Polsce, referat prezentowany na konferencji „Bezpieczeństwo finansowe systemu ubezpieczeń społecznych w kontekście sytuacji na rynku pracy i sytuacji demograficznej”*, Warszawa, 03.09.
- ZUS 2016, *Rocznik Statystyczny Ubezpieczeń Społecznych 2012–2014*.
- ZUS 2019, *Rocznik Statystyczny Ubezpieczeń Społecznych 2015–2017*.
- ZUS, 2020, *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2019 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1100,00 zł)*, <<https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/Emerytury+wyp%5C%82acone+w+XII+2019+w+wysoko%5C%9Bci+ni%5C%BCszej+ni%5C%BC+najni%5C%BCsza+emerytura.pdf/d96ba434-ba0e-1e8a-e87d-d92a6e08e504>> (dostęp 08.09.2020).

## Summary

Lowering the normal retirement age in 2017 to 60 (women) and 65 (men) raises the question about the impact of this event on the economic activity of older people. The aim of this article is to indicate that contrary to the fears formulated during the period of work on this change, neither the typical retirement age nor the level of economic activity of people at retirement age has decreased. Some reasons explaining lack of changes are also discussed.

## Key words

older workers, retirement age, economic activity, pension reforms, 21<sup>st</sup> century Poland

## Więcej o autorze

---

### Piotr Szukalski

ORCID ID: 0000-0002-2631-3238

Uniwersytet Łódzki

Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

Pracuje na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, natomiast przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe. Członek Komitetu Prognoz PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, Rządowej Rady Ludnościowej i Rady ds. Polityki Senioralnej.