

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki

Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej

Plany związane z przechodzeniem na emeryturę osób na przedpolu starości

Przechodzenie na emeryturę to proces związany zazwyczaj z osiągnięciem trwałej dezaktywizacji zawodowej. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie, jak w świetle przeprowadzonego przez Instytut Spraw Publicznych badania „To idzie starość” przedstawiają się plany aktywnych zawodowo osób w wieku 45-65 lat dotyczące przechodzenia na emeryturę. Polacy na przedpolu starości preferują wczesne przechodzenie na emeryturę, zarówno ze względu na ekonomiczne, jak i kulturowe uwarunkowania.

Wprowadzenie

Z uwagi na nieunikniony w nadchodzących latach proces starzenia się ludności Polski, jednym z kluczowych problemów przyszłości będzie dążenie do utrzymania korzystnej relacji pomiędzy liczbą osób pracujących i tych pobierających świadczenia emerytalno-rentowe. Dochodzenie w obecnym dwudziestoleciu generacji powojennego wyżu demograficznego do cezury wieku 60-ciu, a następnie 65-ciu lat, samoczynnie przekładać się będzie na wzrost obciążenia aktywnych zawodowo osobami utrzymującymi się z systemu ubezpieczeń społecznych. Wspomniany wyż demograficzny obejmuje 11,12 mln. osób urodzonych w latach 1946-1960, spośród których w Polsce mieszka 8,4 mln, co stanowi 22 procent ludności naszego kraju. To od przyszłych zachowań tej grupy, jej wyborów momentu przejścia na emeryturę, dbałości o zdrowie, umiejętności podtrzymywania nieformalnych więzi, skłonności do oszczędzania zależeć będzie w nadchodzących trzech dekadach

stabilność ekonomiczna, społeczna i polityczna naszego kraju.

Świadomość wagi czynnika demograficznego dla kształtowania się przyszłości Polski z jednej strony, z drugiej zaś pewność, że „demografia nie jest przeznaczeniem”, stały się punktem wyjścia do przygotowanego w Instytucie Spraw Publicznych (ISP) projektu „To idzie starość”. Celem tego, sponsorowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, projektu była próba określenia planów dzisiejszych Polaków „na przedpolu starości”¹ związanych z przyszłym stylem życia; a więc dotyczących dbałości o stan zdrowia, gotowości do podjęcia rehabilitacji, aktywności zawodowej, opieki nad osobami starszymi. Te pola badawcze uznane zostały przez zespół² przeprowadzający badanie za kluczowe z punktu widzenia możliwości przygotowania się do starości na poziomie społecznym i jednostkowym.

W niniejszym artykule przedstawiam fragment wyników badań dotyczący planów aktywnych zawodowo Polaków i Polek w wieku 45-65 lat co do trwałego wychodzenia z rynku pracy, w tym i gotowości do korzystania z wcześniejszych emerytur.

¹ Termin „przedpole starości” używany jest przez lekarzy – głównie kardiologów – na określenie osób w wieku 45-64 lata.

² Zespół ten pracował w składzie: Piotr Szukalski (kierownik – Uniwersytet Łódzki), Elżbieta Bojanowska (Uniwersytet Kard. S. Wyszyńskiego), Jolanta Oliwińska (Uniwersytet Warszawski), Zofia Szweda-Lewandowska (Uniwersytet Łódzki).

Plany przechodzenia na emeryturę – od czego zależą?

Moment przejścia na emeryturę jest wypadkową wielu różnych czynników. Niektóre z nich – jak choćby wystąpienie poważnych, nagłych problemów zdrowotnych – są wręcz nieprzewidywalne. Niemniej oczekiwać można, iż większość osób zbliżających się do końca kariery zawodowej musi podjąć decyzję, kiedy przejdzie na emeryturę.

Plany te zazwyczaj są wariantowe, a więc uzależnione od stanu zdrowia, wpływu środowiska pracy i szerszego kontekstu społeczno-politycznego. Mając na uwadze ich płynność, spróbujemy jednak określić główne przesłanki tych decyzji. Plany te zawsze są racjonalne, aczkolwiek nie zawsze muszą wpływać z racjonalności ekonomicznej, to jest rachunku kosztów i korzyści ekonomicznych. Oprócz racjonalności ekonomicznej istnieje jeszcze drugi typ – racjonalność kulturowa, uwzględniająca pozaekonomiczne cele i wartości, jakimi się jednostka kieruje.

Czynnikami o charakterze ekonomicznym motywującymi do przejścia na emeryturę są z jednej strony „odpowiednia” (to jest zdaniem jednostki wystarczająca³) wysokość otrzymanego świadczenia, z drugiej niepewność co do stałości dochodów z pracy (poczucie zagrożenia zwolnieniem i bezrobociem), z trzeciej zaś uwzględnienie tzw. kosztów alternatywnych, związanych z odmiennym niż wykonywanie pracy wydatkowaniem swego czasu (uwzględnienie na przykład kosztów zapewnienia opieki nad wnukami czy niepełnosprawnymi rodzicami).

Czynnikami o charakterze kulturowym są przede wszystkim opinie dotyczące *cultural age deadline*, to jest preferowanego społecznie wieku, w którym powinna dokonać się zmiana statusu pracownika, oraz naciski otoczenia na wyjście z rynku pracy, przybierające często postać dyskryminacji ze względu na wiek, zwanej ageizmem (ang. *ageism*).

Zawirowania polityczne związane z nagłym wprowadzaniem – a przede wszystkim unieważnianiem – szczególnych procedur przyznawania świadczeń emerytalnych mogą stać się z pewnością czynnikiem modyfikującym plany. Obawa przed utratą możliwości prawa do wcześniejszego uzyskania świadczenia (lub niepewność, jak wyglądać będą przepisy za rok, dwa) często prowadzi do przedwczesnego – w stosunku do wcześniejszych planów – zrezygnowania z aktywności zawodowej.

Wiek przechodzenia na emeryturę

Bardzo ważnym zagadnieniem, prześledzonym w omawianym badaniu, były plany osób aktywnych zawodowo co do wieku, w którym planują/chcą/będą zmuszone opuścić rynek pracy i przejść na emeryturę. Podkreślić przy tym należy, że w opinii badanych nie mają oni większego wpływu na moment ostatecznej dezaktywizacji zawodowej, albowiem jedynie 10,3 procent uznało, iż moment ten jest całkowicie od nich zależny, dalsze 19,1 procent, że zależy w znacznym stopniu, podczas gdy odpowiedzi „mam nieznaczny wpływ” lub „nie mam żadnego wpływu” ewidentnie dominowały (odpowiednio 35,3 i 34,6 procent).

Podobnie niski poziom przekonania o własnym wpływie na moment wyjścia z rynku pracy występował wśród osób już korzystających ze świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Pytani o ocenę zasłotności – nie jak poprzednio przewidywać – respondenci w tym przypadku również zdecydowanie stwierdzali swój nikły wpływ (32,5 procent – nieznaczny wpływ, 29,2 procent – żaden wpływ, 26 procent – zdecydowanie w znacznym stopniu), aczkolwiek ich oceny były nieco bardziej optymistyczne w tym względzie.

Przyjrzymy się danym odnoszącym się do wieku przechodzenia na emeryturę. Podkreślenia godna jest różnica pomiędzy najlepszym a prawdopodobnym wiekiem przejścia na emeryturę. Idea leżąca u podstaw wyodrębnienia tych dwóch kategorii związana była z przekonaniem, iż każdy z nas ma jakiś pogląd na to, kiedy najkorzystniej ze względów osobistych, zdrowotnych, rodzinnych bądź kulturowych trwale wycofać się z rynku pracy. Jednocześnie obiektywne czynniki sprawiają, że im młodsza osoba wypowiada się na temat optymalnego momentu dezaktywizacji zawodowej, tym częściej ten wiek pokrywa się z rzeczywistym, w którym najprawdopodobniej przejdzie ona na emeryturę. Zaznaczyć przy tym należy, iż w przypadku pracujących relatywnie niewielka część respondentów potrafiła podać konkretne wartości obu powyższych wskaźników. Jest to zastanawiające, albowiem w badaniu przeprowadzonych przez HSBC⁴ 26 procent dorosłych Polaków twierdziło, iż istnieje konkretny wiek, gdy powinno się przechodzić na emeryturę⁵. Wśród wówczas badanych więcej wybrało inne możliwe warianty odpowiedzi – przykładowo 30 procent uznało, iż należy pracować, dopóki jest się zdolnym do pracy, zaś 34 procent – iż przejście na emeryturę winno dokonać się we właściwym czasie, bez podawania konkretnego wieku.

³ Podkreślić przy tym wypada, iż niekiedy przy sprawdzaniu tego warunku brane są pod uwagę potrzeby innych osób niż te zamieszkujące z nią w jednym gospodarstwie domowym – przede wszystkim dzieci w pierwszych latach samodzielności czy w okresie pobierania nauki.

⁴ HSBC – Hongkong and Shanghai Banking Corporation, jeden z największych holdingów finansowych na świecie z siedzibą w Londynie i dziesięcioma tys. filii w 76 krajach, w tym i w Polsce.

⁵ *The future of retirement. What people want?*, London 2006, s. 16.

Dane uzyskane przez IPS pochodzą z badań przeprowadzonych zarówno wśród aktywnych zawodowo, jak i tych, którzy pobierają świadczenia, aczkolwiek w tym ostatnim przypadku wiek najbardziej prawdopodobny utożsamiony był z wiekiem rzeczywistym dezaktywizacji. Oczekiwano, iż wiek optymalny nie będzie się pokrywać z wiekiem rzeczywistym, albowiem w naszej rzeczywistości społeczno-kulturowej istnieje silne społeczne przyzwolenie na wczesną dezaktywizację zawodową, widzianą najczęściej jako przywilej, zapewniający „zasłużony odpoczynek”. Stąd też wiek najlepszy jest zapewne niższy od wieku najbardziej prawdopodobnego, w przypadku którego uwzględniony jest zarówno przymus ekonomiczny, jak i uwarunkowania prawne.

Zaznaczyć przy tym należy, iż odpowiedzi na pytania o konkretną wartość wieku tak optymalnego, jak i najbardziej prawdopodobnego podawane były przez niewielką część badanych wciąż pracujących, czynnik ten w mniejszym stopniu pojawiał się w odpowiedziach bezrobotnych. W tym przypadku jednoznacznie stwierdzić należy, że badani charakteryzowali się bądź niechęcią do udzielania odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, bądź – co bardziej prawdopodobne – nie zastanawiali się dotąd nad tak zdefiniowanym problemem. Swoistym potwierdzeniem tego drugiego przypuszczenia są wyniki innego badania przeprowadzonego przez GUS, w którym konkretne wartości wieku wycofania się z rynku pracy podawało jedynie 21,1 procent pracujących w wieku 50-69 lat, 13,2 procent nie potrafiło określić żadnych planów, 32,8 procent twierdziło, że planuje pracować tak długo, jak będzie to możliwe, zaś pozostałe osoby wybierały z kafeterii odpowiedzi rozpoczynające się od „nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to między emtym a entym rokiem życia”. Na podstawie przywołanego badania można sformułować zasadę, iż im niższy był

wiek respondentów, tym częściej podawany był konkretny wiek, rzadziej zaś wybierana opcja – „planuję pracować tak długo, jak tylko to będzie możliwe”⁶.

Porównanie wielkości z tabeli 1 jednoznacznie wskazuje, iż wiek optymalny jest zdecydowanie niższy niż oczekiwany, po uwzględnieniu realiów, wiek emerytalny. Odpowiednie średnie arytmetyczne wynoszą 55,9 lat i 61,6 lat.

Jednocześnie podkreślić należy, że – mimo zbliżonych wartości średniej dla wieku optymalnego – rozkład odpowiedzi na drugie pytanie odbiegał w górę od rozkładu rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę odnotowanego w ostatnich latach przez ZUS. Zatem wiek najbardziej prawdopodobny przyjmuje w deklaracjach naszych respondentów wartości trochę wyższe niż te pochodzące ze statystyk Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Na ile wynika to z faktu, iż w ostatnich latach wielu emerytów to osoby „zachęcone” do trwałej dezaktywizacji zawodowej trudną sytuacją na rynku pracy, obawą przed utratą przywilejów emerytalnych lub działaniami pracodawcy, na ile zaś jest wskazówką, iż osoby na przedpolu starości są gotowe do dłuższego okresu pracy, jest, co oczywiste, kwestią dyskusyjną.

Niższy od rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę jest wiek optymalny. Nie powinno to dziwić, albowiem kategoria ta to z definicji wyraz kulturowo ukształtowanego stanu pożądanego, który nie zawsze może być zrealizowany. Jednocześnie uzyskana wartość wieku optymalnego jest niższa o dwa lata od wyników otrzymanych w badaniu HSBC⁷, podczas którego jednakże badano ogół dorosłych, bez wyodrębniania interesujących nas grup wieku.

Bodźcem do dyskusji o wieku przechodzenia na emeryturę mogą być informacje o powyższych kategoriach wieku optymalnego i rzeczywistego przechodzenia na emeryturę w przypadku osób pobie-

Tabela 1

Najlepszy i prawdopodobny wiek przechodzenia na emeryturę w opinii aktywnych zawodowo (w procentach)

Wiek	Najlepszy	Najbardziej prawdopodobny
30-49 lat	1,5	0,0
50-54 lat	12,1	1,5
55-59 lat	53,0	10,8
60-64 lat	28,9	46,2
65-69 lat	4,5	41,5
70 lat i więcej	0,0	0,0

⁶ *Przejście z pracy na emeryturę*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, Warszawa 2007, s. 70.

⁷ *The future of retirement. What people want?*, dz. cyt., s. 15.

rających świadczenie z ubezpieczenia społecznego (tabela 2).

Tabela 2

Najlepszy i rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę w zbiorowości osób pobierających świadczenie z ubezpieczenia społecznego (w procentach)

Wiek	Najlepszy	Najbardziej prawdopodobny (tj. rzeczywisty)
30-49 lat	2,6	5,8
50-54 lat	14,3	11,2
55-59 lat	36,1	23,6
60-64 lat	34,1	38,7
65-69 lat	5,6	13,1*
70 lat i więcej	0,2	0,0
Brak odpowiedzi	7,1	7,6

* Odpowiedzi w kategorii wiek rzeczywisty z przedziału 65-69 lat oznaczają przejście na emeryturę w wieku dokładnie 65 lat.

Choć rozkład wieku rzeczywistego w momencie uzyskania świadczenia emerytalnego zdecydowanie bardziej przypomina rozkład widoczny w statystykach ZUS i charakteryzuje się zdecydowanie niższą średnią niż odpowiednia zmienna mówiąca o najbardziej prawdopodobnym wieku trwałego wycofania się z rynku pracy w zbiorowości osób pracujących, jednocześnie w opinii emerytów i rencistów wiek ten był zbyt wysoki w porównaniu z wiekiem optymalnym! Wnioskować stąd można, iż pewna część badanych pobierających już emeryturę uważa, iż i tak zbyt późno zdecydowała się na zakończenie kariery zawodowej. Jest to pośredni dowód potwierdzający opinię, wyłaniającą się z innych prowadzonych w Polsce w ostatnich latach badań, że wczesna emerytura postrzegana jest jako swoisty przywilej, zaś w sytuacji generalnie niskich wynagrodzeń przywilej ten jest tym cenniejszy, im wcześniej można z niego korzystać⁸. Takie przypuszczenie może potwierdzać brak rozbieżności pomiędzy wartością optymalnego wieku przechodzenia na emeryturę pomiędzy poszczególnymi kategoriami społecznymi – w opinii pracujących wiek ten wynosi 55,8 lat, według bezrobotnych 56,0, emerytów 56,3, zaś rencistów 56,8 lat. Co warto podkreślić, w przypadku pytania o wiek najbardziej prawdopodobnego opuszczenia rynku w przypadku pracujących i bezrobotnych oraz pytania o rzeczywisty wiek w przypadku osób pobierających emeryturę i renty odpowiedzi były już zróżnicowane – w pierwszej grupie średnia przyjmowała wartości odpowiednio 60,0 i 61,7 lat, w drugiej zaś 57,7 i 56,0 lat. A zatem rzeczywiste zachowania i oczekiwania co do własnej dezaktywizacji są zdecydowanie bardziej zróżnicowane niż ukształtowane kulturowo

opinie o wieku najkorzystniejszym do ostatecznego wycofania się z rynku pracy.

Niezwykle ciekawą kwestią jest zróżnicowanie opinii na temat wieku wycofania się z rynku pracy wśród osób uczestniczących lub nie w otwartych funduszach emerytalnych. W metryczce zawarto pytanie o taką przynależność, wychodząc z założenia, iż logika reformy ubezpieczeń społecznych z 1998 r. zakładała wydłużanie aktywności zawodowej wskutek oddziaływania – za pośrednictwem racjonalnych oczekiwań – zasady neutralności aktuariałnej na wiek opuszczania rynku pracy. Przypomnę, iż zasada neutralności aktuariałnej wbudowana jest w drugi filar systemu ubezpieczeń społecznych, to jest filar o charakterze kapitałowym, i zasadza się na uwzględnianiu w wysokości wypłacanego świadczenia liczby miesięcy, jaka zgodnie z publikowanymi przez GUS tablicami trwania życia łącznie dla obu płci pozostaje do przeżycia dla osoby w danym wieku. Tym samym późniejsze wycofanie się z rynku pracy podwyższa wysokość emerytury w dwójnasób – 1) wydłuża się okres kapitalizowania składek, 2) skraca się okres, przez który świadczenia będą wypłacane, co pociąga za sobą ich wyższą wartość.

W świetle naszych badań brak jest większych różnic w poglądach na optymalny wiek przechodzenia na emeryturę osób przynależących do starego i nowego systemu emerytalnego. Osoby należące do OFE wskazywały średni wiek równy 55,8 lat, pozostali zaś wiek niewiele wyższy – ci, którzy nie mogli już „załapać” się na nowy system 57 lat, zaś ci, którzy preferowali pozostanie w starym systemie 55,7 lat. Również w przypadku wieku najbardziej prawdopodobnego uzyskane wyniki nie różnią się zbytnio – są to bowiem odpowiednio 58,9 lat oraz w przypadku korzystających ze starego systemu ubezpieczeń społecznych 58 i 56,7 lat. Brak różnic w powyższym przypadku wskazuje jednoznacznie na niezrozumienie przez pracowników na przedpolu starości zasad funkcjonowania obecnego systemu emerytalnego i na bardzo silnie wbudowane oczekiwania co do możliwości dalszego traktowania wczesnego przechodzenia na emeryturę jako swoistego przywileju należącego się w zamian za niewynagradzaną odpowiednio pracę. Taka postawa przyszłych emerytów powinna budzić niepokój i stać się jednocześnie sygnałem do rozpoczęcia akcji uświadamiania uczestnikom nowego systemu ubezpieczeń społecznych wbudowanych więzi związków pomiędzy momentem wycofania się z rynku pracy a wysokością świadczenia.

Powszechnie uważa się, iż oczekiwania co do długości aktywności zawodowej są zdeterminowane poziomem wykształcenia. Dominują opinie, że osoby lepiej wykształcone z uwagi na późniejsze wchodzenie na rynek pracy oraz z reguły bardziej korzystne warunki pracy (obiektywnie – umysłowa praca „pod dachem”; subiektywnie – lepsze traktowanie przez

⁸ B. Szatur-Jaworska, *Czy ludzie starzy są w Polsce zbiorowością zmarginalizowaną?*, [w:] *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski*, Warszawa 2004, s. 153-168.

pracodawcę i współpracowników) są skłonne do późniejszego wychodzenia z rynku pracy. Oczekiwanie takie wzmacnia jest niekiedy przez ekonomistów przeświadczeniem, że racjonalnie myślące jednostki zdają sobie sprawę, iż w przypadku osób posiadających wyższe kwalifikacje – a zatem bardziej cenionych przez rynek pracy i wyżej wynagradzanych – koszty przejścia na emeryturę są wyższe. Przykładowo można znaleźć oczywiście potwierdzenie takiego oczekiwania⁹. Okazuje się jednak, że oceny co do wieku optymalnego i najbardziej prawdopodobnego przejścia na emeryturę są bardzo mało zróżnicowane pomiędzy grupami o różnych poziomach wykształcenia (tabela 3).

Tabela 3

Deklarowany wiek przechodzenia na emeryturę a poziom wykształcenia

Poziom wykształcenia	Wiek najlepszy	Wiek najbardziej prawdopodobny
Niepełne podstawowe/ podstawowe	56,1	59,2
Zasadnicze zawodowe	56,3	57,6
Średnie zawodowe	56,7	57,2
Średnie ogólnokształcące i pomaturalne	55,9	57,5
Licencjat lub trzyletnie studia zawodowe	58,7	60,0
Wyższe	55,9	57,5

Choć oczywiście rodzi się pytanie, na ile owo małe zróżnicowanie jest efektem poziomu wykształcenia, na ile zaś zniekształcającym wpływem odmiennej struktury wieku osób przynależących do grup o różnych poziomach kwalifikacji potwierdzonych dyplomem szkolnym.

Innym czynnikiem różnicującym jest stan zdrowia – w tym przypadku jednak najwyższy wiek optymalny i rzeczywisty odnotowywany jest u osób oceniających swój stan zdrowia jako średni. Ta dziwna konstatacja wynika jednak przede wszystkim z faktu, iż zbiorowość osób deklarujących dobre lub bardzo dobre zdrowie najrzadziej odpowiadała na pytania odnośnie wieku przechodzenia na emeryturę (przykładowo, w przypadku osób o samoocenie bardzo dobrej było to mniej niż 10 procent, podczas

gdy wraz z pogarszaniem się tejże oceny udział odpowiadających na zadane pytanie bardzo znacząco rósł). Na tej podstawie można sformułować tezę, iż dopiero pojawienie się jakichś problemów w życiu osób na przedpolu starości wymusza refleksję nad momentem opuszczenia rynku pracy.

Podkreślenia godne jest to, iż w przypadkach analizowanego wieku optymalnego i rzeczywistego kobiety podają wartości niższe niż mężczyźni (odpowiednio w przypadku wieku optymalnego 56,9 i 60,0, zaś najprawdopodobniejszego 59,9 i 64 lat). *Nota bene* warto zwrócić uwagę, iż w przypadku mężczyzn nawet wiek najbardziej prawdopodobny jest niższy niż wiek ustawowy (to jest 65 lat) oraz na to, iż wielkości optymalne w zasadzie pokrywają się z danymi ZUS odnoszącymi się do wieku w momencie otrzymania pierwszego świadczenia emerytalnego.

Przechodzenie na wcześniejszą emeryturę

Respondentom deklarującym, iż prawdopodobny wiek przejścia na emeryturę będzie niższy od wieku najlepszego (osób takich było jedynie 43, co też jest dobrym miernikiem powszechności sądu o korzyściach wynikających z wczesnej dezaktywizacji zawodowej) zadano również pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Wśród odpowiedzi dominowały w tym przypadku¹⁰ podające kłopoty zdrowotne (49,1 procent) i presja pracodawcy (48,8 procent), inne przyczyny podawane były zdecydowanie rzadziej (chroniczne zmęczenie pracą – 25,6 procent, lęk przed bezrobociem – 23,1 procent, konieczność udzielania stałej pomocy członkom rodziny – 16,3 procent). Co ciekawe, że wskazywany relatywnie niski wiek w momencie przechodzenia na emeryturę sprawiał, iż bardzo rzadko przewidywano możliwość łączenia wynagrodzenia ze świadczeniem emerytalnym, dopuszczalne w pełnym wymiarze (bez redukcji świadczenia) dopiero po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Jednocześnie wszystkich respondentów pytano o najczęstsze przyczyny przechodzenia na emeryturę przed osiągnięciem pełnego wieku emerytalnego. W przeciwieństwie do poprzedniego pytania, odnoszącego się do indywidualnej sytuacji, to pytanie miało ogólny charakter. Generalnie, jeśli idzie o wyobrażenia osób na przedpolu starości odnośnie do najważniejszych czynników zachęcających/przymuszających do wczesnego opuszczania rynku pracy, ich lista jest niezależna od statusu ekonomicznego – tego, czy

⁹ P. Szukalski, *Okres pracy, bezrobocia i bierności zawodowej a poziom wykształcenia we współczesnej Polsce*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Wykluczenie społeczne*, Katowice 2005, s. 231-244.

¹⁰ Badani mogli wskazać na więcej niż jedną odpowiedź, stąd też suma odpowiedzi jest większa niż 100 procent.

mamy do czynienia z pracującymi, czy też osobami korzystającymi ze świadczeń z systemu emerytalno-rentowego (tabela 4).

Tabela 4

*Przyczyny wczesnego wychodzenia z rynku pracy
(jako procent odpowiedzi w danej grupie badanych)*

Przyczyny	Pracujący	Świadczeniobiorcy
Stan zdrowia	75,6	67,8
Niepewność stałego zatrudnienia	39,8	38,8
Chroniczne zmęczenie pracą	30,2	25,8
Wystarczająco wysoki poziom emerytur	16,5	14,6
Presja pracodawcy	14,5	15,1
Niechęć do zajmowania miejsc pracy młodym	8,6	12,7
Obowiązek pomocy członkom rodziny	7,8	8,0

Wielkości nie sumują się do 100 procent, albowiem respondenci mogli wskazać na więcej niż jeden wariant odpowiedzi.

Bezsprzecznie najczęściej podawanym powodem wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy jest stan zdrowia, lecz warto zwrócić uwagę na dwie kolejne odpowiedzi – niepewność utrzymania zajmowanego miejsca pracy i znalezienia nowego zatrudnienia oraz przede wszystkim chroniczne zmęczenie pracą. Ta ostatnia przyczyna jest wymieniana relatywnie rzadko w naukowym dyskursie jako czynnik mogący zachęcać współczesnych Polaków na przedpolu starości do wczesnego kończenia kariery zawodowej.

Niezwykle interesujące są wskazania zarówno na presję pracodawców, jak i na niechęć do zajmowania miejsc pracy osobom młodym. Fakt, iż częściej wskazania na te czynniki występowały w zbiorowości już nieaktywnych zawodowo, moim zdaniem pozwala na stwierdzenie, iż zła atmosfera w pracy, polegająca na niewłaściwym stosunku pracodawcy i młodszych współpracowników do ankietowanego, może być czynnikiem przyspieszającym decyzję o wycofaniu się z rynku pracy. Można pokusić się więc o stwierdzenie, że wśród osób już nieaktywnych zawodowo odpowiedź na pytanie o główne przyczyny wcześniejszego przechodzenia na emeryturę w większym stopniu kształtowała się pod wpływem doświadczeń.

W efekcie naszych rozważań dochodzimy do potwierdzenia ważności doświadczeń z praktykami dyskryminacji ze względu na wiek.

Podsumowanie

Przedstawione w niniejszym artykule wyniki badania „To idzie starość” nie napawają optymizmem. Plany emerytalne tych aktywnych zawodowo Polek i Polaków, którzy w najbliższym dwudziestoleciu będą wycofywać się na stałe z rynku pracy, wskazują na niezwykle rozbudowane oczekiwania co do możliwości wczesnego uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego. Z otrzymanych deklaracji wynika, że – choć zdecydowana większość pracujących w wieku 45+ nie potrafi podać preferowanego wieku wycofania się z rynku pracy – ci, którzy takie plany posiadają, optują za otrzymaniem pierwszego świadczenia emerytalnego w wieku zbliżonym do rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę w ostatnich latach.

Nasze badanie potwierdza pośrednio konstatację, iż wczesna emerytura postrzegana jest jako swoisty przywilej, zaś respondenci – określając determinanty wysokości świadczenia – dostrzegają głównie wymagany minimalny staż pracy i wysokość dotychczasowego wynagrodzenia, marginalizując znaczenie wieku, w jakim następuje trwała dezaktywizacja zawodowa. Tym samym całkowicie ignorują kluczowy czynnik, jakim jest długość okresu pobierania emerytury, czynnik, który w warunkach wydłużania się trwania życia, nabiera wciąż coraz większego znaczenia.

Dlatego też tak ważnym zadaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest upowszechnianie wśród ubezpieczonych w nowym systemie emerytalnym informacji na jego temat – przede wszystkim wyjaśnianie sposobu obliczania wysokości świadczenia emerytalnego. Stała, „socjalna” część świadczenia nie wystarczy na zaspokojenie podstawowych nawet potrzeb. Zasada neutralności aktuarialnej, na której nowy system w tym względzie bazuje, prowadzi z kolei do szybkiego wzrostu wartości emerytury wraz z odwlekaniem momentu trwałej dezaktywizacji zawodowej. Dzisiejsi czterdziestoparo- i pięćdziesięcioparolatkarze – w większości ubezpieczeni w nowym systemie – nie zdają sobie sprawy z mechanizmu kalkulowania wysokości świadczenia. Tym samym, wobec braku świadomości ekonomicznego przymusu większej liczby lat pracy, mogą nie być w stanie odpowiednio się do takiej konieczności przygotować. Ów brak wiedzy przybiera postać przede wszystkim nadzbyt niskich obecnie inwestycji w stan własnego zdrowia, kwalifikacje, doksztalcanie, które będą skutkować w późniejszym okresie obniżeniem atrakcyjności na rynku pracy, a pośrednio wypychaniem na wcześniejszą emeryturę. Potrzebne jest zatem już dziś podjęcie kampanii ukierunkowanej na uświadomienie Polakom i Polkom na przedpolu starości owego ekonomicznego przymusu dłuższej aktywności zawodowej, aby byli w stanie uciec przed samospełniającym się proroctwem bezwartościowości starszych pracowników dla pracodawców.