

# NOWI BIEDNI EMERYCY

**O osobach uzyskujących  
świadczenia emerytalne  
niższe niż emerytura minimalna**

**TOM 2**

**pod redakcją  
Piotra Szukalskiego i Dariusza Zalewskiego**

Publikacja opracowana w ramach projektu „Nowi biedni emerycy” finansowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa”

## NOWI BIEDNI EMERYCI

O osobach uzyskujących  
świadczenia emerytalne  
niższe niż emerytura minimalna



# **NOWI BIEDNI EMERYCI**

## **O osobach uzyskujących świadczenia emerytalne niższe niż emerytura minimalna**

### **TOM 2**

pod redakcją  
**Piotra Szukalskiego i Dariusza Zalewskiego**

**Instytut Pracy i Spraw Socjalnych**

**Warszawa 2023**

Publikacja opracowana w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”  
finansowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w ramach programu  
„Nauka dla Społeczeństwa”.

### **Redakcja merytoryczna**

dr hab. Piotr Szukalski, prof. UŁ, dr Dariusz Zalewski

### **Autorzy**

prof. dr hab. Marek Bednarski, rozdział: 2, 5, 6

dr Anna Jawor-Joniewicz, rozdział: 2, 4, 8

dr hab. Zbigniew Klimiuk, rozdział: 1

dr Iwona Kukulak-Dolata, rozdział: 3, 4, 5, 6, 8

dr Iwona Poliwczak, rozdział: 3, 4, 5, 8

dr hab. Piotr Szukalski, prof. UŁ, rozdział: 9

dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ, rozdział: 2

dr Dariusz Zalewski, rozdział: 7, 9

### **Recenzent**

dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, Profesor Uniwersytetu  
Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie

### **Korekta językowa**

*Wydawnictwo Biblioteka Mateusz Poradecki*

### **Projekt graficzny okładki**

*Luiza Daab*

### **Skład komputerowy**

*Ewa Ryczywska*

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2023

ISBN 978-83-64581-51-9

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga pisemnej zgody wydawcy.

Publikacja dofinansowana ze środków budżetu państwa w ramach programu Ministra Edukacji i Nauki pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa”, nr projektu NdS/542563/2021/2021, kwota dofinansowania 1 519 598,50 zł, całkowita wartość projektu 1 519 598,50 zł.

## Spis treści

<b>Wprowadzenie .....</b>	<b>9</b>
<b>Rozdział 1.</b>	
<b>Ubodzy emeryci jako problem społeczno-ekonomiczny .....</b>	<b>11</b>
Wstęp .....	11
1.1. Problem skrajnego ubóstwa .....	13
1.2. Biedni emeryci a pozycja i znaczenie systemu emerytalnego dla gospodarki .....	14
1.3. Biedni emeryci jako problem wizerunkowy systemu emerytalnego .....	18
1.4. Biedni emeryci a wydatki gospodarstw domowych .....	20
1.5. Funkcjonowanie biednych emerytów poza rynkiem kredytowym ...	22
1.6. Kredyt a cykl koniunkturalny i wzrost gospodarczy .....	25
Podsumowanie .....	28
<b>Rozdział 2.</b>	
<b>Zatrudnianie osób w wieku okołoemerytalnym – co już wiemy? .....</b>	<b>29</b>
2.1. Wyzwania dla zatrudniania osób w wieku okołoemerytalnym .....	30
2.2. Zarządzanie wiekiem jako sposób przygotowania przedsiębiorstw na zatrudnianie osób w wieku okołoemerytalnym .....	35
2.3. Czynniki warunkujące gotowość do pracy zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym .....	43
2.3.1. Jakie są warunki wydłużenia pracy zawodowej przez seniorów .....	45
2.3.2. Co wymusza na seniorach dłuższą pracę zawodową? .....	49
2.3.3. Co zachęca seniorów do pracy zawodowej? .....	50
Podsumowanie .....	53
<b>Rozdział 3.</b>	
<b>Wspomaganie osób w wieku okołoemerytalnym, w tym potencjalnych NBE, przez instytucje rynku pracy .....</b>	<b>55</b>
Wprowadzenie .....	55
3.1. Usługi rynku pracy .....	57
3.2. Instrumenty rynku pracy .....	59
3.3. Wspieranie przedsiębiorczości osób ze starszych grup wiekowych .....	64
3.4. Zasiłki .....	67
Podsumowanie .....	69

**Rozdział 4.**

<b>Metodologia badania jakościowego .....</b>	<b>71</b>
4.1. Badania IDI .....	73
4.1.1. Charakterystyka próby badawczej .....	82
4.2. Badania FGI .....	88

**Rozdział 5.**

<b>„Nowi Biedni Emeryci” – czynniki sprzyjające i ograniczające zatrudnianiu osób starszych w opiniach powiatowych urzędów pracy .</b>	<b>93</b>
Wprowadzenie .....	93
5.1. Skłonność seniorów do kontaktowania się z urzędami pracy .....	94
5.2. Dlaczego osoby starsze kontaktują się z urzędami pracy lub tego kontaktu unikają? .....	95
5.3. Potencjał kwalifikacyjny seniorów w opinii pracowników urzędów pracy .....	98
5.4. Skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów w opinii PUP ..	102
5.5. Zakres wsparcia udzielanego seniorom przez PUP .....	104
5.6. Jakich zmian w zakresie usług i instrumentów rynku pracy oczekują pracownicy PUP? .....	108
5.7. Jak zmotywować pracodawców do zatrudniania seniorów – perspektywa PUP .....	111
5.8. Współpraca PUP z otoczeniem w celu aktywizacji zawodowej seniorów .....	113
Podsumowanie .....	116

**Rozdział 6**

<b>„Nowi biedni emeryci” – czynniki sprzyjające i ograniczające narastanie problemu w opiniach pracodawców .....</b>	<b>119</b>
Wprowadzenie .....	119
6.1. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu seniorów .....	120
6.2. Bariery zatrudniania seniorów w opiniach pracodawców .....	126
6.3. Gotowość seniorów do podejmowania pracy zawodowej .....	130
6.4. Skuteczne sposoby wspierania zatrudnienia seniorów .....	132
Podsumowanie .....	137

**Rozdział 7**

<b>Wspomaganie osób w wieku okołoemerytalnym, w tym NBE, przez instytucje pomocy społecznej .....</b>	<b>139</b>
Wprowadzenie – jak rozumieć wiek okołoemerytalny .....	139
7.1. Świadczenia z pomocy społecznej należne osobom w wieku okołoemerytalnym i zasady ich przyznawania .....	140
7.2. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji pomocy społecznej .....	143

Wprowadzenie .....	143
7.2.1. Osoby w wieku okołoemerytalnym jako odbiorcy świadczeń pomocy społecznej .....	144
7.2.2. Zakres i rodzaje wsparcia dla osób w wieku okołoemerytalnym .....	146
7.2.3. Skuteczność wsparcia osób w wieku okołoemerytalnym przez pomoc społeczną w opinii jej przedstawicieli .....	149
Podsumowanie .....	153

## Rozdział 8

### Droga ku ubóstwu? – analiza wywiadów z emerytami i osobami

<b>w wieku przedemerytalnym .....</b>	<b>157</b>
Wprowadzenie .....	157
8.1. Wykształcenie badanych seniorów .....	158
8.2. Przebieg kariery zawodowej .....	159
8.3. Sytuacja rodzinna NBE i PNBE .....	163
8.4. Główne źródła dochodów seniorów i ich aktywność zawodowa .....	165
8.4.1. Źródła dochodów NBE .....	165
8.4.2. Skłonność NBE do podejmowania pracy .....	167
8.4.3. Źródła dochodów PNBE .....	168
8.5. Sytuacja materialna badanych seniorów .....	170
8.5.1. Sytuacja materialna NBE .....	170
8.5.2. Sytuacja materialna PNBE .....	172
8.6. Seniorzy jako klienci powiatowych urzędów pracy .....	172
8.6.1. NBE jako klienci powiatowych urzędów pracy .....	172
8.6.2. PNBE jako klient powiatowych urzędów pracy .....	174
8.7. Seniorzy korzystający z usług pomocy społecznej .....	175
8.8. Opinie seniorów o tym, w jaki sposób postrzegają ich pracodawcy .....	177
8.8.1. Skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów z perspektywy badanych .....	178
8.8.2. Warunki pracy zatrudnianych seniorów .....	180
8.8.3. Bariery utrudniające zatrudnienie seniorów .....	182
8.9. Propozycje rozwiązań wspierających seniorów otrzymujących świadczenie emerytalne poniżej minimalnego .....	185
8.9.1. Propozycje zmian dotyczące systemu zabezpieczenia społecznego (ZUS) .....	186
8.9.2. Propozycje zmian dla instytucji opieki społecznej .....	188
8.9.3. Propozycje zmian dla instytucji rynku pracy .....	193
8.9.4. Propozycje zmian w zakresie funkcjonowania służby zdrowia .....	196
8.9.5. Propozycje pozostałych zmian .....	197



8.9.6. Propozycje rozwiązań zachęcających pracodawców do zatrudniania emerytów .....	198
8.10. Opinie seniorów na temat współpracy różnych instytucji zajmujących się ich obsługą .....	200
Podsumowanie .....	202
<b>Rozdział 9</b>	
<b>Zakończenie</b> .....	205
<b>Bibliografia</b> .....	213
<b>O Autorach</b> .....	223

## Wprowadzenie

Jak wspomniano we wprowadzeniu do tomu pierwszego, celem realizowanego w latach 2022–2023 w ramach programu Ministerstwa Edukacji i Nauki „Nauka dla Społeczeństwa” projektu, którego niniejszy tom jest rezultatem, jest zbadanie sytuacji „nowych biednych emerytów” (czyli emerytów uzyskujących świadczenia emerytalne niższe niż gwarantowana emerytura minimalna) oraz wypracowanie rekomendacji służących zmniejszeniu skali ich ubóstwa.

Cel powyższy miał zostać osiągnięty dzięki realizacji celów szczegółowych: 1) określeniu przyczyn przynależności do badanej kategorii (przebieg kariery zawodowej, zdarzenia krytyczne); 2) określeniu stosowanej strategii dostosowawczej; 3) zbadaniu gotowości osób z badanej zbiorowości do kontynuowania (lub podjęcia) pracy i jej uwarunkowań; 4) określeniu przygotowania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania osób z badanej kategorii; 5) zbadaniu uwarunkowań zainteresowania pracodawców zatrudnianiem pracowników z badanej kategorii; 6) określeniu pożądanych instrumentów wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej.

W niniejszym tomie skupiono się przede wszystkim na osiągnięciu czterech ostatnich z powyżej przedstawionych celów. Jako środkiem pozyskania danych posłużono się technikami w ramach metod jakościowych: indywidualnymi wywiadami pogłębionymi (IDI) i zogniskowanymi wywiadami grupowymi (FGI) z kilkoma grupami respondentów: „nowymi biednymi emerytami” oraz reprezentantami pracodawców, instytucji rynku pracy i ośrodków pomocy społecznej.

Niniejszy tom jest próbą rekonstrukcji opinii wspomnianych powyżej grup odnośnie do oceny przyczyn i ważności pojawienia się „nowych biednych emerytów” (dalej oznaczanych jako NBE) i potencjalnych NBE (oznaczanych dalej jako PNBE), czyli osób, które z uwagi na krótki staż ubezpieczeniowy mają nikłą szansę osiągnięcia stażu legalnej, oskładkowanej pracy wynoszącego co najmniej lat 20 (kobiety) lub 25 (mężczyźni). Zadaniem opracowań zawartych w niniejszym tomie jest zatem uzupełnienie danych ilościowych, przedstawionych w tomie pierwszym, o pogłębione spojrzenie na zatrudnialność NBE i PNBE oraz możliwość ich wspierania z perspektywy instytucji wspoma-

gających (instytucji rynku pracy i pomocy społecznej) i pracodawców oraz – a może przede wszystkim – z perspektywy samych „nowych biednych emerytów”.

Tom drugi stanowi zatem logiczną całość z przedstawionymi w tomie pierwszym wynikami badania ilościowego, zatem nie należy się dziwić, że zakończony jest wnioskami, także w formie rekomendacji, odnoszącymi się do całego badania.

## Rozdział 1.

# Ubodzy emeryci jako problem społeczno-ekonomiczny

### Wstęp

Pojawienie się grupy biednych emerytów i wewnętrzne jej zróżnicowanie (na biednych formalnie i biednych rzeczywiście) stanowi wielowymiarowy problem ekonomiczny i społeczny. W niniejszym rozdziale skupiono się tylko na wybranych zagadnieniach, gdyż uwzględnienie wszystkich jest praktycznie nieosiągalne. Uwagi przedstawione poniżej odnoszą się przede wszystkim do rzeczywiście (a nie formalnie) biednych emerytów.

Warto na wstępie posłużyć się wciąż aktualną (zdaniem autorów) opinią Elżbiety Tarkowskiej, sformułowaną ponad 20 lat temu, że w Polsce (w porównaniu z innymi krajami)

„stosunkowo dużo ludzi starszych mieszka w rodzinach wielopokoleniowych. Samotność, samotne prowadzenie gospodarstwa domowego jest czynnikiem zmieniającym zdecydowanie na niekorzyść, także w wymiarze materialnym, ich życiową sytuację. W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się samotni starzy ludzie gospodarzący na roli, gdy podeszłemu wiekowi towarzyszy brak zdrowia i sił, a silna identyfikacja z tradycyjnymi wartościami nie pozwala na oddanie ziemi w obce ręce i uzyskanie emerytury rolniczej. Bardzo trudna jest też sytuacja starych i samotnych ludzi w mieście, często chorych i niesprawnych, z największym trudem utrzymujących się z bardzo niskich rent i emerytur. Ludziom tym brakuje pieniędzy na wszystko i na wszystkim zmuszeni są oszczędzać: na jedzeniu, ubraniu, ogrzewaniu mieszkania, na lekarstwach, środkach czystości, rozmowach telefonicznych i kontaktach towarzyskich. Brak pieniędzy izoluje, oddziela od innych, co jest szczególnie dotkliwe właśnie w życiu ludzi samotnych i właśnie w życiu ludzi w podeszłym wieku” (Tarkowska, 2002, s. 129–130).

Należy jednakże pamiętać, że system emerytalny w Polsce opiera się na zasadzie odprowadzonych składek i należnego świadczenia. Emerytury wypła-

cane z systemu emerytalnego mają charakter indywidualny, a ich wysokość jest ustalana na podstawie wkładu wniesionego w postaci odprowadzonych składek. Im bardziej ubezpieczony partycypował w tworzeniu dochodów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w tym większym stopniu ma prawo do korzystania z nich w postaci emerytury lub renty. Oznacza to, że każdy emeryt przyczynił się w mniejszym lub większym stopniu (świadomie lub nie) do sytuacji finansowej, w jakiej znalazł się w okresie otrzymywania świadczeń społecznych.

Przy analizie problemów społeczno-ekonomicznych związanych z biednymi emerytami pojawia się i integralnie współlistnieje problem tzw. dualizmu we współczesnej gospodarce światowej, oznaczający jej podział na część biedną i bogatą (w skali globalnej oraz w ramach poszczególnych gospodarek). Ten fakt wydaje się znanym od wielu dziesięcioleci, jednak stale powraca pytanie, czy można zmienić rzeczywistość gospodarczą w taki sposób, który pozwoli mieszkańcom wszystkich krajów opierających swoje funkcjonowanie na gospodarce rynkowej (dotychczas najbardziej efektywnej ze wszystkich form gospodarowania) osiągnąć jednocześnie odpowiednio wysoki poziom życia. Występuje obawa, że nawet gdyby udało się przezwyciężyć czynnik historyczno-instytucjonalny, przeszkodę będzie stanowić czynnik geograficzny w postaci niedoboru zasobów przyrody w działalności gospodarczej, czyli pojawienie się przyrodniczej granicy wzrostu gospodarczego. Okazuje się jednak, że zanim pojawi się ewentualna przyrodnicza granica wzrostu gospodarczego, zagrożeniem dla powszechnego występowania gospodarki rynkowej może okazać się tzw. społeczna granica wzrostu gospodarczego, związana z nierównomiernym podziałem produktu społecznego (narodowego) oraz występowaniem ubóstwa i związanego z nim wykluczenia społecznego (Hirsch, 1976). W doświadczającej tych problemów grupie bez wątpienia znajdują się biedni emeryci, a przynajmniej znaczna ich część.

Z dwóch wymienionych powyżej granic groźniejsza wydaje się granica przyrodnicza, która nazwana została absolutną. Pojawienie się związanych z nią barier będzie oznaczało zmniejszanie produktu na osobę do takiego poziomu, że także w krajach obecnie uważanych za zamożne może rozpocząć się (a właściwie już rozpoczęła się) zażarta walka o zbyt szczupłe zasoby na wzór darwinowskiej walki o byt (Darwin, 1955). Ulegną wtedy ograniczeniu rynkowe formy zawierania transakcji gospodarczych, zacznie zanikać gospodarka rynkowa, a wraz z nią – ekonomia stworzona do jej opisu, w tym, przede wszystkim, ekonomia klasyczna i neoklasyczna. Przykładem zachodzących obecnie przemian są te spowodowane przez wojnę w Ukrainie oraz ogłoszoną kilka lat temu przez polityków niemieckich i wprowadzaną konsekwentnie w krajach Unii Europejskiej tzw. zieloną rewolucją.

## 1.1. Problem skrajnego ubóstwa

Należy stwierdzić, że biedni emeryci powiększają zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce. Według danych GUS z 30 czerwca 2021 r. jego zasięg w 2020 r. definiowany jako odsetek osób skrajnie ubogich (oszacowany na podstawie wyników badania budżetów gospodarstw domowych) powiększył się z ok. 4% osób w 2019 r. do ok. 5% przy jednoczesnym i znacznym obniżeniu ogólnego poziomu wydatków gospodarstw domowych. Pogorszenie się sytuacji materialnej części gospodarstw domowych (w tym emerytów, a szczególnie biednych emerytów) oraz wzrost skrajnego ubóstwa był związany z wprowadzeniem od marca 2020 r. lockdownu w niektórych sektorach gospodarki w Polsce oraz ograniczeniem kontaktów społecznych jako reakcji na pojawienie się koronawirusa i pandemii COVID-19. Wyższy niż w 2019 r. poziom ubóstwa skrajnego dotyczył większości branych pod uwagę grup ludności, przy czym był on zróżnicowany, podobnie jak tempo zmian. Nie wpłynęło to jednak na zmianę ogólnej tendencji społecznego zróżnicowania zasięgu skrajnego ubóstwa w Polsce. Wartość zasięgu wskaźnika ubóstwa relatywnego obniżyła się do ok. 12% (o ok. 1 punkt procentowy), a wartość wskaźnika ubóstwa ustawowego pozostała na poziomie ok. 9%.

W ramach przeprowadzonych w niniejszym projekcie badań nie było możliwości zebrania na tyle szczegółowych danych o poziomie dochodów gospodarstw domowych NBE i PNBE, aby móc porównać ich sytuację z przedstawionymi wyżej statystykami, niemniej – jak wynika z rozdziału *Sytuacja materialna NBE i PNBE* opublikowanego w pierwszym tomie opracowania – znaczny odsetek badanych definiował się jako osoby o niskich dochodach (10% emerytów wskazywało, że średnie dochody w przeliczeniu na osobę są niższe niż 1000 zł miesięcznie, natomiast odsetek takich osób wśród PNBE był równy 9%).

Zasięg ubóstwa wyraźnie różni się w zależności od grupy społeczno-ekonomicznej określanej na podstawie przeważającego źródła utrzymania gospodarstwa domowego. W 2020 r. szczególnie narażone na ubóstwo skrajne były gospodarstwa domowe rolników oraz gospodarstwa utrzymujące się głównie z tzw. niezarobkowych źródeł (w obu grupach było to prawie 14% gospodarstw). Wśród tych ostatnich zwracają uwagę gospodarstwa utrzymujące się ze świadczeń społecznych innych niż emerytury i renty (ok. 15% osób ubogich). Wyższy od przeciętnego poziom ubóstwa skrajnego wystąpił także w gospodarstwach domowych rencistów i emerytów (ok. 8%). Wyniki przeprowadzonych badań i analiz wskazują, że na obniżenie stopnia zagrożenia ubóstwem wpływa poziom wykształcenia, natomiast na jego zwiększenie rzutuje przede wszystkim niski poziom aktywności na rynku pracy – status emeryta i rencisty lub osoby bezrobotnej. Najbardziej zagrożone ubóstwem (w ujęciu wielowymiarowym) są w Polsce: makroregion wschodni, obszary wiejskie, gospodarstwa domowe emerytów i rencistów oraz gospodarstwa nierodzinne wieloosobowe. Ubóstwo jest

problemem nie tylko jednostkowym, lecz także ogólnospołecznym. Utrudnia ono, a nawet często uniemożliwia, rozwój i wzrost gospodarczy poszczególnych krajów. Dlatego bardzo duże znaczenie mają działania, których celem jest redukcja zasięgu ubóstwa, jak również udzielanie bieżącej pomocy jednostkom (gospodarstwom domowym) żyjącym w jego sferze (Kraszewska, 2022, s. 28–47). Uwaga odnosi się także do biednych emerytów.

## 1.2. Biedni emeryci a pozycja i znaczenie systemu emerytalnego dla gospodarki

Zasadniczym celem systemu emerytalnego jest dożywotnie zapewnienie dochodu osobom starszym, które zakończyły okres aktywności zawodowej (a więc zabezpieczenie ich przed ubóstwem). Kolejnymi celami są rozłożenie w czasie konsumpcji z okresu aktywności zawodowej do okresu emerytalnego oraz jak najmniejsze obciążanie pokoleń pracujących finansowaniem tej konsumpcji. Ponadto w literaturze (Szczepański, 2006, s. 24–28) wymienia się również grupę takich celów, jak:

- 1) utrzymanie poziomu życia wszystkich uczestników systemu poprzez dostępność publicznych i prywatnych systemów emerytalnych;
- 2) ograniczanie negatywnego wpływu na rynek pracy, zachęcanie do dłuższego pozostawania na rynku pracy oraz przeciwdziałanie szybszemu przechodzeniu na emeryturę;
- 3) wzrost poziomu zatrudnienia, głównie kobiet oraz osób starszych;
- 4) utrzymanie równowagi między składkami emerytalnymi a świadczeniami;
- 5) rozwój rynków finansowych;
- 6) utrzymanie stabilności finansowej.

Biorąc pod uwagę powyższe cele, biedni emeryci stanowią wyzwanie dla systemu emerytalnego i jednocześnie mogą być uznani za przejaw jego braku skuteczności i sprawności. Nie należą zazwyczaj do prywatnych systemów emerytalnych, negatywnie wpływają na rynek pracy oraz szybko przechodzą na emeryturę. Pojawia się w ich przypadku także problem utrzymania harmonii i parytetu między wpłaconymi składkami a otrzymywanymi świadczeniami. Są również zazwyczaj wykluczeni z rynku finansowego i kredytowego (o czym dalej) i nie przyczyniają się do ogólnej stabilności finansowej.

System emerytalny odgrywa bardzo ważną rolę w polskiej gospodarce. Oddziaływanie to ma charakter dwukierunkowy, ponieważ przeobrażenia w gospodarce wpływają na zmiany w systemie emerytalnym. System zabezpieczenia emerytalnego nie tylko oddziałuje na dynamikę wzrostu gospodarczego, ale jest także jednym z najważniejszych czynników określających kondycję finansów publicznych państwa oraz związanych z funkcjonowaniem wielu innych obsza-

rów życia społeczno-gospodarczego. Co więcej, wydatki na cele emerytalne są ważnym elementem polityki fiskalnej państwa, ponieważ tworzą znaczny odsetek ogółu wydatków publicznych (dla przykładu, w Polsce wydatki na emerytury i renty w 2020 r. wyniosły łącznie 31% wszystkich wydatków publicznych). System emerytalny jest również powiązany z rynkiem pracy, gdyż wnoszone składki pracowników są opłacane z ich wynagrodzeń, a zdefiniowany wiek emerytalny wpływa na podejmowanie decyzji o dezaktywizacji zawodowej (Gubernat, 2012, s. 32). Podział dochodu narodowego pomiędzy pokolenie pracujące a pokolenie emerytów ma ponadto duże znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy oraz rynku finansowego (kapitałowego) (Stańko, 2010, s. 303). Tutaj rola biednych emerytów jest również negatywna. Przyczyniają się do dezaktywizacji zawodowej, obniżają poziom wpłacanych składek do systemu emerytalnego oraz pogarszają relacje między pracującymi i osobami pobierającymi świadczenia emerytalne. W konsekwencji powiększają zadłużenie systemu emerytalnego, które poprzez deficyt systemu finansów publicznych negatywnie wpływa na tempo wzrostu gospodarczego.

Obowiązek zapewnienia przez państwo realizacji wypłaty świadczeń emerytalnych przyczynia się do wzrostu tzw. ukrytego długu publicznego. Stanowią go zobowiązania finansowe państwa, przyszłe wypłaty z tytułu emerytur, nieuwzględnione w corocznych sprawozdaniach budżetowych państwa, a także niemające żadnych ograniczeń z tytułu ich zaciągania. Problem wzrostu ukrytego długu publicznego pojawia się głównie w repartycyjnych typach systemu, gdzie dokonuje się bieżącej redystrybucji zgromadzonych składek (Gubernat, 2012, s. 35).

Dług systemu emerytalnego, do którego przyczyniają się biedni emeryci, pogarsza kondycję finansów publicznych oraz bardzo negatywnie oddziałuje na gospodarkę. Jego obsługa jest kosztowna, w konsekwencji prowadzi do obniżania się tempa wzrostu gospodarczego oraz do wzrostu poziomu bezrobocia (Góra, 2003, s. 79). Wśród głównych przyczyn występowania tego długu należy wymienić przede wszystkim zmiany demograficzne, głównie proces starzenia się społeczeństwa, wydłużenia długości życia obywateli przy jednocześnie niskim poziomie dzietności. System zabezpieczenia emerytalnego jest obciążony finansowo ze względu na to, że coraz więcej osób starszych jest na utrzymaniu osób młodych. Liczba osób pracujących w stosunku do liczby emerytów stale maleje. Z tego powodu państwo zmuszone jest podnosić składki emerytalne lub obniżać świadczenia emerytalne. Biedni emeryci mają w tym swój zdecydowanie negatywny udział.

Istotną kwestią, którą należy poruszyć w kontekście długu publicznego, jest wprowadzenie w Polsce systemu kapitałowego w postaci Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE), do którego biedni emeryci nie mają szansy należeć. Według niektórych przeciwników tego modelu, system kapitałowy również odpowiada za obciążenie budżetu państwa, ponieważ część składki emerytalnej jest odprowadzana na indywidualne konto ubezpieczonego, którym zarządzają Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE). W efekcie Fundusz Ubezpieczeń



Spółecznych (FUS) otrzymuje mniejsze składki i musi być zasilany przez dotacje z budżetu państwa, co wpływa na pogorszenie kondycji finansów publicznych (Stańko, 2010, s. 304–306). Stwierdzenie, że w Polsce OFE generuje dług publiczny, nie jest do końca uzasadnione, ponieważ gdyby składki emerytalne nie trafiały do OFE, to z pewnością byłyby przekazywane do ZUS, w którym zobowiązanie wobec państwa mogłoby rosnąć szybciej (powiększając dług ukryty) niż zobowiązanie wynikające z zadłużenia w OFE (które stanowi dług jawny) (Chybalski, 2014, s. 129).

Dług systemu emerytalnego nie jest wykazywany w oficjalnych statystykach długu publicznego, ponieważ nie stanowi zobowiązań Skarbu Państwa. Do wiadomości publicznej podawane są jedynie wpływy i wydatki pochodzące z funduszu emerytalnego w danym roku, które najczęściej wskazują na istniejący deficyt (Rutecka, 2014, s. 5). Jednakże, w wyniku wprowadzonego w 2013 roku. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej, państwa członkowskie UE mają obowiązek oszacowania danych dotyczących ukrytego długu i przysyłania ich do Komisji Europejskiej co trzy lata, dwa lata po okresie sprawozdawczym. W Polsce takie dane zostały po raz pierwszy przekazane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) do wiadomości publicznej w 2017 r. Były to dane za rok 2015. Według nich, wartość świadczeń, które mają zostać zapłacone w momencie przejścia na emeryturę obecnie pracujących, a także pozostałe do wypłaty świadczenia obecnych emerytów i rencistów, na koniec roku 2015 wyniosła prawie 5 bln zł (4 959 144 mln zł), co stanowiło 276% PKB (GUS, *Uprawnienia emerytalno-rentowe...*, 2018). Dla porównania, wartość ukrytego długu publicznego w Polsce w roku 2009 wynosiła co najmniej 170% PKB, w 2011 – 182% PKB, a w 2013 – 193% PKB (Łaszek, 2013). Oznacza to, że wartość zobowiązań emerytalnych stale rośnie, co w konsekwencji może prowadzić do nierównowagi w sektorze finansów publicznych. Jak zostało wspomniane, biedni emeryci nie należą zazwyczaj do kapitałowych funduszy emerytalnych. W związku z tym, biorąc pod uwagę wymienione wcześniej okoliczności, generują i powiększają deficyt systemu emerytalnego, który z kolei przekłada się na deficyt finansów publicznych.

Sytuacja na rynku pracy ma również duże znaczenie dla sprawnego funkcjonowania systemu emerytalnego, zwłaszcza z punktu widzenia jego stabilności. Na przykład w Polsce, ze względu na pogarszającą się sytuację finansową systemu emerytalnego, wypłacane emerytury były niskie, podczas gdy składki emerytalne były wysokie. Korzystne to było tylko dla osób o niskich zarobkach, które otrzymywały relatywnie wyższe świadczenia emerytalne w porównaniu do uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę. Z tego powodu pozostawanie na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego było nieopłacalne. Biedni emeryci biorą w tym procesie aktywny udział i stanowią znaczną część osób, które podjęły takie decyzje. Sytuacja mogłaby się odwrócić, gdyby polityka na rynku pracy zachęcała do zatrudniania osób starszych, w tym biednych emerytów. Do wzrostu aktywności zawodowej wśród osób starszych mógłby przyczynić się rów-

niez rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi (przedszkola, żłobki), co z kolei polepszyłoby sytuację finansową państwa (Stańko, 2010, s. 309–310). Im wyższa liczba osób aktywnych zawodowo, tym większa liczba pracujących oraz większe PKB. Przechodzenie na wcześniejszą emeryturę (czyli jeszcze w wieku, który umożliwia pracę) jest niebezpieczne dla gospodarki, prowadzi bowiem do zmniejszenia się podaży pracy na rynku, co przyczynia się do spowolnienia wzrostu gospodarczego. Innymi słowy, poziom zatrudnienia w kraju jest kluczowym czynnikiem wpływającym na system emerytalny. Spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia prowadzą do obniżenia produkcji i zmniejszenia składek, a tym samym do wzrostu wydatków publicznych, np. na zasiłki dla bezrobotnych oraz dotacje zasilające system emerytalny (Żukowski, 2014, s. 46). Można więc powiedzieć, że spadek liczby osób biorących udział w tworzeniu PKB istotnie wpływa na pogorszenie kondycji finansowej systemu emerytalnego. W tym kontekście głównym celem rynku pracy powinno być zwiększenie poziomu zatrudnienia m.in. wśród osób starszych, w tym biednych emerytów (Chybalski, Marcinkiewicz 2015, s. 87–92).

Wprowadzenie kapitałowych funduszy emerytalnych (bez udziału biednych emerytów) wpływa na rynku kapitałowego, zwiększenia oszczędności, a także podniesienia efektywności alokacji kapitału w gospodarce. Rynki finansowe stają się bardziej płynne oraz stabilne. W porównaniu do systemu reparycyjnego, składki zgromadzone w systemie kapitałowym mogą zasilać rynek kapitałowy i być wykorzystane na inwestycje w gospodarce. To, czy przyniosą one korzyści, zależy m.in. od wysokości stopy procentowej, wielkości deficytu budżetowego, rozwoju rynku finansowego, wielkości długu publicznego oraz wysokości podatków (Pollok, Wałęga, 2007, s. 128). Natomiast to, jaka stopa zwrotu zostanie zrealizowana na rynku kapitałowym, zależy od sposobu zarządzania kapitałem przez fundusze emerytalne, a także od możliwości i miejsca lokowania aktywów emerytalnych w różnego rodzaju instrumentach. W razie niskiej efektywności ulokowania aktywów emerytalnych na krajowym rynku kapitałowym, z powodu np. złego zarządzania przedsiębiorstwem, małej kapitalizacji rynku finansowego w stosunku do wartości tych aktywów albo wprowadzonych limitów inwestycyjnych, aktywa emerytalne mogą jedynie w niewielkim stopniu wpływać na rozwój gospodarki. Aby temu zapobiec, państwo powinno mieć możliwość lokowania części zgromadzonych aktywów na rynkach zagranicznych. Skoncentrowanie inwestycji wyłącznie na krajowym rynku może obniżać bezpieczeństwo finansowe państwa, jednak należy zauważyć, że ulokowanie aktywów w krajach o złej sytuacji gospodarczej, jest również ryzykowne i mało efektywne (Chybalski, 2013, s. 17–19).

Inwestycje zagraniczne funduszy emerytalnych wpływają na powstanie różnego rodzaju ryzyka. Inwestowanie na rynku zagranicznym wiąże się z podniesieniem kosztów zarządzania aktywami emerytalnymi przekazanymi podmiotom zagranicznym, co prowadzi do tego, że część zysku z inwestycji zostanie przekazana na zapłatę za zarządzanie funduszem (Kołosowska 2004, s. 217).

Możliwość inwestycji poza granicami kraju związana jest również z ryzykiem kursowym, które polega na tym, że inwestowanie w instrumenty finansowe w innej walucie może spowodować spadek wartości aktywów po pewnym czasie (KNF, 2016, s. 57). Oprócz tego nadmierne inwestycje na rynkach zagranicznych powodują zmniejszenie się inwestycji krajowych, a to wpływa niekorzystnie na produktywność pracy.

W rozważaniach dotyczących systemu kapitałowego należy pamiętać także o tym, że zwiększa on ryzyko inwestycyjne jednostek, ponieważ decyzje ludzi często cechuje brak myślenia perspektywicznego, niedostateczne myślenie o dochodach na starość. Z tego powodu państwo powinno znaleźć rozwiązania z zakresu wprowadzenia działań edukacyjnych oraz zapewnienia lepszego nadzoru emerytalnego (Stańko, 2010, s. 311–314).

Podsumowując, dzięki wprowadzeniu filaru kapitałowego w konstrukcji systemu emerytalnego państwo może dzielić się swoimi zobowiązaniami emerytalnymi, co z kolei może prowadzić do zmniejszenia długu ukrytego w gospodarce narodowej (Chybalski, 2013, s. 17–19). Można powiedzieć więc, że system emerytalny wpływa na stabilność gospodarki, a przede wszystkim na jej rozwój oraz poziom kosztów i skuteczność polityki fiskalnej (Gubernat, 2012, s. 38–39). Oddziaływanie systemu emerytalnego może mieć charakter zarówno pozytywny, jak i negatywny. Korzyści i zagrożenia towarzyszą zarówno systemom kapitałowym, jak i repartycyjnym. Mają one jednak inne źródła, charakter oraz mechanizm oddziaływania na procesy gospodarcze. Biedni emeryci są z założenia z tego mechanizmu wykluczeni.

### **1.3. Biedni emeryci jako problem wizerunkowy systemu emerytalnego**

Jak już wspomiano, system emerytalny określa się jako całokształt działań publicznych mających na celu zapewnienie zaspokojenia własnych i jednocześnie podstawowych potrzeb uznanych w społeczeństwie za istotne oraz potrzeb najbliższej rodziny (Szpor, 2016, s. 21). Termin „zabezpieczenie społeczne” odnosi się również do świadczeń publicznych, których zadaniem jest ochrona obywateli przed określonymi typami ryzyka (np. trwała lub okresowa utrata zdolności do pracy zarobkowej, wzrost kosztów utrzymania rodziny itd.) zgodnie z Konwencją 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Biedni emeryci stanowią problem strukturalny i wizerunkowy samego systemu emerytalnego (systemu zabezpieczenia emerytalnego), – w sposób niemający uzasadnienia merytorycznego obniżają jego reputację oraz wydajność i efektywność ekonomiczną.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa podstawowe ujęcia systemu emerytalnego: mikroekonomiczne i makroekonomiczne. W ujęciu mikroekonomicznym, z punktu widzenia pojedynczego uczestnika systemu, system emerytalny jest narzędziem alokacji dochodu w cyklu życia jednostki (Góra, 2003, s. 45–46). Umożliwia przeniesienie części dochodu uzyskiwanego w okresie aktywności zawodowej do okresu starości. Oznacza to, że źródłem dochodu w okresie emerytalnym jest konsumpcja środków zgromadzonych w okresie zdolności do pracy. W ujęciu makroekonomicznym, z punktu widzenia całego społeczeństwa, system emerytalny jest narzędziem dokonywania bieżącego podziału PKB między pracujących i emerytów. Każde pokolenie pełni przez pewien czas funkcję pokolenia produkcyjnego, którego dochód jest odpowiednio zredukowany ze względu na konieczność finansowania konsumpcji kolejnego pokolenia (poprodukcyjnego). Następnie samo staje się pokoleniem emerytów, które ma zapewnioną możliwość konsumpcji dzięki wytworzeniu produktu przez kolejne pokolenie pracujące (Góra, 2003, s. 63). Wysokość emerytury zależy zatem od wielkości PKB oraz od zasad jego podziału między te dwa pokolenia (Chybalski, 2013, s. 13). Jednakże im większy jest udział części PKB przeznaczonej na pokolenie emerytów, tym mniejsza część pozostaje dla pokolenia produkcyjnego. Może to prowadzić do obniżenia aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym, a w rezultacie do obniżenia tempa wzrostu PKB. Dlatego tak ważne jest, ażeby zachować odpowiednią proporcję (niekoniecznie stałą) bieżącego podziału PKB między oba pokolenia, która pozwoli, by system emerytalny pozostał możliwie neutralnym względem dynamiki wzrostu gospodarczego (Góra, 2003, s. 63). Można powiedzieć, że system emerytalny jest kluczowym elementem struktury umowy międzypokoleniowej. Stanowi ogół zasad gwarantujących wypłatę dochodów pieniężnych dzięki opłaceniu składek przez jednostki produkcyjne, a także jest ściśle związany z ryzykiem starości, które oznacza zakończenie aktywności zawodowej (Maier, 2016, s. 234).

Fakt istnienia biednych emerytów obciąża i obniża reputację tak rozumianego systemu emerytalnego i wskazuje na jego niewydolność. Skoro system emerytalny nie pozwala na zapewnienie wszystkim odpowiednio wysokich emerytur pozwalających na godne przeżywanie starości i radzenie sobie z różnymi typami ryzyka z nią związanych, oznacza to, że nie wypełnia w stosunku do tej grupy wymienionych wyżej funkcji. Jest więc systemem o ograniczonej wiarygodności i wydajności. Ponadto pojawia się jeszcze jeden problem wizerunkowy – współczesny system emerytalny powinien charakteryzować się stabilnością finansową, efektywnością oraz adekwatnością. Stabilność finansowa oznacza, że system emerytalny powinien być niepodatny na wszelkie zmiany demograficzne, polityczne, a także na kryzysy występujące na rynkach kapitałowych. Za system efektywny uchodzi taki, który potrafi spełnić swoje podstawowe funkcje społeczno-ekonomiczne, dla których został stworzony. Adekwatność odnosi się do przyjętego założenia, że państwo powinno zapewnić takie świadczenia emerytal-

ne, które pozwolą obywatelom na zaspokojenie podstawowych potrzeb i zachowanie takiego poziomu konsumpcji, jaki mieli w okresie aktywności zawodowej (Olejnik, 2016, s. 54–55). Oznacza to, że system emerytalny jest zobowiązany do zapewnienia środków finansowych każdemu obywatelowi Rzeczypospolitej (mówi o tym Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.) w okresie starości, aby zagwarantować mu bezpieczeństwo socjalne oraz ochronę przed różnymi rodzajami ryzyka socjalnego (Dybał, 2010, s. 229). Fakt istnienia biednych emerytów burzy wskazuje, że niektóre regulacje i zapisy (w Konstytucji) nie wytrzymują konfrontacji z rzeczywistością.

#### 1.4. Biedni emeryci a wydatki gospodarstw domowych

Gospodarstwa domowe, w tym biednych emerytów, jako samodzielne jednostki podejmują decyzje pod wpływem indywidualnych przesłanek. Uwzględniając dużą liczbę przypadków i agregując pojedyncze gospodarstwa w sektor (czy też w przypadku gospodarstw domowych biednych emerytów w podsektor), zauważono pewne prawidłowości rządzące ich zachowaniami ekonomicznymi. Poniżej przedstawiono najważniejsze hipotezy i prawidłowości zachowań gospodarstw domowych w sferze finansowej, to jest relacje pomiędzy wielkością i strukturą wydatków a niektórymi ich determinantami. Należy zaznaczyć, że kredyty konsumpcyjne traktowane są niekiedy jako ujemne oszczędności. W tym kontekście istotne jest także przedstawienie hipotez, które wyjaśniają i porządkują czynniki determinujące podział dochodów na konsumpcyjne i akumulacje (oszczędności). W latach 2006–2018 wydatki konsumpcyjne ogółem na osobę w gospodarstwach domowych w Polsce zwiększyły się w ujęciu nominalnym o 59%. W tym okresie ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły łącznie o 26%, co oznaczało, że w ujęciu realnym przeciętne wydatki na osobę w gospodarstwach domowych wzrosły o około 26%. Analizując zmiany wartości realnej wydatków w kolejnych latach, można zauważyć, że poza niektórymi latami (2011, 2012 oraz 2018) odnotowywano na ogół ich wzrost. Największy wzrost w stosunku do roku poprzedniego miał miejsce w latach: 2007, 2008 i 2016. Wzrost wydatków o 73% (z 659,70 PLN do 1141,21 PLN) nastąpił również w tym czasie w gospodarstwach rencistów, ale ponieważ w gospodarstwach emerytów wynosił on tylko 52%, to łącznie w grupie emerytów i rencistów wydatki zwiększyły się o 59% (Borawska i inni, 2020, s. 76). Obniżył się w tym czasie w tej grupie nieznacznie udział wydatków na żywność i napoje bezalkoholowe (z 31,4% do 29,8%) oraz użytkowanie mieszkania i nośniki energii (24,7% do 23%). Wzrósł natomiast udział wydatków na wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego (z 4,9% do 5,3%) oraz transport (z 5,6% do 7,1%).

Jednym z pierwszych ekonomistów, który badał związek między dochodami ludności a konsumpcją, był John Maynard Keynes. Jego hipoteza dochodu absolutnego zakładała, że wielkość konsumpcji jest uzależniona jedynie od poziomu dochodu bieżącego, a dokładniej od bieżących dochodów rozporządzalnych rozpatrywanych w kategoriach globalnych (absolutnych). Zauważył on, że wraz ze wzrostem dochodów obniża się skłonność do konsumpcji, czyli maleje udział wydatków na konsumpcję w całości wydatków gospodarstw domowych i równocześnie rośnie stosunek oszczędności do dochodów (wzrasta skłonność do oszczędzania) (Bywalec, 2009, s. 125). Weryfikacja hipotezy dochodu absolutnego na podstawie szeregów czasowych wskazała, że w długim okresie skłonność do konsumpcji była niemal stała, co przeczyło założeniom Keynesa (Bywalec, Rudnicki, 2002, s. 112). Dokonano więc głębszych analiz konsumpcji, co doprowadziło z kolei do sformułowania odmiennych hipotez opartych o tzw. teorię racjonalnych oczekiwań, która uwzględniała przewidywania wielkości wydatków i dochodów w przyszłości.

Do najważniejszych z nich należy teoria dochodu permanentnego Milтона Friedmana. Głównymi założeniami, jakie poczynił Friedman, były dwie przesłanki:

- 1) poziom wydatków na konsumpcję nie jest uzależniony wprost od wielkości bieżących dochodów, ale przede wszystkim od przeciętnego dochodu uzyskiwanego w dłuższym czasie;
- 2) ludzie nie lubią, gdy poziom ich konsumpcji wykazuje wahania.

Dochód nazwany dochodem permanentnym (stałym) jest indywidualnie szacowany przez członków gospodarstwa jako średnia ważona poziomu dochodów z ostatnich lat oraz oczekiwanego dochodu przyszłego. Zmiany poziomu bieżących dochodów rozporządzalnych nieznacznie tylko modyfikują bieżącą konsumpcję. Przejściowe przyrosty dochodów są przeważnie przeznaczone na oszczędności bądź na zakup dóbr trwałego użytku. Na relację konsumpcji do dochodu większy wpływ mają inne czynniki, takie jak:

- 1) poziom stopy procentowej – im wyższa, tym niższa konsumpcja;
- 2) stosunek między dochodem a posiadanym majątkiem – im większy majątek, tym wyższa konsumpcja;
- 3) niepewność co do przyszłych dochodów – im wyższa, tym niższa konsumpcja;
- 4) wiek i stan rodzinny konsumenta;
- 5) uwarunkowania kulturowo-społeczne, takie jak: rasa, narodowość, tradycje, wykształcenie.

Do zbadania związku między dochodem a konsumpcją M. Friedman wprowadził pojęcie tzw. efektu majątkowego. Majątek (bogactwo) jest według niego głównym miernikiem ograniczenia budżetowego i składa się ze skapitalizowanej wartości całego strumienia dochodów, jakie gospodarstwo domowe spodziewa się osiągnąć w przyszłości przy wykorzystaniu własnych zasobów, do których zalicza się zasoby pieniądza, aktywa finansowe, kapitał rzeczowy i kapi-

tał ludzki. Sam efekt majątkowy polega na zwiększeniu (zmniejszeniu) wielkości konsumpcji pod wpływem wzrostu (spadku) wartości majątku gospodarstw domowych i zwiększeniu (zmniejszeniu) wydatków na każdym poziomie dochodów rozporządzalnych. Tym samym, uwzględniając usługi, jakie gospodarstwo domowe czerpie z posiadanego majątku trwałego, wydatki na zakup dóbr po części wpływają na wzrost bieżącej konsumpcji, a po części stanowią swoistą formę oszczędzania. Stąd wniosek, że kredyt konsumpcyjny przeznaczony na zakup dóbr trwałego użytku nie tylko przyczynia się do lepszego zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych, ale także do wzrostu bogactwa gospodarstw domowych w długim okresie.

Zbliżona do koncepcji dochodu permanentnego jest sformułowana przez Franco Modiglianiego i Alberta Ando hipoteza cyklu życia. Zbudowana została ona na założeniu, że gospodarstwa domowe kształtują poziom i strukturę konsumpcji, uwzględniając spodziewane przyszłe dochody w skali całego okresu życia (włączając w to ewentualne zapisy w testamencie na rzecz dzieci). Na wielkość konsumpcji wpływają zatem dochody z okresów poprzednich (dochody z aktywów lub długi), bieżący dochód oraz oczekiwany w perspektywie życia dochód przyszły. Gospodarstwa domowe starają się przewidzieć swoje przyszłe strumienie dochodów oraz swoją sytuację i do tych predykcji dostosowują poziom konsumpcji przez całe życie. Wydatki na konsumpcję przekraczające uzyskane w danym okresie dochody są finansowane przez zaciąganie kredytów i pożyczek. W początkowej fazie funkcjonowania, gdy dochody są relatywnie niskie, gospodarstwa domowe zadłużają się, aby przyspieszyć osiągnięcie założonego poziomu konsumpcji, a następnie w miarę wzrostu dochodów, spłacają zadłużenie i gromadzą oszczędności, aby zapobiec spadkowi osiągniętego poziomu konsumpcji w wieku emerytalnym. Konsument (gospodarstwo domowe) dąży więc do stabilnego poziomu konsumpcji wyrażonego przez dochód permanentny, natomiast poziom dochodów faktycznych zmienia się wraz z wiekiem.

### **1.5. Funkcjonowanie biednych emerytów poza rynkiem kredytowym**

Gospodarstwo domowe (również emerytów) definiowane jest w naukach ekonomicznych jako podstawowa jednostka gospodarująca, której celem jest zaspokojenie jednostkowych i wspólnych potrzeb jej członków. Dokonuje się to poprzez realizację dwóch funkcji: produkcyjnej, czyli wytwarzania dóbr i usług, oraz konsumpcyjnej, polegającej na gromadzeniu i wydatkowaniu dochodów na dobra materialne i usługi zaspokajające potrzeby ludzkie. Definicja ta wiąże się z metodologią przyjętą przez Narodowy Bank Polski i stosowana jest przez banki

komercyjne, które do sektora gospodarstw domowych zaliczają nie tylko gospodarstwa będące wyłącznie konsumentami, ale także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W związku z tym, zgodnie z wymogami Europejskiego Banku Centralnego i metodologią Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych, sektor gospodarstw domowych został podzielony na podsektory:

- 1) rolnicy indywidualni – osoby fizyczne, których głównym źródłem dochodów jest produkcja rolnicza, a ich działalność nie jest zarejestrowana w formie przedsiębiorstwa, spółki, spółdzielni lub grup producenckich;
- 2) przedsiębiorcy indywidualni – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek zatrudniające do 9 osób;
- 3) osoby prywatne (również emeryci) – osoby fizyczne niezakwalifikowane do wymienionych grup.

Pomimo istotnej roli funkcji produkcyjnej (wytwórczo-zaopatrzeniowej), głównym zadaniem gospodarstw domowych pozostaje podejmowanie decyzji związanych z gromadzeniem dochodów i ich wydatkowaniem na konsumpcję dóbr i usług. Do realizacji tych celów angażuje się informacje i środki, które stanowią zasoby gospodarstwa domowego. Przesłanki takie jak dochód gospodarstwa domowego, wkład pracy własnej, posiadane dobra materialne czy poziom zgromadzonych oszczędności rozstrzygają o zakresie oraz sposobach zaspokojenia potrzeb członków gospodarstw domowych. Działając jako ograniczenia, czynniki te stwarzają konieczność dokonywania różnorodnych wyborów (Mazurek-Krasodomska, 2008, s. 29). Wybór dóbr konsumpcyjnych na rynku dokonywany jest w ramach istniejącego ograniczenia budżetowego, na które wpływ ma dochód gospodarstwa domowego. Podstawowymi źródłami dochodu w gospodarstwach domowych są wynagrodzenia z pracy, dochody z posiadanego kapitału w postaci odsetek i dywidend oraz płatności transferowe z budżetu państwa (renty, emerytury, zasiłki, stypendia). Czynniki determinującymi poziom konsumpcji są także ceny dóbr i usług w gospodarce oraz oszczędności zgromadzone przez gospodarstwo domowe. Drugą ważną decyzją, przed jaką stają gospodarstwa domowe, jest wybór pomiędzy konsumpcją w okresie bieżącym i przyszłym (konsumpcja odroczone). Ważne są tu indywidualne preferencje czasowe konsumenta. Osoby o pozytywnych preferencjach czasowych wolą konsumpcję bieżącą niż przyszłą, natomiast osoby o negatywnych preferencjach skłaniają się bardziej ku konsumpcji przyszłej niż bieżącej (Antonides, Raaij, 2003, s. 458–459).

Aktywność na rynku finansowym pozwala gospodarstwom domowym dostosować poziom i strukturę konsumpcji do ich wymagań poprzez wykorzystanie zewnętrznych źródeł finansowania, jakimi są kredyty i pożyczki. Z punktu widzenia wymienionych ograniczeń kredyt w gospodarstwach domowych spełnia dwie podstawowe funkcje:

- 1) umożliwia przejście gospodarstwom domowym na wyższą ścieżkę konsumpcji, niż wynika to z bieżącego ograniczenia budżetowego (aktualnych dochodów);



- 2) pozwala gospodarstwom domowym na dokonywanie wyboru międzyokresowego zgodnie ze swoimi preferencjami, czyli na optymalizację konsumpcji w czasie, dzięki zniwelowaniu rozbieżności pomiędzy terminami ponoszenia wydatków, a terminami uzyskiwania dochodów.

Podczas gdy w rozwiniętych gospodarkach rynkowych kredyt stanowi jedno z głównych źródeł finansowania konsumpcji, w Polsce dopiero od dwóch dekad obserwujemy systematyczny wzrost znaczenia kredytu w finansowaniu potrzeb gospodarstw domowych mierzony m.in. relacją zadłużenia gospodarstw domowych do PKB czy zadłużeniem tego sektora w relacji do dochodów do dyspozycji. Jako przyczyny takiej sytuacji można wskazać utrzymujący się nadal stosunkowo niski poziom „ubankowienia”, nienasycenie rynku oddziałami bankowymi (szczególnie w małych miejscowościach), ale również brak potrzeby wynikający z niskich dochodów oraz relatywnie niewysoka wiedza ekonomiczna społeczeństwa. Stosując w głównej mierze kryterium źródła dochodów, wyodrębniono sześć podsektorów sektora gospodarstw domowych, w tym (co nas szczególnie tutaj interesuje) osoby fizyczne, których źródłem dochodu jest renta i emerytura. Uzyskiwane przez gospodarstwa domowe dochody są podstawowym źródłem finansowania potrzeb, jednak w przypadku czasowych niedoborów fundusze nabywcze mogą zostać uzupełnione środkami uzyskanymi z kredytów i pożyczek. Daje to gospodarstwom domowym możliwość większej konsumpcji bieżącej, niż wynikałoby to z uzyskanego w danym okresie dochodu i posiadanych aktywów. Występowanie rynku kredytowego pozwala gospodarstwom domowym na dokonywanie wyboru międzyokresowego zgodnie ze swoim preferencjami (Barro, 2002, s. 92–118). Wynika stąd, że kredyt konsumpcyjny, zwiększając fundusze nabywcze gospodarstw domowych, staje się bardzo ważnym czynnikiem oddziaływującym na dostosowanie popytu do już istniejącej podaży oraz elementem stymulującym wzrost i zmiany struktury podaży na rynku dóbr konsumpcyjnych (Varian, 2002, s. 205–222). Istotne w tym kontekście jest badanie skłonności do zadłużania się gospodarstw domowych mierzonej poziomem ich zadłużenia w relacji do dochodów do dyspozycji. Im większy jest udział kredytu w kreowaniu siły nabywczej, tym większa jest jego rola w stymulowaniu wzrostu gospodarczego. W czołowych krajach OECD relacja ta jest zróżnicowana i waha się w przedziale od ok. 70% do 180%.

Przenosząc te uwagi na sytuację dochodową biednych emerytów w Polsce, należy zwrócić uwagę, że gospodarstwa biednych emerytów nie mają szansy zaistnieć na rynku kredytowym jako kredytobiorcy ze względu na brak zdolności kredytowej spowodowany zbyt małym dochodem bieżącym i oczekiwany. Bank nie ma gwarancji (wykaże to każda metodyka oceny zdolności kredytowej, że takie gospodarstwo nie gwarantuje spłaty kredytów bankowi wraz z należnymi odsetkami w terminie wyznaczonym w umowie kredytowej. Oznacza to, że gospodarstwa domowe biednych emerytów nie mają możliwości

stabilizowania swoich wydatków konsumpcyjnych przy wykorzystaniu kredytów konsumpcyjnych. Również wykorzystanie stabilizatora wydatków w postaci oszczędności (depozyty bankowe, instrumenty finansowe, kruszce itd.) nie jest możliwe, gdyż w tym przypadku albo ich brak, albo wykazują one minimalny (nieznaczny) poziom. Prowadzi to do wniosku, że w sytuacji, kiedy poziom emerytury biednego emeryta będzie kształtował się poniżej jego niskich dochodów uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy, nie będzie możliwe utrzymanie konsumpcji w czasie na względnie stałym poziomie – z upływem czasu będzie wykazywała ona tendencję malejącą. Istnieje niebezpieczeństwo, że obniżająca się konsumpcja przekształci się w pewnym momencie w podkonsumpcję, co uruchomi zwiększony popyt biednych emerytów w kierunku dóbr niższego rzędu.

## 1.6. Kredyt a cykl koniunkturalny i wzrost gospodarczy

Brak biednych emerytów na rynku kredytowym generuje dalsze problemy makroekonomiczne związane z cyklem koniunkturalnym oraz wzrostem gospodarczym. Jest to kwestia związana zasadniczo z udziałem i wpływem kredytu oraz rynku kredytowego na wzrost gospodarczy poszczególnych krajów. Jednym z pierwszych badaczy, który kredytowi przypisał dużą rolę w rozwoju gospodarczym, był Joseph Schumpeter. Twierdził on, że kredyt dla gospodarstw domowych ze swej istoty ekonomicznej jest instrumentem kreowania siły nabywczej, a nie jedynie instrumentem redystrybucji istniejącej siły nabywczej. Tworząc dodatkowy popyt konsumpcyjny, kredyt wprowadza gospodarkę na ścieżkę wzrostu gospodarczego. Od tego czasu kredyt przeznaczony na cele konsumpcyjne stał się przedmiotem rozważań wielu ekonomistów, w szczególności amerykańskich. W Stanach Zjednoczonych ekspansja kredytowa była konsekwencją nowego okresu w rozwoju gospodarki po zakończeniu I wojny światowej. Charakteryzował się on znacznym zwiększeniem produkcji i zbytu trwałych dóbr konsumpcyjnych. Stany Zjednoczone, nie uczestnicząc bezpośrednio w działaniach wojennych, nie doznały żadnych zniszczeń, a gospodarka kraju znacznie powiększyła swój potencjał produkcyjny oraz zgromadziła duże zasoby kapitału pieniężnego. Aby zapewnić wykorzystanie mocy wytwórczych rozbudowanego na potrzeby wojenne aparatu produkcyjnego oraz zagwarantować dalszy i ciągły wzrost gospodarczy, potrzebne było rozszerzenie wewnętrznego rynku zbytu dla zwiększonej produkcji przemysłowej. W związku z tym nastąpiła ekspansja kredytowa, która zaopatrzyła gospodarstwa domowe w dodatkowe środki na finansowanie zakupu trwałych dóbr konsumpcyjnych, zwłaszcza w postaci kredytu ratalnego.

Dalsze rozwiązania teoretyczne wskazujące na pozytywną rolę kredytu w rozwoju gospodarczym i zapewnieniu zbytu wytworzonej produkcji wynikają z obserwacji wielu gospodarek, w których:

- 1) nadrzędnym celem prowadzenia działalności gospodarczej była maksymalizacja zysku, stąd nastąpiła konieczność kreowania dodatkowej siły nabywczej, gdyż przedsiębiorcy nie byli skłonni do podnoszenia płac;
- 2) niskie fundusze nabywcze przyczyniły się do powiększania zapasów, co doprowadziło do zahamowania rozwoju produkcji w przyszłych okresach.

Udowadniając pozytywne oddziaływanie kredytu na gospodarkę, można wykorzystać także koncepcję dochodu i kapitału opracowaną przez Irvinga Fishera. Przyjmował on, że dochód i kapitał są dwoma sposobami mierzenia bogactwa, z których dochód traktowany jest jako dynamiczne ujęcie bogactwa i odnosi się do usług, jakie ono dostarcza. Kapitał jako ujęcie statyczne jest miarą zapasu dóbr w określonym momencie. Trwałe dobra przeznaczone do konsumpcji mają charakter dóbr kapitałowych oraz są jednocześnie źródłem przyszłych usług. Stąd kredyt przyczynia się do powiększenia kapitału społecznego i płynących z niego dochodów. Wynika to z faktu, że okres wykorzystania dóbr trwałego użytku zakupionych na kredyt jest dłuższy niż okres spłaty kredytu. Powstaje więc nadwyżka użyteczności, która jest miarą przyrostu oszczędności. W związku z tym zakupy dóbr konsumpcyjnych trwałego użytku na kredyt, pomimo że dokonane z już nagromadzonych oszczędności, mogą przyczynić się do wzrostu oszczędności w przyszłych okresach.

Krytyczne głosy w dyskusji pojawiają się w związku z niebezpieczeństwem szybszego wzrostu popytu konsumpcyjnego finansowanego kredytem względem tempa wzrostu zdolności produkcyjnych, co prowadzi do nierównowagi typu inflacyjnego. Badacze wskazują na destabilizacyjny wpływ kredytu konsumpcyjnego na wahania koniunktury z następujących powodów:

- 1) w okresie dobrej koniunktury gospodarczej, w wyniku wzrostu wydatków finansowanych z kredytu, producenci otrzymują zafałszowaną informację o popycie na oferowane dobra i usługi;
- 2) w okresie recesji w wyniku spadku dochodów oraz obciążenia dochodów spłatami zadłużenia maleje popyt konsumpcyjny.

Duży wpływ na rozwój krytycznych koncepcji funkcjonowania kredytu miały okresy kryzysów ekonomiczno-finansowych. W analizach wskazywano na kredyt konsumpcyjny jako jeden z istotnych czynników, który wywołał i wpłynął na głębokość kryzysów gospodarczych. Podkreślano m.in., że jeśli w długim okresie wydatki przekraczają dochody, to nadchodzi moment znacznych ograniczeń w wydatkach połączony z załamaniem koniunktury. Konieczny do poprawy koniunktury wzrost dochodów osobistych jest neutralizowany przez należne spłaty wysokiego zadłużenia z okresu wzrostu gospodarczego i w ten sposób kredyt utrudnia wyjście z recesji. W konsekwencji prowadzi to do wniosku, że kredyt utrwala cykl koniunkturalny: w okresie wzrostu gospodarczego go dynamizuje, natomiast w okresie recesji pogłębia go.

Wyniki analiz przeprowadzonych przez Johna C. Mowena dotyczące zachowań konsumentów w poszczególnych fazach cyklu koniunkturalnego we współczesnej gospodarce potwierdziły, że w okresie depresji zadłużenie konsumentów jest niskie, zaczyna wzrastać w okresie ożywienia, osiąga wysoki poziom w rozkwicie i zaczyna się zmniejszać w okresie recesji (Mowen, 1993, s. 700).

Analiza zależności makroekonomicznych dla gospodarki Polski tylko w niewielkim stopniu wyjaśnia zachowanie konsumentów. Porównanie dynamiki PKB z dynamiką udzielonych gospodarstwom domowym kredytów nie potwierdza w pełni przedstawionych teorii. Można to wytłumaczyć nadal stosunkowo niskim udziałem kredytu w finansowaniu potrzeb konsumpcyjnych w Polsce. Należy jednak zauważyć, że w niektórych latach (2004–2005 oraz pod koniec 2008 r.) – pomimo spadającego tempa wzrostu gospodarczego – wielkość udzielonych kredytów była relatywnie wysoka. Spowolnienie gospodarcze wywołane globalnym kryzysem finansowym wpłynęło na wielkość PKB Polski, jednak zaobserwowano w tym czasie dalsze znaczące wzrosty wielkości udzielonych kredytów i pożyczek. Zaistniałe okoliczności w połączeniu ze wzrostem bezrobocia w dłuższej perspektywie mogłyby doprowadzić do problemów gospodarstw domowych ze spłatą zobowiązań. Dlatego postulowano wprowadzenie przez banki ograniczeń w udzielaniu kredytów i bardziej restrykcyjną analizę zdolności kredytowej konsumentów, aby nie doprowadzić do sytuacji nadmiernego zadłużenia i wpadania kredytobiorców w tzw. spiralę zadłużenia.

W tym kontekście nasuwa się pytanie o wpływ polityki pieniężnej banku centralnego na proces zadłużania się gospodarstw domowych. Zauważono, że cena pieniądza w niewielkim stopniu oddziałuje na popyt na kredyty konsumpcyjne. Podniesienie stopy procentowej w okresie koniunktury, nie stanowiło wystarczającego hamulca dla ograniczenia popytu konsumpcyjnego, ponieważ przy rosnących dochodach gospodarstwa domowe były skłonne ponieść wyższe koszty kredytów. Obniżenie stopy procentowej w okresie depresji, kiedy dochody ludności spadały, nie stanowiło dostatecznie silnego impulsu do zwiększenia popytu na trwałe produkty konsumpcyjne. Stąd pojawiły się postulaty ograniczenia jakościowego i ilościowego ekspansji kredytu w okresie wysokiej koniunktury. W Polsce przybrały one charakter rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego, czyli zbioru zasad, które powinny stanowić banki m.in. przy udzielaniu kredytów konsumentom. Normy postulowane przez KNF miały za zadanie zaostrzyć warunki udzielania kredytu w celu ograniczenia ryzyka niespłacenia zobowiązania przez kredytobiorcę, a tym samym doprowadziły do spadku akcji kredytowej i spowodowały, że pewna grupa klientów o niskiej zdolności kredytowej straciła możliwość uzyskania kredytu.

Biedni emeryci, nie będąc aktywnymi uczestnikami na rynku kredytowym, w szczególności w segmencie kredytów konsumpcyjnych i częściowo inwestycyjnych, nie mogą powiększyć swojej konsumpcji ponad bieżące dochody uzyskiwane z tytułu niskich emerytur, a tym samym nie uczestniczą w ekspansji kredytowej, której celem jest podniesienie tempa wzrostu gospodarczego.

## Podsumowanie

Projekt, którego wyniki prezentujemy, skupia się na przedstawieniu przyczyn i konsekwencji przynależenia do NBE oraz próbuje znaleźć środki zmniejszania skali zjawiska emerytur niższych od gwarantowanej emerytury minimalnej, doszukując się rozwiązań przede wszystkim w dłuższej aktywności zawodowej. Z oczywistych względów pominięta została kwestia związków pomiędzy pojawieniem się dużej grupy ubogich emerytów a konsekwencjami makroekonomicznymi. Niniejszy rozdział miał za zadanie tę lukę przynajmniej częściowo uzupełnić.

Niemniej zdawać sobie należy sprawę, że w warunkach pełnej komodyfikacji świadczeń emerytalnych względem pracy jedynym rozwiązaniem w skali mikro – pomijając wzrost transferów wypłacanych w ramach pomocy społecznej albo gwałtowną zmianę zasad, na których bazuje system emerytalny – jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Temu, czy reprezentanci NBE, pracodawców, instytucji rynku pracy i pomocy społecznej widzą realną szansę na powszechne zastosowanie powyższego rozwiązania, poświęcone są następne rozdziały niniejszego tomu.

## Rozdział 2.

### **Zatrudnianie osób w wieku okołiemerytalnym – co już wiemy?**

Teza o segmentacji rynku pracy, w różnych wymiarach, jest obecna w ekonomii już od wielu lat (Reich, Gorgon, 1975). Zjawisko to występuje i na polskim rynku pracy, a – jak wskazują badania – jednym z czynników segmentujących może być wiek pracowników (Bednarski, Arendt, Grabowski, Kukulak-Dolata, 2020). Zasadne jest zatem spojrzenie na osoby starsze jako na względnie autonomiczny segment rynku pracy, określane w książce jako osoby w wieku okołiemerytalnym. Oznacza to, że zarówno popyt na pracę w tym segmencie, jak i jej podaż są determinowane przez specyficzne czynniki. Identyfikacji tych czynników poświęcone zostały poniższe rozważania.

W pierwszej części rozdziału pokazane zostały wyzwania, przed jakimi w obecnym czasie stają pracodawcy, by sprostać zmianom niesionym przez gruntowne zmiany w gospodarce, w szczególności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Oznacza to szukanie odpowiednich rozwiązań w tym zakresie, które uwzględniałyby tworzenie korzystnych warunków zatrudniania osób w wieku okołiemerytalnym. Jest to niezbędne chociażby wobec istniejących wyzwań demograficznych.

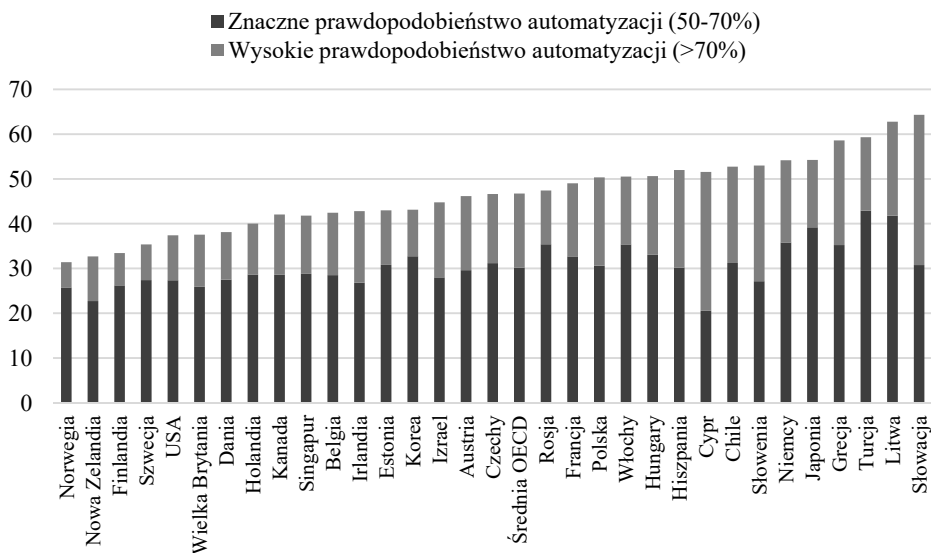
Stworzenie popytu na pracę osób starszych, jeśli ma oznaczać ich zatrudnienie, musi spotkać się z pozytywną reakcją zainteresowanych. Temu zagadnieniu poświęcone są rozważania w drugiej części rozdziału, w której pokazane są niezbędne warunki, by osoby w wieku okołiemerytalnym mogły podjąć pracę, niezależnie czy z własnej chęci, czy pod presją. Dopiero bowiem zbiegnięcie się popytu na pracę i podaży pracy osób starszych zaowocuje ich faktycznym zatrudnieniem.

## 2.1. Wyzwania dla zatrudniania osób w wieku okołomerytalnym

Współcześnie w organizacjach i w ich otoczeniu narastają różnorodne wyzwania. Zaliczyć można do nich starzenie się ludności, które jest procesem dynamicznym, występującym globalnie. Zmiany w wymiarach geopolitycznym, ekonomicznym, środowiskowym, demograficznym i technologicznym wprowadzają bezprecedensowy poziom niepewności i ryzyka na rynkach pracy i w stosunkach zatrudnienia (Matuszewska-Kubicz, Warwas, 2023).

Wraz z postępującą automatyzacją pracy część obecnie funkcjonujących zawodów i stanowisk pracy może w najbliższych latach zniknąć. Zgodnie z analizami OECD Polska należy do krajów, w których odsetek profesji o średnim i wysokim ryzyku wyparcia przez automatyzację jest znaczny (por. wykres 2.1).

**Wykres 2.1. Postęp automatyzacji w wybranych krajach OECD – odsetek zagrożonych stanowisk według poziomu ryzyka**



Źródło: Nedelkoska, Quintini, 2018, s. 49.

Prognozy CEDEFOP wskazują, że 14% stanowisk pracy w UE (tj. około 31 milionów pracowników) może być wysoce zagrożona likwidacją na skutek postępującej automatyzacji, a 4 na 10 stanowisk w kolejnych latach będzie wymagało modyfikacji i dostosowania do nowych warunków pracy (Pouliakas, 2018). Ryzyko zastąpienia ludzi przez maszyny jest różne w zależności od branży oraz charakteru zadań wykonywanych w danym zawodzie.

Szczególnie zagrożone są:

- 1) osoby zatrudnione w transporcie, produkcji, obsłudze klienta, finansach, opiece zdrowotnej i rolnictwie;
- 2) osoby wykonujące zawody, w których organizacja pracy jest wysoce zrutynizowana a interakcje społeczne bardzo ograniczone;
- 3) kobiety, pracownicy z niskim wykształceniem, osoby o niskich zarobkach, osoby w wieku 50+, cudzoziemcy (Hawksworth, Berriman, Goel, 2018; Nedelkoska, Quintini, 2018).

Podobnie analitycy PWC są zdania, że skala oddziaływania automatyzacji będzie inna dla osób w różnym wieku, różnej płci, o różnym poziomie wykształcenia. Zgodnie z ich prognozami do końca lat 30. obecnego wieku bardziej zagrożeni utratą pracy w związku z rozwojem wysokich technologii w Polsce będą mężczyźni, osoby ze starszych generacji, ale także pracownicy młodzi, niemający dużego doświadczenia zawodowego, osoby o najniższym poziomie wykształcenia (por. tabela 2.1) oraz pracownicy zatrudnieni w przemyśle i budownictwie.

**Tabela 2.1. Odsetek stanowisk pracy w Polsce o potencjalnie wysokim stopniu zagrożenia automatyzacją według wybranych cech pracowników oraz branży, w której są zatrudnieni (w proc.)**

Pracownicy według wybranych cech i reprezentowanej branży		Odsetek zagrożonych stanowisk w danej kategorii w proc.
Płeć	Kobiety	24
	Mężczyźni	39
Wiek	Młodzi (poniżej 25 lat)	35
	W wieku średnim (25–54 lata)	30
	Starsi (55 lat i więcej)	38
Poziom wykształcenia	Niski	49
	Średni	42
	Wysoki	14
Reprezentowana branża	Przetwórstwo przemysłowe	50
	Handel hurtowy i detaliczny	31
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21
	Edukacja	9
	Budownictwo	48

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Hawksworth, Berriman, Goel 2018, s. 19, 32.

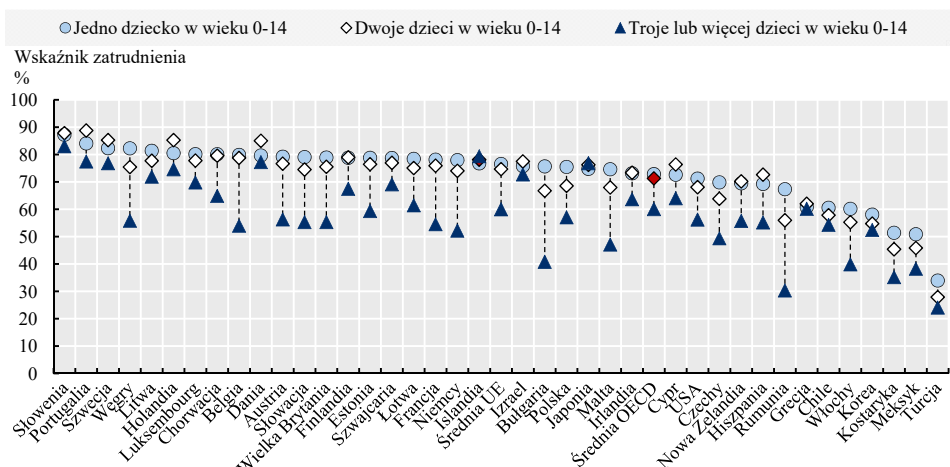
Na problemy związane z postępem automatyzacji nakładają się przemiany demograficzne, szczególnie odczuwalne w Polsce w sekcjach PKD związanych z wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; obsługą rynku nieruchomości; opieką zdrowotną i pomocą społeczną; dostawą wody; gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz rekultywacją.



W tych sektorach mediana wieku osób zatrudnionych wynosiła we wrześniu 2021 roku ponad 45 lat (Lajstet, 2022). Jednym ze sposobów ograniczenia negatywnego wpływu rozwoju wysokich technologii na pozycję tych osób na rynku pracy wydaje się upowszechnienie programów rozwojowych pozwalających na podniesienie kompetencji, np.. cyfrowych (ang. *upskilling*) oraz przekwalifikowanie się (ang. *reskilling*) (*The Future of Jobs...*, 2018).

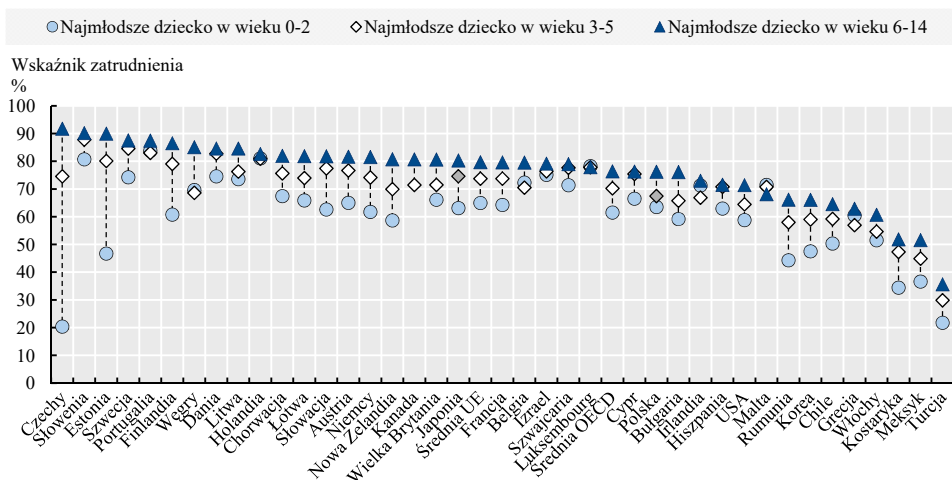
Relatywnie dobra w świetle przytoczonych prognoz PWC sytuacja kobiet może wynikać z faktu, że zawody obecnie silnie sfeminizowane w Polsce (np. nauczycielki, pielęgniarki, opiekunki) należą do branż kładących duży nacisk na kompetencje społeczne: edukacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Niemniej współcześnie uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest ograniczone, a ich aktywność zawodowa spada wraz z wiekiem. Głównych przyczyn tego zjawiska można upatrywać w przypisywanych im rolach społecznych oraz powiązanych z nimi krzywdzących stereotypach. Istotnym czynnikiem wypychającym kobiety z rynku pracy jest pełnienie ról opiekuńczych. W Polsce to właśnie na barkach kobiet spoczywa większość obowiązków związanych z zajmowaniem się dziećmi, wnukami i innymi osobami zależnymi (CBOS, 2018). Jak wynika z analiz OECD, im większa jest liczba dzieci w rodzinie i im są one młodsze, tym trudniej jest mamom pogodzić życie zawodowe z osobistym, co skutkuje długimi przerwami w aktywności zawodowej (obserwacje te potwierdziły wyniki badań jakościowych poddanych analizie w dalszej części niniejszej publikacji). Wskaźniki zatrudnienia polskich matek są niższe niż średnia unijna (por. wykres 2.2). Szczególnie duże różnice są dostrzegalne w grupie kobiet mających dwoje dzieci. Wartość wskaźnika ich zatrudnienia w Polsce jest niższa o 6,1 punktu procentowego w porównaniu do średniej w UE.

**Wykres 2.2. Wskaźnik zatrudnienia matek (w wieku 15–64) według liczby dzieci (dane za rok 2021 lub ostatnie dostępne)**



Dużym wyzwaniem jest łączenie aktywności zawodowej z opieką nad małym dzieckiem (poniżej 3 roku życia). Jakkolwiek w Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet opiekujących się najmłodszymi dziećmi jest tylko nieco niższy od średniej unijnej (o 1,4 punktu procentowego), to nasz kraj wciąż pod tym względem dzieli duży dystans od państw skandynawskich czy Beneluksu (por. wykres 2.3).

**Wykres 2.3. Wskaźnik zatrudnienia matek według wieku najmłodszego dziecka (dane za rok 2021 lub ostatnie dostępne)**



Źródło: OECD 2023a.

Dodatkowym problemem w Polsce jest ograniczona dostępność do instytucjonalnej opieki nad dziećmi do lat 3. W 2021 r. tylko co trzecie dziecko (28,8%) w tym wieku miało zagwarantowane miejsce w placówce opiekuńczej lub możliwość skorzystania z innej formy zorganizowanej opieki (Rada Ministrów, 2022). Brak wystarczającego, odpowiadającego potrzebom wsparcia dla aktywnych zawodowo matek najmłodszych dzieci może przyczyniać się do dezaktywacji starszego pokolenia kobiet, zostających babciami. Starając się odciążyć swoje córki i syny oraz umożliwić im szybki powrót do pracy, babcie niekiedy ograniczają lub rezygnują ze swojej aktywności zawodowej na rzecz intensywniej opieki nad wnukami (por. Liwiński, Giza, Góra, Sztanderska, 2008; Chłoń-Domińczak, 2019). W szczególnie trudnym położeniu znajdują się kobiety opiekujące się, z jednej strony, niesamodzielnymi dziećmi czy wnukami, z drugiej zaś – innymi osobami zależnymi w rodzinie, np. schorowanymi rodzicami, parterami czy rodzeństwem. Kontynuowanie przez nie kariery zawodowej wymaga od nich dużej determinacji, ale także wyrozumiałości i wsparcia ze strony pracodawcy, np. oferującego elastyczne formy zatrudniania. Niestety, jak się wydaje, w polskiej rzeczywistości gospodarczej jest wciąż zbyt mało pracodawców dostrzegających specyficzne potrzeby osób po 50. czy 60. roku życia.

Wspomniane czynniki wywierają istotny wpływ na aktywność zawodową Polek ze starszych generacji, znacząco niższą niż średnia w UE. Z danych Eurostatu wynika, że choć na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat odsetek pracujących kobiet pomiędzy 55. a 64. rokiem życia wzrósł, to nadal tylko mniej niż połowa (w 2022 r. 44,6%, 29,1% w 2013 r.) Polek z tej grupy wieku była aktywna zawodowo (średnia dla UE-27 wynosiła w 2022 r. 56,2%) (Eurostat, 2023). Ograniczone uczestnictwo kobiet w wieku przedemerytalnym w rynku pracy i spoczywające na nich obowiązki opiekuńcze, w połączeniu z niskim poziomem wynagrodzeń oferowanych w tzw. zawodach sfeminizowanych w Polsce, wciąż istniejącą, sięgającą niemal 10% luką płacową (OECD, 2023b), oraz niskim wiekiem emerytalnym, negatywnie odbijają się na wysokości ich przyszłych świadczeń emerytalnych, skazując część z nich na życie w ubóstwie.

Aby sprostać nakreślonym wyżej wyzwaniom, szczególnie tym dotyczącym zmian na rynku pracy, jak sugeruje Aleksy Pocztowski, trzeba wykorzystać takie czynniki, jak: tempo działania, elastyczność, zdolność szybkiego uczenia się, wysokie kompetencje pracowników (Pocztowski, 2007). Zarazem grupuje on wyzwania stojące przed firmami w trzech obszarach (rysunek 2.1).

**Rysunek 2.1. Wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi**



Źródło: Pocztowski 2007.

W obszarze „nowej gospodarki” wspomnianemu powyżej indywidualnemu podejściu do klientów, wymuszonemu przez globalizację i informatyzację, towarzyszy wzrost zatrudnienia w usługach.

Swobodny przepływ ludzi między krajami i kontynentami się intensyfikuje, a konkutowanie firm na rynkach globalnych prowadzi do różnorodności kulturowej wielu organizacji. Te opierają się głównie na intelekcie i wiedzy pracowników, a więc coraz częściej w zarządzaniu stosują kompleksowe, oparte na kompetencjach podejście. Szukając przewag konkurencyjnych, podnoszą efektywność gospodarowania, uelastyczniając stosunki pracy, opierając się na przywództwie transformacyjnym i płaskich strukturach organizacyjnych. Takie uwarunkowania generują konieczność opracowywania i wdrażania nowych systemów zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Mogą być one wsparciem albo ograniczeniem dla „nowych” pracowników, którzy zdani są na niepewność zatrudnienia, permanentny stres, nowy model kariery opartej na wiedzy i kompetencjach, coraz częściej związanych z pracą zespołową. W tych zmieniających się, wymagających zaangażowania i ciągłego uczenia się realiach pracownikom trudno zbudować równowagę między pracą a życiem prywatnym. Uwzględniając zmiany w otoczeniu, wśród pracowników oraz w swoich organizacjach pracodawcy coraz częściej stają wobec procesu zatrudniania osób starszych, będących w wieku okołiemerytalnym.

## **2.2. Zarządzanie wiekiem jako sposób przygotowania przedsiębiorstw na zatrudnianie osób w wieku okołiemerytalnym**

Działanie w scharakteryzowanych powyżej warunkach powoduje, że imperatyw spójności wszystkich obszarów zarządzania zasobami ludzkimi ze strategią, kulturą organizacyjną i strukturą firmy, nabiera jeszcze większego znaczenia. Zgodnie z filozofią *human resource management*<sup>1</sup> postrzega się pracowników w kategoriach najważniejszego zasobu i kapitału ludzkiego. Strategia firmy oraz strategia ZZL (a w jej ramach strategia zarządzania wiekiem), kaskadowane są na niższe szczeble organizacji i stanowią uzasadnienie strategii biznesowej. Aspekt strategiczny stanowią społeczna odpowiedzialność biznesu, kreowanie ram postępowania zgodnego z przyjętymi zasadami etycznymi i pozycjonowanie przyjaznego dojrzałym pracownikom pracodawcy. Wspierająca osiąganie celów strategicznych kultura organizacyjna powinna być rozwijana i diagnozowana w kierunku wspierania zatrudniania i utrzymywania w zatrudnieniu osób dojrzałych. Struktura firmy uwzględnia ergonomiczne i organizacyjne uwarunkowania pracy ludzi starszych w kontekście modyfikacji struktur organizacyjnych – popularyzacji struktur wirtualnych, sieciowych, płaskich (Kołodziejczyk-Olczak, 2013).

<sup>1</sup> Określenia *human resource management*, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie ludźmi będą używane zamiennie.

Praktyka pokazuje, że potencjał rozwojowy przedsiębiorstw zależy od kultury organizacyjnej i sekwencji strategicznych wartości, takich jak otwartość na otoczenie organizacyjne, racjonalność dokonywanych wyborów, przedsiębiorczość, innowacyjność, orientacja na rozwój (Komorowski, 2011). Niezależnie od preferowanych wartości, w nowych organizacjach jednym z najważniejszych zasobów, jeśli nie najważniejszym, są pracownicy. Zasoby ludzkie urastają do rangi zasobu kluczowego ze względu na swoją niepowtarzalność (Dolińska, 2010). Zarządzanie tym zasobem określane bywa jako „strategiczne, zintegrowane i spójne podejście do zatrudniania, rozwoju i dobrostanu ludzi zatrudnionych w organizacji” (Armstrong, 2011). Trafne wydaje się przy tym spostrzeżenie A. Pocztowskiego, że „ludzie nie są zasobem, lecz dysponują zasobami, czyli właśnie wiedzą, zdolnościami, umiejętnościami, wartościami, motywacjami, zdrowiem i postawami, które to pozwalają im na pełnienie różnych ról w organizacji” (Pocztowski, 2007, s. 33).

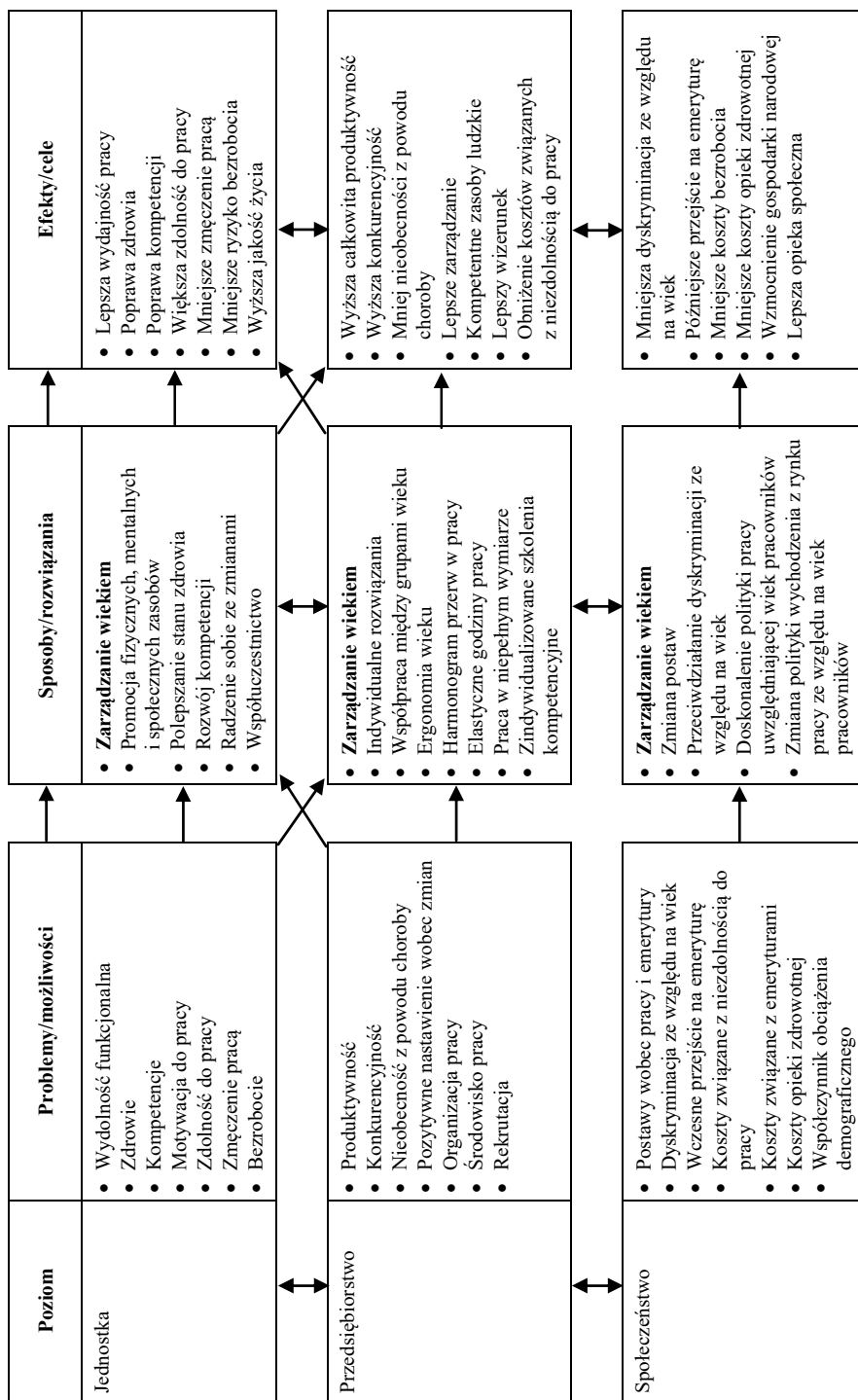
W odniesieniu do pracowników w wieku okołoemerytalnym zarządzanie zasobami ludzkimi określane jest zarządzaniem wiekiem<sup>2</sup>. Zarządzanie wiekiem może być rozmaicie rozumiane. W węższym ujęciu zarządzanie wiekiem utożsamiane bywa z rokowaniami zbiorowymi (Walker, 2005), zarządzaniem różnorodnością czy zwalczaniem barier wiekowych (Naegele, Walker, 2006). Zarządzanie wiekiem dotyka istotnej zarówno dla zarządzania zasobami ludzkimi, jak i dla polityki społecznej, potrzeby godzenia życia osobistego z pracą zawodową (Aassve, Arpino, Goisis, 2012), konieczności międzypokoleniowego transferu wiedzy (Warwas, Wiktorowicz, Woszczyk, 2017) i zarządzania talentami pracowników w różnym wieku, przy skutecznym doborze instrumentów motywowania (Wiątek-Staśko, 2012) czy budowania wielopłaszczyznowej satysfakcji z pracy (Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Dziechciarz, 2007).

Przegląd literatury pozwala na wyodrębnienie grup typowych praktyk wykorzystywanych w zarządzaniu wiekiem. Najczęściej odpowiadają one cyklowi od wejścia pracownika do organizacji aż po jego wyjście, zawierając następujące obszary: rekrutacja i odejścia z pracy, szkolenia, rozwój i promocja, organizacja pracy, ochrona zdrowia, zakończenie zatrudnienia i przejście na emeryturę (Casey, Metcalf, Lakey, 1993; Ilmarinen, 2005; Urbaniak, 2007; Błędowski, Szuwarczyński, 2009; Liwiński, Sztanderska, 2010a; Liwiński, Sztanderska, 2010b; Czernecka, Woszczyk, 2011; Martens, Russell, Steinke, 2011; Warwas, 2017).

Próbę precyzyjnego zdefiniowania zarządzania wiekiem komplikuje fakt, że w szerszym ujęciu zarządzanie wiekiem można rozpatrywać na trzech poziomach: jednostki, przedsiębiorstwa i społeczeństwa (tabela 2.2).

<sup>2</sup> Określenie „zarządzanie wiekiem” pochodzi od *Age Management*, w którym wiek (*age*) odnosi się do starzenia się. Dlatego termin ten bywa utożsamiany z zarządzaniem osobami dojrzałymi, zarządzaniem osobami starszymi czy zarządzaniem osobami 50+ (45+, 55+). W tym znaczeniu jest to pojęcie węższe od zarządzania multigeneracyjnego (wieloma generacjami), które to obejmuje wszystkie pokolenia pracowników.

Tabela 2.2. Poziomy zarządzania wiekiem



Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Ilmarinen 2010.

Na każdym z poziomów zarządzania wiekiem rodzą się różnorodne możliwości i problemy. Zarządzanie wiekiem jest zawsze przedstawione jako podejście, stanowisko lub planowane działanie prowadzące do eliminowania zarysowanych problemów.

W rezultacie zarządzania wiekiem na wszystkich poziomach tworzą się wiązki korzystnych efektów. Jako przykład można podać efekty stosowania zarządzania wiekiem dla społeczeństwa, do których zaliczają się: mniejsza dyskryminacja ze względu na wiek, późniejsze przechodzenie na emeryturę, mniejsze koszty bezrobocia czy mniejsze koszty opieki zdrowotnej. Ponadto zdrowi i kompetentni dojrzały pracownicy osiągają lepsze wyniki w pracy i mogą podnosić swoją jakość życia, dbać o zdrowie czy rozwijać kompetencje. Organizacja, dzięki ich wyższej wydajności, może poszczycić się poprawiającymi jej konkurencyjność wyższą produktywnością i lepszym wizerunkiem w otoczeniu. O atrakcyjności takiego podejścia może przesądzać fakt przyporządkowywania i analizowania rozwiązań w kontekście spodziewanych efektów czy stawianych celów (Warwas, 2017).

W wyniku wdrażania zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach pojawiają się różnorodne efekty, które mogą być sformułowane dość ogólnie, takie jak lepsze zarządzanie, kompetentne zasoby ludzkie czy lepszy wizerunek. Wśród potencjalnych efektów wymienia się także mniej nieobecności z powodu choroby czy obniżenie kosztów związanych z niezdolnością do pracy. Wiazki działań mogą przyczyniać się także do wyższej całkowitej produktywności i wyższej konkurencyjności. Pomimo tego wiedza o zarządzaniu wiekiem jest wśród pracodawców – zwłaszcza mniejszych – niewielka (Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak, Wiktorowicz, 2013; Kryńska, Szukalski, 2013). Większość małych i średnich firm stosuje ograniczony zestaw narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi (Warwas, Wiktorowicz, Woszczyk, 2017) i nie interesuje się wykorzystaniem potencjału swoich pracowników czy dostosowaniem go do swoich potrzeb (Abramowicz i in. 2011).

Zarządzanie wiekiem nie istnieje w polskich firmach jako działalność planowa i celowa, występują zaledwie symptomy narastającej konieczności jego wykorzystania (Urbaniak, 2011; Warwas i in., 2017; Kohlbacher, Warwas, Mollenhauer, 2018; Warwas, Sołtys, 2018; Warwas, 2018) czy zarządzania różnorodnością (Gross-Gołacka, 2018). Z perspektywy specjalistów HR sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy jest bardzo trudna i wynika ze stereotypowego postrzegania osób w tym wieku oraz z uwarunkowań kulturowych, co łącznie bardzo zniechęca pracodawców do zatrudniania starszych osób (Woszczyk, 2011). Wśród polskich przedsiębiorców zauważa się „kosztowe” postrzeganie pracowników w wieku 50+ jako mniej produktywnych i „droższych” (Perek-Białas, Turek, 2012). Pracodawcy, myśląc o konsekwencjach starzenia się pracowników dla swoich firm, na pierwszym planie widzą koszty wynikające z potencjalnego zachorowania starszych pracowników, mimo że pracownicy dojrzały nie nad-

używają zwolnień lekarskich (Kryńska i in., 2013). Najstarsi pracownicy w porównaniu do innych grup wieku najrzadziej korzystają ze zwolnień, ale są one faktycznie najdłuższe (Jurek, 2021).

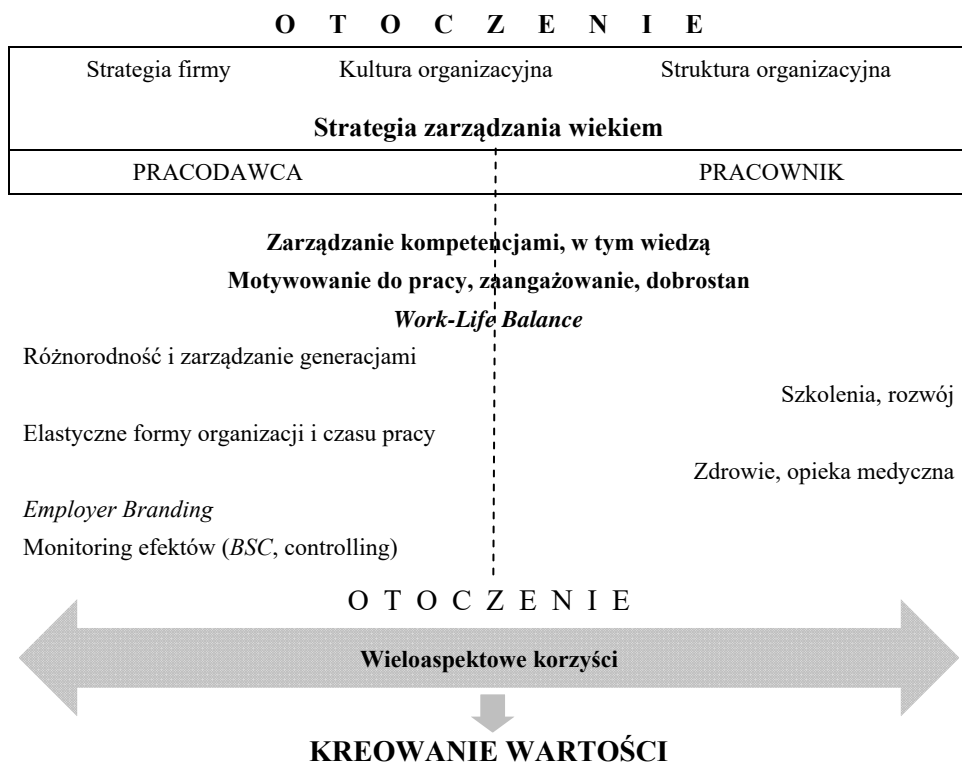
Z drugiej strony, chęć pracodawców do wspierania aktywizacji osób 50+ w głównej mierze zależy od postawy zatrudniających wobec oferowania pracy osobom z tej grupy wieku oraz zadowolenia ze współpracy z osobami 50+ (Schmidt, 2012). Firmy świadome korzyści wynikających ze zróżnicowania wiekowego pracowników charakteryzują się brakiem uprzedzeń wobec osób starszych i pozytywnym do nich nastawieniem. Warto zatem upowszechniać ideę zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (Mazur i in., 2009).

Zarządzanie wiekiem można zaprezentować w wielu ujęciach. W jednym z nich skuteczne wdrożenie strategii zarządzania wiekiem zakłada osiągnięcie celów dla pracodawców i pracobiorców, a zarazem harmonizowanie tych celów (Kołodziejczyk-Olczak, 2013).

W dolnej części rysunku 2.2 jako nadrzędny cel wdrażania działań w zakresie zarządzania wiekiem został wskazany proces kreowania wartości dla interesariuszy. W górnej części symbolicznie zasygnalizowano otoczenie, oddiskające piętno na organizacji za sprawą zachodzących w nim zmian, do których zaliczyć można wspomniane we wprowadzeniu: starzenie się społeczeństwa, globalizację, rozwój gospodarki opartej na wiedzy, informatyzację. Organizacja „przegląda się w lustrze” otoczenia i – analizując swoje mocne oraz słabe strony – tworzy strategię zarządzania wiekiem. Jest ona uwarunkowana strategią biznesową firmy, jej strukturą i kulturą organizacyjną oraz filozofią ZZL, czyli obszarami wzajemnie się przenikającymi i wpływającymi na siebie. Centralne miejsce w modelu zajmują wyselekcjonowane praktyki zarządzania wiekiem, rozłożone wokół osi przedstawiającej granicę między wieloaspektowymi korzyściami pracownika a korzyściami dla organizacji. Kluczowe praktyki zarządzania wiekiem przynoszą jednakowe korzyści obu głównym interesariuszom zarządzania wiekiem. Kompetencje organizacyjne są spoiwem zarządzania, umożliwiają organizacji obiektywizowanie narzędzi polityki personalnej. Opierając się na kompetencjach, można sprawiedliwie rekrutować, motywować, wynagradzać i oceniać pracowników w różnym wieku. Ważnymi składnikami kompetencji indywidualnych są doświadczenie i wiedza. Kompetencje interpersonalne mogą być promowane jako fundament mocnych stron pracowników w wieku powyżej 50 lat. Pracujący pracownicy dojrzałego wieku mogą w swoich organizacjach pełnić funkcje mentorów, coachów i moderatorów rozwoju pracowników w różnym wieku. Kompetencje tego rodzaju predestynują ich do roli trenerów wewnętrznych czy emisariuszy procesu transferu wiedzy. Wyposażone w kompetencje społeczne osoby 50+ można aktywizować jako liderów i animatorów społecznych, zgodnie z wytycznymi strategii rozwoju kapitału społecznego (Kołodziejczyk-Olczak, 2014).



Rysunek 2.2. Model zarządzania wiekiem



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kołodziejczyk-Olczak, 2014.

Stosowanie przez pracodawców systemów oceny odwołującej się do efektów, kompetencji i wartościowania pracy może podnieść motywacyjne znaczenie wynagrodzeń, powodując większe utożsamianie się pracowników z organizacją oraz wzrost ich lojalności. Skala i tempo zmian otoczenia oraz rosnące oczekiwania interesariuszy sprawiają, że konieczne staje się wprowadzanie pracy zadaniowej, projektowej i ciągłe doskonalenie pracowników. To sprawia, że równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym pracowników często jest zaburzona, a wdrażanie programów *Work-Life Balance* (WLB) może ją nie tylko przywrócić, ale też przeciwdziałać pojawianiu się nierównowagi w przyszłości. Ma to silny związek z motywowaniem – zespoleniem celów strategicznych organizacji z wartościami i oczekiwaniami pracowników. Ważnym czynnikiem kształtowania motywacji są szkolenia, silnie powiązane z istniejącym w organizacji systemem zarządzania wiedzą oraz sprawiedliwe wynagradzanie. Istotną rolę w kształtowaniu WLB pełnią profilaktyka i ochrona zdrowia: pobyty sanatoryjne czy w ośrodkach spa, programy *wellness*, treningi, akcje sportowe. Warto też zadbać o elastyczne dostosowywanie miejsc pracy do zmniejszonej wydolności,

kondycji i słabszego zdrowia pracowników dojrzałych. Praktyka, jaką jest kreowanie wizerunku pracodawcy z wyboru, przynosi najwięcej korzyści właśnie jemu, ale korzyści odnosi też pracownik firmy mającej dobry wizerunek: może być dumny ze współpracy, łatwiej mu poszukiwać współpracowników, kooperantów, klientów czy też nowej pracy. Istotnym elementem kształtowania wizerunku jest korzystanie z outplacementu<sup>3</sup>, z uwzględnieniem w jego ramach działań adresowanych do odchodzących starszych pracowników. Ważną rolę może też odegrać kształcenie menedżerów z zakresu zarządzania wiekiem, zarządzania różnorodnością czy społecznej odpowiedzialności biznesu. Różnorodność, będąca wartością pożądaną przez pracodawców, korzyści przynosi w większym stopniu pracownikom. Wiąże się ona z ich podmiotowym traktowaniem, respektowaniem potrzeb, wartości i oczekiwań. Nierozzerwalnie wiąże się to z zarządzaniem wieloma generacjami w miejscu pracy, będącym, jak już wspomniano, pojęciem szerszym niż zarządzanie wiekiem (Warwas, Rogozińska-Pawelczyk, 2016). Podobnie elastyczność w zakresie czasu i organizacji pracy czy indywidualnego traktowania pracowników daje podstawy do budowania przewagi konkurencyjnej i kafeteryjnego doboru instrumentów motywacyjnych (Kołodziejczyk-Olczak, 2013).

Podobnie jak każdy proces zarządzania domyka kontrola, tak modelowy proces zarządzania wiekiem kończy monitoring efektów, prowadzony za pomocą controllingu albo karty zrównoważonych wyników, zawierającej mierniki dopasowane do zarządzania wiekiem. System kontroli powinien być powiązany z zarządzaniem ryzykiem personalnym i dostarczać organizacji dowodów na efektywność działań podejmowanych w sferze zarządzania wiekiem.

Zakładając prawdziwość tych modelowych założeń, można domniemywać, że w najbliższym czasie w obszarze zarządzania wiekiem najbardziej dynamicznie będą rozwijały się te praktyki, które przynoszą jednakowe korzyści dla pracowników i pracodawców:

- 1) zarządzanie kompetencjami, w tym wiedzą;
- 2) motywowanie do pracy, zaangażowanie, dobrostan;
- 3) programy *Work-Life Balance*, czyli pakiety instrumentów pozwalających pogodzić pracę zawodową z życiem prywatnym pracowników.

Analizując gotowość do zatrudniania pracowników w wieku okołoemerytalnym, należy uwzględnić, z jednej strony, utrzymywanie aktywności zawodowej osób już pracujących, z drugiej natomiast – aktywizowanie osób, które z rynku pracy już odeszły. W obu przypadkach ma zastosowanie osiem ogólnych „wizji zarządzania wiekiem”, wzajemnie sprzężonych i wpływających na siebie. Należą do nich:

- 1) dobra znajomość struktur wieku pracowników;
- 2) uczciwe podejście do pracowników (*fair attitudes*);

<sup>3</sup> Proces wspomagający zwolnienia, systemowe wsparcie dla zwalnianych pracowników

- 3) zarządzanie rozumiejące indywidualność i różnorodność;
- 4) operacyjne strategie zarządzania wiekiem;
- 5) umiejętność pracy, motywacja i chęć kontynuowania pracy;
- 6) wysoki poziom kompetencji;
- 7) dobre środowisko i organizacja pracy;
- 8) dostatnie życie (Ilmarinen, 2005).

Organizacje działające w globalnym, zmiennym i konkurencyjnym otoczeniu postawione są wobec konieczności przewidywania niekorzystnych trendów i przeciwdziałania im, zmuszone do niwelowania pojawiających się zagrożeń i wykorzystywania szans. Kreując model biznesowy, strategię biznesową i personalną, dobierając praktyki i poczynania, firmy mogą wykorzystać ogromny potencjał tkwiący w starszych pracownikach.

Niezbędnym punktem wyjścia jest zmiana świadomości i zaplanowane, systemowe wpływanie na postawy i zachowania pracodawców wobec starzejących się pracowników i wydłużenia życia zawodowego (Henkens, Remery, Schippers, Dalen, 2008).

Aktywność zawodowa osób dojrzałych jest szansą na pozyskanie dywidydy długowieczności, czyli wykorzystania w najlepszy sposób potencjału kapitału ludzkiego: wiedzy i doświadczenia seniorów, kapitału intelektualnego, aby zbudować dodatkowy kapitał ekonomiczny (Trzpiot, 2023).

W postulat wydłużania aktywności zawodowej wpisuje się rozwój „srebrnej gospodarki”. Jej celem jest przygotowanie osób starszych na różne sytuacje życiowe, które mogą wystąpić w przyszłości, uodpornienie się na przeciwności losu oraz zadbanie o to, by były one łagodne w skutkach. Środki zaradcze mogą się koncentrować na powstrzymywaniu czy odraczaniu negatywnych zjawisk oraz na minimalizacji szkód powstałych przy ich wystąpieniu (Settersten, Angel, 2011). Przygotowanie się do starości można rozpatrywać w wielu wymiarach:

- 1) ekonomicznym – dotyczy głównie pracy zawodowej, jej rozpoczęcia, zakończenia oraz długości trwania;
- 2) zdrowotnym – dbanie o fizyczny i mentalny stan zdrowia; o ile wiek umożliwia pracę na niektórych stanowiskach związanych z pracą fizyczną, to pod względem sumienności i dokładności osoby starsze przewyższają młodszych kolegów z pracy;
- 3) społecznym – dotyczy relacji międzyludzkich, rodzinnych, pracy zawodowej, sąsiedztwa, społeczeństwa;
- 4) technologiczno-edukacyjnym – konieczność nadążania za rozwojem technologicznym, uczenie się przez całe życie, pogłębianie swojej wiedzy i kompetencji;
- 5) politycznym – zapobieganie dyskryminacji osób starszych, a także kwestia należytej reprezentacji ich interesów (Szukalski, 2008).

Właściwe dostosowanie się do wyzwań będących konsekwencją starzenia się ludności wymaga dostępu do odpowiednich zasobów: wiedzy, kompetencji, sprzętu, usług. Zasoby te są dostarczane – obok produktów uwzględniających

specyfikę potrzeb konsumentów w starszym wieku – przez tzw. „srebrną gospodarkę”. W trakcie ostatnich trzech dekad zaszły istotne zmiany perspektywy postrzegania tego, co wchodzi w skład srebrnej gospodarki. Patrząc na dokonujące się zmiany w rozumieniu tego pojęcia, warto wskazać na trzy kluczowe przejścia w jej zakresie: 1) przejście od srebrnego przemysłu do srebrnej gospodarki; 2) przejście od rozumienia srebrnej gospodarki jako projektu ekonomicznego do projektu politycznego, a nawet społecznego; 3) przejście od tradycyjnie pojmowanych dóbr i usług na rzecz osób starszych do tych nowoczesnych, związanych z rozwojem gerotechnologii (Szukalski, 2023). W kontekście ewolucji pojęcia srebrnej gospodarki można mówić o synergii powyższych przejść, prowadzącej do tego, że w długim okresie widoczne jest przejście od prostych modyfikacji istniejących produktów mających na celu wzmocnienie gotowości do jego zakupu u indywidualnych klientów do coraz bardziej wyrafinowanych technologicznie rozwiązań ukierunkowanych na osoby indywidualne i organizacje współfinansowane lub współorganizowane przez władze publiczne (Szukalski, 2023). Srebrna gospodarka wpisująca się w zaspokajanie potrzeb wyłaniających się z procesu starzenia ludności, konsumentów, przedsiębiorców czy pracowników staje się szansą rozwoju biznesowego, włączenia i partycypacji. Zarządzanie wiekiem – jako działanie wymagające pewnej wiedzy i znajomości możliwych do wdrożenia praktyk – wpisuje się w srebrną gospodarkę głównie poprzez kreowanie możliwości funkcjonowania podmiotów rynkowych i niekomercyjnych doradzających w zakresie implementacji zasad tej techniki ZZL i dostarczających produktów dopasowanych do zindywidualizowanych potrzeb firm i pracowników.

Obecnie organizacje stają przed koniecznością radzenia sobie z wieloma wyzwaniami płynącymi z otoczenia. Codziennie dla nich staje się zatrudnianie osób w wieku okołoemerytalnym. Uwzględnienie w działalności zarządzania wiekiem i srebrnej gospodarki może okazać się niezwykle pomocne w radzeniu sobie z tymi wyzwaniami.

### **2.3. Czynniki warunkujące gotowość do pracy zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym**

Zachodzące w rozwiniętych społeczeństwach procesy określane mianem drugiego przejścia demograficznego prowadzą, między innymi, do zmiany struktury wieku ludności (Okólski, 2018), co powoduje, że pojawiają się specyficzne problemy zarówno dla społeczeństwa jako całości, jak i dla indywidualnych osób w zaawansowanym wieku (Sowa-Kofta, Marcinkowska, Ruzik-Sierdzińska, Mackeviciute, 2021). Wyrażają się one również w tym, że przyrasta liczba osób

starszych wycofujących się z aktywności zawodowej bądź już pozostających poza nią kosztem młodszych, znajdujących się w okresie aktywności zawodowej (potencjalnej lub faktycznej). Konsekwencją tego są napięcia związane z wiekiem emerytalnym – zarówno faktycznym, w którym jednostki rzeczywiście sięgają po świadczenie emerytalne, jak i zapisanym w prawie jako ogólna zasada. Ten pierwszy nie pokrywa się dokładnie z tym drugim (prawo tworzy możliwości skrócenia stażu pracy dla uzyskania emerytury określonym osobom, a także wydłużenia go), ale podstawowe regulacje zasadniczo wyznaczają przedział wieku, w którym większość uprawnionych podejmie świadczenia..

Polityczni decydenci stają wobec dwóch, ściśle powiązanych problemów – określenie ustawowego (niekoniecznie jednolitego) wieku emerytalnego i oddziaływania pośredniego na faktyczne decyzje emerytalne jednostek. Kształtowanie ustawowego wieku emerytalnego budzi w społeczeństwach wielkie emocje i prowadzi do napięć. W Polsce podwyższenie wieku emerytalnego zostało odwołane z uwagi na rezultat wyborów z 2015 r. Tymczasem z perspektywy wspomnianego drugiego przejścia demograficznego, przedłużenie okresu pracy zawodowej jest jak najbardziej uzasadnione. Nie ma jednak na nie przyzwolenia społecznego.

Pozostaje zatem druga ścieżka – zachęcanie do jak najdłuższej pracy w ramach obowiązującego systemu prawnego. Dla porządku należy dodać, że w okresach dużego bezrobocia państwo zachęcało do działań w przeciwnym kierunku: wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, tworząc w tym celu odpowiednie „furtki” prawne. Dziś oczywiście powszechne jest zachęcanie do dłuższej pracy, by zapełnić luki na rynku pracy, a jednocześnie podwyższyć poziom emerytur.

Na powyższe zagadnienie spojrzeć można z dwóch perspektyw. Z jednej strony, chodzi o to, by osoby w wieku emerytalnym pracowały dłużej bez podejmowania świadczenia, co będzie sprzyjać stabilności finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jednocześnie, „dorabianie” przez emerytów z tej perspektywy jest także pożądane, oznacza bowiem dalsze składkowanie przez pracujących, ale przy obciążeniu FUS ich emeryturami. Z drugiej strony, ważne jest, by osoby starsze wypracowały minimalny staż emerytalny (kobiety 20 lat, mężczyźni 25 lat), który pozwoli im pobrać przynajmniej najniższe świadczenie, pozwalające żyć na akceptowalnym społecznie poziomie. Osobom pobierającym niższą emeryturę, jeśli nie mają innych źródeł utrzymania, grozi bieda.

Niezależnie od celu (praca poza wiek emerytalny dla podwyższenia świadczenia czy uzyskanie emerytury minimalnej) czynniki warunkujące gotowość do pracy osób w wieku okołoemerytalnym (określanych dalej też mianem seniorów) są zbliżone. Można je podzielić na trzy grupy. Pierwszą stanowią czynniki ogólnie warunkujące możliwość podjęcia pracy przez seniora. Będą się wiązać głównie z zasobami kapitału ludzkiego i społecznego, którymi dysponują jednostki. Druga i trzecia grupa to czynniki skłaniające do wykorzystania tych możliwości. Mogą mieć one charakter faktycznego przymusu (grupa druga) albo wynikać

z chęci seniora, stanowić bodźce pozytywne (grupa trzecia). Przymus będzie się wiązał zwykle z niezaspokojeniem ważnych potrzeb materialnych swoich lub rodziny, zachęty będą wynikać z satysfakcji z pracy, istniejących wokół niej relacji międzyludzkich czy dostarczania komfortu materialnego. Oczywiście praca wynikająca z presji może łączyć się z satysfakcjami z jej wykonywania – nie musi być zawsze odbierana jako dolegliwy przymus. Niemniej oddzielenie tych dwóch perspektyw pozwoli głębiej zrozumieć czynniki skłaniające osoby starsze do podejmowania pracy zawodowej. To z kolei wskaże na sposoby promowania kontynuowania przez nie pracy zawodowej.

Poniżej, zgodnie z zarysowaną koncepcją, w kolejnych trzech częściach podrozdziału, przedstawiona została próba odpowiedzi na pytania: pod jakimi warunkami seniorzy są w stanie zawodowo pracować, co może ich do tego zmuszać, co może ich do tego zachęcać?

W analizie zostanie wykorzystana wybrana literatura przedmiotu oraz wyniki badań empirycznych zrealizowanych w ramach projektu badawczego „Łagodzenie skutków pandemii wśród grup wysokiego ryzyka – osoby 60+”, finansowanego przez MEiN a zrealizowanych na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego i w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w roku 2022 (Bojanowska, Czekalski, 2023). Były one prowadzone na terenie województwa mazowieckiego w dwóch falach – na początku 2022 r., a potem również na początku 2023 r. Silne zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne województwa mazowieckiego umożliwia uzyskanie danych na temat najważniejszych problemów związanych z sytuacją osób 60+ pochodzących z różnych środowisk i ekosystemów.

### **2.3.1. Jakie są warunki wydłużenia pracy zawodowej przez seniorów?**

Wraz z wiekiem, co jest naturalne, spada gotowość jednostki do podejmowania rozmaitych form aktywności. Proces ten dotyczy poszczególnych osób w różnym stopniu, ale jest nieuchronny. Oczywiście odnosi się również do możliwości podejmowania pracy zawodowej. Determinanty tego procesu warto rozpoznać, gdyż, do pewnego stopnia, możliwe jest wpływanie na jego dynamikę. Te obiektywne determinanty podejmowania pracy zawodowej, to, przede wszystkim, zasób kapitału ludzkiego jednostki (stan zdrowia i poziom kwalifikacji), zasób kapitału społecznego (osadzenie w sieciach społecznego zaufania), dostęp do odpowiednich instytucji państwowych (pośrednictwo pracy), czy do sieci transportu publicznego. Bez tego, jeśli nawet seniorzy będą zmotywowani, by pracować (zarówno przez presję zewnętrzną, jak i dobrowolne wybory), a pracodawcy będą chcieli ich zatrudniać, do podjęcia pracy nie dojdzie.

Kluczowe znaczenie ma tu kwestia zdrowia. Jak wskazuje literatura (Kucharska, 2013; Wróblewska, Antczak, 2019), po sześćdziesiątym roku życia gorzej działają zmysły wzroku i słuchu, pogarsza się pamięć, koncentracja uwagi,

zdolność do nauki, pojawia się niechęć do zmian i stany depresyjne. Jeśli są one zaawansowane, to trudno mierzyć się z zadaniami zawodowymi, które wiążą się z systematycznymi obciążeniami (zarówno fizycznymi, jak i psychicznymi). W przywoływanych badaniach UKSW-IPiSS na dobry stan zdrowia jako warunek podjęcia zatrudnienia wskazało 46,9% respondentów, a pracy niewymagającej nadmiernego wysiłku fizycznego i psychicznego oczekiwało 9,8% ankietowanych (Bojanowska, Czekalski, 2023).

Zauważyć należy, że zdrowie jako zmienna warunkująca zatrudnienie seniora nie jest całkowicie niezależne od działań państwa. Dobry system ochrony zdrowia uwzględniający potrzeby osób starszych może obniżać tę barierę zatrudnienia. Istotna jest tu zarówno dostępność interwencji medycznej na wypadek choroby, jak i profilaktyka. W szczególności, z perspektywy pracy zawodowej, istotne będą działania wspierające pracodawcę w inicjatywach na rzecz zdrowia pracowników, w tym w starszym wieku (ułatwienia w dostępie do lekarza, bieżące monitorowanie stanu zdrowia, badania profilaktyczne, dostosowanie miejsca pracy do ewentualnych deficytów zatrudnionego). Pamiętać bowiem należy, że dla podjęcia zatrudnienia nie wystarczy zadowalający stan psychofizyczny. Niezbędne jest poczucie bezpieczeństwa zdrowotnego jednostki.

Rozważając w obecnym czasie zdrowie jako czynnik warunkujący gotowość seniorów do pracy zawodowej, nie można pominąć, wprawdzie mijającej, jak się wydaje, pandemii Covid-19. Chociaż, co może zaskakiwać, w pierwszym okresie pandemii zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce, zatrudnienie w grupie 50–74 lata nie spadło, a nawet minimalnie wzrosło (Urbaniak, 2022), to jednak musiały tu nastąpić zmiany o charakterze strukturalnym. Covid-19 wywołał bowiem na rynku pracy szok, zarówno popytowy, jak i podażowy (Kwiatkowski, 2022). To znaczy, że z jednej strony pewne grupy zatrudnionych seniorów wycofały się z pracy w obawie o zakażenie albo znalazły się na zwolnieniach lekarskich, z drugiej pracodawcy mogli zmienić swoje oczekiwania wobec starszych pracowników. Obecnie trudno ocenić konsekwencje pandemii w dalszej perspektywie, ale zapoczątkowane wówczas zmiany również w postawach wobec własnego zdrowia mogą pozostać widoczne na rynku pracy na długi czas.

Drugi bardzo ważny element decydujący o możliwości podjęcia pracy przez osoby starsze, związany z kapitałem ludzkim, to kwalifikacje. Osoby starsze mają powszechnie niższy poziom wykształcenia niż młodsze, w okresie ich młodości dominowały bowiem zasadnicze szkoły zawodowe, nastawione na szybką naukę zawodu, bez pogłębienia teoretycznego. Wprawdzie ten brak mógł być kompensowany przez doświadczenie praktyczne, ale jego użyteczność w warunkach przełomów technologicznych była ograniczona. Kwalifikacje starzeją się dziś bardzo szybko (Błaszczyk, 2016). W większości zawodów i stanowisk pracy senior, żeby mógł podjąć pracę, musi mieć w szczególności kompetencje w zakresie współczesnych technologii informatycznych oraz radzić sobie z nowoczesnymi wymaganiami organizacyjnymi. Pandemia Covid-19 jeszcze przy-

spieszyła te zmiany i odmieniła wymagania, upowszechniając pracę zdalną za pośrednictwem sieci komputerowych oraz prowadząc w zarządzaniu zasobami ludzkimi na poziomie przedsiębiorstwa do pogłębienia zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności (Pocztowski, Miś, 2022). Osoby starsze mogą obawiać się konfrontacji z nowymi zadaniami oraz braku kompetencji w mierzeniu się z nimi i „uciekać” przed tymi wyzwaniami na emeryturę. Potwierdza to badanie UKSW-IPiSS, gdzie 16,4% respondentów wskazało jako czynnik zniechęcający do pracy zawodowej trudności w uczeniu się, szczególnie w zakresie nowych technologii informatycznych (Bojanowska, Czekalski, 2023).

Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być permanentne doszkalanie się, które jednak w grupie seniorów nie jest popularne. Według badania SHARE (Perek-Białas, Zwierchowski 2019) w 2017 roku w Polsce doksztalało się tylko 5,3% osób w wieku 55+. Jednocześnie, poziom wykształcenia seniorów okazywał się tu czynnikiem silnie różnicującym, gdyż w grupie osób z wykształceniem wyższym poszerzało kwalifikacje aż 25,1% respondentów. Mogło się to wiązać z ich zdecydowanie większą aktywnością zawodową (na co wskazują wspomniane badania SHARE) i wynikającymi stąd potrzebami.

W tej kwestii istotną rolę mogłoby odegrać państwo, upowszechniając ideę kształcenia ustawicznego (*lifelong learning* – LLL). Trudno bowiem osobom starszym, dotąd nie doksztalającym się, nagle, przed emeryturą, zacząć się uczyć, by utrzymać się w zawodzie. Tymczasem LLL oznacza uczenie się przez całe życie dla podwyższenia poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji, dla spełniania potrzeb osobistych oraz dla lepszego pełnienia ról obywatelskich i zawodowych (Maniak, 2015). W takim modelu senior będzie kontynuował znaną sobie aktywność edukacyjną, adaptując się do potrzeb związanych z wydłużaniem pracy zawodowej.

Rozważając kwestie utrzymania odpowiedniego poziomu kapitału ludzkiego jako warunku dłuższego zatrudnienia, zauważyć należy, że jest to proces rozciągnięty w czasie. Jednostka o zasoby swojego kapitału ludzkiego powinna dbać przez cały okres pracy zawodowej, zgodnie z przedstawioną w poprzednim punkcie koncepcją przygotowania do starości. Wówczas, pod koniec okresu aktywności zawodowej, będzie mogła – jeśli będzie chciała lub będzie musiała – odnaleźć się na rynku pracy.

W dużej mierze podobnie rzecz się ma z zasobami kapitału społecznego, czyli uczestnictwem w formalnych i nieformalnych, opartych na zaufaniu, sieciach społecznych, co lokuje jednostkę w lokalnej hierarchii społecznej, decyduje o zakresie jej kontaktów z innymi osobami, wzajemnych zobowiązaniach, poziomie wiarygodności i zaufania w oczach innych (Błędowski, Szveda-Lewandowska, 2016). Istotny jest w tym przypadku zarówno kapitał społeczny typu więziowego – *bonding*, jak i pomostowego – *bridging* (Putnam, 2008). Pierwszy łączy więziami zaufania osoby funkcjonujące wewnątrz grupy, a co za tym idzie – pomaga osobie starszej utrzymać pracę bądź uzyskać zatrudnienie w swojej branży. Drugi oznacza występowanie relacji skierowanych na



zewnątrz, do innych grup. Przydaje się, gdy senior w swoich zajęciach zawodowych chce wyjść poza swoje dotychczasowe otoczenie, spróbować nowych wyzwań – na przykład gdy pracownik korporacji podejmuje próbę otwarcia własnej działalności gospodarczej. W każdym przypadku kapitał społeczny obniża koszty transakcyjne poszukiwania bądź utrzymania zatrudnienia. Dla osób wyobcowanych z sieci społecznego zaufania utrzymanie pracy w starszym wieku będzie wręcz niemożliwe albo dostępne okażą się tylko zajęcia bardzo niskiej jakości.

Jak wspomniano, swój kapitał społeczny jednostka buduje przez lata kariery zawodowej i w wieku okołoemerytalnym jest on już zwykle zadany. Sposobem na kompensację braków w tym zakresie może być jakość wsparcia ze strony instytucji pośrednictwa pracy, a w szczególności gotowość Powiatowych Urzędów Pracy do pomagania seniorom. Faktycznie, w badaniu UKSW-IPiSS 5,9% respondentów wskazało jako barierę zatrudnienia brak informacji o wolnych miejscach pracy, a 11,6% na brak ofert zatrudnienia (Bojanowska, Czekalski, 2023). To właśnie Powiatowe Służby Zatrudnienia mogą być skuteczne w tym zakresie, gdyż dysponują bazami informacyjnymi, wykwalifikowaną kadrą specjalistów oraz funduszami. Znają lokalne deficyty pracowników i mogą je obsadzać również seniorami. Ponieważ instytucje te nastawione są głównie na walkę z bezrobociem, interesować je będą przede wszystkim te osoby, które nie przekroczyły jeszcze wieku emerytalnego i zaliczają się do zasobu siły roboczej. Oczywiście z punktu widzenia przyszłej emerytury istotne jest aktywizowanie tej grupy, ale może oznaczać brak wystarczającego wsparcia dla starszych seniorów, zarówno tych posiadających już uprawnienia do choćby minimalnego świadczenia, jak i zupełnie go pozbawionych. Należy też zwrócić uwagę, że osoby starsze, na przykład ze względu na stan zdrowia czy kwalifikacje, mogą być trudniejszymi klientami. Jednak także wobec nich można stosować pełen zakres instrumentów aktywnej polityki rynku pracy (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Istotne mogą być tu szkolenia adresowane precyzyjnie do konkretnych seniorów. Szczególnie wartościowe może być uaktualnianie wiedzy osób zbliżających się do emerytury, co zachęcać je będzie do kontynuacji pracy. Warto też szkolić pracodawców, pokazując rozwiązania dające szczególne korzyści z zatrudniania seniorów i szkodliwość dyskryminowania starszych ze względu na wiek.

Kolejnym czynnikiem blokującym możliwość zatrudnienia seniorów są obciążenia opiekuńcze stosunku do jednostek zależnych w rodzinie, m.in. wynikające z oczekiwań dzieci seniorów świadczenie opieki nad wnukami oraz opieka nad jeszcze starszym pokoleniem bardzo sędziwych rodziców osób będących w wieku okołoemerytalnym (Bojanowska, 2021). To właśnie opieka nad najstarszymi członkami społeczeństwa może mieć szczególnie bezalternatywny charakter, zważywszy na to, że w Polsce opieka instytucjonalna nad osobami starszymi jest na bardzo niskim poziomie. Według badania SHARE (Abramowska-Kmon, 2019) w 2015 roku zaledwie 5% osób w wieku 65 lat i więcej otrzymywało usługi opiekuńcze.

Zarysowany problem jest głęboko osadzony w obiektywnych uwarunkowaniach. Na skutek procesów opisywanych jako drugie przejście demograficzne, coraz powszechniejszy, kosztem modelu horyzontalnego, staje się wertykalny model rodziny (Błędowski, Szweda-Lewandowska, 2016). Oznacza to, że w rodzinie mogą żyć nawet cztery (ale nielicznie reprezentowane) pokolenia. Zatem od osób w wieku okołoemerytalnym opieki mogą oczekiwać i ich rodzice (wobec samych siebie), i dzieci (wobec wnuków seniorów). Mówi się nawet o „pokoleniu kanapkowym” obłożonym dwustronnymi oczekiwaniami ze strony starszych i młodszych od nich członków rodziny. Takie obowiązki skutecznie blokują ambicje zawodowe seniorów, nawet gdy inne czynniki temu sprzyjają.

W części jakościowej przywoływanych badań UKSW-IPiSS ujawnił się jeszcze jeden czynnik ograniczający możliwości pracy seniorów – wykluczenie komunikacyjne. Jest ono dotkliwe szczególnie w mniejszych miejscowościach i na obrzeżach miast. Osoby starsze nie muszą posiadać prywatnych samochodów i prawa jazdy. Jeśli nie ma dostatecznie rozwiniętej sieci komunikacji publicznej, choćby bardzo chciały lub musiały, do pracy nie dojadą (Bojanowska, Czekalski, 2023).

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że czynniki uniemożliwiające seniorom pracę zawodową mają wieloaspektowy charakter i są elementami całego sposobu zorganizowania społeczeństwa. Trudno „wypreparować” z systemu edukacji, ochrony zdrowia, pośrednictwa pracy czy komunikacji publicznej elementy adresowane wyłącznie do osób starszych aspirujących do dłuższej pracy zawodowej. Jeśli instytucje te będą ogólnie sprawne, to i seniorzy będą z nich z pożytkiem – również dla swojego zatrudnienia – korzystać. Jeśli nie, nawet wąsko adresowane do nich programy będą mało efektywne. Nie znaczy to oczywiście, że należy zaniechać w ogóle takich działań, ale ich skuteczność będzie uwarunkowana systemowo. Można zatem postawić tezę, że czynniki umożliwiające długą aktywność zawodową seniorom mają charakter cywilizacyjny i są trudne do kształtowania w krótkim czasie.

### **2.3.2. Co wymusza na seniorach dłuższą pracę zawodową?**

Podstawowym czynnikiem tworzącym presję na seniora, by kontynuował pracę zawodową, jest poziom oczekiwanych lub uzyskiwanych dochodów emerytalnych, które jednostka odbiera jako zdecydowanie niewystarczające. Wskazują na to przywoływane badania UKSW-IPiSS, gdzie jako zachętę do dalszej pracy 66,7% respondentów wskazuje potrzebę wyższych dochodów dla siebie (Bojanowska, Czekalski, 2023). Presja ta może dotyczyć osób, które już pobierają należną, choćby minimalną, emeryturę i uważają ją za rażąco niską, tych, które jeszcze nie podjęły świadczenia, gdyż obawiają się, że będzie ono rażąco niskie, oraz tych pozbawionych, ze względu na zbyt krótki staż, uprawnień nawet do emerytury minimalnej. Skala ostatniego z wymienionych problemów narasta,

mimo że już od 2005 r. postępuje zjawisko zbliżania się faktycznego wieku emerytalnego do założenia ustawowego, głównie w odniesieniu do kobiet, które uprawnienia emerytalne uzyskują wcześniej niż mężczyźni; w konsekwencji ich świadczenia są niskie (Szukalski, 2020).

Wiodącym źródłem presji na wydłużanie okresu pracy lub „dorabianie” do pobieranego świadczenia ze względów dochodowych jest niska i malejąca w Polsce stopa zastąpienia, to jest relacja ostatniej płacy do emerytury. O ile jeszcze w roku 2014 wyniosła ona 52,5%, to już w 2020 roku tylko 42,4%, gdy w świetle standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy nie powinna ona być niższa niż 40% (Kolek, Sobolewski, 2021). W przypadku osób, dla których stopa zastąpienia jest szczególnie niska (niezależnie nawet od bezwzględnego poziomu świadczenia), poczucie radykalnego pogorszenia sytuacji materialnej z przejściem na emeryturę i wynikającej stąd deprywacji potrzeb może być szczególnie głębokie. Powoduje to, że użyteczność dodatkowych dochodów jest bardzo wysoka, a presja na ich pozyskanie jest silna.

Niską stopę zastąpienia można kompensować na starość innymi źródłami dochodów niż emerytura państwowa. W Polsce jednak uzupełniające emeryturę systemy oszczędzania nie są powszechne, a indywidualne zasoby kapitałowe są niskie (Buchholtz, Szczepański, 2022). Tylko co trzeci badany przez Izbę Towarzystw Emerytalnych zadeklarował posiadanie oszczędności na okres emerytalny. Ponadto, dwie trzecie tej grupy nie wyklucza, że sięgnie do tych oszczędności wcześniej, w razie znalezienia się w trudnej sytuacji i potrzeby opłacenia bieżących potrzeb (Sobierajski, 2022). Zatem kompensacją niskiej emerytury może okazać się tylko dłuższa praca.

Sygnalizowany wcześniej status „pokolenia kanapkowego”, charakteryzujący przechodzących dziś na emeryturę, może okazać się, paradoksalnie, także źródłem silnej presji na pracę seniorów. Może tak się stać, jeśli oczekiwania pokolenia starszych rodziców albo dzieci będą miały charakter finansowy, a nie związany ze świadczeniem opieki. Presja dochodowa na emerytów może być więc dwustronna – wynikać z deprywacji własnych potrzeb oraz oczekiwań rodziny. Przy odpowiednio wysokim poziomie deficytów finansowych własnych bądź bliskich, presja ta może wręcz mieć charakter przymusu.

### 2.3.3. Co zachęca seniorów do pracy zawodowej?

Senior będzie podejmował pracę zawodową nie tylko wobec przymusu ekonomicznego – może być to również jego świadomy i dobrowolny wybór. Osoba w wieku okołoemerytalnym może być mobilizowana do pracy zarówno ze względów dochodowych, dążąc do stworzenia albo powiększenia w swoim gospodarstwie domowym funduszu swobodnej decyzji, jak i ze względu na satysfakcję, jaką daje praca, bądź tworzące się przy tej okazji więzi społeczne.

Wytwórcy dóbr konsumpcyjnych zaczęli dostrzegać, że wydłużenie życia, w tym we względnym zdrowiu, kreuje nową, relatywnie liczną grupę klientów. Co więcej, istotna część osób starszych, szczególnie w krajach wyżej rozwiniętych, dysponuje stabilnym, satysfakcjonującym dochodem ze świadczenia emerytalnego i – niekiedy – z dodatkowej pracy. Nie wszyscy są zaangażowani w pomoc rodzinie. Wielu szuka wysokiej jakości dóbr i usług konsumpcyjnych albo wsparcia zdrowia. W rezultacie zaczął rozwijać się ekonomiczny sektor nastawiony na zaspokajanie potrzeb tej grupy konsumentów – wspomniana wcześniej srebrna gospodarka (*silver economy*). Oferuje ona dobra i usługi nakierowane na potrzeby seniorów, odpowiednio pod ich gusty zaprojektowane i wykonane (Technopolis-Group, 2018). Mogą służyć one rozrywce, relaksowi, ćwiczeniom fizycznym, turystyce, a także leczeniu oraz profilaktyce zdrowotnej. Cała ta oferta srebrnej gospodarki podnosi użyteczność dochodów i może skłaniać do wydłużania czasu zatrudnienia lub „dorabiania” do świadczeń. Należy pamiętać, że pewne usługi na rzecz osób starszych (lekarskie, fizjoterapeutyczne, sanatoryjne) są oferowane przez państwo bezpłatnie bądź po cenach ulgowych. Im oferta ta jest uboższa, im uzyskanie usługi wymaga dłuższego oczekiwania, tym potrzeba finansowania ich ze środków własnych i zakupywania na rynku jest większa. W warunkach polskich dostępność usług srebrnej gospodarki w ramach świadczeń oferowanych przez państwo jest skromna (Zimnoch, 2014; Sowa-Kofta, Marcinkowska, Ruzik-Sierdzińska, Mackeviciute, 2021).

Dobrowolne wydłużania czasu zatrudnienia przez seniorów wiąże się jednak przede wszystkim z ich stosunkiem do pracy. Istotne jest to, w jakim stopniu ma ona wartość autoteliczną, daje sama w sobie satysfakcję, a w jakim niesie dyskomfort, zmęczenie, stres, prowadzi do wypalenia zawodowego, czy okazuje się konkurencyjna wobec innych lubianych zajęć (Golinowska, 2004).

Ta relacja wobec pracy będzie, z jednej strony, wyrazem systemu wartości jednostki, a z drugiej – warunków, jakich doświadcza ona w zatrudniającym ją przedsiębiorstwie. System aksjologiczny na rzecz dłuższej pracy prezentuje koncepcja „aktywnego starzenia się” (*active ageing*). Jej istotą jest dążenie do tego, by seniorzy mogli wieść produktywne życie w wielu wymiarach, a jednym z tych wymiarów jest zatrudnienie (OECD, 1998). Oznacza to, że jednostka postrzega pracę jako czynność nadającą sens życiu, budującą poczucie własnej wartości, odpowiadającą potrzebom przekazywania młodszemu pokoleniu swoich doświadczeń i wiedzy.

Aby jednak faktycznie pozytywne nastawienie do pracy zaowocowało aktywnością zawodową, musi się spotkać z należytyym odzewem w miejscu zatrudnienia. Tym, co może zniechęcić nawet silnie zmotywowanego do pracy zawodowego seniora, jest zjawisko ageizmu (Szukalski, 2009). Ageizm to dyskryminacja osób ze względu na bardziej zaawansowany wiek. Ma on zwykle charakter dyskryminacji związanej z niedostateczną informacją o konkretnej jednostce, której przypisuje się stereotypowe cechy całej grupy na podstawie

funkcjonujących uprzedzeń. Ageizm może być świadomy i nieświadomy (bazujący na podświadomych uprzedzeniach), indywidualny, gdy ktoś, ze względu na swoje uprzedzenia nie chce pracować ze starszymi, oraz instytucjonalny, gdy dyskryminacja jest zapisana w regułach działania podmiotu (automatyczne zwalnianie pracowników po osiągnięciu określonego wieku).

Na poziomie przedsiębiorstwa ageizm wyrażać się może w lekceważeniu prowadzącym do paternalizmu, odsuwaniu od istotniejszych zadań, dyskryminacji finansowej, tworzeniu niekorzystnej atmosfery wobec seniorów. Przez to ageizm skutecznie ogranicza pozamaterialne korzyści z wydłużania pracy zawodowej i skłania do możliwie szybkiego wycofania się na emeryturę. Jako czynnik zniechęcający do dalszej pracy dyskryminację ze względu na wiek wskazało 13,5% respondentów badania UKSW-IPiSS, a konkurencję z młodszymi o stanowiska (co może być symptomem ageizmu, gdyż wiek jest tu traktowany jako kryterium oceny pracownika) – 12,5% pytaných (Bojanowska, Czekalski, 2023).

Uwzględniając tę perspektywę, warto uświadamiać pracodawcom celowość zindywidualizowanego, pozbawionego uprzedzeń podejścia do seniorów, ageizm może być bowiem szkodliwy z perspektywy interesu przedsiębiorstwa polegającego na zatrudnianiu efektywnych pracowników. Stąd celowe będzie nie tylko unikanie dyskryminacji ze względu na wiek, ale wręcz przyznawanie starszym pracownikom określonych preferencji (dyskryminacja pozytywna). W szczególności ważne może być zaoferowanie seniorom elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy (Sadowska-Snarska, 2022). Warto proponować im pracę w niepełnym wymiarze czasu ze szczególnym uwzględnieniem dzielenia pracy (*job sharing*) i możliwość wykonywania pracy zdalnej z domu. W przypadku elastycznej organizacji czasu pracy można rekomendować zadaniowy i równoważny czas pracy czy ruchomy i elastyczny rozkład czasu pracy. Takie rozwiązania mogą być zresztą korzystne dla wszystkich grup wiekowych pracowników, jednocześnie pozytywnie wpływając na ich wydajność.

Rozważając czynniki zachęcające osoby starsze do kontynuacji pracy, należy zwrócić jeszcze uwagę na podtrzymywanie posiadanego kapitału społecznego, a więc funkcjonowania w opartych na zaufaniu sieciach międzyludzkich. Wskazywano wcześniej, że może być to warunkiem zatrudnienia seniora, ale może być też jego celem. Miejsce pracy tworzy bowiem obszar, gdzie relacje między ludźmi są utrzymywane, gdzie jednostka może budować swoją pozycję, chronić się przed wyobcowaniem. Szczególnie będzie tak w przypadku osób nieosadzonych mocno w rodzinie czy grupach towarzyskich lub hobbystycznych. Dla tych seniorów utrata więzi związanych z pracą może być odbierana jako szczególnie dolegliwa. Warunkiem kontynuacji pracy zawodowej z tej perspektywy muszą być jednak dobre relacje z innymi pracownikami.

Podsumowując, można stwierdzić, że jeżeli zostaną spełnione określone warunki, to seniorzy mogą być zainteresowani dłuższą pracą, działając pod wpływem bodźców negatywnych lub pozytywnych. Oddziaływanie na te bodźce

nie likwiduje jednak kwestii powszechnego wieku emerytalnego, który pozostaje kluczowym parametrem, do którego odnosi się senior decydujący o kończeniu (lub nie) zatrudnienia.

## Podsumowanie

W świetle zaprezentowanych rozważań, wśród pracodawców można zidentyfikować dwa podejścia do zatrudniania osób starszych. Jedno jest niechętne, akcentuje głównie dodatkowe koszty generowane przez tę grupę pracowników oraz ich ewentualną niższą wydajność. Drugie podejście charakteryzuje wspieranie zatrudnienia starszych pracowników, przy jednoczesnym akcentowaniu korzyści ze zróżnicowania wieku załogi. Taka strategia wymaga jednak stosowania zarządzania wiekiem, co wciąż, niestety, nie jest powszechne w polskich przedsiębiorstwach.

Zarządzanie wiekiem wymaga wielu działań na różnych płaszczyznach. Już sama rekrutacja starszego pracownika ma swoją specyfikę, potem natomiast potrzebna jest mu często pomoc w zakresie ochrony zdrowia, ergonomii miejsca pracy, rozwoju kompetencji, radzenia sobie ze zmianami czy budowania relacji społecznych z młodszymi.

Tego typu działania powinny prowadzić, z perspektywy jednostki, do znoszenia barier w podejmowaniu pracy, zarówno o charakterze fizycznym, jak i mentalnym, umożliwiając zatrudnienie zarówno tym, którym jest to potrzebne ze względów finansowych, jak i tym, dla których będzie stanowić element wzbogacający życie.

Funkcjonowanie segmentu rynku pracy obejmującego osoby starsze może się zatem okazać korzystne dla obu stron, gdyż wobec gwałtownych zmian w procesach gospodarowania i demografii zasoby, którymi dysponują seniorzy, będą dla przedsiębiorstw wartościowe.

Należy też mieć na uwadze, że obok pracodawców i pracowników, istotny wpływ na zatrudnienie osób starszych mają instytucje, zarówno formalne w postaci państwowych regulacji prawnych, głównie związanych z dystrybucją świadczeń emerytalnych, jak i nieformalnych, w postaci funkcjonujących w społeczeństwie przekonań. Te kwestie wykraczają jednak już poza rozważane relacje pracodawca – pracownik.



## Rozdział 3.

### **Wspomaganie osób w wieku okołomerytalnym, w tym potencjalnych NBE, przez instytucje rynku pracy**

#### **Wprowadzenie**

Instytucje rynku pracy zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmują publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Rolę nadrzędną w procesie aktywizacji zawodowej pełnią publiczne służby zatrudnienia, w tym powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Realizują one zadania państwa w ramach polityki rynku pracy (Kukulak-Dolata, Pichla, 2007). Koncentrują się one przede wszystkim na działaniach w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, zarówno wobec obywateli polskich, jak i cudzoziemców. Wspomniana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ewoluowała, będąc zmienianą ponad sto razy. Obecnie jest przygotowywany projekt ustawy o aktywizacji zawodowej, który zastąpi tę wyżej wymienioną. Powodów zmian jest wiele, ale te, które są istotne z perspektywy naszego celu badawczego, to wprowadzenie modyfikacji dotyczących instrumentów rynku pracy służących aktywizacji zawodowej osób zarówno bezrobotnych, jak i biernych zawodowo. Z wielu badań wynika, że niektóre formy pomocy wynikające z obecnie obowiązującej ustawy są wykorzystywane w niewielkim stopniu (wśród nich m.in. przygotowanie zawodowe dorosłych, pożyczka szkoleniowa czy stypendium na kontynuowanie nauki), a niektóre, jak np. bon na zasiedlenie, wymagają rozszerzenia grup beneficjentów. Projektowane zmiany mają prowadzić do optymalizacji możliwych do stosowania form pomocy poprzez pozostawienie instrumentów efektywnych i likwidację instrumentów nieefektywnych oraz rzadko wykorzystywanych.

Osoby starsze powyżej 50. roku życia, mające status bezrobotnego, znajdują się w tzw. grupie ryzyka i ta kwalifikacja nakłada na urzędy pracy pewne



obowiązki w celu udzielenia im odpowiedniego wsparcia w wejściu na rynek pracy. Klauzula ta nie odnosi się już do osób poszukujących pracy niebędących bezrobotnymi, a na przykład pobierających świadczenie emerytalne.

Osoby starsze niekiedy mogą poszukiwać zatrudnienia, gdy wysokość emerytury uniemożliwia im zaspokojenie potrzeb. Należy dodać, że kategoria grup ryzyka na potrzeby polityki rynku pracy ewaluowała od początku okresu transformacji i oficjalnego pojawienia się bezrobocia w Polsce (Bednarski, Kukulak-Dolata, 2022). W pierwszej ustawie regulującej kwestie bezrobocia (ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu 1989) wyodrębniono pewne kategorie społeczne, dla których widziano potrzebę uruchomienia specyficznych działań, a dotyczyły one absolwentów szkół i osób niepełnosprawnych. Natomiast w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu spotykamy się po raz pierwszy z określeniem grup ryzyka przy okazji definicji programów specjalnych. Według ustawodawcy, zgodnie z artykułem 2 wspomnianej ustawy, programy powinny zawierać działania promujące zatrudnienie osób zakwalifikowanych do grup ryzyka na lokalnych rynkach pracy. W kolejnej ustawie regulującej funkcjonowanie rynku pracy, to jest wspomnianej ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w artykule 49 ustawodawca wyodrębnił katalog „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. W pierwszej wersji ustawy do grupy tej zakwalifikował: 1) bezrobotnych do 25. roku życia; 2) bezrobotnych długotrwale; 3) bezrobotnych powyżej 50. roku życia; 4) bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych; 5) bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia; 6) bezrobotnych niepełnosprawnych.

Zgodnie z zapisami wspomnianej ustawy grupy te powinny być traktowane priorytetowo ze względu na swoją niekorzystną pozycję na rynku pracy. Priorytetowość oznaczała m.in., że urząd pracy ma obowiązek w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji przedstawienia propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych albo robót publicznych. W kolejnych nowelizacjach opisywanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (opublikowanych w Dzienniku Ustaw z 2022 r. poz. 690 z dnia 29.03.2022 r.) grupy te uległy rozszerzeniu i obecnie zalicza się do nich: 1) bezrobotnych do 30. roku życia; 2) bezrobotnych długotrwale; 3) bezrobotnych powyżej 50. roku życia; 4) bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej; 5) bezrobotnych mających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia; 6) bezrobotnych mających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia; 7) bezrobotnych niepełnosprawnych; 8) poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu lub niewykonujących innej pracy zarobkowej opiekunów osoby niepełnosprawnej z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Podobnie jak we wcześniejszych wersjach ustawy wymienionym kategoriom przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych w tym korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy. Z przedstawionego wyżej zestawienia wynika, że seniorzy jako osoby bezrobotne zawsze były uwzględniane w grupach ryzyka i powinny oczekiwać wsparcia na zasadach priorytetowych (Bednarski, Kukulak-Dolata, 2022). Zasada ta może dotyczyć również tych, którzy mają status osoby poszukującej pracy i opiekują się osobami niepełnosprawnymi, ale nie pobierają z tego tytułu świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego.

Osoby starsze mogą korzystać z wielu usług i instrumentów, których uruchomienie powinno skutkować podjęciem przez nich zatrudnienia (Maksim, Wiśniewski, 2017). Instrumenty te są zróżnicowane w zależności od statusu na rynku pracy (bezrobotny, poszukujący pracy). Poniżej przedstawimy usługi i instrumenty, jakie są adresowane do seniorów w celu ich aktywizacji zawodowej. Pisząc o seniorach, mamy na uwadze dwie grupy potencjalnych klientów urzędów pracy: osoby bezrobotne i osoby poszukujące pracy, które mają prawa do świadczenia emerytalnego. W pierwszej kolejności skupimy się na usługach rynku pracy, a następnie przejdziemy do instrumentów, które wspierają proces aktywizacji analizowanej grupy.

### 3.1. Usługi rynku pracy

Zarówno bezrobotni, jak i poszukujący pracy, mogą korzystać z dwóch podstawowych usług rynku pracy: pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

Pośrednictwo pracy to najstarsza historycznie usługa realizowana przez publiczne służby zatrudnienia (Arendt, Kukulak-Dolata, 2015). Jest ona realizowana przede wszystkim przez powiatowe urzędy pracy na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców. W jej ramach klienci indywidualni i instytucjonalni mogą uzyskać informacje o ofertach pracy, poszukujących zatrudnienia i organizowanych giełdach oraz targach pracy. Ważnym zadaniem jest również informowanie klientów o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy oraz przekazywanie osobom bezrobotnym informacji o przysługujących im prawach i obowiązkach wynikających z rejestracji w urzędzie (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r.). Pośrednictwo jako usługa ma charakter bezpłatny. Jest powszechnie dostępne dla bezrobotnych, dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców, ale korzystanie z niego ma charakter dobrowolny. Oznacza to, że nie ma przymusu korzystania z usług pośrednictwa pracy. W ich realizacji obowiązuje zasada równości oznaczająca obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekona-

nia polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Wszystkie informacje o wolnych miejscach pracy zgłoszone do urzędu powinny być jawne, czyli udostępniane bezrobotnym i poszukującym pracy. Osoby starsze korzystają z tej usługi na takich samych zasadach jak pozostali klienci indywidualni. W ramach pośrednictwa pracy osoby starsze, podobnie jak inne grupy wiekowe, mogą korzystać z dofinansowania kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy. Rozwiązanie to jest istotne w sytuacji, kiedy klienci urzędów pracy nie mają prawa jazdy lub samochodu. Finasowanie kosztów dojazdu może ich aktywizować i wspierać w procesie poszukiwania pracy, eksploatacji regionalnego rynku pracy. Wspomniane giełdy i targi pracy są formami pośrednictwa pracy. Instrument dofinansowania dotyczy jeszcze innych form wsparcia, o których będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

Poradnictwo zawodowe to kolejna usługa rynku pracy. Jej istotą jest udzielenie bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy (Kreft, 2015). W tym celu doradcy zawodowi powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy przekazują informacje o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu. Mogą oni również udzielać porad dotyczących wyboru zawodu, zmiany kwalifikacji, podjęcia lub zmiany pracy, badając kompetencje, zainteresowania i uzdolnienia zawodowe poszczególnych klientów. Poradnictwo zawodowe może mieć charakter porady indywidualnej lub grupowej. W tym drugim przypadku często opiera się na prowadzeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, rozmowy kwalifikacyjnej (Kukulak-Dolata, Pichla, 2007). Działania te są istotne dla osób starszych, zwłaszcza powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie, bowiem one często podejmowały one swoje pierwsze zatrudnienie w innym systemie gospodarczym, w którym rynek pracy miał inne cechy i nie był tak złożony i dynamiczny jak obecnie. W przypadku tej usługi obowiązują podobne zasady jak w realizacji usługi pośrednictwa pracy. Poradnictwo, jako usługa, adresowane jest również do pracodawców. Polega na udzieleniu im pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy. Ponadto doradcy zawodowi zajmują się wspieraniem rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie im odpowiednich porad. W przypadku poradnictwa zawodowego dla osób starszych istotna wydaje się być forma poradnictwa indywidualnego.

Powiatowe urzędy pracy realizują także usługę dotyczącą organizacji szkoleń bezrobotnych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Działania te są inicjowane i realizowane w sy-

tuacji, kiedy bezrobotny nie ma kwalifikacji zawodowych albo musi je zmienić lub uzupełnić. Szkolenia są istotną usługą, a jej efektem może być wzmocnienie pozycji bezrobotnego na rynku pracy na skutek wykreowania i rozwoju jego potencjału kwalifikacyjnego. Usługa ta ma szczególne znaczenie w warunkach tak dynamicznie zmieniającego się rynku pracy w przekroju jakościowego popytu na pracę. Problem ten ujawnia się dość często w grupie starszych osób, których kwalifikacje nie odpowiadają w pełni zapotrzebowaniu pracodawców, ponieważ się zdezaktualizowały. W tym przypadku szkolenia mogą im umożliwić powrót na rynek pracy. Wspieranie i zachęcanie osób starszych do podejmowania aktywności szkoleniowej powinno być zatem priorytetem. Wyniki wielu badań jednak pokazują, że osoby powyżej 50. roku życia nie są zbyt skłonne do udziału w szkoleniach (Męcina, 2012). Dodatkowo, jak wynika z badań, osoby z przedziału wiekowego 55–64 lata legitymujące się niskim poziomem wykształcenia rzadko kontynuują edukację (Tippelt, Schmidt, Schnurr, Sinner, Theisen, 2009).

### 3.2. Instrumenty rynku pracy

Publiczne służby zatrudnienia dysponują wieloma instrumentami, które powinny wspierać aktywność szkoleniową i edukacyjną ich klientów. Najczęściej urzędy pracy zapewniają bezrobotnym bezkosztowy udział w szkoleniu. Szkolenie, na które kieruje powiatowy urząd pracy, może trwać do 6 miesięcy, z możliwością wydłużenia do 12 miesięcy, jeśli wymagają tego treści kształcenia zawarte w programie. W przypadku osób bez kwalifikacji zawodowych okres ten może być wydłużony nawet do 24 miesięcy. Z powyższego wynika, że czas przeznaczony na szkolenie powinien umożliwić wykreowanie odpowiednich kompetencji i powinien sprzyjać procesowi uczenia się osób starszych. Osoby ze starszych grup wieku potrzebują dłuższego czasu na przyswojenie wiedzy i nabycie umiejętności.

Osoby bezrobotne mogą zgłosić chęć udziału w szkoleniu grupowym planowanym przez powiatowy urząd pracy. Plany szkoleń powinny być upublicznione – w praktyce najczęściej są umieszczane na tablicy informacyjnej i stronie internetowej urzędu pracy. Bezrobotny może również samodzielnie z własnej inicjatywy złożyć wniosek o skierowanie na szkolenie wybrane przez siebie z oferty rynkowej. W takiej sytuacji powinien uzasadnić celowość szkolenia z perspektywy jego zatrudnienia. Koszt takiego szkolenia urząd pracy może sfinansować do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia, a jeśli koszt jest wyższy, osoba skierowana na szkolenie pokrywa różnicę z własnych środków.

Usługa organizacji szkoleń jest wzmocniana poprzez uruchomienie odpowiednich instrumentów rynku pracy. Jednym z nich jest stypendium dla

uczestników szkoleń organizowanych przez urząd pracy, a jest ono adresowane do osób mających status bezrobotnego. Wysokość stypendium wynosi 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. W przypadku niższej liczby godzin stypendium ustala się proporcjonalnie, nie mniej jednak niż 20% zasiłku dla bezrobotnych. Stypendium w wysokości 20% zasiłku przysługuje od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do dnia zakończenia szkolenia, niezależnie od wymiaru godzin szkolenia (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r.). W dalszej części przedstawimy instrumenty wzmacniające usługę organizacji szkoleń.

Przygotowanie zawodowe dorosłych ma na celu uzyskanie przez uczestników szkoleń kwalifikacji lub umiejętności zawodowych. Może się ono odbywać w jednej z dwóch form:

- 1) praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu zawodowego lub egzaminu czeladniczego;
- 2) przyuczenia do pracy dorosłych, mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych.

Zaletą przygotowania zawodowego dorosłych jest jego realizacja u pracodawcy. Instrument ten bezpośrednio włącza osoby nim objęte do rzeczywistego świata pracy, co może sprzyjać budowaniu zarówno kompetencji twardych, jak i miękkich. Czas zajęć w ramach przygotowania zawodowego dorosłych nie może przekraczać 8 godzin zegarowych dziennie i 40 godzin zegarowych tygodniowo.

Wymienione wyżej formy różni .in.. czas, w jakim możliwe jest przygotowanie zawodowe. W przypadku praktycznej nauki czas ten jest dłuższy i wynosi od 6 do 12 miesięcy, a w przypadku przyuczenia jest krótszy, trwając od 3 do 6 miesięcy. Wskazane formy przyuczenia realizowane są według wystandaryzowanych programów i kończą się egzaminem (zawodowym lub czeladniczym) zdawanym przed odpowiednimi komisjami. Uczestnicy praktycznej nauki zawodu, którzy zdali egzamin z wynikiem pozytywnym, otrzymują odpowiednio certyfikat kwalifikacji zawodowej lub dyplom zawodowy albo świadectwo czeladnicze. Natomiast uczestnicy przyuczenia do pracy dorosłych, którzy zdali egzamin sprawdzający, mogą otrzymać zaświadczenie potwierdzające nabyte umiejętności lub certyfikat kwalifikacji zawodowej. Bezrobotnemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego dorosłych przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

Bezrobotny mający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, który odbywa przygotowanie zawodowe dorosłych, może ubiegać się o refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 lub opieki nad osobą zależną w trakcie

odbywania tego przygotowania. Za osobę zależną uznaje się taką, która ze względu na stan zdrowia lub wiek wymaga stałej opieki i jest połączona więzami rodzinnymi, powinowactwem lub zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą bezrobotną. Wymaga to jednak wcześniejszego uzgodnienia z powiatowym urzędem pracy. Ponadto koszty te muszą być udokumentowane i osoba ubiegająca się o zwrot nie może przekroczyć miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zwrot ten przysługuje również w sytuacji, kiedy bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobową. Okres wspomnianego wsparcia finansowego może wynosić do 6 miesięcy (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 r.).

Z przygotowania zawodowego dorosłych mogą korzystać wybrane kategorie poszukujących pracy, w tym osoba starsza, jeśli: otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach; uczestniczy w zajęciach w centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej; jest żołnierzem rezerwy (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Finansowanie kosztów egzaminów i licencji to kolejny instrument, który może być kierowany do seniorów mających status bezrobotnego lub poszukującego pracy. Jest to bardzo ważny instrument, może on bowiem potwierdzać kompetencje, jakimi osoby starsze się legitymują, a które były kreowane poza formalnym systemem kształcenia w całym okresie ich aktywności zatrudnieniowej. Często zdarza się, że osoby takie mają tylko wykształcenie podstawowe albo pracowały na stanowisku, do obsługi którego nie wykorzystywały umiejętności nabytych w trakcie kształcenia zawodowego, ale zdobywały je w trakcie wykonywania innych prac. W celu wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy istotne byłoby formalne uznanie ich kompetencji i temu może służyć wspomniany wyżej instrument. Umożliwia on uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień lub tytułów niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Sfinansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji nie może przekroczyć wysokości przeciętnego wynagrodzenia (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r.).

Osoby starsze mające wykształcenie wyższe, zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotni lub poszukujący pracy, mogą dodatkowo skorzystać z dofinansowania studiów podyplomowych. Czas nauki w ramach studiów podyplomowych powinien trwać nie krócej niż dwa semestry i kończyć się uzyskaniem kwalifikacji podyplomowych. Wysokość dofinansowania może wynosić do 100% kosztów studiów podyplomowych, ale nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. W okresie uczestnictwa w zajęciach przewidzianych programem studiów osoba bezrobotna może dodatkowo otrzymać stypendium w wysokości 20% zasiłku dla bezrobotnych (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji za-

trudnienia i instytucjach rynku pracy; ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).

Seniorzy mogą również ubiegać się o pożyczkę szkoleniową. Jest ona formą pomocy finansowej przyznawaną przez powiatowy urząd pracy. Pożyczka adresowana jest do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, które chcą ją wykorzystać na sfinansowanie kosztów szkolenia zwiększającego szanse na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Kwota udzielanej pożyczki nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy. Pożyczka powinna być spłacona w okresie 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r.).

Poza instrumentami wspierającymi uczestnictwo seniorów w szkoleniach i prowadzącymi do rozwoju kapitału ludzkiego można wskazać te, które wiążą się bezpośrednio z ich zatrudnieniem. Istotna jest tu grupa instrumentów zaliczanych do tzw. subsydiowanego zatrudnienia, a jednym z nich są prace interwencyjne. Prace te sprzyjają zatrudnieniu osób starszych mających status bezrobotnego. Mają one zachęcić pracodawców do zatrudnienia tej kategorii społecznej poprzez częściowe dofinansowanie ich wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne. W przypadku bezrobotnych powyżej 50. roku życia prace interwencyjne mogą być dofinansowywane w wydłużonym okresie (w porównaniu do osób w wieku poniżej 50 lat) przez 24 miesiące lub 48 miesięcy, gdy dofinansowanie następuje za co drugi miesiąc.

Dodatkowo po zakończeniu prac interwencyjnych pracodawca zobowiązany jest do utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres 3 miesięcy, gdy prace trwały do 6 miesięcy, lub 6 miesięcy, gdy prace interwencyjne trwały 12 miesięcy lub dłużej (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r.). Wynika z tego, że prace interwencyjne powinny być swego rodzaju trampoliną do regularnego zatrudnienia. Pracodawca w okresie ich organizacji może poznać postawy bezrobotnego wobec pracy, może również przygotować go do pełnienia określonych ról zawodowych w konkretnym środowisku pracy. Podobnym instrumentem do prac interwencyjnych motywującym pracodawców do zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50. roku życia jest dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Urząd pracy może przyznać na podstawie zawartej umowy z pracodawcą lub przedsiębiorcą dofinansowanie. W przypadku bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat, przysługuje ono na okres 12 miesięcy. Wsparcie to jest wydłużone do 24 miesięcy jeżeli zatrudnienie dotyczy bezrobotnego, który ukończył 60 lat. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcz-

nie obowiązującego w dniu zawarcia umowy. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, odpowiednio przez 6 lub 12 miesięcy w zależności od wieku osoby bezrobotnej. Jednocześnie ustawodawca przewidział sankcje w przypadku niedotrzymania warunku zatrudnienia w postaci konieczności zwrotu otrzymanych środków.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana przez powiatowy urząd pracy w związku ze stworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego bądź poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej. Podmiot korzystający z refundacji zobligowany jest do zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy, a w przypadku poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej – w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy.

Roboty publiczne są instrumentem doprowadzającym bezrobotnego do zatrudnienia doraźnego, ponieważ ze względu na swoją specyfikę są one organizowane sezonowo na czas określony. W praktyce roboty publiczne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie od 6 do 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r.). Na ogół roboty dotyczą organizacji prac zapewniających rozwój infrastruktury w regionie. Instrument ten, podobnie jak prace interwencyjne, pozwala zweryfikować postawy bezrobotnego i jego gotowość do podjęcia regularnej pracy. Wyniki różnych badań pokazują, że często jest on adresowany do osób o najniższym poziomie kwalifikacji.

Staże jako instrument rynku pracy adresowane są zarówno do bezrobotnych, jak i poszukujących pracy. Ich celem jest wyposażenie osoby objętej tą formą aktywizacji w umiejętności praktyczne przydatne w konkretnym środowisku pracy. Firma przyjmująca na staż osoby skierowane przez urząd pracy wyznacza opiekuna, odpowiedzialnego za realizację programu stażu, w którym są wskazane zadania zawodowe dla stażysty. Osoba mająca status bezrobotnego odbywa staż przez okres maksymalnie 6 miesięcy, a w przypadku gdy bezrobotny nie ma ukończonego 30. roku życia – przez okres do 12 miesięcy. W praktyce ze staży korzystają nie tylko młode osoby, ale również i starsze, szczególnie te, które tworzą zasób długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Jak już wspomniano, z instrumentu tego mogą korzystać poszukujący pracy. W tym przypadku nie ma on charakteru powszechnego. Dotyczy poszukujących pracy, którzy nie są zatrudnieni i niepracujących opieku-



nów osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r.).

Prace społecznie użyteczne to forma wsparcia skierowana do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, jednocześnie korzystających ze świadczeń pomocy społecznej albo uczestniczących w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Uczestnictwo w tego rodzaju pracach odbywa się bez nawiązania stosunku pracy ani umowy o pracę. Bezrobotny objęty tą formą wsparcia wykonuje pracę w wymiarze do 10 godzin tygodniowo (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 grudnia 2017 r.). Instrument ten może sprzyjać inkluzji społecznej i jest najczęściej adresowany do osób mających status długotrwale bezrobotnego, a więc tych, które mają długą przerwę w świadczeniu pracy. Włączenie ich do prac społecznie użytecznych ma na c.in.m.in. wyrobienie nawyku świadczenia pracy i zintegrowanie ze społecznością lokalną. Inicjatorem i organizatorem prac społecznie użytecznych jest urząd gminy, a przede wszystkim podległe mu jednostki pomocy społecznej. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego między starostą a gminą, na rzecz której prace społecznie użyteczne będą wykonywane. Starosta poprzez powiatowy urząd pracy refunduje gminie ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia przysługującego bezrobotnemu. Świadczenie to może być w całości finansowane z budżetu gminy.

### **3.3. Wspieranie przedsiębiorczości osób ze starszych grup wiekowych**

Przedsiębiorczość jest rozumiana jako szczególny typ aktywności ludzi działających indywidualnie lub wewnątrz organizacji, polegający na wykorzystywaniu postrzeganych w otoczeniu okazji poprzez realizację przedsięwzięć, które przynoszą efekty ekonomiczne i (lub) pozaekonomiczne ich podmiotom oraz otoczeniu (Kraśnicka, 2002). Wspieranie przedsiębiorczości przez urzędy pracy przyjmuje różne formy i jest adresowane do bezrobotnych i poszukujących pracy z różnych grup wieku. O wykorzystaniu tej formy wsparcia powinny decydować przede wszystkim predyspozycje osobowościowe i kompetencyjne wspieranych osób. Jak wskazują wyniki badań międzynarodowych Global Entrepreneurship Monitor (GEM), krywa wieku przedsiębiorców w większości

krajów osiąga maksimum w przedziale 25–34 lata. Są jednak państwa takie jak Chile, Republika Korei, Singapur, Holandia, Wielka Brytania oraz USA, w których największy udział przedsiębiorców obserwuje się w grupie wiekowej 35–44 lata (Wasileczuk, 2014). Przedsiębiorczość pojawia się również w grupie seniorów i w tym przypadku w literaturze pisze się o tzw. dojrzałej przedsiębiorczości, kojarząc ją z dojrzałym wiekiem. Do przyczyn zakładania własnej firmy w wieku dojrzałym można zaliczyć problem ze znalezieniem pracy (przedsiębiorczość wymuszona), chęć poprawy sytuacji materialnej (Jenkin, 2013; Singh, DeNoble, 2003) lub obawa przed izolacją po przejściu na emeryturę (Weber, Schaper, 2007). Polskie ustawodawstwo tworzy narzędzia, różne formy wsparcia dla osób starszych o statusie bezrobotnego, decydujących się na założenie własnej firmy. Poniżej przedstawiamy ich rodzaje i krótką charakterystykę.

Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r.; Rozporządzenie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 18 stycznia 2021 r.) to forma wsparcia udzielana bezrobotnym, absolwentom Centrum Integracji Społecznej (CIS), absolwentom Klubów Integracji Społecznej (KIS) lub niepozostającym w zatrudnieniu lub niewykonującym innej pracy zarobkowej opiekunom osoby niepełnosprawnej, którzy chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą. Z tej ostatniej grupy należy wyłączyć osoby będące opiekunami osoby niepełnosprawnej pobierające świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów. Wysokość dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, mogą być przyznane w wysokości nie wyższej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia. Osoba otrzymująca ten rodzaj wsparcia finansowego zobligowana jest do:

- 1) prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy (i niezawieszanie działalności gospodarczej w tym okresie);
- 2) niepodejmowania zatrudnienia w okresie pierwszych 12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

Kolejnym instrumentem wspierającym przedsiębiorczość jest pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej. Stanowi ona niskoprocentowane środki zwrotne na podjęcie działalności gospodarczej, które mogą być przyznawane bezrobotnym, poszukującym pracy opiekunom osób niepełnosprawnych oraz osobom młodym. Ustawodawca potencjalnych beneficjentów uporządkował w następujące grupy:

- 1) poszukujący pracy absolwent szkoły lub uczelni wyższej (studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich) w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego;
- 2) student ostatniego roku studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich;
- 3) poszukujący pracy opiekun osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Osoby ubiegające się o ten rodzaj pożyczki nie powinny być zatrudnione ani wykonywać innej pracy zarobkowej. Ponadto nie mogą prowadzić działalności gospodarczej w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o pożyczkę. W przypadku tych osób wymaga się niekaralności (za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu) w okresie ostatnich 2 lat przed dniem złożenia wniosku o pożyczkę.

Wysokość pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej nie może przekraczać 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Podstawą oprocentowania pożyczki jest stopa redyskonta weksli w wysokości 1/4 stopy. Okres spłaty pożyczki wynosi maksymalnie 7 lat, z możliwością karencji w spłacie pożyczki. Okres karencji nie może być dłuższy niż 12 miesięcy i jest wliczany do okresu pożyczkowego. Dodatkowo osoby ubiegające się o pożyczkę mogą korzystać z bezpłatnych usług doradczych i szkoleniowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym wyboru form opodatkowania planowanej działalności gospodarczej, prowadzenia księgowości obejmujących m.in. sporządzanie opisu i kosztorysu przedsięwzięcia.

Osoba otrzymująca ten rodzaj wsparcia powinna prowadzić działalność gospodarczą przez minimum 12 miesięcy (i nie zawiesić działalności gospodarczej w tym okresie).

Osoby starsze oprócz pożyczki na założenie własnej firmy mogą otrzymać dodatkowo pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy. Uzyskanie jej jest możliwe dopiero po upływie trzech miesięcy od dnia rozpoczęcia spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej.

Pożyczkobiorca mający wcześniej status bezrobotnego, który otrzymał wymienione wyżej dwa rodzaje pożyczki (na podjęcie działalności gospodarczej i pożyczki na utworzenie stanowiska pracy) może ubiegać się o umorzenie pożyczki na utworzenie pierwszego stanowiska pracy, jeżeli utrzyma to stanowisko przez minimum 12 miesięcy. Kwota podlegająca umorzeniu nie może przekroczyć kwoty pozostałej do spłaty pożyczki na utworzenie pierwszego stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego wraz z należnymi odsetkami.

Klienci indywidualni urzędów pracy w tym osoby starsze mogą rozwijać swoją przedsiębiorczość poprzez otrzymanie dofinansowania do podjęcia działalności gospodarczej w ramach spółdzielni socjalnych (ustawa z dnia 20 kwiet-

nia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013; Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 września 2018 r.). Dofinansowanie to ma charakter jednorazowy i adresowane jest do osób, które chcą utworzyć spółdzielnię socjalną lub przystąpić do działającej spółdzielni socjalnej. Osoby korzystające z tej formy wsparcia powinny mieć status:

- 1) osoby bezrobotnej;
- 2) absolwenta CIS;
- 3) absolwenta KIS;
- 4) poszukującego pracy, który nie pozostaje w zatrudnieniu lub nie wykonuje innej pracy zarobkowej i jest opiekunem osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów;
- 5) poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej.

Wartość wsparcia finansowego w ramach tego instrumentu (na założenie lub przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej) nie może przekraczać sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela lub na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu. W tym przypadku również dopuszcza się w ramach przyznanego wsparcia finansowanie porad prawnych i księgowych dotyczących założenia i prowadzenia spółdzielni socjalnej.

### 3.4. Zasiłki

Osoby starsze mające status bezrobotnego otrzymują świadczenie pieniężne w formie zasiłku aktywizującego. Pełni on funkcję motywującą, ma zachęcać do samodzielnego poszukiwania pracy i podejmowania jej. Zasiłek aktywizacyjny dotyczy osoby bezrobotnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy i mającej prawo do zasiłku z tytułu bezrobocia, która podjęła samodzielnie lub w wyniku skierowania przez ten urząd zatrudnienie lub inną pracę zarobkową. Dotyczy on również osób skierowanych przez urząd do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymujących wynagrodzenie niższe od minimalnego. Wysokość zasiłku wynosi 50% zasiłku z tytułu bezrobocia przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby ten zasiłek w przypadku osób, które z własnej inicjatywy podjęły pracę zarobkową. W przypadku osób, które zostały skierowane do pracy przez publiczne służby zatrudnienia, zasiłek jest przyznany na cały okres, w jakim przysługiwałby zasiłek z tytułu bezrobocia, a jego wysokość stanowi

różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, ale nie więcej niż 50% zasiłku dla bezrobotnych.

Opisywany zasiłek nie przysługuje w przypadku skierowania przez urząd pracy bezrobotnego do robót publicznych i prac interwencyjnych lub na stanowisko pracy, którego koszty wyposażenia lub doposażenia zostały zrefundowane ze środków Funduszu Pracy. Zasiłek nie przysługuje także w sytuacji, kiedy bezrobotny podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową u pracodawcy, u którego był zatrudniony lub dla którego wykonywał inną pracę zarobkową bezpośrednio przed zarejestrowaniem (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r.).

Oprócz wymienionych wyżej instrumentów wspierających aktywność zatrudnieniową osób starszych urzędy pracy oferują także wsparcie socjalne w postaci zasiłku z tytułu bezrobocia. Zgodnie z prawem (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r.) zasiłek z tytułu bezrobocia przysługuje osobie zarejestrowanej w urzędzie pracy jako bezrobotna, dla której nie ma propozycji odpowiedniej pracy, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, szkolenia, prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzającym dzień zarejestrowania łącznie przez okres co najmniej 365 dni:

- 1) była zatrudniona i osiągała wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy; w okresie tym nie uwzględnia się okresów urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni;
- 2) wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą i osiągała z tego tytułu dochód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) świadczyła usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracowała przy wykonywaniu tych umów, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca;
- 4) opłacała składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 5) wykonywała pracę w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 6) opłacała składkę na Fundusz Pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego

w państwie nienależącym do Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej, w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc zatrudnienia;

- 7) była zatrudniona za granicą i przybyła do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant;
- 8) była zatrudniona, pełniła służbę lub wykonywała inną pracę zarobkową i osiągała wynagrodzenie lub dochód, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy;
- 9) wykonywała pracę w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli zgłosiła się do właściwego powiatowego urzędu pracy celem rejestracji w okresie 30 dni od dnia zwolnienia z zakładu karnego lub aresztu śledczego urząd, ustalając prawo do zasiłku, weźmie pod uwagę również okresy wskazane powyżej przypadające w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności.

Okres pobierania zasiłku wynosi na ogół 180 dni. Może być wydłużony do 365 dni m.in. w przypadku osób starszych (powyżej 50 lat) wykazujących co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku. Roczny czas poboru zasiłku obejmuje również osoby mające na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, których małżonek jest także osobą bezrobotną i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania. Rozwiązanie to dotyczy także osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat.

Wysokość zasiłku zależy od długości stażu pracy osoby bezrobotnej. Jeżeli przepracowała ona łącznie:

- 1) do 5 lat, przysługuje zasiłek w wysokości 80% zasiłku podstawowego,
- 2) pomiędzy 5 a 20 lat, przysługuje 100% zasiłku podstawowego,
- 3) co najmniej 20 lat, przysługuje zasiłek w wysokości 120% zasiłku podstawowego.

## Podsumowanie

W polskim systemie prawnym istnieje szeroki zestaw środków wspomagających osoby poszukujące zatrudnienia. Jest on adresowany zarówno do osób o względnie mocnej pozycji na rynku pracy, które zasadniczo dysponują satysfakcjonującymi kwalifikacjami i są aktywne w obszarze zatrudnienia, jak i do jednostek słabo wykwalifikowanych, z dłuższymi przerwami w pracy. Osoby starsze, których sytuacja jest przedmiotem niniejszego opracowania, zaliczają się do obu tych kategorii. Osobom z pierwszej grupy wystarczy, w przypadku utraty zatrudnienia, usługa pośrednictwa czy poradnictwa zawodowego połączona

z zasiłkiem dla bezrobotnych, pozwalającym przetrwać względnie krótki okres bez dochodów. Dodatkowo może tu wchodzić w grę dofinansowanie szkolenia, gdy senior chce uzupełnić kwalifikacje, albo wsparcie przy podejmowaniu własnej działalności gospodarczej. Dla drugiej grupy seniorów, słabo wykwalifikowanych, z długą przerwą w zatrudnieniu, ważne będzie zatrudnienie subsydiowane. Dodatkowo, dla jednostek zajmujących się osobami zależnymi, istotnym wsparciem będzie dofinansowanie opieki nad nimi, umożliwiające aktywność zawodową opiekunów. Te formy mogą mieć duże znaczenie dla osób, którym brakuje stosunkowo niewiele lat stażu do uzyskania uprawnień do minimalnej emerytury. Może to dotyczyć kobiet, które po okresie pracy zawodowej skupiły się na opiece nad rodziną i po wychowaniu dzieci chcą mieć własne, choćby minimalne świadczenie, dla osób, którym choroba bliskiej osoby uniemożliwiła pracę zawodową czy jednostek, które pracowały przez lata „na szaro”, wykonując proste zajęcia, a które – zbliżając się do wieku emerytalnego – chcą uzupełnić staż pracy oskładkowanej, by uzyskać minimalne świadczenie. Dopasowane do potrzeb wsparcie dla przedstawicieli tych grup pozwoli ograniczyć liczbę „nowych biednych emerytów”.

Nie należy jednak lekceważyć znaczenia pomocy dla seniorów o względnie dobrej pozycji na rynku pracy. Jeśli otrzymają wsparcie, mogą pracować dłużej, nawet nie podejmując emerytury, co pozwoli im na uzyskanie wyższego świadczenia, odbiegającego istotnie od minimalnego. Jednocześnie kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego działa na rzecz stabilności finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto, nawet jeśli seniorzy o dobrej pozycji na rynku pracy zdecydują się na emeryturę, podejmując równoległe pracę będą nadal płacić składki, podatki i oferować w deficytowych segmentach rynku pracy swoje kwalifikacje, pozytywnie wpływając na system ubezpieczeń społecznych.

Faktyczne przykłady zachowań seniorów i pracodawców przedstawione zostały w kolejnych, empirycznych częściach książki. Na podstawie zaprezentowanej w niniejszym rozdziale analizy prawnej można dostrzec celowość poszerzania ukierunkowanych na osoby bezrobotne działań Powiatowych Urzędów Pracy również na osoby mające już uprawnienia emerytalne, a więc niebędące w rozumieniu ustawy bezrobotnymi, lecz poszukującymi pracy.

## Rozdział 4.

### Metodologia badania jakościowego

Pozyskanie informacji pozwalających na pełną diagnozę sytuacji osób pobierających świadczenia emerytalne niższe niż emerytura minimalna oraz wypracowanie rekomendacji służących zmniejszeniu skali ich ubóstwa wymagały przeprowadzenia na potrzeby projektu „Nowi biedni emeryci” badań pierwotnych zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym.

Badania o charakterze ilościowym pozwoliły na pozyskanie informacji dotyczących realizacji sześciu celów szczegółowych realizowanego projektu:

- 1) określeniu przyczyn przynależności do badanej kategorii (przebieg kariery zawodowej, zdarzenia krytyczne);
- 2) określeniu stosowanej strategii dostosowawczej;
- 3) zbadaniu gotowości osób z badanej zbiorowości do kontynuowania (lub podjęcia) pracy i jej uwarunkowań;
- 4) określeniu przygotowania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania osób z badanej kategorii;
- 5) zbadaniu uwarunkowań zainteresowania pracodawców zatrudnianiem pracowników z badanej kategorii;
- 6) określeniu pożądanych instrumentów wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej.

Badania jakościowe dostarczają informacji umożliwiających głębszą analizę badanego zjawiska oraz określenie procesu podejmowania decyzji, który poprzedza zachowanie jednostki. Są też sposobem na zgromadzenie opinii, które trudno byłoby zawrzeć w krótkich wyrażeniach. Pozwalają na udzielenie odpowiedzi na pytania „w jaki sposób?”, „dlaczego?” czy „jak?”. W badaniach tego rodzaju uczestniczy nieliczna grupa respondentów, ponieważ w przypadku tego rodzaju technik najważniejsze jest uzyskanie pogłębionych informacji na temat motywacji, postaw, ocen i zachowań czy procesów społecznych. Z tego powodu na podstawie wyników badań uzyskanych za pomocą metod jakościowych nie można dokonywać generalizacji wniosków na całą populację. Często metody jakościowe łączy się z metodą ilościową, a uzyskane za ich pomocą wyniki służą do pogłębiania analiz ilościowych. Na potrzeby projektu „Nowi biedni emeryci”

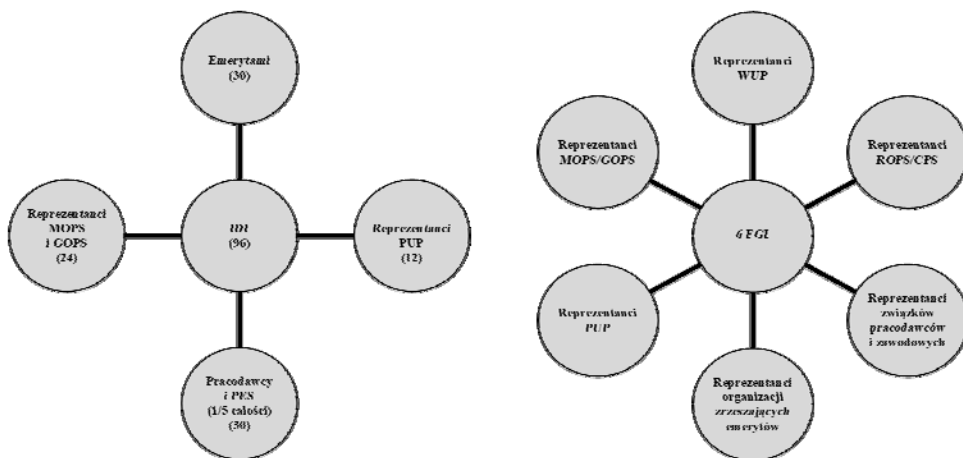


zdecydowano się na zastosowanie dwóch jakościowych technik badawczych: IDI (indywidualne wywiady pogłębione) i FGI (zogniskowane wywiady grupowe). W badaniach uczestniczyły tylko osoby, które dobrowolnie zgodziły się na wzięcie w nich udziału. Atmosfera przeprowadzanych za pomocą tych dwóch technik badawczych wywiadów miała charakter nieformalny. Respondenci byli wcześniej informowani o celu badań i tematyce spotkania.

Badania o charakterze jakościowym stanowić miały uzupełnienie i pogłębienie informacji uzyskanych z przeprowadzonych w ramach projektu badań o charakterze ilościowym oraz płynących z analiz dostępnych danych statystycznych i literatury przedmiotu dotyczącej postaw i motywacji do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa niż wysokość najniższej emerytury, oraz emerytów otrzymujących tak niskie świadczenia emerytalne. Dlatego też wśród problemów, które poruszono podczas tych badań, znalazły się te same zagadnienia, na których skupiono się w badaniach o charakterze ilościowym. Ponadto badania o charakterze jakościowym miały również pozwolić na określenie zakresu pomocy, na jaki mogą liczyć ze strony powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej seniorzy w ramach aktywizacji zawodowej oraz ograniczania skali ubóstwa tej grupy społecznej. Celem badań jakościowych była też identyfikacja instrumentów, jakie powinny zostać wprowadzone w celu efektywnego wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości. Na podstawie informacji uzyskanych na ten temat z obu rodzajów badań pierwotnych oraz na podstawie analizy literatury przedmiotu opracowany został zbiór rekomendacji dla instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, które powinny przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia wśród NBE.

Badania o charakterze jakościowym umożliwiły również dokonanie diagnozy poziomu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób w wieku okołoemerytalnym oraz emerytów pobierających świadczenia niższe od emerytury minimalnej. Badaniami o charakterze jakościowym zgodnie z założeniami projektu objętych zostało kilka grup respondentów. Byli to reprezentanci: ośrodków pomocy społecznej (OPS), regionalnych ośrodków polityki społecznej (ROPS) – wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy (WUP i PUP), pracodawców i podmiotów ekonomii społecznej (PES), związków zrzeszających pracodawców, związków zawodowych, organizacji zrzeszających emerytów oraz osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura z ZUS może być równa lub niższa od minimalnej, a także osób pobierających już tak niskie świadczenia emerytalne. W ramach badań o charakterze jakościowym zastosowano dwa rodzaje badania: Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) oraz zogniskowane wywiady grupowe (FGI).

Rysunek 4.1. Badania jakościowe według zastosowanej metody i grup respondentów oraz liczby wywiadów



Źródło: opracowanie własne.

## 4.1. Badania IDI

Pogłębiony wywiad indywidualny (IDI) jest metodą badawczą, która może być stosowana jako główna metoda badania, np. podczas formułowania hipotez badawczych, lub jako dodatkowe źródło informacji, np. podczas budowy kwestionariusza, pogłębiania czy ułatwiania interpretacji uzyskanych informacji z badań o charakterze jakościowym. IDI pozwala na uzyskanie wyczerpujących i pogłębionych informacji opisujących motywów zachowań osób badanych, wyjaśnienie znaczenia wypowiedzi oraz interpretację informacji o charakterze pozawerbalnym: gestów, mimiki. Polega na bezpośredniej interakcji między osobą prowadzącą wywiad (ankieterem) i udzielającą go (respondentem). Podczas wywiadu ankieter posługuje się przygotowaną zawnazu listą poszukiwanych informacji. Pytania podczas wywiadu może zadawać w dowolnej kolejności i ilości oraz formułować w dowolny sposób. Ilość i kolejność oraz sposób zadawania pytań zależy od przebiegu wywiadu oraz cech i możliwości respondenta. Wadą tej metody jest to, że nie pozwala na uogólnianie wniosków na szerszą populację. Dodatkowo wnioski płynące z pogłębionych wywiadów indywidualnych mają zawsze charakter hipotez.

W ramach projektu w okresie od 1 marca do 21 kwietnia 2023 r. przeprowadzonych zostało w sumie 96 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Przeprowadzone zostały z czterema grupami respondentów: reprezentantami oś-

rodków pomocy społecznej (OPS), powiatowych urzędów pracy (PUP), pracodawców i podmiotów ekonomii społecznej (PES) oraz osobami, które pobierają świadczenie emerytalne z ZUS, którego wysokość jest równa lub niższa od emerytury minimalnej lub osobami w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtowała się na tak niskim poziomie. Na potrzeby badania dla każdej z wymienionych grup respondentów zostały przygotowane odrębne dyspozycje do wywiadu.

Wywiady zostały przeprowadzone w sześciu wybranych powiatach zlokalizowanych w sześciu różnych województwach. Podczas wyboru powiatów do badań zastosowano kryterium ilościowe. Wybrano je z terenu województw, w których odnotowano najwyższy udział osób w wieku emerytalnym pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej w całej zbiorowości emerytów, oraz tych, gdzie odsetek ich był najniższy. Następnie z każdego z tych województw wybrano po jednym powiecie, w którym udział tej zbiorowości był najwyższy. Zestawienie zawierające wykaz województw i powiatów wybranych do badania prezentuje tabela 4.1.

**Tabela 4.1. Województwa i powiaty wybrane do badania (stan na koniec grudnia 2021 r.)**

Województwo	Odsetek NBE wśród ogólnej liczby emerytów pobierających emeryturę z ZUS będących w wieku emerytalnym	Powiat	Emeryci NBE jako proc. ogólnej liczby emerytów w wieku emerytalnym		
			Ogółem	Udział mężczyzn w ogólnej liczbie emerytów M65+	Udział kobiet w ogólnej liczbie emerytów K60+
Lubelskie	7,21	hrubieszowski	14,9	11,8	16,9
Podlaskie	7,30	moniecki	16,5	16	16,7
Warmińsko-mazurskie	6,35	nowomiejski	10,2	5	14
Dolnośląskie	5,02	polkowicki	8,8	2,3	13,8
Łódzkie	5,02	poddębicki	11,9	10,5	12,7
Małopolskie	4,96	Kraków	9,4	6,8	11,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ZUS.

Dobór respondentów do badania miał charakter celowy. Ze względu na zróżnicowany zakres informacji, których źródłem były poszczególne grupy respondentów, nie było możliwe osiągnięcie wszystkich celów szczegółowych wyznaczonych dla badań pierwotnych. Cele szczegółowe osiągnięte dzięki informacjom pozyskanym od poszczególnych grup respondentów prezentuje tabela 4.2. W kolumnach zostały wymienione poszczególne grupy respondentów, w wierszach z kolei cele szczegółowe, do których osiągnięcia miała się przyczynić.

nić realizacją badań pierwotnych w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”. Znakiem „x” zaznaczone zostały cele, które zostały osiągnięte podczas badania określonej grupy respondentów.

**Tabela 4.2. Cele szczegółowe osiągnięte dzięki badaniom jakościowym przeprowadzonym w projekcie w podziale na rodzaj badania oraz grupy respondentów**

Cele szczegółowe	IDI				FGI
	OPS	PUP	Pracodawcy w tym PES	Emeryci i osoby w wieku okołomerytalnym	
Określenie przyczyn przynależności do badanej kategorii				X	X
Określenie stosowanej strategii dostosowawczej				X	X
Określenie przygotowania do wspierania osób z badanej kategorii przez:					
instytucje rynku pracy		X		X	X
instytucje pomocy społecznej	X				X
Zbadanie uwarunkowań zainteresowania pracodawców zatrudnianiem pracowników z badanej kategorii	X	X	X	X	X
Określenie pożądanych instrumentów wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości przez:					
instytucje rynku pracy		X			X
instytucje pomocy społecznej	X				X

Źródło: opracowanie własne.

Wywiady przeprowadzone z reprezentantami ośrodków pomocy społecznej (OPS) pozwoliły na uzyskanie informacji o tym, czy i w jakim zakresie podmioty te są przygotowane do wspierania osób pobierających emeryturę niższą od minimalnej, czy dostrzegają pojawienie się tej grupy osób, oraz w jakim zakresie i jakie działania podejmują w celu udzielania pomocy badanej zbiorowości i poprawy ich sytuacji materialnej. Badanie to pozwoliło również na określenie, w jakim stopniu pracodawcy są zainteresowani pracownikami z badanej zbiorowości, oraz na zdiagnozowanie barier i szans poprawy sytuacji ekonomicznej tej grupy społecznej oraz zwiększenia możliwości kontynuowania przez nich zatrudnienia, w tym oczekiwanych działań, jakie mogą lub powinny być wdrożone na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Wywiady przeprowadzone z tą grupą respondentów pozwoliły również na określenie zakresu współpracy podejmowanej przez OPS i inne instytucje, aby oferowana pomoc dla tej zbiorowości była efektywna. Wywiady przeprowadzono z dyrektorami – lub wskazanymi przez nich pracownikami – miejskich ośrodków pomocy społecznej

(MOPS) i gminnych ośrodków pomocy społecznej (GOPS). W sumie przeprowadzono 24 wywiady, po cztery wywiady w każdym z sześciu wybranych do badania MOPSów i GOPSów powiatów. W wywiadach uczestniczyły w sumie 34 osoby.

W dyspozycjach do wywiadu przygotowanych na potrzeby badania tej grupy respondentów znalazły się bloki pytań, które pozwoliły przeprowadzić analizę następujących obszarów problemowych:

- 1) występowanie wśród klientów MOPS i GOPS osób pobierających świadczenia emerytalne o równowartości minimalnej emerytury lub niższe (częstość pojawiania się takich osób, charakterystyka tych osób, identyfikacja cech wspólnych tej zbiorowości i cech różniących ich od innych zbiorowości);
- 2) identyfikacja problemów, z jakimi zgłaszają się do MOPS i GOPS osoby pobierające świadczenia emerytalne o równowartości minimalnej emerytury lub niższe i osoby w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa od emerytury minimalnej, oraz zakresu oferowanego im wsparcia i oczekiwanej przez nich pomocy;
- 3) rozpoznanie zakresu wsparcia oferowanego tym dwóm grupom klientów OPS oraz ocena jego skuteczności i zgodności z potrzebami i oczekiwaniami tych osób (identyfikacja form pomocy, z której najczęściej korzystają, oraz powodów ich wyboru, a także form najbardziej skutecznych, ocena form pomocy, jaką mogą im zaoferować OPSy, diagnoza zmian, jakie należy wprowadzić, aby poprawić efektywność udzielanej pomocy tej grupie społecznej);
- 4) ocena skłonności pracodawców do zatrudniania emerytów i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej (diagnoza skłonności pracodawców do zatrudniania tych dwóch grup osób, identyfikacja barier utrudniających ich zatrudnianie oraz powodów ich zatrudniania, diagnoza zmian, których wprowadzenie zwiększyłoby zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem tych dwóch grup osób);
- 5) ocena skłonności do podejmowania zatrudnienia przez osoby w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa od emerytury minimalnej, i przez emerytów pobierających w tej wysokości świadczenia emerytalne (powody braku zainteresowania kontynuowaniem aktywności zawodowej, identyfikacja form zatrudnienia najbardziej odpowiednich dla nich);
- 6) ocena podejmowanej przez OPS współpracy z PUP w zakresie aktywizacji zawodowej osób wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej (zakres podejmowanej współpracy, powody jej niepodejmowania, ocena skuteczności);
- 7) ocena wsparcia oferowanego przez PUP w zakresie aktywizacji zawodowej osobom w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura bę-

dzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej, (identyfikacja działań efektywnych i nieefektywnych oraz zmian, jakie powinny zostać wprowadzone, aby poprawić efektywność usług świadczonych przez PUP tej grupie osób);

- 8) diagnoza barier zatrudniania osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej, i emerytów, którzy pobierają świadczenia emerytalne w takiej wysokości (identyfikacja barier o charakterze instytucjonalnym, w postawach samych emerytów i osób w wieku okołoemerytalnym, a także pracodawców i przedstawicieli różnych instytucji);
- 9) ocena wsparcia oferowanego przez OPS w zakresie aktywizacji zawodowej i ograniczania ubóstwa osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej, oraz emerytów pobierających tak niskie emerytury (ocena efektywności oferowanej pomocy, identyfikacja zmian, jakie powinny zostać wprowadzone w celu zwiększenia efektywności wsparcia oferowanego tym grupom osób przez OPS w Polsce);
- 10) diagnoza zmian, jakie powinny zostać wprowadzone na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym w celu poprawy sytuacji emerytów pobierających emeryturę minimalną lub niższą (diagnoza zmian, jakie powinny zostać wprowadzone, działań jakie należałoby podjąć, instytucji, które powinny oferować pomoc tej grupie osób);
- 11) identyfikacja zakresu współpracy, jaką powinny podejmować OPS z innymi instytucjami w celu poprawy efektywności działań mających na celu poprawę sytuacji osób pobierających emeryturę minimalną lub niższą (sposób wzmocnienia współpracy pomiędzy PUP a OPS w zakresie aktywizacji zawodowej i ograniczania ubóstwa tej grupy osób, sposób jej organizacji i zakres oraz zasady jej realizacji narzucone ogólnie dokumentami prawnymi, inicjowane na poziomie lokalnym itd., identyfikacja innych instytucji lub podmiotów, które powinny zostać włączone do tej współpracy, ich ról i zadań).

Wywiady przeprowadzone z reprezentantami powiatowych urzędów pracy (PUP) pozwoliły na określenie stopnia ich przygotowania do wspierania osób w wieku okołoemerytalnym (+/-5 lat w stosunku do ustawowego wieku emerytalnego, czyli kobiet w wieku 55–65 lat i mężczyźni w wieku 60 lat) oraz emerytów pobierających świadczenia niższe niż emerytura minimalna. Badanie to pozwoliło również na pozyskanie informacji o tym, czy te grupy osób i ich potrzeby są dostrzegane przez pracowników PUP – i jeśli tak, to w jakim zakresie – i jakie działania podejmują pracownicy tych podmiotów w celu udzielania im pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej. Informacje uzyskane podczas wywiadów z pracownikami PUP umożliwiły również zebranie informacji o tym, czy i na jakich zasadach pracodawcy zainteresowani są zatrudnianiem emerytów i osób w wieku okołoemerytalnym, oraz określenie pożądanych instrumentów wspierania seniorów jako potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości przez

instytucje rynku pracy. Przeprowadzone wywiady z pracownikami PUP pozwoliły również na identyfikację przeszkód i szans poprawy sytuacji tych grup osób oraz na zebranie informacji o oczekiwanych działaniach, jakie mogą lub powinny zostać wprowadzone, aby poprawić sytuację tych osób. Pozwolił także poznać zakres podejmowanej przez instytucje współpracy, umożliwiającej efektywność oferowanej przez nie pomocy. Wywiady przeprowadzone zostały z 12 pracownikami PUP, po 2 przedstawicieli PUP w każdym z wybranych powiatów. Wywiady przeprowadzono z osobami zajmującymi się problematyką aktywizacji zawodowej, zwłaszcza osób wykluczonych społecznie i będących w wieku przedemerytalnym i emerytalnym.

W dyspozycjach do wywiadów z reprezentantami PUP znalazły się grupy pytań, które obejmowały zagadnienia dotyczące:

- 1) diagnozy skłonności emerytów pobierających emerytury niższe od emerytury minimalnej oraz osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie, do korzystania z usług oferowanych przez PUP (diagnoza skłonności tych grup osób do korzystania z usług oferowanych przez PUP, identyfikacja form pomocy i usług, z których najczęściej korzystają, a także form pomocy i instrumentów, jakie są im najczęściej oferowane, oraz ocena ich skuteczności, rozpoznanie powodów niekorzystania przez te osoby z usług PUP oraz identyfikacja działań, które zachęciłyby ich do korzystania z usług oferowanych przez PUP);
- 2) oceny zakresu wsparcia oferowanego przez PUP emerytom pobierającym emerytury niższe od emerytury minimalnej oraz osobom w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie, a także identyfikacja zmian, jakie należy wprowadzić, aby poprawić efektywność oferowanej im pomocy (ocena adekwatności zakresu oferowanych usług i instrumentów dla tych grup osób i jego zgodności z ich rzeczywistymi potrzebami i możliwościami, diagnoza brakujących instrumentów i/lub usług oraz zmian, jakie powinny zostać wprowadzone, aby pracownicy PUP mogli efektywnie pomagać tym grupom osób, diagnoza źródeł finansowania instrumentów i działań mających na celu pomoc tym grupom osób);
- 3) ocena skłonności osób pobierających emerytury niższe od emerytury minimalnej oraz osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie, do kontynuowania aktywności zawodowej, poszukiwania i podejmowania pracy, podejmowania pracy nierejestrowanej oraz cech charakterystycznych dla tych zbiorowości (identyfikacja stosowanych przez nich sposobów poszukiwania pracy, ocena ich potencjału z perspektywy zatrudnienia, identyfikacja zalet, które wyróżniają te dwie grupy osób w porównaniu do innych grup wiekowych, ocena ich skłonności do podejmowania pracy nierejestrowanej);
- 4) ocena skłonności pracodawców do zatrudniania osób pobierających emerytury niższe od emerytury minimalnej oraz osób w wieku okołoemerytalnym,

których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie (ocena zainteresowania pracodawców zatrudnianiem tych dwóch grup osób, identyfikacja cech różnicujących pracodawców pod względem skłonności do ich zatrudniania oraz grup pracodawców w ogóle niezainteresowanych zatrudnianiem tych osób, diagnoza zmian, rozwiązań, instrumentów, które zachęciłyby pracodawców do zatrudniania NBE i PNBE, poziomu na jakim powinny być wprowadzane – krajowym, lokalnym, zmian postaw wśród pracodawców, identyfikacja stanowisk pracy, na jakich zatrudniane są NBE i PNBE, warunków ich zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, formy umowy, dodatkowych wymagań stawianych przez pracodawców dotyczących m.in. stanu zdrowia, dyspozycyjności itp.);

- 5) identyfikacja barier zatrudniania NBE i PNBE (identyfikacja czynników utrudniających ich zatrudnianie w Polsce w wymiarze instytucjonalnym i mentalnym);
- 6) ocena potrzeby podejmowania współpracy z pracodawcami i OPS-ami, która mogłaby wspierać działania dotyczące aktywizacji zawodowej NBE i PNBE, i zakresu tej współpracy (diagnoza zasad prowadzonej współpracy, jej zakresu oraz podmiotów, które powinny ją inicjować i prowadzić).

Trzecią grupę respondentów stanowili pracodawcy (w tym reprezentanci podmiotów ekonomii społecznej – PES). Wywiady przeprowadzone z tą grupą respondentów pozwoliły na określenie stopnia zainteresowania pracodawców zatrudnianiem emerytów i osób w wieku okołoemerytalnym oraz identyfikację barier zatrudnienia tych grup osób. Uzyskane zostały również informacje odnośnie barier i szans poprawy sytuacji tych grup osób, w tym oczekiwanych działań, jakie mogą lub powinny być wdrożone na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Wywiady przeprowadzono łącznie z 30 pracodawcami dla każdego z wybranych 6 powiatów, po 5 podmiotów w każdym z 6 powiatów. Pracodawcy wybrani do badania byli zróżnicowani pod względem wielkości zatrudnienia prowadzonych przez siebie podmiotów, sektora (publiczne, niepubliczne), w ramach którego prowadzili swoją działalność, a także oddalenia od siedziby stolicy powiatu. W każdym wybranym powiecie jednym z respondentów był pracodawca reprezentujący PES. Główna siedziba lub oddział podmiotów, które objęte zostały badaniem, znajdowały się na terenie wybranych do badania powiatów.

Podczas przeprowadzania wywiadów z tą grupą respondentów poruszano tematy z następujących grup problemów:

- 1) skłonność pracodawców do zatrudniania NBE i PNBE (identyfikacja powodów ich zatrudniania, warunków zatrudnienia oraz stanowisk, na których byliby najbardziej pożądanymi pracownikami, a także wymiaru czasu pracy, w jakim powinni być zatrudniani, i sposobów zwiększenia zainteresowania pracodawców zatrudnianiem tych dwóch grup osób);
- 2) diagnoza barier utrudniających pracodawcom zatrudnianie NBE i PNBE (identyfikacja barier po stronie firmy i po stronie tych dwóch grup osób, roz-



poznanie zmian w organizacji pracy i przestrzeni dla firm, z jakimi wiązałoby się zatrudnianie tych osób);

- 3) diagnoza zmian, jakie powinny zostać wprowadzone w celu zwiększenia skłonności pracodawców do zatrudniania NBE i PNBE (diagnoza niezbędnych zmian regulacji prawnych oraz zachęt materialnych dla pracodawców, a także zakresu pomocy oferowanej ze strony instytucji);
- 4) diagnoza gotowości pracodawców do zatrudniania lub przedłużenia zatrudnienia PNBE i NBE.

Ostatnią, czwartą grupę osób, z którą przeprowadzone zostały indywidualne wywiady grupowe, stanowili emeryci pobierający świadczenie emerytalne z ZUS niższe od minimalnego oraz osoby w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie. Wywiady przeprowadzone z tymi osobami pozwoliły na zebranie informacji o przebiegu kariery zawodowej, determinantach jej rozpoczynania lub bierności zawodowej, przebiegu biografii zawodowej i mających wpływ na nią zdarzeń krytycznych (problemy rodzinne, zdrowotne itp.). Zebrane informacje wykorzystane zostały do uzupełnienia informacji na temat segmentacji społecznej „nowych biednych emerytów” z punktu widzenia obiektywnych czynników oddziałujących na możliwości kontynuowania lub podjęcia pracy zawodowej, w tym takich kluczowych czynników determinujących aktywność zawodową, jak m.in. wiek i okresy dalszej legalnej pracy zarobkowej niezbędnej do uzyskania emerytury gwarantowanej. Zabieg ten pozwolił sprawdzić, w jakim stopniu szybki wzrost liczby „nowych biednych emerytów” jest wynikiem wypaczonego przebiegu kariery zawodowej, a w jakim rezultatem wdrożenia do obowiązującego obecnie systemu emerytalnego kapitału początkowego, czyli rozszerzenia uprawnień emerytalnych na kategorię, która zgodnie z wcześniejszymi zasadami nie miałaby prawa do świadczenia emerytalnego. Uzyskane podczas przeprowadzanych wywiadów informacje pozwoliły również na uzupełnienie danych potrzebnych do identyfikacji stosowanych przez badaną zbiorowość sposobów radzenia sobie w sytuacji uzyskiwania niskich dochodów. Pozwoliły także na dokonanie oceny przygotowania PUP do wspierania NBE i PNBE. Wywiady te umożliwiły też zebranie informacji o zakresie oferowanej tym grupom osób przez PUP pomocy oraz ocenę jej zgodności z potrzebami badanych zbiorowości. Badanie to pozwoliło jednocześnie na określenie, w jakim stopniu pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem emerytów pobierających emerytury niższe od emerytury minimalnej i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtowała się na tak niskim poziomie. Umożliwiło również zdiagnozowanie barier i szans poprawy ich sytuacji, w tym oczekiwanych działań, jakie mogą bądź powinny zostać wdrożone, oraz zakresu podejmowanej współpracy przez instytucje, aby oferowana pomoc tym grupom osób była efektywna. Wywiady przeprowadzono z 30 osobami pobierającymi świadczenie z ZUS niższe od minimalnego, zamieszkującymi miejscowości różnej wielkości

w obrębie powiatu o zróżnicowanej odległości od stolicy powiatu. Do badania wybrano po 5 osób z każdego z wybranych do badań powiatów.

W dyspozycjach do wywiadu przygotowanych na potrzeby badania tej grupy respondentów znalazły się bloki pytań, które pozwoliły przeprowadzić analizę następujących obszarów problemowych:

- 1) zebranie informacji o przebiegu kariery zawodowej i ocena dokonywanych wyborów w tym zakresie przez emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej i osoby w wieku okołoemerytalnym, których przyszłe emerytury będą kształtować się na tak niskim poziomie (identyfikacja poziomu wykształcenia, zebranie informacji o przebiegu biografii zawodowej, pojawianiu się przerw w zatrudnieniu, form zatrudnienia, ocena dokonywanych wyborów z perspektywy czasu, czynników determinujących jej przebieg);
- 2) identyfikacja źródeł utrzymania i ocena sytuacji materialnej tych NBE i PNBE;
- 3) diagnoza efektywnych form wsparcia adresowanych do osób pobierających świadczenia emerytalne niższe od minimalnej emerytury w zakresie aktywizacji zawodowej i poprawy sytuacji materialnej;
- 4) diagnoza obecnej sytuacji związanej z wykonywaniem pracy zawodowej przez NBE i PNBE (diagnoza warunków i formy zatrudnienia w aktualnym miejscu pracy oraz planów zawodowych po uzyskaniu uprawnień do pobierania świadczeń emerytalnych, ocena możliwości kontynuowania aktywności zawodowej po uzyskaniu emerytury, formy i warunków świadczenia pracy);
- 5) identyfikacja skłonności osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie równa lub niższa względem emerytury minimalnej do kontynuowania aktywności zawodowej po uzyskaniu uprawnień emerytalnych (powody poszukiwania/kontynuowania pracy, skłonność pracodawców do zatrudniania emerytów, warunki zatrudnienia u poprzedniego i/lub nowego pracodawcy, ocena skłonności do korzystania z usług PUP i agencji zatrudnienia);
- 6) identyfikacja skłonności NBE (rozpoznanie powodów poszukiwania/kontynuowania pracy, ocena skłonności pracodawców do zatrudniania emerytów, identyfikacja warunków i form zatrudnienia emerytów u poprzedniego/nowego pracodawcy oraz sposobów poszukiwania pracy przez emerytów, instytucji, z których pomocy podczas poszukiwania zatrudnienia korzystają);
- 7) ocena zakresu i rodzaju wsparcia oferowanego emerytom pobierającym emeryturę niższą niż emerytura minimalna przez PUP i agencje zatrudnienia (ocena zakresu i rodzaju wsparcia uzyskanego z PUP, identyfikacja usług i instrumentów adresowanych do tej grupy osób, które mogłyby wspierać ich aktywność zawodową);
- 8) diagnoza skłonności emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe niż emerytura minimalna do korzystania z usług agencji zatrudnienia (ocena uzyskanego zatrudnienia, jego forma, ocena współpracy);

- 9) poznanie opinii emerytów pobierających emeryturę stanowiącą równowartość najniższej emerytury lub niższe i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie tak niska na temat pracodawców (opinie respondentów o sposobie postrzegania tych dwóch grup osób przez pracodawców, skłonności do ich zatrudnienia oraz oferowanych wówczas warunki zatrudnienia, opinie o równym traktowaniu zgłaszających się kandydatów, diagnoza sposobów zachęcenia pracodawców do zatrudniania emerytów pobierających świadczenie stanowiące równowartość najniższej emerytury lub niższe i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tak niskim poziomie);
- 10) identyfikacja barier utrudniających zatrudnianie emerytów pobierających emeryturę stanowiącą równowartość najniższej emerytury lub niższe i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie tak niska;
- 11) diagnoza zmian, jakie powinny zostać wprowadzone, aby poprawić sytuację osób pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej;
- 12) ocena potrzeby podejmowania przez różne organizacje współpracy, która mogłaby wspierać działania mające na celu poprawę sytuacji osób pobierających emeryturę równą lub niższą od minimalnej, i zakresu tej współpracy (identyfikacja instytucji, które powinny współpracować, zakresu współpracy, zasad, na jakich powinna się ona odbywać, podmiotów, które powinny je ustalać).

#### 4.1.1. Charakterystyka próby badawczej

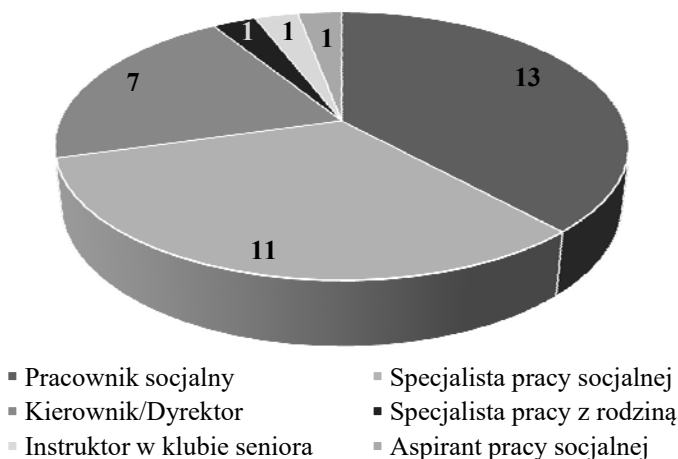
Z uwagi na cele i założenia badania zbiorowość uczestników wywiadów indywidualnych była silnie zróżnicowana wewnętrznie. Dobór próby, jak to zasignalizowano wcześniej, zakładał rekrutację reprezentantów czterech grup respondentów:

- 1) pracowników ośrodków pomocy społecznej;
- 2) pracowników powiatowych urzędów pracy;
- 3) pracodawców (w tym reprezentantów podmiotów ekonomii społecznej);
- 4) „nowych biednych emerytów” i „potencjalnych nowych biednych emerytów”.

W części wywiadów przeprowadzonych z reprezentantami OPS uczestniczyła więcej niż jedna osoba. Łącznie w 24 wywiadach w tym etapie badań wzięły udział 34 osoby zatrudnione w gminnych i miejskich ośrodkach. Większość respondentów reprezentujących ośrodki pomocy społecznej to pracownicy z wieloletnim (trwającym średnio 18,6 lat) stażem pracy. Uczestnik badania o największym doświadczeniu zawodowym w tej kategorii badanych posiadał 40-letni staż pracy. W grupie pracowników OPS zdarzały się jednocześnie osoby dopiero rozpoczynające karierę zawodową – najmniej doświadczona spośród nich miała roczny staż pracy.

Biorąc pod uwagę hierarchię stanowisk zajmowanych przez udzielających wywiadów przedstawicieli OPS, można stwierdzić, że w badaniu przeważali pracownicy szeregowi oraz specjaliści (por. wykres 4.1), zwłaszcza realizujący zadania ściśle powiązane z pracą socjalną. Wąskie grono uczestników IDI (7 osób) reprezentowało kadrę menedżerską objętych badaniami ośrodków.

**Wykres 4.1. Pracownicy OPS uczestniczący w badaniach IDI według zajmowanego stanowiska**



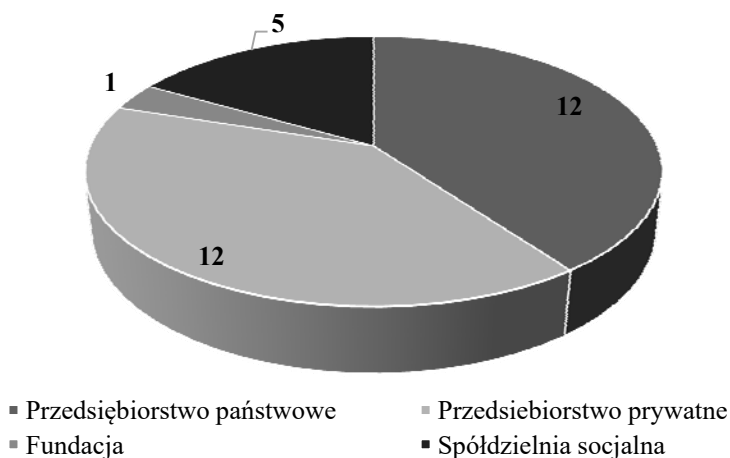
Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak to w przypadku pracowników OPS, reprezentanci powiatowych urzędów pracy (PUP) w większości posiadali duże doświadczenie zawodowe. Ich średni staż pracy wynosił niemal 20 lat (dokładnie 17,5 roku). Pod względem mierzonego w latach posiadanego doświadczenia zawodowego grupa respondentów z PUP wykazywała mniejsze skrajności niż grupa przedstawicieli OPS. Osoba o najkrótszym stażu miała za sobą 8 lat pracy, a o najdłuższym – 32 lata.

Analiza stanowisk pracy piastowanych przez badanych wykazała, że uczestniczący w IDI reprezentanci PUP pełnili w urzędach zbliżone, równorzędne role zawodowe: połowę stanowili pośrednicy pracy (6 osób), a drugą połowę doradcy zawodowi (również 6 osób).

Pracodawcy biorący udział w wywiadach różnili się między sobą zarówno pod względem funkcji sprawowanej w firmie, jak i typu własności, skali prowadzonej działalności oraz branży przedsiębiorstwa, z którym byli związani. Na 30 uczestników IDI z tej kategorii respondentów, 6 osób reprezentowało podmioty ekonomii społecznej (spółdzielnie socjalne i fundacje). Ponadto badaniem objęto osoby zatrudnione zarówno w prywatnych (12), jak i w państwowych (12) jednostkach biznesowych (por. wykres 4.2).

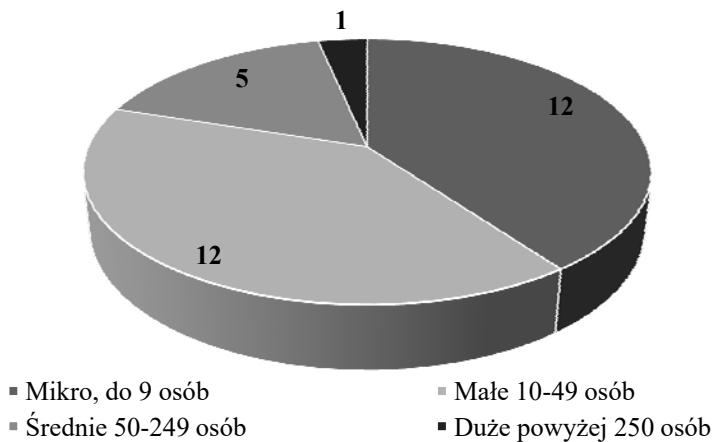
Wykres 4.2. Badani według typu reprezentowanego przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne.

Uczestnicy IDI byli związani z przedsiębiorstwami różnej skali, jednak w próbie badawczej zdecydowaną większość stanowili przedstawiciele sektora MSP, przede wszystkim organizacji mikro i małych (por. wykres 4.3). W grupie pracodawców reprezentujących podmioty ekonomii społecznej przeważały osoby z mikroprzedsiębiorstw (4 osoby).

Wykres 4.3. Pracodawcy uczestniczący w badaniach według wielkości reprezentowanego przedsiębiorstwa

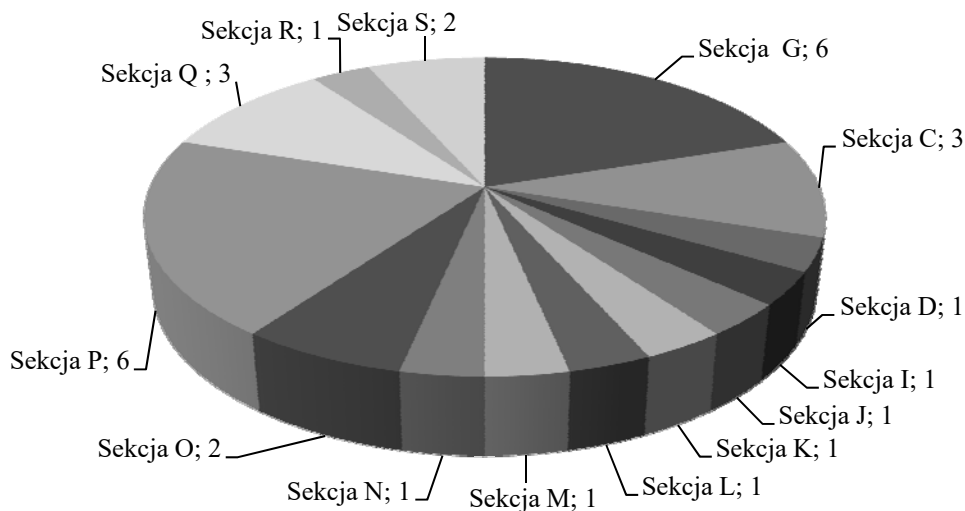


Źródło: opracowanie własne.

Badani pracodawcy działali w aż 13 sekcjach PKD (por. wykres 4.4). Najliczniejszą grupą spośród nich były osoby związane z branżą edukacyjną (sekcja

P PKD – 6 osób) oraz handlową (sekcja G – także 6 osób). Istotną część próby badawczej stanowili także przedstawiciele opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q – 3 osoby), przetwórstwa przemysłowego (sekcja C – 3 osoby) oraz administracji publicznej (sekcja O – 2 osoby).

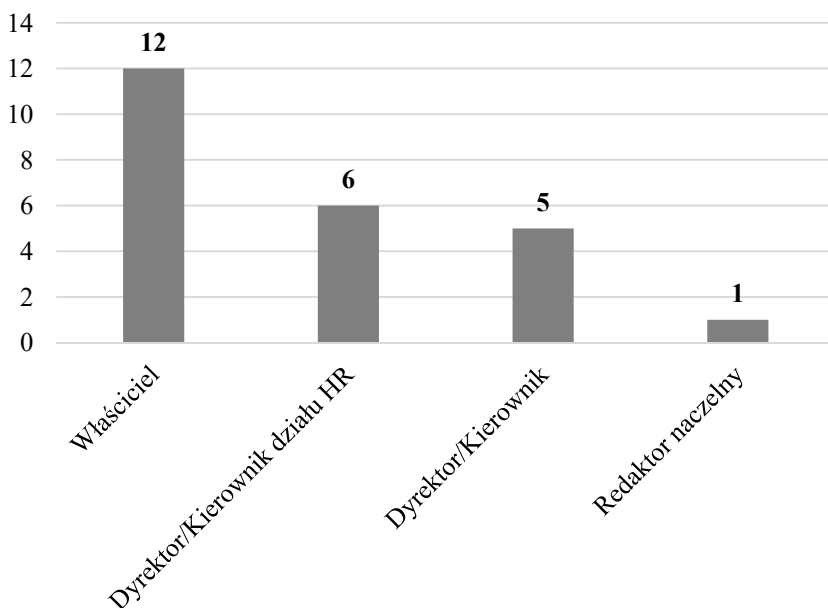
**Wykres 4.4. Badani przedsiębiorcy według sekcji PKD reprezentowanych przedsiębiorstw**



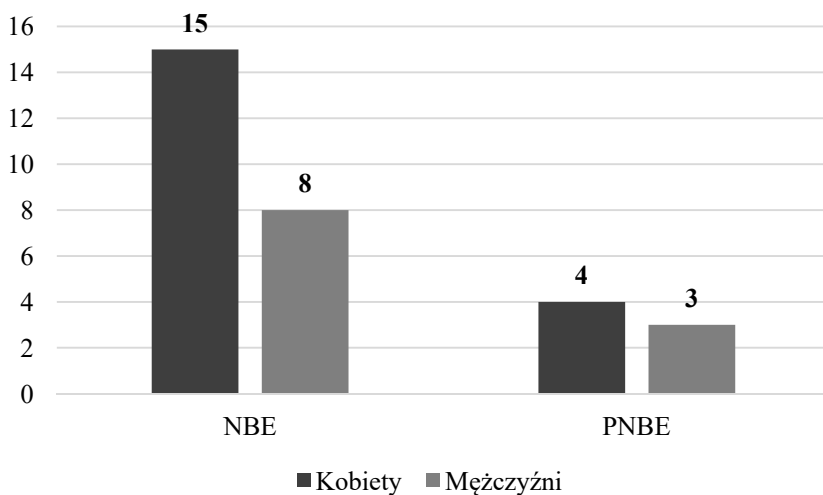
Źródło: opracowanie własne.

Wszyscy przedstawiciele pracodawców objęci badaniami zajmowali stanowiska kierownicze (por. wykres 4.5). Zważywszy na przewagę osób zatrudnionych w najmniejszych przedsiębiorstwach, nie zaskakuje fakt, że połowa respondentów (12 osób) była właścicielami lub współwłaścicielami firm, które reprezentowali. Co piąta badana osoba (6 osób) kierowała działem HR lub jego odpowiednikiem w firmie.

Badania objęły także wywiady z 30 osobami otrzymującymi oraz zagrożonymi otrzymywaniem emerytury poniżej świadczenia minimalnego. Zdecydowaną większość respondentów z tej kategorii stanowiły osoby, które już osiągnęły wiek emerytalny (23 osoby). Dostrzegalna była także nadreprezentacja kobiet, zwłaszcza w grupie emerytów, w której było ich niemal dwukrotnie więcej niż mężczyzn (por. wykres 4.6). Wśród potencjalnych nowych biednych emerytów dysproporcja ta nie była tak duża, wywiadów udzieliły 4 kobiety i 3 mężczyzn.

**Wykres 4.5. Badani pracodawcy według ich stanowisk pracy**

Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 4.6. Liczba emerytów i osób w wieku przedemerytalnym biorących udział w badaniu**

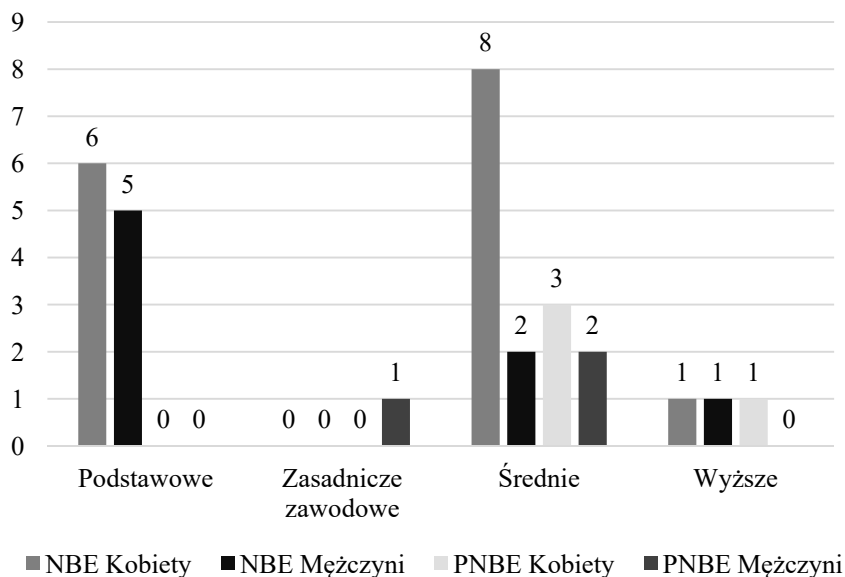
Źródło: opracowanie własne.

Średni wiek badanych kobiet i mężczyzn w wieku emerytalnym był zbliżony i wynosił 65 lat dla emerytek i 68,5 lat dla emerytów. W kategorii osób w wieku przedemerytalnym rozpiętość ta była nieco większa, średni wiek kobiet wynosił 57,2 lata, mężczyzn – 63.

W gronie NBE najstarsze kobiety miały ukończony 65 rok życia, a mężczyźni – 70. Z kolei najmłodszej kobiecie w kategorii PBNE brakowało do osiągnięcia wieku emerytalnego 5 lat, a najmłodszemu mężczyźnie 3 lat. Najstarsza z badanych kobiet niepobierających jeszcze emerytury ukończyła 59 rok życia, a mężczyzna – 64 lata.

Emeryci i osoby w wieku przedemerytalnym uczestniczące w wywiadach indywidualnych najczęściej posiadały wykształcenie średnie (15 osób; por. wykres 4.7). Liczna była także grupa osób, które zakończyły edukację na szkole podstawowej (11 osób). W badanej populacji osób z najniższym poziomem wykształcenia (poniżej średniego) było zdecydowanie więcej wśród NBE niż PNBE. Absolwenci uczelni wyższych stanowili mniejszość, zarówno w grupie osób w wieku emerytalnym, jak i przedemerytalnym. Dwie z trzech takich osób zamieszkiwały w dużym mieście, o większej dostępności do oferty edukacyjnej. Kobiety posiadały nieco wyższy poziom wykształcenia od badanych mężczyzn w obu analizowanych kategoriach wieku.

**Wykres 4.7. Wykształcenie badanych kobiet i mężczyzn w wieku emerytalnym i przedemerytalnym**



Źródło: opracowanie własne.



## 4.2. Badania FGI

Na potrzeby projektu przeprowadzono również 6 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI – *Focus Group Interview*) na poziomie wojewódzkim. FGI to wywiad, w którym biorą udział celowo dobrani uczestnicy, którzy dyskutują ze sobą w małych (liczących od 6 do 12 osób) jednorodnych grupach na interesujący badacza temat. Liczebność grup fokusowych oraz liczba przeprowadzonych wywiadów tego rodzaju zależy od celu i tematu badań, cech osób uczestniczących w badaniach oraz umiejętności i doświadczenia osoby prowadzącej FGI, a także rodzaju scenariusza. Uczestnicy wywiadu są wcześniej informowani o celu badań i tematyce spotkania. Wywiady przeprowadzane są w specjalnie przygotowanym pomieszczeniu, pozwalającym na rejestrację jego przebiegu w formie audio i video. Przeprowadza je wyszkolony moderator, którego zadaniem jest panowanie nad uczestnikami badania i kierowanie ich zachowaniami, tak aby nie odbiegali oni od tematu spotkania (por. Daniłowicz, Lisek-Michalska 2007). Wywiad przebiega według określonego wcześniej scenariusza. Metoda ta pozwala na zebranie w krótkim czasie dużej ilości istotnych poznawczo informacji oraz nowych perspektyw postrzegania badanego zjawiska. Celem FGI w omawianym badaniu było pozyskanie informacji o tym, jak instytucje rynku pracy i pomocy społecznej oraz organizacje emerytów i pracodawców postrzegają emerytów pobierających świadczenia niższe od emerytury minimalnej. Zadaniem tych wywiadów było także zidentyfikowanie stopnia przygotowania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania seniorów w aktywizacji zawodowej i poprawie ich sytuacji materialnej w celu eliminowania ubóstwa, a także zidentyfikowanie uwarunkowań zainteresowania pracodawców zatrudnianiem tej grupy osób. W wywiadach uczestniczyło w sumie 51 osób. Byli to reprezentanci:

- 1) regionalnych ośrodków polityki społecznej odpowiedzialni za realizację polityki społecznej na poziomie województwa;
- 2) miejskich/gminnych ośrodków pomocy społecznej zajmujących się wsparciem finansowym osób starszych;
- 3) wojewódzkich urzędów pracy;
- 4) powiatowych urzędów pracy;
- 5) związków pracodawców i związków zawodowych;
- 6) związków zrzeszających emerytów.

Szczegółowe informacje o liczebności reprezentantów poszczególnych grup podmiotów znajdują się na wykresie 4.8.

**Wykres 4.8. Uczestnicy FGI według podmiotów**



Źródło: opracowanie własne.

W każdym wywiadzie uczestniczyła co najmniej 1 osoba z każdej z 6 wymienionych grup respondentów. Zasięg badania był ogólnopolski, z ograniczeniem do 6 województw, na terenie których zlokalizowane były wybrane do wywiadów IDI powiaty. Dobór respondentów do badania miał charakter celowy. Liczebność grup fokusowych była zróżnicowana. W poszczególnych wywiadach FGI uczestniczyło od 6 do 11 osób. Najliczniej reprezentowani byli mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego (11 osób), a najmniej – województwa małopolskiego (6 osób). Zróżnicowany był również czas wywiadów – najkrótszy trwał 95 minut, najdłuższy 140 minut. Średni czas trwania wywiadu FGI wyniósł około 118 minut. Wywiady przeprowadzone zostały w okresie od 10 do 21 marca 2023 r. Szczegółowe informacje o liczbie uczestniczących respondentów i czasie trwania poszczególnych wywiadów prezentuje tabela 4.3.

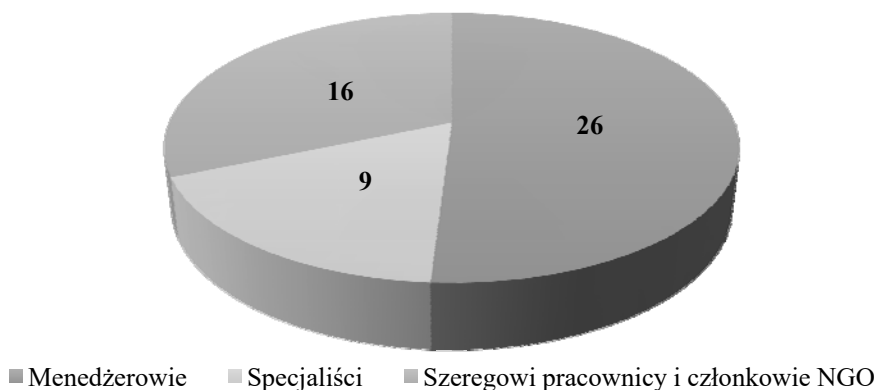
**Tabela 4.3. Województwa, liczebność grup oraz czas trwania FGI**

Lokalizacja	Liczba osób	Data	Czas trwania wywiadu
Wrocław	8	10.03.2023 r.	140 minut
Białystok	9	14.03.2023 r.	120 minut
Kraków	6	15.03.2023 r.	108 minut
Olsztyn	11	16.03.2023 r.	140 minut
Lublin	10	17.03.2023 r.	95 minut
Łódź	7	21.03.2023 r.	110 minut

Źródło: opracowanie własne.

Grupa uczestników FGI była niejednorodna pod względem typu stanowisk piastowanych w reprezentowanych przez nich organizacjach. Dominowały osoby pełniące funkcje kierownicze, które stanowiły blisko połowę badanych (24 osoby). Licznie reprezentowani byli także pracownicy wykonawczy oraz niepełniący dodatkowych funkcji członkowie organizacji pozarządowych (pracodawców i emerytów) zaproszonych do badania (16 osób – por. wykres 4.9).

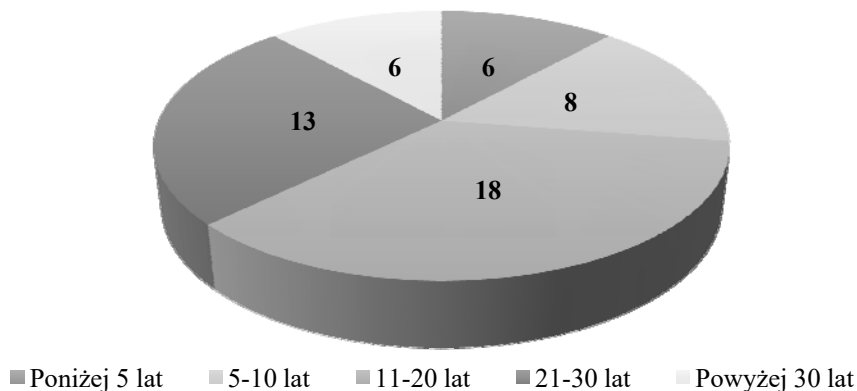
**Wykres 4.9. Uczestnicy FGI według typów zajmowanych stanowisk**



Źródło: opracowanie własne.

Wśród osób biorących udział w wywiadach grupowych przeważali pracownicy mający wieloletnie doświadczenie zawodowe. Średni staż pracy badanych wynosił 18,2 lat, a najliczniejszą grupę (18 osób) stanowiły osoby aktywne zawodowo od 11 do 20 lat (por. wykres 4.10). Najmniej liczną reprezentację w badaniu miały osoby o najkrótszym (poniżej 5 lat) i najdłuższym (powyżej 30 lat) stażu pracy (po 6 osób w każdej z tych kategorii).

**Wykres 4.10. Uczestnicy FGI według stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne.

Staż pracy lub działalności uczestników badania w podmiotach, które reprezentowali, był zróżnicowany – wahał się od 2 do 41 lat.

Zogniskowane wywiady grupowe pozwoliły na określenie przygotowania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej do wspierania emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej. Umożliwiły także pozyskanie informacji o tym, czy pojawienie się tej grupy osób i ich potrzeby są dostrzegane przez pracowników omawianych instytucji, oraz o tym, w jaki sposób ta grupa społeczna postrzegana jest przez pracowników instytucji rynku pracy, pomocy społecznej i pracodawców. Przeprowadzone wywiady grupowe pozwoliły również na identyfikację strategii życiowych stosowanych przez emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe niż minimalna emerytura oraz działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej w celu udzielania wsparcia tej grupie osób w zakresie aktywności zawodowej oraz ich zakresu. Badania te pozwoliły także na uzyskanie informacji o tym, czy pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem emerytów pobierających tak niskie świadczenia i osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie tak niska, oraz określenie pożądanych instrumentów wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości przez instytucje rynku pracy. Zogniskowane wywiady grupowe pozwoliły również na diagnozę zakresu współpracy, którą powinny podejmować instytucje, aby pomoc oferowana emerytom pobierającym świadczenia emerytalne niższe od minimalnej emerytury była efektywna.

Wśród problemów poruszanych podczas FGI znalazły się następujące zagadnienia:

- 1) charakterystyka emerytów, których świadczenia są niższe od emerytury minimalnej (identyfikacja cech wspólnych i różnic tej zbiorowości, takich jak poziom wykształcenia, cechy charakteru, sytuacja rodzinna);
- 2) rozpoznanie strategii życiowych dotyczących aktywności zawodowej stosowanych przez emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej (charakterystyka stosowanych przez te osoby strategii, powody ich stosowania, identyfikacja problemów, które się pojawiały, oraz czynników wpływających na podejmowane decyzje);
- 3) ocena instrumentów i form wsparcia mających na celu aktywizację zawodową emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe od emerytury minimalnej i poprawę ich sytuacji materialnej w ramach walki z ubóstwem (ocena obecnie funkcjonujących rozwiązań, identyfikacja tych spośród nich, które są najskuteczniejsze, oraz tych, z których najczęściej korzystają pracodawcy i osoby w wieku okołoemerytalnym, oraz rozwiązań, które należałoby wprowadzić, aby poprawić efektywność działań aktywizujących zawodowo te osoby oraz przeciwdziałać ich pauperyzacji);
- 4) identyfikacja uwarunkowań, które przyczyniłyby się do zwiększenia zainteresowania pracodawców zatrudnianiem emerytów, których świadczenia emerytalne są niższe niż emerytura minimalna (diagnoza najbardziej efektywnych

zdaniem pracodawców form wsparcia tej grupy osób w obszarze aktywizacji zawodowej);

- 5) ocena potrzeby podejmowania przez różne organizacje współpracy, która mogłaby wspierać działania mające na celu zwiększenia aktywności zawodowej osób pobierających z ZUS świadczenia emerytalne niższe niż minimalna emerytura i eliminowania ich ubóstwa, oraz zakresu tej współpracy (identyfikacja możliwości podejmowania takiej współpracy, jej zakresu, zasad na jakich powinna się odbywać, podmiotów, które powinny taką współpracę podejmować).

Uczestnicy FGI chętnie dzielili się swoimi opiniami i doświadczeniami związanymi ze współpracą z NBE i PNBE. Mimo, że respondenci podkreślali, że grupy te nie są jednorodne, bez trudu dokonali ogólnych charakterystyk emerytów i osób w wieku emerytalnym nieuprawnionych do otrzymywania co najmniej minimalnego świadczenia emerytalnego. Szczególnie interesujące pod względem badawczym było spojrzenie na analizowaną problematykę z wielu różnych perspektyw (urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, pracodawców czy organizacji pozarządowych zrzeszających emerytów).

Spostrzeżenia uczestników wywiadów grupowych pokrywały się z wnioskami płynącymi z IDI. Respondenci, a zwłaszcza reprezentanci urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej, w większości podkreślali, że zakres obecnej współpracy międzyinstytucjonalnej służącej wsparciu NBE i PNE jest niewystarczający. Ich zdaniem brakuje także procedur umożliwiających dzielenie się wiedzą o klientach pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Przeprowadzone wywiady wykazały ponadto istnienie pewnego rozdzwieku pomiędzy zakresem przewidzianego w obowiązujących przepisach wsparcia udzielanego przez urzędy pracy PNBE i NBE a stosowaną praktyką. Badani reprezentanci PUP podkreślali, że osoby, które osiągną wiek emerytalny, zwykle znikają z list ich klientów i nie są postrzegane jako grupa wymagająca dalszego wspierania przez urzędy.

## Rozdział 5.

### **„Nowi Biedni Emeryci” – czynniki sprzyjające i ograniczające zatrudnianiu osób starszych w opiniach powiatowych urzędów pracy**

#### **Wprowadzenie**

W tej części opracowania przedstawione zostały opinie pracowników urzędów pracy na temat osób w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym w kontekście ich funkcjonowania na rynku pracy. Opinie pozyskano w ramach badań jakościowych realizowanych technikami IDI i FGI. IDI przeprowadzono w powiatowych urzędach pracy (PUP) na próbie 12 osób. W badaniu brały udział przede wszystkim osoby zajmujące stanowisko pośrednika pracy i doradcy zawodowego. W pojedynczych przypadkach był to kierownik urzędu pracy lub doradca klienta. Uwzględnienie w badaniu powiatowych urzędów pracy wynikało z roli, jakie te instytucje pełnią na lokalnych rynkach pracy (patrz szerzej rozdział czwarty). Jest to podmiot odpowiedzialny za równoważenie rynku pracy w przekroju lokalnym, dysponujący narzędziami sprzyjającymi aktywizacji różnych grup społecznych, w tym seniorów. W badaniu FGI brały udział osoby reprezentujące następujące organizacje: związki pracodawców, związki zawodowe, związki emerytów i powiatowe urzędy pracy.

PUP zajmuje się bezpośrednią obsługą głównych aktorów rynku pracy: pracodawców, reprezentujących popytową jego stronę, i potencjalnych pracowników (poszukujących pracy, bezrobotnych), w tym osoby ze starszych grup wieku, tworzących podażową część rynku pracy (Kukulak-Dolata, Pichla, 2007). Na podstawie uzyskanych wyników badań podejmowana jest próba odpowiedzi na wiele pytań, w tym na pytanie, czy osoby starsze korzystają ze wsparcia urzędów pracy w procesie poszukiwania pracy, a jeśli tak, to dlaczego. W niniejszym rozdziale przedstawiono, jak potencjał kwalifikacyjny osób starszych jest oceniany przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Wyszczególniono usługi i instrumenty rynku pracy najczęściej wykorzystywane w celu aktywizacji zawodowej seniorów i podjęto analizę, czy spełniają one swoją rolę. Wskazano

również, w jakim kierunku powinny być wprowadzone zmiany w ramach prowadzonej polityki rynku pracy wobec osób starszych, ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi niezbędnych do aktywizacji zawodowej. Opinie wyrażane przez respondentów w ramach IDI były w większości przypadków formułowane wobec seniorów jako wspólnej kategorii obejmującej osoby w wieku okołoemerytalnym (kobiety w wieku 55–59 lat oraz mężczyźni w wieku 60–64 lata) i emerytalnym. Niekiedy grupy te były jednak traktowane rozłącznie, co każdorazowo zasygnalizowano. Z odrębną analizą PNBE i NBE mamy do czynienia w prezentowanym rozdziale książki w punkcie dotyczącym skłonności seniorów do kontaktów z urzędami pracy i wskazującym przyczyny tych kontaktów oraz w punkcie opisującym stosowane usługi i instrumenty w celu aktywizacji seniorów. W pozostałych przypadkach opinie formułowano łącznie dla dwóch wskazanych podgrup seniorów.

Wypowiedzi udzielone przez respondentów w ramach badań jakościowych zostały w poniższych podrozdziałach przytoczone w formie dosłownych cytatów. Nie poddawano ich redakcji językowej.

### 5.1. Skłonność seniorów do kontaktowania się z urzędami pracy

Skłonność badanych do podejmowania kontaktów z powiatowymi urzędami pracy jest zróżnicowana w zależności od ich statusu na rynku pracy (bezrobotny/poszukujący pracy). Na ogół osoby, które nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego, częściej kontaktują się z urzędami pracy w porównaniu do osób, które już ten wiek osiągnęły. Zgłaszają się one do publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w celu rejestracji jako osoba bezrobotna. Przyjęcie statusu bezrobotnego daje im konkretne uprawnienia, o czym będziemy pisać w dalszej części niniejszego opracowania. Istotne jest dla tej grupy społecznej zarówno wsparcie urzędu pracy w procesie poszukiwania pracy, jak i uzyskanie gwarancji bezpieczeństwa na wypadek pojawiających się problemów zdrowotnych, czy bezpieczeństwa dochodu. Grupa w wieku okołoemerytalnym (kobiety po 55. roku życia i mężczyźni po 60. roku życia) stanowi od 20 do 30% ogółu bezrobotnych w badanych urzędach pracy. Jak zauważają respondenci: „My w swoich zasobach obecnie gdzieś tam mamy niecałe około dwudziestu pięciu/sześciu procent takich osób, w naszych rejestrach (...)” [IDI\_PUP\_6]; „...no gdzieś tak będzie około 20 kilku procent dokładnie tak i teraz, jeżeli chodzi o osoby przed emeryturą (...)” [IDI\_PUP\_4]; „Powiedzmy z tych moich klientów myślę, że z 20–30%. To mogą być takie starsze osoby.” [IDI\_poddębicki\_01\_PUP]; „Dosyć duży. Nie jest to połowa powiedzmy wszystkich osób, ale tak jakieś 40%

myślę, że jest.” [IDI\_PUP\_10]; „Tak około. To znaczy 1/3 to są osoby powyżej 50. roku życia. Z czego prawie połowa to są osoby w wieku okołoemerytalnym.” [IDI\_PUP\_12].

Natomiast emeryci, czyli kobiety powyżej 60. roku życia i mężczyźni powyżej 65. roku życia, zgodnie z zapisami w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie mogą przyjąć statusu bezrobotnego, lecz jedynie status osoby poszukującej pracy. Pozbawienie ich statusu bezrobotnego ogranicza możliwości wsparcia udzielanego przez publiczne służby zatrudnienia. Dlatego osoby takie rzadko pojawiają się jako klienci w urzędach pracy, na co wskazują respondenci: „My tylko jedną osobę mamy, prawda? Zarejestrowaną w urzędzie pracy, która pobiera, znaczy jest w wieku już emerytalnym. I to jest uchodźca.” [IDI\_PUP\_2]; „Osoby, które osiągnęły wiek emerytalny z automatu przestają być naszymi klientami takimi ustawowymi, tak? Żadnych takich dodatkowych form wsparcia dla nich nie ma.” [FGI\_Białystok]; „To jest sporadyczna grupa, na palcach jednej ręki można policzyć. To są osoby, które już mają status emeryta, tylko mogą być zarejestrowane jako poszukujące pracy. Przychodzi taki starszy człowiek i mówi, że chciałby pomocy i szuka pracy.” [IDI\_PUP\_5].

Czasami emeryci nie występują formalnie w statystykach, mimo że zgłaszają się do urzędu o pomoc w procesie poszukiwania pracy. Jest to spowodowane zachowaniem i postawami samych pracowników tych instytucji. Informują klientów, że pozostanie w rejestrach urzędu i przyjęcie statusu poszukującego pracy wiąże się z pewnymi obowiązkami, np. wypełnieniem dokumentacji niezbędnej do rejestracji, przychodzeniem w wyznaczonych terminach na spotkania z pośrednikiem. Takie wymagania mogą demotywować emerytów do kontaktowania się z urzędami pracy, co wynika z odpowiedzi respondentów:

Sami mówimy, że nie ma konieczności rejestrowania się w urzędzie, bo jeżeli on jest poszukującym pracy, osobą, to i tak od nas, nie skorzysta z form refundowanych. Jeżeli jest poszukującym pracy, to może przyjść, niekoniecznie się u nas rejestrować i z każdej oferty otwartej skorzystać, bez rejestracji, tak? A jeżeli ma status poszukującego, wiąże się to z figurowaniem w urzędzie, wiąże się to z dokumentami, zgłaszaniem się w terminach. A tak naprawdę, oni nic z tego innego nie mają. [IDI\_PUP\_9]

## 5.2. Dlaczego osoby starsze kontaktują się z urzędami pracy lub tego kontaktu unikają?

Jak już wspomniano, osoby w wieku okołoemerytalnym mające status bezrobotnego często kontaktują się z PUP nie tylko w celu pozyskania pracy, ale także z innych powodów. Istotne są tu czynniki ekonomiczne i społeczne. Z ana-



lizy wypowiedzi respondentów wynika, że cele klienta i pracownika urzędu pracy nie zawsze się pokrywają. Urzędy pracy powinny wspierać swoich klientów w poszukiwaniu zatrudnienia, doprowadzając go pracodawcy. Zarazem należy zauważyć, że klienci nie zawsze są zainteresowani podjęciem pracy; niekiedy klienci, którzy nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych, rejestrują się w urzędzie pracy z innych powodów niż uzyskanie wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia.

Po pierwsze, część z nich chce przeczekać okres dezaktywizacji zawodowej przed emeryturą pod „parasolem ochronnym” urzędu pracy. Rejestrując się w urzędzie pracy, potwierdzają formalnie swoją gotowość do świadczenia pracy i łatwiej jest im uzyskać wsparcie finansowe z ośrodków pomocy społecznej. Ponadto mają możliwość pobierania zasiłku z tytułu bezrobocia przez 6 lub 12 miesięcy w zależności od tego, w jakim stopniu nie zrównoważony jest rynek pracy. Jak wskazują respondenci, „Takie osoby bardzo rzadko w ogóle chcą być aktywizowane. Nie oczekują pomocy, tylko chcą przeczekać.” [IDI\_PUP 2].

Po drugie, rejestracja daje możliwość uzyskania tzw. zasiłku przedemerytalnego. Wskazują na to odpowiedzi udzielone w ramach badań jakościowych:

Jeżeli chodzi o rejestrację takich osób, to rejestrują się po zwolnieniu z zakładu pracy, także by pobyć u nas te 6 miesięcy w celu nabycia tego świadczenia emerytalnego, by przejść wcześniej na zasiłek przedemerytalny. [IDI\_PUP\_1]

Myślę, że osoby, które się rejestrują u nas, to są zwykle takie osoby, którym na przykład brakuje lat do emerytury i po prostu wybierają się na świadczenia przedemerytalne, a tam jest warunek, że po prostu muszą te pół roku u nas zarejestrowanych, pobierać zasiłek i wtedy zaświadczenie i się zarejestrują tak? [FGI\_Kraków]

Po trzecie, znajdując się w ewidencji urzędów pracy jako osoby bezrobotne, mają możliwość korzystania z ubezpieczenia zdrowotnego. Kontakt z urzędem pracy gwarantuje im bezpieczeństwo na wypadek problemów zdrowotnych, a te w grupie osób starszych często się pojawiają. Rejestracja w urzędzie pracy zapewnia im komfort korzystania z bezpłatnej służby zdrowia: „Chodzi tu też o sprawy też ubezpieczenia. To są tak nadrzędne i priorytetowe powody tej ewidencji, bo ta aktywność wchodzi na drugą płaszczyznę. Pierwsze to jest ubezpieczenie, zapewnienie ubezpieczenia. A później dopiero na drugim miejscu jest aktywność.” [IDI\_PUP\_8].

Powyższe motywy determinują rejestrację osób w wieku przedemerytalnym w urzędzie pracy i rzutują na relacje między klientem indywidualnym a urzędem pracy.

Należy dodać, że niewielka grupa bezrobotnych będących w wieku około-emerytalnym nie korzysta ze wsparcia urzędów pracy. Dotyczy to osób, którzy mają dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego przy współmałżonku. Jak wskazano w badaniu:

Mają ubezpieczenie przy współmałżonku i nie przychodzą do nas, albo się zrazili, tak? Bo była jakaś oferta przedstawiona, która im nie pasuje, a no niestety, czasami musimy ich troszeczkę na siłę i po prostu nie wracają do nas. Jeżeli mają gdzieś tam ubezpieczenie, no to nie wracają. [IDI\_PUP\_9]

Niechęć do kontaktów z urzędami pracy w tej grupie wieku również występuje wśród osób, które po utracie pracy zakładają, że nie wrócą na rynek pracy. Decydują się być pasywni i nie są zainteresowani poszukiwaniem pracy. Jak odpowiada jedna z respondentek: „Ja nie spotkałam osoby w wieku okołoemerytalnym, która chętnie chciałaby ponownie podjąć pracę. Tak jak mówię, to jest tylko czekanie w tym wieku, czekanie na tą wcześniejszą emeryturę.” [IDI\_PUP\_3]. Ponieważ osobom PNBE zostało niewiele czasu do osiągnięcia wieku emerytalnego, wiele z nich nie chce tracić czasu i energii na kontakty z PUP. Mają one na ogół do zrealizowania inne cele niż zawodowe, jak np. zajmowanie się rodzicami czy wnukami. Ta grupa dość często reprezentowana jest przez kobiety zamieszkujące tereny wiejskie. Dodatkowo pojawia się u nich problem dostępności do środków komunikacji publicznej, co demotywuje ich do poszukiwania pracy, w tym utrzymywaniu kontaktów z urzędami pracy. Inne są powody pasywności wobec poszukiwaniu pracy wśród mężczyzn. Czynnikiem na ogół zniechęcającym mężczyzn do poszukiwania pracy czy pozytywnego myślenia o przyszłym zatrudnieniu jest zły stan zdrowia. To problemy na tej płaszczyźnie wcześniej wyłączają ich z rynku pracy i sprzyjają akceptacji statusu bezrobotnego. Jak wskazują respondenci:

(...) w przypadku mężczyzn bardzo częstym powodem jest, jak tutaj słyszymy, że są to osoby, które nie mogą na przykład wykonywać pracy, którą do tej pory wykonywali, ze względu na różnego rodzaju sprawy związane ze stanem zdrowia. To jest najczęstszy taki powód [stan zdrowia]. To znaczy eliminuje, ogranicza. Najchętniej to by chcieli taką mieć już pracę, którą wykonują, taką która nie wymaga jakiejś dużej aktywności fizycznej i nie jest już tak obciążająca, jak poprzednia, albo chcą już ten okres przeczekać. [IDI\_PUP\_4]

Innym istotnym czynnikiem wyłączającym mężczyzn z aktywnego procesu poszukiwania pracy są ich zobowiązania alimentacyjne. Chęć uniknięcia ich realizacji powoduje, że nie są zainteresowani podjęciem legalnej pracy za pośrednictwem PSZ.

Jak już wspomniano, emeryci rzadko kontaktują się z urzędami pracy. Jeśli zgłaszają się do urzędu pracy, to w celu uzyskania dostępu do ofert pracy. Osoby z tej grupy nie są zainteresowane podjęciem pracy w pełnym wymiarze czasu, myślą o pracy doraźnej umożliwiającej uzyskanie dodatkowych dochodów, na co wskazywano w odpowiedziach badań IDI: „Oni szukają przeważnie na niepełny wymiar czasu pracy.” [IDI\_PUP\_12]; „Jeżeli pytają o oferty pracy, to raczej na zasadzie, że chciałyby dorobić. Nie zawsze to jest tak, że one szukają pracy legalnej. Czasami chodzi o to, żeby po prostu właśnie dorobić sobie, tak.” [IDI\_PUP\_6].

W decyzjach emerytów dotyczących kontaktów z urzędami pracy istotne są jeszcze inne czynniki ekonomiczne. Seniorzy niekiedy zgłaszają się do PUP w celu rejestracji jako osoby poszukujące pracy ze względu na wymagania, jakie przedstawia im ośrodek pomocy społecznej. Jeśli otrzymują bardzo niską emeryturę, to mogą starać się o pomoc finansową ze strony miejskiego/gminnego ośrodka pomocy społecznej, ale muszą wykazać się aktywnością w poszukiwaniu pracy. Rejestracja w urzędzie pracy ma stanowić dowód, że chcą pracować, ale nie ma dla nich odpowiednich ofert, dlatego stają się beneficjentami pomocy społecznej. Jak wskazano w badaniu:

(...) emeryt pewnie idzie do opieki społecznej, bo już nie może się rejestrować jako bezrobotny w urzędzie, i tam dowiaduje się że powinien być zarejestrowany jako poszukujący pracy, starać się o pracę (...). Bo tak przepis stanowi, bo szukają pracy, że jej nie mogą znaleźć, to mogą skorzystać z pomocy opieki społecznej, takie dofinansowanie. [IDI\_PUP\_7]

### 5.3. Potencjał kwalifikacyjny seniorów w opinii pracowników urzędów pracy

W tej części opracowania przedstawimy opinie pracowników powiatowych urzędów pracy na temat potencjału kwalifikacyjnego seniorów. Ponieważ opinie o osobach będących w wieku przedemerytalnym i emerytalnym są takie same, zdecydowano się opisać je łącznie. Respondenci w swoich wypowiedziach wskazywali zarówno na zalety, jak i wady analizowanej grupy.

Wśród zalet seniorów wymieniano m.in. dojrzałość i uporządkowany system wartości, które mogą sprzyjać ich zatrudnieniu. Seniorów cechuje sumienność i obowiązkowość, cechy (zdaniem udzielających odpowiedzi) rzadko spotykane u osób młodych. Respondenci wskazywali na te cechy jako na duży atut analizowanej grupy:

Starsza osoba to ona ma już wypracowane taką hierarchię wartości, że nie wiem, do pracy trzeba przyjść, że jak są zadania do zrealizowania, to trzeba je zrealizować. W miarę możliwości oczywiście, są to rzeczywiście osoby sumienne, dokładne, pracowite, obowiązkowe. (...) Jak ktoś tam ma lekki katar i ma lat sześćdziesiąt, to on raczej przyjdzie do pracy, a jak ktoś ma dwadzieścia parę, to jest prawie umierający często i już jest absencja i tak dalej. [IDI\_PUP\_5]

Dodatkowo, seniorzy – oprócz bogatego doświadczenia zawodowego, wynikającego z długoletniego stażu pracy – dysponują również umiejętnościami, które są aktualnie poszukiwane na rynku pracy. Wielu z nich ma dobrze rozwi-

nięte kompetencje interpersonalne i potrafi funkcjonować w zespole. To kolejne cechy, które pozytywnie wyróżniają seniorów spośród innych grup pracowników i które mogą przynieść firmie konkretne korzyści. Doświadczenie może być wykorzystywane w pracy zespołowej i przekazywane młodszym pracownikom. Według respondentów:

Takie osoby na pewno mają jakby wiele zalet, no to doświadczenie i one w grupie też dobrze pracują, dogadują się szybko z innymi. Bo chcą też, żeby to wszystko jak najlepiej działało. (...) Jeżeli to byłaby właśnie osoba, która ma doświadczenie, więc ona jakby też wiele rzeczy takich może przekazać swoim młodszym współpracownikom, tak. Jeżeli byłaby to praca na takim stanowisku, na którym ona ma doświadczenie, w szczególności takie stanowisko, które jakiejś tam wiedzy wymaga i takiego doświadczenia, no to moim zdaniem to jest, byłby taki bardzo cenny pracownik, tak, dla pracodawcy. [IDI\_PUP\_6]

Przede wszystkim doświadczenie, wiedzę, lata pracy, które i to doświadczenie, które mogą przekazać młodszemu pokoleniu, wymiana poglądów, doświadczeń. [IDI\_PUP\_4]

Dyspozycyjność jest kolejną pozytywną cechą wyróżniającą seniorów. Jest to związane ze zmianą ich ról w rodzinie: nie muszą zajmować się wychowywaniem dzieci, te są już bowiem dorosłe i usamodzielnione. Czasami seniorzy mogą pomagać dorosłym dzieciom, opiekując się wnukami, ale to nie jest wśród nich powszechna aktywność i nie ogranicza ona możliwości ich zatrudnienia. W swoich wypowiedziach respondenci stwierdzają:

Jakby priorytetem nie jest już też rodzina, tak, bo to są już osoby starsze, czyli dzieci są wychowane, no wnukami nie wszyscy się zajmują, więc to nie jest tak, że muszą się zająć wnukami. Jakby są wolne, dostępne właściwie na rynek pracy spokojnie, a na pewno mają doświadczenie i inne podejście, bo doświadczenie życiowe dużo daje, niż ta młoda osoba. [IDI\_PUP\_11]

Często są to osoby bardziej dyspozycyjne. Tak, ponieważ – no – już nie są obciążone jakąś tam opieką nad dziećmi – tak – może mniej mają obowiązków. [IDI\_PUP\_5]

Dojrzałość i długi staż pracy seniorów powodują, że z biegiem lat zmieniają się również ich oczekiwania finansowe. Osoby starsze, szczególnie kobiety, nie mają tak wygórowanych żądań płacowych, są gotowe świadczyć pracę za mniejsze wynagrodzenie w porównaniu do młodszych pracowników, którzy chcą jak najszybciej poprawić swój status materialny. Jak twierdzą osoby udzielające odpowiedzi:

Ci starsi już są jako tako materialnie usytuowani. Oni mają mniejsze żądania płacowe w porównaniu do tych młodszych. To często u kobiet widzę. Kobiety są może w stanie podjąć pracę, za mniejsze pieniądze. Jednak poniżej kwalifikacji. I to kobiety, które pracowały całe życie. [IDI\_PUP\_10]

Oprócz zalet wskazano na kilka wad potencjału seniorów, które tworzą bariery w ich zatrudnieniu, a które potwierdzają wyniki innych badań (Bednarski, Kukulak-Dolata, 2022). Pracownicy PUP uważają, że podstawową barierą aktywizacji zawodowej osób ze starszych grup wieku jest niski potencjał kwalifikacyjny, determinowany ich poziomem wykształcenia. Osoby starsze na ogół legitymują się wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym. Ponadto zdobywały kwalifikacje w innych uwarunkowaniach edukacyjnych, gospodarczych i technicznych, a rynek pracy ulega ciągłym zmianom, co implikuje nowe wymagania kompetencyjne. Z tego powodu seniorzy mają problemy z utrzymaniem się na rynku pracy, a gdy z niego wypadną, nie mogą łatwo ponownie na niego wejść. Takie wnioski płyną z wypowiedzi respondentów:

(...) te ich kwalifikacje są tak już nieaktualne, zdezaktualizowane, że po prostu no nie ma szans, żeby zostały zatrudnione. Tak to może, bo to też zależy co, tak, jeżeli to jakieś tam uprawnienie, zawsze to można zrobić, tak. Ale nawet, no ja wiem co, mechanik samochodowy. Jeżeli ktoś skończył szkołę mechaniczną w latach nawet powiedzmy 80. [uśmiech], tak, no to teraz właśnie może miałby gdzieś tam około te 60 lat, powiedzmy. No to, to tamten mechanik, a dzisiaj mechanik i to jakby no szkolenie tego nie załatwi, prawda i kurs. Bo to jest w ogóle coś innego i pewnie wiele takich zawodów jest, prawda. [IDI\_PUP\_6]

Może brak znajomości języków, bo też teraz jest to wymagane. No zależy, mówię, na jakim stanowisku, na jakich zasadach miałyby być ta osoba przyjęta. [IDI\_PUP\_3]

Niski poziom wykształcenia jest w przypadku seniorów permanentną cechą, osoby starsze charakteryzuje bowiem niska skłonność do kształcenia. Uważają, że w tym wieku nauka jest im niepotrzebna i niechętnie widzą siebie w roli ucznia, co zmniejsza ich szanse zatrudnienia. O tym także mówią respondenci: „Trudno jest namówić seniora na naukę. Oni uważają, że kształcenie to dla młodych. Nie wyobrażają siebie w roli ucznia, bo te role są dla ich dzieci czy wnuków.” [IDI\_PUP\_8].

Niskie kwalifikacje powodują, że osoby starsze są zainteresowane wykonywaniem w praktyce głównie prostych zadań: „Oni mają niskie kwalifikacje i chcą takie proste prace wykonywać” [IDI\_PUP-6]. W związku z tymi oczekiwaniami narastają problemy ze znalezieniem dla nich odpowiednich ofert pracy. Rynek pracy się zmienia, procesy pracy są zdigitalizowane i czasami do wykonywania nawet prostych zadań czy prac wymagana jest podstawowa wiedza i umiejętności z zakresu obsługi komputera. Oznacza to, że pewne zawody rzadziej pojawiają się w strukturze zgłaszanego popytu na pracowników, a wymagania kompetencyjne są bardziej wygórowane:

Rozmawiamy z takimi osobami, to one najczęściej mówią, że chciałyby pracować jako dozorca, stróż, a nie mamy tutaj wiele takich instytucji, które zatrudniają na takich stanowiskach, tak. Nawet jeżeli takie oferty były,

tam była potrzebna znajomość obsługi komputera. No po prostu pewnie jakieś dane ta osoba musiała wprowadzać do tego komputera, coś tam odznaczać, tak. I wiele osób jakby przez to nawet nie chciało pójść porozmawiać do pracodawcy, tak. No to to jest też często właśnie związane z tym stanem zdrowia, tak, że mówią, że nie, no nie dadzą rady, bo nie... albo nie wytrzymają tempa, albo coś tam będzie za ciężkie dla nich, tak, do pracy. [IDI\_PUP\_6]

Osoby starsze mają również zmniejszony potencjał fizyczny, co również ogranicza możliwości ich zatrudniania – do wykonywania wielu nawet prostych prac potrzebny jest znaczny wysiłek fizyczny (Kotowska, Chłoń-Domińczak, Holzer-Żelaźewska, 2019; Kucharska, 2013). Seniorzy nie są w stanie ponosić go ze względu na występujące problemy zdrowotne i towarzyszące im ograniczenia fizyczne. Ograniczenia te blokują również możliwość świadczenia pracy w trybie zmianowym (a szczególnie w ramach nocnej zmiany) czy poza stałym miejscem zamieszkania. Jak wskazują respondenci:

Z wiekiem wiadomo pewne punkty są ograniczone. Nie będę jeździł w nocy, bo w nocy słabej widzę, prosta sprawa, już nie tak, jak kiedyś było. Te delegacje też, bo się czuję zmęczony szybciej, jak podróżuje i tak dalej, więc takie ograniczenia, mimo wszystko, że te osoby chcą być aktywne to, jakby biologii nie przeskoczmy. Sześćdziesięciolatek nie będzie tak sprawny, jak trzydziestolatek. [IDI\_PUP\_5]

Ponadto problemy zdrowotne dla pracodawców oznaczają zwiększoną absencję, a w dłuższej perspektywie straty dla firmy:

Pracodawcy boją się zatrudniać starszych nie tylko ze względu na okres ochronny, ale zwolnienia lekarskie. Wiadomo, starszy może często chodzić do lekarza i bierze zwolnienie. A jak na zwolnieniu, to firma musi sobie radzić zastępstwo organizować, przesuwac ludzi. Raz lepiej to wyjdzie, raz gorzej. [IDI\_PUP\_3]

Osoby starsze zamieszkujące na terenach, na których rynki pracy są słabiej rozwinięte, nie mogą być aktywizowane ze względu na konieczność dojazdu do pracy. Nie każdy senior ma prawo jazdy czy samochód, który mógłby zwiększać jego mobilność, a komunikacja miejska i podmiejska nie spełnia potrzeb, środki transportu są bowiem niedostępne w określonych godzinach bądź ich liczba jest niewystarczająca. Pojawiają się zatem problemy transportowe, które stanowią poważną barierę aktywizacji zawodowej osób starszych:

Na przykład, jeżeli mieszkają na terenach wiejskich, a nasz powiat jest tutaj w przewadze z terenami wiejskimi, i nie mają prawa jazdy na przykład i gdzieś tam jest ta trudność z dojazdem, a jest też tak, że większość tych ofert to jest właśnie czy z Poddębic czy z Uniejowa, ewentualnie z samych tych miejscowości gminnych, a jak ktoś, założmy, mieszka gdzieś tam na terenie gminy Pęczniew, w jakimś Siedlątkowie, czy w ogóle gdzieś dale-

ko, to nawet ma czasami trudność z dotarciem do tej miejscowości gminnej w takich godzinach, w jakich pracodawcy by to odpowiadało i to też właśnie stanowi problem. [IDI\_PUP\_10]

#### 5.4. Skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów w opinii PUP

Pracodawcy, jak wynika z przeprowadzonych badań, mają zróżnicowane opinie o seniorach jako potencjalnych pracownikach. Ich stosunek do zatrudniania przedstawicieli tej grupy jest determinowany branżą, wielkością firmy i innymi czynnikami. Największe możliwości znalezienia pracy przez seniorów pojawiają się w sektorze usług. Zdaniem respondentów z grupy pracodawców, to w tym sektorze rynku pracy istnieje wystarczająco duże zapotrzebowanie pracodawców na pracowników mogących wykonywać proste prace, do których wykonania nie są potrzebne wysokie kompetencje i specjalistyczna wiedza. Jak wspomniano we wcześniejszych rozdziałach, seniorzy na ogół mają niski poziom wykształcenia. Z tego powodu mogą być często kierowani do usług w gastronomii, w handlu czy prac porządkowych. Jak wskazują respondenci: „(...) u nas ewentualnie gastronomia, handel tam osoby starsze mogą pracować” [IDI\_PUP\_2]; „Na pewno większe zainteresowanie to wśród takich wielu firm zajmujących się usługami – tak – sprzątaniem, czy też firmy ochroniarskie, czy też firmy, które działają, które dbają na przykład o porządek w mieście – tak?” [IDI\_PUP\_11].

Skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów jest zróżnicowana w zależności od płci i wieku potencjalnych pracowników. Większe szanse na znalezienie pracy mają mężczyźni niż kobiety. Jak odpowiada jeden z respondentów:

Rynek pracy tutaj niestety jest tak specyficzny, że większość ofert jest dla panów tak naprawdę, więc jakby te panie, które są w takim wieku około-emerytalnym, to one w ogóle mają problem z zatrudnieniem. Właściwie to wszystkie panie, które mamy zarejestrowane, nie tylko w tym wieku. Jest problem z ofertami pracy dla kobiet tutaj, na tym terenie, bo większość to są jednak firmy, które zatrudniają mężczyzn. Jakby tutaj trudno mi powiedzieć, czy jest jakaś grupa, która bardziej chce zatrudnić osoby w tym wieku okołoemerytalnym, czy nie. Nie ma jakichś takich, myślę, rozróżnień. [IDI\_PUP\_12]

Wiek największe znaczenie ma w przypadku osób, którym brakuje maksymalnie 4 lat do osiągnięcia uprawnień emerytalnych, a więc kobiet w wieku 56+ oraz mężczyzn 61+. Problem stanowi w ich przypadku występowanie okresu ochronnego, w trakcie którego nie można zwolnić pracownika. Większe szanse

na znalezienie pracy będą mieć te grupy seniorów, którym brakuje do emerytury ponad 4 lat, oraz osoby mające już status emeryta.

Pracodawcy często kierują się stereotypami w ocenie osób starszych. Zakładają z góry, że seniorzy nie są w stanie sprawnie obsługiwać stanowisk pracy ze względu na występujące u nich problemy zdrowotne. Takie podejście do osób starszych jest najczęściej dostrzegane w dużych firmach produkcyjnych. Wynika to jednoznacznie z badań IDI:

Jeżeli jest to jakiś zakład pracy, właśnie na przykład firma produkcyjna, tak, gdzie jest linia produkcyjna, gdzie liczy się jakieś tempo, wydajność, no to na pewno jakieś opory przy zatrudnianiu osób takich są, tak. Bo jest taki i stereotyp, tak, że osoba starsza to może mniej wydajna. [IDI\_PUP\_6]

Nie postawimy na osiem godzin kogoś na taśmie, gdzie musi to być naprawdę fizycznie sprawność wysoka. Lub przy jakiejś tam maszynach do obsługi. Pracodawca nie jest zainteresowany ze względu na to, ile [poszukujący pracy] ma lat, a jest około na przykład sześćdziesiątki. [IDI\_PUP\_8]

Według pracodawców problemy zdrowotne będą powodować zwiększoną absencję, co generować może komplikacje natury organizacyjnej w firmach. Przykładowo,

[osoba] starsza równa się osoba schorowana, może tak być. Osoba starsza równa się mniej, może jakby wypalona, ale to też różnie. To w zależności od branży, tak? Czasem pracodawca chce taką kobietę na emeryturze w kadrach, w księgowości – ja mówię w biurze taką, tylko taką – tak – bo ma doświadczenie, ma wiedzę i tak dalej. A czasem jest tak indywidualnie. No wiem, wiem, (...) no mają takie przekonania, że osoba starsza może być schorowana, może być jakiś pobyt w szpitalu, może po prostu brak tej takiej – mówię – tej chęci, może są wypaleni, o tak mówię, no nie? [IDI\_PUP\_6]

W opinii pracowników PUP wiek nie stanowi kryterium doboru pracowników dla pojedynczych pracodawców. W takich przypadkach nie ma znaczenia, czy pracownik ma 20, 30 czy 60 lat. Liczy się postawa zatrudnianego wobec pracy i jego zaangażowanie:

Że nie, nie spotkałem się z czymś takim. Najczęściej pojawiającym się czynnikiem, niezależnie już od wieku, na dzień dzisiejszy, którego oczekują pracodawcy, to jest chęć, czyli motywacja do pracy. Jak jest chętny, zmotywowany, to z punktu widzenia pracodawcy, mówią, chętnie się z nim spotkam. A czy on ma lat trzydzieści, czy sześćdziesiąt, to już jest, jak gdyby kolejne, drugorzędne właśnie w tym momencie. [IDI\_PUP\_4]



## 5.5. Zakres wsparcia udzielanego seniorom przez PUP

Zakres wsparcia udzielanego seniorom w ramach usług rynku pracy pokrywa się z tymi, jakie są przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia. Usługą najczęściej adresowaną do osób zarówno w wieku przedemerytalnym, jak i emerytalnym, jest pośrednictwo pracy. W ramach tej usługi przedstawiane są oferty pracy, które zostały skierowane przez pracodawców do publicznej służby zatrudnienia oraz te znajdujące się w Internecie. W przypadku osób, które nie uzyskały jeszcze praw emerytalnych, proponowane jest pośrednictwo otwarte oraz zamknięte. Pośrednictwo zamknięte obejmuje m.in. oferty, które pracodawcy chcieliby zrealizować w ramach zatrudnienia subsydiowanego (np. w ramach prac interwencyjnych czy staży). Dla osób pobierających emeryturę, czyli tych mających status poszukującego zatrudnienia, ale nie bezrobotnego, oferowane jest pośrednictwo otwarte. Emerytom udostępniane są wszystkie oferty znajdujące się na tablicach informacyjnych urzędu oraz dostępne w Internecie. Jak mówi jeden z przedstawicieli PUP o emerytach chcących podjąć nową pracę, „[b]ycie emerytem uniemożliwia (...) korzystanie z wszystkich dofinansowań, im polecamy właśnie oferty pracy ze źródeł pracodawcy, więc pośrednictwem otwartym są one objęte” [IDI\_PUP\_7]. W ramach opisywanej usługi pośrednicy pomagają seniorom w analizowaniu ofert internetowych, wskazując portale dotyczące pracy, które mogą im pomóc w znalezieniu zatrudnienia. Jak zaznaczają respondenci z grupy pracowników PUP:

Tutaj, jeżeli chodzi o kwestie przeglądania ofert w sieci, no to tutaj musimy sobie zdać sprawę, że raczej te osoby [emeryci] dosyć często nie są tak zaawansowane, jeżeli chodzi o nowe technologie, więc tutaj nie mogą powiedzieć, one nie radzą sobie, my im pomagamy. [IDI\_PUP\_4]

Drugą usługą oferowaną seniorom jest doradztwo zawodowe, uwarunkowane statusem klienta wobec rynku pracy (czy jest bezrobotnym, czy poszukującym pracy emerytem). W ramach tej usługi obserwujemy zróżnicowane strategie w stosunku do osób bezrobotnych, które jeszcze nie osiągnęły wieku emerytalnego. W niektórych urzędach nie wszyscy bezrobotni seniorzy mają dostęp do doradztwa zawodowego: możliwość korzystania z tej usługi jest uwarunkowana dostępnością doradców oraz zainteresowaniem klienta czerpaniem z tego typu wsparcia. Jak wskazuje jeden z przedstawicieli urzędów: „My [urzędy] nie mamy dużo doradców zawodowych, są doradcy klienta, ale to nie to samo. Jak widzimy, że ta osoba starsza chciałaby tę usługę doradztwa, to po 3–4 miesiącach ona może się spotkać z doradcą” [IDI\_PUP\_12]. W niektórych urzędach stosuje się wyłącznie poradnictwo grupowe, w ramach którego prowadzone są warsztaty przygotowujące bezrobotnych seniorów do opracowania dokumentów aplikacyjnych typu CV czy list motywacyjny. Na tego rodzaju pomoc wskazano w badaniach IDI:

(...) staramy się, żeby przynajmniej, jeżeli chodzi o tą poradę grupową, żeby przynajmniej jedna w roku taka się odbyła, żeby zebrać taką grupę chętnych osób, które chciałyby w czymś takim po prostu uczestniczyć, dowiedzieć się, jak pisze się choćby CV. [IDI\_PUP\_5]

W jednym tylko przypadku wskazano, że po rejestracji seniora w urzędzie pracy jako bezrobotnego jest dla niego wyznaczona kolejna wizyta – u doradcy zawodowego. W tym przypadku proces wsparcia bezrobotnych seniorów jest rozpoczynany od omawianej usługi, a efektem pierwszego spotkania z doradcą jest zaplanowanie dalszych kroków w oparciu o dostępne usługi i instrumenty rynku pracy.

W przeprowadzonych wywiadach nie wskazywano doradztwa zawodowego jako usługi adresowanej bezpośrednio do emerytów. Można założyć, że skoro bezrobotni w wieku przedemerytalnym mają ograniczoną dostępność do tego rodzaju wsparcia, to tym bardziej kontakt z doradcami będzie mało osiągalny w przypadku emerytów. Należy dodać, że urzędy pracy są monitorowane pod względem efektywności podejmowanych działań adresowanych do osób bezrobotnych (za pomocą wskaźników efektywności: zatrudnieniowych i kosztowych). Ponadto są rozliczane z aktywizacji zawodowej tzw. grup szczególnych na rynku prac – do tej kategorii należą osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia, ale nie emeryci poszukujący pracy.

Kolejną z proponowanych seniorom usług są szkolenia. W praktyce dość rzadko wykorzystuje się je w aktywizacji zawodowej osób starszych. Zdaniem pracowników urzędów pracy seniorzy zasadniczo nie są zainteresowani tego rodzaju wsparciem. Wynika to m.in. z negatywnego podejścia seniorów do szkoleń jako elementu procesu kształcenia dorosłych. W tym kontekście przywołać można m.in. poniżej przedstawione wypowiedzi respondentów:

(...)nie będę ukrywał, że zdarza się, i to często, że te osoby [starsze] jednak nie są zainteresowane przeszkoleniem. Zdarza się taki, powiedzmy, już niechęć prawda, taka może mała wiara w siebie, powiedzmy, też gorzej z przyswajaniem, powiedzmy, tych nowych technologii, gdzieś to bardziej jest widoczne. [IDI\_PUP\_4]

Nie są już skłonne do tego, żeby się przekwalifikowywać, czy zmieniać branżę, czy rozwijać się pod tym względem. Raczej będą szukać, a właściwie czekać na oferty odpowiednie do już posiadanego wykształcenia. [IDI\_PUP\_8]

Wiadomo, że to są też dość specyficzne osoby. One podchodzą w takim stopniu takiego lekkiego strachu – tak – jeżeli chodzi o podnoszenie swoich kwalifikacji. Więc tutaj te szkolenia zdarzają się, ale bardzo rzadko. [IDI\_PUP\_5]

A jak pytam, a na szkolenie chciałby Pan(i)? „No nie, bo gdzie ja w tym wieku się będę uczyć”? To jest najczęściej, co słyszymy, więc jakby dlatego też jest to, żeby zmienić trochę mentalność i podejście do siebie, że ja jeszcze w tym wieku mogę. [IDI\_PUP\_11]

Negatywne postawy seniorów wobec kształcenia przekładają się na działania pracowników urzędów pracy. Oznacza to, że w praktyce nie proponuje się seniorom, zarówno bezrobotnym, jak i poszukującym pracy, różnych form kształcenia, które mogłyby poprawić ich potencjał kwalifikacyjny. Należy podkreślić raz jeszcze, że poziom wykształcenia analizowanej grupy jest bardzo niski. Kwalifikacje zawodowe seniorów były kreowane w odmiennych warunkach edukacyjnych i gospodarczych i obecnie nie zawsze sprzyjają ich aktywizacji zawodowej. Bez dodatkowych kursów i szkoleń powrót seniorów na rynek pracy będzie utrudniony.

Pracownicy urzędów pracy, mimo że znają sytuację na swoich lokalnych rynkach pracy i są świadomi występujących na nich deficytów kompetencyjnych, nie włączają się bezpośrednio w organizowanie szkoleń i nie przygotowują ich oferty dla osób starszych. Najczęściej szkolenie jako usługa jest uruchamiane na prośbę seniora – wówczas pojawia się możliwość skorzystania z refundacji kosztów szkolenia o charakterze indywidualnym. W takim przypadku bezrobotny senior występuje z prośbą o możliwość skorzystania z dostępnego na rynku komercyjnym, wybranego szkolenia, które zapewni mu zatrudnienie. W takiej sytuacji bezrobotny senior jest zobligowany do dostarczenia oświadczenia wystawionego przez pracodawcę, informującego o zatrudnieniu seniora po szkoleniu. Jak tłumaczą urzędnicy: „(...) to nie jest tak, że mamy jakiś pakiet grupowych szkoleń i każdy może skorzystać. Tylko [bezrobotny] musi sobie sam znaleźć, niestety, pracodawcę, który wystawi zaświadczenie, że po szkoleniu zatrudni, raczej ze szkoleń, bym powiedziała, rezygnujemy [IDI\_PUP\_9]; „(...) jeżeli byłby zainteresowany udać się do referatu szkoleń i tam też jest możliwość ewentualnie uzupełnienia kwalifikacji lub ewentualnie przekwalifikowania. Czyli jest taka możliwość, urząd może w tym zakresie pomóc, jeżeli osoba jest zainteresowana, ale to ona musi chcieć” [IDI\_PUP\_4].

Kontynuując temat szkoleń warto zauważyć, że jedną z przywoływanych w wywiadach instytucji jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), z którego pracodawcy uzyskują dofinansowanie do szkoleń. Rzeczne dofinansowanie może przyjmować różną wartość, a jego wysokość jest determinowana m.in. wielkością ubiegającej się o nie firmy. Zdaniem respondentów korzystanie z KFS jest efektywniejszym rozwiązaniem niż poleganie na szkoleniach organizowanych przez PUP czy dofinansowywaniu tzw. szkoleń indywidualnych. W przypadku KFS pracodawca samodzielnie występuje z wnioskiem o dofinansowanie do szkolenia konkretnego pracownika, którym może być pracujący senior. W ten sposób unika się nietrafnego inwestowania w kapitał ludzki. Pracodawca decyduje, jakim szkoleniem ma być objęty pracownik i jaka instytucja będzie je realizować. Jeśli zatem zdecyduje się zatrudnić emeryta i będzie zainteresowany jego utrzymaniem w firmie, to będzie mu przysługiwać wsparcie z KFS. Należy dodać, że pracodawcy mogą korzystać ze wskazanego funduszu w celu rozwoju już zatrudnionych pracowników, w tym osób w wieku około-emerytalnym.

Podsumowując zakres usług adresowanych do seniorów, należy podkreślić, że jest on zróżnicowany ze względu na ich status na rynku pracy. Bezrobotni seniorzy mają dostęp do wszystkich usług rynku pracy, natomiast emeryci korzystają przede wszystkim z usługi pośrednictwa pracy.

Urzędy pracy, oprócz wsparcia w formie usług rynku pracy, mogą uruchamiać dla seniorów także tzw. instrumenty rynku pracy (Bednarski, Kukulak-Dolata, 2022; Maksim, Wiśniewski, 2017). Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz z dokumentami wykonawczymi systematyzuje dostępność do nich w zależności od tego, czy senior jako klient ma status bezrobotnego czy poszukującego pracy, o czym szeroko pisano w rozdziale 3 niniejszego tomu. Liczba instrumentów jest w przypadku seniorów mających status bezrobotnego większa niż dla poszukujących pracy emerytów. Zwiększony wybór instrumentów wsparcia dla osób w wieku okołoemerytalnym dotyczy wszystkich form subsydiowanego zatrudnienia, czyli prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych czy dofinansowania do samozatrudnienia. W praktyce bezrobotni seniorzy korzystają w różnym stopniu z wymienionych form subsydiowania. Ich dobór jest determinowany charakterem rynku pracy: na bardziej rozwiniętych rynkach pracy szerzej stosuje się prace interwencyjne czy staże. Te dwa instrumenty są pozytywnie oceniane przez respondentów ze względu na ich efektywność zatrudnieniową, regulowaną odpowiednimi przepisami. Pracodawca, korzystając z subsydiowanego zatrudnienia, jest zobligowany po pewnym okresie do zatrudnienia osoby, której to wsparcie dotyczy. Okres takiego zatrudnienia wynosi od 6 do 12 miesięcy, o czym pisano już w rozdziale 4. Jak wskazują respondenci z urzędów pracy: „Te prace interwencyjne, staże, bo one dają większe możliwości zatrudnienia, pracodawca korzysta i wie na co stać takiego człowieka.” [IDI\_PUP\_10]; „kierujemy na prace interwencyjne, bo pracodawcy są nimi zainteresowani, a to wszystko od pracodawców zależy.” [IDI\_PUP\_5]; „Często ci ludzie po stażach, ci właśnie starsi, znajdują pracę. Pracują nadal po odbyciu staży i to dotyczy połowy tych starszych bezrobotnych.” [IDI\_PUP\_6]. Jeden z respondentów rozwinął tę myśl, stwierdzając, że:

tutaj zachęcamy też do tego, żeby właśnie w taki łagodny sposób wejść na rynek pracy, co pozwala na to właśnie staż. Przekonujemy tych starszych, że staż nie tylko dla młodych osób, oni też mogą z nich korzystać i czuć się bezpiecznie, ponieważ nie podejmują od razu pracy w ramach umowy o pracę. Są tam jakby też pod ochroną – tak – urzędu – tak, bo to pracodawca podejmuje umowę z urzędem i zobowiązuje się do tego, aby w sposób odpowiedni zabezpieczyć stanowisko pracy – tak – wyposażać je odpowiednio. [IDI\_PUP\_11]

Kolejnym często uruchamianym instrumentem są roboty publiczne. Ten instrument jest wykorzystywany na obszarach wiejskich, na których prowadzone są prace melioracyjne. Jak wskazują respondenci, często biorą w nich udział mężczyźni: „Jeżeli chodzi o mężczyzn, są zatrudniani w ramach robót publicz-

nych do prac melioracyjnych.” [IDI\_PUP\_6]; „[osoby starsze k]orzysały wlaśnie z organizacji robót publicznych, w ramach których organizowali prace dla meliorantów. I na tych meliorantów wlaśnie szły osoby takie starsze – tak – w tym wieku okołodemerytalnym i byli to mężczyźni. (...)” [IDI\_PUP\_11].

Z wypowiedzi respondentów wynika również, że roboty publiczne mają niekiedy zastosowanie w przypadku kobiet. W ich ramach są angażowane do sprzątania szkół czy innych publicznych obiektów podległych najczęściej organom samorządu terytorialnego.

Powszechnie stosowane są również prace społecznie użyteczne. To instrument adresowany do bezrobotnych, którzy nie pobierają zasiłku z tytułu bezrobocia, pozostających jednocześnie beneficjentami pomocy społecznej. PUP wspólnie z MOPS organizuje i kwalifikuje seniorów do tej formy aktywizacji zawodowej. Instrument ten został wspomniany przez jednego z respondentów: „[istnieje t]aka forma wsparcia, jak prace społecznie użyteczne, które są organizowane przy współpracy z ośrodkami pomocy społecznej” [IDI\_PUP\_12].

## 5.6. Jakich zmian w zakresie usług i instrumentów rynku pracy oczekują pracownicy PUP?

Z wypowiedzi respondentów wynika, że urzędy pracy stosują na ogół tradycyjne narzędzia i instrumenty rynku pracy w celu aktywizacji seniorów. Ich praktyczne wykorzystanie jest niewielkie – zdaniem respondentów problem nie dotyczy liczby czy różnorodności instrumentów, tylko konsekwencji ich użycia przez pracodawcę, związanych z koniecznością zatrudnienia seniora po okresie subsydiowanego zatrudnienia, a także sposobu, w jaki pracodawcy spostrzegają osoby starsze. Także procedury związane z wykorzystaniem przez PUP instrumentów i usług nie sprzyjają aktywizacji opisywanej grupy. Respondenci badań IDI wskazywali na potrzebę łączenia różnych form wsparcia, równoległego stosowania pewnych instrumentów i usług rynku pracy. Przykładowo, jeśli pracownik jest skierowany do pracy interwencyjnej, to wcześniej lub równolegle powinien odbyć krótkie szkolenie przygotowujące go do obsługi stanowiska w ramach tych prac interwencyjnych. Szkolenie to miałyby na celu wstępne przygotowanie seniora do pełnienia określonych ról zawodowych. Jednocześnie powinien mieć on możliwość stałego kontaktu z doradcą zawodowym w trakcie odbywania stażu czy zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych. Jak wskazuje jeden z respondentów:

Ja myślę, że jeżeli chodzi o te usługi i instrumenty, które mamy, one są ok. Natomiast w przypadku tej grupy osób fajnie byłoby, gdyby można było je łączyć. W tym sensie, że na przykład tak stworzyć im taką ścieżkę, gdzie

na przykład przed podjęciem nawet tego stażu, mogłyby odbyć szkolenie, tak. I żeby te szkolenie było powiązane ściśle z tym stanowiskiem, na którym one za chwilę albo będą odbywać staż, albo będą zatrudnione w ramach prac interwencyjnych. Żeby jakby jak najbardziej zachęcić pracodawców do tego, żeby może skłonili się do zatrudnienia takiej osoby. [IDI\_PUP\_6]

W przypadku aktywizacji zawodowej emerytów wskazywano przede wszystkim na uruchomienie dla tej grupy seniorów takich samych instrumentów jak dla osób posiadających status bezrobotnego. Zdaniem respondentów stawianie emerytów-seniorów w innej sytuacji niż pozostałych poszukujących pracy może zniechęcać ich do podejmowania pracy. Emeryci są świadomi swojej pozycji na rynku pracy i brak możliwości subsydiowania zatrudnienia zniechęca ich do podejmowania próby poszukiwania pracy. Wskazuje na to m.in. wypowiedź jednego z respondentów:

Takich form, które byłyby stricte kierowane właśnie do takiej grupy i dawałyby też możliwość wspierania zatrudnienia osobom, które chciałyby podejmować zatrudnienie po osiągnięciu wieku emerytalnego. Bo tutaj już jest jak gdyby ta granica, gdy osoba osiąga wiek emerytalny, przestaje być w naszych kategoriach osobą bezrobotną, więc zamyka się cała grupa form pomocy, która jest dostępna do tego czasu jak do osób powyżej 50. roku życia, ale one są jeszcze przed emeryturą. [IDI\_PUP\_7]

W wypowiedziach respondentów dotyczących zmian w instrumentach wsparcia nawiązywano często do doradztwa zawodowego i szkoleń. W przypadku doradztwa akcentowano potrzebę zwiększenia dostępności tej usługi. Powinna być ona powszechną, obowiązkową formą wsparcia, rozpoczynającą cały proces aktywizacji zawodowej. Proponowano doradztwo grupowe w formie dłuższych szkoleń mających na celu przygotowanie seniorów do poruszania się na rynku pracy:

Trzytygodniowe zajęcia aktywizacyjne z doradcą zawodowym. Myślę, że to byłoby dobrym pomysłem, bo już tak pod stosowane pod specyfikę wieku tych osób, ich specyficzne problemy na rynku pracy i tak jakby z drugiej strony merytorycznie dosyć standardowy kurs, czyli po prostu gdzieś tam na początek określenia mocnych/słabych stron, tych swoich właśnie szans i zagrożeń na obszarze lokalnego czy troszkę szerszego rynku pracy, później sporządzanie dokumentów aplikacyjnych, udział w rozmowach kwalifikacyjnych, też poszukiwanie poprzez docieranie do tych pracodawców, jakimi kanałami można właśnie zgłaszać, że się poszukuje pracy i coś takiego myślę, że na pewno byłoby przydatne. [IDI\_PUP\_8]

Jest wielka bariera do przekwalifikowania, bo oni uważają, już „jestem za stary/za stara, żeby pójść i zmienić coś ze sobą”. Jakby tutaj wydaje mi się, że tu by trzeba jakieś, no właśnie nie wiem, czy to byłoby coś, w sensie, no od strony psychologicznej podejść chyba do tej osoby, by ona chciała coś w sobie zmienić i rozumiała, żeby uwierzyła w siebie, że ona może coś jeszcze zrobić w tym wieku. [IDI\_PUP\_12]

Ważna wydaje się również dostępność doradztwa indywidualnego, które opierałoby się na stałej współpracy z seniorem. Jak wskazywali respondenci, jest ono istotne z perspektywy utrzymania motywacji osób starszych zarówno do poszukiwania pracy, jak i utrzymania zatrudnienia. Niejednokrotnie pracownicy publicznych służb zatrudnienia twierdzili, że osoby starsze nie są zainteresowane udziałem w kształceniu, ale można to zmienić poprzez pomoc doradcy zawodowego: wskazanie im korzyści, jakie mogą osiągnąć, zdobywając nowe kompetencje czy kwalifikacje. Jeśli chodzi o kształcenie osób starszych, wskazywano na potrzebę powrotu do niektórych instrumentów, jak np. przygotowania zawodowego dorosłych. Instrument ten jest, z jednej strony, skuteczny dla rozwoju kompetencji i z tego względu pozytywnie oceniany przez pracowników PUP, z drugiej strony, stanowi on duże obciążenie w obsłudze dla kadry PUP i jest kapitałochłonny, co może negatywnie rzutować na ocenę działań urzędu pracy w kontekście pewnych wskaźników monitorujących efektywność stosowanych instrumentów (wskaźnik efektywności kosztowej). Jak wskazał, jeden z respondentów:

Przygotowania zawodowego dorosłych, my już tego tak nie, od lat nie realizujemy tej formy. W praktyce ona jest dosyć raz, że dużo pieniędzy pochłania, jest kosztochłonna. Natomiast też czasochłonna jest, bo najpierw są takie teoretyczne zajęcia właśnie warsztatowe, później jest właśnie to takie zatrudnienie już u konkretnego pracodawcy, ale ciągle gdzieś tam pod naszą kontrolą, przez dany okres i nie zawsze jest to gdzieś tam też dla nas korzystne przy osiąganiu właśnie tych wskaźników zatrudnialności i efektywności kosztowej właśnie i zatrudnieniowej, więc praktycznie zrezygnowaliśmy w praktyce z realizacji tej formy. [IDI\_PUP3]

Mimo że pewne grupy instrumentów są zalecane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracownicy urzędów rezygnują z korzystania z nich, by nie wpływać negatywnie na wskaźniki, za pomocą których są oceniani.

W dyskusji dotyczącej zmian w instrumentach często akcentowano konieczność powrotu do tzw. programów specjalnych, które byłyby adresowane wyłącznie do osób starszych. Realizacja programu wymaga włączenia różnych grup podmiotów, a te mogą wymagać zatrudnienia pewnej liczby seniorów. Powrót do programów mógłby wpływać na zwiększenie zatrudnienia seniorów, zarówno tych, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, jak i tych, którzy już pobierają świadczenie emerytalne. Jednoznacznie wskazują na to respondenci:

Można by powrócić może do takich programów, które były dedykowane dla osób, no nazwijmy to po pięćdziesiątym piątym roku życia. W określonej grupie wiekowej. Mówię, te osoby są trochę inaczej wychowywane i w innym świecie przyszło im żyć i trochę inaczej postrzegają świat. [IDI\_PUP\_5]

Program specjalny dla osób powyżej 50. roku życia. Kiedyś taki realizowaliśmy, była w tym programie określona ilość osób do zatrudnienia i my ten program zrealizowaliśmy do końca. Udało nam się wszystkie te starsze osoby zatrudnić, tak jak było w programie zapisane. [IDI\_PUP\_3]

Pracownicy urzędów pracy dostrzegają również problemy transportowe (komunikacyjne), które uniemożliwiają seniorom podjęcie pracy. Brak dostatecznie rozwiniętej zbiorowej komunikacji publicznej i prywatnej, szczególnie podmiejskiej, utrudnia osobom starszym codzienne dojazdy do pracy. Dlatego uważają, że gminy powinny zapewnić środki transportu dla seniorów poprzez wprowadzenie np. „gminnej taksówki”, a PUP mogłyby redystrybuować bony na korzystanie z niej. Taki wniosek pojawił się podczas zogniskowanych wywiadów grupowych:

Pomysł, żeby zorganizować taką taksówkę gminną. Czyli ta osoba na przykład by dowoziłby osoby, które na przykład nie mają dojazdu, tych takich najmniej, najmniejszych miejscowości właśnie do pracy na przykład. To to była po najniższych cenach, niż obowiązują. Czyli takim rozwiązaniem właśnie z dojazdem do pracy. [FGI\_Lublin]

W pojedynczych przypadkach postulowano realizację projektów pilotażowych przez publiczne służby zatrudnienia. Jako argument za ich wprowadzeniem wskazywano możliwość testowania instrumentów – usług, które nie występują w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a więc ich użycie przez PUP w obsłudze seniorów jest niemożliwe. Pozytywne wyniki pilotażu mogłyby implikować zmiany w regulacjach stanowiących wykaz zalecanych usług i instrumentów aktywizujących osoby starsze.

## 5.7. Jak zmotywować pracodawców do zatrudniania seniorów – perspektywa PUP

Zdaniem respondentów badania jakościowego, można wskazać kilka rozwiązań, które zachęciłyby pracodawców do zatrudniania seniorów. Jako najważniejsze wskazywane jest przełamanie stereotypów panujących w ocenach seniorów. Jak wskazuje jeden z respondentów: „Jest pewien taki stereotyp, a najgorsze są stereotypy utrwalone i myślę, że warto byłoby z tym tutaj walczyć.” [IDI\_PUP\_4].

Osoby starsze są często aktywne – w szerokim tego słowa znaczeniu – w życiu społeczno-gospodarczym. Ich role nie sprowadzają się tylko do funkcji opiekuńczych (nad wnukami czy jeszcze starszymi rodzicami). Seniorzy mają różne pasje, a więc rozwijają swoje pozazawodowe zainteresowania, często po-



dróżyją, są niekiedy pełni energii i mają jeszcze dużo planów do zrealizowania. Mówią o tym także uczestnicy badania:

To też nie każda osoba w wieku, nie wiem, sześćdziesięciu paru lat, to jest babcia czy dziadek (...). Przecież ci ludzie podróżują po świecie, chcą gdzieś tam się ruszać i tak dalej, działać gdzieś, więc może w ten sposób, żeby przekonać pracodawców, że są to ludzie jeszcze aktywni, którzy chętnie by coś zrobili. Więc można na tym bazować, pokazać, że są to osoby, które chcą. [IDI\_PUP\_5]

Oczywisty wniosek stanowi potrzeba wskazania pracodawcom, jak różnorodne są profile osób starszych. Konieczne jest uświadomienie im, jakie potencjalne straty ponoszą z tytułu niewykorzystania potencjału, którym dysponują seniorzy. Istotne wydaje się przygotowanie odpowiedniej kampanii informacyjnej, która wskazałaby na zasoby kompetencyjne osób starszych. Zalety seniorów, wymieniane podczas wywiadów przez pracowników publicznych służb zatrudnienia (wspomniane powyżej) powinny być przedmiotem takiej kampanii. Zawarte powinny być w niej również elementy dotyczące zarządzania wiekiem, jednoznacznie wskazujące, jak zróżnicowane wiekowo grupy pracowników w firmie mogą być komplementarne i jaki efekt synergii może pojawić się na skutek ich współpracy. Respondenci podkreślali,

(...) że niektórzy pracodawcy nawet nie są świadomi, jak wykorzystać atut tak doświadczonego pracownika, że taki doświadczony pracownik mógłby być naprawdę przykładem dla tych w firmie, powiedzmy, tych młodszych, prawda, i to też fajna taka interakcja, żeby wymiana i tych poglądów i tych osób młodych i tych osób doświadczonych, bo to też może wpłynąć na rozwój firmy. Może się okazać, że taka osoba doświadczona takim młodszym spojrzeniem będzie miała zupełnie inny punkt widzenia, który wpłynie na rozwój danej firmy, więc też nie zawsze ludzie sobie zdają z tego sprawę. (...) Wiadomo, że też to co wspomniałem, że osoby zwracają uwagę na te swoje ograniczenia, ale też ograniczenia w podejściu myślę pracodawców, gdzieś tak nie zdają sobie sprawy, jak to można byłoby fajniej wykorzystać. [IDI\_PUP\_4]

Zdaniem respondentów zastosowanie różnych instrumentów finansowych mogłoby zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych. Czynniki materialne na ogół pozwalają skuteczniej oddziaływać na postawy osób, do których są adresowane. Mogłyby one mieć formę dotacji z tytułu zatrudniania nie tylko bezrobotnego, ale i emeryta, lub ulg podatkowych w sytuacji zatrudniania osób, którym brakuje kilku lat do emerytury. W tym ostatnim przypadku w wypowiedziach respondenci nawiązywali do rozwiązań stosowanych przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Sugerowali, że pracodawcy, którzy zatrudnialiby powyżej jakiegoś limitu pracowników w wieku 55 lat i więcej, mogliby podlegać ulgom lub zwolnieniom podatkowym bądź płacić mniejsze składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. Cytując jednego z respondentów:

jakieś podatkowe preferencje, tak dla firm, które zatrudniają. Na przykład mają jakiś procent, tak, pracowników powyżej na przykład pięćdziesiątego czy pięćdziesiątego piątego roku życia [w podatku dochodowym albo w składkach ZUS]. Na przykład, tak jak jest przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Że jeżeli firma liczy tam iluś pracowników, to ma ten obowiązek płacenia tych składek na PFRON, ale jeżeli zatrudnia niepełnosprawnych, to ma jakieś ulgi, więc to no mogłoby być podobnie. Tylko w odniesieniu do tych osób w wieku okołoemerytalnym. [IDI\_PUP\_6]

Wprowadzenie tego ostatniego rozwiązania mogłoby częściowo rekompensować firmom straty czy zagrożenia wynikające z tzw. okresu ochronnego pracowników. Respondenci uważają, że okres ochronny jest tym czynnikiem, który przyczynia się do dezaktywizacji osób w wieku przedemerytalnym. Z tego powodu uważają, że w jego zastosowaniu powinny być wprowadzone zmiany. Mogłyby one polegać na wyłączeniu okresu ochronnego przy zatrudnianiu pracowników, którym brakuje czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego:

niech ten okres ochronny będzie dla tych stałych pracowników, którzy w danej firmie pracują powiedzmy 5 lub więcej lat, ale ten nowy, któremu brakuje 2 lat do tej emerytury, to już niekoniecznie, wtedy ci pracodawcy nie baliby się ich zatrudniać. Bo jak taka osoba się nie sprawdzi, to on może ją zwolnić i wtedy tego starszego pracownika to też motywuje do pracy. A nie jest on w pracy tylko po to, żeby doczekać do tej emerytury. [IDI\_PUP\_4]

## **5.8. Współpraca PUP z otoczeniem w celu aktywizacji zawodowej seniorów**

Publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji swoich różnych działań powinny współpracować z szeroko pojętym otoczeniem (Kukulak-Dolata, Pichla, 2007). Równoważenie rynku pracy, w tym udzielenie pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia różnym grupom społecznym, powinno być realizowane przy wsparciu podmiotów gospodarczych, samorządu terytorialnego i różnych organizacji pozarządowych. Wątek ten pojawił się również w wypowiedziach respondentów. Istotnym podmiotem w ramach tej współpracy powinni być pracodawcy, to oni decydują bowiem o liczbie i jakości tworzonych, dostępnych miejsc pracy na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. Ich rola w ramach współpracy zarysowuje się dość szeroko; najczęściej jest eksponowana ich funkcja informacyjna. Współpraca służb zatrudnienia z pracodawcami opierać miałaby się na dostarczaniu pełnych aktualnych informacji o dostępnych miejscach pracy, co oznaczałoby, że do PUP nie byłyby adresowane tylko wybrane, często mało atrakcyjne

oferty, z których realizacją nie mogą poradzić sobie firmy. Wskazują na to wypowiedzi respondentów: „Bo do nas trafiają no takie oferty, z którymi sobie pracodawca nie radzi, albo mu szkoda na to czasu. A tu chodzi o stałe informowanie, żeby ten kontakt był stały.” [IDI\_PUP\_7]; „Pracodawcy selekcionują te oferty, nie wszystkie do nas trafiają i tu jest problem, tak trochę nas marginalizują.” [IDI\_PUP\_5].

Mimo że współpraca z pracodawcami powinna być realizowana przez PUP, to w praktyce nie zawsze jest ona podejmowana:

Troszkę [współpraca] u nas ostatnio kuleje, te kontakty z pracodawcami nie są tak realizowane, jakby pewnie mogły być. Nawet takie spotkania, nawet powiedzmy raz na dwa miesiące, raz na trzy miesiące, powiedzmy takie trzy spotkania co trzy miesiące, nawet z konkretnymi pracodawcami i właśnie pod kątem też można wtedy też takie osoby od nas z ewidencji przedstawić, jakieś takie, które posiadają kwalifikacje odpowiednie pod zatrudnienie u danego pracodawcy i po prostu zasugerować, że mamy tu takich klientów i czy np. pan/pani nie byliby zainteresowani. [IDI\_PUP\_10]

Zdaniem respondentów z inicjatywą współpracy powinni wychodzić pracodawcy, szczególnie wtedy, kiedy występują duże deficyty kadrowe na rynku pracy i firmy nie mogą sobie poradzić z realizacją zapotrzebowania na pracowników. To pracodawcy powinni być zainteresowani jak najszybszym zakończeniem rekrutacji, w zakresie której mogliby uzyskać wsparcie ze strony urzędu pracy, na co wskazują sami respondenci:

Inicjatorem, myślę, że mimo wszystko, powinien być pracodawca, bo jeśli on się zgłosi do urzędu i powie, że szuka pracownika, to my najpierw kontaktujemy się z nim. Możemy zbudować z nim, to nam strasznie ułatwi pracę, profil poszukiwanego pracownika, że to będzie osoba w takim wieku, albo nie ma to znaczenia, będzie miała takie umiejętności, będzie miała takie doświadczenie i tak dalej, i dalej. Wtedy jesteśmy w stanie tutaj kogoś takiego znaleźć i przedstawić mu kandydaturę. Tylko, no, musi być ściśle to określone, jak mówię rzadko z tej usługi, ona jest dostępna w urzędach pracy, korzystają pracodawcy, żeby się spotkać i powiedzieć, kogo ja tak naprawdę szukam. [IDI\_PUP\_4]

W ramach prowadzonej współpracy konieczne są bezpośrednie spotkania pośredników z pracodawcami, to one pozwoliłyby bowiem pracownikom PSZ lepiej poznać profile działalności firm, ich strategię rozwoju, a więc również plany zatrudnieniowe w dłuższej perspektywie. Mając takie informacje, urzędy pracy mogłyby wspólnie z pracodawcami przygotowywać programy specjalne, w których uczestniczyłyby osoby ze starszych grup wieku. Rozwiązanie to zagwarantowałoby więcej czasu na przygotowanie seniorów do pełnienia nowych ról i uczestnictwa w programie. Ponadto pracodawcy byliby informowani na bieżąco o pewnych profitach finansowych, jakie mogą osiągnąć z tytułu współpracy opartej na zaangażowaniu seniorów w swoich firmach. Takie rozumowanie płynie z wypowiedzi respondentów:

Czy to będą finansowe, czy jakiegokolwiek inne, że jak już zatrudnisz taką osobę, to w zamian za to dostajesz takie uprawnienia, takie pieniądze. To też by było na pewno zachętą dla tych pracodawców, bo pracodawca, jak mówię, w pierwszej kolejności siada, bierze sobie i liczy, ile to go będzie kosztowało. Na pewno, jak jest teraz, że jak będzie miał człowiek sześćdziesiąt cztery lata, to go nie zatrudni, bo go nie zwolni, a za chwilę może się okazać, że nie będzie miał szansy na to, żeby realizować zadania, bo coś się zmieni, pojawi się taki ład, czy inny ład i go to dobije finansowo. Więc to jest dość ważne, z dwóch stron. [IDI\_PUP\_5]

Kolejnym istotnym we współpracy podmiotem okazują się ośrodki pomocy społecznej, które – tak jak pracodawcy – mogłyby wspierać informacyjnie PUP. W ich przypadku wsparcie mogłoby dotyczyć informacji, którymi nie zawsze dysponuje urząd pracy, i które nie są uwzględniane w formularzach, jakie wypełniane są przy rejestracji klientów. Ośrodki pomocy społecznej dysponują szerszym zakresem informacji o klientach z tytułu przeprowadzanych wywiadów środowiskowych oraz bezpośrednich kontaktów (p.. pracowników socjalnych) z klientem i jego sąsiadami, co pozwala lepiej poznać wizerunek bezrobotnego i poszukującego pracy seniora. Jak wskazują pracownicy PUP:

Opieka społeczna przez wywiady, przez pracę w środowisku zna swoich klientów bardziej niż my. Bo zna problemy ludzi od środka, można tak powiedzieć. I te potrzeby, jeżeli ktoś podchodzi uczciwie i szczerze do problemu, który chce pomóc. To uważam, że – współpracując i działając z nami – jesteśmy [w stanie] dużo więcej zrobić dla takiego, dla takiej jednostki. Bo jeżeli każdy ma zrobić swoje tylko, no to zostaje problem dalej, ale mówię o takich poważnych działaniach. Gdzie szczerze chcemy pomóc i rozwiązać problem. Jak najbardziej uważam, że to było bardzo mądre współdziałanie. [IDI\_PUP\_8]

Posiadanie szerszych informacji o kliencie, w tym tych świadczących o postawach wobec pracy czy zatrudnieniu na czarno, mogłoby wyeliminować błędne kierowanie bezrobotnych (w tym seniorów) do pracodawców.

Należy dodać, że już obecnie urzędy pracy podejmują wspólne działania z MOPS w ramach tworzenia prac społecznie użytecznych, ale jest to, zdaniem respondentów współpraca niewystarczająca:

Z ośrodkami pomocy społecznej to współpracujemy oczywiście, jeżeli chodzi o naszych wspólnych klientów, bo takich mamy. Oni są w różnym wieku. Też nie można powiedzieć, bo tak naprawdę tu prace społecznie użyteczne są taką wspólną formą, jakiegoś tam wsparcia tych osób, ale one tutaj ta forma nie dotyczy tylko osób starszych, ale opieka społeczna sama jakby wybiera spośród swoich klientów łącznie jednocześnie naszych klientów, kogo wyśle na te prace społecznie użyteczne. No ale jakby tutaj nie ma takiej pełnej współpracy. (...) „No macie tam jakieś oferty, to dajcie im, żeby oni poszli do pracy, a nie od nas korzystali”. To tak jest trochę...

To trochę też chyba nie tak, dlatego że taka psychologia – zajmijcie się, żeby u nas oni nie byli, nie? Ja to przynajmniej tak przez perspektywę lat, jeżeli chodzi, nie tylko ja, bo tak jak sobie rozmawiamy, to tak wygląda, że ta opieka społeczna by chciała... Są naszymi klientami, ale najlepiej jakby ich PUP zabrał i już nie byli. [IDI\_PUP\_12]

W opinii respondentów we współpracę z urzędami pracy zbyt mało zaangażowane są podmioty ekonomii społecznej (Wygnański, 2006; Frączek, 2013). Dysponują one szerokim potencjałem, który może sprzyjać nie tylko integracji społecznej seniorów, ale także tej o charakterze zawodowym, na co wskazywano w czasie zogniskowanych wywiadów grupowych:

Ekonomia społeczna. To jest też bardzo bogate narzędzie. Mamy tak naprawdę cztery bardzo aktywne OWES-y, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej w województwie dolnośląskim, które mają obecną akredytację. Oni właśnie tam właśnie bardzo aktywnie działają, tak. I też poprzez nawiązywanie tych współpracy, ludzie nawiązują spółdzielnie socjalne, tworzą miejsca pracy, dotacje, subwencje. To wszystko się dla nich kręci. I to jest sprawdzony model od iluś lat i on musi być dalej rozwijany. Robią dobrą robotę, inni tego nie widzą. [FGI\_Wrocław]

Podobną uwagę kierowano wobec organizacji trzeciego sektora. Różnego rodzaju organizacje pozarządowe (NGOs – *non-governmental organizations*) mają duże doświadczenie w aktywizacji zawodowej trudnych grup, np. osób niepełnosprawnych. Z niego powinno korzystać się w ramach proponowanej przez respondentów współpracy:

No i patrząc się na NGO-sy, one są bardzo aktywne, one robią czasami nawet więcej niż PUP-y do kupy wzięte, wykazują taką większą kreatywność. Być może właśnie po części też jakby zastępują te nisze, które ustawodawca przewidział, no ale nie ma środków finansowych, tak, żeby to realizować. One świetnie się realizują właśnie i otrzymują dotacje, wykazują się tą kreatywnością. Mówię, robią bardzo wiele niż na przykład niejeden PUP. [FGI\_Wrocław]

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że aktywizacja seniorów za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy jest procesem trudnym i złożonym. Jest to spowodowane zarówno cechami osób starszych jako przedstawicieli konkretnej zbiorowości, o czym wspomniane jest w różnych rozdziałach niniejszej książki, jak i działaniami publicznych służb zatrudnienia czy – szerzej – uwarunkowaniami instytucjonalnymi.

Wśród cech osób starszych wyłączających je z rynku pracy należy wyróżnić wiek, niski potencjał kwalifikacyjny oraz typowe dla nich podejście do życia. Wyniki badań wskazują na mocne zakorzenienie przekonania, zarówno wśród osób starszych, jak i różnych instytucji mających kontakt z tą grupą, że seniorzy są zainteresowani wyłącznie pobieraniem świadczenia emerytalnego, a więc dalsze zatrudnienie nie znajduje się w ich planach i ambicjach. Założenie to nie zawsze jest słuszne. Oczywiście, są pewne ich cechy, jak np. słabsza kondycja fizyczna czy ogólnie rozumiane problemy zdrowotne, które uniemożliwiają pełne zaangażowanie w świadczenie pracy. Jednak nie są one czynnikami blokującymi wykonywanie pracy, a jedynie ograniczającymi możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze. Zatrudnienie seniorów, szczególnie emerytów, powinno być rozpatrywane jako forma doraźnej aktywizacji zawodowej na część etatu. Osoby starsze dysponują potencjałem kwalifikacyjnym, który może być przydatny w wielu firmach, które mogą dzięki niemu osiągać korzyści i eliminować pewne deficyty pracownicze.

Z analizy wyników badań wynika, że potrzebą jest wprowadzenia wielu zmian w procesie wspierania seniorów na rynku pracy, a wiele z nich ma charakter instytucjonalny. Okazuje się, że działania inicjowane przez urzędy pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych są pochodną ustawy regulującej funkcje i zasady działania publicznych służb zatrudnienia przyjętej w 2004 r. (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), a więc w innych uwarunkowaniach gospodarczych i społecznych. Mimo że od tego czasu ustawa, o której mowa, była ponad sto razy nowelizowana, to w swoim aktualnym brzmieniu wciąż nie sprzyja rozwiązywaniu problemów w warunkach, w których rynek pracy nie jest już rynkiem pracodawcy, tylko pracownika (nie ma wysokiego poziomu bezrobocia), a w gospodarce nastąpiła głęboka zmiana technologiczna. Z tego powodu istnieje potrzeba zweryfikowania dotychczasowych instrumentów i usług rynku pracy zalecanych w ramach wspomnianej ustawy i nadania jej nowego kształtu i treści.

W dalszym ciągu nadrzędną funkcję w działaniach PUP adresowanych do osób starszych powinna pełnić funkcja pośrednictwa pracy, ponieważ takie są oczekiwania dwóch podstawowych stron rynku pracy (pracodawców i potencjalnych pracowników). Z badań jakościowych wynika jednak, że musi być ona inaczej realizowana. Wymagane jest zorientowanie jej na potrzeby pracodawców, którzy nie radzą sobie z deficytami pracowniczymi. Pośrednictwo pracy powinno być wpisane w proces rekrutacji przeprowadzanej przez urząd pracy na zlecenie pracodawcy.

Zdaniem respondentów, w ramach dostępnych usług rynku pracy nie tylko powszechny, ale obligatoryjny charakter powinna mieć usługa doradztwa zawodowego, która pozwalałaby określić ścieżki kariery zawodowej seniorów, zarówno tych przed emeryturą, jak i tych pobierających to świadczenie. Doradztwo powinno być wykorzystywane w celu zmiany mentalności polskiego społeczeń-

stwa. Zmiany te wydają się konieczne wśród seniorów, pracodawców, a nawet pracowników urzędów pracy.

Wyniki badań jakościowych wskazują, że urzędy pracy w niedostatecznym stopniu, w ramach realizacji swojej misji, wykorzystują także usługę organizacji szkoleń. Zdaje się, że jest to spowodowane wspomnianym wcześniej czynnikiem mentalnym, światopoglądowym. Z tego powodu tak ważne jest doradztwo, który może zmienić postawy osób starszych wobec kształcenia. W celu przełamania barier w kształceniu osób 55+ należy szkolenia zawodowe poprzedzić organizacją warsztatów z zakresu umiejętności interpersonalnych i psychologicznych. W tym zakresie ważną rolę może spełniać doradztwo grupowe (Kukulak-Dolata, 2023).

Z wypowiedzi pracowników publicznych służb zatrudnienia wyłania się potrzeba powrotu do realizacji programów specjalnych adresowanych do seniorów, czy realizacji projektów pilotażowych pozwalających na wprowadzanie takich instrumentów i usług, które wynikają ze specyfiki lokalnego rynku pracy. Oznacza to, że polityka rynku pracy musi być bardziej elastyczna i umożliwiać uruchamianie instrumentów, które sprawdzą się na gruncie lokalnym.

Z badania płynie także wniosek, że zmian wymaga system oceny działań powiatowych urzędów pracy. Uwaga ta dotyczy stosowanych wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej powodujących rezygnację z niektórych instrumentów, które mogłyby w dłuższej perspektywie sprzyjać aktywizacji zawodowej seniorów mimo chwilowych wysokich kosztów, a dotyczy to np. szkoleń p.p. (Wiśniewski, Zawadzki, 2011).

Realizacja polityki rynku pracy w obszarze aktywizacji zawodowej seniorów nie przyniesie pożądanych rezultatów, jeśli nie będzie oparta na współpracy. Rolę nadrzędną w tej polityce powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia, ale muszą one współpracować z różnymi podmiotami tworzącymi otoczenie społeczno-gospodarcze lokalnego rynku pracy. We współpracy tej powinny być aktywne organizacje pracodawców, firmy, ośrodki pomocy społecznej, samorząd gminy, organizacje pozarządowe czy agencje zatrudnienia. Wydaje się to konieczne ze względu na cele polityki społecznej oraz znaczenie przekazywania informacji o potrzebach rynku pracy i możliwych do zastosowania instrumentach, które są finansowane ze środków publicznych. Wymiana tych informacji wymaga zmian w drogach i sposobach komunikowania się różnych podmiotów oraz wskazania podmiotu nadrzędnego, zarządzającego w zakresie tej współpracy.

## Rozdział 6.

### **„Nowi biedni emeryci” – czynniki sprzyjające i ograniczające narastanie problemu w opiniach pracodawców**

#### **Wprowadzenie**

Narastanie fenomenu „nowych biednych emerytów” bierze swój początek ze źródła o charakterze formalno-prawnym, związane jest bowiem z reformą systemu emerytalnego z 1999 r. oraz wynikającymi z niego procesami zachodzącymi na rynku pracy. Reforma związała prawo do gwarantowanej emerytury minimalnej nie tylko z osiągnięciem stosownego wieku (obecnie: 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn), ale także ze stażem pracy (20 lat dla kobiet, 25 lat dla mężczyzn). Osoby, które drugiego kryterium nie spełniają, są pozbawione prawa do emerytury minimalnej, ale jeśli pracowały i składkowały, otrzymują świadczenie odpowiednio mniejsze, zasilając szeregi „nowych biednych emerytów” (NBE). Rozrost populacji NBE wynika jednocześnie z przyczyn o charakterze społeczno-ekonomicznym: znacząca część populacji w wieku produkcyjnym nie wykonywała i wciąż nie wykonuje, przynajmniej przez określony ustawowo okres, pracy oskładkowanej na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Trzeba pamiętać, że w tej grupie znajdują się także osoby, które wykonywały pracę społecznie użyteczną w swoim gospodarstwie domowym lub działały w „szarej strefie”. Z rozważanego w niniejszej pracy punktu widzenia nie ma to jednak znaczenia.

Kluczowym czynnikiem mogącym ograniczyć skalę fenomenu „nowych biednych emerytów” jest zatem powszechne podejmowanie przez obywateli pracy wykonywanej legalnie, oskładkowanej na rzecz FUS. Prezentowane poniżej rozważania pokazują właśnie uwarunkowania wykonywania takiej pracy, ale w odniesieniu do osób w wieku określonym na potrzeby realizowanego projektu i opracowania jako okołoemerytalny, a rozpoczynającym się na 5 lat przed uzyskaniem uprawnień do świadczenia emerytalnego. Osoby te są w niższym tekście określane również mianem seniorów. Badaniu poddano ograniczoną gru-



pę, należy jednak zaznaczyć, że niskie emerytury są konsekwencją decyzji podejmowanych przez całe życie człowieka. W niniejszym opracowaniu głównym obiektem rozważań jest sytuacja osób, dla których niska emerytura stanowi bliskie, realne zagrożenie, dlatego to właśnie na nich skupiono się w badaniach jakościowych. Zidentyfikowanie potencjalnych rozwiązań neutralizujących problemy tej grupy stanowi główny cel prowadzonych rozważań. Kluczowym i oczywistym sposobem poprawy sytuacji seniorów (poza poleganiem na wsparciu pomocy społecznej czy bliskich) jest wydłużenie czasu ich oskładkowanego zatrudnienia.

Prezentowana w niniejszym rozdziale analiza pokazuje głównie perspektywę pracodawcy tworzącego popytową stronę rynku pracy, wyrażoną w opiniach zebranych w ramach zrealizowanych w relacjonowanym projekcie badawczym pogłębionych wywiadów ustrukturalizowanych (IDI). Perspektywy pracodawców mają kluczowe znaczenie dla znajdowania pracy przez seniorów. Zainteresowanie zatrudnianiem osób w wieku przedemerytalnym lub już pobierających emeryturę NBE uwarunkowane jest wieloma czynnikami. W niniejszym rozdziale odnotowywane są zarówno zalety, jak i wady zatrudniania emerytów wskazywane przez pracodawców.

Jednocześnie w analizie problemu konieczne jest uwzględnienie podażowej strony rynku pracy, a więc samych osób starszych, i ich skłonności do podejmowania pracy. Rozważania dotyczące tego obszaru zostały zaprezentowane w niniejszym rozdziale z perspektywy opinii pracodawców uzupełnionych o tezy formułowane w ramach badań fokusowych (FGI) przez reprezentantów Związków Pracodawców, Związków Zawodowych, Związków Emerytów i Urzędów Pracy. Pozwala to obiektywnie spojrzeć na strategię seniorów wobec zatrudniania się. Rozważania w niniejszym rozdziale zamykają opinie pracodawców i innych uczestników badań FGI o wsparciu, jakie niosą, albo powinny nieść, rozmaite instytucje, w tym powiatowe urzędy pracy.

Przytaczane w podrozdziałach cytaty są bezpośrednimi, niepoddawanymi redakcji językowej zapisami wypowiedzi osób biorących udział w badaniach jakościowych.

## 6.1. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu seniorów

Przedmiotem omawianych poniżej wywiadów były opinie pracodawców na temat zatrudniania seniorów, ze szczególnym uwzględnieniem osób uzyskujących emerytury poniżej minimalnej z uwagi na niski staż pracy (NBE) i osób na pięć lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, często zagrożonych takim statusem (PNBE). W wywiadach pojawiały się zarówno pytania obejmujące obie te grupy, jak i odnoszące się do nich oddzielnie. Poza nielicznymi kwestiami (które

zostaną zasygnalizowane dalej), respondenci uważali, że czynniki zachęcające i zniechęcające do zatrudniania osób starszych są w obu grupach, a nawet w odniesieniu do wszystkich seniorów, podobne. Badani formułowali m.in. takie opinie: „Myślę, że ta różnica wieku nie jest tutaj akurat znacząca. Bo osoba chcąca, czy mająca jakieś zasoby, czy ona będzie w wieku okołoemerytalnym, czy w wieku emerytalnym – nie jest już taka wielka różnica, moim zdaniem.” [IDI, nowomiejski, 10, pracodawca prywatny]; „No, to właściwie nie ma różnicy” [IDI, nowomiejski, 11, PES]. Z tego powodu w większości przypadków prezentowane będą łączne opinie pracodawców o starszych pracownikach, seniorach. Nie dało się zauważyć także zróżnicowania opinii według wielkości czy statusu własnościowego przedsiębiorstw, z którymi związani byli respondenci, często bowiem bazowały one nie tylko na służbowych, ale i prywatnych doświadczeniach odpowiadających. Wyniki badań nie wskazują też odrębnych odrębność opinii pracodawców będących przedstawicielami ekonomii społecznej: osoby starsze nie były wyróżniane jako grupa podlegająca szczególnej trosce tych instytucji. W związku z powyższymi wskazaniem, opinie o zatrudnianiu seniorów zaprezentowano w dalszej części bez podawania kontekstu cech respondentów.

Tezy, które udało się sformułować, pozostają w zgodzie z tymi, które wynikają z szerokiego przeglądu literatury naukowej, bazującej na teoriach rynku pracy, polityki społecznej, socjologii czy gerontologii (Bednarski, 2023). Jednocześnie prezentowane badanie pokazało zróżnicowanie (mniejsze lub większe) opinii, wykazując niejednorodne sposoby patrzenia na problem zatrudniania seniorów oraz różnorodność argumentacji za nimi stojącej.

Dla wielu respondentów kluczowym czynnikiem zachęcającym do zatrudniania seniorów okazała się ich dostępność na rynku pracy. W badaniach ujawnione zostało zjawisko występowania w Polsce, przynajmniej w niektórych segmentach, rynku pracy pracownika. Potwierdzają to badania, wskazujące, że rynek pracy w Polsce został w stosunkowo niewielkim stopniu dotknięty kryzysem Covid-19, a elastyczność zatrudnienia względem zmian PKB okazała się w tym przypadku zaskakująco niska (Kwiatkowski, 2022b). Należy tu odnotować, że zdolność konkurencyjności o pracowników płacą jest ograniczona. W sektorze publicznym wiąże się to z niskim poziomem jego finansowania i kształtowanymi centralnie siatkami płac, natomiast w sektorze prywatnym – z istnieniem silnej bariery popytu w warunkach stagflacji i wzrostu kosztów materialnych gospodarowania. Taka sytuacja sprawia, że osoby starsze mogą stać się pożądanymi pracownikami.

Chęć zatrudniania seniorów wiąże się także ze zdaniem, jakie pracodawcy mają o pracownikach z różnych grup wiekowych. Okazuje się, że według części pracodawców osoby młode nie budzą zaufania, a ich działania cechuje niestabilność i niesystematyczność. Jak stwierdza jeden z respondentów: „Bo tak patrząc na młodych, to my ich nazywamy płatki śniegu. Zapalą się do pracy, miesiąc popracują, odchodzą.” [IDI, polkowicki, 08, pracodawca publiczny]. Jednocześnie

nie młodzi są postrzegani jako osoby roszczeniowe, oczekujące płac i benefitów nieadekwatnych do kompetencji:

Jak zderzymy się z młodzieżą, która teraz przychodzi, to jest sytuacja tego typu, że tak naprawdę są jeszcze niczego nie nauczeni, jeszcze bez żadnego doświadczenia, a roszczeniowość jest taka i wymagania są takie, że dziw bierze. Pracodawcy patrzą dość sceptycznie na osoby te młode do zatrudnienia. [IDI, poddębicki, 12, PES]

W warunkach rynku pracy pracownika, przy jednoczesnym występowaniu krytycznej oceny użyteczności młodych dla przedsiębiorstw, seniorzy mogą być oceniani jako atrakcyjni pracownicy. Dodatkowym znaczącym czynnikiem są pozytywne cechy seniorów, dostrzegane przez pracodawców.

Osoby starsze widziane są jako dysponujące doświadczeniem, kwalifikacjami i kompetencjami, łączące to z lojalnością wobec pracodawcy. Respondenci doceniali lata pracy i wykonywanie wielu różnorodnych zadań. Pracodawca ze średniej firmy w swojej odpowiedzi stwierdził: „Osoba w wieku okołoemerytalnym, jeżeli posiada jakieś doświadczenie w pracy, to jest to osoba dosyć kompetentna w swoim działaniu, są to pracownicy dosyć uczciwi, rzetelni, wykonują swoje czynności bez zastrzeżeń.” [IDI, hrubieszowski, 07, pracodawca publiczny]. Najbardziej cenione są osoby, które od dłuższego czasu pracują w tej samej firmie. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie oznacza permanentnego przerwania pracy: seniorzy decydują się na kontynuowanie pracy po formalnej przerwie (by jednocześnie pobierać pensję i emeryturę) lub bez niej (opóźniając przejście na emeryturę i podwyższając tym samym wartość świadczenia). Jeżeli dodatkowo zajmują stanowiska zaliczające się do „rdzenia” zatrudnienia (Pocztowski, 2007), to – uwzględniając aktualny charakter rynku pracy – trudno ich zastąpić. Jeden z respondentów stwierdza: „Ci, którzy przeszli na emeryturę i zostali, to są poważnie takie osoby, na takich stanowiskach bardziej specjalistycznych, które ciężko można zastąpić, tak. Znaleźć kogoś z odpowiednimi, na przykład, kwalifikacjami.” [IDI, Kraków, 07, pracodawca prywatny]. Do bardzo cenionych, niezastąpionych pracowników zalicza się także osoby na stanowiskach fizycznych, o szerokim spektrum umiejętności – tzw. złote rączki. Tego typu umiejętności nabywa się wraz z długoletnią praktyką. Jeden z pracodawców biorących udział w badaniu bardzo żałuje odejścia na emeryturę pracownika w wieku 71 lat: „My nazywamy tego Pana, wszyscy w okolicy – „złota rączka”, bo takich ludzi już teraz nie ma, taki człowiek, który potrafi wszystko zrobić. Bo już tutaj takich młodych nie ma. Bo młody to, niestety, tylko smartfon w rękę.” [IDI, poddębicki, 05, pracodawca prywatny].

Cechą współczesnej gospodarki, na co zwraca uwagę literatura (Beck, 2002), jest nieprzewidywalność. W ostatnim okresie na tę cechę mocno wpłynęła m.in. epidemia Covid-19 i wojna w Ukrainie (Gorynia, 2023; Bojanowska, Czekalski, 2023). Przedsiębiorcy mierzą się z niepewnością popytu na ich towary oraz rwaniem się łańcuchów dostaw surowców i podzespołów. Sprawia to, że

pracodawcy mają wysokie oczekiwania, jeśli chodzi o elastyczność pracowników: gotowość na ograniczanie zatrudnienia w okresie kłopotów w przedsiębiorstwie oraz na intensyfikację pracy w momencie poprawienia się sytuacji i możliwości ekspansji. Oczekiwania te stanowią przedmiot ostrych sporów między pracodawcami i związkami zawodowymi. Wynik dyskusji zależy głównie od pozycji obu stron na rynku pracy. Tymczasem, jak podkreślają respondenci, seniorzy okazują się elastyczną i dyspozycyjną siłą roboczą, skłonną do zaakceptowania niestabilności. Wynika to dysponowania (także potencjalnego) stabilnym dochodem – świadczeniem emerytalnym – przez emerytów. Dla nich praca jest podyktowana wolnym wyborem, najczęściej niepodyktowanym bezwzględny przymusem ekonomicznym. Emeryci mogą w dowolnym momencie wycofać się z zatrudnienia, powrócić na stanowisko, zintensyfikować pracę bądź ograniczyć jej skalę: wymiar czasu jest uzależniony od potrzeb firmy. Może np. realizować pracę w oparciu o umowę na pół etatu. Wśród głównych zalet seniorów wymieniane są także „dyspozycyjność, doświadczenie” [IDI, hrubieszowski, 10, pracodawca publiczny]. Inny respondent uzasadnia dyspozycyjność seniorów następująco: „Zaczynając pracę jako młodzi ludzie, przez ten okres czasu chcą mieć rodziny, dzieci. Starsi są sami, dzieci po prostu wyemigrowały stąd, albo są na swoim utrzymaniu, i też to jest ważne, że [seniorzy] posiadają czas.” [IDI, hrubieszowski, 07, pracodawca publiczny]. Respondent ten jednoznacznie łączy dyspozycyjność ze statusem rodzinnym. Na sygnalizowany wyżej aspekt związany z dochodami i dyspozycyjnością zwraca uwagę także kolejna osoba udzielająca odpowiedzi w ramach wywiadu: „Taki emeryt nie potrzebuje pełnej pracy, tak jak młody potrzebuje pełen etat. A zazwyczaj emeryci nie potrzebują. Potrzebują sobie dorobić”. W innym miejscu dodaje: „Są momenty, kiedy trzeba pracowników więcej. Wtedy dużo więcej potrzeba pracy i taka osoba to rozumie. No, to my możemy umówić się na jakąś stawkę godzinową. I jak najbardziej dla takiej osoby jest to wystarczające.” [IDI, Kraków, 08, pracodawca prywatny].

Elastyczność pracownika oznacza również gotowość do przekwalifikowania i kompetencje w zakresie nowych technologii (Maniak, 2015). Gdy mowa o tym aspekcie, przynajmniej część respondentów wskazuje, że wiele osób w wieku okołoemerytalnym nie obawia się przekwalifikowania ani nie odczuwa lęku przed pracą z komputerem. Jeden z respondentów stwierdził:

My obserwujemy tutaj osoby, które się u nas zatrudniają, a są w wieku okołoemerytalnym. To jest to zwykle taki okres, gdzie oni widzą konieczność przekwalifikowania się. Na pewno robią kursy, szkolenia, przekwalifikowują się. (...)Widzimy, że osoby w wieku senioralnym są zmuszane do przekwalifikowania się, ażeby utrzymać się jeszcze na stanowisku pracy. Jeśli chodzi o komputer, jeżeli byłoby to coś w miarę prostego, to czy pracodawca, czy jakiś pracownik wcześniejszy, na pewno byłby w stanie nauczyć kogoś, choć obsługa komputerów teraz dla osoby starszej jest ciężka. [IDI, polkowicki, 11, PES]

Można wskazać pracodawców, którzy przeciwstawiają się przyjmowaniu stereotypu osoby starszej, nadającej się wyłącznie do prac prostszych lub rutynowych, obejmujących powtarzanie wykonywanych wcześniej czynności. Jednocześnie nie ukrywają oni, że może to wymagać wysiłku i dobrej woli od obu stron: doszkalać się seniora i pracodawcy.

Inni respondenci obalali też stereotyp przedstawiający seniorów jako o osoby konfliktowe, trudne we współpracy – szczególnie z osobami młodymi. Stereotypy te dotyczą ważnych kwestii, zasób kapitału społecznego, zaufanie i dobre relacje z otoczeniem są bowiem warunkiem znalezienia satysfakcjonującego zajęcia (Błędowski, Szweda-Lewandowska, 2016). Jeden z respondentów w swojej odpowiedzi stwierdził, że osoby starsze potrafią pracować w zespole, nie dochodzi do napięć między nimi a młodymi pracownikami, nie widzą w nich konkurencji: „Nie zauważyłem, żeby tutaj był jakiś problem, naprawdę.” [IDI, polkowicki, 08, pracodawca publiczny]. Inny respondent w swojej odpowiedzi wskazał, że „[s]tarsi ludzie wiedzą, na czym polega życie, praca. I łatwiej z nimi takie najprostsze sprawy wypracować.” [IDI, Kraków, 08, pracodawca prywatny]. Niektórzy respondenci wskazują, że starsi nie tylko nie pozostają w konflikcie z młodymi, ale wręcz pełnią wobec nich rolę mentorów, przyuczając ich. Jeden z respondentów wskazuje, że: „były tu dziewczyny po studiach, ich uczono co innego, a w rzeczywistości zderzały się z innymi problemami, ale to wiadomo, pod opieką doświadczonych pracowników da się wszystko pogodzić.” [IDI, hrubieszowski, 07, pracodawca publiczny].

W literaturze dotyczącej pracy osób starszych często eksponuje się kwestie zdrowia (Wróblewska, Antczak, 2019), a w szczególności wysokiej absencji wynikającej z chorób charakterystycznych dla seniorów w wieku okołoemerytalnym. Zebrane w ramach badań jakościowych opinie wielu respondentów mogą w tej kwestii zaskakiwać. Okazuje się, że nie widzą oni w tej grupie większej ilości zwolnień niż wśród młodych, co zgodne jest z wynikami badań empirycznych. Pracownicy młodszy też mogą chorować, a w szczególności korzystać ze zwolnień związanych z chorobami dzieci, ciążą; niekiedy, zdaniem pracodawców, mogą nadużywać zwolnień lekarskich. Jeden z respondentów stwierdził: „Myślę, że jeśli idzie o absencję, to też wszystko zależy od człowieka. Młodemu człowiekowi się zdarzy, że nagle przyjdzie choroba, to jest takie, no, niewymierne.” [IDI, moniecki, 09, pracodawca prywatny]. Jednocześnie inny respondent podkreślał, że dla osób starszych praca może być bardzo ważna, ponieważ: „chcą zarobić pieniądze, chcą, poza tym, czuć się potrzebni, oni – chodząc do pracy – spotykają się z innymi ludźmi, to czasem jest jedyny ich kontakt z ludźmi” [IDI, moniecki, 07, pracodawca publiczny]. Podzielił w związku z tym pogląd jeszcze jednego z respondentów, że: „starsza osoba złapie, na przykład katar, jakąś tam sobie weźmie tabletkę czy czosnek, czy coś i przyjdzie do pracy, a młoda często byle jaki katarek i już na L-4 idzie” [IDI, moniecki, 08, pracodawca publiczny]. Respondenci wskazują zatem, że obowiązkowość, sumienność, cenie pracy

z przyczyn ekonomicznych i innych, a także brak obciążeń rodzinnych charakterystycznych dla młodych, powodują, że problem absencji chorobowej nie rysuje się tutaj jako istotny.

Ostatnią kwestia, którą pracodawcy wskazują jako sprzyjającą dawanii pracy seniorom, są niższe koszty ich zatrudnienia. Dotyczy to co prawda wyłącznie emerytów, a nie osób w wieku przedemerytalnym, w których przypadku wszystkie składki muszą być odprowadzane. Jeden z respondentów wprost stwierdził: „No, nie ukrywam, że bardziej interesują mnie osoby, takie już w wieku emerytalnym, które mają już emeryturę, no, bo to jest z przyczyn takich ekonomicznych. Takie osoby można zatrudniać na umowę o dzieło i wówczas nie odprowadza się składek zusowskich” [IDI. Kraków, 10, pracodawca publiczny]. Należy dodać, że respondenci, o czym będzie mowa dalej, oczekiwali przy zatrudnianiu seniorów znacznie dalej idących ulg w podatkach i składkach, nie tylko w odniesieniu do umowy o dzieło.

Zdarzało się też, że niektórzy respondenci, nie wprost, sygnalizowali możliwość zatrudniania emerytów w „szarej strefie”, co radykalnie obniżałoby koszty po stronie pracodawcy. Potwierdza to tezy z innych badań: emeryci stanowią atrakcyjną siłę roboczą w „szarej strefie”, ponieważ mają zapewniony stały dochód i świadczenia społeczne, a więc niestabilność pracy i brak dodatkowego opłacania świadczeń nie jest dla nich dolegliwy (Bednarski, 2019).

Podsumowując, istotna część badanych respondentów-pracodawców dostrzegała korzyści związane z zatrudnianiem seniorów, przynajmniej w określonych okolicznościach. Z jednej strony, wskazywano na ich zalety związane z kompetencjami zawodowymi, doświadczeniem, elastycznością i dyspozycyjnością, solidnością oraz odpowiedzialnością, a także z niższymi kosztami zatrudnienia. Z drugiej zaprzeczano stereotypom o braku gotowości do nauki (w szczególności w odniesieniu do wiedzy informatycznej), konfliktowości (szczególnie w relacji z młodymi) czy nadmiernej absencji. Nie było, zwykle, w ich postawach, przejawów ageizmu. Ich oceny wynikały zwykle ze specyficznych doświadczeń związanych z firmą, którą zarządzają, a także z doświadczeń rodzinnych czy środowiskowych. Dowodzi to, że szukający zatrudnienia senior ma na nie duże szanse, tym bardziej, że w wielu sektorach gospodarki dają się zauważyć braki siły roboczej.

Jednocześnie jednak, niektórzy respondenci (czasem – ci sami, choć w innych kontekstach) wskazywali na istotne bariery w zatrudnianiu seniorów, potwierdzając, że na tym obszarze istnieją też problemy. Zapewne mieli inne albo zróżnicowane doświadczenia, ich przekonania mogły też nie być pozbawione wpływu ageizmu. Te perspektywy zostaną przedstawione poniżej.

## 6.2. Bariery zatrudniania seniorów w opiniach pracodawców

Sygnalizowane w relacjonowanych wywiadach bariery, podobnie jak ko-  
rzyści z zatrudniania seniorów, były wcześniej opisywane w literaturze. Część  
respondentów opisywanych w niniejszej pracy badań jakościowych uznawało  
ograniczenia seniorów za mało istotne (co sygnalizowano w pierwszej części  
rozważań), inni zaś podkreślali je opisując osoby starsze. Tak jak w przypadku  
zalet zatrudniania seniorów, w omawianiu barier zasadniczo nie dało się, poza  
nielicznymi, podniesionymi niżej kwestiami, wyodrębnić specyficznych proble-  
mów związanych z zatrudnianiem emerytów, które nie dotyczyłyby osób w wie-  
ku przedemerytalnym (i *vice versa*). Trudno było także skorelować wypowiedzi  
z cechami podmiotów, którymi kierowali respondenci. Z tego powodu w tym  
podrozdziale, tak jak w ustępie go poprzedzającym, odpowiedzi respondentów  
nie zostały podzielone według grupy, do której się odnoszą, ani typu podmiotu,  
z którym związany był respondent udzielający odpowiedzi.

Kluczowe bariery dla zatrudniania seniorów można pogrupować na zwią-  
zane z kondycją fizyczną osób starszych i na te o charakterze psychologicznym.  
W pierwszym przypadku literatura wskazuje na nieuchronne, postępujące wraz  
z wiekiem, osłabienie sił vitalnych organizmu (Kucharska, 2013). Respondenci-  
pracodawcy w swoich wypowiedziach eksponują, przede wszystkim, ogranicze-  
nia związane z wydolnością seniorów, eliminujące ich z wielu prac fizycznych  
wymagających siły, zdrowego kręgosłupa, odporności na zmęczenie. Jeden z re-  
spondentów podkreślał: „(...) osoba musiałaby się cieszyć dobrym zdrowiem.  
I to jest problem, bo często nasi seniorzy już tym zdrowiem się nie cieszą, no, bo  
wiele lat pracują i niestety, czy kręgosłup, czy jakieś tam takie kostno-stawowe  
dolegliwości uniemożliwiają pracę” [IDI, hrubieszowski, 08, pracodawca pry-  
watny]. Inny wskazywał, że „[z] tymi starszymi, to też trochę ciężko, no, bo trze-  
ba też coś dźwignąć, załadować” [IDI, poddębicki, 05, pracodawca prywatny].  
Z tego powodu, nawet przy istnieniu dobrej woli obu stron, do zatrudnienia dojść  
nie może. Jednocześnie, jak sygnalizowano wcześniej, obawy o długotrwałe  
przebywanie na zwolnieniach lekarskich rzadko są wskazywane jako przeszkoda  
w zatrudnianiu starszych. W innych grupach wieku także zdarzają się dłuższe  
choroby (swoje lub dzieci) czy nadużywanie zwolnień. Respondenci stoją raczej  
na stanowisku, że jeśli senior szuka pracy, to jest zainteresowany jej wykonywa-  
niem. Jeśli nie czuje się na siłach, to jej nie podejmuje. Żaden z respondentów  
nie wskazał na strategię starszego pracownika polegającą na nadużywaniu zwol-  
nienia, choć zdarzały się obawy o częstsze nieobecności seniorów w pracy. Jak  
mówił jeden z respondentów, „[s]tarsze osoby też są skłonne do chorób. Też, jak  
się kogoś zatrudnia, to też się chce, żeby ta osoba była w pracy, a nie po to tylko,  
żeby figurowała w papierach.” [IDI, poddębicki, 05, pracodawca prywatny].  
Absencja ta nie jest jednak w przypadku seniorów traktowana jako działanie  
zamierzone.

Jak wynika z badania, pracodawcy bardziej niż na ograniczenia fizyczne (po prostu wykluczające starsze, słabsze osoby z konkretnych zajęć) zwracali uwagę na ograniczenia psychiczne seniorów. Interpretując wypowiedzi respondentów, trudno do końca stwierdzić, w jakim stopniu są to własne, praktyczne doświadczenia, a w jakim – powtarzanie zasłyszanych opinii czy stereotypów związanych z ageizmem (Szukalski, 2009). Niezależnie od powodów, prezentowany przez niektórych respondentów punkt widzenia jednoznacznie oddziaływał na ich decyzje zatrudnieniowe. Jak wynikało z niektórych odpowiedzi, seniorzy widziani są jako „mniej bystrzy”. Jeden z respondentów stwierdził:

Taka pracująca osoba też musi być jakby taka bystra, no, bo wiadomo, że ma się do czynienia z pieniędzmi, na przykład. A wiemy, jak to jest z seniorami. Nawet na podstawie takich doniesień codziennych, że nabierają się „na wnuka”, „na policjanta”, mimo ciągłych ostrzeżeń. [IDI, hrubieszowski, 08, pracodawca prywatny]

Sygnalizowane są także inne obawy o charakterze psychologicznym dotyczące osób starszych, mogące rzutować na decyzje zatrudnieniowe pracodawców. Kluczowe znaczenie ma tu przypisywana przez niektórych ograniczona zdolność do przyswajania nowej wiedzy, w szczególności w obszarze technologii informatycznych. Szybkość zmian na tym obszarze, także w odniesieniu do kluczowych kwestii specjalistycznych w przypadku niektórych zawodów, powoduje, że znaczenie doświadczenia, głównego atutu seniorów, spada, rośnie natomiast rola dostosowywania się do nowych warunków i uczenia się, czego, w wielu opiniach, osobom starszym brakuje. Wskazują na to m.in. takie odpowiedzi:

To się troszkę zmieniło. Kiedyś to doświadczenie miało większe znaczenie. Natomiast w tej chwili brakuje w obyciu z elektroniką, z komputerami, z systemami różnego rodzaju elektronicznymi, no to dyskryminuje również, niestety. Nawet jeśli ja zatrudniam księgową, ale ona nie zna nowoczesnych programów księgowych, no to niestety. (...) Proces przyuczania starszej osoby do nowych programów jest bardziej skomplikowany i trudniejszy, niż musiałbym przyuczać młodą osobę. [IDI, nowomiejski, 11, PES]

Na sygnalizowane przez pracodawców niskie kompetencje seniorów nakłada się, w opinii niektórych respondentów, obawa przed poznawaniem nowego i nauką: „(...) starsi wykazują duży lęk przed tymi sprawami, takimi właśnie związanymi z komputeryzacją, na przykład. Boją się tego, nie podejmują tych wyzwań. Że już nie warto. Nie chcą.” [IDI, nowomiejski, 11, PES].

Z taką postawą wiązana jest skłonność seniorów do powielania schematów działania z dotychczasowych miejsc pracy. Jak wskazywał jeden z respondentów: „Jak ktoś ma takie nawyki z poprzedniego miejsca pracy, gdzie całe życie przepracował w takiej a nie innej strukturze organizacyjnej, to bardzo ciężko mu się przystosować do nowego miejsca pracy.” [IDI, poddębicki, 04, pracodawca



prywatny]. Z takich odczuć wypływa sygnalizowana wcześniej chęć zatrudniania seniorów na zasadzie kontynuacji pracy na dotychczasowych stanowiskach, a nie przyjmowanie do nowych zajęć. Niemniej jednak, także przy kontynuacji zatrudnienia może pojawić się konieczność doksztalcania.

Kolejne obawy sygnalizowane przez respondentów wiązały się ze słabą motywacją do pracy, wynikającą z wypalenia zawodowego. Dotyczy to wprawdzie wybranych zawodów, na przykład nauczycielskiego, ale może i szerzej kształtować opinie pracodawców o seniorach. Jeden z respondentów opisywał problem, stwierdzając, że „[seniorki] to zdrowe panie, energiczne, silne, przychodzą do pracy, a już niestety są wypalone zawodowo i większość już chce odpocząć” [IDI, poddębicki, 07, pracodawca prywatny].

Konsekwencją naznaczonego ageizmem myślenia o zatrudnianiu seniorów jest spychanie ich na margines rynku pracy. W opiniach części respondentów nadają się oni tylko do prac prostych, w niepełnym wymiarze czasu, na zasadzie dorabiania do skromnej emerytury. Nie są traktowani jako pełnowartościowi pracownicy. Wśród odpowiedzi pojawiła się opinia, że:

Są takie małe firmy, mali przedsiębiorcy mogą zatrudniać, na zasadzie – właśnie potrzebują księgowej, żeby im tam dwa razy w miesiącu spojrziała w papiery. Ale to dla ludzi wykształconych już, którzy mają jakiegolwiek kompetencje zawodowe. Natomiast tak normalnie, to tylko jakieś kwestie porządkowe, albo opieka nad dziećmi też się zdarza. Ewentualnie nad jakimiś tam starszymi osobami. [IDI, nowomiejski, 07, pracodawca publiczny]

Ta perspektywa marginalizująca seniorów na rynku pracy, odwołująca się do przypisywanych im niekiedy cech psychologicznych, bywa obudowywana argumentami ekonomicznymi. Przede wszystkim sygnalizowane są obawy o niższą wydajność pracy. „Być może pracodawca uważa taką osobę za mało wydajną, za wolną, wolno może pracować” [IDI, hrubieszowski, 07, pracodawca prywatny]. Takie myślenie powstaje w związku z sygnalizowanymi wcześniej obawami o kondycję psychiczną i fizyczną seniorów czy wypalenie zawodowe. Drugą stroną rachunku efektywnościowego zatrudnienia są koszty pracy. W badaniu pojawiały się wypowiedzi wskazujące, że koszty zatrudnienia osób starszych są za wysokie. Jak opowiadał jeden z respondentów:

Pracodawcy chętnie zatrudniają emerytów. Ale – jest jedno „ale”. Jakie koszty są zatrudnienia takiego pracownika. I to horrendalne koszty są. I dalej: Ale te podatki są dosyć wysokie od emeryta. Emeryt powinien być na minimalnych kosztach i wtedy pracodawcy na pewno by łatwiej zatrudniali. [IDI, nowomiejski, 09, pracodawca prywatny]

Postulat radykalnego obniżenia rozmaitych danin na rzecz państwa wobec pracujących seniorów (również tych w wieku przedemerytalnym) powtarza się. Redukcję składek traktuje się jako swoistą rekompensatę związanych z wiekiem

słabości pracownika. To właśnie koszty związane z podatkami i składkami wydają się zniechęcać do zatrudniania osób starszych.

Jak sygnalizowano wcześniej, respondenci, wskazując na zalety i słabości pracowników w wieku okołoemerytalnym, nie dzielili seniorów na emerytów i osób tuż przed emeryturą. Jest jednak jeden wyjątek. Dotyczy on sytuacji osób, które są już na tyle blisko wieku emerytalnego, że podlegają prawu chroniącemu je przed zwolnieniem. Niekiedy pracodawcy widzą w tym zagrożenie. Jeden z nich twierdzi: „(...) zdarza się, że pracownik korzysta – no, jego prawo, z ochrony przedemerytalnej, a więc zatrudnia się i w momencie, kiedy ma już ochronę, no to, co mi teraz zrobicie. To jest ten lęk, że jak trafię na taką osobę, to muszę ją do emerytury trzymać.” [IDI, moniecki, 08, pracodawca publiczny]. Ta obawa może powodować opory przed przyjmowaniem do pracy osób w wieku przedemerytalnym. Pracodawcy mniej martwią się okresem ochronnym, gdy wiek podlegania pod niego osiąga dobry pracownik, dłużej zatrudniony w firmie, którego kompetencje i stosunek do pracy są znane pracodawcy, choć i w takich przypadkach zdarzają się zwolnienia u progu uzyskania ochrony przedemerytalnej. Z drugiej strony, spojrzenie na tę grupę pracowników może być również inne – zależy im na pracy, by doczekać emerytury. Jak wskazał jeden z respondentów, „Osoby, które są tuż przed emeryturą i one są też ze smyczą” (w rozumieniu: nie mają wyboru i muszą pilnować swojej pracy) [IDI, moniecki, 08, pracodawca publiczny]. Mimo wszystko, obawa związana z zatrudnianiem osób w wieku przedemerytalnym, zwłaszcza jako nowych pracowników, jest widoczna w tej grupie respondentów.

Przedstawione wyżej argumenty przeciw zatrudnianiu seniorów wynikały głównie z indywidualnych kalkulacji czy doświadczeń respondentów. Obok nich pojawił się dodatkowy argument o charakterze ogólnym, dotyczący „zabierania” miejsc pracy młodym przez starszych. Jak postulował jeden z respondentów: „Teraz dajmy szansę młodszym pokoleniom, tak, no dlatego teraz starszy, który ma prawo do emerytury, ma blokować etat młodej osobie, która szuka pracy i nigdzie nie może jej znaleźć, a ktoś pobiera emeryturę i jest jeszcze zatrudniony.” [IDI, moniecki, 08, pracodawca publiczny]. Taką postawę można uznać za objaw ageizmu – należy pamiętać, że podejście nim naznaczone funkcjonuje w społeczeństwie. funkcjonują w społeczeństwie. Podsumowując, badania jakościowe pokazały różnorodne opory przedsiębiorców przed zatrudnianiem osób starszych. Zderzają się one z wcześniej opisanymi argumentami zachęcającymi do oferowania im pracy. Decyzje zatrudnieniowe dotyczące seniorów podejmowane są w oparciu o indywidualne spojrzenie pracodawców na te potencjalne plusy i minusy.

### 6.3. Gotowość seniorów do podejmowania pracy zawodowej

Kluczowe znaczenie dla możliwości podejmowania pracy zawodowej przez seniorów ma, jak wspomniano, popyt na ich pracę, jednak równie istotna jest strona podażowa tego segmentu rynku pracy. Można ją opisać jako skłonność czy gotowość osób starszych do zatrudniania się. Relacjonowane w niniejszym rozdziale badanie wprawdzie nie obejmowało samych seniorów, ale prezentowało opinie, głównie pracodawców, na temat gotowości osób starszych do pracy. Wydaje się to istotne dla rozważanej w całym badaniu perspektywy.

Respondenci-pracodawcy zwracają przede wszystkim uwagę na to, że populację seniorów można podzielić na dwie grupy – aktywnych i pasywnych (Golinska, 2004). Pasywni seniorzy pozostają poza rynkiem pracy, a zatrudnienie nie jest przez nich w ogóle rozważane – ponieważ nie chcą lub nie mogą pracować. Jak stwierdzono w czasie badań FGI: „Są osoby, które są aktywne, nie ma problemu z jakąkolwiek ich aktywizacją. Natomiast na drugim biegunie są osoby, które są pasywne i nie chcą być aktywne, albo nie mogą, z różnych względów.” [FGI\_Lublin]. Bierność może wynikać z suwerennej decyzji o odcięciu się od pracy, ale też ze stanu zdrowia, obowiązków opiekuńczych czy marginalizacji społecznej. „Osoby bierne mają bardzo niskie kwalifikacje, słabe doświadczenie zawodowe, pracujące bez umowy (to stąd wynika ich bardzo niskie świadczenie), mające problemy alkoholowe” [FGI\_Lublin]. Takie osoby nie znajdują się w orbicie zainteresowań pracodawców.

W odniesieniu do grupy aktywnej respondenci identyfikowali powody, dla których jedni seniorzy będą ewentualnie szukać pracy, a inni, mimo posiadanego potencjału, nie będą tego czynić; takich identyfikacji podejmowano się również w literaturze (Kotowska, Chłoń-Domińczak, Holzer-Żelażewska, 2019; Sowa-Kofta, Marcinkowska, Ruzik-Sierdzińska, Mackeviciute, 2021). W opinii pracodawców część osób starszych chce pracować, by uzyskać pieniądze dla siebie lub dla bliskich, jednak nie należy lekceważyć innych motywów, w szczególności – potrzeby kontaktu z innymi ludźmi. Jak wskazywano, „Człowiek pracuje kilkadziesiąt lat i nagle nie wie, co ze sobą zrobić. Więc nie chce siedzieć w domu i patrzeć w telewizor, czy zajmować się wnukami, tylko gdzieś wyjść do ludzi” [IDI, moniecki, 07, pracodawca publiczny]. Według pracodawców, motyw finansowy i społeczny często nakładają się na siebie w przypadku seniorów. Szczególnie dotyczy to osób, których emerytury są niskie. Jeden z respondentów wskazywał, że z jednej strony „Ten poziom życia byłby lepszy i fajniejszy, sobie dorabiają na swoje potrzeby czy zachcianki.”, ale dalej dodaje: „Dużo ludzi chce dalej czuć się potrzebnymi, jeżeli kończą jakiś etap, no to co dalej? Są to ludzie samotni, choć czasem jest to kwestia finansowa” [IDI, moniecki, 10, pracodawca prywatny]. Dodatkowym czynnikiem materialnym zachęcającym do pracy ludzi w wieku przedemerytalnym jest osiągnięcie pełnej emerytury. Jak stwierdzał jeden z respondentów, „[c]i ludzie, tacy właśnie w wieku przedemerytalnym,

gdzie jeszcze mogliby pracować, a nie mają szans na podjęcie pracy, to korzystają z pomocy Urzędu Pracy i gdzieś tam jeszcze podciągną do tego wieku pełnego emerytalnego” [IDI, moniecki, 11, PES].

Respondenci zauważają też, że seniorzy mogą być zainteresowani pracą w „szarej strefie”, nieopodatkowaną i bez rygorów prawa pracy. Wobec informacji respondenta, że osoby starsze zatrudniają się dorywczo, żeby sobie „coś dorobić”, prowadzący wywiad spytał o wykonywanie tej pracy „na czarno”. Pozytywna odpowiedź została tylko zasygnalizowana [IDI, nowomiejski, 08, pracodawca publiczny]. Respondent wyraźnie nie chciał rozwijać tematu działań pozaprawnych. Zjawisko pracy nieformalnej wśród seniorów jest o tyle istotne, że nie ma ona wpływu na wysokość emerytury, ale ze wspomnianych wyżej względów może interesować obie strony.

Warto zwrócić uwagę, że w opinii respondentów stosunek osób starszych do pracy może się zmieniać w czasie. W momencie uzyskania uprawnień emerytalnych niektórzy z nich chcą zakończyć pracę, odpocząć, także dlatego, że czują się wypaleni. Ale po pewnym czasie, z różnych powodów, gotowość do pracy może wrócić. Jak stwierdził jeden z respondentów: „Senior sobie z chęcią przekalkulował, że jak odejdzie, to weźmie rekompensatę. O, wezmę tyle kasy i nic nie będę robił, będę siedział w domu sobie. Ale po roku, po dwóch przychodzi i się pyta, a może są jeszcze jakieś tam godziny” [IDI, moniecki, 09, pracodawca prywatny]. Jednocześnie istnieją takie czynniki, które zdaniem respondentów zniechęcają potencjalnie aktywnych seniorów do pracy. Takim czynnikiem może być sugestia nauczania się czegoś nowego: niektórzy seniorzy wykazują gotowość do podejmowania tylko określonej, wykonywanej dotąd pracy. W odniesieniu do edukacji komputerowej jeden z respondentów relacjonował: „A znam osoby, które są kompletnie zablokowane. Szczytem jest dla nich telefon dla seniora. To jest dla nich za dużo, jednak” [IDI, hrubieszowski, 06, PES].

Inny czynnik wskazany przez respondentów to dodatkowe świadczenia dla emerytów. Jeden z pracodawców wskazywał, że „(...) większość ludzi nie chce pracować. Bardzo często ludzie, myślę, że tu tak jakby czują zachęcenie, teraz te trzynastki, te wszystkie dodatkowe emerytury, to czują takie docenienie, też, na chwilę, no cieszą się z tego” [IDI, Kraków, 07, pracodawca prywatny]. Motywacja seniorów do zatrudnienia zdaniem pracodawców słabnie.

W badaniu pojawiła się też zaskakująca opinia, że seniorzy nie chcą pracować, bo boją się zawieszenia czy ograniczenia emerytury. Jeden z respondentów relacjonował opinię seniora: „Znowu okroili limit płacowy, ile może emeryt zarobić, żeby mu nie obcięli emerytury, albo jej nie zabrali zupełnie” [IDI, Kraków, 09, pracodawca prywatny]. Jest to teza nieprawdziwa (chyba, że chodzi o świadczenia pomostowe i tak zwaną „czternastą” emeryturę), jednak wśród osób starszych funkcjonuje. Zadaniem ZUS i środków masowego przekazu powinno być upowszechnianie prawdziwych informacji, gdyż fałszywe realnie wpływają na zachowania seniorów. Oznacza to, że brak wiedzy na ten temat może zmniejszać skłonność emerytów do dalszego świadczenia pracy.

Znajomość opinii pracodawców o motywacjach do pracy osób starszych jest istotna, wiedza ta wpływa bowiem na strategię obierane przez przedsiębiorców na rynku pracy seniorów – na to, czy chcą ich zatrudniać, jakie systemy motywacyjne stosują, jakie stanowiska, w jakich trybach formalno-prawnych są skłonni im oferować.

#### 6.4. Skuteczne sposoby wspierania zatrudnienia seniorów

Przedmiotem relacjonowanych badań były również oczekiwania przedsiębiorców związane z pożądanymi przez nich formami wsparcia przy zatrudnianiu seniorów. Oczekiwania te wynikały z obaw o niższą wydajność osób starszych w pracy. Pracodawcy chcieliby, jak wynika z badań, by państwo czyniło z osób starszych jednostki konkurencyjne na rynku pracy, kompensując w rozmaity sposób oczekiwane przez pracodawców wyższe koszty pracy seniorów. Z perspektywy tych ostatnich oznaczałoby to zwiększenie szans znalezienia zatrudnienia.

Instytucja, do której adresowane są oczekiwania przedsiębiorców, to zwykle szeroko rozumiane państwo, które odpowiada za regulacje prawne i sterowanie zasobami pieniędzy publicznych. Sugestie pochodzące z wywiadów udzielonych w ramach badania mają raczej ogólny charakter. Jediną wyspecjalizowaną instytucją, wobec której kierowane są konkretne postulaty, są powiatowe urzędy pracy. Oferta agencji zatrudnienia czy instytucji pozarządowych była przez respondentów w całości odrzucana. Poniżej przedstawiono postulaty adresowane do państwa oraz te kierowane bezpośrednio do PUP.

Istotnym postulatem pracodawców jest kierowanie do firm zatrudniających osoby starsze rozmaitych form dofinansowania na ich rzecz. Postulat ten jest uzasadniany, jak wspomniano, potrzebą kompensowania niższej wydajności pracy seniorów. Respondenci podawali w tym kontekście przykład ułatwień na rzecz osób niepełnosprawnych, finansowanych przez PFRON. Tego typu pomoc byłaby pożądana, według nich, dla każdego seniora, jednak najważniejsze powinno być wsparcie dla firm zatrudniających osoby w wieku przedemerytalnym. Jeden z respondentów stwierdził:

Tutaj myślę, że emerytów zatrudniano by chętnie, o ile się nadają, ze względu na niskie koszty. Jeżeli chodzi o osoby przed emeryturą, no to nie wiem, może jakieś dotacje. Tylko myślę o tych wszystkich kosztach pracy, żeby już te osoby przed emeryturą, żeby mogły dopracować do tej emerytury. No to, na przykład jakaś dotacja dla pracodawców. [IDI, hrubieszowski, 08, pracodawca prywatny]

Respondenci zdają sobie jednocześnie sprawę z tego, że – podobnie jak w przypadku wsparcia dla niepełnosprawnych – otwierałoby się tu pole do nadużyć.

Dotacje do organizacji miejsca pracy, to taka fikcja trochę. Bo każdy chętnie tam jakieś wyposażenia robi. Potem zazwyczaj to wszystko jest tyle czasu, ile jest w umowie, że to stanowisko będzie istniało. A potem i tak się stanowisko zlikwiduje – chodzi o ten sprzęt, co może zostać. [IDI, hrubieszowski, 08, pracodawca prywatny]

Jako rozwiązanie problemu kosztów zatrudnienia osób starszych niektórzy respondenci wskazywali rezygnację ze strony państwa z rozmaitych składek i podatków przez nich płaconych (albo na przerzucenie ich na budżet, a więc w ostatecznym rozrachunku to samo rozwiązanie). Jak wskazywał jeden z respondentów:

Na pewno więcej osób zatrudniłoby emeryta, żeby nie były takie same składki do płacenia. (...) Powinno być coś takiego, że na przykład, właśnie już w momencie, kiedy przechodzi się na emeryturę, to owszem będą opłacane składki, ale, na przykład, z państwowych pieniędzy. Nie od pracownika. [IDI, Kraków, 08, pracodawca prywatny]

Pewną formą ograniczania składek jest zatrudnianie osób starszych (ale pobierających już emeryturę) na umowę o dzieło. Interes pracodawcy nakłada się tu na interes pracownika i zapewne obie strony podzielą tu między sobą korzyść materialną. Jak podał jeden z pracodawców: „I teraz właśnie tak się stało, że przedtem ta emerytka była u nas na zlecenie, ale sama poprosiła nas o dzieło. Że chce dostać więcej pieniędzy” [IDI, Kraków, 08, pracodawca prywatny].

Inny popularny postulat pod adresem państwa dotyczy wypłacania przez ZUS, w przypadku osób starszych, zasiłku chorobowego już od pierwszego dnia nieobecności w pracy. Wiąże się to z poglądem, choć jak wspomniano, kontestowanym przez niektórych respondentów, że starsi jednak częściej chorują. Na pytanie prowadzącego wywiad: „A jakby zrobić taką ustawę, że od pierwszego dnia chorobowego za osoby w wieku okołoemerytalnym od razu ZUS płaciłby świadczenie?”, respondent odpowiada: „Wszystkie korzyści nieobciążające pracodawcy finansowo tylko jakby bonusujące go, na pewno będą działały na korzyść” [IDI, Kraków, 10, pracodawca publiczny]. Trzeba jednak pamiętać, że takie rozwiązanie otworzyłoby pole do nadużyć w przypadku dojścia do zmowy między pracownikiem a pracodawcą.

Odpowiedzią na formułowane przez niektórych respondentów wątpliwości dotyczące aktualności wiedzy seniorów jest postulat wsparcia przez państwo ich doksztalcania na rozmaitych kursach ze środków publicznych, bez obciążania pracodawców czy samych doksztalcających się. Na pytanie prowadzącego wywiad: „Czy dla takich osób w wieku okołoemerytalnym powinno być finansowane coś w publiczne szkolenia, kursy, które podnoszą kwalifikacje?”, respondent odpowiedział: „Tak, pod warunkiem, że osoby później podejmą pracę, bo to musi być w obie strony” [IDI, hrubieszowski, 08, pracodawca prywatny]. Zwrócił on więc uwagę, że szkolenia musiałyby być dobrej

jakości i spełniać oczekiwania pracodawcy, dla którego szkoli się senior. Także tu istnieje niestety potencjał dla nadużyć.

Pracodawcy dostrzegają też potrzeby zdrowotne seniorów i potrzebę pomocy ze strony państwa także na tej płaszczyźnie, szczególnie, gdy senior pracuje. Jeden z respondentów stwierdził: „Może tam jakieś pakiety lecznicze, profilaktyka, badania bardziej dla tych osób. To mi się wydaje, że każdy emeryt byłby też chętny” [IDI, polkowicki, 08, pracodawca publiczny]. Nie pozostaje to w sprzeczności z deklarowaną wcześniej pozytywną oceną postaw seniorów związaną z nienadużywaniem przez nich zwolnień lekarskich. Respondenci akcentują bowiem profilaktyczną funkcję działań prozdrowotnych, które, ich zdaniem, powinno finansować państwo.

Oczekiwania pracodawców nie są jednak adresowane, jak wspomniano, jedynie wobec ogólnie rozumianego państwa dysponującego pieniędzmi budżetowymi. Instytucjami, wobec których bywają formułowane konkretne oczekiwania, są przede wszystkim Powiatowe Urzędy Pracy. Czy w świetle prezentowanych badań pracodawcy potrzebują wsparcia różnych instytucji w procesie zatrudniania seniorów? Odpowiedź na tak postawione pytanie nie jest jednoznaczna. Znalezienie odpowiedniego pracownika na rynku pracy jest dużym wyzwaniem dla firm i nie dotyczy to tylko osób starszych i doświadczonych, ale też młodszych. Opinie pracodawców na temat potrzeby świadczenia pomocy ze strony różnych instytucji rynku pracy bywają rozbieżne, ale można je uporządkować poprzez podział na dwie przeciwstawne grupy.

Jedna grupa oczekuje wsparcia, ale tylko od urzędów pracy, druga, bazując na dotychczasowych doświadczeniach, nie widzi potrzeby takiej współpracy z instytucjami rynku pracy. W dalszych rozważaniach zaprezentujemy poglądy respondentów widzących w urzędach pracy partnerów, choćby ich ocena dotychczasowej współpracy była krytyczna.

To, co może niepokoić, to wyeliminowanie ze współpracy agencji zatrudnienia czy organizacji pozarządowych, a więc instytucji, które mają zajmować się obsługą instytucjonalną rynku pracy. Czynnikiem wykluczającym agencje jest ich komercyjny charakter działania, a więc ryzyko generowania kosztów dla firm w razie współpracy. Jak stwierdzali respondenci: „Urzędy pracy jak najbardziej, natomiast agencje pracy to nie jest takie oczywiste, bo dużo agencji gdzieś tam pobiera sobie prowizje od znalezienia tego pracownika i niekoniecznie jest to korzystne finansowo dla nas” [IDI, Kraków pracodawca prywatny]; „te agencje są, no ale jakby też muszą jakoś zarabiać, a my nie mamy środków” [IDI, Kraków, 04, PES].

Wracając do urzędów pracy, warto przyjrzeć się wypowiedziom wskazującym na dobrą możliwość współpracy z nimi. To szczególnie istotne, ponieważ są to podmioty odpowiedzialne za realizowaną politykę rynku pracy w przekroju lokalnym. Jak już wspomniano, wypowiedzi respondentów bezpośrednio nawiązywały do ich dotychczasowych doświadczeń w kontaktach z urzędami pracy. Zdaniem jednych taka współpraca mogłaby być kontynuowana w dotychczenio-

wym zakresie, przede wszystkim w ramach usługi pośrednictwa pracy i dostępu do pewnych grup instrumentów rynku pracy, którymi dysponuje urząd pracy. Potwierdzają to słowa respondentów:

(...) z urzędami pracy, tak, jak najbardziej, i składamy też wnioski o przyznanie, o przyznanie na przykład staży czy tych prac interwencyjnych i wtedy urząd pracy no, ma swoją też bazę bezrobotnych i wtedy no, kierują, tak, takie osoby. [IDI, nowomiejski, 08, pracodawca publiczny]

Na bieżąco współpracujemy z urzędem pracy w rekrutacji pracowników, takie wsparcie, jak najbardziej nam też służy, ono jest potrzebne. [IDI, polkowicki 07 pracodawca publiczny]

Dostrzega się zatem włączenie urzędów w proces poszukiwania kandydatów do pracy poprzez świadczenie usługi pośrednictwa pracy. Realizacja jej często wspierana jest takimi instrumentami, jak – opisane w rozdziale 3. *Wspomaganie osób w wieku okołoemerytalnym, w tym potencjalnych NBE, przez instytucje rynku pracy* – prace interwencyjne, staże czy dofinansowania do stanowisk pracy, które są formami subsydiowanego zatrudnienia. Ich materialny charakter stanowi pewne wsparcie dla pracodawców z tytułu zatrudnienia seniorów i może zachęcać do kooperacji.

Inna grupa respondentów również dostrzegła możliwość (czy wręcz: konieczność) współpracy z urzędami pracy, wymagającej zmian w obsłudze pracodawców przez te urzędy. Dotyczy to również usługi pośrednictwa pracy, której dotychczasowa jakość zniechęca do współpracy, do firm są bowiem kierowane często nieodpowiednie osoby. Urząd pracy w ramach współpracy mógłby być szerzej włączony w proces rekrutacji i przeprowadzać wstępną selekcję kandydatów do pracy. Zdaniem pracodawców, urząd musiałby w ramach usługi pośrednictwa pracy rzetelnie dopasować profil kompetencyjny kandydata do pracy (w tym jego postawy wobec pracy) do profilu zgłoszonego wakatu. To zaoszczędziłoby czas pracodawcy na zrekrutowanie pracowników. Jak stwierdził jeden z respondentów:

Biorąc pod uwagę współpracę z urzędami pracy, to jest to jawny i rzewny dramat i kpina. Możemy w tej chwili podejść do urzędu pracy zapytać się, ile oni mają chętnych do pracy, przyślą dajmy na to, nawet dziesięć osób, to z tych dziesięciu osób żadna nie będzie zainteresowana pracą. [IDI, moniecki, 09, pracodawca prywatny]

Zdaniem respondentów, żeby współpraca z urzędami była podejmowana, powinna ulec zmianie konstrukcja niektórych już funkcjonujących instrumentów. Uwaga dotyczy prac interwencyjnych, staży czy dofinansowania do wynagrodzenia osób starszych. Te narzędzia, z jednej strony, ze względu na subsydiowanie zatrudnienia zachęcają pracodawców do współpracy, z drugiej strony – demotywują. Zniechęcenie wynika z obowiązku zatrudniania seniorów objętych tymi narzędziami po określonym czasie, kiedy subsydiowanie już im nie przy-



sługuje. Zdaniem niektórych respondentów obligatoryjny czas dalszego zatrudnienia jest zbyt długi i nieadekwatny do oczekiwań bezrobotnych, w tym starszych osób. Uwaga dotyczy osób w wieku okołomerytalnym, które nie są zainteresowane stałym świadczeniem pracy. Po zakończeniu udziału w programie aktywizacyjnym chciałyby ponownie przyjąć status bezrobotnego i otrzymywać zasiłek, a nie świadczyć pracę. Jak wskazywał jeden z respondentów:

No to takie instrumenty prace interwencyjne, staże, są dobre. Ale powiem szczerze, że ciężkie to, nie są to łatwe instrumenty. Dlatego, że tacy pracownicy czasem tylko przychodzą w ramach tych instrumentów do pracy, tylko po to, żeby dostać ten zasiłek. A my uczymy kogoś przez kilka miesięcy, a potem finansowanie się kończy i oni już uciekają, nie chcą pracować dalej, a nas urząd rozlicza. [IDI, nowomiejski, 11, PES]

Kolejna podgrupa pracodawców dostrzega potrzebę współpracy, ale ich zdaniem powinna mieć ona charakter kompleksowy. Przede wszystkim musiałaby być przemyślana i mieć charakter ciągły, usystematyzowany. Wymagałoby to powołania w urzędzie pracy stanowiska do współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, odpowiedzialnego za kooperację. Osoba zajmująca takie stanowisko informowałaby o zasadach działaniach poszczególnych instrumentów rynku pracy i korzyściach, jakie mogą one generować dla pracodawcy. Obecnie te informacje są rozproszone wśród pracowników urzędu pracy i pracodawcy mają problemy z uzyskaniem rzetelnej odpowiedzi, co zniechęca ich do współpracy. Jak opowiadali respondenci:

Jest rozproszenie tych informacji, to tu, to tam gdzieś i tak naprawdę czasami nie wiemy gdzie kogo mamy szukać. [IDI, moniecki, 10 prywatny]

(...) jeżeli ten, wtedy wiemy, proszę bardzo, tak, mam się zgłosić tutaj, czy zadzwonić pod ten numer telefonu do urzędu pracy, i wiem, że tam dostanę, prawda, wszystkie informacje, które będą wytłumaczone nie językiem prawnym też, tak, tylko zwykłym językiem, tak jak potrzebuje, o tych właśnie różnych sposobach, które by mnie przekonały czy ulgach, czy wszystkim, że rzeczywiście lepiej, żebym sobie wybrał takiego człowieka do pracy, niż założmy kogoś młodego. [IDI, moniecki, pracodawca 7 prywatny]

Osoby odpowiedzialne za współpracę powinny informować z wyprzedzeniem o uruchamianych instrumentach, tak, by pracodawcy mogli się do tego procesu przygotować. Często informacje o instrumentach czy programach aktywizacyjnych docierają zbyt późno, pracodawcy nie zdążają zebrać odpowiednich dokumentów, jakie są od nich wymagane. Pracownicy urzędów pracy, jeśli mają problemy z naborem pracodawców do takiego programu, kontaktują się z przypadkowymi podmiotami.

W ramach wywiadów padały propozycje utworzenia specjalnej platformy do współpracy, która w ramach powiatu obsługiwałaby lokalnych pracodawców,

dostarczając informacji o możliwościach zatrudnienia emerytów i instrumentach, jakie można w tym celu wykorzystać.

Państwo i jego wyspecjalizowane instytucje są postrzegane przez respondentów jako potencjalna pomoc w zatrudnianiu seniorów, jednak wobec ich działań są formułowane istotne zarzuty; zgłaszane są także jednoznaczne oczekiwania zmian.

## Podsumowanie

W świetle przeprowadzonych badań, opinie pracodawców o celowości zatrudniania emerytów są bardzo zróżnicowane. Pewna grupa respondentów docenia pracowników-seniorów: zauważa specyficzne, pozytywnie oceniane cechy starszych pracowników albo uważa ich za równie dobrych jak pozostali. Inni respondenci skupiają się na eksponowaniu identyfikowanych przez siebie słabości tej grupy i unikają ich zatrudniania, przynajmniej na eksponowanych stanowiskach. Co ciekawe, w odniesieniu do pewnych obszarów istnieje spór o to, czy seniorzy różnią się tu od pozostałych pracowników, czy nie.

Duży rozstrzał opinii dotyczy, w szczególności, kwestii częstotliwości korzystania ze zwolnień lekarskich. Jest grupa respondentów, która nie widzi różnicy między pracownikami starszymi i młodszymi, uważając, że osoby z poważnymi problemami zdrowotnymi nie szukają pracy, przez co zatrudniających się seniorów nie cechuje szczególna absencja. Jednocześnie wskazują na fakt, że młodszy, szczególnie kobiety z małymi dziećmi, relatywnie często ze zwolnień korzystają. Inni dostrzegają różnice na niekorzyść starszych. Podobnie jest z kwestią doksztalcania się i podejmowania nowych wyzwań. Dla jednych seniorzy nadają się tylko do powielania w pracy znanych sobie schematów, dla innych mogą skutecznie adaptować się do nowych wyzwań. Przedmiotem dyskusji pozostaje też ocena motywacji starszych osób. Jedni respondenci eksponują silną motywację wynikającą ze znacznej, przynajmniej u niektórych seniorów, presji finansowej, ale i pozamaterialnych czynników, takich jak poszukiwanie kontaktów społecznych czy uznania. Inni natomiast wskazują na wypalenie zawodowe.

Są jednak u seniorów cechy postrzegane powszechnie jako pozytywne, takie jak obowiązkowość i odpowiedzialność (w czym są często przeciwstawiani młodemu) czy gotowość do elastycznego podejmowania pracy w czasie. Przede wszystkim jednak seniorzy bywają postrzegani jako skutecznie zapelniający luki w obsadzie stanowisk, gdy na rynku pracy brakuje chętnych do zatrudniania się.

Jednocześnie istnieje powszechne zrozumienie, że osoby starsze nie dysponują już pełnią sił fizycznych oraz psychicznych i można się po nich spodziewać zredukowanej wydajności. Na tym zrozumieniu opierają się postulaty

kierowane do państwa, by poprzez rozmaite formy dofinansowania i ulg podatkowych zachęcać do zatrudniania seniorów, kompensując tym samym pracodawcom ich niższą wydajność. Mniejsze oczekiwania kierowane są do państwowych służb zatrudnienia – być może z powodu powszechnej niskiej oceny ich działania.

Trudno było wprost, wyłącznie na podstawie wywiadów, ocenić poziom ageizmu (dyskryminowania pracowników z powodu wieku) wśród respondentów, jednak silne zróżnicowanie ocen, nie zawsze bazujących na własnych doświadczeniach, wskazywałoby na obecność, przynajmniej ograniczoną, tego rodzaju dyskryminacji wśród badanych pracodawców. Świadomość problemu to pierwszy krok do szukania rozwiązań, takich jak antydyskryminacyjne działania ze strony państwa.

## Rozdział 7.

### Wspomaganie osób w wieku okołomerytalnym, w tym NBE, przez instytucje pomocy społecznej

#### Wprowadzenie – jak rozumieć wiek okołomerytalny

Wiek okołomerytalny może być różnie definiowany, zwykle jako przedział wieku odchylający się zarówno w dół, jak i w górę, od ustawowo obowiązującego wieku przejścia na emeryturę (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). W jednym z badań poświęconego dezaktywizacji zawodowej osób w wieku okołomerytalnym przyjęto, że jest to okres od 50. do 65. roku życia dla kobiet, oraz od 55. do 70. roku życia dla mężczyzn (Liwiński, 2008, s. 9). Uzasadniając taki wybór przedziału wieku okołomerytalnego, autorzy stwierdzają:

(...)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. (Liwiński 2008, s. 9). Respondentami badania „Nowi biedni emeryci” były osoby w wieku 55–65 (kobiety) i 60–70 lat (mężczyźni), a zatem seniorzy w wieku emerytalnym  $\pm 5$  lat (w tym w wieku emerytalnym, pobierający już świadczenie). Zgodnie z przyjętą w literaturze przedmiotu praktyką możemy ich określić mianem osób w wieku okołomerytalnym, który obejmuje zarówno tych, którzy są w wieku przedemerytalnym, jak i tych, którzy wiek emerytalny już osiągnęli. „Wiek okołomerytalny” nie jest jednak kategorią prawną uprawniającą do jakichkolwiek świad-

czeń z pomocy społecznej, w przeciwieństwie do kategorii do „wieku emerytalnego”. Z tego powodu wyodrębnienie (w dwóch wydzielonych na podstawie płci kohortach wieku) osób spełniających kryterium wieku emerytalnego jest konieczne z uwagi na wynikającą z ustawy o pomocy społecznej definicję osób niezdolnych do świadczenia pracy ze względu na wiek, tj. emerytów, i przysługującą im możliwość wsparcia socjalnego. Innymi słowy, posługując się tylko kategorią wieku okołomerytalnego, łatwo można zgubić z pola widzenia tych, którzy wiek emerytalny już osiągnęli, a ich status prawny jest inny niż osób w wieku przedemerytalnym. Dlatego w dalszych rozważaniach o możliwościach wsparcia osób w wieku okołomerytalnym przez instytucję pomocy społecznej rozróżniano osoby w wieku emerytalnym od tych, które tego wieku jeszcze nie osiągnęły. Uwaga skupiona została przede wszystkim na świadczeniach pieniężnych, gdyż punktem zainteresowania w niniejszym rozdziale jest głównie ubóstwo materialne osób w wieku okołomerytalnym. Należy jednak pamiętać, że osobom tym, o ile spełniają kryteria dostępu do świadczeń, przysługują także wszystkie inne rodzaje wsparcia wymienione w art. 36 ustawy o pomocy społecznej (ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej)<sup>4</sup>.

## 7.1. Świadczenia z pomocy społecznej należne osobom w wieku okołomerytalnym i zasady ich przyznawania

Osoby w wieku okołomerytalnym, które nie osiągnęły wieku emerytalnego, nie stanowią żadnej szczególnej kategorii odbiorców świadczeń pomocy społecznej, choć znaczenie świadczeń, w tym pieniężnych, powinno dla tej kategorii odbiorców wzrastać. Inaczej jest w przypadku osób, które wiek emerytalny osiągnę-

<sup>4</sup> Katalog świadczeń z pomocy społecznej jest bardzo obszerny, a art. 36 ustawy o pomocy społecznej wymienia m.in.:

- 1) świadczenia pieniężne (a) zasiłek stały, b) zasiłek okresowy, c) zasiłek celowy i specjalny zasiłek celowy, d) zasiłek i pożyczka na ekonomiczne usamodzielnienie, e) pomoc na usamodzielnienie oraz na kontynuowanie nauki);
- 2) świadczenia niepieniężne (a) praca socjalna, b) bilet kredytowany, c) składki na ubezpieczenie zdrowotne, d) składki na ubezpieczenia społeczne, e) pomoc rzeczowa, w tym na ekonomiczne usamodzielnienie, f) sprawienie pogrzebu, g) poradnictwo specjalistyczne, h) interwencja kryzysowa, i) schronienie, j) posiłek, k) niezbędne ubranie, l) usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania, w ośrodkach wsparcia i w rodzinnych domach pomocy oraz usługi sąsiedzkie, m) specjalistyczne usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania oraz w ośrodkach wsparcia, n) mieszkanie treningowe lub wspomagane, o) pobyt i usługi w domu pomocy społecznej, w tym usługi wsparcia krótkoterminowego, p) pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, w tym w mieszkaniu treningowym lub wspomagany, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia, pomoc na zagospodarowanie – w formie rzeczowej dla osób usamodzielnianych).

nęły i należą do kategorii wieku poprodukcyjnego. Historycznie rzecz ujmując, osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły tradycyjną grupę odbiorców świadczeń socjalnych z opieki lub pomocy społecznej zaliczaną do tzw. *deserving poor* (zasługujących na wsparcie), w przeciwieństwie do osób w wieku produkcyjnym – *undeserving poor*. Zasadnicza zmiana przyszła wraz z upowszechnianiem się systemów ubezpieczeń społecznych, w tym emerytalnych, wprowadzanych stopniowo od końca XIX w. Peter Flora i Arnold Heidenheimer odróżnili tradycyjną instytucję opieki/pomocy społecznej (*poor relief*) od powstających w ramach państwa opiekuńczego (*welfare state*) systemów ubezpieczeń społecznych ze względu na następujące cechy: 1) podstawowym celem ubezpieczeń było nie tyle niesienie pomocy ludziom pozbawionym jakichkolwiek środków do życia w sytuacjach szczególnie krytycznych, ile ochrona przed znacznym obniżeniem poziomu życia poprzez rutynowe działania; 2) ubezpieczenia społeczne miały zróżnicowany charakter, a ich celem było podtrzymanie dochodów z pracy w specyficznych sytuacjach; 3) ubezpieczenia koncentrowały się raczej na pracujących mężczyznach niż kobietach i dzieciach, głównych beneficjentach tradycyjnej opieki/pomocy społecznej; 4) uczestnictwo w systemie ubezpieczeń społecznych zwykle wymagało od potencjalnych beneficjentów ich finansowania, co wzmacniało ich żądania do świadczeń (Flora, Heidenheimer, 1995, s. 27).

Świadczenia pieniężne z pomocy społecznej traktowane są jako fakultatywne. Dostęp do nich nie jest uwarunkowany koniecznością wnoszenia jakichkolwiek składek, ale konieczne jest spełnienie określonych kryteriów. Dotyczy to w szczególności kryteriów przyznawania świadczeń pieniężnych, w tym zasiłku stałego. W art. 37.1. ustawy o pomocy społecznej (ustawa z dnia 12 marca 2004 r.) zapisano, że zasiłek stały przysługuje:

- 1) pełnoletniej osobie samotnie gospodarującej, niezdolnej do pracy z powodu wieku lub całkowicie niezdolnej do pracy, jeżeli jej dochód jest niższy od kryterium dochodowego osoby samotnie gospodarującej;
- 2) pełnoletniej osobie pozostającej w rodzinie, niezdolnej do pracy z powodu wieku lub całkowicie niezdolnej do pracy, jeżeli jej dochód, jak również dochód na osobę w rodzinie są niższe od kryterium dochodowego na osobę w rodzinie.

W art. 6 ustawy o pomocy społecznej zdefiniowano niezdolność do pracy z tytułu wieku jako „osiągnięcie wieku emerytalnego określonego w art. 24 ust. 1. oraz w art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 504, 1504 i 2461)” (ustawa z dnia 12 marca 2004 r.). Z prawnego punktu widzenia sytuacja wygląda zatem tak, że osoby w wieku emerytalnym o dochodzie niższym niż wysokość kryterium dochodowego mają prawo do zasiłku stałego z pomocy społecznej. Z tej formy wsparcia nie mogą natomiast skorzystać osoby w wieku przedemerytalnym zdolne do świadczenia pracy.

W art. 7 ustawy o pomocy społecznej wymienione są powody, dla których każdy może ubiegać się o wsparcie socjalne. Wśród nich wymienia się:

- 1) ubóstwo;
- 2) sieroctwo;
- 3) bezdomność;
- 4) bezrobocie;
- 5) niepełnosprawność;
- 6) długotrwałą lub ciężką chorobę;
- 7) przemoc domową;
- 8) potrzebę ochrony ofiar handlu ludźmi;
- 9) potrzebę ochrony macierzyństwa lub wielodzietności;
- 10) bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych;
- 11) trudności w integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy;
- 12) trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego;
- 13) alkoholizm lub narkomanię;
- 14) zdarzenia losowe i sytuacje kryzysowe;
- 15) klęski żywiołowe lub ekologiczne (ustawa z dnia 12 marca 2004 r.).

Powyżej wymienione powody, zwane dysfunkcjami, uprawniają do skorzystania ze świadczeń pomocy społecznej. Prawo do świadczeń pieniężnych reguluje art. 8.1. ustawy, który mówi, że świadczenie pieniężne przysługuje osobie samotnie gospodarującej lub osobie w rodzinie, której dochód nie przekracza określonej kwoty, przy jednoczesnym wystąpieniu co najmniej jednego z powodów wymienionych w art. 7 pkt 2–15 ustawy lub innych okoliczności uzasadniających udzielenie pomocy społecznej (ustawa z dnia 12 marca 2004 r.). W art. 8.1. podawane są konkretne kwoty, które stanowią kryterium dochodowe, z jednoczesną adnotacją, że aktualne kwoty są ustalane zgodnie z art. 9 niniejszej ustawy, tj. poddawane są weryfikacji co trzy lata z uwzględnieniem wyniku badań progu interwencji socjalnej. W 2023 r. próg dochodowy dla osoby samotnie gospodarującej wynosił 776 zł, a dla osoby w rodzinie – 600 zł.

Gdyby trzymać się dosłownego zapisu art. 7 ustawy o pomocy społecznej, wielu osobom w wieku okołoemerytalnym, ale przed osiągnięciem wieku emerytalnego, które nie osiągają progu dochodowego, nie przysługiwałoby wsparcie z pomocy społecznej, gdyż poza kryterium dochodowym należy spełnić przynajmniej jedno z czternastu kryteriów zapisanych w art. 7 ustawy. Nietrudno sobie wyobrazić osobę w wieku okołoemerytalnym, ale bez prawa do emerytury, z dochodami nie przekraczającymi kryterium dochodowego, jednocześnie nie dotkniętą żadną z dysfunkcji wymienionych w art. 7 pkt 2–15 ustawy. Ustawodawca zapisał jednak w rt.. 8.1. ustawy, wśród powodów uprawniających do wsparcia pieniężnego, także „inne okoliczności uzasadniające udzielenie pomocy społecznej”. Ten zapis pozwala pracownikom socjalnym na znacznie większą elastyczność w przyznawaniu pomocy zgodnie z rozpoznaniem sytuacji materialnej beneficjenta na podstawie wywiadu socjalnego.

Osoby w wieku okołoemerytalnym niebędące emerytami mogą skorzystać z zasiłków okresowych, a w art. 38.1. ustawy o pomocy społecznej wśród powodów ich przyznawania wymienia się m.in. możliwość utrzymania lub nabycia uprawnień do świadczeń z innych systemów zabezpieczenia społecznego. Zasiłek okresowy może zatem stanowić wsparcie dla osób w wieku przedemerytalnym do czasu nabycia przez nie uprawnień emerytalnych. Oczywiście zasiłek okresowy jest świadczeniem pieniężnym i należy spełnić kryteria jego przyznania zapisane w art. 8.1. ustawy o pomocy społecznej. Okres, na jaki jest przyznawany, ustala ośrodek pomocy społecznej na podstawie rozpoznania okoliczności przedmiotowej sprawy.

Szczególne znaczenie dla osób w wieku okołoemerytalnym mogą mieć zasiłki celowe. W ustawie o pomocy społecznej zapisano, że zasiłek celowy może być przyznany w celu zaspokojenia niezbędnej potrzeby bytowej, a w szczególności na pokrycie części lub całości kosztów zakupu żywności, leków i leczenia, ogrzewania, w tym opału, odzieży, niezbędnych przedmiotów użytku domowego, drobnych remontów i napraw w mieszkaniu, a także kosztów pogrzebu (art. 39.1.). Co więcej, ustawodawca w art. 41 ustawy o pomocy społecznej przewidział, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach osobie albo rodzinie o dochodach przekraczających kryterium dochodowe może być przyznany specjalny zasiłek celowy w wysokości nieprzekraczającej odpowiednio kryterium dochodowego osoby samotnie gospodarującej lub rodziny, zasiłek który nie podlega zwrotowi. Zasiłki celowe finansowane są z budżetów gmin, a rada gminy, w drodze uchwały, może podwyższyć kwoty uprawniające do zasiłków okresowego i celowego. Przepisy dotyczące zasiłków celowych dają pracownikom pomocy społecznej stosunkowo dużą autonomię w ich przyznawaniu adekwatnie do zdiagnozowanej sytuacji beneficjenta.

Konkludując, status prawny osób w wieku okołoemerytalnym, które osiągnęły wiek emerytalny i które jeszcze wieku emerytalnego nie osiągnęły, jest różny w świetle zapisów ustawy o pomocy społecznej. Jest to jedna z ważnych przesłanek do analizy i oceny wsparcia oferowanego osobom w wieku okołoemerytalnym przez instytucję pomocy społecznej.

## **7.2. Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji pomocy społecznej**

### **Wprowadzenie**

Lektura pogłębionych wywiadów swobodnych z przedstawicielami ośrodków pomocy społecznej pozwala na wgląd w złożoność sytuacji materialnej osób w wieku okołoemerytalnym korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.



Pozyskany materiał empiryczny umożliwia także ocenę zaangażowania ośrodków pomocy społecznej w udzielanie socjalnego wsparcia osobom, które albo już uzyskały status emeryta, albo uzyskają w ciągu kilku najbliższych lat. Pogłębione wywiady swobodne (IDI) zostały przeprowadzone z kierownikami i/lub pracownikami socjalnymi ośrodków pomocy społecznej zlokalizowanych w sześciu gminach o różnym statusie (wiejskich, miejsko-wiejskich i miejskich). Łącznie przeprowadzono 34 pogłębione wywiady. Opinie respondentów składają się na spójny obraz kondycji socjalnej osób w wieku okołiemerytalnym, choć zauważalne są różnice wynikające m.in. z lokalnych uwarunkowań, w jakich ośrodki pomocy społecznej funkcjonują. Szczególnie dobrze widać to na przykładzie ośrodka wielkomiejskiego, którego przedstawiciele znacznie lepiej postrzegali sytuację osób w wieku okołiemerytalnym niż przedstawiciele pomocy społecznej z gmin wiejskich i miejsko-wiejskich.

### 7.2.1. Osoby w wieku okołiemerytalnym jako odbiorcy świadczeń pomocy społecznej

Zasadniczo, osoby w wieku okołiemerytalnym nie stanowią licznej grupy odbiorców świadczeń pomocy społecznej. Opinie respondentów były w tej kwestii spójne bez względu na charakter gminy, w której prowadzone były badania. Respondenci stwierdzali:

Takich osób mamy niewiele, bo w przeciągu [zastanawianie się] no może z 5, do 5 osób na terenie całej gminy, tak na chwilę obecną; Nie jest to duża. Spotykamy się też z innymi osobami, to są głównie emeryci pobierający świadczenia z KRUS-u i one są niewielkie, bo w granicach 1200 zł, więc takie osoby również się kwalifikują do różnych form pomocy. [IDI\_hrubieszowski\_01\_OPS]

Jest spora część osób, nie jest jakoś to wielka liczba, ale są takie osoby, przychodzą do ośrodka i u nas otrzymują pomoc. [IDI\_Kraków\_01\_OPS]

No, wie Pan co, tak ogólnie u nas z pomocy społecznej korzysta ponad 200 osób, no to w ciągu roku, to wie Pan, to jest 13-15 osób. To przeważnie są... bo u nas w zasadzie to dużo ludzi, tych emerytów, mieszka przy rodzinach, więc to wtedy zupełnie inaczej wygląda, bo te koszty się rozkładają: koszty utrzymania, zakupu opału, czy jakieś opłaty, to inaczej. A tych osób samotnych, że tak powiem, nie ma dużo. Na ponad 200 osób to 13. [IDI\_moniecki\_01\_OPS]

Tak, ale co pobierają, są świadczeniobiorcami, ale jest ich niewielu. [IDI\_nowomiejski\_01\_OPS]

Tak, zdarzają się. Jest to jakiś tam odsetek osób rzeczywiście. Jeżeli chodzi o te niższe kwoty, jest to tam kilka osób tak naprawdę, tak? Te które poni-

żej kryterium tutaj dochodowego do świadczeń pomocy społecznej. To są pojedyncze jakieś przypadki, może z 3–4 osoby, tak? Które tak naprawdę mają świadczenie emerytalne w kwocie niższej niż minimalne. W związku z czym dorównujemy im do tego kryterium dochodowego zasiłkiem stałym. [IDI\_poddębicki\_08\_OPS]

Pojawiają się klienci w wieku emerytalnym o tym niskim świadczeniu i wieku okołoemerytalnym, aczkolwiek nie jest to [liczne] grono ludzi. [IDI\_polkowicki\_01\_OPS]

To są raczej sporadyczne przypadki, które mają osoby, które mają takie niskie świadczenia. Raczej, gdzieś mimo wszystko, sobie te lata pracy wypracowały i to świadczenie jest wyższe. [IDI\_polkowicki\_04\_OPS]

Relatywnie niewielka liczba świadczeniobiorców pomocy społecznej wśród osób w wieku okołoemerytalnym może świadczyć o tym, że problem „nowych biednych emerytów”, dostrzegalny na poziomie statystyk ogólnopolskich, nie dotarł jeszcze do lokalnych ośrodków wsparcia. Jeśli powyższa hipoteza jest trafna, to odpowiedź na pytanie „dlaczego tak się dzieje?”, może zawierać się w określeniu „nowi biedni” – a więc którzy jeszcze „nie dojrżeli” do statusu świadczeniobiorców pomocy społecznej. NBE mogą przecież dysponować dochodami swoich mężów/żon (partnerów/partnerek), ponadto zwrócenie się do pomocy społecznej może być znacznym obciążeniem psychicznym, dyskomfortem, którego pokonanie wymaga czasu. Respondenci z instytucji pomocy społecznej zwykle wskazywali w swoich wypowiedziach, że niskie progi dochodowe w pomocy społecznej skutecznie ograniczają seniorom dostęp do świadczeń pieniężnych. Taki obraz rysuje się m.in. w poniższych wypowiedziach:

Mała skala, bo no wiadomo, to jest uzależnione od tego dochodu całej rodziny, którzy tam mieszkają razem, i jeżeli ta osoba, która pobiera nawet tą niepełną emeryturę, a są inni członkowie rodziny i cały dochód zazwyczaj wchodzi, no także do niczego się nie kwalifikują. Także mało jednostek się łapie, żeby tam dostawać takie, takie jakby wyrównanie do tego świadczenia emerytalnego. [IDI\_hrubieszowski\_04\_OPS]

Znaczy to, co my mamy, to my się opieramy na kryterium niestety, którym jest 776 złotych. Tak że nawet z tym najniższym to nie do wszystkiego te osoby się kwalifikują. Czy podniesie znowu to coś da, to trudno powiedzieć, bo też mamy jakiś tam pułap pieniędzy, żeby wszystkim dać. [IDI\_Kraków\_03\_OPS]

Osoby posiadające świadczenia emerytalne, nawet takie najniższe, ze względu na przepisy ustawy o pomocy społecznej, oni tak jakby się nie kwalifikują do naszych świadczeń, bo nawet najniższe świadczenie emerytalne jest wyższe, aniżeli kryterium w pomocy społecznej. [IDI\_moniecki\_01\_OPS]

(...) ogranicza nas kryterium dochodowe w pomocy społecznej. No i pomocy na przykład finansowej już nie jesteśmy w stanie takim osobom udzielić, tak. Wesprzeć. Bo kryterium dochodowe jest dla [osoby mieszkającej] samotnie 776, a dla osoby w rodzinie 600 razy liczba osób, tak. To jest bardzo [zastanawianie się] no małe świadczenie i naprawdę, jeśli ktoś nie posiada, no to korzysta. Jeśli ma możliwość, to raczej do pomocy społecznej nie przychodzi, tak. To są małe kwoty pomocy i nawet ciężko z takimi kwotami by było, żeby wyszła taka osoba, tak. No wsparcie takie minimalne, no. Jeśli możemy udzielić, nie. [IDI\_nowomiejski\_02\_OPS]

Można powiedzieć, że te osoby właśnie nie mogą za bardzo korzystać – tak – bo przekracza im kryterium dochodowe – tak – przewidziane ustawą kryterium dochodowe do pomocy społecznej. [IDI\_poddębicki\_06\_OPS]

Emeryci u nas raczej nie mają racji bytu, bo ta nawet najniższa emerytura przekracza kryterium dochodowe osoby samotnie gospodarującej. Jeżeli jest to osoba w rodzinie i pozostałe osoby nie mają dochodu, bądź mają niski dochód, no to wtedy korzystają u nas, ale to są sporadyczne przypadki. [IDI\_polkowicki\_03\_OPS]

### **7.2.2. Zakres i rodzaje wsparcia dla osób w wieku okołoemerytalnym**

Na pytanie o najczęściej oczekiwany przez osoby w wielu okołoemerytalnym zakresie i formy wsparcia przedstawiciele ośrodków pomocy społecznej dość jednoznacznie wskazywali, że są to świadczenia pieniężne, które pozwoliłyby na zaspokojenie elementarnych potrzeb, często związanych z wystąpieniem nagłej potrzeby (zakup leków, opłacenie rachunku itp.). Zdarzało się jednak, że wskazywano także na inne formy wsparcia związane z kondycją zdrowotną świadczeniobiorców, samotnością, ale wówczas podkreślano, że dotyczy to raczej osób starszych (seniorów), którzy borykają się z różnymi problemami charakterystycznymi dla ich wieku. Respondenci stwierdzali:

Cały czas ta długotrwała choroba będzie i niepełnosprawność jakby będzie pierwszym czynnikiem, z którym my się spotykamy u emeryta, który się zwraca do nas z prośbą o pomoc lub też osoba, bo też takie są, osoby samotne, ale też osoby samotne, wynika to też z czegoś takiego, że po prostu dzieci, które poopuszczają domy rodzinne, nie interesują się tymi rodzicami, więc oni pozostawili ich samych sobie. Nie interesują się, a wręcz zrzucają na instytucje, żeby się zaopiekowały rodzicami. [IDI\_hrubieszowski\_01\_OPS]

Przede wszystkim są to trudności finansowe, problemy z opłatami stałymi, zakupem żywności, zakupem leków, zgłaszają też problemy zdrowotne. [IDI\_Kraków\_04\_OPS]

No, oni zawsze żądają bardziej finansowych – pieniędzy. Finansowej. Bo nawet się często proponuje, tam mieliśmy jak nawet z pomocy, tą pomoc żywnościową to były takiego różnego rodzaju warsztaty, to nawet nie mogliśmy zabrać gromadki ludzi młodych, już nie mówiąc o tych, którzy emeryci korzystali z tego żeby uczestniczyć, prawda. [IDI\_moniecki\_04\_OPS]

No najczęściej to z finansowych, tak. [IDI\_nowomiejski\_02\_OPS];

No zazwyczaj są to problemy tak naprawdę finansowe, tak? Czyli mają problem z zakupem jakichś tam dóbr, czy ewentualnie zapłatą jakichś rachunków, to jest na tej zasadzie. [IDI\_poddębicki\_08\_OPS]

Najczęściej to pomocy finansowej, bo powiedzmy nie mają zatrudnienia, a jeszcze nie mają wieku emerytalnego, bo o tych osobach mówimy. [IDI\_polkowicki\_03\_OPS]

Istotnym ułatwieniem w polityce przyznawania świadczeń było podniesienie progu dochodowego w ramach programu żywnościowego „Posiłek w szkole i w domu”, którego wartość określono na poziomie 200% kryterium dochodowego obowiązującego w pomocy społecznej. To rozwiązanie, łączące cechy pomocy rzeczowej i zasiłku celowego, spotkało się z akceptacją personelu ośrodków pomocy społecznej, choć nie brakowało opinii, że są to działania niewystarczające. W udzielanych odpowiedziach, pracownicy pomocy społecznej stwierdzali:

Tak, bo tym naprawdę możemy, że tak powiem, większą grupę osób ogólnie objąć takim wsparciem finansowym, kiedy nie ma na takie standardowe jakieś zasiłki okresowe czy stałe, już mogą się załapać takie osoby, które nigdy do niczego się nie kwalifikowały, a w tym momencie 200% kryterium. [IDI\_hrubieszowski\_04\_OPS]

Różnie to bywa, kryterium na przykład dla osoby samotnej do tego programu w związku z wydawaniem tych skierowań na te paczki żywnościowe, to jest 1707 złotych, to jest dość wysoki próg, gdzie do pomocy społecznej jest 776 [złotych]. [IDI\_moniecki\_02\_OPS]

I taka osoba jedynie zakwalifikuje się do zasiłku celowego na dożywianie z rządowego programu „Posiłek w szkole i w domu”, bo [zastanawianie się] w tej chwili jest 200%, było 150%, a teraz jest 200%, tak? [IDI\_nowomiejski\_01\_OPS]

Teraz dzięki uprzejmości Rady Ministrów mamy podniesiony ten próg, jeśli chodzi o ten taki już pospolity zasiłek ‘żywność-posiłek’ do 200%. Więc to jest 1552 zł, więc nawet jeżeli się zgłosi nie ta osoba z zasiłkiem stałym, ale emeryt, który ma tą najniższą emeryturę, no to z takiego świadczenia może też skorzystać. [IDI\_poddębicki\_03\_OPS]

Mimo że no jednak ustawa o pomocy społecznej też troszkę tam zwiększa te nawet te kryterium dochodowe, bo nawet do 200% jest, jeżeli z programu dożywiania, ale mimo to ja uważam, że to jest cały czas za mało. [IDI\_polkowicki\_01\_OPS]

Mówiąc o zakresie i rodzajach wsparcia dla osób w wieku okołoemerytalnym, należy mieć na uwadze osoby mające status emeryta oraz takie, które jeszcze go nie osiągnęły. Seniorom-emerytom przysługują większe uprawnienia (*casus* zasiłków stałych), ponadto na zakres i rodzaj oferowanego wsparcia mają wpływ naturalne procesy starzenia i towarzyszącymi mu dysfunkcje (niepełnosprawności, samotność, długotrwałe choroby itp.). Emerytom-seniorom, z jednej strony, przysługuje zasiłek stały oraz częściej są oferowane świadczenia o charakterze opiekuńczym, ale z drugiej, znacznie rzadziej niż osobom przed emeryturą, jeśli w ogóle, jest im proponowane wsparcie na rzecz znalezienia zatrudnienia. Trzeba oczywiście pamiętać o tym, że ośrodki pomocy społecznej nie są instytucjami wyspecjalizowanymi w zakresie pośrednictwa pracy, ale należy mieć na uwadze także to, że w przypadku świadczeniobiorców mających status emeryta niejako z góry zakłada się, że wsparcie prozatrudnieniowe nie jest adekwatne do ich sytuacji życiowej. Wskazują na to wypowiedzi respondentów:

Na chwilę obecną mamy też kilka jakby takich dodatkowych zadań, które też są kierowane do osób w wieku emerytalnym. Jest to na przykład Korpus Wsparcia Seniora, taki program, gdzie mogą korzystać osoby w wieku emerytalnym, samotne, które nie mają wsparcia ze strony rodziny, pozostawione same sobie i wtedy ten program był tak bardzo nasilony w okresie covidu, gdzie myśmy miały, jako dodatkowe nasze zadanie, jeździłyśmy do tych osób, załatwialiśmy sprawy, robiłyśmy zakupy, kupowałyśmy leki, załatwialiśmy sprawy jakieś urzędowe, żeby jak najbardziej [zastanowienie się], żeby te osoby nie pojawiały się tutaj wśród pozostałych jakby mieszkańców, żeby po prostu... (...) Też nie słysząc, że kiedy już nabędzie to świadczenie emerytalne, żeby ci emeryci gdzieś tam podejmowali dodatkową pracę, bo się nie słyszy. [IDI\_hrubieszowski\_01\_OPS]

No i też nie aktywizujemy osób w wieku emerytalnym, gdyż nie takie jest nasze zadanie. Ale czasami przy tych rozmowach, no to nie odnoszą się do tego za bardzo, raczej na ten stan zdrowia wskazują, jeżeli już, że po prostu nie są w stanie dorobić sobie. [IDI\_Kraków\_04\_OPS]

Osoby w wieku okołoemerytalnym niemające statusu emeryta mają znacznie większą szansę na aktywizację zawodową niż seniorzy-emeryci, a wynika to z tego, że, po pierwsze, tacy świadczeniobiorcy mają większą motywację do podjęcia pracy niż osoby w wieku emerytalnym uprawnione do zasiłków stałych, po drugie, ich stan zdrowia może być relatywnie lepszy, oraz, po trzecie, lepiej wpisują się w strategię aktywizacyjne publicznych instytucji wsparcia socjalnego (ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy). Oczywiście sytuacja jest w znacznym stopniu zdeterminowana możliwościami lokalnego rynku pracy oraz instytucjonalnymi zasobami lokalnych społeczności (publiczną i pozarządową siecią wsparcia). Inne są możliwości aktywizacji zawodowej i udzielenia wsparcia prozatrudnieniowego w środowisku wielkomiejskim o znacznej podaży różnych miejsc pracy oraz rozbudowanej sieci podmiotów integracji społeczno-za-

wodowej (KiS-y, CiS-y, spółdzielnie socjalne itp.), a inne w środowiskach społeczności wiejskich czy małomiasteczkowych, o bardzo ubogiej ofercie rynku pracy i infrastrukturze socjalnej. Przedstawiciele instytucji pomocy społecznej stwierdzali w badaniu:

Nie. W ogóle wie Pan, już pomijając emerytów, w ogóle nasi podopieczni, to wie Pan, fakt że jest mało tych miejsc pracy, ale już jeżeli coś się proponuje, chociaż Urząd Pracy nasz tutaj w powiecie to niedużo oferuje, w zasadzie w Urzędzie Pracy tylko ludzie figurują, żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne, żeby móc korzystać ze świadczeń bezpłatnych zdrowotnych, także nie ma. Ale nie, nie ma, nie. [IDI\_moniecki\_01\_OPS]

Osoby niektóre pracują w PUP-ach to myślę, że szerzej powiedzą z własnego doświadczenia. Jeśli chodzi mogę powiedzieć o naszych klientów, no to tak jak mówiłam, to są najczęściej też osoby schorowane, niepełnosprawne, więc do takich prostszych prac czy mogą wykonywać. Ale osoby znajdują zatrudnienie. To nie jest tak, że... Właśnie często po tych CIS-ach, KIS-ach znajdują pracę na otwartym rynku. Nie jest to... Wiem, że chyba w zeszłym roku z KIS-u właśnie dla tych osób niepełnosprawnych skorzystało u nas 54 osoby i 8 albo 9 znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Jednak coś się pozytywnego wydarza, więc to nie jest tak, że nie, prawda? [IDI\_Kraków\_01\_OPS]

Tą grupę to już trzeba teraz wspierać, bo to już jest starsza grupa, okołoemerytalna... już ja nie widzę żadnych możliwości, bo już do pracy raczej nie pójdą, to są osoby ze wsi, na przykład, tak, gdzie w tej chwili nie ma żadnej komunikacji, żeby dojechać do [nazwa miejscowości]. Jest założony 20 kilometrów, [nazwa miejscowości] jest w promieniu 20 kilometrów, żeby dojechać do miejsca pracy. Te osoby też są [zastanawianie się] nie mają prawa jazdy, nie mają aut. Także to ich wyklucza społecznie, tak? [IDI\_nowomiejski\_01\_OPS]

### **7.2.3. Skuteczność wsparcia osób w wieku okołoemerytalnym przez pomoc społeczną w opinii jej przedstawicieli**

Poniżej przedstawiamy opinie przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej dotyczące skuteczności wsparcia socjalnego na rzecz osób w wieku okołoemerytalnym. Musimy mieć na uwadze to, że opinie te odzwierciedlają osobiste doświadczenie zawodowe respondentów oraz uwarunkowania lokalne, w jakich funkcjonują ośrodki pomocy społecznej reprezentowane przez respondentów. Należy podkreślić, że opinie przedstawicieli pomocy społecznej często znacząco różniły się – od skrajnie negatywnych do umiarkowanie pozytywnych. Co więcej, zdarzało się, że respondenci wywodzący się z tego samego ośrodka pomocy społecznej różnili się w swoich opiniach dotyczących skuteczności udzielania

nego wsparcia, ale były to sytuacje sporadyczne. Polaryzacja opinii przebiegała głównie między przedstawicielami różnych ośrodków, co wskazuje na silne oddziaływanie lokalnych uwarunkowań skutecznego wsparcia dla osób w wieku okołoemerytalnym.

Dla zobrazowania spójności wyrażanych opinii pogrupowaliśmy poszczególne odpowiedzi na to samo pytanie z sześciu ośrodków, w których przeprowadzone były badania.

Myślę, że na chwilę obecną no to takich zadań, ja z doświadczenia zawodowego, nie było do tej pory takiego wsparcia. W tym momencie są, jak ja zaczynałam pracę, to wszystko były usługi opiekuńcze. Przez ileś tam lat się rozrosło to już do jakiegoś momentu i wręcz kiedyś nie do pomyślenia było, żeby starsza osoba przyszła do nas o pomoc. A teraz proszę bardzo. [IDI\_hrubieszowski\_01\_OPS]

Czy efektywnie? Dla mnie w ogóle ta nasza cała pomoc społeczna w Polsce to nie jest dostosowana do życia. Nie jest w ogóle dostosowana. [IDI\_hrubieszowski\_02\_OPS]

Te kryteria dochodowe do pomocy społecznej musiały być znacznie podwyższone. Bo mówię, głównym problemem dla tych ludzi jest brak odpowiednich środków finansowych, a my nie mamy instrumentów wsparcia finansowego, no bo mamy po prostu zapisy ustawowe, które no nie pozwalają na to, żeby tej pomocy finansowej udzielić w taki sposób, która była adekwatna do ich potrzeb. [IDI\_hrubieszowski\_03\_OPS]

Na tyle, na ile mają możliwości, to tak. No, bo z drugiej strony, jeżeli ktoś spełnia te kryterium i finansowe i dochodowe, i tam jakieś przesłanki z pomocy społecznej, no to my nie mamy powodu, żeby komuś nie przyznać pomocy. [IDI\_hrubieszowski\_04\_OPS]

Z powyższych wypowiedzi wynika, że trzech respondentów z tego samego ośrodka wyraziło krytyczną opinię o skutecznym pomaganiu przez pomoc społeczną osobom w wieku okołoemerytalnym. Jedna osoba wyraziła opinię umiarkowanie pozytywną, w której zaakcentowany został wymóg instytucjonalnego wsparcia wynikający z przepisów prawa.

Tutaj na naszym polu (...) to widzimy, że te kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, te indywidualne treningi kompetencji społecznych, to o których Panu mówiłam, że to nam się sprawdza. Próbujemy w ten sposób pomagać tym osobom i to nie jest jakieś oszałamiające wyniki, ale zawsze coś. Małymi kroczkami próbujemy aktywizować te osoby, żeby wróciły do jeszcze przez te kilka lat, do aktywności zawodowej, bo mówimy o tych około emerytach. [IDI\_Kraków\_01\_OPS]

Mnie się wydaje, że mimo wszystko w Krakowie to jednak emeryci są wspierani. [IDI\_Kraków\_02\_OPS]

To znaczy, na etapie MOPS-u to myślę, że to, co możemy, to dajemy, więc to nic się nie zmienia. [IDI\_Kraków\_03\_OPS]

Powiem tak, osoby wskazują, że pomoc udzielana stanowi dla nich duże wsparcie. Więc tak, uważam, że dosyć skutecznie, no wiadomo, że to nie jest to, co by osoby chciały maksymalnie. Ale tak, są osoby, które mówią, że stanowi to dla nich duże wsparcie. Czy to pomoc finansowa, czy posiłki w barze, czy bank żywności, czy usługi opiekuńcze, że tak, stanowi dla nich wsparcie. [IDI\_Kraków\_04\_OPS]

W kolejnym okręgu wszystkie (przytoczone powyżej) opinie dotyczące skuteczności wsparcia przez pomoc społeczną osób w wieku okołoemerytalnym są pozytywne. Mamy tu do czynienia z dużą spójnością opinii, a przyczyną tego mogą być znacznie większe możliwości wsparcia socjalnego w środowisku wielkomiejskim, z którego pochodzili respondenci.

Nie wspiera emerytów, bo tak jak mówię, kryterium dochodowe. To kryterium dochodowe dla osoby samotnej, słucha Pan w tej chwili, jest 776 zł. No to każde świadczenie, nawet najniższe, te 1300, ile, no to widzi Pan. Prawie dwukrotnie jest wyższe. Tak, że nie jest w stanie... [IDI\_moniecki\_01\_OPS]

Generalnie wie Pan co, odpowiedź na to pytanie nie jest odpowiedzią taką oczywistą, tak, bo pomoc społeczna ma wspierać osoby, które sobie nie radzą, tak, w różnych kwestiach. Tutaj tak jakby emeryt ma już jakieś świadczenie, czyli ma jakiś dochód, i ta pomoc społeczna wtedy może być skierowana, kiedy ten dochód nie przekracza kryterium dochodowego, i tutaj jest kwestią te kryterium dochodowe, tak, bo tutaj z jednej strony emerytura, z drugiej strony kryterium dochodowe i to tak jakby utrudnia te wspieranie tych emerytów. [IDI\_moniecki\_02\_OPS]

Ja myślę, że dalej nie jest to efektywne, mimo że się staramy, to gdzieś to dalej kuleje. To, że otwieramy te kluby seniorów. [IDI\_moniecki\_03\_OPS]

Znaczy to, że w zależności od tego, sama pomoc społeczna jako instytucja też nic nie wskóra, prawda, bo ja zawsze uważam, że jak jest społeczność lokalna, prawda to my się wszyscy w to powinniśmy angażować, prawda? [IDI\_moniecki\_04\_OPS]

Również spójne, tyle że negatywne, są przytoczone powyżej opinie respondentów z innego ośrodka pomocy społecznej zlokalizowanego na terenie gminy wiejskiej z północno-wschodniej Polski. Respondenci wskazali, z jednej strony, na zbyt niskie kryteria dochodowe w pomocy społecznej, a z drugiej na lokalne uwarunkowania skuteczności socjalnego wsparcia.

Nie. Nie, bo prawie na nic się nie łąpią. My nie mamy ich czym wesprzeć, bo nasze progi są tak niskie, że oni to wszystko przekraczają. [IDI\_nowomiejski\_01\_OPS]



No wydaje mi się, że mamy dojsście, tak, do tych emerytów, no ale coraz lepiej to wychodzi, te wsparcie i ta pomoc, tak, tym emerytom. No mówię, coraz więcej jest stworzonych tych klubów seniorów, tak, jakiegoś dziennego pobytu, żeby mogli na tym pobyc, tak, no to. Że mogą wyjść, tak, aktywnie spędzać czas i inne rzeczy. Projektów coraz więcej pisanych, więc wydaje mi się, że ta, te wyjście, żeby ten emeryt mógł wyjść i w tym wieku przedemerytalnym jest coraz większa taka baza, tak. [IDI\_nowomiejski\_02\_OPS]

Tak, bo mamy świadczenia pieniężne, świadczenia usługowe i żywność z banku żywności, no wspieramy, nie? [IDI\_nowomiejski\_03\_OPS]

Z pomocy społecznej emeryci przy tych dochodach ustawowych, które mamy, no to dużo nie korzysta, bo się nie kwalifikują, nie. [IDI\_nowomiejski\_04\_OPS]

W powyżej przytoczonych wypowiedziach widzimy wyraźną polaryzację opinii na temat skuteczności wsparcia osób w wieku okołoemerytalnym. Z jednej strony, respondenci wskazali na niski próg dochodowy wykluczający znaczną część osób w wieku okołoemerytalnym ze świadczeń pomocy społecznej, ale z drugiej – na zauważalny postęp w zakresie rozwoju infrastruktury socjalnej umożliwiającej skuteczne wsparcie.

Tak, raczej tak jest. Z naszej strony tutaj staramy się, nawet nie raz, jak gdzieś w terenie, to mówię pracownikom, zajrzyjcie do osoby samotnej, jak tam się układa, czy czegoś nie potrzebuje. [IDI\_poddębicki\_09\_OPS]

Takie niezbędne potrzeby myślę, że wspierają, tak? Bo w jakichś tam sposób chociażby ten finansowy staramy się pomóc, aby no zapewnić, czy niezbędną odzież, czy niezbędne artykuły żywnościowe. Natomiast no trzeba by było też pomyśleć no nad innym jeszcze wsparciem, tak myślę, tak. [IDI\_poddębicki\_08\_OPS]

Obie wyżej przytoczone opinie są pozytywne, choć raczej odnoszą się do działań pomocy społecznej w określonych warunkach prawno-finansowych niż są oceną skuteczności tychże. Wynika z nich, że w określonych warunkach finansowych pomoc społeczna robi wszystko, co może.

To jest na takiej samej zasadzie, ale my nie mamy możliwości ani zatrudniania tych osób, możemy jedynie je skierować, albo pomóc finansowo. To jest jedyne, to co my możemy tym osobom zaoferować. Gdyby były może jakieś, nie wiem, programy, tego typu, że typowo pod zatrudnienie czy jakieś formy wspierania nawet jakieś finansowe typowo dla tych osób w wieku okołoemerytalnym i może tam byłyby jakieś inne kryteria czy jakieś, nie wiem, szkolenia, może by to coś przyniosło, ale to już jest jakby niezależne od nas. [IDI\_polkowicki\_03\_OPS]

Wydaje mi się, że z roku na rok to jest coraz bardziej, gdzieś tam, poszerzany ten zakres pomocy tym emerytom. Coraz więcej, gdzieś tam, jest

programów dedykowanych dla nich, więc jakby poprawia się to wszystko, nie? Teraz gdzieś tam nawet ten Korpus Wsparcia Seniorów, te opaski np. bezpieczeństwa, to gdzieś tam jest o tym teraz głośno, coraz więcej ośrodków pomocy społecznej wchodzi, gdzieś tam, w te działania, które są ściśle dedykowane takim osobom, tak? [IDI\_polkowicki\_04\_OPS]

W dwóch ostatnich opiniach pojawia się, z jednej strony, świadomość znacznych ograniczeń instytucjonalnego wsparcia ze strony pomocy społecznej, a z drugiej dostrzegalny jest postęp w zakresie różnorodnych form pomocy dla osób w wieku okołoemerytalnym.

Podsumowując, odpowiedź na pytanie: „czy pomoc społeczna w opinii swoich przedstawicieli skutecznie pomaga osobom w wieku okołoemerytalnym?” nie jest jednoznaczna, ale wyraźnie widać, że opinie respondentów w dużej mierze są zdeterminowane lokalnymi warunkami, w jakich funkcjonują ich ośrodki, oraz tym, jakimi możliwościami wsparcia dysponują. Kryteria dochodowe pomocy społecznej, tak często podnoszone w wypowiedziach respondentów jako istotna bariera skutecznego wsparcia, są jednakowe w całej Polsce, ale wysokość świadczeń może być różna w zależności od zasobności gminy. Bogatsze gminy mogą nie tylko udzielać wyższych zasiłków, np. celowych, ale też dysponują znacznie lepszą infrastrukturą socjalną oraz skuteczniejszą społeczną siecią wsparcia. Ten lokalny kontekst, historycznie rzecz biorąc, zawsze miał znaczenie dla skuteczności pomocy społecznej, a wprowadzenie ubezpieczeń społecznych, w tym emerytalnych, miało uniezależnić dobrostan przyszłych emerytów od niepewnej i świadczonej na relatywnie niskim poziomie lokalnej pomocy społecznej (Zalewski, 2005). Wiele wskazuje jednak na to, że kondycja socjalna wielu „nowych biednych emerytów” w Polsce będzie zależała w dużej mierze od lokalnego środowiska, w którym mieszkają.

## Podsumowanie

Analizując zakres i formy wsparcia oferowane przez pomoc społeczną osobom w wieku okołoemerytalnym, musimy uwzględnić fakt, że w tej kategorii mieszczą się zarówno osoby w wieku emerytalnym, jak i przedemerytalnym. Inny bowiem w świetle ustawy o pomocy społecznej jest status prawny emeryta, a inny osoby, która emerytem nie jest. Ma to niebagatelne znaczenie dla zakresu wsparcia, szczególnie w ramach świadczeń pieniężnych.

Osoby w wieku okołoemerytalnym nie stanowią znacząco licznej grupy wśród odbiorców świadczeń z pomocy społecznej. Osoby uzyskujące emerytury na poziomie ustawowo minimalnym często przekraczają próg dochodowy z pomocy społecznej, a dostrzegalny na poziomie statystyk krajowych przyrost

NBE o emeryturze znacznie niższej niż ustawowo minimalna nie przełożył się jeszcze na wzrost popytu na świadczenia socjalne z pomocy społecznej. Może to być spowodowane tym, że nowi biedni emeryci dysponują jeszcze zasobami, także swoich mężów/żon (partnerów/partnerek), które umożliwiają im funkcjonowanie bez konieczności korzystania z pomocy społecznej. Nie bez znaczenia może być również psychologiczna bariera utrudniająca zwrócenie się po pomoc do instytucji publicznej. Niewykluczone zatem, że NBE „nie dojrżeli” jeszcze do statusu świadczeniobiorców pomocy społecznej, ale im dłużej będą żyć w biedzie, tym częściej będą zasilac szeregi podopiecznych pomocy społecznej. Wyniki badań ilościowych pokazały, że około 10% NBE i PNBE dysponowało dochodem na członka gospodarstwa domowego nieprzekraczającym 1000 zł, a zatem były to osoby doświadczające ubóstwa, ale prawdopodobnie jeszcze nie tak głębokiego, aby korzystać ze świadczeń pomocy społecznej. Przedstawiciele pomocy społecznej zwracali uwagę na szczególnie trudną sytuację osób samotnych wśród świadczeniobiorców, a ich spostrzeżenia znajdują potwierdzenie także w materiale empirycznym zgromadzonym w trakcie realizacji badania ilościowego, z którego wynikało, że co czwarty samotny PNBE i co trzeci samotny NBE musiał ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby.

Podstawową oczekiwaną przez osoby w wieku okołoemerytalnym formą wsparcia z pomocy społecznej są świadczenia pieniężne. Dla osób posiadających status emeryta są to zasiłki stałe, które pomoc społeczna ma obowiązek wypłacić osobom o dochodach poniżej ustawowego progu i niezdolnych do świadczenia pracy z tytułu wieku. Osoby w wieku okołoemerytalnym niebędące emerytami mogą korzystać z zasiłków okresowych i celowych, o ile spełniają ustawowe kryteria ich przyznawania.

Skuteczność wsparcia osób w wieku okołoemerytalnym przez pomoc społeczną jest różnie oceniana przez jej przedstawicieli. Ci oceniający ją negatywnie podnoszą głównie kwestię niskich progów dochodowych z pomocy społecznej uniemożliwiających ubieganie się o wsparcie finansowe, pracownicy pomocy społecznej oceniający ją pozytywnie dostrzegają natomiast rozwój infrastruktury i programów wsparcia dedykowanych osobom w wieku okołoemerytalnym, w tym seniorom. Większy optymizm był zauważalny wśród respondentów reprezentujących pomoc społeczną funkcjonującą w relatywnie zamożnym środowisku wielkomiejskim, co skłania do konstatacji, że klucza do skuteczności (nie tylko) pomocy społecznej należy poszukiwać w lokalnych kontekstach. To od lokalnej infrastruktury, od możliwości absorpcji wolnej siły roboczej na lokalnym rynku pracy i wreszcie od zamożności gmin zależeć będzie skuteczność wsparcia oferowanego przez ośrodki pomocy społecznej osobom w wieku okołoemerytalnym, w tym PNBE i NBE. Na razie przedstawiciele pomocy społecznej dostrzegają pojedyncze przypadki osób, których emerytury są znacząco niższe od ustawowo minimalnej emerytury, ale jeżeli problem NBE i PNBE będzie narastał, a wiele wskazuje na taki trend, to wraz z upływem czasu coraz więcej osób z tych kategorii wieku będzie zasilalo szeregi świadczeniobiorców pomocy spo-

łecznej. Uwzględniając wyniki badania ilościowego, z których wynika, że osoby w wieku okołiemerytalnym nie postrzegają swojej sytuacji jako dramatycznie złej, możemy pokusić się o konstatację, że mamy do czynienia z sytuacją „podwójnego uśpienia”, tj. zarówno przedstawiciele pomocy społecznej, jak i osoby w wieku okołiemerytalnym, nie dostrzegają problemu zagrożenia ubóstwem, który może ujawnić się na dużą skalę już niebawem. Rolą badaczy jest nie tylko opisywanie i wyjaśnianie społecznej rzeczywistości, ale również przewidywanie zagrożeń na podstawie dostępnych danych i rekomendowanie określonych środków zaradczych.



## Rozdział 8.

### **Droga ku ubóstwu? – analiza wywiadów z emerytami i osobami w wieku przedemerytalnym**

#### **Wprowadzenie**

Obecnie coraz bardziej widoczne są negatywne skutki reformy systemu emerytalnego z 1999 r. Istotą ówczesnych zmian było powiązanie wysokości wypłacanej emerytury z kwotą zakumulowanych składek i wiekiem przechodzenia na emeryturę. Osobom, których staż ubezpieczeniowy przekracza ustalone minimum, czyli 20 lat w przypadku kobiet lub 25 lat w przypadku mężczyzn, i które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, przysługuje gwarantowana emerytura minimalna. Statystyki ZUS pokazują, że w ciągu ostatnich lat sukcesywnie zwiększa się liczba osób otrzymujących emeryturę poniżej minimalnej. Prowadzi to do ubóstwa osób starszych pobierających tak niskie świadczenie. Istnieje obawa, że proces pauperyzacji seniorów będzie narastać, w przeszłości bowiem ich kariery zawodowe cechowały, z jednej strony, okresy zmienności pozycji na rynku pracy, a z drugiej strony – okresy długiej bierności zawodowej.

W tym rozdziale została przedstawiona sytuacja osób, które już dziś uznawane są za „nowych biednych emerytów”, ponieważ otrzymują świadczenie poniżej gwarantowanej emerytury minimalnej (NBE), jak i tych osób którym brakuje najwyżej 5 lat do uzyskania uprawnień emerytalnych, a ich przyszłe świadczenie emerytalne nie przekroczy poziomu najniższej emerytury z uwagi na krótki staż pracy (PNBE). Sytuacja respondentów była diagnozowana na podstawie wyników badania jakościowego (IDI) przeprowadzonego na grupie 30 osób reprezentujących NBE i PNBE (patrz szerzej rozdział 4 niniejszego tomu). Przedstawione zostały: przebieg ścieżki kariery zawodowej badanych, ich skłonność do świadczenia pracy i czynniki, które ją determinują (sytuacja rodzinna, materialna, stan zdrowia, poziom wykształcenia). Pokazano również, jakie badani mieli relacje z instytucjami pomocy społecznej i rynku pracy, z jakich form wsparcia korzystali i jak je oceniają. Ponadto przedstawiono opinie seniorów

o tym, w jaki sposób są postrzegani przez pracodawców jako potencjalni pracownicy. Rozdział zamykają sformułowane przez seniorów propozycje rozwiązań prowadzących do poprawy sytuacji NBE. Rekomendacje są adresowane do różnych instytucji: publicznych, takich jak ZUS, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe urzędy pracy, służba zdrowia, oraz prywatnych – przedsiębiorców czy organizacji pozarządowych.

## 8.1. Wykształcenie badanych seniorów

Większość badanych (zarówno w grupie PNBE, jak i NBE) to osoby o relatywnie niskim poziomie wykształcenia, zwykle średnim (technikum), rzadziej – zasadniczym zawodowym lub podstawowym. Nieliczne grono respondentów podejmowało próby zdobycia wykształcenia wyższego, które najczęściej, z różnych powodów, kończyły się niepowodzeniem. Najczęściej o rezygnacji z podjęcia studiów lub o ich przerwaniu decydowały względy osobiste i finansowe. Jak stwierdziła jedna z badanych „chciałam bardzo iść na studia. Ale zaraz po maturze zaszłam w ciążę, urodziłam dziecko i marzenia się tak jakoś rozplynęły” [hrubieszowski\_13\_NBE\_K]<sup>5</sup>. Uczestnicy wywiadów deklarowali ponadto, że ich trudna sytuacja materialna wymuszała na nich konieczność podjęcia pracy i z tego względu nie mogli kontynuować edukacji. „Może (...) jeszcze (...) bym zrobiła studia (...). Tylko po prostu (..) nas na to nie było stać. Ja robiłam technikum rolnicze i pracowałam. Bo to było wieczorowe technikum, tak że mogłam pracować do południa, a potem jeździć do szkoły” [nowomiejski\_14\_PNBE\_K]. Inne osoby podkreślały, że wraz z założeniem rodziny i związaną z tym zmianą miejsca zamieszkania oraz pojawieniem się nowych obowiązków dalsza edukacja stała się niemożliwa. Nieliczne w badanej populacji były przypadki podjęcia przez obecnych PNBE i NBE studiów zaocznych w trakcie zatrudnienia i skutecznego łączenia zadań zawodowych z kształceniem.

Wybory edukacyjne badanych wydają się nie być efektem przemyślanej decyzji, opartej na analizie przydatności wybranego profilu kształcenia z punktu widzenia przyszłej ścieżki kariery zawodowej. Tylko nieliczni respondenci deklarowali, że typy szkół, które ukończyli, były związane z ich planami zawodowymi, np. szkoła rolnicza w przypadku osób planujących przejąć gospodarstwo rolne po rodzicach. Pozostali badani kształcili się w szkołach położonych blisko miejsca zamieszkania, nie biorąc pod uwagę przydatności zdobywanych kwalifikacji w dalszym życiu zawodowym. Zdarzały się przypadki osób, które wbrew

<sup>5</sup> Na końcu cytatów znajdują się zakodowane oznaczenia wywiadów, z których pochodzą cytaty. Sposób kodowania jest następujący [powiat, w którym mieszkał respondent, numer wywiadu, grupa do której należał respondent NBE lub PNBE, płeć K – kobieta, M – mężczyzna].

swoim zainteresowaniom rozpoczynały naukę w szkołach zasugerowanych im przez rodziców. Jak stwierdziła jedna z respondentek: „Zawsze lubiłam kuchnię i na pewno bym poszła na gastronomię. Ale z tego względu, że (...) ja byłam ostatnia w domu, musiałam zrobić tą szkołę rolniczą, (...) musiał być ktoś, kto przejmie to gospodarstwo”[nowomiejski\_14\_PNBE\_K]. Zwykle po ukończeniu szkół wybranych przez rodziców, badani wybierali jednak zajęcia niezwiązane z zawodem wyuczonym.

Część osób, zwłaszcza respondentów, którzy mieli za sobą choćby krótki okres pobytu na studiach wyższych, była otwarta na stałe poszerzanie swoich kompetencji. W życiu zawodowym zdobywały one nowe umiejętności poprzez udział w licznych kursach doszkalających, ściśle powiązanych z wykonywanym w danym momencie zawodem (prowadzonych m.in. przez pracodawców) oraz stażach oferowanych m.in. przez powiatowe urzędy pracy. Jedna z respondentek wskazywała: „Wszystkie te formy przesłam szkolenia, trochę się sama nauczyłam. (...) byłam aktywna, (...) bo są te szkolenia, ale nie każdy wie, gdzie iść, żeby w tym się doszkolić i gdzie znaleźć takie kursy.” [polkowicki\_17\_NBE\_K].

Postawa proaktywna nie była w badanej populacji dominująca; zarówno wśród PNBE, jak i wśród NBE, większość stanowiły osoby deklarujące, że nie mają już potrzeby poszerzania swoich kompetencji: „Przecież (...) jak idę na emeryturę, to człowiek będzie się jeszcze uczył? To, co miał się nauczyć to już, (...) się nauczył. Co będzie się uczył na starość...” [polkowicki\_14\_PNBE\_M].

## 8.2. Przebieg kariery zawodowej

Kariery zawodowe badanych emerytów i osób w wieku przedemerytalnym zazwyczaj nie były świadomie kształtowane. Najczęściej nie przebiegały one według wcześniej nakreślonego (choćby pobieżnie) planu. Badani dokonywali wyborów zawodowych *ad hoc*, korzystając z możliwości, które pojawiały się w ich życiu w danym momencie. Podejście to ilustruje m.in. wypowiedź emeryta z powiatu monieckiego: „pracowało się na budowie, to się łapało wszystko to, co leci. No i tak to wyszło. I teraz trzeba będę klepać i myśleć, jak to przeżyć.” [moniecki\_16\_NBE\_M]. Wydaje się, że respondenci podejmowali się tych prac, które z różnych względów były dla nich akurat osiągalne, nie dokonując szerszych analiz ich przydatności uwzględniających szanse rozwojowe, możliwości awansów i innych przyszłych korzyści zawodowych. Najczęściej badani emeryci i PNBE podejmowali zatrudnienie dzięki swoim koneksjom i pośrednictwu rodziny lub znajomych. Świadczy o tym choćby cytat z jednej z NBE wspominającej przebieg procesu poszukiwania pracy: „mój dziadek miał znajomości z kierownikiem piekarni, no i tak mi załatwił, po cichu” [polkowicki\_16\_NBE\_K].



Znaczna część uczestników zrealizowanych wywiadów była zatrudniona w nieistniejących już zakładach pracy, np. PGR-ach, SKR-ach, GS-ach, gdzie wykonywała proste prace, niewymagające wysokich kompetencji (np. związane ze sprzedażą, uprawą roli i pomocą w pracach polowych, oporządzeniem zwierząt hodowlanych). Pod względem stopnia przywiązania do miejsca zatrudnienia badanych można podzielić na dwie grupy. Jedną stanowią osoby lojalne przez wiele lat wobec jednego pracodawcy, zazwyczaj największego na lokalnym rynku pracy: „trzydzieści lat pracowałam w GS-ie” [nowomiejski\_14\_PNBE\_K]. Były one zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub w ramach umów cywilnoprawnych, a ich okres składkowy jest relatywnie długi. Z chwilą likwidacji zatrudniającego je zakładu pracy stawały się one bezrobotne i – dążąc do poprawy swojej sytuacji materialnej – chwyciły się różnych, przypadkowych prac dorywczych. Jak stwierdza jeden z respondentów: „Jak rozwiązali [PGR-y], tak my poszli wszyscy na bruk. (...) i tak (...) się poszło na te zasiłki (...) no i tak krążyłem (...). Zdrowie jeszcze mi dopisywało, (...) to łapałem gdziekolwiek coś, żeby coś zarobić. (...) Raczej dorywcze (...) nie dłuższe jak 3 miesiące.” [polkowicki\_14\_PNBE\_M].

Kolejną grupę stanowiły osoby, które przez całe swoje życie zawodowe często zmieniały pracodawców w poszukiwaniu lepszych warunków finansowych, tak jak respondent, który tak opowiadał o swojej ścieżce zawodowej: „Potem była inna praca. (...) No, następna, bo to było trochę dużo, (...) wszędzie prywatnie, tutaj trzy miesiące, tu rok. (...) Takie były (...) przelotne.” [polkowicki\_17\_NBE\_K]. Niekiedy istotną motywacją do zmiany pracy, zwłaszcza przed okresem przemian, które zaszły po 1989 r., była możliwość otrzymania mieszkania służbowego. Z uwagi na znaczne problemy mieszkaniowe w tamtym okresie, część badanych rezygnowała nawet z atrakcyjnych miejsc pracy i wiązała się z pracodawcami proponującymi gorsze warunki zatrudnienia, ale oferującymi lokale służbowe. Sposobem na przezwyciężenie trudności mieszkaniowych była także możliwość zbudowania własnego domu, np. na działce подарowanej przez rodzinę. W takiej sytuacji część badanych decydowała się na przerwanie studiów lub porzucenie satysfakcjonującej pracy i przeprowadzkę z miasta na wieś lub w inną część kraju, często o ograniczonym i hermetycznym lokalnym rynku pracy. Jeden z respondentów wspominał: „[Studiowałem] trzy lata, ale uznałem, że to nie ma sensu. (...) Dużo niby, ale (...) żona chciała, żebym tutaj przyszedł na gospodarstwo, przepisze się (...) majątek (...) po rodzicach. (...) Wszystko przepisali na nią, postawiliśmy domek.” [hrubieszowski\_15\_NBE\_M].

Nieliczne grono badanych borykających się z problemami z uzyskaniem satysfakcjonującej pracy decydowało się na założenie działalności gospodarczej, np. w branży gastronomicznej, handlu. Prowadząc własne mikroprzedsiębiorstwa, osoby te celowo opłacały najniższe z dopuszczalnych składki do ZUS. Jak zauważyła jedna z przedsiębiorczyń: „potem zajęłam się działalnością prywatną, miałam działalność gospodarczą swoją, płaciłam oczywiście najniższy ZUS, dlatego przypuszczam, że taka emerytura niska, ze względu na to.” [Kraków\_15\_

NBE\_K]. Większość badanych przedsiębiorców deklarowała, że ich działalność nie przetrwała próby czasu, co po latach dodatkowo odbiło się negatywnie na wysokości ich świadczeń emerytalnych.

Ponadto, nazbyt krótkie okresy składowe respondentów często wynikały z faktu, że niemal wszyscy uczestnicy wywiadów mieli za sobą (niekiedy wieloletnie) epizody pracy w „szarej strefie”. Bez formalnych umów badani zatrudniali się najczęściej w rolnictwie, ogrodnictwie, budownictwie, gastronomii oraz usługach niewymagających wysokich kwalifikacji (takich jak np. sprzątanie). Znaczna część PNBE i NBE wyjeżdżała w celach zarobkowych za granicę, m.in. do krajów skandynawskich, Holandii, Niemiec, Włoch czy Wielkiej Brytanii, jednak także poza granicami kraju zasilali oni szeregi niskokwalifikowanych pracowników nielegalnych. Jeden z respondentów opowiadał: „Pracowałem w Szwecji przy zbiorze jagód, borówek, trochę w budownictwie też. Takie prace mniej wymagające kwalifikacji. (...) w szarej strefie” [poddębicki\_17\_PNBE\_M].

Badani podkreślali, że – wykonując zadania zawodowe bez formalnej umowy – nie analizowali problemu braku odprowadzania składek do ZUS i konsekwencji takich zaniechań. Jeden z emerytów wspominał ten okres w życiu następująco: „to była (...) praca, na dziko. (...) Bez ZUS-u, bez niczego. (...) to był mój błąd właśnie, bo by wszystko szło do emerytury. (...) człowiek nie myślał o tym, żeby ciągnąć na zakładach pracy, żeby ZUS był” [hrubieszowski\_15\_NBE\_M]. Co więcej, część emerytów i osób w wieku przedemerytalnym kontynuowała pracę w „szarej strefie” w chwili realizacji badania i zapewniała, że nie jest zainteresowana zmianą tej sytuacji: „Oficjalnie jestem bez pracy, natomiast (...) dorabiam sobie nieoficjalnie, można powiedzieć tak na czarno” [poddębicki\_17\_PNBE\_M]. Jeden z rozmówców w wieku przedemerytalnym, zapytany o to, czy obecnie oczekuje od pracodawcy formalizacji zatrudnienia, odparł: „nie, nie wymagam. (...) Zdaję sobie sprawę, że to jest bardzo trudne dla niektórych pracodawców. (...) gdyby mi zaproponował, to tak, ale gdyby się okazało, że nie, no to wiadomo...” [poddębicki\_17\_PNBE\_M].

Badani różnili się pod względem przejawianej postawy wobec aktywności zawodowej. Emeryci nieco rzadziej byli skłonni poszukiwać dalszego zatrudnienia niż osoby w wieku okołoemerytalnym. Do czynników motywujących uczestników wywiadów do dalszego wykonywania pracy należy zaliczyć przede wszystkim względy finansowe. Niski poziom otrzymywanych przez nich emerytur, rent, świadczeń przedemerytalnych oraz innych świadczeń z pomocy społecznej niejako zmuszał badanych do poszukiwania dodatkowych (często nierejestrowanych) źródeł dochodów. Pojawiały się wśród badanych emerytów, zwykle samodzielnie prowadzących gospodarstwa domowe (owdowiałych, rozwiedzionych, stanu wolnego), także stwierdzenia wskazujące na dążenie do utrzymania aktywności zawodowej ze względu na potrzebę samorealizacji oraz dbałość o dobrą formę psychofizyczną. „Chciałem się czuć potrzebny i coś robić dalej” [hrubieszowski\_15\_NBE\_M], wyznał jeden z badanych emerytowanych mężczyzn.

W przypadku nielicznej grupy respondentów podjęcie aktywności zawodowej było poprzedzone latami działalności społecznej prowadzonej na zasadach wolontariatu. Taką ścieżkę obrała m.in. jedna z badanych matek dziecka z niepełnosprawnością, zaangażowana w zwiększenie dostępności do usług edukacyjnych dla osób o szczególnych potrzebach.

Respondenci zatrudnieni na podstawie formalnych umów korzystali z elastycznych form zatrudnienia, m.in. pracy w niepełnym wymiarze godzin czy pracy w ramach umów cywilnoprawnych. Zdarzały się jednak także osoby pracujące na pełen etat i wykonujące zadania silnie obciążające fizycznie.

W gronie uczestników wywiadów, którzy w chwili realizacji badania nie wykonywali pracy zarobkowej, znaczną część stanowili PNBE i NBE tłumaczący tę bierność problemami zdrowotnymi oraz zmęczeniem latami wykonywania ciężkich prac.

Do czynników negatywnie oddziałujących na przebieg kariery zawodowej, obok zasygnalizowanego wcześniej braku jej spójnej wizji, można na podstawie zrealizowanych wywiadów zaliczyć:

- 1) konieczność sprawowania obowiązków opiekuńczych nad dziećmi i osobami zależnymi w rodzinie (dotyczy to w większym stopniu badanych kobiet): „[zatrudnienie] ustało, tak. Bo później był syn, jeszcze córka, syn. Tak że 9 lat byłam na wychowawczym (...) Później na okrągło mi syn chorował (...) na astmę. No po prostu dzieci chore (...) i zrezygnowałam [z pracy]” [polkowicki\_15\_NBE\_K]; „po ślubie urodziłam dwójkę dzieci, w tym jedno niepełnosprawne z porażeniem mózgowym. I (...) sytuacja rodzinna mi nie pozwoliła na podjęcie jakiegokolwiek pracy (...) [Wcześniej] cały czas pracowałam (...). Później już niestety, (...) państwo nie pomagało przy wychowywaniu dziecka niepełnosprawnego” [Kraków\_14\_NBE\_K];
- 2) nasilające się wraz z wiekiem problemy zdrowotne badanych oraz niepełnosprawność: „przyszła choroba, no i zabrała mi wszystkie moje prace” [nowomiejski\_14\_PNBE\_K]; „nie pracuję, (...) raczej nie dorabiam, (...) zdrowie nie pozwala na to, (...) posiadam grupę niepełnosprawności, od paru lat to mnie dyskwalifikuje do dorabiania” [nowomiejski\_15\_NBE\_M];
- 3) przerwy w edukacji i pracy wynikające z wypadków losowych oraz kryzysów w życiu osobistym i towarzyszących im problemów, począwszy od problemów z prawem i uzależnień: „rozrabiałem trochę, to dziewczyny, alkohol i się mówiło: e tam z pracą, e tam ze szkołą” [moniecki\_16\_NBE\_M]; nawet po okresy przebywania w sekcie: „po przerwaniu studiów w ogóle oderwałem się od życia społecznego, (...) żyłem w jakiejś takiej grupie, (...) w której mieliśmy, (...) zapewnione utrzymanie. (...) Był to związek wyznaniowy, (...) było to z jakiejś tam firmy finansowane.” [Kraków\_12\_PNBE\_M];
- 4) ograniczenia lokalnych rynków pracy (mało ofert, mało pracodawców, likwidacja dużych zakładów pracy np. PGR, GS). Jedna z badanych, odnosząc się do dostępnych ofert pracy, stwierdziła:

nie ma nic naprawdę. Kiedyś, jak były te instytucje (...) GS, (...) SKR, to coś tam, (...) było. (...). No a (...) w tej chwili, nie ma nic. (...) Nie ma żadnego zakładu. Jedynie co przedszkole, szkoła i ośrodek wychowawczy. (...) Urząd miasta i gminy, wiadomo, kto zaczął tam pracę, to nie zrezygnuje, no bo tu nie ma gdzie szukać pracy. [moniecki\_12\_PNBE\_K]

- 5) brak postawy proaktywnej przejawiany głównie przez badanych o najniższym poziomie wykształcenia oraz swoista nieporadność życiowa utrudniająca znalezienie pracy oraz ubieganie się o przysługujące seniorom świadczenia. Jeden z badanych, zapytany o powody nieubiegania się o przysługującą mu rentę, stwierdził: „ja się nie starałem (...) Nikt mnie nie pokierował, nie wiedziałem”. [hrubieszowski\_14\_NBE\_M]

### 8.3. Sytuacja rodzinna NBE i PNBE

Sytuacja rodzinna objętych badaniem osób pobierających emerytury z ZUS niższe od minimalnej wysokości tego świadczenia (NBE) oraz osób w wieku przedemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie niższa od minimalnej wysokości tego świadczenia (PNBE) była zróżnicowana. Respondentów objętych badaniem podzielono w niniejszym podrozdziale na trzy grupy.

Pierwsza to NBE i PNBE prowadzący jednoosobowe gospodarstwa domowe. Osoby z tej grupy mieszkały same i samodzielnie zajmowały się pracami związanymi z prowadzeniem domu. Były wśród nich osoby rozwiedzione oraz wdowy/wdowcy. Dzieci, jeśli je mieli, były samodzielne i prowadziły odrębne gospodarstwa domowe. Wśród objętych badaniem NBE i PNBE prowadzących jednoosobowe gospodarstwa domowe część osób mogła liczyć na pomoc najbliższej rodziny lub sąsiadów. Jedna z respondentek opowiadała: „Na co dzień to sama mieszkam, ale od czasu do czasu wnuczki przyjdą. No czasami, ale raczej babce pomagać trzeba. Drzewa przynieść (...) Sama no już od 2017 roku” [polkowicki\_16\_NBE\_K]. Zdarzały się też przypadki NBE i PNBE prowadzących jednoosobowe gospodarstwo domowe, które na wsparcie ze strony swojej najbliższej rodziny liczyć nie mogły. Dzieci i wnuki nie interesowały się ich losem, nie pomagały finansowo, nie wykonywały też żadnych prac na rzecz rodzica. Jeden z respondentów wyjaśniał swoją sytuację, mówiąc:

Znaczy mam syna, ale ja nie utrzymuje z nim kontaktu. No, bo (...) jak tylko coś trzeba, to on wtedy dzwoni. I jak się napije. A tak to nie zadzwoni „Ty stary może masz co jeść, czy nie masz?” [moniecki\_16\_NBE\_M]

Wśród PNBE były osoby, które pomimo trudnej sytuacji materialnej nie szukały pomocy wśród najbliższej rodziny i starały się radzić sobie z problemami

we własnym zakresie: „No nie, jakoś tak nie potrzebuję na razie pomocy. Więc jakoś daję sobie radę (...)” [moniecki\_12\_PNBE\_K]. Byli również respondenci, którzy nie mieli własnego mieszkania, mieszkali na co dzień w ośrodku prowadzonym przez Stowarzyszenie Przeciwdziałania Patologiom Społecznym współpracujące z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Ze względu na problemy zdrowotne i niskie dochody oczekiwali wsparcia ze strony najbliższej rodziny, ale nie mogli na nie liczyć. W przypadku jednej z respondentek powodem bezdomności były choroba alkoholowa oraz wykorzystanie sytuacji przez dzieci, które podczas nieobecności wynikającej z konieczności opiekiwana się zależnym członkiem rodziny, po przejęciu gospodarstwa domowego po rodzicu, wymeldowały go pod jego nieobecność z domu. Respondentka opowiadała:

Nie, przepisałam dla syna, a syn po prostu ożenił się i (...) [mama] miała Alzheimera i no, trzeba było ją mieć cały czas na oku. No to tak, że ona pobudowała mieszkanie, no to je przepisałam dzieciom, a potem poszłam, tylko nie wymeldowywałam się ze wsi, tylko przebywałam cały czas u mamy w Białej, bo musiałam z nią być. I tam byłam i tak dwa lata minęły, aż w końcu mnie mój synek wymeldował. I zostałam bez grosza. (...) Sama się od alkoholu uzależniłam. [hrubieszowski\_16\_PNBE\_K]

Drugą grupę stanowili NBE, którzy mieszkali nie tylko ze współmałżonkiem, ale również z dziećmi czy też rodzicami/teściami, którzy wymagali opieki. Jedna z respondentek określała swoją sytuację, mówiąc: „Gospodyni domowa. To znaczy z mężem i mamy jeszcze 18-letnią córkę, która uczy się w Białymstoku” [moniecki\_14\_NBE\_K].

Trzecią grupę objętych badaniem stanowiły PNBE i NBE, którzy mieszkali ze współmałżonkiem czy z partnerem/partnerką. Ich dzieci były już samodzielne i prowadziły odrębne gospodarstwa domowe. Niektórzy nie mieli dzieci ani wnuków. Niektórzy NBE z tej grupy mogli liczyć na pomoc ze strony dzieci i wnuków. Polegała ona głównie na wykonywaniu prac na rzecz gospodarstwa domowego, których NBE nie byli w stanie samodzielnie wykonać lub które sprawiały im znaczne trudności. NBE mieszkający na wsi prowadzili małe gospodarstwa rolne. W okresie, gdy było dużo pracy do wykonania, jak np. podczas prac sezonowych w gospodarstwie rolnym, mogli również liczyć na pomoc dzieci lub wnuków. Zdarzały się również nietypowe małżeństwa NBE, które pomimo mieszkania w tym samym mieszkaniu, prowadziły oddzielne gospodarstwa domowe: oraz małżeństwa bezdzietne „Mieszkam z żoną, ale to każdy oddzielnie prowadzi gospodarstwo domowe. Ja samodzielnie.” [nowomiejski\_15\_NBE\_M].

Wśród objętych badaniem NBE i PNBE, którzy musieli sprawować opiekę nad zależnymi członkami rodziny, zdarzało się, że opiekowano się jednocześnie dwoma osobami. Niektórzy z respondentów obowiązki związane z opieką nad tymi osobami starali się godzić z pracą zawodową:

Ostatnio dwoje chorych [maż i matka] (...) równorzędnie. Nie było zmienika żadnego, więc musiałam tak pogodzić, żeby zabezpieczyć chorych, wyjść do pracy, być cały dzień, powracając, przygotowując wszystko na kolejny dzień. Jednocześnie były tego typu sytuacje, że były to szpitale, wyjazdy. [poddębicki\_10\_PNBE\_K]

Częstotliwość opieki nad nieletnimi wnukami NBE i PNBE była różna. Część pomagała w opiece nad nimi, niemniej jednak pomoc ta nie miała stałego charakteru. Opiekowali się nimi wówczas, gdy ich pomoc była potrzebna. Były również osoby, które pomagały w opiece nad wnukami systematycznie. Dotyczyło to sytuacji, w których wnuki były jeszcze małe, a ich rodzice pracowali, oraz takich, w których rodzice, wyjeżdżając za granicę do pracy, pozostawiali swoje dzieci pod opieką dziadków w Polsce: „Tak proszę Panią. Moje rodzone dzieci byli. Córka pojechała [za granicę], to dzieci zostawiła, no. (...) Takie byli już większe, takie sobie radziły. No ale Pani, ale trzeba było.” [moniecki\_15\_NBE\_K].

## 8.4. Główne źródła dochodów seniorów i ich aktywność zawodowa

Źródła dochodów badanych były zróżnicowane w przekroju ich statusu na rynku pracy. Zróżnicowanie to jest zrozumiałe, inne bowiem są źródła dochodów osób otrzymujących stały dochód w formie emerytury, a inne w przypadku tych respondentów, którzy nie uzyskali uprawnień do pobierania świadczenia emerytalnego. Z tego powodu rozważania w tym podrozdziale prowadzone są oddzielnie dla każdej z tych grup.

### 8.4.1. Źródła dochodów NBE

Głównym źródłem dochodów uczestniczących w wywiadach NBE była emerytura pobierana z ZUS. Dla osób prowadzących jednoosobowe gospodarstwo domowe było to jedyne źródło dochodu. Wśród badanych były osoby, które mieszkaly razem ze współmałżonkiem lub partnerem: wówczas głównym źródłem dochodu były emerytury obojga z nich. W niektórych przypadkach emerytura pobierana przez współmałżonka była znacznie wyższa od tej, którą otrzymywała osoba objęta badaniem. W przypadku osób, które mieszkaly na terenach wiejskich, emerytura otrzymywana z ZUS łączona była z emeryturą pobieraną z KRUS. Składki do KRUS odkładane były wówczas, gdy pracowali w gospodarstwie swoich rodziców lub teściów: „Tak w życiu zawsze sobie myśleliśmy,

że kiedyś będzie trochę inaczej. No, a że ja dwanaście lat miałam w gospodarstwie, pozostałość w ZUS-ie, więc jestem na emeryturze ZUS-owskiej z dodatkiem KRUS-owskiego i mam na miesiąc tysiąc dwieście osiemdziesiąt (...).” [poddębicki\_14\_NBE\_K].

Wśród objętych badaniem NBE znalazły się również osoby, które poza emeryturą z ZUS pobierały zasiłek stały wypłacany przez instytucje pomocy społecznej. Jest to świadczenie przyznawane i wypłacane osobom dorosłym, które są całkowicie niezdolne do wykonywania pracy zawodowej z powodu wieku (mężczyźni, którzy ukończyli 65 lat, i kobiety, które ukończyły 60 lat) lub mające orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, art. 98.1. p. 1) Jedną z respondentek opowiadała o swojej sytuacji: „Emerytura to 675 złotych. No i brałam 210 złotych zasiłku stałego z opieki. Ale teraz przekraczam limit. Za dużo widocznie mam.” [hrubieszowski\_13\_NBE\_K].

Wśród badanych były także i takie osoby, które łączyły wykonywanie pracy zawodowej z pobieraniem emerytury, a więc pojawiło się u nich jeszcze wynagrodzenie z tytułu świadczonej pracy. Należy je zaliczyć do grona osób, dla których praca miała znaczenie instrumentalne i stanowiła źródło pozyskania środków potrzebnych do prowadzenia gospodarstwa domowego. Niejednokrotnie wykonywali dorywczo pracę fizyczną. Niektóre osoby decydowały się na pracę w formie nierejestrowanej (dotyczyło to zwłaszcza wykonywania prac o charakterze sezonowym), tłumacząc: „(...) No, to znaczy pracuję cały czas zawodowo, no bo nie idzie wyżyć za te pieniądze.” [poddębicki\_14\_NBE\_K].

Wśród objętych badaniem NBE były również i takie osoby, dla których praca stanowiła wartość samą w sobie. Były to osoby, które wykonywały ją nie tylko dla zysku, ale z wewnętrznej potrzeby. Były aktywnymi społecznikami – raca, którą wykonywali, miała dla nich aspekt solidarnościowy, ponieważ umożliwiało nawiązywanie relacji z innymi ludźmi oraz doskonalenie otaczającego świata poprzez pomoc potrzebujących jej osobom:

(...) Jestem od 4 lat na emeryturze. Zajmuję się tylko sprawami społecznymi. Pomagam osobom niepełnosprawnym. (...) Jestem radną dzielnicy w tym okręgu (...). Pracuję przy Powiatowej Społecznej Radzie przy Prezydencie miasta (...) do spraw osób niepełnosprawnych. Prowadzę stowarzyszenie na rzecz dzieci niepełnosprawnych (...). [Kraków\_14\_NBE\_K]

W badanej grupie były osoby, które świadomie utrzymywały status biernego zawodowo na rynku pracy, mimo że ich emerytura była bardzo niska – jej wysokość kształtowała się poniżej najniższej emerytury. Przyczyn tego stanu jest wiele. Jednym z nich była dobra sytuacja materialna ich gospodarstwa domowego ogółem. Dotyczyło to tych respondentów, których współmałżonek pracował lub pobierał stosunkowo wysokie świadczenia emerytalne. Jedną z respondentek stwierdziła: „(...) gdyby nie mąż, to by mi brakło na płatności takie podstawowe,

a na życie to już w ogóle nie mówię. Może wtedy bym się gdzieś rozglądała za taką większą pracą.” [Kraków\_14\_NBE\_K].

Innym czynnikiem sprzyjającym utrzymywaniu bierności badanych był brak możliwości uzyskania pracy w miejscu zamieszkania. Zwracali oni uwagę na brak dogodnych połączeń komunikacyjnych z większymi, sąsiednimi miejscowościami, w których mieliby możliwość znalezienia pracy dla siebie, oraz na niewielką liczbę podmiotów, w których mogliby znaleźć pracę w miejscu zamieszkania. Jedna z respondentek podawała właśnie takie powody swojej bierności zawodowej:

(...) brak komunikacji (...) no i tutaj u nas no nie ma takiego, takich zakładów jakichś tam przemysłowych czy czegośkolwiek, no nie... Żeby można było się dodatkowo gdzieś tam, czy na stróża czy na coś, no nie, zatrudnić. Ofert mało (...). [moniecki\_14\_NBE\_K]

W objętej badaniem zbiorowości NBE były również osoby, które mają oszczędności, odłożone w czasach pracy zawodowej, a także pieniądze otrzymane z innych źródeł, np. z polisy ubezpieczeniowej. Posiadanie ich wyłącza NBE z aktywności na rynku pracy. Środki te stanowią dla nich zabezpieczenie w przypadku pojawienia się nagłej sytuacji wymagającej ich naruszenia: „Ze skarpety jak to mówią. Bo wiadomo, każdy no jak wcześniej pracował, mąż pracował do emerytury, jakieś tam oszczędności człowiek robił i tą na czarną godzinę ma odłożone. Staramy się jak najmniej z tego korzystać (...).” [Kraków\_14\_NBE\_K].

Wśród NBE były również osoby, dla których dodatkowym źródłem pozyskania środków na życie były urządzenia i maszyny, które wcześniej wykorzystywali podczas wykonywania pracy zawodowej. Przedmioty te sprzedają, gdy pojawia się konieczność pokrycia większych wydatków, na które nie wystarcza pobierana emerytura: „(...) troszkę uzbierało tych maszyn, tego wszystkiego, no i tam jak już naprawdę jest kryzys, no się coś tam sprzedaje (...).” [nowomiejski\_15\_NBE\_M].

Najczęściej jednak objęci badaniem NBE nie dysponowali żadnym dodatkowym kapitałem, który stanowiłby ich zabezpieczenie w przyszłości.

#### 8.4.2. Skłonność NBE do podejmowania pracy

Objęci badaniem NBE różnili się między sobą skłonnością do łączenia pobieranej emerytury z pracą zawodową. Można podzielić ich na dwie grupy: osoby bierne zawodowo z wyboru, które nie są zainteresowane w ogóle kontynuowaniem aktywności zawodowej, oraz osoby bierne zawodowo z konieczności, czyli takie, które z powodów niezależnych od siebie, jak na przykład stan zdrowia, sytuacja rodzinna itp., nie mogą podejmować pracy zarobkowej. Zwracano



również uwagę na to, że osobom, które przeszły na emeryturę i po pewnym czasie próbują wrócić na rynek pracy, trudniej jest się na nim odnaleźć. Podejmowanie pracy utrudniają również niskie kwalifikacje zawodowe, nieadekwatne do tych, jakich obecnie oczekują pracodawcy, w tym brak umiejętności informacyjnych. Jedna z respondentek opowiadała:

Panie, to jest już takie coś, jak już wypadniesz z tego rynku, ciężko się wciągnąć. To musi być ciągłość, jak jest ciągłość to jest ciągłość. Ale jak już masz jakąś przerwę i później...(...) Ale teraz gdzie, dla mnie to jest wszystko, jak na takim telefonie nie umiem sobie poradzić. (...) Nie znam się, Internet (...). [polkowicki\_16\_NBE\_K]

Wśród NBE znalazły się osoby, które chciałyby podjąć pracę, ale nie mogły ze względu na różne przyczyny, takie jak: stan zdrowia, konieczność sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny czy zamieszkanie w małych miejscowościach, w których nie ma miejsc pracy, przy utrudnionym (ze względu na wykluczenie komunikacyjne) dojeździe do większych miejscowości. Kolejnym powodem niepodejmowania pracy przez NBE okazał się rodzaj i charakter dostępnych prac w najbliższej okolicy. Niejednokrotnie zadania, jakie mogliby otrzymać do wykonania, to prace fizyczne, podczas gdy ich stan zdrowia nie pozwala im już na ich podejmowanie. Jednocześnie NBE zaznaczali, że byliby w stanie wykonywać pracę mniej obciążającą fizycznie.

Wśród objętych badaniem NBE były również osoby, które pomimo pobieranej emerytury kontynuowały aktywność zawodową. Niekiedy decydowały się na podejmowanie pracy poza granicami Polski. Osoby, które łączyły pobieranie emerytury z pracą zawodową, wykonywały głównie prace fizyczne, często o nieregularnym charakterze. Była to praca dorywcza niejednokrotnie wykonywana w formie pracy nierejestrowanej. Jeden z respondentów opowiadał:

Tak się na dziko pracuje, bo tam opieka. (...) To już się skończyła ta praca i tak w tej chwili to z doskołu łapię. (...) Tam trzeba działeczkę przekopać, tam trzeba coś pomóc (...) Tam słomę wożą, kartofelki zbieranie, teraz borówkę w tamtym roku zbierali, też się pojechało. [hrubieszowski\_15\_NBE\_M]

### 8.4.3. Źródła dochodów PNBE

Nieco inaczej wyglądała sytuacja w przypadku objętych badaniem PNBE. Różnica dotyczyła źródeł, z jakich pozyskiwali środki potrzebne na utrzymanie gospodarstwa domowego. Były wśród nich osoby bierne zawodowo, które utrzymywały się z zasiłku przedemerytalnego i zasiłków otrzymywanych z pomocy społecznej. Niektórzy otrzymywali środki z obu tych źródeł i dodatkowo pożyczali pieniądze od znajomych. Osoby te na ogół zajmowały się prowadze-

niem gospodarstwa domowego. Jedna z nich była bezdomna, mieszkała w ośrodku należącym do Stowarzyszenia Przeciwdziałania Patologiom Społecznym współpracującym z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej, nie otrzymywała zasiłku, nie pracowała:

Mieszkam w ośrodku (...), nie pracuję nigdzie, utrzymuję się z zasiłków. To jest ten ośrodek pomocy (...). To jest z miejskiego ośrodka pomocy społecznej, z MOPS-u. (...) oprócz zasiłku przedemerytalnego. Ten zasiłek taki celowy. (...) To tylko to. (...) Raz dostałam 200 złotych, a raz dostałam 300. I więcej nie. (...) Czasem mi znajomi, tak jak w tym ośrodku się pożyczają, ale trzeba oddać. [hrubieszowski\_16\_PNBE\_K]

Wśród biernych zawodowo PNBE były również osoby, którym brakowało niewiele lat do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Osoby te nie pracowały, zajmowały się prowadzeniem gospodarstwa domowego. Miały jednak dodatkowe źródło dochodów, np. w postaci pobieranych opłat z wynajmu pomieszczeń w swoim domu czy oszczędności zebranych w ciągu poprzednich lat, gdy pracowały. Niektóre z nich korzystały również z wsparcia uzyskanego z pomocy społecznej. Nie planowały powrotu do aktywności zawodowej. Jak opowiadała jedna z respondentek:

W tej chwili po prostu niczym się nie zajmuję, bo burmistrz nie przedłużył, zostało mi; mi 3 miesiące do emerytury. (...) Więc obecnie siedzę bez żadnego dochodu. Czekam na emeryturę (...) ja mam swój dom. Duży. I ja na dole – bo też samej tak utrzymać taki dom, no to wiadomo, trochę ciężko by było, więc wynajmuję. (...) Byłam w MOPS-ie i tak, że no ja też, mówię, więc poszłam: proszę mi tutaj dać jakąś zapomogę, bo ja nie pracuję, nie mam żadnego źródła utrzymania. (...) Dostałam zapomogę 388 złotych. [moniecki\_12\_PNBE\_K]

Wśród objętych badaniem PNBE były również osoby aktywne zawodowo. W ich przypadku praca stanowiła główne źródło dochodu. Niektóre osoby z tej grupy wykonywały pracę w więcej niż jednym miejscu pracy, ponieważ wynagrodzenie z jednego nie wystarczało na pokrycie wydatków związanych z utrzymaniem gospodarstwa domowego. Niekiedy praca zarobkowa wykonywana była na podstawie umowy cywilno-prawnej (była to głównie praca fizyczna). Wśród objętych badaniem były także osoby, które wykonywały pracę nierejestrowaną, najczęściej proste prace budowlane. Jeden z respondentów opowiadał:

Znaczy oficjalnie jestem bez pracy, natomiast nie – dorabiam sobie nieoficjalnie, można powiedzieć tak na czarno, (...) bo mam dużo znajomych, którzy wykonują prace budowlane i jeżeli jest jakaś potrzeba od czasu do czasu, ktoś zawsze korzysta z usług budowlanych – no – wówczas kontaktuje się ze mną i ja jestem do dyspozycji, jedziemy. [poddębicki\_17\_PNBE\_M]

## 8.5. Sytuacja materialna badanych seniorów

### 8.5.1. Sytuacja materialna NBE

Zróźnicowanie źródeł dochodów, jakimi dysponowali objęci badaniem NBE, miało wpływ na ocenę ich sytuacji materialnej. Osoby, które nie mieszkały same, oceniały swoją sytuację materialną lepiej niż inni respondenci. Ich gospodarstwa domowe miały bowiem do dyspozycji także emeryturę współmałżonków czy rodziców. Jednocześnie, uzyskiwane środki nie pozwalały na zebranie oszczędności, ale wystarczały na pokrycie większości wydatków mieszkających w gospodarstwie domowym osób. Jedna z respondentek opisywała swoją sytuację, mówiąc: „Dobrze [mi się żyje], nie narzekam. (...) To znaczy się, oszczędzić się no raczej nie udaje, ale tak skromniej to starcza. Mama mi się też, nie powiem, bo mi się dokłada, nie?” [polkowicki\_15\_NBE\_K]. Niektórzy z respondentów, mimo że dysponowali środkami pochodzącymi wyłącznie z emerytur dwóch osób, starali się oszczędzać. Niektórzy prowadzili nawet rejestr wydatków, ograniczali zużycie energii elektrycznej czy wody. Ułatwieniem było często posiadanie własnego domu, pozwalające na zredukowanie wydatków o czynsz, który muszą płacić właściciele mieszkań czy osoby mieszkające w nieruchomościach należących do spółdzielni mieszkaniowych, miasta czy gminy. Jedna z respondentek opowiadała:

(...) prowadzę zeszyt ze swoimi płatnościami (...) staram się nie zalegać z płatnościami. Oszczędzamy na wszystkim, czym się da, czyli prawda wieczorami to raczej u nas świeża nie ma, gasimy, wodę oszczędzamy. No jesteśmy w dwójkę z mężem, więc nam się to nawet udaje. I w sumie te 3000 nam jakoś starcza do... Jeszcze nam starcza, żyjemy skromnie, ale jakoś do przodu. [Kraków\_14\_NBE\_K]

Objęci badaniem NBE, którzy nie mieszkali sami, podkreślali, że w razie zgonu jednej z osób utrzymujących gospodarstwo domowe sytuacja materialna osoby, która pozostanie, ulegnie znacznemu pogorszeniu, szczególnie wtedy, gdy zabraknie osoby, która miała wyższą emeryturę. Nie wszyscy respondenci wiedzieli o możliwości przejęcia/odziedziczenia po śmierci współmałżonka jego emerytury i nie znali zasad, na jakich się to odbywa. Niektórzy zastanawiali się, czy istnieć będzie możliwość dziedziczenia emerytury i jakie procedury są z tym związane. Jeden z respondentów rozważał:

Razem wspólnie tak, no bo jest, 2500 zł razem mamy, o. No, ale niech ja oczy zamknę, a nie wiem, czy ja muszę się dowiedzieć, (...) żeby żona po mnie później tą emeryturę w razie czego. Będę, w ZUS-ie, albo co to tak se człowiek myśli, ale czy no... swojej się zrzec, a wziąć moją. W razie czego, no. Takie jakieś zabezpieczenie, żeby, no, a co ona później za te 500 zł. [nowomiejski\_16\_NBE\_M]

Również wśród NBE prowadzących jednoosobowe gospodarstwa domowe znalazły się osoby, których sytuacja materialna była dobra, gdyż mogły liczyć na pomoc ze strony najbliższej rodziny. Jak sami podkreślali, ich sytuacja materialna byłaby bardzo zła, gdyby nie pomoc bliskich. Były też osoby, które starały się planować swoje wydatki w taki sposób, aby emerytura, którą otrzymują, wystarczała. Jedna z respondentek wspominała:

Tak jak mówię, gdyby nie syn, no to na pewno byłoby ciężko. Zaprosi mnie do siebie jak jest weekend, na obiad, na kolację, bo pomaga mi, jak coś tam potrzebuję kupić jakieś droższe lekarstwa, to wtedy też pomaga mi. Gdyby nie syn, to na pewno byłoby bardzo ciężko. [Kraków\_15\_NBE\_K]

Wśród objętych badaniem NBE były również osoby, których sytuacja materialna była zła. Nie starczało im środków na pokrycie wszystkich niezbędnych wydatków. Nie stać ich było na opłacenie prywatnych wizyt u lekarza, musiały ograniczać wydatki na jedzenie czy zakup ubrań. Zwracały uwagę również na inflację, która powoduje, że ceny leków, żywności, opału oraz usług są coraz wyższe. Osoby, które muszą same ogrzewać swoje domy i mieszkania, miały trudności z odłożeniem środków na zakup opału na zimę. Jedna z respondentek relacjonowała:

Ciężko, bo trzeba wybierać(...). Kiedyś człowiek miał może mniej tych pieniędzy, ale na więcej starczało. A teraz weźmiesz Pan 100,00 złotych, kupisz Pan ziemniaki, mleko, masło... Jakiś cukier... A gdzie jeszcze coś do chleba czy coś? A jakaś chemia. Nie ma i nic nie ma w torbie. Tak. No teraz jeszcze muszę sobie tak co miesiąc po parę groszy odkładać, żeby na zimę na opał było. Bo trzeba ogrzać. To są stare mury. [polkowicki\_16\_NBE\_K]

Respondenci, którzy negatywnie oceniali swoją sytuację materialną, wskazywali na różne sposoby radzenia sobie. Niektórzy decydowali się na zaciągnięcie kredytu. Pożyczone środki przeznaczone były na niezbędne remonty w mieszkaniu czy zakup opału na zimę. Kolejnym źródłem pozyskania pieniędzy, gdy zaczyna ich brakować, jest kupowanie w pobliskim sklepie na „zeszyt”, czyli zakup towarów z odroczonym terminem płatności. Zdarzało się, że pieniądze pożyczane były również od rodzeństwa, znajomych czy sąsiadów: „To idę do sklepu, biorę na zeszyt. Albo do koleżanki idę pożyczyć.” [polkowicki\_17\_NBE\_K]. Jak wspomniano, niektórzy mogli liczyć na wsparcie finansowe najbliższej rodziny: „(...) No teraz tam w dużej mierze córka to pójdzie, kupi, jak przyleci, a zobaczy, że tego nie mam, czy tego, ja mówię, że nie mam pieniędzy.” [polkowicki\_16\_NBE\_K].

### 8.5.2. Sytuacja materialna PNBE

Sytuacja ekonomiczna objętych badaniem PNBE również była zróżnicowana. Były wśród nich osoby w bardzo trudnej sytuacji materialnej; dotyczyło to głównie osób samotnych. Zdarzało się, że osoby z tej grupy przeszukiwały śmietniki w poszukiwaniu rzeczy, które nadawały się do sprzedaży w punktach skupu, lub też szukały produktów spożywczych wśród wyrzuconej lub wystawionej przez sklepy niesprzedanej żywności. Jeden z pytanых mężczyzn opowiadał:

Na opłaty to na pewno nie, ale na życie tak. To ja nie chodzę do lekarza, wolę tam jakoś przetrzymać. (...) Kraść nie poszedłem i nie pójdę, (...) raz – chodziłem po śmietnikach – przycisnęło, nie miałem nawet na kromkę chleba, poszedłem. A teraz to już jest nawet i lżej, bo są te duże sklepy, one czasami wystawiają jedzenie. [polkowicki\_14\_PNBE\_M]

W lepszej sytuacji materialnej były osoby pobierające zasiłek przedemerytalny, które nie mieszkały same. Emerytura czy wynagrodzenie za pracę drugiej osoby, np. współmałżonka lub partnera, pozwalała im na pokrycie kosztów związanych z utrzymaniem gospodarstwa domowego. Również objęci badaniem PNBE, którzy pracowali zawodowo, byli w lepszej sytuacji materialnej, przy czym były to zarówno osoby wykonujące pracę na podstawie pisemnych umów o pracę, jak również te pracujące w formie nierejestrowanej. Dochód, jakim dysponowali, pozwalał im na pokrycie kosztów utrzymania gospodarstwa domowego, zakup leków, pokrycia debetu na karcie kredytowej czy odłożenie oszczędności. Jedna z respondentek opowiadała:

Płynność jest dobra. (...) Zanim cokolwiek tu chcę mieć, to przemyszę. Rezerwę – tak, że jest taka poduszka dodatkowe zajęcia, żeby ona do końca, jak studnia, nie stopniała. W tej poduszce załączek został, ale nie wolno go ruszyć. [poddębicki\_10\_PNBE\_K]

## 8.6. Seniorzy jako klienci powiatowych urzędów pracy

### 8.6.1. NBE jako klienci powiatowych urzędów pracy

Wśród objętych badaniem NBE były osoby, które nie były klientami urzędów pracy, co oznacza, że nigdy nie rejestrowały się w urzędzie jako bezrobotni czy poszukujący pracy. Ich sytuacja była na tyle dobra, że nie miały potrzeby korzystać z usług oferowanych przez tę instytucję rynku pracy. Pracę znajdowały same i bez większych trudności. Poszukiwały jej, wykorzystując własne kontakty nieformalne lub też poprzez ogłoszenia zamieszczane w Internecie lub prasie.

Dotyczyło to głównie osób legitymujących się wyższym wykształceniem oraz osób wykonujących zawody deficytowe. Jeden z respondentów opowiadał:

Nie, raczej mnie brali, od razu proponowali. Skończyłem studia, grałem w tym czasie, od razu mnie chcieli do szkoły i zaraz potem jeszcze do klubu. Z tym, że to się wiązało cały czas, że ja w tym czasie grałem jeszcze wyczynowo, uprawiałem sport, to rodzaj pracy był (...). [Kraków\_17\_NBE\_M]

W grupie badanych emerytów były również osoby, które potrzebowały pomocy podczas poszukiwania pracy i korzystały z usług oferowanych przez PUP, ale dotyczyło to głównie przeszłości, okresu, kiedy jeszcze nie nabyli uprawnień do pobierania świadczeń emerytalnych. Osoby te były zarejestrowane w PUP i posiadały wówczas status bezrobotnego. Jedna z respondentek wspominała: „Byłam, bo się rejestrowałam. No... ile było, trzy lata, jak tu robiłam w szkole? (...)” [polkowicki\_17\_NBE\_K].

Rodzaje usług i instrumentów rynku pracy, z których badani korzystali, były zróżnicowane.. Najczęściej polegał oni na takich formach pomocy, jak: staż pracy, szkolenia, świadczenia przedemerytalne, zasiłek z tytułu bezrobocia.

Osoby, które w przeszłości były klientami urzędów pracy, zarejestrowanymi jako bezrobotne, poproszono o dokonanie oceny wsparcia, które wówczas otrzymały. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że osoby, które były zainteresowane podjęciem pracy, nie otrzymały od pracowników tej instytucji rynku pracy wsparcia, które by im w tym pomogło. Proponowane im oferty pracy niejednokrotnie nie spełniały oczekiwań i w praktyce nie dawały możliwości podjęcia pracy: „Raz byłam na bezrobociu. I powiem szczerze, że no to tylko było pół roku, i to co mi proponowali to niestety, ale nic nie mogłam przyjąć do zatrudnienia.” [Kraków\_14\_PNBE\_K].

Negatywnie ocenione zostały również organizowane przez PUP szkolenia i staże. Uczestnicy szkoleń nie mogli po ich ukończeniu znaleźć stałej pracy, a kierunki kształcenia nie odzwierciedlały rzeczywistych potrzeb lokalnego rynku pracy. Zdarzało się również, że odmawiano starszym osobom możliwości skorzystania z organizowanych przez PUP szkoleń, tłumacząc, że są one adresowane jedynie do osób młodych. Staże, na które były kierowane osoby bezrobotne, również nie dawały możliwości uzyskania stałej pracy. Pracodawcy po zakończeniu stażu przez jedną osobę zastępowali ją kolejnym, nowym stażystą. Jedna z respondentek opowiadała:

(...) Moim zdaniem, jeżeli ktoś organizuje szkolenie, powinien też pomóc w znalezieniu tej pracy. (...) Powinien sobie jakoś sprawdzić przynajmniej na tym terenie, czy to jest możliwe, że na tym kursie, a nie na 20 osób po kursie to 3 czy 4 tylko na stażu gdzieś tam były, a reszta w ogóle się nie dostała. Na stałe nikt. Nie chce nikt przyjmować, no bo to się wiąże z kosztami, tak? Opłata ZUS-ów, innych rzeczy. Z urzędu pracy woli każdy wziąć, no bo wtedy ma darmową, jak ja to brzydko powiem, siłę roboczą i za pół roku następni (...). [hrubieszowski\_13\_NBE\_K]

Należy podkreślić, że wśród objętych badaniem NBE nie było osób, które po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego byłyby zarejestrowane jako osoby poszukujące pracy i korzystały z usług PUP, choć nie wszystkie osoby z tej grupy wykluczały możliwość zwrócenia się o pomoc do PUP, jeśli zmieniłyby zdanie i zaczęły szukać pracy. Jedna z respondentek wspomniała: „Tak, miałabym się zgłosić i oni tam wtedy [zapropowaliby] pracę, oczywiście. Jakimś pismem urzędowym jakby mi wysłali, nie ma żadnego problemu.” [Kraków\_15\_NBE\_K].

### 8.6.2. PNBE jako klient powiatowych urzędów pracy

Wśród objętych badaniem PNBE również znalazły się osoby, które rejestrowały się w przeszłości w PUP jako bezrobotni. Niektórzy respondenci rejestrowali się częściej niż jeden raz, kierując się różnymi powodami. Były osoby, które zgłaszały się do urzędu, licząc na znalezienie pracy, i takie, które rejestrowały się w PUP tylko po to, aby mieć opłacone ubezpieczenie. Jeden z respondentów przyznał: „(...) byłem zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku, ale to chodziło o kwestię ubezpieczenia medycznego, żebym mógł korzystać, w razie potrzeby, z bezpłatnej opieki lekarskiej.” [poddębicki\_17\_PNBE\_M].

Objęci badaniem PNBE, którzy byli klientami urzędów pracy w przeszłości, korzystali głównie z usługi pośrednictwa pracy. Były także osoby, które otrzymały skierowanie na staż do konkretnego pracodawcy. Możliwość skorzystania z tego instrumentu nie została oceniona przez respondentów pozytywnie. PNBE, którzy odbyli staże, zwracali uwagę na to, że nie dawały one gwarancji uzyskania stałej pracy. W ramach stażu wykonywali prace bardziej obciążające fizycznie i byli źle traktowani przez pracodawców. Jeden z respondentów opowiadał: „korzystałem, na stażu byłem. (...) Raz na kopalni sprzątałem. (...) W łazni, jak to tam łazienki. (...) Miałem etat łazienkowego.” [polkowicki\_14\_PNBE\_M].

Wśród badanych PNBE były również osoby, które otrzymały propozycje uczestnictwa w szkoleniu organizowanym przez PUP, ale nie były zainteresowane skorzystaniem z tego instrumentu. Uważały, że są już zbyt stare i wołały ten czas przeznaczyć na odpoczynek i inne aktywności, które sprawiają im przyjemność. Były również i takie, które przez cały okres, gdy były zarejestrowane w PUP, nie otrzymały nawet jednej oferty pracy od pośrednika. Wśród objętych badaniem PNBE była tylko jedna osoba, która w momencie prowadzenia badań była zarejestrowana w PUP i pobierała zasiłek dla bezrobotnych. Korzystała jedynie z usługi pośrednictwa pracy: „pobieram zasiłek, bo się rejestruję w urzędzie pracy. (...) tylko na okres trzech miesięcy i to tak jak jeżdżę do [nazwa miejscowości] się rejestrować, no to albo przedłużają, albo dają mi propozycję, ja jadę (...)” [polkowicki\_14\_PNBE\_M].

## 8.7. Seniorzy korzystający z usług pomocy społecznej

Wśród objętych badaniem NBE i PNBE znalazły się osoby, które korzystały i które nie korzystały ze wsparcia oferowanego przez pomoc społeczną. Osoby objęte wsparciem przez tę instytucję polegały na oferowanej przez nią pomocy, zarówno finansowej, jak i rzeczowej.

Jeśli chodzi o rodzaje świadczeń pieniężnych pobieranych z pomocy społecznej przez seniorów (NBE i PNBE), były to przede wszystkim zasiłki celowe (ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej). Zasiłki te były przeznaczane na zaspokojenie niezbędnych potrzeb bytowych, czyli zakup żywności, leków, opału, odzieży, środków czystości, niezbędnych przedmiotów użytku domowego, a także pokrycie kosztów leczenia, drobnych remontów i napraw w mieszkaniu oraz kosztów pogrzebu. Drugi rodzaj otrzymywanego przez seniorów świadczenia to zasiłek okresowy, przyznawany w formie zasiłku celowego lub pomocy rzeczowej.

Z przeprowadzonych rozmów wynika, że wysokość zasiłków celowych, które otrzymywali respondenci, była niska. Nie pobierali ich systematycznie, świadczenia były wypłacane z różną częstotliwością. Jedna z respondentek opowiadała:

Byłam w MOPS-ie i mówię, więc poszłam: proszę mi tutaj dać jakąś zapomogę, bo ja nie pracuję, nie mam żadnego źródła utrzymania. I ten, no to tam znajoma akurat – bo wiadomo, takie środowisko, to wszyscy się znają. Więc pomogła ten papier teraz wypełnić. Ja mówię: no i jeszcze ja chcę mąkę i olej na święta, te dary. Zaczęły się wszystkie śmiać. No ale dały, dostałam zapomogę 388 złotych. Tych darów nie dostałam. [moniecki\_12\_PNBE\_K]

Niektórzy seniorzy pobierali dodatek mieszkaniowy, który jest formą pomocy adresowaną do osób, których sytuacja materialna nie pozwala na bieżące opłacanie kosztów związanych z utrzymaniem mieszkania: czynszu, rachunków za prąd, wodę itp. Dodatek mogą otrzymać jedynie osoby posiadające prawo do korzystania z mieszkania, np. będąc najemcą. Jedna z respondentek wspomniała: „(...) No i tą dopłatę do mieszkań to dostaję, ale to... oni płacą co miesiąc, tylko co pół roku muszę przynosić rachunki.” [polkowicki\_16\_NBE\_K].

Respondentom niemającym własnych mieszkań zdarzało się zabiegać również o przyznanie lokalu socjalnego lub mieszkania komunalnego. Mieszkanie socjalne otrzymać może osoba bezdomna lub uboga. Jest ono przyznawane na określony okres, ale istnieje możliwość jego przedłużenia. Mieszkania socjalne są z reguły małe, a czynsz za nie jest niski. O tym, komu zostanie przyznane prawo do mieszkania w nich, decyduje gmina. Gmina przyznaje również prawo do korzystania z mieszkań komunalnych. One również przeznaczone są dla osób w trudnej sytuacji materialnej, których nie stać na zakup własnego mieszkania lub wynajem na wolnym rynku. Kryteria, na podstawie których przyznawane są



te mieszkania, każda gmina wyznacza indywidualnie. Jeden z respondentów opowiadał: „(...) w MOPS-ie pisałem podanie o mieszkanie. (...) Zanieśliśmy to podanie i przyszło mi na drugi dzień, że mam czekać (...), bo teraz, że powodzianom, że dla tych, co powodzianom w pierwszym rzędzie i co się spaliło (...)” [hrubieszowski\_14\_NBE\_M].

W badanej grupie respondentów były również osoby z prawnym orzeczeniem niepełnosprawności, pobierające zasiłek stały z pomocy społecznej:

Bardzo długo na zasiłku stałym. Bo posiadam grupę niepełnosprawności i z uwagi na stan zdrowia nie za bardzo mogłem iść do pracy, no to byłem na zasiłku z gminy, nie. A na dzień dzisiejszy już nie. [zasiłek z gminy otrzymywałem]. (...) [nowomiejski\_15\_emeryt]

Wśród objętych badaniem seniorów (NBE i PNBE) były osoby, które nie korzystały ze wsparcia oferowanego przez pomoc społeczną. Jeśli chodzi o NBE, były to osoby, które nie mieszkaly same, więc ich sytuacja tego nie wymagała, ponieważ środki, jakimi dysponowały, pozwalały im na zaspokojenie najważniejszych potrzeb. Ponadto w razie potrzeby mogły liczyć na wsparcie ze strony swoich dzieci. Były również osoby, które nie otrzymały wsparcia ze strony pomocy społecznej, ponieważ przekraczały tzw. kryterium dochodowe. Jednocześnie w trakcie badania niektórzy respondenci zwrócili uwagę na to, że w społeczeństwie są osoby, które wyspecjalizowały się w pozyskiwaniu wsparcia z pomocy społecznej. Podkreślali, że niektóre osoby żyją w ten sposób na koszt społeczeństwa, stworzyły sobie taki styl życia, odbierając pomoc tym, którzy naprawdę jej potrzebują. Respondenci twierdzili, że ci, którzy naprawdę potrzebują pomocy, nie korzystają z niej lub uzyskują ją w bardzo ograniczonym zakresie. Wśród respondentów pojawiły się również osoby, które znajdowały się w trudnej sytuacji materialnej, ale nie korzystały z form wsparcia oferowanego przez pomoc społeczną. Uważały, że korzystanie z niej jest poniżej ich godności. Niektórzy z PNBE nie korzystali ze wsparcia oferowanego przez pomoc społeczną, ponieważ uważali, że każdy, komu zdrowie na to pozwala, powinien zadbać o to, aby zarobić pieniądze potrzebne na utrzymanie gospodarstwa domowego i swojej rodziny. Jedna z respondentek podkreślała:

(...) Nigdy nie miałam tego na uwadze. No z opieki społecznej to bardzo dużo cwaniaków korzysta. A normalny... Ci, co powinni korzystać, to nie korzystają, a właśnie no, ale taka jest u nas rzeczywistość. [Kraków\_16\_NBE\_K]

Osoby, które korzystały ze wsparcia oferowanego przez pomoc społeczną, poproszono o dokonanie jego oceny. Opinie były podzielone. Z jednej strony, wśród objętych badaniem NBE i PNBE, którzy korzystali z tego rodzaju wsparcia, były osoby, które oceniły pomoc społeczną pozytywnie. Podkreślały, że bez tego wsparcia, jakie otrzymały, ich funkcjonowanie na co dzień byłoby znacznie utrudnione. Pozytywnie odbierały zakres pomocy oferowanej przez pomoc społeczną, a szczególnie możliwość otrzymania opału na zimę oraz dowożenie posiłków dla osób, które są niesamodzielne. Jeden z respondentów mówił:

No, bardzo dobrze oceniam, no bo bez tego, to bym leżał na łopatkach. Bez tego, to ja nie wiem, to... No bo miałem tę grupę niepełnosprawności, no i tylko dlatego ten zasiłek, a bez tego, to nie wyobrażam sobie. [nowomiej-ski\_15\_NBE\_M]

Z drugiej strony, osoby negatywnie oceniające wsparcie otrzymane od pomocy społecznej zwracały uwagę na to, że wysokość kwot oferowanych przez tę instytucję jest zbyt niska. Pojawiały się również uwagi krytyczne dotyczące zasad określających przydział i podział środków. Dotyczyło to na przykład osób, które spełniają wyznaczony w dokumentach prawnych wymóg dotyczący kryterium dochodowego, ale nie spełniają kryterium dotyczącego powierzchni użytkowej mieszkania, co dyskwalifikowało je z otrzymywania tego rodzaju wsparcia. Dopiero uzyskanie zaświadczenia lekarskiego, potwierdzającego, że w mieszkaniu jest osoba niepełnosprawna, poruszająca się na wózku lub wymagająca zamieszkiwania w odrębnym pokoju ze względu na swoje schorzenie, wielkość powierzchni branej pod uwagę podczas przyznawania dodatku mieszkaniowego zwiększano do 15 m<sup>2</sup>. Jedna z respondentek opowiadała:

Znaczy wydaje mi się, że pomoc społeczna, panie, które pracują, to są miłe. No mówią, że rozumieją, ale przepisy ich obowiązują i nie mogą nic zrobić. No i... Chodzi o dopłaty do mieszkania. Ale ja przekraczam o 3 metry w sumie. Tak, jest nadmetraż. I żeby mogła dostać dopłaty do mieszkania, muszę mieć napisane, że powinnam posiadać osobny pokój dla siebie. A jeżeli mieszkam sama, to po co mi osobny pokój? A ta ustawa jest z 61 roku. Z 60 nawet, tak że. Mam 48 metrów, no i to jest za dużo, żeby tam coś dostać. (...) Ale teraz mam komisję. (...) No to może, jeżeli tam pani doktor dojdzie do wniosku, że może mi takie coś napisać, że osobny pokój mi się należy. (...) No to wtedy może uda mi się dostać dopłaty do mieszkania. Byłaby to niesamowicie ogromna pomoc dla mnie, tak? No w granicach 300 złotych. To jest połowa prawie mojego czynszu. Dla mnie to jest to ogromnie, każda suma dla mnie to jest pomoc (...). [hrubieszowski\_13\_NBE\_K]

## 8.8. Opinie seniorów o tym, w jaki sposób postrzegają ich pracodawcy

Uczestniczących w wywiadach IDI poproszono o wypowiedzenie się na temat tego, jak ich zdaniem pracodawcy postrzegają poszukujących pracy emerytów. Z uzyskanych wypowiedzi wynika, że – w oczach samych zainteresowanych – pracodawcy nie są skorzy do zatrudniania emerytów. Powodem ma być przede wszystkim ich wiek, ale też ograniczenia z niego wynikające (wolniejsze wykonywanie zadań czy wykluczenie cyfrowe). Na takie powody wskazywała

jedna z respondentek: „my starsi nie potrafimy, jesteśmy wolniejsi. Młodszy psychicznie nie wytrzymują przy naszej wolności posługiwania się klawiaturą, bo my wolniej (...)” [poddębicki\_14\_NBE\_K]. Pracodawcy mają się również obawiać wysokiej absencji chorobowej w przypadku takich pracowników.

W wypowiedziach respondenci podkreślali również swoje pozytywne cechy, wskazując, że pracodawcy dostrzegają m.in. dużą dokładność starszych osób.

Zwracano również uwagę, że sposób traktowania i skłonność do zatrudniania emerytów zależy od pracodawcy. Są firmy, gdzie pracownik taki jest zatrudniany i traktowany z szacunkiem, ale są również i takie, gdzie pracodawca źle traktuje swoich pracowników, nie przestrzega ich praw, zastrasza, wprowadza wrogą atmosferę w firmie, wypłaca niskie wynagrodzenia, traktuje przedmiotowo. Zwrócono uwagę na to, że pracodawcy skłonni są zatrudniać osoby, które były u nich zatrudnione przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Pracodawca zna wówczas taką osobę, wie, jakie są jej kompetencje, kwalifikacje i stan zdrowia, a także jaką ma postawę wobec wykonywania pracy i jaka jest jej jakość. W takich przypadkach obawy pracodawcy (o częste przebywanie na zwolnieniu lekarskim czy te dotyczące jakości wykonywanej pracy) są znacznie mniejsze, a tym samym – skłonność do zatrudnienia jest większa. Na pytanie o chęć zatrudniania seniorów przez pracodawców, jeden z respondentów odpowiedział: „Raczej [zatrudniają] niezbyt chętnie, chyba że ludzi, którzy u nich pracowali, [którzy] przechodzą na emeryturę, [ale pracodawcy] wiedzą o nich dużo, że są przydatni, że są im potrzebni (...)” [Kraków\_17\_NBE\_M].

### **8.8.1. Skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów z perspektywy badanych**

Opinie NBE dotyczące skłonności pracodawców do zatrudniania emerytów i osób w wieku przedemerytalnym nie były jednorodne. Pojawiały się takie, z których wynikało, że pracodawcy chętnie zatrudniają emerytów ze względu na oszczędności związane ze zwolnieniem z odprowadzania składek do ZUS z tytułu zatrudnienia takiego pracownika. Z kolei w przypadku zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym zwrócono uwagę na możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy. Ponadto wskazywano, że osoby starsze, zarówno emeryci, jak i osoby w wieku przedemerytalnym, mają duże doświadczenie zawodowe, co przemawia na ich korzyść. Emeryci zgadzają się na podejmowanie zadań zawodowych, których osoby młode nie chcą wykonywać ze względu na niskie wynagrodzenie, podchodzą do wykonywanej pracy z szacunkiem, nie kapryszą i są w większym stopniu dyspozycyjni. Jeden z respondentów, wyrażając opinię o chęci zatrudniania seniorów przez pracodawców, stwierdzał:

Ja myślę, że chętnie. No z tego wynika, że młodzi niektórzy, też nie chcą niektórych prac robić, nie? A tacy już, co są w tej pracy, jak to się mówi,

wprawione, pracowali, no to. A młodzi to patrzą też, żeby jak zarobić, a się nie narobić. (...) Młody więcej robi, ale stary bardziej doświadczenie. [nowomiejski\_13\_NBE\_M]

Zdaniem badanych większe szanse na zatrudnienie mają osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności. Dotyczyć to ma zarówno osób w wieku przedemerytalnym, jak i emerytów. Ich zatrudnienie wiąże się z możliwością uzyskania dofinansowania z PFRON, które jest korzystne dla pracodawcy. Respondenci podkreślali również, że większe szanse na zatrudnienie mają emeryci legitymujący się wykształceniem wyższym, specjaliści oraz osoby z dużym doświadczeniem zawodowym. Łatwiej jest również otrzymać pracę u pracodawcy, u którego do osiągnięcia wieku emerytalnego taka osoba pracowała, ponieważ pracodawca już ją zna, wie czego może się spodziewać. Jedna z respondentek podsumowywała: „Jeżeli ktoś ma grupę, to [zatrudniają] chętniej. Dlatego że wtedy są mniejsze opłaty tych składek za nich. Jeżeli ktoś ma wykształcenie i jakąś tam pracę wykonywał przez wiele lat, czyli doświadczenie, tak. Też na pewno (...)” [hrubieszowski\_13\_NBE\_K].

Pojawiły się również opinie, że obecnie jest dużo wolnych miejsc pracy, z obsadzeniem których pracodawcy mają problemy. To powoduje, że bardziej zabiegają o pracowników, co zwiększa szanse na zatrudnienie dla emerytów oraz osób w wieku przedemerytalnym. Pojawiły się również wypowiedzi, że możliwości znalezienia pracy przez emerytów czy osoby w wieku przedemerytalnym zależą również od nich samych i ich chęci kontynuowania aktywności zawodowej. Zdaniem respondentów osoby, które chcą pracować, prędzej czy później zawsze znajdą dla siebie pracę. Zwrócono również uwagę na to, że możliwości zatrudnienia emerytów zależą nie tylko od poglądów pracodawców, ale przede wszystkim od profilu działalności i jej charakteru. Są branże i rodzaje prac, których nie będzie mogła wykonać osoba starsza czy też chora. Są rodzaje dysfunkcji organizmu i schorzenia, które będą wykluczać możliwości podjęcia określonych rodzajów pracy. Jeden z respondentów opisywał tę kwestię, mówiąc:

Tak naprawdę zależy może od branży, bo w niektórych branżach są osoby z doświadczeniem i wtedy być może, jeżeli to jest praca wykwalifikowanego jakiegoś dajmy na to inżyniera czy architekta, kto wie, czy to jakby – no – nie stawia go wyżej niż osoba zaraz po studiach, bo ma większe doświadczenie, ale też mówimy o wysoko wykwalifikowanych pracownikach z wyższym wykształceniem. A w przypadku takich fizycznych – no – to może się wiązać z mniejszą wydajnością, bo wiadomo, że nie będzie tak biegał po budowie jak ten dwudziesto-, trzydziestolatek. Tak że może być gorzej. [poddębicki\_17\_PNBE\_M]

Niektórzy respondenci uważali, że pracodawcy w ogóle nie chcą zatrudniać zarówno emerytów, jak i osób w wieku przedemerytalnym, ponieważ preferują osoby młode. Zdaniem seniorów mają postrzegać ich w sposób stereotypo-

wy, skupiając się na negatywnych cechach: powolnej pracy, częstym chorowaniu, niskich kwalifikacjach, wykluczeniu cyfrowym itp. Pojawiły się również opinie, że pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem emerytów na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. W przypadku zatrudniania osób, które nie osiągnęły wieku emerytalnego, muszą ponosić większe koszty zatrudnienia, ponieważ odprowadzają składki do ZUS naliczane od wynagrodzeń takich pracowników. Jedna z respondentek opowiadała:

No nie chcą, bo to już jest takie wiek troszkę chorobowy. Więc, no, każdy woli młodego, prężnego i wydajnego pracownika. No nie ma u nas teraz litości nad jakimiś takimi, żeby to zatrudniać. Dlatego powinien być okres ochronny, tak jak było, 5 lat do emerytury i nie powinno się zwalniać takiego pracownika. No właśnie boją się tego okresu, że w razie jak mu nie wypali ten pracownik, to nie będzie miał z nim co zrobić, bo nie można go zwolnić (...) bo to jest po prostu wszystko tak rozliczne, że i zdolnością i wiadomo, że człowiek starszy już nie ma takiej wydajności w pracy jak człowiek 40-letni, czy 30-letni. [Kraków\_16\_NBE\_K]

### 8.8.2. Warunki pracy zatrudnianych seniorów

Z uzyskanych wypowiedzi respondentów wynika, że emeryci oraz osoby w wieku przedemerytalnym zatrudniane są przede wszystkim do wykonywania prac prostych. Na ogół osoby te pracują w szatniach, ochronie czy też w handlu, jako pracownicy małych sklepów. Seniorzy są również – choć rzadziej – angażowani do wykonywania prac fizycznych, np. sprzątania. Respondenci zwracali również uwagę na to, że prace wykonywane przez emerytów są niskopłatne, dorywcze, a niekiedy nawet nierejestrowane (na czarno). Szczególnie dotyczy to osób mieszkających w małych miejscowościach, gdzie znalezienie nowej pracy jest trudne ze względu na brak lub niewielką ilość potencjalnych pracodawców działających w najbliższej okolicy. Respondenci wskazywali na rodzaje prac przyznawanych seniorom, opisując je: „Coś do przepisywania oczywiście, czy tam do segregacji. Coś takiego. No takie powiedzmy, lekkie, żeby nie za dużo siedzieć, nie za dużo chodzić.” [polkowicki\_15\_NBE\_K]; „(...) na stanowiska najniższe, takie niezwiązane z jakąś pracą konkretną, tylko takie sprzątanie, handel, szatnie (...)” [Kraków\_15\_NBE\_K].

Zwracano również uwagę na to, że rodzaj stanowisk przyznawanych emerytom lub osobom w wieku przedemerytalnym zależy od potrzeb pracodawcy i profilu prowadzonej działalności. Emeryci bywają chętnie zatrudniani na stanowiskach takich jak: tokarz, frezer, spawacz, stolarz, elektryk (a więc jako wyspecjalizowani pracownicy). W przypadku emerytów z wyższym wykształceniem mogą oni znaleźć pracę w działach finansowo-księgowych. Respondenci opowiadali: „Wszystko zależy od zakładu, o jakim profilu zakład.

No tu na miejscu jest firma, ale to są akurat tokarki, frezarki, takie rzeczy i z tego, co wiem, to zatrudnią emerytów (...).” [nowomiejski\_15\_NBE\_M]; „Jeżeli ktoś wykształcenie ma, tak jak mówię przykładem, że księgową ktoś był kupę lat, czy do jakiejś tam biblioteki. No to na pewno znaleźliby.” [hrubieszowski\_13\_NBE\_K].

Pracodawcy zatrudniają emerytów i osoby w wieku przedemerytalnym w różnych formach i wymiarach czasu pracy. Zdaniem respondentów w przypadku emerytów jest to głównie praca nierejestrowana lub w niepełnym wymiarze czasu pracy: „Najchętniej to na pół etatu, nie? Chociaż ludzie się nie zastanawiają, że po pół etatu to później nie ma nic, nie? (...)” [poddębicki\_14\_NBE\_K]. Z kolei osoby w wieku przedemerytalnym zatrudniane są najchętniej na pół etatu.

Z uzyskanych informacji wynika, że zdaniem seniorów pracodawcy mają wobec nich dodatkowe wymagania. Zatrudniający mają oczekiwać, że starsi pracownicy zorganizują sobie dojazd do pracy we własnym zakresie i pokryją związane z nim koszty. Pracodawcy wymagają gotowości do wykonywania pracy w dowolnym czasie i miejscu, w zależności od potrzeb, oczekują posiadania uprawnień do prowadzenia samochodów i innych pojazdów, a nawet zdarza się, że posiadania przez kandydata do pracy własnego samochodu. Często spodziewają się również od kandydata na pracownika umiejętności obsługi urządzeń i maszyn, które na zajmowanym stanowisku pracy będą obsługiwać. Respondenci wskazywali: „[Pracodawcy] Wymagają no i dyspozycję. Samochód, prawo jazdy.” [polkowicki\_16\_NBE\_K]; „No na pewno chcą wszystko wiedzieć o danej osobie, którą chcą przyjąć do pracy, jaki jest jej stan zdrowia, ile może pracować godzin.” [Kraków\_15\_NBE\_K]. Jeden z pytanych opowiadał:

(...) technika idzie naprzód i maszyny są coraz nowsze i... Jeśli [pracodawca] ma tam różnorodny park maszynowy i starszego typu maszyny, to go [seniora] tam zatrudni, to tam umie, tak. Bo nie za bardzo wierzę w to, że emeryta zaraz przyślą ci na maszynę CNC, gdzie trzeba wpisywać programy i tak dalej, to jest prawie że niemożliwe. [nowomiejski\_15\_NBE\_M].

Zdania objętych badaniem NBE na temat tego, czy w ostatnich latach podejście pracodawców do zatrudniania emerytów uległo zmianie, były podzielone. Pojawiały się opinie, że sposób postrzegania i traktowania tej grupy osób się nie zmienił, mimo że pracodawcy mają coraz więcej problemów z obsadą stanowisk pracy. Były również opinie, w których akcentowano zmiany w podejściu pracodawców do zatrudniania emerytów. Według tej grupy respondentów pracodawcy zaczęli doceniać doświadczenie zawodowe seniorów i zaangażowanie do wykonywania pracy w porównaniu do osób młodych. Jedna z respondentek wspomniała: „(...) też teraz słyszałam, że sytuacja się trochę zmienia, ponieważ starsze osoby są bardziej kompetentne w pracy niż młodzież (...).” [Kraków\_15\_NBE\_K].

### 8.8.3. Bariery utrudniające zatrudnienie seniorów

Zdaniem respondentów istnieje całe spektrum czynników utrudniających zatrudnienie osób w wieku emerytalnym. Należą do nich zarówno bariery o charakterze instytucjonalnym, jak i mentalnym. Do czynników o charakterze instytucjonalnym należy zaliczyć wysokie składki odprowadzane do ZUS, jakie są naliczane od wynagrodzeń pracowników. Dodatkowym problemem są częste zmiany w dokumentach prawnych dotyczące zasad i form zatrudniania pracowników, w tym pracowników w wieku emerytalnym i przedemerytalnym. Jedna z respondentek stwierdziła:

(...) strasznie wysokie koszty są, pracodawca musi opłacać pracownika, bardzo wysoki jest ZUS, powinien być w ogóle obniżony ZUS, bo jeżeli, proszę Panią, ktoś przyjmuje komuś, podaje rękę i przyjmuje go do pracy, no to nie po to, żeby ktoś płacił za tą osobę wysoki ZUS i za siebie (...).  
[Kraków\_15\_NBE\_K]

Zdaniem badanych znaczenie mają również ograniczenia wysokości wynagrodzeń, jakie mogą uzyskać osoby pobierające świadczenia emerytalne. W przypadku przekroczenia wyznaczonego w dokumentach prawnych progu zmniejszana jest wysokość pobieranej emerytury. W przypadku uzyskiwania wysokiego wynagrodzenia, emerytura może zostać zawieszona. Osoby uczestniczące w wywiadach zwracały również uwagę na to, że w przypadku osób w wieku przedemerytalnym czynnikiem zniechęcającym są zmiany w prawie podatkowym. Osoby, które mają dochód w wysokości, która powoduje, że zostanie naliczony wyższy podatek, rezygnują ze swojej aktywności zawodowej lub też ją ograniczają. Jedna z respondentek wskazywała:

te progi podatkowe też się pozmieniały, nie. I dzisiaj nasze społeczeństwo jest na tyle świadome, że każdy wie, czy warto dorobić, czy nie warto. (...) Bo jeżeli ktoś tam pójdzie do pracy, a z tego jeszcze mają mu więcej wziąć, to każdy mówi – no nie, to po co, to ja sobie siedzę w domu i już. Tak że no to są też takie priorytety. Kiedyś nie byliśmy tacy świadomi, jak dzisiaj jesteśmy. A są jeszcze komputery, także telefony, wszystko widzimy, wszystko wiemy. Tak że świadomość to też jest ważna sprawa. [nowomiejski\_14\_PNBE\_K]

Niewydolność polskiego systemu opieki zdrowotnej i utrudniony dostęp do niej, a szczególnie do specjalistów, to kolejna bariera zatrudniania seniorów. Osoby potrzebujące konsultacji medycznych czy wizyt i badań kontrolnych muszą spędzać długie godziny w poczekalniach przychodni. Terminy wizyt u specjalistów są odległe, a każda z nich związana jest z koniecznością dojazdu do innej, większej miejscowości. To powoduje, że przebieg leczenia w przypadku osób chorych przewlekłe czy też postawienie diagnozy u osób, u których niepokojące objawy chorobowe pojawiły się niedawno, wymaga czasu. Niestety, dla

zachowania sprawności diagnoza powinna zostać postawiona jak najszybciej, proces leczenia – przebiegać sprawnie, a wizyty u specjalistów – odbywać się systematycznie, z częstotliwością odpowiednią do stanu zdrowia pacjenta. Obecnie rozciągnięcie się tych działań w czasie powoduje, że stan zdrowia się pogarsza, a możliwość świadczenia pracy staje się ograniczona. Jedna z respondentek opowiadała:

No w [nazwa miejscowości] ten ośrodek zdrowia, do tych takich specjalistów to [nazwa większego miasta], trzeba jeszcze skierowanie mieć, tutaj jest tylko jeden lekarz [nazwa miejscowości] rodzinny ten, no i tam się zapisuję chodzić. (...) No tak jakoś jeszcze, bo tutaj też to trochę się przenieśli ludzie tam do innych tych (...), to jakoś tak się umówić, to można zadzwonić, oni dobiorą terminy, ustalają godziny, trzeba siedzieć cały dzień, kiedyś zajdziesz, cały ośrodek zdrowia, ludzie, w poczekalni siedzisz cały dzień. [moniecki\_13\_NBE\_K]

Czynniki o charakterze mentalnym dotyczą zarówno pracodawców, jak również samych emerytów. Do barier ograniczających zatrudnienie emerytów zaliczyć należy sposób prowadzenia podmiotów gospodarczych, które nastawione są przede wszystkim na minimalizację kosztów, a maksymalizację zysku, co przekłada się m.in. na obniżanie kosztów pracy, czego efektem jest oferowanie niskich wynagrodzeń. Do przeszkód ograniczających możliwości zatrudnienia emerytów zaliczają się też obawy pracodawców o wysoką absencję chorobową tej grupy pracowników. Jedna z respondentek stwierdziła: „[Powodem obaw są] głównie wiek i stan zdrowia. Bo taka osoba wiadomo, że jest narażona bardziej na różne choroby i wtedy zaczynają być zwolnienia lekarskie, pracodawca jest poddenerwowany.” [Kraków\_15\_NBE\_K].

Barierą ograniczającą zatrudnianie emerytów i osób w wieku przedemerytalnym są również funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy na temat tych osób. Pracodawcy, którzy w nie wierzą, nie chcą zatrudniać seniorów. Jeden z respondentów opisywał: „Właśnie to ustawienie się pracodawcy tyłem do emeryta, albo do tego w wieku przedemerytalnym. To jest jakieś zło konieczne.” [Kraków\_17\_NBE\_M].

Na aktywność zawodową badanych ma wpływ możliwość świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu, a tym rozwiązaniem ze względów organizacyjnych i administracyjnych pracodawcy nie są zainteresowani. Potrzeba krótszego czasu pracy wynika ze stanu zdrowia seniorów oraz konieczności sprawowania przez nich opieki nad osobami zależnymi. Jedna z respondentek opowiadała:

Większość babć nie kończy, właśnie idzie na emeryturę, no to wtedy opiekuje się wnukami. (...) ja do syna też potrafiłam jechać na przykład na dwa tygodnie, bo do żłobka nie mogli dać, bo [wnuczka] była chora. (...) Więc no też babcie są bardzo potrzebne. Więc już na tę emeryturę się decydują i siedzą z tymi [wnukami]. Bo to jest taniej: (...) i domu przypilnuje, i ten obiad robi, i się dziećmi zaopiekuje (...). [moniecki\_12\_PNBE\_K]



Do czynników ograniczających możliwości zatrudniania emerytów zaliczyć należy również ich wykształcenie, ograniczane niejednokrotnie przez względy ekonomiczne czy szeroko pojęte wykluczenie edukacyjne. Wśród wypowiedzi respondentów pojawiły się takie, które wskazywały, że obecna sytuacja i niski poziom wykształcenia seniora był wynikiem pochodzenia z rodziny wielodzietnej, której sytuacja materialna była bardzo zła: rodziny nie było stać na pokrycie kosztów kształcenia dzieci. W swoich wypowiedziach respondenci zwracali również uwagę na wszechobecny – w przypadku grup zawodów wymagających wysokich kompetencji zawodowych, specjalistycznej wiedzy i doświadczenia – nepotyzm. Jedna z respondentek opowiadała:

(...) Kiedyś kto mógł się uczyć? Jak nas było sześcioro w rodzinie, ojciec też cudów nie zarabiał. (...) I też ledwo koniec z końcem na te wykształcenie. Kogo było stać? Lekarza, profesora jakiegoś co już wciągnie syna w te tryby, to adwokaci jeden drugiego jak walczą o te stołki, Żeby w tą klikę nikt tam nie wlaźł im. I to jest to (...). [polkowicki\_16\_NBE\_K]

Kolejną przeszkodę zdaniem respondentów stanowi wykluczenie techniczne i cyfrowe emerytów oraz dezaktualizacja posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych. Szybko postępujące zmiany technologiczne wprowadzane w podmiotach gospodarczych powodują, że posiadane wiedza i umiejętności zawodowe nie są wystarczające, aby sprawnie obsługiwać nowoczesne maszyny i urządzenia. Seniorzy często mają też problem nie tylko z samą obsługą komputera czy korzystaniem z Internetu, ale również z posługiwaniem się smartfonem. Jeden z respondentów stwierdził, że: „(...) wszystko zależy od firmy, jaki to ma park maszynowy. Bo jeżeli to ma faktycznie maszyny nowszej generacji, no to może sobie ktoś tam nie poradzić z tym (...)” [nowomiejski\_15\_NBE\_M].

Do barier leżących po stronie emerytów i osób w wieku przedemerytalnym zaliczano również dobrowolną bierność zawodową wynikającą z braku zainteresowania podjęciem pracy zarobkowej. Czynnikiem ograniczającym możliwości podejmowania pracy przez emerytów i osoby w wieku przedemerytalnym może stanowić również najbliższe otoczenie. Zamieszkiwanie w małej miejscowości, słabo połączonej komunikacyjnie lub wcale z miejscowościami sąsiednimi w znacznym stopniu ogranicza (w skrajnych przypadkach – uniemożliwia) dojazd do sąsiednich miejscowości, w których mogliby znaleźć pracę. Wykluczenie komunikacyjne stanowi problem także w przypadku osób chorych, którym ogranicza to możliwości korzystania z usług opieki zdrowotnej czy rehabilitacji. Jest szczególnie dotkliwie odczuwane przez osoby, których nie stać na zakup czy utrzymanie własnego samochodu, oraz osób, które nie mają uprawnień do prowadzenia pojazdu. Wykluczone komunikacyjnie miejscowości często charakteryzują się często brakiem potencjalnych miejsc pracy w najbliższej okolicy, co zmusza emerytów do bierności zawodowej lub podejmowania prac sezonowych, które są niskopłatne i wymagają znacznego wysiłku fizycznego. Jak wskazywali respondenci:

No żadnych zakładów przecież nie ma i żadnych takich większych firm, żeby to było możliwe. Te, co były wcześniej w latach 80., zostały polikwidowane. [hrubieszowski\_13\_NBE\_K]

Jeden jest autobus z [nazwa miejscowości], którym można się wydostać, wrócić dopiero na wieczór. A ja jestem niemobilna, nie mam prawa jazdy. (...) Muszę prosić znajomych, masz wizytę umówioną na którąś tam godzinę, potem nie masz czym wrócić (...). [moniecki\_12\_PNBE\_K]

## 8.9. Propozycje rozwiązań wspierających seniorów otrzymujących świadczenie emerytalne poniżej minimalnego

Uczestniczące w wywiadach osoby zostały poproszone o podanie rozwiązań, które ich zdaniem pozwoliłyby na wsparcie emerytów pobierających świadczenia emerytalne niższe od minimalnej wysokości tego świadczenia. Zmiany te przyczyniłyby się nie tylko do poprawy sytuacji NBE, ale również zapobiegałyby pojawianiu się kolejnych osób, które znalazłyby się w równie trudnej sytuacji. Propozycje, jakie zebrano od objętych badaniem osób, dotyczyły zmian natury instytucjonalnej w zakresie i formie pomocy, jaką oferuje pomoc społeczna, funkcjonowania PUP, a także usług oferowanych przez te podmioty. Proponowane zmiany dotyczyły również poprawy konkurencyjności osób starszych w oczach pracodawców. Pojawiły się także propozycje zmian skierowane pod adresem ZUS i NFZ. Niektóre z propozycji respondentów dotyczyły istniejących już rozwiązań, co świadczy o niskim poziomie posiadanej wiedzy na temat pomocy, jaką można uzyskać od pracowników PUP czy pomocy społecznej.

Zdaniem objętych badaniem osób proponowane zmiany powinny zostać wprowadzone ogólnie, za pomocą regulacji prawnych. Tego rodzaju zmiany leżą w gestii władz na szczeblu krajowym. To tam powinny zapadać decyzje o wysokości środków przeznaczanych na wsparcie emerytów znajdujących się w trudnej sytuacji. Zdaniem respondentów środki na pomoc finansową i rzeczową dla seniorów oraz środki przeznaczone na zabezpieczenie medyczne dla emerytów z przewlekłymi schorzeniami powinny być ogólnie wydzielane. Emeryci powinni mieć jednocześnie możliwość uzyskania pomocy od organizacji pozarządowych, jednak główny ciężar i odpowiedzialność za pomoc udzielaną tej grupie społecznej oraz jej finansowanie powinny spoczywać na polskim rządzie. Minister odpowiedzialny za rynek pracy powinien w ramach swoich obowiązków zajmować się zagadnieniami dotyczącymi wspierania aktywności zawodowej emerytów. Miałyby one dotyczyć nie tylko kwestii związanych z poszukiwa-

niem zatrudnienia, ale również regulacjami dotyczącymi jego form i wymiaru. Jeden z respondentów sugerował:

myślę, że państwo powinno mieć jakiś fundusz przeznaczony dla osób, które z różnych przyczyn sobie nie radziły. Oczywiście w stopniu takim podstawowym, żeby można było mieszkać, nie zmarznąć, mieć co jeść. W przypadku choroby myślę, że państwo też powinno mieć fundusz jakichś świadczeń podstawowych dla osób przewlekle chorych w wieku emerytalnym. (...) oczywiście jest też jakaś rola tych instytucji pozarządowych, ale to już jakby dobra wola tych fundacji i organizacji (...) [kwestiami poszukiwania i wykonywania pracy zarobkowej zająć powinny się] urząd pracy może albo ministerstwo (...). [poddębicki\_17\_PNBE\_M]

Zadania związane ze wspieraniem emerytów powinny być realizowane przez funkcjonujące obecnie instytucje. Nie rekomendowano tworzenia nowych – generowałyby to niepotrzebnie kolejne dodatkowe koszty oraz zwiększało już i tak skomplikowaną „biurokrację”. Jeden z respondentów stwierdził: „Jak myślę o powstawaniu nowych ośrodków, to widzę znowu armię urzędników, którzy będą dobrze opłacani, za pieniądze, które mają dostać, powiedzmy, podopieczni (...)” [Kraków\_12\_PNBE\_M].

### 8.9.1. Propozycje zmian dotyczące systemu zabezpieczenia społecznego (ZUS)

Korzystne efekty, zdaniem respondentów, przyniosłoby zwiększenie wysokości minimalnej emerytury do kwoty, która uwzględniałaby inflację i pozwoliłaby im na utrzymanie gospodarstwa domowego, zakup leków, ponoszenie kosztów leczenia oraz rehabilitacji. Jest to szczególnie istotne przy obecnie obserwowanej inflacji, która powoduje, że wprowadzane rewaloryzacje emerytur nie nadążają za wzrostem cen. Zwiększenie wysokości świadczenia nie powoduje, że pobierająca je osoba może kupić więcej produktów czy usług. W rzeczywistości, przy zwiększonej ilości środków, emeryta stać na zakup mniejszej ilości towarów (lub usług). W tym momencie bardzo dużym wsparciem są dla emerytów otrzymywane tzw. trzynastki i czternastki, czyli dwie dodatkowe wypłaty emerytury w roku. Stanowią one zastrzyk pieniędzy, które mogą zostać przeznaczone na zakup usług lub przedmiotów, na które seniorów nie byłoby stać, a które są im potrzebne. Dodatkowe emerytury niekiedy stanowią jedyną szansę na zgromadzenie niewielkiej ilości oszczędności. Jak stwierdzali respondenci:

No, przede wszystkim powinni podwyższyć emerytury przynajmniej do 2 tysięcy. Najniższa na dzisiejsze czasy. Żeby godnie żyć, wykupić leki (...). [polkowicki\_13\_NBE\_K]

To jest taki dobry zastrzyk. No i inflacja pożera to, co żeśmy dostali, bo nawet 200 złotych więcej to już jest bardzo dużo dla mnie. No, ale to prze-

jem w momencie, robiąc zakupy w sklepie, idąc nawet do sklepu, to takie 100 złotych wydanie to jest nic. I nie wiem, no ta trzystka i czternaśotka myśle, że to jest taka fajna, i to pomaga ludziom. [Kraków\_14\_NBE\_K]

Pojawiła się również opinia, że należałoby zwiększyć limit emerytury minimalnej dla osób, które prowadziły lub pomagały w prowadzeniu gospodarstwa rolnego. Praca, którą wykonywały w gospodarstwie, była ciężką pracą fizyczną. Podkreślano, że wymagała ona większej ilości pracy i sił, niż niejeden rodzaj prac wykonywanych przez specjalistów z wyższym wykształceniem. Niestety, obecnie pomimo wykonywania przez wiele lat ciężkiej pracy fizycznej, emerytury seniorów biorących udział w prowadzeniu gospodarstw rolnych są niższe niż osób, których praca zawodowa była (zdaniem części respondentów) znacznie lżejsza. Zwrócono uwagę również na to, że wcześniej dostępność do nowoczesnych maszyn rolniczych była ograniczona, nie były one również tak zaawansowane jak obecnie, co sprawiało, że większość prac musiała zostać wykonana przez człowieka. Pozytywne efekty przyniosłoby zdaniem badanych wprowadzenie regulacji prawnych zrównujących KRUS z ZUS. Podkreślano, że obecne dysproporcje w wysokości odprowadzanych składek w ramach KRUS są krzywdzące dla osób odprowadzających składki do ZUS, które są dużo wyższe. Jeden z respondentów stwierdził: „Zmienić, nic się nie zmieni, póki ustawa nie będzie wyrównywała KRUS-u z ZUS-em (...)” [Kraków\_16\_NBE\_K].

Wśród respondentów pojawiły się również opinie, że należałoby zmienić zasady naliczania i przyznawania emerytur. Uzależnienie ich od stażu pracy jest niesprawiedliwe: powinien być brany pod uwagę również charakter wykonywanej pracy i obciążenie fizyczne, jakie stanowiła ona dla wykonującej ją osoby. U osób wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia szybciej pojawiają się schorzenia i dysfunkcje organizmu, które uniemożliwiają lub ograniczają jej wykonywanie. Z kolei wykonywanie innej pracy, lżejszej uniemożliwia brak kwalifikacji zawodowych. Jedna z respondentek opowiadała:

(...) no ale mi się wydaje, że najniższa emerytura to, albo nie podwyższać wszystkiego, bo to bez sensu. Po co wszystko podwyższać i coraz więcej mieć pieniędzy. Wszystko ustabilizować, ale logicznie ustabilizować (...). No to przecież porównać te emerytury, czy [sąsiad] inaczej pracował jak ja? Bo fakt, że on był nauczycielem i inaczej pracował na pewno nie. Moja praca chyba w ziemi i w dźwiganiu ziemniaków była może cięższa czy nawet w sklepie, niż on był nauczycielem (...) no jako nauczyciel ma pięć tysięcy emerytury. Jak tu się można pogodzić? No nie no, chociaż mówię, wyrównanie tych emerytur w jakim tempie. Chociaż najniższa to powinna – moim zdaniem – być do wypłaty, nie ta brutto, co jest brutto tysiąc osiemset teraz, tylko do wypłaty netto powinna być tysiąc osiemset (...). No ale ten KRUS też nie powinien być, bo jest to niesprawiedliwe, bo jeden dostanie tysiąc złotych emerytury, a drugi sto. To czy ja inaczej składki płaciłam niż on? Że ja pracowałam może piętnaście lat, a on, na przykład,

te dwadzieścia pięć lat? No bo musi mieć okres składkowy, żeby mieć całość wypłaconą. To jest troszeczkę tak nieprzemyślane. [poddębicki\_14\_NBE\_K]

### 8.9.2. Propozycje zmian dla instytucji opieki społecznej

Zdaniem badanych emeryci powinni być wspierani przez podmioty i instytucje realizujące zadania z zakresu polityki społecznej. Podmioty te (z racji zasad, na jakich funkcjonują, i zadań, jakie zostały im wyznaczone) posiadają najwięcej informacji o emerytach, ich sytuacji materialnej, zakresie potrzebnej pomocy. Mogłyby również zbierać informacje o potencjalnych uczestnikach szkoleń spośród emerytów, o ich skłonności do kontynuowania czy podjęcia pracy zarobkowej, a także o preferowanej formie tego zatrudnienia. Zwrócono uwagę na to, że wsparcie finansowe i rzeczowe powinno być adresowane do osób, które z przyczyn niezależnych od siebie nie mogą podjąć pracy zarobkowej. Jeden z respondentów wskazywał:

powinny [w pomoc seniorom angażować się] instytucje typu MOPS-y, które właśnie z praktyki widzą, bo mają swoich klientów. I oni widzą, jaka jest ich sytuacja i wtedy po pierwsze – oni są w terenie, więc oni widzą, jakie jest zapotrzebowanie, w jakim charakterze dana osoba chciałaby się doszkolić, mógłby być taki wywiad, na przykład zapytać, czy chciałby pan podjąć pracę, czy pani i wtedy jaki zakres pracy by pani czy tam panu odpowiadał, czy praca w pełnym wymiarze godzin, czy może właśnie na pół etatu, czy może zdalna (...), pieniądze takie już celowe do ręki czy na konto, to jest ostateczność dla osób, które faktycznie są w takim stanie zdrowia, w takim wieku, który już uniemożliwia im podjęcie jakiegokolwiek chociażby najlżejszej pracy (...). [poddębicki\_17\_PNBE\_M]

Objęte badaniem osoby poproszono o wskazanie zmian, jakie powinny pojawić się w systemie opieki społecznej, by uwzględnić potrzeby osób pobierających bardzo niskie świadczenia emerytalne. Z uzyskanych wypowiedzi wynika, że należałoby przede wszystkim zwiększyć kwoty wsparcia finansowego, jakie można otrzymać z pomocy społecznej. Proponowano również rozszerzenie katalogu oferowanej pomocy rzeczowej o produkty z dłuższą datą przydatności do spożycia, jak np. olej. Jedna z respondentek opowiadała:

(...) Bo no 1000 złotych, to ja bym państwu kazała za 1300 złotych żyć i opłacać wszystko. No to nie, muszą być dofinansowania, i to nie 1000, że do 1000 złotych tylko przynajmniej na osobę 2000, żeby było. I wtenczas, by było jakoś normalnie w tym kraju (...). [Kraków\_16\_NBE\_K]

Pojawiły się również propozycje całego szeregu dofinansowań i refundacji, które mogłyby być przyznawane NBE. Zadaniem tym miałyby się zająć

ośrodki pomocy społecznej. Podkreślano, że podmioty te nadal powinny przekazywać dofinansowanie do zakupu żywności osobom potrzebującym. Zmienione powinno zostać natomiast kryterium dochodowe i częstotliwość tego rodzaju wsparcia. Korzystnym rozwiązaniem byłoby zwiększenie ilości środków, jakie otrzymuje pomoc społeczna na dofinansowania do opłat związanych z utrzymaniem mieszkania, zakupem leków czy kosztów niezbędnych remontów w mieszkaniu osoby starszej. Jedna z respondentek, opisując swoje stanowisko w sprawie pomocy społecznej, opowiadała:

To na pewno [powinni pomagać] finansowo, no bo jeżeli jest tak niski dochód, który praktycznie idzie całkowicie na mieszkanie, nic poza tym. Jeszcze jest energia, jeszcze jest żywność, jeszcze są inne opłaty, leki. No to wiadomo, że tak, tylko może bardziej sprawdzać, jak ta sytuacja naprawdę wygląda. Że nie wydaję to na nie wiadomo jakie inne rzeczy, tylko że wydaję to na te konkretne. Jeżeli ktoś przychodzi do mnie do domu i widzi, że nic się nie zmienia, jedynie co dbam o czystość tak, jak tylko mogę, ale że niczego nowego nie kupuję. W tej chwili powinnam mieć prysznic, bo sam fakt wejścia do wanny to już jest dla mnie tragedia. No to pani pójdzie, jak parę miesięcy temu, zaraz po udarze, że funduszy po prostu nie ma (...). [IDI\_hrubieszowski\_13\_NBE\_K]

Korzystnym rozwiązaniem według objętych badaniem NBE i PNBE byłoby zwiększenie limitu środków przyznawanych na zakup leków oraz dopuszczenie możliwości pokrywania kosztów wizyt w prywatnych gabinetach lekarskich przez pomoc społeczną. Obecnie czas oczekiwania na wizytę u specjalisty w publicznych pomiotach służby zdrowia jest długi – zbyt długi dla osób, których stan zdrowia uległ pogorszeniu i konieczne są konsultacje u specjalisty. W takiej sytuacji pozostają im jedynie wizyty w prywatnych gabinetach, ale tam trzeba za wizytę zapłacić. Zdaniem respondentów pomocne byłoby również wprowadzenie możliwości uzyskania dofinansowania do kosztów utrzymania mieszkania, czyli do opłat za media, np. prąd, gaz (dofinansowania takie istnieją, jednak respondenci o nich nie wiedzą)<sup>6</sup>. Jedna z udzielających odpowiedzi kobiet wskazywała:

<sup>6</sup> Obecnie istnieje możliwość uzyskania tzw. dodatku gazowego. Otrzymać go mogą osoby mieszkające w domach lub mieszkaniach ogrzewanych na gaz, które spełniają kryterium dochodowe na osobę w wysokości 1500 zł dla gospodarstw wieloosobowych i 2100 zł dla jednoosobowych. Osoba ubiegająca się o takie wsparcie otrzymać może refundację 23% kosztów podatku od towarów i usług (VAT). Istnieje również możliwość uzyskania tzw. dodatku elektrycznego, czyli dopłaty do prądu. Pomoc ta adresowana jest dla osób, które ogrzewają swoje domy lub mieszkania urządzeniami zasilanymi prądem, np. pompami ciepła, bojlerami. Pomoc ta jest jednorazowa i wynosi 1000 zł w przypadku zużycia w 2021 r. maksymalnie 5MWh energii elektrycznej oraz 1500 zł jeśli zużycie to przekroczyło 5MWh.

No, to też na pewno by zmniejszyło wydatki właśnie finansowe, bo wtedy by się tam ten olej czy coś dostało. Takie rzeczy nie że codzienne, tylko takie, które mogą powstać. No myślę, że też, tak. A więcej co? No na lekarstwa jakieś dodatkowe pieniądze. Na to, na opiekę. Bo przecież jak się nie dostaniesz szybciej, jak coś tam musisz, bo coś boli, no to idziesz prywatnie. A wiadomo, prywatnie ile lekarz kosztuje. Wizyta 200 złotych. [moniecki\_12\_PNBE\_K]

Objęci badaniem seniorzy proponowali również zmianę zasad przyznawania pomocy na zakup opału. Korzystnym rozwiązaniem byłoby ich zdaniem przyznawanie tego wsparcia na rodzinę, a nie na nieruchomość. Wskazywano również potrzebę zmiany zasad nieodpłatnego korzystania z usług świadczonych przez opiekunki zatrudniane przez ośrodki pomocy społecznej. O tym, czy będzie możliwość skorzystania z tego rodzaju usług nieodpłatnie, decyduje obecnie sytuacja finansowej danej osoby. Jeśli osoby ubiegające się o tę formę wsparcia przekraczają wyznaczone kryterium dochodowe określone w ustawie o pomocy społecznej, pracownicy tych podmiotów mają prawo określić wysokość opłat za udzielaną pomoc. Może być ona różna i wahać się od kilku do kilkunastu złotych za godzinę lub dzień. Dlatego też niejednokrotnie z bezpłatnych usług opiekuńki korzystać mogą osoby potrzebujące jej w ograniczonym zakresie. Jedna z respondentek relacjonowała:

No tak, tylko że oni biorą to pod uwagę, że jest jeden dom, a że mieszka[ją] trzy rodziny, to ich to nie interesuje, bo jest jeden numer domu. (...) A później, jak robili scalenia tych numerów, to wyszło nam tylko 70. A nikt do tego nie dochodził, żeby to podzielić – w ten sposób. A tu że inne nazwisko, no i tak. (...) To powinno być, tak mi się wydaje, raczej dla rodziny. No przynajmniej ja tak uważam. Bo każdy pali sobie. Ja palę u siebie, mama na dole, zięć. Każdy potrzebuje tego opału. A tonę węgla ja mam w sumie na dwa piece. Mamie muszę napalić, a u siebie, jak mróz wchodzi na szyby (...). Nie wiem, jak u nas w GOPS-ie i jak to działa, i tego, bo kiedyś tutaj, wiem, no przyjeżdżała opiekunka. Od 8 rano do 12 była. Posprzątała tam, uprała, obiadek zrobiła i ten. A teraz ja nie wiem, czy na 2 godziny, czy na ile oni wysyłają. A jak już chcę więcej, no to trzeba prywatnie dopłacić (...). [polkowicki\_15\_NBE\_K]

Zwracano również uwagę na konieczność zmiany podejścia pracowników pomocy społecznej do NBE. Powinni oni skupiać się na równym traktowaniu wszystkich swoich klientów i przedstawieniu propozycji zakresu możliwego do zaoferowania wsparcia, zamiast liczyć na to, że osoby starsze same znajdą rozwiązanie dla swoich problemów. Korzystnym rozwiązaniem byłaby zdaniem NBE zmiana zasad, na jakich przyznawana jest pomoc. Oparcie podejmowanych decyzji w tym zakresie o sztywne kryterium dochodowe oraz – w przypadku osób mieszkających na wsi – o powierzchnię posiadanych działek niejednokrotnie uniemożliwia otrzymanie pomocy finansowej osobom, które jej potrzebują. Jedna z respondentek opisywała swoją sytuację, mówiąc:

(...) Żeby to traktowane było jednakowo, nie, ten co potrzebuje, nie ma. Znaczący się, człowiek idzie do opieki społecznej, tam coś załatwia czy coś, no to przyjąć, pomóc jakoś, wytłumaczyć, a nie drzwi zamknąć i do widzenia. (...) Przekroczyć złotówkę, już nie dadzą. A ten co ma... kupę, to jeszcze dostanie pomoc. Chciałam córkę wpisać jako opiekunkę do mamy, no to zięcia wypłata, mamy emerytura. No, razem to liczą i przekroczyło 2,80 i już (...). Mieliliśmy tę działkę, co jeszcze babcia Helenka żyła, i byliśmy po piecie, i przekroczyło o złotówkę, bo policzyli, ile z 25 arów, ile ja zboża zbiorę. Z 25 arów, no, dwie przyczepy zboża. I złotówka przekroczyła i nie dostałam rodzinnego przez całe życie. To nie ma sensu tam do nich chodzić tam. Oni mają swoje te procedury i koniec. [polkowicki\_17\_NBE\_K]

Zdaniem respondentów korzystnym rozwiązaniem byłaby również zmiana formy przeprowadzanego wywiadu środowiskowego, na podstawie którego oceniane są potrzeby i zakres pomocy osobie, która zgłasza się do ośrodka pomocy społecznej z prośbą o wsparcie. Należałoby podczas analizy danych pominąć zbieranie informacji o sytuacji materialnej dalszej rodziny, a skupić się jedynie na osobach w gospodarstwie domowym, które są poddawane ocenie. Zakres informacji pozyskiwanych podczas przeprowadzania wywiadu należałoby rozszerzyć o informacje o tym, w jaki sposób członkowie gospodarstwa domowego poddawanego ocenie weszli w posiadanie mieszkania oraz znajdującego się w nim wyposażenia. Wywiady nie powinny być przeprowadzane z członkami rodziny prowadzącymi odrębne gospodarstwa domowe oraz osobami z najbliższego sąsiedztwa. To stygmatyzuje oceniane osoby w ich najbliższym otoczeniu i sprawia, że mogą odczuwać dyskomfort, czuć się osobami gorszej kategorii. Jedna z respondentek, udzielając odpowiedzi, opowiadała:

(...) Pani przysłała z MOPS-u i z tym wywiadem środowiskowym, gdzie łącznie z ciotkami, wujkami, wypytywała się ich, czemu nie chcą nam pomóc, czy nie mają możliwości finansowego wsparcia. To było takie obrzydliwe dla mnie. Bo jeżeli ja się zwracam o pomoc, to nie znaczy, że mój brat czy ciocia, czy ktokolwiek z najbliższej rodziny, mają mi dawać pieniądze, bo zwracam się do państwa, a nie do nich. Jakbym chciała do nich, to bym się zwróciła, i to mnie bardzo wzburzyło. (...) Dla mnie zmienić. Jeżeli ktoś przychodzi do mnie do domu i zobaczy, że mam czysto, mam zadbane. To oni szukają, że widocznie mam gdzieś ukryte jakieś pieniądze, nie zdają sobie sprawy z tego, że ja to na przykład miałam jeszcze po rodzicach, że jak ktoś zmarł, no to żeśmy odziedziczyli po nim mieszkanie. No to się okazało, że my mamy jakieś lewe pieniądze, a od nich próbujemy coś wyciągnąć. Więc dla mnie odrzucenie tego wywiadu środowiskowego. (...) No, może pomagają alkoholikom, pomagają osobom uzależnionym różnym, no bo tam widzą, że faktycznie jest źle. A ktoś jak jest w miarę czysty, ubrany, ma posprzątane, czyli dba, to znaczy dla nich już jest sygnał, że (...) chyba coś kombinuje (...). [Kraków\_14\_NBE\_K]



Zwracano również uwagę na to, że wsparcie oferowane przez ośrodki pomocy społecznej ma głównie charakter finansowy lub rzeczowy. Brakuje natomiast form pomocy pozwalających na zachowanie więzi społecznych, nawiązywanie relacji z drugą osobą. Osoby starsze często szukają kontaktu z innymi, możliwości rozmowy. Dobrym rozwiązaniem byłoby tworzenie klubów seniora, gdzie starsze, samotne osoby mogłyby się spotykać, czy organizowanie dofinansowanych przez ośrodki pomocy społecznej wyjazdów lub imprez dla emerytów. Jedna z respondentek zaznaczała:

(...) Wsparcie bardziej psychologiczne dla nich jest potrzebne, takie spotkanie się z kimś. Te osoby bardziej potrzebują takiego wygadania się, czy iść z nimi na spacer. To wydaje mi się takim osobom jest potrzebne. Natomiast te, co są sprawne fizycznie, to one sobie dają radę bez problemu, bo idą czy na działkę, czy no mają tę koleżanki swoje. [Kraków\_14\_NBE\_K]

Pojawiła się również propozycja wprowadzenia bonów lub dofinansowań dla osób, którym nie wystarcza na pokrycie wszystkich wydatków związanych z utrzymaniem gospodarstwa domowego, leczeniem itp. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być również wprowadzenie okresowo przyznawanego dofinansowania w wyższej wysokości dla osób pobierających najniższe świadczenia emerytalne. Wysokość i częstotliwość przyznawania i wypłaty takiego świadczenia uzależniona powinna być od stanu zdrowia świadczeniobiorcy i kosztów, jakie ponosić musi na leczenie, głównie na zakup leków. Powinno również zostać zwiększone kryterium dochodowe, na podstawie którego ocenia się wysokość przyznawanych dofinansowań i rodzaj pomocy, „dopłata, czy po prostu nawet jeżeli człowiek przyjdzie i mówi, że proszę mi pomóc, bo nie mam, to, czy jakiś bon, czy coś żeby dali, żeby ten człowiek nie chodził głodny (...)” [polkowicki\_16\_NBE\_K].

Należałoby również uszczelnić system pomocowy, a szczególnie regulacje określające zasady przyznawania zasiłków celowych. Obecne regulacje dopuszczają możliwość korzystania z oferowanego przez pomoc społeczną wsparcia osobom, które wiedzą, w jaki sposób z niego korzystać, jakie działania podjąć, aby je uzyskać. Nie są zainteresowane podjęciem pracy, pomimo tego, że mogłyby pracować, ponieważ prowadzą całkiem przyjemne życie dzięki środkom uzyskanym z pomocy społecznej. Zdaniem respondentów pomoc jest niejednokrotnie przyznawana osobom, które umieją „obejść” system, a nie tym, które jej na prawdę potrzebują. Jeden z respondentów stwierdził:

(...) powinien być kij i marchewka. Nie powinno być tak, znałem ludzi, którzy na tym tylko żerowali i to młodych ludzi. Na przykład był młody człowiek, wyszedł z więzienia, przyszedł do MOPS-u, że on potrzebuje mieszkanie. Proponowali mu mieszkanie, które trzeba będzie trochę wyremontować. Młody, silny człowiek, nie wiem, co trzeba było tam wyremontować, on tego nie przyjął, on potrzebuje mieszkanie i koniec. [Kraków\_17\_NBE\_M]

### 8.9.3. Propozycje zmian dla instytucji rynku pracy

Sytuację emerytów poprawiłoby zdaniem respondentów także zwiększenie możliwości znalezienia pracy zarobkowej dla tych spośród nich, którym zdrowie i sytuacja rodzinna pozwala na jej podjęcie. Wymagałoby to modyfikacji wsparcia oferowanego przez urzędy pracy seniorom; propozycje zmian dotyczyły zarówno usług, jak i instrumentów rynku pracy.

Zdaniem badanych, dobre efekty przyniosłaby organizacja kursów przekwalifikujących lub aktualizujących posiadane kompetencje zawodowe dla emerytów zainteresowanych podjęciem pracy oraz osób w wieku przedemerytalnym. Pozwoliłyby one uzyskać uprawnienia czy umiejętności potrzebne do wykonywania pracy na dostępnych na rynku wolnych miejscach pracy. Kierunki kształcenia powinny być dobrane do możliwości psychofizycznych emerytów. Wsparcie tego rodzaju zwiększyłoby szansę na znalezienie pracy dla osób w wieku przedemerytalnym oraz odpowiedniej do stanu zdrowia emerytów i ich preferencji dotyczących czasu, jaki na pracę zarobkową chcieliby (bądź mogliby) przeznaczyć. Korzystnym rozwiązaniem byłoby także zwiększenie uczestnictwa w systemie kształcenia ustawicznego, co pozwoliłoby na podniesienie kwalifikacji w dowolnym momencie kariery zawodowej, na przykład po dłuższych przerwach w pracy:

(...) różne kursy mogą być, i wtedy sobie każdy wybiera odnośnie swojego wykształcenia, jaka praca mu odpowiada, a jak nie, to najprostsze jakieś pracy, sprzątanie miasta. (...) [P]omoc samotnym osobom, które są w bardzo ciężkiej sytuacji, i ta osoba chce pomóc komuś i odpłatnie oczywiście, dostaje za to jakaś kwotę. [Kraków\_15\_NBE\_K]

Należy jednak podkreślić, że objęci badaniem seniorzy byli podzieleni, jeśli chodzi o opinie na temat wpływu organizacji szkoleń zawodowych na aktywność zawodową emerytów. Były wśród nich osoby, które sceptycznie odnosiły się do takiego rozwiązania. Uważały, że wprowadzenie tego rodzaju wsparcia nie przyniosłoby oczekiwanych efektów w postaci zwiększenia konkurencyjności emerytów na rynku pracy i skłonności członków tej grupy do kontynuowania aktywności zawodowej. Osoby te zwracały uwagę, że wraz z upływem czasu pojawiają się schorzenia, które ograniczają sprawność fizyczną. Dodatkowo zmniejszają się możliwości poznawcze, osłabia pamięć, koncentracja czy przyswajanie nowych informacji; osoby starsze wolniej się uczą. To powoduje, że wprowadzenie możliwości uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dla emerytów mogłoby być mało efektywne. Jedna z respondentek stwierdziła:

Myślę, że to już, no niby kursy, ale my z roku na rok robimy się starsi. Tak że mi się wydaje, jak my byśmy (...) w swoim wieku zajęli się opieką dzieci małych, wnuczków, niż doksztalcali się za bardzo. Bo my się starzejemy. Młotkiem w głowę sobie nie wbijemy, jak samo nam nie wejdzie. Bo

tak każdy sobie myśli, ale mi się wydaje, że człowiek w tym wieku to bardziej powinien żyć tak swobodnie i pomagać dzieciom (...). [poddębicki\_14\_NBE\_K]

Uczestniczący w wywiadach NBE byli podzieleni, gdy pytano ich, czy urzędy pracy powinny obsługiwać emerytów zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Część z nich uważała, że takie rozwiązanie mogłoby przynieść pozytywne efekty: „Ja bym za tym był, żeby, jakieś oferty przysłali. A może człowiek by zajrzał.” [nowomiejski\_16\_NBE\_M]. Były również osoby, które uważały, że emeryci powinni mieć możliwość skorzystania z dotacji na otwarcie własnej działalności gospodarczej, których przyznawanie wchodzi w zakres wsparcia, jakie mogą oferować PUP. Jedna z respondentek stwierdziła:

No jeżeliby organizowały tak, jak kiedyś były różne dofinansowania na otwarcie, czy coś czegośkolwiek, no to myślę, że tak. No bo wtedy, dla osób powyżej jakiegoś wieku sześćdziesięciu lat na otwarcie działalności jakiegś (...) Programy pięćdziesiąt plus czy sześćdziesiąt plus na własne działalności (...). [poddębicki\_14\_NBE\_K]

Pojawiła się również propozycja przekazywania emerytom informacji o adresowanych do nich usługach oferowanych przez PUP oraz o dostępnych ofertach pracy dla tej grupy osób. Proponowano również zorganizowanie akcji promującej i wspierającej aktywność zawodową wśród emerytów: „(...) do takich emerytów jakieś ulotki, (...) żeby tego emeryta zachęcić, jakoś zmobilizować” [nowomiejski\_16\_NBE\_M].

Aktywność zawodową NBE poprawiłoby, zdaniem respondentów, wprowadzenie dodatkowej usługi w ramach pośrednictwa pracy – pomoc w znalezieniu mieszkania, jeśli podjęcie pracy związane byłoby z koniecznością przeprowadzenia się do innej miejscowości. Jeden z respondentów wskazywał: „No tak, no bo przecież gdzie ja będę pod mostem? W samochodzie będę spał? (...)” [moniecki\_16\_emeryt]. Pojawiły się również opinie o tym, że pomoc oferowana przez PUP poszukującym pracy emerytom powinna zostać dostosowana do potrzeb i możliwości tej grupy. Proponowano wprowadzenie zmian w organizacji tygodnia pracy w PUP i przeznaczenie jednego dnia w tygodniu wyłącznie na obsługę emerytów poszukujących pracy: „Powinien być jeden dzień w tygodniu wydzielony do tego urzędu tylko dla emerytów, tam są straszne kolejki z tego, co wiem (...) dział w zależności kto, jak potrzebuje (...)” [Kraków\_15\_NBE\_K].

Zwrócono również uwagę na konieczność zmiany nastawienia osób obsługujących emerytów w PUP. Powinny one skupić się bardziej na potrzebach klientów i poświęcić im więcej uwagi podczas obsługi. Opisując sytuację w urzędzie pracy, jeden z respondentów opowiadał: „(...) zamiast takiego szczuna, zanim jak on jest, on tak tylko pyk, pyk w telefon, jak się patrzy, nawet nie porozmawia, tylko jego interesują zabawki (...)” [nowomiejski\_16\_NBE\_M].

Dobrze widziane przez respondentów byłoby również poprawienie efektywności świadczonych przez pracowników PUP usług. Gdyby ich praca częściej

skutkowało znalezieniem zatrudnienia dla emeryta, na pewno zwiększyłoby to zaufanie seniorów do pracowników PUP i zachęciło ich do korzystania z usług urzędów. Niektórzy objęci badaniem NBE mieli wątpliwości co do tego, czy pracownicy PUP znajdą czas na to, aby obsługiwać dodatkową grupę klientów, i czy mają odpowiednie kwalifikacje do tego, aby zajmować się ich obsługą. Zdaniem respondentów, osoba zajmująca się przygotowaniem zakresu pomocy powinna posiadać wiedzę o ograniczeniach związanych z wykonywaniem pracy, jakie wynikają z różnego rodzaju schorzeń i wieku. Jeden z pytanym stwierdził:

(...)[urzędnicy] sobie nie mogą normalnie poradzić z załatwieniem normalnej pracy dla ludzi, to wątpię, żeby dla ludzi z ograniczeniami, bo to pewne ograniczenia już są w tym wieku i jakieś schorzenia, jakieś inne rzeczy. Także nie wiem, czy oni by sobie poradzili, czy są do tego przystosowani, nawet ludzie, którzy tam pracują. [Kraków\_17\_NBE\_M]

Zdaniem objętych badaniem PNBE pracę PUP usprawniłoby zmniejszenie ilości dokumentów, które należy wypełniać oraz zmniejszenie do jednej liczby wymaganych wizyt klientów przy załatwianiu tej samej sprawy. Pozytywne efekty przyniosłaby poprawa dostępności do PUP poprzez zwiększenie liczby ich oddziałów oraz poprawa jakości ofert udostępnianych osobom poszukującym pracy. Jeden z respondentów wymieniał:

No to jak zwykle – mniej papierologii. (...) I po prostu ułatwienie pewnych może jakichś procedur, żeby nie trzeba było po pięć razy do tej samej sprawy chodzić. (...) Musiałoby być więcej jakichś oddziałów tych urzędów pracy. (...) Zwiększyć pulę tych ofert, żeby też nie były jakieś prace. (...) To, co na tablicy wisi, no to każdy może skorzystać, ale (...) co tam wisi? No wisi tylko to, czego nikt nie jest zainteresowany. [Kraków\_12\_PNBE\_M]

Jako rozwiązanie proponowano również podejmowanie przez urzędy działań mających na celu zwiększenie liczby stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, za których zatrudnienie pracodawca pobiera dofinansowanie. Wsparciem dla emerytów poszukujących pracy mogłoby być także stworzenie biura lub działu zajmującego się pośrednictwem pracy dla tych osób, najlepiej w obrębie urzędu pracy. Wówczas pracownicy takiego biura/działu wyszukiwaliby i przekazywali oferty dostosowane do potrzeb i możliwości seniorów. Korzystnym rozwiązaniem byłoby również utworzenie strony internetowej, na której znalazłyby się oferty pracy dla emerytów. Jeden z respondentów proponował:

[Warto byłoby stworzyć] jakieś biuro, żeby było, tacy emeryci, jak ja, z taką fantazją myślenia. Że się czuję zdrowy, potrzebny chcesz być, żeby to, przyszedłeś no potrzebuję pracy, powiedzmy, w moim wypadku, w rolnictwie u tego gospodarza. Bo są ogłoszenia, że gospodarz potrzebuje, jakieś tam prace polowe, jakieś coś tam, do gospodarzy, dużo jest potrzebnych do krów, tak samo. W wydziale zatrudnienia. (...) W komórkach, w Internecie. [hrubieszowski\_15\_NBE\_M]

#### 8.9.4. Propozycje zmian w zakresie funkcjonowania służby zdrowia

Zdaniem respondentów istotnym sposobem poprawy sytuacji seniorów byłoby podjęcie działań mających na celu zwiększenie dostępu starszych osób do tanich lub bezpłatnych leków (poprzez obniżenie ich cen oraz zahamowanie obserwowanego w ostatnim czasie przez respondentów systematycznego ich wzrostu). Pozytywne efekty przyniosłoby według pytanym wprowadzenie dla osób przewlekle chorych możliwości otrzymania kilka razy w roku leków, za które nie musiałyby płacić. Zawracano również uwagę na konieczność wprowadzenia zmian w liście leków refundowanych oraz wysokości przyznanej refundacji, a także na rozszerzenie grupy osób, które miałyby prawo do korzystania z tych leków. W momencie przeprowadzania badań, prawo do korzystania z częściowej refundacji leków przysługiwało osobom poniżej 75. roku życia. Do zakupu leków bezpłatnie miały jedynie prawo osoby, które ukończyły 75. rok życia, oraz w określonym zakresie zasłużeń honorowi dawcy krwi, dawcy przeszczepu oraz osoby nieubezpieczone, u których rozpoznano chorobę leczoną bezpłatnie w ramach polityki zdrowotnej państwa, np. gruźlicę, kiłę czy rzeżączkę. Korzystnym rozwiązaniem byłoby więc rozszerzenie grupy uprawnionych do 50% ryczałtu do osób po 65. roku życia na leki oraz rozszerzenie grupy osób mających prawo do 100% refundacji leków dla osób poważnie chorych i niepełnosprawnych bez względu na ich wiek. Istotne znaczenie ma również dostęp do sprzętu rehabilitacyjnego i medycznego potrzebnego w przypadku niektórych schorzeń, czy też materiałów higienicznych potrzebnych w przypadku osób niesamodzielnych, i zasady przyznawania refundacji na ich zakup. Powinien być również zapewniony dostęp do nowoczesnych sposobów leczenia oraz nowoczesnego sprzętu rehabilitacyjnego czy ortopedycznego dla osób, które go potrzebują, czy też wówczas, gdy ich schorzenie wymaga przeprowadzania regularnych kontroli, np. mierzenie poziomu cukru u osób z cukrzycą. Osoby, które uzyskują dostęp do nowoczesnych pomiarowych urządzeń medycznych, powinny mieć również możliwość uzyskania dofinansowania do sprzętu, na którym mogą dokonywać odczytu przeprowadzanych pomiarów. Korzystne efekty przyniosłoby również umożliwienie osobom niepełnosprawnym ruchowo dojazdu do sanatorium czy na turnusy rehabilitacyjne. Jako przykład godny naśladowania zostały podane rozwiązania dla osób niepełnosprawnych funkcjonujące w Niemczech. Tam wysokość uzyskiwanych świadczeń oraz refundacji na zakup potrzebnego sprzętu i materiałów jest na poziomie pozwalającym każdemu świadczeniobiorcy na godne życie i zakup nowoczesnego sprzętu. Jedna z respondentek wskazywała:

(...) dla tych osób z tymi poważnymi schorzeniami, powinny być o wiele wcześniej, jak nie są w stanie już sami zapanować nad finansami [ryczałt na leki jak dla osób po 75. roku życia], to powinny być realizowane przez

Państwo. (...) jak jest taka poważna kontuzja, poważne rzeczy, to powinno być wcześniej, wtedy, kiedy jest potrzeba, a nie wtedy, kiedy ja osiągnę swój wiek. (...). Te panie z tymi dziećmi niepełnosprawnymi (...) żeby im było łatwiej, czy te pieluchy kupić, czy jakiś wózek inwalidzki, czy coś. [Kraków\_17\_emeryt]

Sytuację emerytów w Polsce poprawiłoby wprowadzenie szeregu zmian w systemie służby zdrowia, która obecnie jest niewydolna. Dostępność do świadczonych przez tę instytucję usług dla osób starszych poprawiłoby wprowadzenie rozwiązania w postaci zorganizowanych wyjazdów grupowych do specjalistów. Korzystnym rozwiązaniem byłoby również umożliwienie wykonania badań na miejscu w małych miejscowościach w tzw. mobilnych pracowniach diagnostycznych. Obecnie rozwiązanie takie wykorzystywane jest w przypadku badań mammograficznych, ale mogłyby zostać rozszerzone o inne rodzaje badań specjalistycznych, które mieszkańcy małych miejscowości nie mają możliwości wykonania w miejscu zamieszkiwania. Pozytywne efekty przyniosłoby również zorganizowanie i przeprowadzenie kampanii uświadamiającej o tym, jak ważne są badania profilaktyczne pod kątem wykrywania nowotworów: (...) organizować, czy wyjazdy do specjalistów, do lekarzy (...) Że nie trzeba wyjeżdżać, tak jak czasami tutaj, mammografię jak robią. No, to coś takiego, na przykład jak teraz te badania, (...) żeby większą świadomość ludzie mieli, że mogą onkologicznie się badać, nie jechać, bo tam jak te jelita grubego rak (...) [moniecki\_14\_NBE\_K].

### 8.9.5. Propozycje pozostałych zmian

Propozycji dotyczących poprawy sytuacji NBE było bardzo dużo i nie wszystkie można było przydzielić do powyżej omawianych kategorii usprawnień. Poniżej przedstawimy kolejne (istotne z perspektywy zwiększenia aktywności seniorów) propozycje respondentów.

W opinii badanych konieczne jest rozwijanie systemu opieki instytucjonalnej nad dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami, co stanowiłoby również wsparcie dla osób w wieku emerytalnym. Zwracano jednak uwagę, że możliwości korzystania ze wsparcia oferowanego dla osób starszych powinny być uzależnione od stanu zdrowia podopiecznego. Podkreślano, że obecnie dostępna forma pomocy, jaką oferują domy dziennego pobytu czy hospicja, nie jest formą bezpłatną. Koszty związane z korzystaniem z nich są często zbyt wysokie, aby osoby pobierające niskie świadczenia emerytalne mogły z nich skorzystać: „(...) Tylko teraz są te domy opieki dziennej (...) No nie stać na to nikogo. Nawet te hospicja, jak już taki jest człowiek nie do życia i ten do hospicjum, no też się kupę płaci. Nieraz emerytury brakuje.” [polkowicki\_15\_NBE\_K].

W przypadku opieki nad dziećmi korzystniejszą formą wsparcia byłaby według respondentów możliwość uzyskania dodatku dla „babci” pomagającej w opiece nad wnukami. Sprawowanie opieki nad dziećmi przez członków najbliższej rodziny zwiększa poczucie bezpieczeństwa u rodziców dziecka. Jedna z respondentek wskazywała:

(...) bardziej dodatek powinien być, że, na przykład, tak jak ja bym chciała zostać z wnuczką w domu, dodatek bym dostała na przykład na tą wnuczkę i jestem zadowolona. Bo ja opiekuję się wnuczką i siedzę w domu, a dziecko moje idzie do pracy i jest spokojne. I ma możliwość iść do pracy, a nie daje w obce ręce czy coś, a babcia prawidłowa lata i szuka pieniędzy. [poddębicki\_14\_NBE\_K]

Sytuacje osób pobierających niskie świadczenia emerytalne poprawiłoby wprowadzenie możliwości dofinansowania kosztów pobytu w prywatnych podmiotach oferujących opiekę stacjonarną nad wymagającymi pomocy lub nie-samodzielnymi seniorami. W publicznych placówkach oferujących tego rodzaju usługi trzeba długo czekać na miejsce. Nie zawsze osoba starsza, która nie może już mieszkać sama, może czekać, aż zwolni się dla niej miejsce w publicznej placówce. Rozwiązaniem byłoby umieszczenie takiej osoby w prywatnym domu opieki. Niestety, wysokość pobieranych przez takie osoby świadczeń emerytalnych nie pozwoliłaby na opłacenie pobytu w prywatnej placówce. Sytuację poprawiłoby wprowadzenie dofinansowań kosztów pobytu w niepublicznej placówce dla NBE. Jeden z respondentów rozważał:

(...) jeżeli ktoś już nie ma, powiedzmy, możliwości przebywania w jakimś domu, mieszkaniu No, a te domy pomocy społecznej też są... też czasami bariera to, powiedzmy, te państwowe, są takie sobie. Natomiast powstają domy spokojnej starości te prywatne – te niskie emerytury to pewno będą za małe, żeby korzystać, móc się utrzymać. A może właśnie tutaj dopłata do, powiedzmy, jakichś takich warunków, ale w to raczej nie będzie inwestowanie (...). [Kraków\_12\_PNBE\_M]

### **8.9.6. Propozycje rozwiązań zachęcających pracodawców do zatrudniania emerytów**

Uczestniczących w wywiadach NBE poproszono o zaproponowanie działań, które zachęciłyby pracodawców do zatrudniania osób w wieku emerytalnym. Z uzyskanych wypowiedzi wynika, że korzystnym rozwiązaniem byłaby organizacja spotkań pracodawców z emerytami lub osobami, które promowałyby zatrudnianie emerytów, podczas których pracodawcy mogliby zapoznać się z ich rzeczywistym potencjałem i cechami: „Z jakimś takim bliższym chyba kontaktem. No ja wiem, z tym emerytem czy z kimś, kto tam poleca.” [polkowicki\_

15\_NBE\_K]. Respondenci podkreślali jednocześnie, że najlepsze efekty przyniosłoby wprowadzenie zachęt o charakterze finansowym. Mogłyby to być zwolnienia z płacenia składek ZUS za zatrudnionych pracowników w wieku emerytalnym. Zwrócono uwagę na to, aby to zwolnienie dotyczyło wyłącznie emerytów mających niskie świadczenia i by nie obejmowało grup mających niższy wiek emerytalny oraz wysokie emerytury (np. branżowe, do których mają prawo żołnierze, strażacy czy policjanci). Pozytywne efekty przyniosłoby również obniżenie składek odprowadzanych dla pracowników zatrudnionych przez takiego pracodawcę czy zwolnienie z ich płacenia na określony czas. Korzystne efekty przyniosłoby zdaniem respondentów również dofinansowanie dla pracodawców zatrudniających emerytów. Pojawiła się również propozycja wprowadzenia zasady rotacyjnego zatrudniania emerytów przez podmioty gospodarcze. Polegałaby ona na wyznaczeniu podmiotów, które w danym roku zatrudniałyby takie osoby. W następnym roku obowiązek ten spoczywałby na innych podmiotach:

(...) w jakichś różnych dziedzinach wybrać, na przykład w jednym roku ten pracodawca, w drugim roku tamten pracodawca, i on przyjmuje tylko emerytów, i ma jakieś dodatkowe za to wynagrodzenie. (...) No to dofinansowanie takiej osoby, przez to, że będzie brała emerytów, dofinansować takiego przedsiębiorcę i wtedy na pewno łatwiej by było znaleźć tą pracę. Obniżyć ZUS dla takiej osoby, że ze względu na to, że przyjmuje do pracy starsze osoby, albo przez jakiś okres, żeby w ogóle nie płacił tego ZUS-u, przez pół roku, przez trzy miesiące. [Kraków\_15\_NBE\_K]

Przystosowanie stanowisk pracy emerytów poprzez wprowadzenie udogodnień ułatwiających im wykonywanie obowiązków zawodowych również mogłoby mieć wpływ na wydłużenie okresu aktywności zawodowej tej grupy osób. Ważne jest jednak, aby zmiany te były wprowadzane tylko wówczas, gdy sytuacja tego wymaga i nie były zbyt widoczne dla pozostałych pracowników. To mogłoby prowadzić do stygmatyzacji i powodować, że emeryci czuliby się niezręcznie w miejscu pracy:

(...) Ogólnie może powinno tak być, aczkolwiek z drugiej strony no jest [to] pewnego rodzaju stygmatyzowanie. Człowiek jednak mimo wszystko, nie chce też być odbierany jako osoba [która] już, powiedzmy, tego czy tamtego już nie może ze względu na wiek czy stan zdrowia, ale to jest chyba naturalny proces. No myślę, że tak, że powinny być jakieś udogodnienia. Z tym, że nie bardzo widzę u siebie w pracy takie udogodnienia. Wydaje mi się, że raczej w tym rodzaju zajęcia nawet nie powinien pokazywać za bardzo, czy jestem niesprawny czy coś, no bo podziękują. [Kraków\_12\_PNBE\_M]

Wśród objętych badaniem NBE pojawiły się również osoby, które nie wiedziały, w jaki sposób zachęcić pracodawców do zatrudniania emerytów.



## 8.10. Opinie seniorów na temat współpracy różnych instytucji zajmujących się ich obsługą

Uczestniczące w wywiadach osoby poproszono o wypowiedzenie się na temat tego, czy nawiązywanie współpracy przez różne instytucje w zakresie podejmowanych działań mających na celu poprawę sytuacji osób pobierających niskie świadczenia emerytalne przyniosłoby pozytywne efekty. Z uzyskanych wypowiedzi wynika, że zdania na ten temat były podzielone. Wśród badanych znalazły się osoby, które nie potrafiły wypowiedzieć się na ten temat. Jedna respondentka wprost stwierdziła: „Nie wiem, nie wiem, nie wiem, co mam odpowiedzieć.” [Kraków\_15\_NBE\_K]. Niektórzy pytani uważali, że podejmowanie takiej współpracy jest obecnie niemożliwe ze względu na sposób, w jaki funkcjonują instytucje, oraz na nastawienie na rywalizację z innymi podmiotami prowadzącymi podobną działalność. Jeden z respondentów opowiadał: „W tej chwili każda instytucja patrzy tylko na siebie, jakie ona ma wyniki, a sąsiad, ten który tam jest obok, nawet coś podobnego robi, to ja muszę być lepszy od niego, inny od niego. Muszę więcej zarobić.” [Kraków\_17\_emeryt].

Pojawiły się również opinie, że różne instytucje powinny współpracować ze sobą w zakresie podejmowanych działań mających na celu poprawę sytuacji osób pobierających niskie świadczenia emerytalne. Istotne jest jednak, aby działania podejmowane przez nie były efektywne i rzeczywiście pomagały tej grupie osób w takim zakresie i formie, jaki jest w danym momencie potrzebny. To jednak wymaga utworzenia sieci informacyjnej dotyczącej form i możliwości wsparcia, jakie emeryci mogą otrzymać, która docierałaby do nich bezpośrednio. Jedna z respondentek sugerowała:

: No, możliwe, że by przyniosły jakieś pożądane efekty, jeżeli by podeszli do sprawy naprawdę tak pozytywnie. Już nie mówię w kokosy, czy tam w Bóg wie co, ale nawet najpotrzebniejsze rzeczy. Pracownik socjalny by przyszedł, by zapytał. Od czasu do czasu żeby ten pracownik się interesował tymi emerytami, tymi ludźmi, co mają za niskie dochody. [polkowicki\_16\_NBE\_K]

Zdaniem części respondentów ośrodki pomocy społecznej powinny współpracować z instytucjami rynku pracy. Ścisła kooperacja pozwoliłaby na znalezienie pracy tym klientom pomocy społecznej, którym sytuacja rodzinna i zdrowotna nie przeszkadza w podjęciu pracy zarobkowej. Osoby takie byłyby identyfikowane przez pracowników pomocy społecznej, a pracownicy urzędów pracy zajęliby się ich aktywizacją zawodową i pomagiliby im znaleźć pracę:

Przecież są osoby, które korzystają w opiece społecznej, ale które mogłyby pójść do pracy. Wystarczyłoby po prostu pracę znaleźć. Jeżeli taka osoba się nie zgodzi, a nie ma przeciwwskazań do pracy, że ktoś jest gdzieś daleko,

czy choruje, czy jakieś problemy, no to dlaczego miałby nie pracować (...). Powinny być sprawdzane po prostu, kto może, kto nie może. [hrubieszowski\_13\_NBE\_K]

Ośrodki pomocy społecznej powinny zdaniem respondentów współpracować również z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, takimi jak kluby seniora czy koła gospodyń. Współpraca ta dotyczyłaby włączania emerytów w życie lokalnej społeczności poprzez organizację cyklicznych spotkań, imprez itp. oraz zbierania funduszy na ich organizację. Pozytywne efekty przyniosłoby również przywrócenie na terenach, na których zostały zlikwidowane, organizacji zrzeszających emerytów. Organizacje te również realizują zadania mające na celu włączenie emerytów do życia społecznego i kulturalnego: wyjścia i dofinansowanie do zakupu biletów do placówek oświatowo-kulturalnych, m.in. do kina, teatru, muzeum. Jedna z respondentek wskazuje:

Znaczy organizacje pozarządowe, tylko trzeba trafić do takiej organizacji. Na pewno bardzo pomagają w tym. Dla tych osób emerytowanych no to były te Małopolski Związek Emerytów i Rencistów. I oni właśnie tą robotę robili. Niestety, nie wiem, czy nie mieli wsparcia. No jak ja już poszłam, to zlikwidowali się. Oni organizowali i wycieczki, i wyjścia do teatru, do kin, i to było bardzo dofinansowywane, więc to pomagało tym emerytom. Tym osobom, żeby mogły iść do opery, czy... Bo te bilety były o połowę tańsze i na to było stać, przynajmniej raz w miesiącu taka osoba mogła iść. No bo mówię do kina, te kina te teraz multimedialne, to nie dla dziadków, bo no chyba, że z wnukami pójdą na bajkę. [Kraków\_14\_NBE\_K]

Różne instytucje zajmujące się udzielaniem wsparcia powinny ze sobą współpracować, a zasady tej kooperacji powinny być, zdaniem pytanych, ustalone oddzielnie, przez rząd:

powinno być ustalone w rządzie, tak jak ustalają opiekę, tak jak ustalają dla niepełnosprawnych. Tak powinno być też tam ustalone wszystko, że podwyższony KRUS, a zaniżony ZUS, i wtenczas obowiązek płacenia emerytowi, co przyjdzie pracować ekstra, to obowiązek płacenia ZUS-u. [Kraków\_16\_NBE\_K]

Pozytywne efekty przyniosłoby również zobowiązanie do inicjowania współpracy władz na szczeblu lokalnym. To one dysponują zebranymi od mieszkańców podatkami, pozyskują dotacje celowe na wykonanie zadań zleconych i dofinansowanie zadań własnych. Do nich trafiają również wpływy z opłat skarbowych, targowych, miejscowych, uzdrowiskowych i od posiadania psów, reklamowych oraz eksploatacyjnych i pozostałych, a także inne dochody (ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego). One też mogłyby organizować konkursy i przyznawać dotacje dla podmiotów pomagających emerytom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej. Jedna z pytanych wskazywała:

No to miasto [powinno być odpowiedzialne]. Wiadomo, że miasto, gmina, ponieważ oni dostają od państwa pieniądze i oni rozdzielają te pieniądze, rozpisują konkretne już te konkursy. I to zależy też od osób, które są w komisjach. Kto ile dostaje. Tych pieniędzy jest cały czas mało. [Kraków\_14\_NBE\_K]

Współpraca inicjowana przez władze lokalne mogłaby skupiać się także na tworzeniu i realizacji programów integrujących emerytów z dziećmi i młodzieżą. Wspólnie realizowane zadania pozwoliłyby tym dwóm grupom na lepsze poznanie siebie i zrozumienie potrzeb dzieci przez osoby starsze oraz potrzeb i możliwości osób starszych przez dzieci i młodzież. Seniorzy mogliby w ramach tych programów być zatrudniani do pomocy przy dzieciach i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Jedna z respondentek opowiadała:

Tak jak mi się bardzo podoba Program „Seniorzy i Przedszkolaki” (...) Dzieci się uczą od dziadków szacunku do dziadków, a dziadkowie przelewają tą swoją miłość, te swoje doświadczenia na te dzieci. (...) Czy szachy, czy nauka na komputerze, wspólne takie inicjatywy, i to wydaje mi się, będzie bardzo fajna rzecz (...). [Kraków\_14\_NBE\_K]

## Podsumowanie

Osiągnięcie statusu NBE poprzedza cały szereg zdarzeń i sytuacji związanych z wcześniejszym i aktualnym życiem zawodowym i prywatnym seniorów. Podejmowane przez nich decyzje zawodowe dotyczące okresów dobrowolnej (np. rodzenie i wychowywanie dzieci, zajmowanie się gospodarstwem domowym po uzgodnieniu podziału zadań w rodzinie ze współmałżonkiem) lub wymuszonej (pojawienie się schorzeń przewlekłych prowadzących do niepełnosprawności) bierności zawodowej, częstych zmian miejsc pracy, wykonywania pracy nierejestrowanej w Polsce lub za granicą niosą ze sobą konsekwencje w postaci krótkiego udokumentowanego stażu pracy i stażu składkowego w ZUS. Wpływ na niskie świadczenie emerytalne ma również wysoki poziom bezrobocia, jakie występowało w okresie najwyższej aktywności zawodowej obecnych 60- i 65-latków. Dodatkową barierę może stanowić miejsce zamieszkania, utrudniające znalezienie odpowiedniej pracy i „wypracowanie” wyższych świadczeń emerytalnych. Wykluczenie komunikacyjne mieszkańców oraz mocno ograniczone możliwości podjęcia pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy lub też całkowity ich brak również zwiększają ryzyko otrzymywania w przyszłości niskich świadczeń emerytalnych. Dodatkowy czynnik może stanowić biografia edukacyjna: niski poziom wykształcenia, np. z powodu wczesnego przerwania nauki, ogranicza perspektywy zawodowe do wykonywania prac fizycznych.

Te szybko powodują pojawienie się dysfunkcji organizmu, a ponadto są niskopłatne, więc wysokość odprowadzanych składek do ZUS nie jest wysoka. A to z kolei zmniejsza ich szanse na wypracowanie wyższej emerytury. Jeszcze jedną determinantą zwiększającą szanse na zostanie „nowym biednym emerytem” są uzależnienia.

Trudna sytuacja ekonomiczna NBE, szczególnie tych prowadzących gospodarstwa jednoosobowe, zmusza ich do szukania dodatkowych możliwości pozyskania środków potrzebnych do utrzymania gospodarstwa domowego. Podjęcie dodatkowej pracy w przypadku seniorów nie zawsze jest możliwe – ogranicza ich zły stan zdrowia czy wykluczenie komunikacyjne. Dodatkową przeszkodę stanowi fakt, że nawet jeśli emeryt czuje się na siłach wykonywać pracę zarobkową, to jednak nie będzie to praca w pełnym wymiarze czasu pracy. Na drodze do zatrudnienia stoją też uprzedzenia – pracodawcy niechętnie zatrudniają emerytów. Z tych powodów NBE zabiegają często o możliwość uzyskania wsparcia w ośrodkach pomocy społecznej, otrzymywana pomoc jest jednak często zbyt mała lub nieadekwatna do potrzeb seniorów. Z badania wynika, że NBE, którzy są zainteresowani łączeniem pobieranej emerytury z wykonywaniem pracy zarobkowej, nie korzystają z pomocy PUP podczas poszukiwania pracy. Niechęć do poszukiwania wsparcia w urzędach jest konsekwencją nieefektywnego działania pracowników tych instytucji rynku pracy w przeszłości. Brak ofert pracy dostosowanej do potrzeb i możliwości seniorów oraz oferowanie instrumentów, które nie przekładały się na uzyskanie stałej pracy, zniechęciły wielu NBE do korzystania z usług PUP.

Emeryci nie zawsze znają możliwości, jakie oferują im powiatowe urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej. Niektóre z proponowanych przez nich zmian, jakie poprawiłyby sytuację NBE, były już istniejącymi rozwiązaniami, jednak badania pokazały, jak ogromne znaczenie ma w przypadku osób starszych sprawne i efektywne funkcjonowanie służby zdrowia. Niestety, wiek i negatywne konsekwencje biologicznego starzenia się organizmu zwiększają zapotrzebowanie na korzystanie z usług medycznych.

Respondenci sformułowali wiele propozycji zmian w sferze instytucjonalnej i funkcjonalnej. Ich rekomendacje są adresowane do ZUS, instytucji pomocy społecznej, instytucji rynku pracy, służby zdrowia, organizacji pozarządowych i pracodawców. Dotyczą one zmiany podejścia do seniorów, zarówno wśród pracodawców, jak i instytucji zajmujących się udzielaniem wsparcia dla seniorów znajdujących się w trudnej sytuacji. Sugerowane zmiany dotyczą nie tylko instrumentów finansowych czy rzeczowych, ale też świadomości pracowników różnych podmiotów. Ogromne znaczenie dla seniorów zdaje się mieć kontakt z innymi osobami, możliwość rozmowy, spędzania czasu. Badania wykazały, że istotne dla członków tej zbiorowości jest podejmowanie działań włączających ich w życie społeczności lokalnych, szczególnie w przypadku osób samotnych.

Przeprowadzone badania o charakterze jakościowym potwierdziły informacje uzyskane o NBE i PNBE podczas badań o charakterze ilościowym, doty-

czące zarówno ich aktywności zawodowej, jak i czynników mających na nią wpływ, takich jak opieka nad osobami zależnymi, pogorszenie się stanu zdrowia, długotrwała niepełnosprawność czy też podejmowanie pracy nierejestrowanej w kraju i poza jego granicami. Potwierdzono, że dla dotychczasowej i obecnej aktywności zawodowej ma znaczenie wielkość miejscowości w której mieszkali respondenci, dostępna infrastruktura komunikacyjna oraz ilość podmiotów gospodarczych, czyli potencjalnych pracodawców, funkcjonujących na danym terenie. Istotnym czynnikiem jest także konieczność zaopiekowania się wnukami lub rodzicami. Osoby z obu badanych zbiorowości charakteryzuje niski poziom zaufania do urzędów pracy. Badanie wykazało, że istnieje grupa osób skłonnych do kontynuowania aktywności zawodowej po przejściu na emeryturę, ale nie bezwarunkowo. Praca, którą skłonni byliby wykonywać, musiałaby być świadczona w niepełnym wymiarze czasu pracy i w elastycznych formach zatrudnienia.

Podobnie jak wyniki badań ilościowych, również przeprowadzone wywiady pogłębione z NBE i PNBE wskazują na złą sytuację materialną przedstawicieli tych dwóch grup. Osoby te często zmuszone są do szukania wsparcia w ośrodkach pomocy społecznej. W dużej części charakteryzują się złym stanem zdrowia, który uniemożliwia im wykonywanie pracy zawodowej. Badanie wykazało, że gotowość do świadczenia pracy po nabyciu uprawnień do świadczeń emerytalnych mogłoby zwiększyć obniżenie wykluczenia komunikacyjnego spowodowanego brakiem dostępu do komunikacji miejskiej czy ograniczoną sieć połączeń w komunikacji podmiejskiej. Znaczenie dla sytuacji NBE i PNBE jako potencjalnych pracowników ma również dostępność do opieki zdrowotnej, w tym rehabilitacji. Wykazano, że seniorzy są świadomi poziomu posiadanego potencjału kwalifikacyjnego, którym dysponują, jak również wymagań pracodawców.

## Rozdział 9.

### Zakończenie

Prezentowane w dwóch tomach składających się na niniejsze opracowanie nowe zjawisko (i zarazem wyzwanie społeczno-gospodarcze) – pojawienie się w społeczeństwie „nowych biednych emerytów” – jest przykładem spełniania się w obecnych czasach starej, odnoszącej się do rzeczywistości PRL zasady, sformułowanej przez Stefana Kisielewskiego. Stwierdził on, że „socjalizm zajmuje się głównie rozwiązywaniem problemów, które sam stworzył, a które nie są znane w innych ustrojach”. Tak samo podejść można do wyłaniania się NBE – mówimy o problemie, który został stworzony przez wdrożenie – przy okazji reformy systemu ubezpieczeń społecznych w 1999 r. – zasady, że już jedna opłaconą składka prowadzi do uzyskania prawa do emerytury. W efekcie troska obecnych decydentów o wpływ bardzo niskich świadczeń emerytalnych na zdolność do utrzymania się emerytów jest opóźnionym efektem rozwiązań, które wprowadzano ćwierć wieku temu, bez zastanawiania się nad ich długofalowych efektami ubocznymi.

W rezultacie pojawia się kilkuset tysięcy, stale rosnąca rzesza osób uzyskujących bardzo niskie świadczenie emerytalne. Jak wspomniano w rozdziale 1 tomu I niniejszej publikacji (*Skąd się wzięli nowi biedni emeryci w Polsce?*), na pojawienie się osób pobierających emeryturę w wysokości niższej niż gwarantowana emerytura minimalna spojrzeć można z dwóch przeciwstawnych perspektyw. Po pierwsze, można skupić się na wysokości ich świadczeń i na ich wpływie na obniżanie średniej emerytury otrzymywanej z nowego systemu emerytalnego. Po drugie, zauważyć można to, że emerytury takie dostają osoby, które zgodnie ze starymi zasadami nie miałyby prawa do jakichkolwiek świadczeń emerytalnych z uwagi na zbyt krótki okres stażowy. Pierwsze spojrzenie koncentruje się na potencjalnym ubóstwie wynikającym z uzyskiwania bardzo niskich świadczeń. Spojrzenie drugie zauważa pozytywne otrzymywania „emerytur groszowych” jako świadczenia choć trochę (zwłaszcza w przypadku osób uzyskujących emeryturę w wysokości przynajmniej kilkuset złotych) poprawiającego sytuację materialną osób starszych.

Oceny, która z powyższych perspektyw jest słuszna, nie ułatwiają wyniki projektu „Nowi biedni emeryci”. Jest to przede wszystkim rezultat niehomoge-

niczności badanej zbiorowości, w której obok osób, dla których krótki epizod legalnej, oskładkowanej pracy był wynikiem podziału obowiązków z życiowym partnerem, znajdowały się osoby długotrwale pracujące za granicą, mające długookresowe problemy zdrowotne czy te przez lata wypełniające obowiązki opiekuńcze, wychowawcze i pielęgnacyjne wobec niesamodzielnych członków rodziny. Biorąc pod uwagę powyższe zastrzeżenia, należy przejść do podsumowania całości zgromadzonego materiału i sformułowania wniosków, w tym także w formie rekomendacji. Wnioski i wynikające z nich rekomendacje podzielono poniżej na dwie kategorie: na te, które odnoszą się do ogólnych zasad oddziaływających na przebieg całej kariery zawodowej, i te, które odnoszą się do specyficznej grupy osób znajdujących się na przedpolu starości, zagrożonych uzyskaniem emerytury niższej od minimalnej gwarantowanej w sytuacji wystarczająco długiego stażu ubezpieczeniowego.

Rozważania podsumowujące warto rozpocząć od wniosków o ogólnym charakterze. Kilka procent osób z badanej grupy otrzymuje – oprócz świadczenia z ZUS – emeryturę z KRUS lub inne świadczenie, np. emeryturę zagraniczną, emeryturę mundurową lub ma inne dodatkowe źródła dochodu, co może oznaczać, że nie będą one kwalifikowane do kategorii „nowych biednych emerytów”.

Tylko kilka procent objętych badaniem NBE podjęło zatrudnienie, kierując się w swoich decyzjach głównie sytuacją materialną gospodarstw domowych. Praca była dla nich instrumentem umożliwiającym zdobycie środków na zaspokojenie potrzeb egzystencjalnych. Dodatkową pracę i otrzymywane dzięki niej wynagrodzenie traktowano jako główne źródło ich dochodów. Jednocześnie niewielka część opisuje swoją obecną sytuację w kategoriach innych niż „tak wyszło”, poddając się „losowi”.

Badanych (PNBE i NBE) na ogół cechuje niski potencjał kwalifikacyjny, który wynika z niskiego poziomu wykształcenia, co wskazuje na to, że jednym z powodów obecnej lub przyszłej przynależności do badanej kategorii mogą być niskie koszty alternatywne zaprzestania kariery zawodowej, co było szczególnie istotne w okresie wysokiego bezrobocia.

Świadczenie opieki na rzecz członków bliskiej rodziny okazuje się najważniejszym powodem prowadzącym do niskiego stażu ubezpieczeniowego badanych. Dotyczy on przede wszystkim kobiet, spośród których 40–50% w zależności od statusu (NBE i PNBE) czasowo podejmowało się tego typu obowiązków. Powód ten jest tym bardziej istotny, że większość przyznających się do sprawowania opieki w przeszłości poświęcała swój czas na przynajmniej dwoje podopiecznych, a zatem rozciągał się w czasie okres, gdy kariera rodzinnego opiekuna konkurowała z pracą zawodową. Rozwój instytucji zapewniających opiekę nad dziećmi (żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, świetlice szkolne) wydaje się zatem tym instrumentem, który długookresowo zmniejsza prawdopodobieństwo oddziaływania obowiązków rodzinnych na staż ubezpieczeniowy.

Obecnie co 13. badany opiekuje się kimś z pokolenia swoich rodziców, co jednoznacznie wskazuje na znaczny zakres zapotrzebowania na usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne w sytuacji chęci wzmocnienia szans seniorów na znalezienie pracy. Ten wniosek prawdopodobnie odnosi się do dużo większej populacji osób w wieku okołoemerytalnym, dla których wykonywanie obowiązków rodzinnych wobec swych rodziców i teściów może być czynnikiem zmuszającym do opuszczenia rynku pracy, lub co najmniej ograniczenia na nim swojego zaangażowania. Z tego powodu należy proponować rozszerzenie wachlarza usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych, w tym i usług o charakterze wytechnieniowym (a więc umożliwiających kilkugodzinne czy kilku-, kilkunastodniowe okresy odpoczynku od permanentnej opieki), jako czynnika ułatwiającego godzenie aktywności zawodowej i obowiązków rodzinnych.

W wielu wypowiedziach pojawiał się wątek wykluczenia komunikacyjnego. Gotowość do świadczenia pracy przez seniorów mogłaby być większa, jeśli poprawie uległaby infrastruktura komunikacyjna. Okazuje się, że brak komunikacji miejskiej czy ograniczona sieć połączeń w komunikacji podmiejskiej prowadzi do wycofywania się osób ze starszych grup wieku z rynku pracy. Osoby z terenów wiejskich w mniejszym stopniu są zainteresowane dalszą aktywizacją zawodową, jednocześnie odznaczając się niższą aktywnością zawodową w ogóle. Zwiększanie dostępu do dostosowanych do godzin pracy połączeń komunikacji publicznej to zatem kolejna rekomendacja, której spełnienie pozytywnie oddziaływałoby na poziom aktywności zawodowej ludności ogółem.

Oprócz powyższych wniosków i rekomendacji o ogólnym charakterze wspomnieć należy o tych skoncentrowanych bardziej na stanowiącej przedmiot niniejszego opracowania subpopulacji.

Znaczny odsetek niepracujących NBE (36%) i biernych zawodowo PNBE (47%) uznaje swój obecny stan zdrowia za przeszkodę do podjęcia pracy zawodowej. Była to (obok odpowiedzi mówiącej o braku potrzeby bycia zatrudnionym) odpowiedź najczęstsza. Jednocześnie w badaniach jakościowych jako warunek wzrostu możliwości pozostania na rynku pracy bardzo silnie eksponowany był wątek poprawienia dostępu do lekarzy specjalistów, lekarzy medycyny pracy, a przede wszystkim – dostępu do rehabilitacji medycznej.

Dla części NBE i PNBE zbyt niska emerytura może nie być problemem. Te osoby nie będą skłonne do podejmowania jakichkolwiek działań, aby wydłużyć okres składkowy, a tym samym zwiększyć kwotę emerytury. W przypadku co piątej osoby należącej do badanej populacji emerytura z ZUS nie będzie – zdaniem samych zainteresowanych – stanowić głównego źródła ich utrzymania. Osoby z tej podgrupy liczą na to, że będzie ich utrzymywać współmałżonek, partner lub inny członek rodziny, albo że wykorzystają oszczędności lub dochody z własności, bądź też będą kontynuować pracę (również w dłuższej perspektywie). Z definicji osoby te obniżają samoczynnie poziom zainteresowania poprawieniem swojej sytuacji dzięki dłuższej aktywności zawodowej.



Należy zdawać sobie sprawę z charakteru pracy osób należących do NBE i PNBE. Wyraźna jest wśród nich przewaga osób wykonujących (obecnie i/lub w przeszłości) pracę fizyczną, co rzutuje na ich ogólnie niską zdolność do pracy. Badani skłonni są do świadczenia pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych relatywnie rzadko. Deklaracje takie zgłosiła połowa badanych respondentów z grupy PNBE i mniej więcej co dziesiąty NBE. Badanie wykazało, że gotowość do kontynuowania pracy jest zdeterminowana poziomem wykształcenia. Im jego poziom jest wyższy, tym większa jest skłonność do dalszego zatrudnienia. Dodatkowo skłonność do świadczenia obecnej lub ostatniej pracy jest większa, jeśli odniesiemy ją do krótszej perspektywy (najbliższych trzech lat), co jest poniekąd oczywiste, jeśli spojrzymy na wiek badanych.

Pracujący NBE zdecydowali się często na funkcjonowanie w segmencie czarnego rynku pracy bądź świadczenia pracy na podstawie umów zlecenia. Takie wybory mogą wskazywać, że emeryci byli zainteresowani zdobyciem jak najwyższego dochodu, dlatego omijali te formy zatrudnienia, z których wynagrodzenie może być obciążone podatkami lub innymi parafiskalnymi, jak np. składki z tytułu zabezpieczenia społecznego. Może to również dowodzić, że osoby z tej grupy nie są zainteresowane formalną zmianą swojego statusu czy pozycji na rynku pracy. Rozwiązaniem – być może – byłoby finansowanie (części) składek na ubezpieczenie emerytalne w przypadku tej zbiorowości przez państwo, pod warunkiem regularnego opłacania podatku dochodowego.

Pracujący PNBE byli z kolei na ogół zatrudnieni na podstawie kodeksu pracy, a więc ich pozycja na rynku pracy była względnie bezpieczna. Zatrudnienie w ich przypadku było instrumentem pozwalającym na zdobycie dochodu, stanowiąc główne źródło dochodu. Decyzja o wykonywaniu pracy związana była z oczekiwaniami otrzymywania w przyszłości wyższej emerytury. Prawie 90% badanych z tej grupy nie zamierza zmieniać swojego statusu na rynku pracy. Ta kategoria wydaje się być najbardziej obiecującą, jeśli idzie o sensowność wspierania, i to na nią powinny być – jak wskazują analizy wykonane w niniejszym opracowaniu – ukierunkowane działania publicznych służb zatrudnienia.

Zdolność do pracy (którą obliczano dla tych osób z grup NBE i PNBE, które są obecnie aktywne zawodowo albo aktualnie są bierne zawodowo, ale są zainteresowane podjęciem pracy w najbliższym czasie – te osoby pytano o ostatnio wykonywaną pracę) jest stosunkowo niska (średnia 32–34 pkt wobec maks. = 49), aczkolwiek jest zbliżona do wyników wcześniejszych badań. Większość osób (ok. 60%) ma tylko umiarkowaną zdolność do pracy, co trzeci PNBE i co piąty NBE – dobrą, a co piąty NBE i co dziesiąty PNBE – tylko mierną. Wyniki te są słabsze niż ocena zdolności do pracy ogółu pracowników w wieku 50+, co koreluje z niską gotowością do wydłużania aktywności zawodowej. Można zatem powiedzieć, że badani poprawnie oceniają własne szanse na rynku pracy.

Długość okresu składkowego bliższa granicy ustawowej (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn) częściej występuje w przypadku kobiet niż mężczyzn,

częściej w przypadku mieszkających w dużych miastach niż na wsi i najmniej-  
szych miastach dla NBE oraz niż na wsi i w miastach 50–200 tys. dla PNBE.  
Niewielkie znaczenie ma w tym zakresie sytuacja rodzinna osób z badanej popu-  
lacji, a największe różnice zauważyć można, biorąc pod uwagę kapitał ludzki.  
PNBE i NBE z wykształceniem wyższym mają najdłuższy okres składkowy,  
a z wykształceniem co najwyżej podstawowym – najkrótszy. Okres składkowy  
jest też wyższy w przypadku osób o wyższych kompetencjach – znających języki  
obce, mających prawo jazdy, posiadających kompetencje ICT i administracyjne  
oraz poszerzających dalej swoje kompetencje. Powyższa konstatacja jest w pełni  
zgodna z wnioskami sformułowanymi powyżej, a mówiącymi o tym, że niska  
gotowość do pracy jest w dużym stopniu wynikiem cech strukturalnych badanej  
zbiorowości, przede wszystkim – niskiego poziomu kwalifikacji.

Sklonność badanych do pracy w wieku poprodukcyjnym mogłaby być  
zwiększona, ale wymagałoby to wypracowania nowych rozwiązań systemowych  
dotyczących m.in. subsydiowania zatrudnienia. Zdaniem respondentów praco-  
dawcom należy się wsparcie finansowe z tytułu zatrudniania osób ze starszych  
grup wieku. Państwo powinno również włączyć się w finansowanie rozwoju za-  
wodowego starszych pracowników. Podkreślają to zwłaszcza pracodawcy, nie-  
widzący powodu, dla którego to tylko oni mieliby ponosić koszty szkoleń i tre-  
ningów.

Zatrudnienie dla osób starszych należy organizować opierając się o ela-  
styczne formy. Na ich wagę wskazują w porównywalnym stopniu NBE i PNBE.  
Problem dotyczy organizacji pracy w niepełnym wymiarze czasu, którą to formę  
osoby starsze preferują ze względu na pewne występujące u nich dysfunkcje (np.  
problemy zdrowotne) czy na obowiązki związane ze sprawowaniem opieki nad  
osobami zależnymi. Dodatkowo należy uwzględnić to, że osoby starsze, jeśli  
zdecydują się na dłuższe pozostanie na rynku pracy, chciałyby wykonywać pracę  
opierającą się na kontaktach bezpośrednich z klientem. Preferują pracę siedzącą  
i dopuszczają wykonywanie pewnych powtarzalnych ruchów ręką.

Jednocześnie należy wskazać na pewne dysfunkcje instytucji zaprojekto-  
wanych do wspierania aktywnych uczestników rynku pracy. Przykładowo, re-  
spondenci w niewielkim stopniu w ciągu ostatnich lat korzystali ze wsparcia  
instytucji obsługujących rynek pracy. Jeśli już byli ich klientami, to najczęściej  
korzystali z usługi pośrednictwa pracy (przedstawiono im oferty pracy). Nie  
wszyscy badani byli objęci usługą indywidualnego doradztwa zawodowego, co  
skutkowało mniejszą satysfakcją z proponowanych form wsparcia. Należy dodać,  
że do działań, jakie powinny być realizowane obligatoryjnie przez instytucje  
ryнку pracy, respondenci zaliczyli doradztwo zawodowe, zdając sobie sprawę ze  
swoich zindywidualizowanych potrzeb. Przedłużeniem tej usługi powinien być  
coaching – jako forma wsparcia klientów urzędu pracy czy agencji zatrudnienia  
w pierwszym okresie po podjęciu nowej pracy. Bardzo często osoby starsze mają  
dłuższą przerwę w świadczeniu pracy i trudno im jest zaadaptować się w nowym  
środowisku.

W dalszym ciągu nadrzędną funkcję w działaniach PUP adresowanych do osób starszych powinna pełnić funkcja pośrednictwa pracy, bo takie są oczekiwania dwóch podstawowych stron rynku pracy (pracodawców i potencjalnych pracowników), ale musi być ona inaczej realizowana. Obecnie wymaga zorientowania na potrzeby pracodawców, którzy nie radzą sobie z deficytami pracowniczymi. Oznacza to, że pośrednictwo pracy powinno być wpisane w proces rekrutacji przeprowadzanej przez urząd pracy na zlecenie pracodawcy. Co więcej, należy rozważyć umożliwienie osobom w wieku emerytalnym dostępu do wszystkich usług PUP w sytuacji, gdy nie przeszły jeszcze na emeryturę, chcąc dalej pracować.

Z kolei z wypowiedzi pracowników publicznych służb zatrudnienia wynika potrzeba powrotu do realizacji programów specjalnych adresowanych do seniorów czy realizacji projektów pilotażowych pozwalających na wprowadzanie takich instrumentów i usług, które wynikają ze specyfiki lokalnego rynku pracy.

Ocena sytuacji materialnej PNBE i NBE nie jest jednoznaczna, ale pewne jest to, że około 10% gospodarstw domowych w obu kategoriach dysponowało miesięcznym dochodem na członka gospodarstwa domowego nieprzekraczającym 1000 zł<sup>7</sup>. Nie ulega wątpliwości, że stanowią oni grupę nowych biednych emerytów oraz kandydatów na nowych biednych emerytów. Dochody gospodarstw znacząco malały wówczas, kiedy jeden z małżonków/partnerów albo oboje małżonkowie/partnerzy mieli status emeryta, co oznacza, że świadczenia emerytalne NBE „ciągnęły w dół” dochody gospodarstw domowych. Szczególnie trudna była w obu kategoriach sytuacja respondentów mieszkających samotnie, co czwarty samotny PNBE i co trzeci samotny NBE musiał bowiem ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby. W tym przypadku mamy do czynienia z pojawieniem się prawdopodobnie stałych klientów pomocy społecznej, nikt bowiem tych osób nie może zmusić do zmiany statusu na rynku pracy, a wiek i status prawny umożliwiają odwoływanie się do wsparcia oferowanego przez ośrodki pomocy społecznej.

Przedstawiciele pomocy społecznej na ten moment dostrzegają jedynie pojedyncze przypadki osób, których emerytura są znacząco niższe od ustawowo minimalnej emerytury, Uwzględniając wyniki badania ilościowego, z których wynika, że osoby w wieku okołoemerytalnym nie postrzegają swojej sytuacji jako dramatycznie złej, możemy pokusić się o konstatację, że mamy do czynienia z sytuacją „podwójnego uśpienia”, tj. zarówno przedstawiciele pomocy społecz-

<sup>7</sup> Ciekawym, a niezbadanym problemem, jest wpływ niemożności łącznego uwzględniania stażu ubezpieczeniowego w ZUS i KRUS. Osoby urodzone po 1.01.1949 r. mogą po osiągnięciu wieku emerytalnego nabyć prawo do emerytury rolniczej, jeżeli podlegały ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu rolników przez okres co najmniej 25 lat, jak również prawo do emerytury powszechnej. W przypadku krótszego niż 25 lat stażu ubezpieczeniowego w systemie KRUS nie uzyskują świadczenia, co skazuje je na otrzymywanie jedynie emerytury z systemu pracowniczego, obliczanej na podstawie relatywnie krótkiego okresu opłacania składek.

nej, jak i osoby w wieku okołoemerytalnym nie dostrzegają problemu zagrożenia ubóstwem, który może ujawnić się na dużą skalę już niebawem.

\* \* \*

Kończąc niniejsze opracowanie, chcielibyśmy odwołać się do pierwszych akapitów rozdziału 1 tomu I (rozdział *Skąd się wzięli nowi biedni emeryci w Polsce?*) i zadać pytanie odnośnie do sensowności zasad funkcjonującego obecnie systemu emerytalnego w zakresie uwzględniania jedynie przebiegu jednej – zawodowej – kariery spośród realizowanych wielu wartościowych społecznie. Z przeprowadzonego wśród NBE i PNBE badania wynika, że ważnym czynnikiem długookresowo utrudniającym możliwość wykonywania pracy były problemy zdrowotne oraz opieka nad osobami zależnymi, zwłaszcza dziećmi, w tym i tymi z niepełnosprawnościami, wymagającymi wieloletniego wsparcia. Wydaje się, że obowiązujące przed 1999 r. zasady były pod tym względem bardziej sprawiedliwe z dzisiejszego punktu widzenia, ponieważ uwzględniały w „moralnym przebiegu życia” także realizację innych karier. W ostatnich latach próbuje się modyfikować wykluczenie owych karier za pomocą różnych „protez” – odwołując się do logiki ubezpieczeniowej (np. możliwość ubiegania się przez osoby pobierające specjalny zasiłek opiekuńczy o zgłoszenie do ubezpieczenia emerytalno-rentowego) albo zaopatrzeniowej (np. rodzicielskie świadczenie uzupełniające – Mama 4+). Niemniej, w obecnej sytuacji rodzi się pytanie, którym warto zakończyć niniejsze opracowanie: czy nie należałoby ponownie przemyśleć logikę systemu emerytalnego z punktu widzenia zasad określających, co jest okresem wpływającym na wysokość uzyskanego po przejściu na emeryturę świadczenia?



## Bibliografia

- Aassve, A., Arpino, B., Goisis, A. (2012). Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the generations and gender survey, *Demographic Research* (27).
- Abramowicz, M., Brosz, M., Strzałkowska, A., Tobis, T., Załęcki, J., Ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50–64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL, Gdańsk 2011.
- Abramowska-Kmon, A. (2019). Opieka nad osobami starszymi w wybranych krajach europejskich. W: I. Kotowska, A. Chłoń-Domińczak, D. Holzer-Żelazowska (red.), *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie*. (s. 113–122). Warszawa: Wyższa Szkoła Handlowa.
- Antonides, G., Raaij, W.F. (2003). *Zachowanie konsumenta. Podręcznik akademicki*. Warszawa: PWN.
- Arendt, Ł., Kukulak-Dolata, I. (2015). Usługa pośrednictwa pracy. W: M. Grewiński (red.), *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług* (s.). Opole: WSP im. J. Korczaka w Warszawie.
- Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Barro, R. (2002). *Makroekonomia*. Warszawa: PWE.
- Barro, R.J. (1997). *Makroekonomia*. Warszawa: PWN.
- Beck, U. (2002). *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bednarski, M. (2019). Social determinants of the shadow economy in the small and micro-sized enterprise sector from the local perspective. Conclusions of empirical research. *Problemy Polityki Społecznej* (44), s. 87–100.
- Bednarski, M. (2023). Praca seniorów. Korzyści i bariery w kontekście pandemii COVID-19. W: E. Bojanowska, R. Czekalski (red.), *Pandemia a seniorzy. Wyzwania – działania – rozwiązania*, s. 49–72. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Bednarski, M., Arendt, Ł., Grabowski, W., Kukulak-Dolata, I. (2020). *Segmentacja rynku pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Bednarski, M., Kukulak-Dolata, I. (2022). Grupy ryzyka na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna* (1T), 28–36.

- Błaszczuk, B. (2016). Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce. *Gerontologia Polska* (24), s. 51–57.
- Błędowski, P., Szuwarzyński, A. (2009). *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*. Sopot: PBS DGA.
- Błędowski, P., Szweđa-Lewandowska, Z. (2016). *Polityka wobec starości i starzenia się w Polsce w latach 2015–2035. Aspekty teoretyczne i praktyczne*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Bojanowska, E. (2021). Ryzyko niesamodzielności u osób starszych i związana z nimi potrzeba opieki długoterminowej. W: E. Bojanowska, G. Uścińska (red.), *Wybrane zagadnienia współczesnej polityki społecznej – między nauką a praktyką* (s. 211–228). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Bojanowska, E., Czekalski, R. (red.). (2023). *Pandemia a seniorzy. Wyzwania – działania – rozwiązania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Borowska, A., Mikuła, A., Raczkowska, M., Utzig, M. (2020). *Konsumpcja dóbr i usług w gospodarstwach domowych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Buchholtz, S., Szczepański, M. (2022). Deklarowane powody nieoszczędzania na emeryturę w świetle ogólnopolskich badań ankietowych. *Polityka Społeczna* (7), 1–9.
- Bywalec, Cz. (2009). *Ekonomika i finanse gospodarstw domowych*. Warszawa: PWN.
- Bywalec, Cz., Rudnicki, L. (2002). *Konsumpcja*. Warszawa: PWE.
- CBOS (Centrum Badania Opinii Społecznej). (2018). *Kobiety i mężczyźni w domu. Komunikat z badań nr 128*. Warszawa.
- Chłoń-Domińczak, A. (2019). Sprawowanie opieki i aktywność zawodowa osób w wieku 50+ – analiza porównawcza. W: I. Kotowska, A. Chłoń-Domińczak, D. Holzer-Żelażewska (red.), *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. Rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”* (s. 29–39). Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Chybalski, F. (2013). Dobrowolność przynależności do OFE a dywersyfikacja ryzyka w systemie emerytalnym w Polsce [w:] Chybalski F. (red.), Marcinkiewicz E. (red.), *Współczesne zabezpieczenie emerytalne: wybrane aspekty ekonomiczne, finansowe i demograficzne*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Chybalski, F., Marcinkiewicz, E. (2015). *Współczesne problemy systemów emerytalnych. Wybrane zagadnienia*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Chybalski, F. (2014). Zmiany w polskim systemie emerytalnym A.D. 2014: diagnoza i perspektywy. *Optimum Economic Studies*, 70(4), 135–149.
- Czernecka, M., Woszczyk, P. (red.). *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, HRP, Łódź 2011.

- Daniłowicz, P., Lisek-Michalska, J. (2007). Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metod. W: P. Daniłowicz, J. Lisek-Michalska, *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*. Wydanie II poszerzone (s.). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Darwin, K. (1955). *O powstawaniu gatunków drogą doboru naturalnego, czyli o utrzymaniu się doskonalszych ras w walce o byt*. Warszawa: PWRiL.
- Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących dokształcanie się osób w wieku 50+ w oparciu zgromadzone materiały badawcze (2013). Warszawa: Wyższa Szkoła Informatyki. Pobrane z: [http://kibr.wysi.edu.pl/upload/r\\_doc/Diagnoza\\_i\\_analiza\\_barier\\_utrudniajacych\\_uczenie\\_sie\\_osob\\_w\\_wieku\\_50plus.pdf](http://kibr.wysi.edu.pl/upload/r_doc/Diagnoza_i_analiza_barier_utrudniajacych_uczenie_sie_osob_w_wieku_50plus.pdf).
- Dolińska, M. (2010). *Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy*. Warszawa: PWE.
- Dybał, M. (2010). Istota i rodzaje systemów emerytalnych [w:] Olszewski L. (red.), *Ekonomia: Transformacje systemu gospodarczego*, Tom 18. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Eurostat. (2023). *Employment and activity by sex and age – annual data*. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/> [dostęp: 23.09.2023 r.].
- Flora, P., Heidenheimer, A.J. (red.). (1995). *The Development of Welfare State in Europe and America*. New Brunswick – London: Transaction Publishers.
- Frączek, M., (2013). Polityka rynku pracy. W: M. Zawicki (red.), *Wprowadzenie do nauk o polityce społecznej* (s.). Warszawa: PWE.
- Golinowska, S. (red.). (2004). *W trosce o pracę*. Warszawa: Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych – Program Narodów Zjednoczonych d.s. Rozwoju.
- Gorynia, M. (red.). (2023). *Pandemia, wojna, globalne przesilenie*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Góra, M. (2003). *System emerytalny*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Gross-Gołacka, E. (2018). *Zarządzanie różnorodnością, w kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich w organizacji*. Warszawa: Difin.
- Gubernat, E. (2012). *Zobowiązania systemu emerytalnego w warunkach niestabilności finansów publicznych*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Hawthornthwaite, J., Berriman, R., Goel, S. (2018). *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*. PWC. Pobrane z: [www.pwc.co.uk/economics](http://www.pwc.co.uk/economics) [dostęp: 21.09.2023 r.].
- Henkens, K., Remery, C., Schippers, J., Dalen, H.P. (2008). Shortages in an ageing labour market: an analysis of employers' behaviour. *International Journal of Human Resource Management* (7).
- Hirsch, F. (1976). *Social limits to growth*. Cambridge, London: Harvard University Press.



- Ilmarinen, J. (2005). *Towards a longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Jenkin, M., (2013), Rise of the grey entrepreneur: meet the over-50s starting their own businesses. *Guardian Professional*, 2.08. Friday.
- Jurek, Ł. (2021). Wiek a absencja chorobowa pracowników. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 83(4), 225–238. DOI: 10.14746.
- KNF (2016). *Sektor funduszy emerytalnych w Polsce – ewolucja, kształt, perspektywy*. Warszawa: UKNF.
- Kohlbacher, F., Warwas, I., Mollenhauer, H. (2018). The productive ageing society of Japan and Poland and its impacts on productivity and prosperity. W: M. Flynn, Y. Li, A. Chiva (red.), *Managing the Ageing Workforces in the East and the West*. United Kingdom – North America – Japan – India – Malaysia – China, Emerald Publishing.
- Kolek, A., Sobolewski, O. (2021). *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy MOP*. Warszawa: Instytut Emerytalny. Pobrane z: <http://www.instytutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2021/02/Stopa-zast%C4%85pienia-Eksper tyza-IE-9.02.2021.pdf> [dostęp 15.04.2021].
- Kołodziejczyk-Olczak, I. (2013). Zarządzanie wiekiem – jak pracodawcy mogą odpowiadać na wyzwania demograficzne? W: E. Kryńska, P. Szukalski (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy* (s. 1–295). Łódź, Uniwersytet Łódzki.
- Kołodziejczyk-Olczak, I. (2014). *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Komorowski, J. (2011). Podmiotowość a potencjał rozwojowy przedsiębiorstwa. W: R. Bartkowiak, J. Ostaszewski (red.), *Ekonomia, nauki o zarządzaniu, finanse i nauki prawne wobec światowych przemian kulturowych, społecznych, gospodarczych i politycznych* (s.). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Kotowska, I., Chłóń-Domińczak, A., Holzer-Żelażewska, D. (red.) (2019). *Pokolenie 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Kraszewska, B. (2022), Ocena stopnia zagrożenia ubóstwem w ramach podejścia możliwości Sena z zastosowaniem modelu MIMIC, *Wiadomości Statystyczne*, 67(10), 28–47.
- Kraśnicka, T. (2002). *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Kreft, W. (2015). Poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych jako usługa. W: M. Grewiński (red.), *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług* (s.). Opole: WSP im. J. Korczaka w Warszawie.
- Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J. (red.) (2013). *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ w Polsce. Raport końcowy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kryńska, E., Szukalski, P. (red.) (2013). *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kucharska, A. (2013). *Pracownik 60+*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
- Kukulak-Dolata, I. (2023). Wybrane problemy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W: A. Stępnia-Kucharska, M. Kapela (red.), *Współczesne problemy gospodarcze – Zarządzanie i finanse sektora publicznego* (s.), Płock: Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych, Politechnika Warszawska.
- Kukulak-Dolata, I., Pichla, J. (2007). *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*. Warszawa: IPiSS.
- Kwiatkowska-Ciotucha, D., Załuska, U., Dziechciarz J., *Analiza porównawcza odczuć satysfakcji zawodowej – Polska na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo AE, Wrocław 2007.
- Kwiatkowski, E. (2022). Pandemia COVID-19 jako szok strukturalny na polskim rynku pracy. W: K. Zawadzki, M. Wojdyło, A. Sudolska (red.), *W kręgu rynku pracy i polityki społecznej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kwiatkowski, E. (red.) (2022). *Pandemia COVID-19 a zmiany na rynku pracy. Polska na tle innych krajów Grupy Wyszehradzkiej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej.
- Lajstet, J. (2022). Starzenie się pracujących w Polsce. W: G. Uścińska, Z. Wiśniewski (red.), *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne* (s.), Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, GUS.
- Liwiński, J., Sztanderska, U. (2010b). *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach*. Warszawa: UW.
- Liwiński, J., Giza, A., Góra, M., Sztanderska, U. (2008). *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Liwiński, J., Sztanderska, U. (2010a). *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*. Warszawa: PARP.
- Łaszek, A. (2013). *Metodologia szacowania długu ukrytego, Konferencja prasowa FOR-u na temat długu publicznego*. Warszawa: Forum Obywatelskiego Rozwoju.
- Maksim, M., Wiśniewski, Z. (2017). Zróżnicowanie instrumentów w procesie aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób starszych. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 3(45).
- Maniak, G. (2015). Kształcenie przez całe życie. Polska na tle Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* (214), s. 178–129.
- Martens, P., Russell, S., Steinke, I. (2011). Silver Markets and Business Customers: Opportunities for Industrial Markets? W: F. Kohlbacher, C. Herstatt (red.),

- The Silver Market Phenomenon. Marketing and Innovation in the Aging Society* (s.). Berlin-Heidelberg: Springer.
- Matuszewska-Kubicz, A., Warwas, I. (2023). Architektura zarządzania kapitałem ludzkim polskich firm wobec pracowników etatowych i samozatrudnionych – ucieczka czy elastyczność? W: M. Juchnowicz, H. Kinowska (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach niepewności. Wyzwania i implikacje* (s.). Warszawa: PWE.
- Mazurek-Krasodomska, E. (red.) (2008). *Gospodarstwo domowe na rynku finansowym*. Gdańsk: Politechnika Gdańska.
- Męcina, J., (2012). Wspieranie aktywności zawodowej osób 50+ – pierwsze efekty programu „Solidarność pokoleń” i rekomendacje, *Problemy Polityki Społecznej* (17).
- Mowen, J.C. (1993). *Consumer Behavior*. New York: Macmillan.
- Naegele, G., Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Nedelkoska, L., Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper, OECD. Pobrane z: <https://www.oecd-ilibrary.org>.
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) (1998). *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*. Paris: OECD Publishing Press.
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) (2023a). *Family Database*. Pobrane z: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> [dostęp: 20.09.2023 r.].
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) (2023b), *Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment*. Pobrane z: [https://www.oecd.org/els/LMF\\_1\\_5\\_Gender\\_pay\\_gaps\\_for\\_full\\_time\\_workers.pdf](https://www.oecd.org/els/LMF_1_5_Gender_pay_gaps_for_full_time_workers.pdf) [dostęp: 22.09.2023 r.].
- Okólski, M. (red.) (2018). *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Olejnik, I. (2016). *Zabezpieczenie emerytalne. Modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Perek-Białas, J., Turek, K. (2010). *Aktywizacja potencjału osób starszych, Prezentacja wyników projektu ASPA*.
- Perek-Białas, J., Zwierchowski, J. (2019). Czy potencjał starszych osób w Polsce jest odpowiednio wykorzystywany? W: I. Kotowska, A. Chłoń-Domińczak, D. Żelaźewska (red.), *op. cit.* (s. 55–66).
- Pocztowski, A. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Pocztowski, A., Miś, A. (2022). ZZL w nowej normalności. W: K. Zawadzki, M. Wojdyło, A. Sudolska (red.), *op. cit.* (s.141–151).

- Pouliakas, K. (2018). *Automation risk in the EU labour market. A skill-need approach*. CEDEFOP. Pobrane z: [https://www.cedefop.europa.eu/files/automation\\_risk\\_in\\_the\\_eu\\_labour\\_market.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf) [dostęp: 23.09.2023 r.].
- Putnam, R.D. (2008). *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.
- Rada Ministrów. (2022). *Sprawozdanie Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w 2021 r.* Pobrane z: <https://www.gov.pl/attachment/4e642125-4f3e-4bba-a2fb-83f041731423> [dostęp: 20.09.23 r.].
- Reich, E.R., Gorgon, D.M. (red.) (1975). *Labor Market Segmentation*. Toronto – London: Lexington – Mass.
- Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. z 2014 r. poz. 497).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 667).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. z 2009 r. poz. 1118 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 grudnia 2017 r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2447).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 września 2018 r. w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, utworzenie stanowiska pracy oraz na finansowanie kosztów wynagrodzenia skierowanej osoby w spółdzielni socjalnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1859).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz.U. z 2014 r. poz. 864).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1380).
- Rozporządzenie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 18 stycznia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refun-

- dacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej. (Dz.U. z 2021 r. poz. 131).
- Rutecka, J., System emerytalny po zmianach od 2014 roku. *Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka*. Dwumiesięcznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wydawca ZUS, Warszawa, 2014.
- Sadowska-Snarska, C. (2022). Elastyczne formy organizacji pracy i czasu pracy sprzyjające wydłużeniu zatrudnienia pracowników w wieku 50+. W: K. Zawadzki, M. Wojdyło, A. Sudolska (red.), *op. cit.* (s. 179–197).
- Schmidt C. (red.), *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+. Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Millward Brown SMG/KRC, Warszawa 2012.
- Settersten, R.A., Angel, J.L. (2011). Trends in the Sociology of Ageing. Thirty Year Observations. W: R.A. Settersten Jr., J.L. Angel (red.), *Handbook of Sociology of Aging* (s.).
- Singh, G., DeNoble, A., (2003). Early retirees as the next generation of entrepreneurs, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3).
- Sobierajski, T. (2022). *Oszczędzanie na emeryturę w kryzysie ekonomicznym*. Warszawa: Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych. Ekspertyzy, nr 10. Pobrane z: [http://www.igte.pl/wp-content/uploads/2022/12/Ekspertyzy\\_10\\_2022\\_Oszczedzanie-na-emeryture-w-kryzysie-ekonomicznym.pdf](http://www.igte.pl/wp-content/uploads/2022/12/Ekspertyzy_10_2022_Oszczedzanie-na-emeryture-w-kryzysie-ekonomicznym.pdf) [dostęp: 13.03.2022 r.].
- Sowa-Kofta, A., Marcinkowska, I., Ruzik-Sierdzińska, A., Mackeviciute, R. (2021). *Ageing Policies – Access to Services in Different Member States*. Luxemburg: European Parliament.
- Stańko, D. (2010). Wpływ systemu emerytalnego na gospodarkę. *Studia Ekonomiczne*, 3, s. 303–318.
- Szpor, G. (2016). Ubezpieczenia w systemie zabezpieczenia społecznego [w:] Z. Kluszczyńska, W. Koczur, K. Roszewska, K. Rubel, G. Szpor, T. Szumlich, *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Szukalski, P. (2008). Przygotowanie do starości jako zadanie dla jednostek i zbiorowości. W: P. Szukalski (red.), *To idzie starość*, ISP, Warszawa.
- Szukalski, P. (2009). Ageizm – przejawy indywidualne i instytucjonalne. W: M. Halicka, J. Halicki, A. Sidorczyk (red.), *Człowiek dorosły i starszy w sytuacji przemocy* (s. 59–68). Białystok: Uniwersytet w Białymstoku.
- Szukalski, P. (2012). Aktywność zawodowa [w:] M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski (red.), *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia, Poznań.
- Szukalski, P. (2020). Czy obniżenie wieku emerytalnego w 2017 roku spowodowało spadek aktywności zawodowej wśród starszych pracowników?, *Rynek Pracy*, (4). Pobrane z: <http://www.rynekpracy.praca.gov.pl/resources/html/article/details?id=225110> [dostęp: 30.06.2021 r.].

- Szukalski, P. (2021). Aktywność zawodowa, [w:] P. Błędowski, T. Grodzicki, M. Mossakowska, T. Zdrojewski (red.), *Polsenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*. Gdańsk: Gdański Uniwersytet Medyczny.
- Szukalski, P. (2023). Potencjał rozwoju srebrnej gospodarki w Polsce w nadchodzących latach. W: W. Koczur (red.), *Ekonomiczne konsekwencje przemian demograficznych*. Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, Główny Urząd Statystyczny.
- Tarkowska, E. (2002). Zróżnicowanie polskiej biedy w świetle badań jakościowych, *Problemy Polityki Społecznej*, (4), s. 119–132.
- Technopolis-Group. (2018). *The Silver Economy*. Luxemburg: European Commission.
- The Future of Jobs Report* (2018). Genewa: World Economic Forum.
- Tippelt, R., Schmidt, B., Schnurr, S., Sinner, S., Theisen, C. (red.) (2009). *Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Trzpiot, G. (2023). Ekonomia długowieczności – uwarunkowania demograficzne. W: W. Koczur (red.), *op. cit.* (s.).
- Urbaniak, B. (2022). Praca osób starszych w warunkach pandemii COVID-19 w 2020 r. W: K. Zawadzki, M. Wojdyło, A. Sudolska (red.), *op. cit.* (s. 153–166).
- Urbaniak, B. (red.). (2007). *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2023 r., poz. 901).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 1).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 r. poz. 574).
- Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. 1989 nr 75 poz. 446).
- Varian, H.R. (2002). *Mikroekonomia. Kurs średni – ujęcie nowoczesne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walker, A. (2005). The Emergence of Age Management in Europe, *International Journal of Organisational Behaviour*, 10(1).
- Warwas, I. (2016). Postawy wobec aktywności zawodowej starszych pracowników – perspektywa pracodawców, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 1(39).
- Warwas, I. (2017). Zarządzanie wiekiem w Polsce – stan i perspektywy rozwoju, *Polityka Społeczna* (4).
- Warwas, I. (2019). Age Management and its architecture in Polish traditional versus knowledge-based companies, *Argumenta Oeconomica*, 2(43).
- Warwas, I., Rogozińska-Pawelczyk, A. (2016). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji. Aspekty organizacyjne i psychologiczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Warwas, I., Sołtys, A. (2018). Koncepcje i praktyki zarządzania wiekiem jako obszar zarządzania różnorodnością, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (2).
- Warwas, I., Wiktorowicz, J., Woszczyk, P. (red.) (2017). *Kompendium wiedzy dla pracodawców MŚP z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wasilczuk, J.E. (2014). Przedsiębiorcy 55+ czy wiek ma znaczenie, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług*, (111).
- Weber, P., Schaper, M. (2007). *Are mature (Grey) entrepreneurs more successful than their younger counterparts?*, A Study of Australian Tourism Hosted Accommodation Owners.
- Wiśniewski, Z., Zawadzki, K., (2011). *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*. Toruń: WUP, Uniwersytet Mikołaja Kopernika.
- Wróblewska, W., Antczak, R. (2019). Sytuacja zdrowotna osób w wieku okołoemerytalnym i starszym w Polsce na tle innych krajów. W: I. Kotowska, A. Chłoń-Domińczak, D. Holzer-Żelażewska (red.), *Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki prac, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie* (s. 69–84). Warszawa: Szkoła Główna Handlowa. Wygnański, J.J., (2006). Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości. W: *W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej* (s.). Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Wziątek-Staśko, A. (2012). *Diversity Management. Narzędzie do skutecznego motywowania pracowników*. Warszawa: Difin.
- Zalewski, D. (2005). *Opieka i pomoc społeczna. Dynamika instytucji*. Warszawa: Wydawnictwo UW.
- Zimnoch, K. (2013). Starzenie się i srebrna gospodarka w uwarunkowaniach rozwojowych Podlasia, *Optimum. Studia Ekonomiczne*, (4), s. 25–36.
- Żukowski, M. (2014). Ekonomiczne aspekty ubezpieczeń społecznych [w:] W.K. Frieske (red.), E. Przychodaj (red.), *Ubezpieczenia społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Społecznych.

## O Autorach

**Marek Bednarski** – pracuje na stanowisku profesora w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. W latach 1975–2021 zatrudniony na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, ostatnio na stanowisku profesora. Autor ponad 150 prac naukowych dotyczących głównie społecznych aspektów działania rynku pracy (ostatnio w odniesieniu do osób w wieku około-emerytalnym). Wiceprzewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Wyróżniony przez Prezesa PAN Medalem im. Wacława Szuberta.

Kontakt: [m.bednarski@ipiss.com.pl](mailto:m.bednarski@ipiss.com.pl)

**Anna Jawor-Joniewicz** – adiunkt w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, wykładowczyni zarządzania różnorodnością na podyplomowych studiach Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Przez dekadę kierowała pracami Biura Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Koordynatorka, ekspertka i wykonawczyni badań w projektach krajowych i międzynarodowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi (motywowanie, *diversity management*) oraz rynku pracy, w tym wydłużania aktywności zawodowej pracowników. Autorka ok. 100 prac naukowych.

Kontakt: [a.jawor@ipiss.com.pl](mailto:a.jawor@ipiss.com.pl)

**Zbigniew Klimiuk** – kierownik Pionu Zatrudnienia i Rynku Pracy w IPiSS. Zainteresowania badawcze koncentrują się m.in. na zagadnieniach dotyczących finansów, zarządzania, rynków finansowych, problemach transformacji polskiej gospodarki do systemu rynkowego, czynnikach rozwoju, wzrostu gospodarczego i źródłach ich finansowania, międzynarodowych systemach gospodarczych i finansowych oraz zatrudnienia socjalnego i funkcjonowania PSZ. Realizator wielu projektach badawczych np. „Nowy model współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego”, „System prognozowania polskiego rynku pracy. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy”. Autor ponad 250 opracowań naukowych. Członek Rady Naukowej „Konińskich Studiów Społeczno-Ekonomicznych”, „Półrocznika Instytutu Nauk Ekonomicznych i Informatyki PWSZ w Płocku Nauki Ekonomiczne”, Drohiczyńskiego Towarzystwa Naukowego w Drohiczyne oraz Polskiego Towarzystwa Geopolitycznego.

Kontakt: [z.klimiuk@ipiss.com.pl](mailto:z.klimiuk@ipiss.com.pl)



**Iwona Kukulak-Dolata** – adiunkt w Instytucie Pracy i Spraw Socjalny (Pion Badawczy Zatrudnienie i Rynek Pracy) oraz w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. W pracy naukowej podejmuje problematykę funkcjonowania współczesnego rynku pracy, koncentrując się na publicznej służbie zatrudnienia i innych instytucjach wspierających różne grupy społeczne na rynku pracy. Pozostałe zainteresowania badawcze obejmują aktywizację zawodową osób starszych (np. „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, „Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy oraz ich wpływ na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+”), segmentację rynku pracy, diagnozę popytu na pracę w tym wpływ zmiany technologicznej na rynek pracy. Autor ponad 150 opracowań naukowych, 30 raportów i wielu ekspertyz przygotowywanych na potrzeby administracji państwowej i samorządowej. W 2021 r. otrzymała nagrodę PAN.

Kontakt: i.kukulak-dolata@ipiss.com.pl

**Iwona Poliwczak** – socjolog, doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Pionie Zatrudnienia i Rynku Pracy IPiSS. Specjalizuje się w realizacji badań m.in. z zakresu szeroko rozumianego rynku pracy, polityki zatrudnienia, sytuacji osób niepełnosprawnych, bezrobotnych oraz osób starszych na rynku pracy, popytu na pracę. Wykonawca w wielu projektach m.in. finansowanych ze środków NCN oraz EFS. Posiada wiedzę teoretyczną i doświadczenie związane z prowadzeniem badań terenowych. Autorka lub współautorka wielu publikacji.

Kontakt: i.poliwczak@ipiss.com.pl

**Piotr Szukalski** – doktor hab. w dyscyplinie ekonomia i finanse, prof. w Instytucie Socjologii UŁ. Członek Komitetów PAN: Nauk Demograficznych i Prognoz Polska 2000 Plus. Wiceprzewodniczący Rządowej Rady Ludnościowej, członek Rady ds. Społecznych przy Prezydencie RP. Zainteresowania naukowe: społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności, demografia regionalna, przemiany rodziny, relacje międzypokoleniowe. Autor ok. 250 publikacji. Koordynator, ekspert, wykonawca badań w projektach krajowych i międzynarodowych, dotyczących np. sytuacji osób 50+ na rynku pracy.

Kontakt: piotr.szukalski@uni.lodz.pl

**Izabela Warwas** – doktor hab. nauk o zarządzaniu, prof. UŁ. Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ. Zainteresowania naukowe: zarządzanie wiekiem, pokoleniami i różnorodnością. Autorka i redaktorka ponad 140 publikacji. Koordynatorka, ekspert, wykonawca badań oraz audytor w kilkudziesięciu projektach krajowych i Unii Europejskiej. Uczestniczka Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz The Sloan Research Network on Aging & Work w Bostonie. Stypendystka Adam Smith Business School University of Glasgow (2015) oraz The German Centre of Gerontology w Berlinie (2017). Otrzymała nagrodę PAN (2016, 2017).

Kontakt: izabela.warwas@uni.lodz.pl

**Dariusz Zalewski** – adiunkt w IPiSS, wykładowca Uniwersytetu Warszawskiego. Członek Rady Naukowej IPiSS. Autor i współautor ok. 100 publikacji poświęconych zbiorowym stosunkom pracy, problemom społecznym i sposobom ich rozwiązywania oraz bezpieczeństwu socjalnemu, m.in. zawierających analizy funkcjonowania systemu pomocy społecznej, wsparcia socjalnego i ekonomii społecznej oraz systemów emerytalnych. Realizator i kierownik wielu projektów badawczych, w tym mających charakter implementacyjny.

Kontakt: [zalewda@ipiss.com.pl](mailto:zalewda@ipiss.com.pl)



Obowiązujący od 1999 r. w Polsce system emerytalny prowadzi do pojawiania się coraz większej liczby osób, które z uwagi na zbyt niski okres opłacania składek uzyskują bardzo niskie świadczenia emerytalne. Pojawienie się „nowych biednych emerytów” (NBE) było podstawową przyczyną, dla której zespół pracowników Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych rozpoczął badania ilościowe i jakościowe mające na celu wyjaśnienie powodów i skutków tego zjawiska. Celem badania było znalezienie odpowiedzi na poniższe pytania:

Skąd się wzięły „emerytury groszowe” i jaka jest ich skala występowania?  
Kogo i jak badaliśmy w omawianym projekcie?  
Czym badane osoby różnią się od swoich typowych rówieśników?  
Jakie są deklarowane przyczyny krótkiego stażu ubezpieczeniowego?  
Jaka jest sytuacja materialna i bytowa NBE? Jaka część z nich korzysta ze wsparcia pomocy społecznej?  
Czy NBE są chętni i gotowi do podjęcia pracy i dorabiania sobie?  
Czy pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem i pracą osób w wieku okołomerytalnym o krótkim stażu zawodowym?  
Czy instytucje rynku pracy są przygotowane do wspierania NBE chętnych pracować?

Niniejsze opracowanie na bazie przeprowadzonego badania jakościowego odpowiada na przynajmniej część z powyższych pytań.

Przedstawione opracowanie stanowi rezultat realizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w latach 2022-2023 i finansowanego przez **Ministerstwo Edukacji i Nauki** w ramach programu „**Nauka dla Społeczeństwa**” projektu „**Nowi biedni emeryci**”, ukierunkowanego na uzyskanie odpowiedzi na powyższe pytania.