

# NOWI **BIEDNI** EMERYCYCI

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

**TOM 1**

**pod redakcją  
Piotra Szukalskiego i Justyny Wiktorowicz**

Publikacja opracowana w ramach projektu „Nowi biedni emeryci” 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 1**

pod redakcją  
**Piotra Szukalskiego i Justyny Wiktorowicz**

**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 hab. Justyna Wiktorowicz, prof. UŁ

### **Autorzy**

dr Anna Jawor-Joniewicz: rozdział 13  
dr Iwona Kukulak-Dolata: rozdział 8, 14, 15  
dr Iwona Poliwczak: rozdział 8, 14, 15  
dr hab. Piotr Szukalski, prof. UŁ: rozdział 1, 2, 5, 6, 16  
dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ: rozdział 9, 11, 12, 13  
dr hab. Justyna Wiktorowicz, prof. UŁ: rozdział 2, 3, 4, 7, 11, 13, 14  
dr Dariusz Zalewski: rozdział 10

### **Recenzent**

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska, Profesor PWSiP

### **Korekta językowa**

*Wydawnictwo Biblioteka Mateusz Poradecki*

### **Projekt graficzny okładki**

*Luiza Daab*

### **Skład komputerowy**

*Ewa Ryczywolska*

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2023

ISBN 978-83-64581-50-2

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> .....	9
<b>CZĘŚĆ PIERWSZA</b>	
<b>DIAGNOZA SYTUACJI OSÓB OTRZYMUJĄCYCH EMERYTURY NIŻSZE NIŻ MINIMALNA W ŚWIETLE DANYCH WTÓRNYCH</b>	
<b>Rozdział 1.</b>	
<b>Skąd się wzięli nowi biedni emeryci w Polsce?</b> .....	15
Wprowadzenie .....	15
1.1. Cele zabezpieczenia emerytalnego .....	17
1.2. Przyczyny pojawienia się emerytur w wysokości poniżej gwarantowanej emerytury minimalnej .....	18
1.3. Czy emerytury powinny być bardzo niskie, czyli o adekwatności emerytur .....	20
1.4. Czynniki zakłócające długość stażu ubezpieczeniowego, czyli o słabości polskiego rynku pracy w okresie transformacji ustrojowej .....	22
1.5. Czynniki zakłócające „naturalną” liczbę NBE .....	24
Podsumowanie .....	26
<b>Rozdział 2.</b>	
<b>NBE i PNBE w świetle dostępnych danych wtórnych</b> .....	27
Uwagi wstępne .....	27
2.1. Liczebność i podstawowe charakterystyki emerytów o emeryturze niższej niż minimalna .....	28
2.2. Wysokość świadczenia i jego uwarunkowania .....	31
2.3. NBE – aspekt przestrzenny .....	35
2.4. Co wiemy o potencjalnych nowych biednych emerytach? .....	43
Podsumowanie.....	45
<b>CZĘŚĆ DRUGA</b>	
<b>NBE I PNBE W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH</b>	
<b>Rozdział 3.</b>	
<b>Metodyka badania ilościowego nowych biednych emerytów</b> .....	49
Uwagi wstępne .....	49
3.1. Technika badawcza i narzędzie badawcze .....	50
3.2. Założenia dotyczące próby badawczej .....	52
3.4. Charakterystyka próby badawczej .....	56

**Rozdział 4.**

<b>Ogólna charakterystyka NBE i PNBE .....</b>	<b>61</b>
------------------------------------------------	-----------

**Rozdział 5.**

<b>Stan zdrowia NBE i PNBE .....</b>	<b>67</b>
Uwagi wstępne .....	67
5.1. Samoocena stanu zdrowia .....	68
5.2. Problemy zdrowotne a (nie)zdolność do pracy .....	71
5.3. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności i niezdolności do pracy .....	76
Podsumowanie .....	79

**Rozdział 6.**

<b>Świadczenie opieki nad członkami rodziny .....</b>	<b>81</b>
Uwagi wstępne .....	81
6.1. Sprawowanie opieki w przeszłości .....	83
6.2. Świadczenie opieki obecnie .....	90
Podsumowanie .....	92

**Rozdział 7.**

<b>Wybrane postawy i przekonania NBE i PNBE .....</b>	<b>95</b>
Uwagi wstępne .....	95
7.1. Znaczenie pracy .....	96
7.2. Postawy przedsiębiorcze .....	100
7.3. Inne przekonania NBE i PNBE .....	102
7.4. Aktywność społeczna .....	105

**Rozdział 8.**

<b>Pozycja NBE i PNBE na rynku pracy .....</b>	<b>107</b>
8.1. Status NBE i PNBE na rynku pracy .....	107
8.2. Aktywność zawodowa NBE i PNBE oraz ich podstawowe cechy demograficzno-społeczne .....	109
8.3. Charakter zatrudnienia PNBE i NBE oraz powody ich aktywności zawodowej .....	112
Podsumowanie .....	114

**Rozdział 9.**

<b>Przebieg kariery zawodowej – NBE versus PNBE .....</b>	<b>117</b>
9.1. Różne podejścia do definiowania kariery zawodowej w literaturze przedmiotu .....	117
9.2. Praca za granicą .....	119
9.3. Formy zatrudnienia w przebiegu kariery NBE i PNBE .....	121
9.4. Staż pracy .....	127

9.5. Inne aspekty dotyczące przebiegu kariery NBE i PNBE .....	128
Podsumowanie .....	130
<b>Rozdział 10.</b>	
<b>Sytuacja materialna NBE i PNBE .....</b>	<b>131</b>
10.1. Świadczenia emerytalne i wydatki – uwagi wstępne .....	131
10.2. Z czego żyją PNBE oraz NBE? .....	132
10.3. Na jakim poziomie żyją PNBE i NBE w Polsce? .....	135
10.4. Inne aspekty dotyczące sytuacji materialnej NBE i PNBE .....	146
10.5. „Właściciele” i „najemcy” wśród NBE i PNBE a ich sytuacja materialna .....	149
Podsumowanie.....	150
<b>Rozdział 11.</b>	
<b>Zdolność do pracy Polaków w wieku okołoemerytalnym .....</b>	<b>153</b>
11.1. Aspekty metodologiczne oceny zdolności do pracy .....	153
11.2. Aspekty zdolności do pracy „nowych biednych” emerytów – obecnych i „potencjalnych” .....	156
11.3. Sumaryczna ocena zdolności do pracy (WAI) .....	166
Podsumowanie .....	171
<b>Rozdział 12.</b>	
<b>Kompetencje Polaków w wieku okołoemerytalnym – NBE versus PNBE .....</b>	<b>175</b>
Uwagi wstępne .....	175
12.1. Znajomość języków obcych .....	176
12.2. Posiadanie prawa jazdy .....	178
12.3. Samoocena kompetencji .....	179
12.4. Rozwój kompetencji .....	183
<b>Rozdział 13.</b>	
<b>Przyczyny długotrwałego pozostawania poza systemem ubezpieczeń społecznych .....</b>	<b>187</b>
Uwagi wstępne .....	187
13.1. Długość okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w ZUS .....	188
13.2. Cechy PNBE i NBE a długość okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w ZUS .....	191
13.3. Powody opłacania składek ZUS krócej niż 20/25 lat – samoocena osób w wieku przedemerytalnym .....	196
13.4. Czy niska emerytura jest problemem? .....	203
Podsumowanie .....	204



**Rozdział 14.**

<b>Gotowość do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego</b>	207
14.1. Ogólna charakterystyka gotowości do wykonywania pracy .....	207
14.2. Uwarunkowania gotowości do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego .....	211
14.3. Czynniki motywujące NBE i PNBE do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego .....	229
14.4. Możliwości świadczenia pracy wskazywane przez NBE i PNBE w ciągu najbliższych trzech lat i czynniki je ograniczające .....	232
14.5. Przyczyny wycofywania się w perspektywie trzech lat z rynku pracy przez aktywnych zawodowo NBE i PNBE .....	233
14.6. Ocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia .....	235
14.7. Co należałoby zrobić w celu zwiększenia aktywności zawodowej NBE i PNBE? Propozycje zmian .....	238
Podsumowanie .....	242

**Rozdział 15.**

<b>NBE i PNBE a instytucje rynku pracy</b> .....	245
15.1. Doświadczenia NBE i PNBE w kontaktach z urzędami pracy .....	245
15.2. Oczekiwania dotyczące wsparcia ze strony urzędów pracy .....	253
15.3. NBE i PNBE w kontaktach z agencjami zatrudnienia .....	255
Podsumowanie .....	256

**Rozdział 16.**

<b>Wnioski końcowe</b> .....	259
------------------------------	-----

<b>Bibliografia</b> .....	265
---------------------------	-----

## Wprowadzenie

Obowiązujący od 1999 r. w Polsce system emerytalny przewiduje ścisły związek pomiędzy wysokością wypłacanej emerytury a kwotą wpłacanych składek i wiekiem przechodzenia na emeryturę (a zatem, pośrednio, także długością stażu ubezpieczeniowego). Osobom, których staż ubezpieczeniowy – czyli okres, w którym od ich wynagrodzenia opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne – przekracza ustalone minimum (20 lat w przypadku kobiet, 25 lat w przypadku mężczyzn) i które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, przysługuje emerytura minimalna. Powyższe zasady prowadzą do pojawiania się coraz większej liczby osób, które z uwagi na zbyt krótki okres opłacania składek uzyskują bardzo niskie świadczenia emerytalne. Sytuacja ta rodzi pytanie o skuteczność działania systemu emerytalnego, którego głównym celem jest zapewnienie środków pozwalających godnie przeżywać starość. O ile w grudniu 2011 r. wypłat świadczeń poniżej wartości emerytury minimalnej było łącznie jedynie 23,9 tys., o tyle wraz z upowszechnianiem się nowych zasad liczba osób z niskimi świadczeniami emerytalnymi szybko rosła, osiągając już na koniec 2015 r. 76,3 tys., na koniec 2020 r. – 310,1 tys., zaś na koniec 2022 r. aż 365,3 tys. W tej grupie stale zdecydowanie przeważały kobiety (80,2%). W ciągu ostatnich 10 lat liczba emerytur nowosystemowych wypłacanych w wysokości niższej niż najniższa emerytura wzrosła prawie piętnastokrotnie, a ich udział w liczbie wypłacanych emerytur nowosystemowych wzrósł z 4,2% w grudniu 2011 r. do 9,6% w grudniu 2022 r. Wśród tak niskich świadczeń zdecydowana większość to emerytury w wysokości 700-1200 zł brutto. Na dodatek udział tak niskich świadczeń wśród ogółu nowo przyznawanych emerytur wzrósł w ostatnich latach z 9,8% w 2015 r., do 12,8% w 2017 r. i 15,0% w 2020 r. i 14,7% w 2022 r.<sup>1</sup> W rezultacie powyższych zmian pojawia się kategoria „nowych, biednych emerytów”, tj. osób, w przypadku których z definicji otrzymywane świadczenie nie wystarcza na zaspokojenie elementarnych potrzeb. Jednocześnie, po kilkunastoletnim okresie, gdy ubóstwo kojarzone było z perspektywę przebie-

---

<sup>1</sup> ZUS, *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2022 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1 338,44 zł)*, <https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/E+ni%C5%BCsze+niz+najni%C5%BCsze+XII+2022.pdf/bdb684e3-e4f8-c732-f0fb-5fef30ca291c?t=1677580536426>

gu życia z fazą zakładania rodziny i wychowywania – zwłaszcza licznego – potomstwa, narasta zjawisko ubóstwa osób starszych.

Powyższy, relatywnie nowy problem nie doczekał się do tej pory gruntownych badań. Stąd też zespół badawczy<sup>2</sup> Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zdecydował się podjąć próbę zdiagnozowania nowo wyłaniającego się zjawiska, chcąc określić jego przyczyny i skutki. Celem realizowanego w latach 2022–2023 projektu, który uzyskał dofinansowanie z programu „Nauka dla Społeczeństwa” Ministerstwa Edukacji i Nauki, jest zbadanie sytuacji „nowych biednych emerytów” oraz wypracowanie rekomendacji służących zmniejszeniu skali ich ubóstwa. Cel powyższy ma 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 stopnia 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 pożądaných przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej instrumentów wspierania potencjalnych pracowników z badanej zbiorowości. Najważniejszymi planowanymi efektami projektu są: 1) w warstwie poznawczej: diagnoza sytuacji „nowych biednych emerytów” (w tym przyczyn przynależności do tej kategorii – w jakim stopniu szybki wzrost liczby nowych biednych emerytów jest wynikiem wypaczonego przebiegu kariery zawodowej, a w jakim rezultatem uwzględniania w aktualnym systemie emerytalnym kapitału początkowego, a zatem *de facto* rozszerzenia uprawnień emerytalnych na kategorię, która zgodnie ze wcześniejszymi zasadami świadczenie ZUS-owskie mogłaby uzyskać tylko jako „wtórne”, tj. w postaci renty rodzinnej po małżonku), jej uwarunkowań i gotowości emerytów do kontynuacji/podjęcia pracy zarobkowej; 2) w warstwie naukowej: wypełnienie luki badawczej dotyczącej mechanizmów kreowania ubóstwa emerytów oraz identyfikacja czynników ryzyka uzyskiwania emerytury niższej od minimalnej poprzez opracowanie raportu z badania reprezentatywnej próby osób z badanej zbiorowości; 3) w warstwie praktycznej: przygotowanie rekomendacji dla instytucji rynku pracy i pomocy społecznej odnośnie do sposobów wspomagania w zakresie kontynuowania/podjęcia pracy zarobkowej przez osoby z badanej kategorii, zmniejszających ryzyko wykluczenia społecznego tych osób. .

Chcąc osiągnąć powyższe cele, przeprowadzono nie tylko analizę materiałów wtórnych, ale również badania ilościowe i jakościowe zarówno wśród osób, które obecnie uzyskują emeryturę poniżej gwarantowanego świadczenia emerytalnego, wśród osób w wieku okołoemerytalnym mających relatywnie krótki staż

<sup>2</sup> Zespół w składzie: Marek Bednarski, Anna Jawor-Joniewicz, Zbigniew Klimiuk, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Piotr Szukalski (kierownik), Izabela Warwas, Justyna Wiktorowicz, Dariusz Zalewski.

ubezpieczeniowy oraz wśród przedstawicieli instytucji wspierających osoby w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy i w sferze pomocy społecznej.

Całość wypracowanego w badaniu materiału przedstawiona zostanie w dwóch częściach. Niniejszy tom prezentuje wyniki badania kwestionariuszowego, ukierunkowanego na pozyskanie kluczowych informacji od tytułowych „nowych biednych emerytów” (NBE) oraz „potencjalnych nowych biednych emerytów” (PNBE – osoby w wieku do 5 lat poniżej wieku emerytalnego, których staż ubezpieczeniowy nie przekracza 18 lat w przypadku kobiet i 23 lat w przypadku mężczyzn, co oznacza znaczne prawdopodobieństwo niewypracowania świadczenia w wysokości równej lub wyższej niż gwarantowana emerytura minimalna).

Tom prezentujący wyniki badań jakościowych wraz z rekomendacjami podsumowującymi całe badanie ukaże się w grudniu 2023 r.

Jako redaktorzy naukowcy niniejszego tomu mamy nadzieję, że przedstawiony w nim materiał rzuci choć nieco więcej światła na sytuację „nowych biednych emerytów”, uwarunkowania przynależności do tej grupy i środki stosowane przez te osoby w celu zapewnienia sobie jak najlepszych warunków życia.



## **Część pierwsza**

**Diagnoza sytuacji osób otrzymujących emerytury  
niższe niż minimalna w świetle danych wtórnych**



## Rozdział 1.

# Skąd się wzięli nowi biedni emeryci w Polsce?

### Wprowadzenie

Współcześnie, chcąc określić, w jakim stopniu dana jednostka zasługuje na wsparcie ze strony społeczeństwa, w którym żyje, używa się niekiedy pojęcia „moralny przebieg życia” (*moral life course*) (Vincent, 1995). Pojęcie to bazuje na przekonaniu, że za dobrą pracą, za wieloletni trud związany z wykonywaniem aktywności społecznie produktywnych, przynoszących korzyści danej społeczności, za płacenie danin publicznych umożliwiających funkcjonowanie państwa należy się nagroda „na ziemi”<sup>3</sup>, w postaci dochodów w okresie życia, gdy – z uwagi na choroby, utratę sił czy zaawansowany wiek – nie można już ich uzyskać własną pracą, oraz w postaci godnego pochówku. Ów moralny przebieg życia to nic innego jak wiązka pewnych szczególnych karier realizowanych we właściwy sposób (z punktu widzenia ich trwania, intensywności, charakteru), która umożliwia również dostęp do godnych dochodów w okresie starości. Karierę można rozumieć jako uporządkowany chronologicznie zbiór jednorodnych zdarzeń odnoszących się do tej samej sfery życia. Patrząc z tej perspektywy, można mówić o karierze edukacyjnej, zdrowotnej, zawodowej, rodzinnej, konsumenckiej czy wolontarystycznej.

Każde społeczeństwo posiada swoją wizję pomyślnego życia, która zawsze zasada się na samodzielności. Samodzielność tę należy rozumieć zarówno w kategoriach funkcjonalnych, jak i ekonomicznych. W tym drugim przypadku – z uwagi na to, że jedynie niewielka część społeczeństwa pochodzi z rodzin, których wcześniejsze pokolenia zakumulowały majątek wystarczający do pokrycia

---

<sup>3</sup> Już w starożytności bowiem powstawały poradniki określające nie tylko ideał życia – czy mówiąc językiem bardziej współczesnym: normatywny model przebiegu życia (zob. [Szukalski, 2015]) – ale i sposoby przybliżenia się do niego. Nieco później, w okresie średniowiecza, pojawiła się koncepcja życia moralnego, a zatem życia doczesnego zgodnego z ideałem zdefiniowanym w kategoriach chrześcijańskiej obyczajowości, za które czeka nagroda w życiu wiecznym.



kosztów życia obecnie żyjących pokoleń – samodzielność oznacza zdolność do zarabkowania (generowania legalnych dochodów, od których odprowadzane są należne daniny publiczne). Ekonomiczna pomyślność zatem prowadzi do spełnienia warunków moralnego przebiegu życia.

W praktyce współczesnych państw moralny przebieg życia jest związany przede wszystkim z wykonywaniem pracy zawodowej. Kariera zawodowa bowiem – o ile wykonywana odpowiednio długo, na pełen etat, legalnie (tj. z odprowadzaniem odpowiednich danin publicznych: składek na ubezpieczenie społeczne i podatków) – staje się obecnie warunkiem dostępu do świadczeń zdrowotnych oraz świadczeń emerytalnych, zapewniających godny poziom życia w okresie starości. Moralny przebieg życia jest zatem rezultatem umowy społecznej odnośnie do warunków wstępnych dostępu do różnorodnych reglamentowanych świadczeń oferowanych przez instytucje publiczne. Patrząc z innej perspektywy, to określenie kryteriów, od spełnienia których uzależnione jest rozpoczęcie „odwzajemniania się” społeczeństwa za pracowite życie. Oczywiście nie oznacza to, że każda osoba musi pracować, aby jej życie uznane było za pomyślne i wpisujące się w moralny przebieg życia. Niekiedy realizowane w tym samym czasie inne kariery skutecznie konkurują o czas (kariera rodzinna – opiekuńcza małego dziecka czy szerzej osoby niesamodzielnej) z karierą zawodową. W przebiegu niektórych karier występują zdarzenia uniemożliwiające podjęcie lub kontynuację pracy (np. w ramach kariery zdrowotnej wystąpienie długotrwałych, poważnych problemów zdrowotnych).

Wspomniany wyżej moralny przebieg życia jest w rzeczywistości bezpośrednio powiązany z procesem komodyfikacji pracy i uprawnień socjalnych (Szarfenberg, 2015). Termin ten oznacza utowarowienie pracy, traktowanie jej jak każdego innego dobra na rynku, dobra wycenianego na podstawie jego użyteczności dla nabywcy. W przypadku pracy utowarowienie równoznaczne jest z oparciem się przy jej wycenianiu na wydajności i produktywności. W rezultacie płaca odzwierciedla „wartość” pracy danego pracownika, mierzoną zdolnością do produkowania nadwyżki dóbr i usług zdolnych nie tylko pokryć koszt wytworzenia, ale również zapewnić zysk pracodawcy. Dodajmy, że płaca zazwyczaj obciążona jest różnorodnymi daninami publicznymi umożliwiającymi finansowanie usług publicznych czy świadczeń społecznych, w tym zazwyczaj daninami bezpośrednio rzutującymi na możliwość wypłacania wspomnianej wcześniej „doczesnej” nagrody za moralny przebieg życia w okresie starości.

W rezultacie realizacja kariery zawodowej, jej prawny przebieg (legalność, pełny wymiar czasu pracy), staż pracy, wysokość wynagrodzeń stają się warunkami dostępu do różnorodnych uprawnień socjalnych: emerytur, rent z tytułu niezdolności do wykonywania pracy, rent rodzinnych, zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków pogrzebowych itp. Uprawnienie socjalne zaś okazuje się być towarem, za który „płaci się” pracą. Polski system emerytalny bezpośrednio, a system rent z tytułu niezdolności do wykonywania pracy i rent rodzinnych pośrednio, są przykładami takiej właśnie komodyfikacji uprawnień.

Celem niniejszego rozdziału jest wskazanie przyczyn pojawienia się nowych biednych emerytów, czyli osób uzyskujących bardzo niskie świadczenia emerytalne, niższe od gwarantowanej emerytury minimalnej. Przyczyny te są ściśle powiązane ze skrajnym utowarowieniem pracy, co budzi wątpliwości odnośnie do realizacji celów systemu zabezpieczenia społecznego w warunkach skrajnie liberalnego podejścia do wspomnianej komodyfikacji uprawnień socjalnych.

## 1.1. Cele zabezpieczenia emerytalnego

Zadaniem systemu emerytalnego jest zabezpieczenie dochodów tym osobom, które z uwagi na osiągnięty wiek nie są w stanie – jak się zakłada<sup>4</sup> – wykonywać już pracy zarobkowej, a tym samym pozyskiwać dochodów z pracy, czy to jako pracownik najemny, czy jako samozatrudniony. W takim przypadku zakłada się, że z uwagi na krótkowzroczność typowych jednostek (preferencje dla korzyści krótkookresowych nad tymi długookresowymi w przypadku konieczności ponoszenia kosztów, np. opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne) i ich skłonność do unikania nadmiernych kosztów (chęć unikania zbędnych wydatków z nadzieją na możliwość korzystania bez ich ponoszenia z usług i świadczeń publicznych – zob. efekt gapowicza) – wprowadzony być powinien powszechny i obowiązkowy system zabezpieczenia przed niemożnością uzyskiwania dochodów z uwagi na zbyt zaawansowany wiek. Ta część zabezpieczenia społecznego nazywana jest systemem emerytalnym, który – niezależnie od szczegółowych rozwiązań, w tym i technik, na jakich jest oparty – ma za zadanie dokonanie podziału bieżącego PKB między pokolenie pracujących i pokolenie emerytów. Dodatkowo, z indywidualnej perspektywy, system ten jest również narzędziem alokacji dochodów jednostek w przebiegu życia, ograniczając konsumpcję na etapie wykonywania kariery zawodowej, i umożliwiając pozyskiwanie środków do życia w okresie starości (Cunningham, 2010).

Dochody uzyskiwane z takiego systemu powinny zapewniać przynajmniej pewien minimalny poziom konsumpcji, a jednocześnie być adekwatne do kwoty wpłaconych składek (Bielawska, 2016). Oba powyższe dezyderaty są trudne do skonceptualizowania, a zwłaszcza do operacjonalizacji. Niemniej, przynajmniej w przypadku pierwszego z nich można uznać, że praktycznym wyznacznikiem

---

<sup>4</sup> Zwrócić bowiem należy uwagę na fakt, że wskutek chronologizacji przebiegu życia (tj. przestrzegania jednostki przez pryzmat wieku chronologicznego, a nie wieku funkcjonalnego, bazującego na sprawności i samodzielności) zakłada się, że wszystkie osoby w pewnym wieku posiadają pewne charakterystyki uprawniające do pewnych świadczeń lub zobowiązujące do wypełniania pewnych obowiązków.

owego minimalnego poziomu konsumpcji w polskich warunkach jest gwarantowana emerytura minimalna. Jednakże, jak pokazują dane GUS (2022), w ostatnich kilkunastu latach pojawia się duża, wciąż rosnąca liczba osób uzyskujących świadczenie emerytalne w wysokości niższej od wspomnianej emerytury minimalnej. Dlaczego tak się dzieje?

## 1.2. Przyczyny pojawienia się emerytur w wysokości poniżej gwarantowanej emerytury minimalnej

Wspomniane niskie emerytury pojawiły z odpowiednim opóźnieniem jako rezultat reformy systemu emerytalnego wprowadzonej w 1999 r.<sup>5</sup> Zapoczątkowany wtedy nowy system emerytalny wyraźnie różni się od wcześniejszego co do sposobu powiązania między przebiegiem „kariery ubezpieczeniowej” (taką nazwą określe wszystkie te epizody, które uwzględniane są przy ustalaniu prawa do świadczenia emerytalnego) a wysokością świadczenia.

Zgodnie z wcześniejszymi zasadami<sup>6</sup>, osoby przechodzące na emeryturę uzyskiwały prawo do świadczenia emerytalnego, jeśli osiągnęły wiek emerytalny, jednocześnie mając za sobą okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Emeryturę tą obliczano zgodnie z poniższym wzorem:

$$\text{Emerytura} = 24\% \times \text{kwota bazowa} + 1,3\% \times \text{PW} \times \text{lata składkowe} + 0,7\% \times \text{PW} \times \text{lata nieskładkowe}$$

O ile kwota bazowa była taka sama dla wszystkich, o tyle podstawa wymiaru (we wzorze PW) obliczana była indywidualnie w zależności od relacji między uzyskanym w odpowiednim okresie wynagrodzeniem a średnim wynagrodzeniem w kraju. Emerytura miała zatem część socjalną (24% x kwota bazowa), część uzależnioną od przebiegu kariery zawodowej<sup>7</sup> (1,3% x PW x lata składkowe) oraz część (0,7% x PW x lata nieskładkowe) wskazującą, że zdaniem prawodawcy również i inne realizowane kariery wchodzą w skład moralnego

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1118, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19981621118/U/D19981118Lj.pdf>

<sup>6</sup> W rzeczywistości zasady obowiązywały wszystkie osoby urodzone do końca 1948 r. oraz te urodzone w latach 1949–1968, które nie zdecydowały się wybrać emerytury na nowych zasadach.

<sup>7</sup> Za okres składkowy uznany został również okres odbywania czynnej służby wojskowej w Wojsku Polskim (lub okresy jej równorzędne) i okres pobierania zasiłku macierzyńskiego.

przebiegu życia, uprawniającego do otrzymania świadczenia emerytalnego. Lata nieskładkowe był to bowiem okres realizowania pewnych szczególnych epizodów niektórych karier: zdrowotnej (okres potwierdzonej niezdolności do pracy, okres pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego, okres pobierania renty chorobowej), rodzinnej (okresy urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie przepisów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi, innych udzielonych w tym celu urlopów bezpłatnych oraz niektóre, wyszczególnione w przepisach okresy niewykonywania pracy z powodu opieki nad dzieckiem, okresy opieki pielęgnacyjnej nad inwalidą wojennym zaliczonym do I grupy inwalidów lub uznany za całkowicie niezdolny do pracy oraz do samodzielnej egzystencji), edukacyjnej (okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku). Jak pokazuje powyższa enumeracja, zgodnie z wcześniej obowiązującymi zasadami niektóre pozazawodowe kariery uznawano za społecznie wartościowe, a zatem za umożliwiające uzyskanie świadczenia emerytalnego, choć określano maksymalną relację pomiędzy okresami nieskładkowymi a składkowymi. O ile okresy składkowe były uwzględniane w pełnym wymiarze, okresy nieskładkowe przy ustalaniu wysokości emerytury brane były pod uwagę jedynie w wysokości maksymalnie 1/3 okresów składkowych (nie mogą zatem przekroczyć 1/4 łącznie okresu uwzględnianego przy wyliczeniu emerytury).

Inną logiką kieruje się obecnie obowiązujący system emerytalny, który opiera się na modelu indeksowym. Emerytura naliczana jest na podstawie kwoty (K), która jest sumą zwaloryzowanych składek emerytalnych wpłacanych w trakcie zatrudnienia i zwaloryzowanego kapitału początkowego<sup>8</sup> zgromadzonych na indywidualnych kontach ubezpieczonego, dzieloną przez wartość średniej dalszej długości trwania życia (T), wyrażonej w miesiącach i obliczanej dla kobiet i mężczyzn razem. Wysokość miesięcznego świadczenia (E) oblicza się według wzoru:

$$E = K / T$$

W tym przypadku osoby, u których przed 01.01.1999 r. występowały okresy składkowe lub nieskładkowe, mają wyliczony kapitał początkowy zgodnie z zasadą praw nabytych oraz ustalaną wartość składek wpłaconych od tego dnia, zaś osoby, które rozpoczęły karierę ubezpieczeniową od tego dnia lub później, nie mogą skorzystać z uwzględnienia epizodów innych karier niż zawodowa, które były wcześniej uwzględniane przy obliczaniu wysokości świadczenia.

<sup>8</sup> Kapitał początkowy to odtworzona kwota składek na ubezpieczenie emerytalne sprzed 1 stycznia 1999 r. uwzględniająca kwoty wynikające z uznania okresów nieskładkowych za rodzące uprawnienia emerytalne zgodnie z zasadą praw nabytych oraz uprawnienie do wspomnianej w części głównej tekstu części socjalnej świadczenia (zob. <https://www.zus.pl/swiadczenia/kapital-początkowy/od-czego-zależy-kwota-kapitalu-początkowego>).

W ich przypadku emerytura liczona jest jedynie na podstawie wartości zrewaloryzowanych składek emerytalnych.

Innym, kluczowym *novum* obowiązujących od 1999 r. zasad jest pełna komodyfikacja świadczenia emerytalnego, czyli uznanie, że każdej osobie osiągającej wiek emerytalny należne jest świadczenie w wysokości wynikającej ze zgromadzonego kapitału, niezależnie od długości stażu ubezpieczeniowego. Wystarczy zatem opłacenie jednej składki emerytalnej, aby uzyskać prawo do emerytury. Utrzymano jednak specjalne traktowanie osób, które mają – w zależności od płci – staż ubezpieczeniowy równy co najmniej 20 lat (kobiety) albo 25 lat (mężczyźni), gwarantując tym osobom w sytuacji zgromadzenia bardzo niskiego kapitału, a tym samym uzyskania uprawnień do bardzo niskiej emerytury, prawo do gwarantowanej emerytury minimalnej, a zatem pewnej kwoty, która w zamysśle prawodawcy zapewnić ma możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb seniorów.

Emeryci o stażu ubezpieczeniowym niższym, niż ten wspomniany powyżej, uzyskują świadczenie wynikające tylko ze zgromadzonego kapitału. W związku z tym w roku 2009 – a zatem w roku, w którym pierwsze urodzone w 1949 kobiety, które zdecydowały się na przystąpienie do nowych zasad, osiągnęły wiek emerytalny – wśród emerytów pojawiły się osoby, którym przysługują bardzo niskie świadczenia, o wartości niewystarczającej do pokrycia kosztów zaspokojenia podstawowych potrzeb.

### 1.3. Czy emerytury powinny być bardzo niskie, czyli o adekwatności emerytur

Słowo emeryt pochodzi od *bene meritus*, dobrze zasłużony, wskazując bezpośrednio na powiązanie z moralnym przebiegiem życia. W takim przypadku wysokość świadczenia emerytalnego powinna odzwierciedlać stopień owego zasłużenia, umożliwiając dalsze życie na godnym poziomie. Jednakże z praktycznego punktu widzenia pojawia się konieczność zapewnienia adekwatności emerytury. Adekwatność (odpowiedniość) emerytury rozumiana jest na dwa sposoby.

Po pierwsze, adekwatność rozumiana jest jako powiązanie wysokości świadczenia z wysokością danin publicznych (składek emerytalnych) opłaconych w trakcie życia zawodowego, co widoczne jest we wspomnianych powyżej starym (pośrednio, z uwagi na występowanie części socjalnej i części bazującej na okresach nieskładkowych) i nowym (bezpośrednio) polskim systemie emerytalnym.

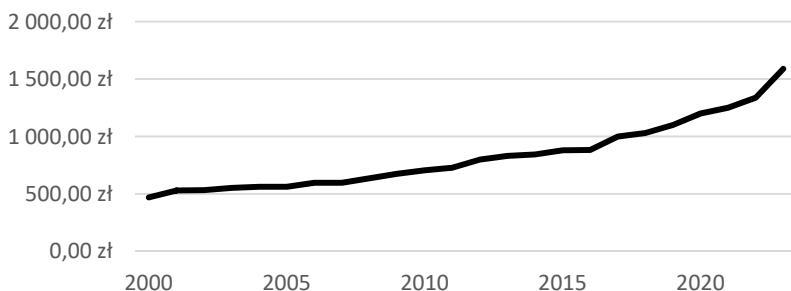
Po drugie, adekwatność to zagwarantowanie odpowiednio wysokich świadczeń emerytalnych umożliwiających zaspokojenie przynajmniej podstawowych

potrzeb, typowych dla wieku emerytów. W tym drugim przypadku najczęściej stosowaną miarą adekwatności emerytur jest tzw. stopa zastąpienia, która stanowi relację emerytury do uzyskiwanych wcześniej dochodów, wyrażoną jako ich odsetek (*Adekwatność...*, 2016; Bielawska, 2016). Międzynarodowe zalecenia mówią o konieczności zastosowania przynajmniej 40% stopy zastąpienia, choć jednocześnie wspomina się o tym, że dopiero relacja pomiędzy dochodem uzyskiwanym w ostatnim okresie pracy a pierwszą emeryturą w wysokości 60–70% umożliwia zachowanie mniej więcej dotychczasowego standardu życia. W literaturze proponuje się również stosowanie wieloskładnikowych miar oceny adekwatności emerytur (ubóstwo emerytów, poziom ich dochodów i wewnętrzne zróżnicowanie uwzględniające płeć, wiek i inne ważne w danym kraju zmienne) (*Adekwatność...*, 2016).

Jako najważniejszy pojedynczy parametr łączący oba powyższe podejścia do adekwatności emerytur wymienić należy staż ubezpieczeniowy, a więc okres przez który ubezpieczony jest zobowiązany do wpłacania składek emerytalnych. Im dłuższy staż, tym większa zgromadzona kwota zrewaloryzowanych składek, co oznacza możliwość wypłacania wyższego świadczenia. Wspomniane powyżej, obowiązujące w Polsce cezury 20 lat (kobiety) i 25 lat (mężczyźni) są przykładem takiego uznaniowego ustalenia powyższego parametru. Nie oznacza to jednak, że w innych krajach obowiązują takie same rozwiązania. Wśród krajów OECD, aby uzyskać prawo do pełnej emerytury minimalnej, wymagany jest staż ubezpieczeniowy równy średnio 29 lat (OECD, 2022: 126). Takie pełne uprawnienia do uzyskania emerytury minimalnej ze stażem ubezpieczeniowym równym 25 lat lub mniej występują – spośród 24 omawianych w raporcie OECD krajów stosujących takie emerytury – jedynie w Chile, Kolumbii, Kostaryce, Włoszech, Meksyku, Polsce, Słowenii, Hiszpanii, Turcji i na Węgrzech. Zatem można powiedzieć, że warunki wstępne do uzyskania emerytury minimalnej są w Polsce relatywnie łagodne.

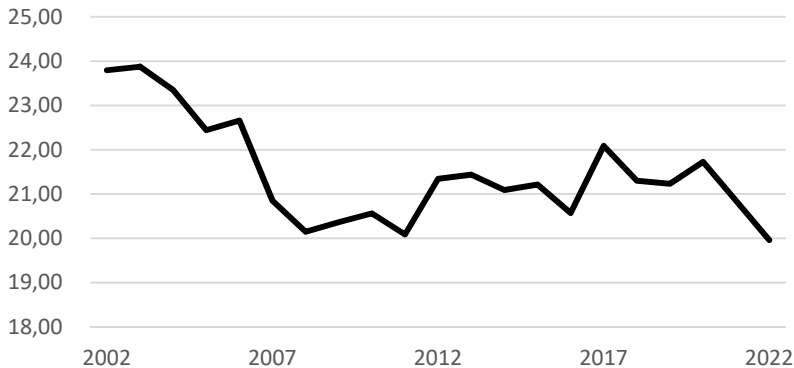
W efekcie niska jest również i wartość bezwzględna (rys. 1) i względna (rys. 2) emerytury minimalnej.

**Rys. 1. Emerytura minimalna brutto w latach 2000–2023 (stan na grudzień danego roku)**



Źródło: dane ZUS Bank Danych Lokalnych.

**Rys. 2. Relacja emerytury minimalnej brutto do średniego wynagrodzenia brutto w latach 2002–2022 (w %)**



Źródło: dane ZUS Bank Danych Lokalnych.

Wspomniane niskie wartości rodzą pytania odnośnie do adekwatności minimalnej emerytury gwarantowanej, tj. jej odpowiedności do zaspokajania podstawowych potrzeb pobierających ją seniorów. Powyższe wątpliwości są tym bardziej uzasadnione w odniesieniu do osób pobierających świadczenie jeszcze niższe.

Reasumując, niskie i bardzo niskie świadczenia emerytalne są wynikiem braku w obowiązującym obecnie w Polsce systemie emerytalnym progu określającego minimalny staż ubezpieczeniowy uprawniający do uzyskania prawa do emerytury. Wprowadzenie w 1999 r. skrajnie neoliberalnej zasady uzyskania świadczenie o wartości – po uwzględnieniu waloryzacji i wieku przechodzenia na emeryturę – równej wartości wpłaconych składek doprowadziło do pojawienia się nowej grupy emerytów: osób, które niekiedy nie mają szans utrzymać się ze swojego świadczenia.

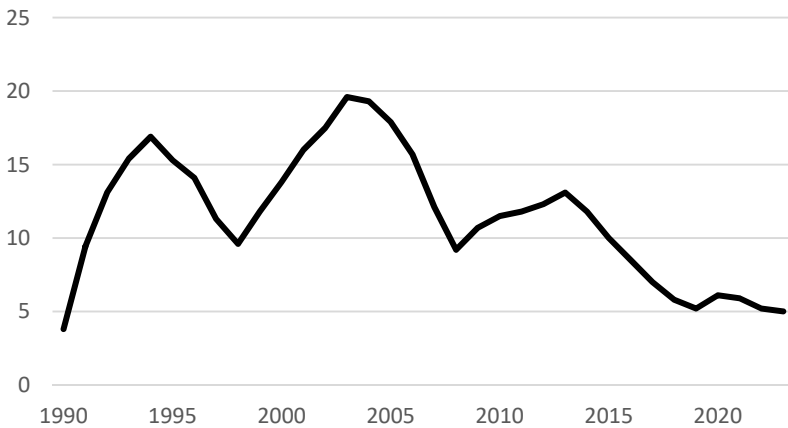
#### **1.4. Czynniki zakłócające długość stażu ubezpieczeniowego, czyli o słabości polskiego rynku pracy w okresie transformacji ustrojowej**

Na długość stażu ubezpieczeniowego obecnych emerytów i osób, które emerytami staną w najbliższych latach, wpływ miała sytuacja gospodarcza po roku 1989. O ile można uznać, że wcześniej występowało w Polsce pełne zatrudnienie, o tyle transformacja systemowa lat 90. doprowadziła do pojawienia się jako skutku ubocznego niepokojących zjawisk na rynku pracy (niekiedy współ-

występujących także w innych krajach jako skutek globalizacji gospodarki): długookresowego i wysokiego bezrobocia (bardzo widocznego zwłaszcza na niektórych lokalnych rynkach pracy), niskich wynagrodzeń, prekaryzacji pracy i rozkwitu pracy na czarno.

Poziom bezrobocia długotrwale osiągał rozmiary oznaczające poważne problemy ze znalezieniem pracy (rys. 3). Problemy te były szczególnie nasilone w niektórych regionach naszego kraju, gdzie okresowo stopa bezrobocia sięgała 30%. Prowadziło to do długotrwałego braku pracy, a w efekcie sprawiało, że mieszkańcy najbardziej zdefaworyzowanych obszarów kraju (takich jak obszary popegeerowskie, obszary monokultur przemysłowych, obszary funkcjonowania tzw. schodzących działów gospodarki) przez wiele lat nie byli w stanie podjąć legalnego zatrudnienia.

**Rys. 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2023 (w %)**



Źródło: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Bezrobocie rejestrowane / Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w latach 1990–2023.

Wysoki poziom bezrobocia współwystępował z szerokim zakresem pracy „na czarno” i „na szaro”<sup>9</sup>. Pierwsza kategoria oznacza brak jakichkolwiek składek na ubezpieczenia społeczne, druga – składki zdecydowanie niższe niż te wyliczone na podstawie rzeczywistych wynagrodzeń, co prowadzi do niższej wartości zgromadzonego kapitału, a w efekcie do niższego świadczenia emerytalnego. Szacunki mówią, że szara strefa w 2015 r. to równowartość prawie ¼ polskiego PKB, zaś wśród pracowników (9% ogółu pracujących), którzy się w niej znajdowali, 54% to osoby, które oprócz oficjalnej pensji otrzymywały

<sup>9</sup> Praca na czarno to praca całkowicie nielegalna, zaś praca na szaro, to praca, w której faktyczne płace są inne (wyższe) od oficjalnie zgłaszanych w celu obniżenia wartości należnych danin publicznych będących pochodnymi wynagrodzenia.



część wynagrodzenia „pod stołem”, 42% pracowało bez zarejestrowanej umowy o pracę, zaś pozostała część to samozatrudnieni niedopełniający obowiązku rozliczania się ze swojego dochodu z pracy z fiskusem (*Lithuanian...*, 2015). Dodajmy, że powyższe szacunki bazują na okresie o relatywnie niskim poziomie bezrobocia.

Wysokie poziom bezrobocia współwystępował z niskimi wynagrodzeniami, sprawiającymi, że odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne osób o relatywnie krótkim stażu ubezpieczeniowym (niższym niż wspomniana wcześniej cezurą 20/25 lat) dają wartość niższą niż gwarantowana emerytura minimalna, stąd też w przypadku takich osób – mimo relatywnie długiego okresu opłacania składek (w skrajnym przypadku 19 lat i 11 miesięcy u kobiet oraz 24 lat i 11 miesięcy przypadku mężczyzn) – mogą pojawić się bardzo niskie świadczenia. Wspomniane niskie płace mogą być również przyczyną większej podatności na propozycje pracy „na szaro”, ponieważ zgoda na oficjalnie niższe wynagrodzenie zazwyczaj oznacza podzielenie się przez pracodawcę i pracobiorcę narzutami i podatkami od płacy pobieranymi przez władze publiczne.

Wreszcie, w ostatnich dwóch dekadach w Polsce wzmaga się znaczenie elastycznych form zatrudnienia, a w efekcie zwiększa się liczba osób wchodzących w skład prekariatu. Prekaryzacja oznacza wzrost niepewności pracy: zastępowanie bezterminowych umów o pracę umowami na czas określony, często umowami o dzieło niegwarantującymi ubezpieczenia, lub zmuszanie pracowników do otwierania własnej działalności gospodarczej, co prowadzi do zdecydowanie niższej ochrony socjalnej, braku lub utrudnionego dostępu do świadczeń socjalnych (emerytur, świadczeń chorobowych itp.).

Długotrwałe występowanie powyższych czynników tworzy szerszy ekonomiczny kontekst przebiegu karier zawodowych osób będących obecnie w wieku okołoemerytalnym, rzutując na ich możliwości wykonywania legalnej pracy, a co za tym idzie – na staż ubezpieczeniowy i na wysokość odprowadzonych składek.

## 1.5. Czynniki zakłócające „naturalną” liczbę NBE

Należy zdać sobie również sprawę z faktu, że liczba osób, które uzyskują świadczenia niższe niż gwarantowana emerytura minimalna, zależy nie tylko od zgromadzonego kapitału i krótkiego stażu ubezpieczeniowego. Niekiedy zniekształcana jest nadzwyczajnymi czynnikami.

Czynnikiem, który wpływa na liczbę NBE, jest między innymi wysokość ustalanej przez rząd w porozumieniu z partnerami społecznymi minimalnej gwarantowanej emerytury. Przykładowo, w ostatnich kilku latach wielkość ta bardzo szybko rosła (wynosiła w 2015 – 880,45 zł, w 2020 – 1200,00 zł i zaś w 2023 r. –

1588,44 zł) – rys. 1. Ponieważ wzrost ten był szybszy niż skala waloryzacji składek emerytalnych, coraz większa liczba osób o potencjalnych niskich świadczeniach uzyskiwała emeryturę niższą niż minimalna, o ile nie posiadała odpowiednio długiego stażu ubezpieczeniowego, wymaganego do otrzymania gwarantowanej emerytury minimalnej.

Innym czynnikiem, który w ostatnich latach mógł zwiększyć liczbę NBE, jest wprowadzenie dodatkowych świadczeń, popularnie nazywanych trzynastą (od 2019 r.) i czternastą emeryturą (od 2021 r.). Świadczenia te przysługują wszystkim osobom, które 31 marca danego roku, w którym wypłacane jest to świadczenie, są uprawnione do:

- emerytury – w tym emerytury pomostowej, okresowej emerytury kapitałowej i emerytury częściowej,
- renty z tytułu niezdolności do pracy – w tym renty dla inwalidów wojennych i wojskowych oraz rent wypadkowych,
- renty szkoleniowej,
- renty socjalnej,
- renty rodzinnej,
- rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego,
- świadczenia pieniężnego przysługującego cywilnym niewidomym ofiarom działań wojennych,
- nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
- świadczenia i zasiłku przedemerytalnego.

Te dodatkowe świadczenia o charakterze nie ubezpieczeniowym, lecz socjalnym, mogły zachęcić część osób do bycia „pasażerem na gapę” (*free-rider*), czyli do podejmowania korzystnych dla siebie działań o charakterze nadużyć. Z uwagi na zazwyczaj ściśle powiązanie uzyskiwanej dodatkowej emerytury z wysokością normalnego świadczenia (ten warunek od 2023 r. nie dotyczy już „trzynastki”), osoby pobierające emeryturę niższą niż minimalna uzyskują to dodatkowe świadczenie w całości. W rezultacie zbliżająca się do wieku emerytalnego osoba, która nigdy nie przepracowała dnia, a przynajmniej nigdy nie opłaciła żadnej składki ubezpieczeniowej, może opłacić raz taką składkę, podejmując fikcyjne zatrudnienie, a w efekcie uzyskać prawo do dwóch świadczeń rocznie w wysokości minimalnej emerytury, tj. w warunkach 2023 r. łącznie do 3176,88 zł brutto<sup>10</sup>. Bez wątplenia zatem wprowadzenie do systemu ubezpieczeń społecznych elementu socjalnego, o charakterze zaopatrzeniowym, wypacza ów system, zachęcając do podejmowania zachowań o charakterze nadużyć. Prowadzą one do sztucznego wzrostu liczby osób uprawnionych do emerytury o bardzo niskiej wysokości świadczenia.

<sup>10</sup> W trakcie przygotowania tej pracy podniesiona została wysokość „czternastki” z kwoty 1588,44 zł brutto do kwoty 2650 zł. Łącznie zatem w 2023 r. uzyskać można ponad 4200 zł brutto, co tylko podnosi znaczenie tego bodźca.

## Podsumowanie

Pojawienie się emerytów uzyskujących bardzo niskie świadczenie emerytalne było skutkiem ubocznym reformy emerytalnej wdrożonej w 1999 r. W efekcie uniezależnienia prawa do emerytury od spełnienia warunku określonej długości stażu ubezpieczeniowego pojawiły się świadczenia emerytalne w żaden sposób nieumożliwiające zaspokojenia podstawowych potrzeb osób owe świadczenia otrzymujących. Wypaczone zostało w rezultacie rozumienie adekwatności emerytury, wiążące uzyskiwanie świadczenia z jego wysokością zapewniającą godne życie. Wypaczone zostały również idee leżące u podstaw koncepcji moralnego przebiegu życia, co doprowadziło do pojawienia się zobowiązania państwa do wypłacania świadczeń o wartości „głodowej”, co samo z siebie zniechęca do ubezpieczania się, przystępowania do umowy społecznej w części mówiącej o związkach pomiędzy daninami publicznymi a świadczeniami emerytalnymi.

Pośrednio efektem pojawienia się emerytów uzyskujących świadczenie niższe od wartości gwarantowanej emerytury minimalnej może być wzrost ubóstwa seniorów-emerytów. Z drugiej strony, jak wskazano, opisując przyczyny pojawienia się tego zjawiska, wystąpiło rozszerzenie grona osób uprawnionych do świadczenia emerytalnego w stosunku do okresu, gdy obowiązywały stare zasady. Wszak dziś o emeryturę ubiegać się mogą, uzyskując jakiś dochód, również osoby z kilkunasto-, czy kilkuletnim stażem ubezpieczeniowym, które – zgodnie z zasadami obowiązującymi przed 1999 r. – nie uzyskałyby uprawnień emerytalnych. W efekcie nieco zwiększyć się powinny dochody wszystkich emerytów, zmniejszając skalę ubóstwa ogółu seniorów.

Jak wskazuje powyższy akapit, pojawienie się nowych biednych emerytów wzbudzać może ambiwalentne oceny, wynikające po części z braku wiedzy, kim są te osoby oraz co zdecydowało, że przynależą do tej grupy. W kolejnych rozdziałach niniejszego tomu odpowiadać będziemy na powyższe pytania.

## Rozdział 2.

# NBE i PNBE w świetle dostępnych danych wtórnych

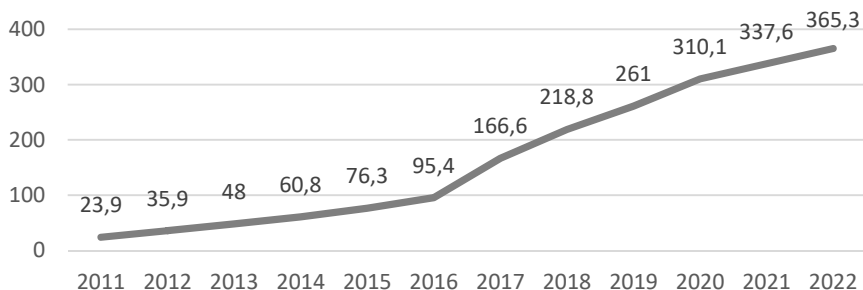
### Uwagi wstępne

Jak podkreślano, niniejsza publikacja jest rodzajem odzewu na wyłaniające się na naszych oczach, wynikające z wprowadzonych w 1999 r. reform systemu emerytalnego, zjawisko bardzo niskich świadczeń emerytalnych. Po prezentacji przyczyn pojawienia się tak niskich świadczeń, pora na wskazanie podstawowych danych odnoszących się do skali i charakterystyki zjawiska. Głównym źródłem danych w niniejszym rozdziale są informacje publikowane w wydawanych corocznie od 2018 r. raportach ZUS pt. *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, dostępnych w wersji elektronicznej na stronie wydawcy. Ponieważ nie w każdym przypadku publikacje te są względem siebie w pełni kompatybilne i nie dla każdej zmiennej podawane są szeregi czasowe o takiej samej długości, stąd też różny będzie zakres czasowy prezentowanych dalej danych. Dodatkowo zostaną tu przedstawione wyniki analiz niepublikowanych danych ZUS, które na potrzeby projektu zostały uszczegółowione przez Dział Analiz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (są to również zagregowane dane, niemniej stopień agregacji jest niższy, co pozwala na bardziej pogłębioną analizę, a jednocześnie umożliwia dokładniejsze zaprojektowanie zasad doboru próby zarówno w badaniu ilościowym, jak i badaniach jakościowych realizowanych na potrzeby niniejszego projektu).

## 2.1. Liczebność i podstawowe charakterystyki emerytów o emeryturze niższej niż minimalna

Pierwsi emeryci uzyskujący świadczenia niższe od pewnej gwarantowanej wysokości pojawili się dopiero w 2009 r., kiedy kobiety urodzone w 1949 r. – a zatem w pierwszym roczniku, który zgodnie z reformą emerytalną z 1999 r. mógł dobrowolnie przystąpić do nowego systemu – osiągnęły wiek emerytalny. Ich pierwotnie niewielka liczba (mała na tyle, że ZUS nie widział potrzeby jej upubliczniać) wskutek kumulacji zaczęła się szybko zwiększać (rys. 2.1).

**Rys. 2.1. Liczba osób pobierających emerytury niższe od minimalnej w latach 2011–2022 (w tys.)**

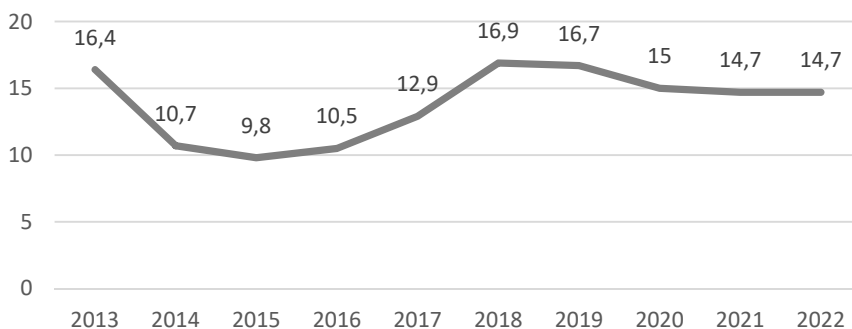


Źródło: ZUS, Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2022 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1 338,44 zł), <https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/E+ni%C5%BCsze+niz+najni%C5%BCsze+XII+2022.pdf/bdb684e3-e4f8-c732-f0fb-5fcf30ca291c?t=1677580536426>

W ciągu ostatnich 12 lat liczba emerytur nowosystemowych wypłacanych w wysokości niższej niż najniższa emerytura wzrosła ponad piętnastokrotnie (rys. 2.1), a ich udział w liczbie wypłacanych emerytur zgodnie z zasadami wprowadzonymi w 1999 r. wzrósł z 4,2% w grudniu 2011 r. do 9,6% w grudniu 2022 r. (rys. 2.2). Swoistym potwierdzeniem wzrostu znaczenia badanej zbiorowości jest fakt, że ZUS zdecydował się potraktować ją w szczególny sposób, przygotowując wspomniany na początku rozdziału coroczny raport. Po części raport ten był odpowiedzią na pojawiające się – choć nie przybierające formy „paniki moralnej” – liczne prasowe enuncjacje poświęcone pojawieniu się osób pobierających bardzo niskie emerytury, w tym te w mediach nazwane „groszowymi”.

Przedstawiony powyżej szybki wzrost liczby NBE wynikał nie tylko ze wspomnianej kumulacji kolejnych roczników, ale również z obserwowanego w pierwszych latach posiadania tego typu danych (tj. od 2013 r.) wzrostu udziału interesujących nas emerytów wśród osób, które w danych roku uzyskiwały prawa emerytalne zgodnie z zasadami obowiązującymi od 1999 r. (rys. 2.2).

**Rys. 2.2. Udział osób uzyskujących emeryturę niższą od minimalnej wśród ogółu osób, którym w danym roku przyznano pierwsze świadczenie emerytalne według zasad obowiązujących od 1999 r. (w %)**



Źródło: ZUS, Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2022 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1 338,44 zł), <https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/E+ni%C5%BCsze+niz+najni%C5%BCsze+XII+2022.pdf/bdb684e3-e4f8-c732-f0fb-5fcf30ca291c?t=1677580536426>

Pomijając rok 2013, przez kilka pierwszych lat widoczny był szybki wzrost udziału osób z emeryturą niższą niż minimalna, który w ostatnim okresie ustabilizował się na poziomie ok. 15%. Wyraźny w latach 2017–2019 wzrost liczby i odsetka emerytur przyznanych w wysokości niższej niż najniższa to najprawdopodobniej efekt obniżenia ustawowego wieku emerytalnego. W efekcie co szósty-siódmy nowy emeryt staje się osobą o niskich (niekiedy zatrważająco) dochodach. Powyższa konstatacja powinna uwzględniać wewnętrzną złożoność badanej grupy, albowiem wśród NBE ewidentnie dominują kobiety (tab. 2.1).

**Tabela 2.1. Udział kobiet wśród NBE ogółem i tych, którym w danym roku przyznano pierwsze świadczenie (w %)**

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Wśród ogółu NBE	100	100	100	x	x	x	x	85,8	84,2	83,0	81,6	80,2
Wśród NBE, którzy uzyskali pierwsze świadczenie	100	100	100	95,2	84,6	x	71,2	76,4	75,9	72,3	70,4	68,2

x – brak danych

Źródło: ZUS, Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura-i-obliczenia-wlasne>

W pierwszych latach (przed 2014 r.) emerytury nowosystemowe w wysokości niższej niż najniższa przyznawane były tylko kobietom. Było to oczywistym następstwem tego, że korzystać z niej mogli urodzeni w roku 1949 lub

później, a zatem dopiero w 2014 r. pierwsi mężczyźni upoważnieni do pobierania emerytur nowosystemowych kończyli 65 lat. W okresie między 2009 r. a 2014 r. kobiety stanowiły zarówno całość populacji otrzymującej pierwszą nowosystemową emeryturę, jak i ogółu NBE. Z biegiem czasu coraz większą część nowych emerytów stanowili mężczyźni, jednak wciąż mniej więcej 2/3 uzyskujących niskie świadczenia emerytalne stanowią kobiety (68,2% w 2022 r.). Nadumieralność mężczyzn jest najprawdopodobniej jedną z przyczyn, dla których spadek udziału kobiet wśród ogółu NBE jest zdecydowanie wolniejszy, niż można byłoby oczekiwać, patrząc na zmiany liczby osób otrzymujących pierwsze świadczenie. W efekcie kobiety stanowią wciąż ok. 80% osób z tej grupy.

Połączenie danych publikowanych we wspomnianym we wprowadzeniu źródle oraz informacji o liczbie nowo przyznanych świadczeń zgodnie z zasadami obowiązującymi od 1999 r., opublikowanych w raporcie ZUS *Świadczenia emerytalno-rentowe w latach 2019–2021*, umożliwia sprawdzenie, reprezentanci której płci bardziej są narażeni na ryzyko uzyskania bardzo niskich świadczeń. W przypadku mężczyzn, w 2019 r. 10,9% przechodzących na emeryturę według nowych zasad należało do NBE, w 2020 r. było to 10,6%, w 2021 r. – 10,3%. Wśród kobiet odsetki te wynosiły, odpowiednio: 20,1%, 17,9% i 18,0%. Wedle powyższych danych co piąta-szоста przechodząca na emeryturę kobieta uzyskuje świadczenie na poziomie poniżej emerytury minimalnej, podczas gdy wśród mężczyzn dotyczy to co dziesiątej osoby. Jakie mogą być powody tych różnic?

Po pierwsze, od kilku lat wzrasta średni wiek osób pobierających bardzo niskie świadczenia, co jest rezultatem tego, że dopiero urodzeni w 1949 r. i później mogli wejść w skład tej grupy. W związku z tym, każdego kolejnego roku podnosi się najwyższy wiek NBE, a równocześnie postarza struktura wieku tej zbiorowości. Póki co jest to zbiorowość dość młoda, ponieważ jej najstarsi członkowie na koniec 2022 r. mieli co najwyżej 73 lata, a zatem byli, przynajmniej teoretycznie, w wieku umożliwiającym podejmowanie aktywnych środków zaradczych zmniejszających skutki posiadania niskich dochodów z systemu emerytalnego. Jak łatwo się domyślać, patrząc na odmienny wiek uprawniający do przejścia na emeryturę, w grupie NBE subpopulacja mężczyzn jest starsza niż ta skupiająca kobiety.

Osoby z interesującej nas populacji przechodzą na emeryturę w nieco wyższym wieku niż ogół osób decydujących się na trwałe wycofanie z rynku pracy z uwagi na posiadanie uprawnień emerytalnych (tab. 2.2).

Zaznaczyć przy tym trzeba, że różnice liczone są w miesiącach. Brak jest zatem przesłanek, aby uznać, że obawa przed uzyskaniem niskiego świadczenia jest skuteczną zachętą do wydłużania okresu pracy i opłacania składek. Potwierdza to fakt, że w ostatnich latach zdecydowana większość mężczyzn i kobiet decyduje się na dołączenie do zbiorowości NBE zaraz po osiągnięciu wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Pocieszające jest to, że udział ten w ostatnich trzech latach systematycznie obniżał się z 70,3% u kobiet w 2020 r. do 65,1% w 2022 r., wśród mężczyzn odpowiednio z 67,4% do 60,8%.

Tabela 2.2. Średni wiek osób, które po raz pierwszy pobierają świadczenia emerytalne

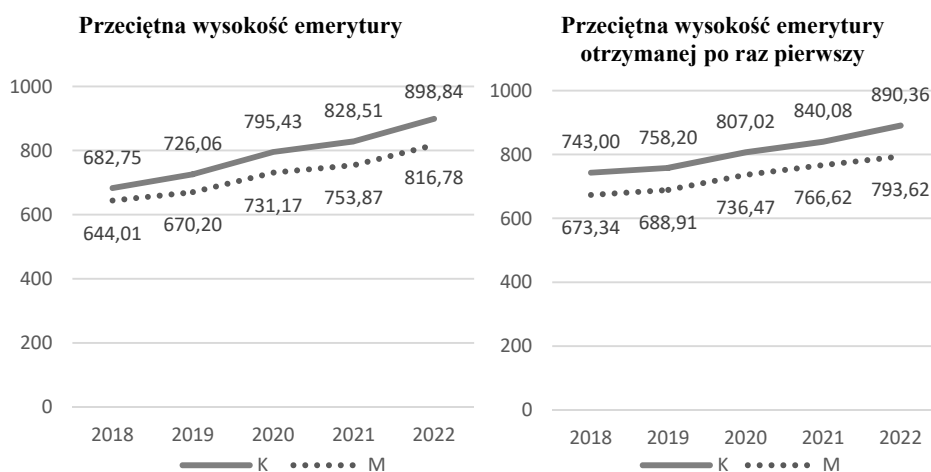
Rok	NBE		Ogół emerytów wg nowych zasad	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
2018	65,8	61,2	65,0	60,7
2019	65,7	61,0	65,2	60,6
2020	65,6	60,8	65,2	60,6
2021	65,6	60,7	65,2	60,6
2022	66,4	61,1	x	x

Źródło: Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura> oraz ZUS, *Raport – emerytury i renty 2019–2021*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/raport-emerytury-i-renty>

## 2.2. Wysokość świadczenia i jego uwarunkowania

Mimo że kobiety zdecydowanie przeważają w badanej grupie, stale uzyskiwały one nieco wyższe średnie świadczenie, zarówno ogółem (lewy panel rys. 2.3), jak i w sytuacji otrzymania emerytury po raz pierwszy w danym roku (prawy panel rys. 2.3).

Rys. 2.3. Przeciętna wysokość emerytury uzyskiwanej przez NBE – ogółem i uzyskanej po raz pierwszy, według płci, w latach 2018–2022 (w zł)



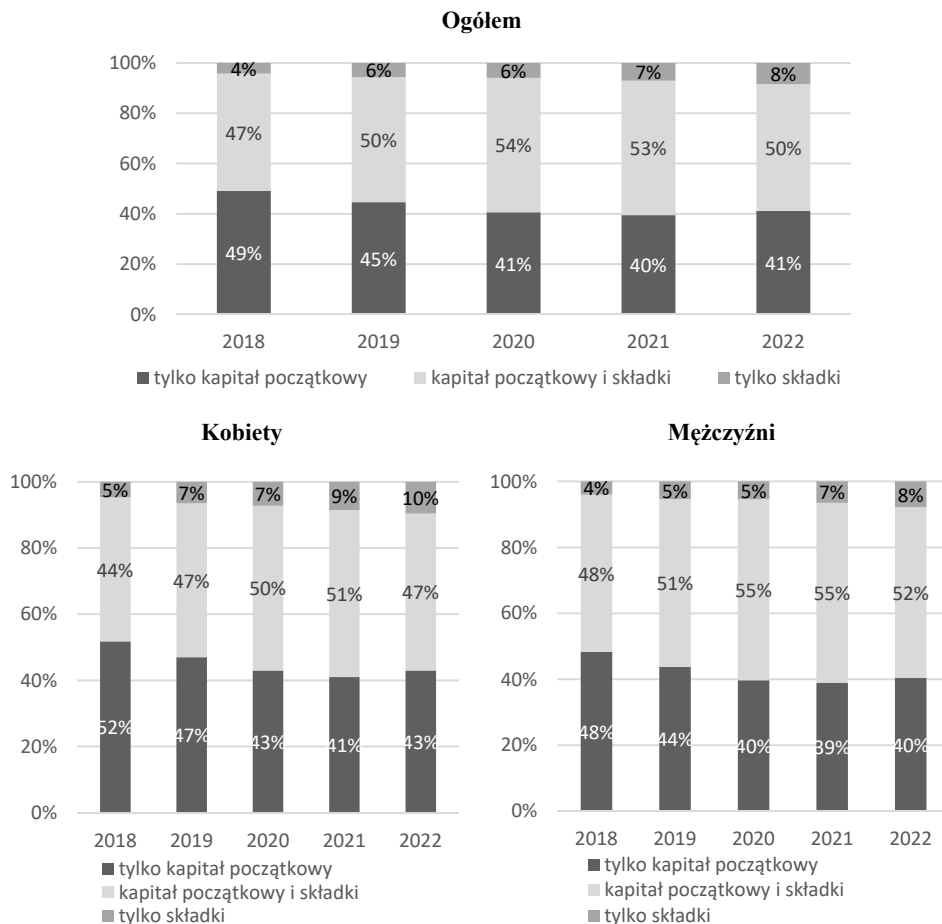
Źródło: ZUS, Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura>



Źródeł powyższych różnic poszukiwać należy w czynnikach wpływających na wysokość świadczenia. Za najważniejszy uznać należy wysokość zgromadzonego kapitału. W tym przypadku dane udostępniane przez ZUS wskazują, że w roku 2022 średnia podstawa wyliczenia dla emerytur wypłacanych w grudniu w wysokości niższej niż najniższa wynosiła 176,5 tys. zł i w przypadku kobiet była wyższa o 24,5% niż w przypadku mężczyzn (183,7 tys. zł dla kobiet i 147,6 tys. zł dla mężczyzn). Nie mając informacji o długości stażu ubezpieczeniowego, odwołać należy się do dwóch, dodatkowych kwestii. Po pierwsze, struktury środków na koncie emerytalnym. Po drugie, do dalszego trwania życia wyrażonego w miesiącach.

W pierwszym przypadku należy uwzględnić fakt, że wysokość emerytury zależy nie tylko od zgromadzonych składek, opłaconych w trakcie pracy. Trzeba pamiętać, że w przypadku osób, które urodziły się po 1948 r. i były zatrudnione lub same opłacały składki na ubezpieczenie społeczne przed 1999 r., wyliczana jest także wartość kapitału początkowego (por. rozdział 1). W rezultacie można przynależć do jednej z 3 grup (rys. 2.4): (1) osób, których emerytura zależy tylko od składek opłaconych po 1999 r. na indywidualne konto, (2) osób, które oprócz powyższych składek mają wyliczony kapitał początkowy, (3) osób, które na indywidualnym koncie mają tylko środki pochodzące z kapitału początkowego. Zaznaczyć należy, że wśród osób nabywających w ostatnich latach prawo do pierwszej emerytury w wysokości niższej od emerytury minimalnej jest zadziwiająco dużo takich, których świadczenie jest obliczone tylko i wyłącznie na podstawie kapitału początkowego, a zatem osób, które w trakcie ostatnich dwudziestu czterech lat nie opłaciły ani jednej składki (rys. 2.4). Choć udział takich osób powoli się zmniejsza (rok 2022 był tu wyjątkiem), wciąż 39–40% kobiet i 41–43% mężczyzn uzyskujących emeryturę nie opłaciło w czasie ostatnich 24 lat ani jednej składki ubezpieczeniowej. Regularnie podnosi się – niewielki początkowo, sięgający 4–5% – udział emerytów, którzy nie mają kapitału początkowego, a zatem którzy nie pracowali przed 1999 r., ani nie wykonywali wówczas czynności porównywalnych z pracą (np. służba wojskowa). Wśród mężczyzn jest więcej osób, które mają albo tylko kapitał początkowy, albo mają świadczenie bazujące tylko na wpłaconych składkach. W pierwszym przypadku oznacza to osoby długotrwale bierne zawodowo (przynajmniej oficjalnie, na rynku pracy w Polsce), w drugim – osoby mające niższy kapitał. Jak się wydaje, kluczowym czynnikiem jest wysoki udział osób mających tylko środki z kapitału początkowego. Ma to związek z drugim z wymienianych czynników, „dalszym trwaniem życia”. Mimo że na etapie szacowania wysokości emerytury dla mężczyzn wykorzystywana jest wartość dla wieku co najmniej 65 lat wobec 60 lat u kobiet, to wśród mężczyzn występuje niższe świadczenie, co sugeruje znacznie niższy średni zgromadzony kapitał. Zestawienie powyższych wniosków prowadzi do stwierdzenia, że najprawdopodobniej wśród NBE płci męskiej istnieje nadreprezentacja (w stosunku do zbiorowości kobiet) osób o większych problemach zdrowotnych i niższych kwalifikacjach zawodowych, a tym samym bardziej podatnych na zakłócenia przebiegu kariery zawodowej.

**Rys. 2.4. Rozkład NBE uzyskujących pierwszą emeryturę według składu kapitału emerytalnego według płci w latach 2018–2022 (w %)**



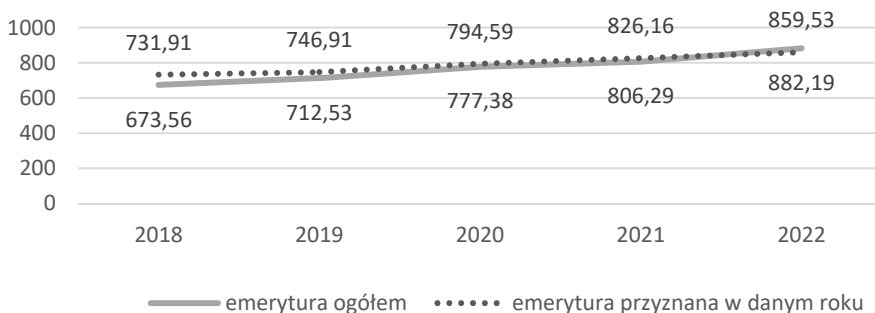
Źródło: ZUS, Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura>

Analizując (na podstawie cytowanych wcześniej publikacji ZUS) rozkład emerytur w wysokości niższej niż emerytura minimalna (tzw. „groszowych”) według ich wartości, widać, że ich najczęstsze wartości są o 10–30% niższe od wartości progowej – emerytury minimalnej. Przykładowo, w 2022 r. najwięcej świadczeniobiorców otrzymujących pierwsze świadczenie otrzymywało kwoty 1000–1100 zł, 1100–1200 zł i 900–1000 zł. Relatywnie niewiele było takich osób, którym brakowało kilkudziesięciu, stu kilkudziesięciu złotych do minimalnej emerytury brutto. Jest to zapewne przesłanka do stwierdzenia, że w sytuacji niedużej różnicy pomiędzy osiągniętym przez te osoby stażem ubezpieczeniowym

a cezurą 20 lat w przypadku kobiet i 25 lat w przypadku mężczyzn, podejmowany jest trud utrzymania się na rynku pracy w celu „dobrnięcia” do wymaganego prawem stażu pracy; „dobrnięcia” gwarantującego wyższą stopę zwrotu, niż wynikałoby to tylko ze spojrzenia na przyrost kapitału na indywidualnym koncie emerytalnym.

O ile w ostatnich latach początkowo nowo przyznane emerytury miały wartości nieco wyższe niż te przyznane wcześniej, w 2022 r. sytuacja się zmieniła. Jeśli popatrzymy na wysokość emerytur ogółem (rys. 2.5), a nie jak wcześniej (rys. 2.3) według płci, można zauważyć, że dla ogółu NBE nie miało to większego wpływu na relację pomiędzy gwarantowaną emeryturą minimalną a średnim uzyskiwanym świadczeniem. Mimo wspomnianej zmiany i dynamicznego wzrostu minimalnego świadczenia gwarantowanego relacja ta była w badanym okresie bardzo stabilna (64,7–65,9% emerytury minimalnej).

**Rys. 2.5. Średnia emerytura NBE a średnia emerytura wypłacana po raz pierwszy w danym roku NBE w latach 2018–2022 (w zł)**



Źródło: ZUS, Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura>

Niepokojące jest to, że mimo zwiększania się wartości kapitału ulokowanego na indywidualnych kontach emerytalnych i spadku wartości pieniądza w czasie, jak wynika z danych ZUS, w ostatnich latach rośnie liczebność grupy osób o ekstremalnie niskich świadczeniach. Dane ZUS umożliwiają zakwalifikowanie do niej osób jedynie za pomocą wykorzystania jakiejś stałej cezurę pieniężnej. Jeśli przyjąć jako taką 10 zł, to w roku 2018 osób o takim świadczeniu było 493, w 2020 – 887, zaś w 2022 – 1202. Może to wskazywać, że niektóre osoby, które ze względu na wiek uzyskały prawo do emerytury, starają się o nią niezależnie od wysokości, nawet minimalnej, gdyż dzięki temu zyskują prawo do skorzystania z wprowadzanych w ostatnich latach finansowych benefitów – „trzynastej” i „czternastej” emerytury. W dłuższym okresie nie zmniejsza się również wskutek wspomnianych na początku niniejszego akapitu czynników udział osób o świadczeniu poniżej 100 zł. Osoby takie w 2018 r. stanowiły 1,2%

NBE, w 2020 – 1,5%, zaś w 2022 – 1,6%. Może to stanowić kolejny argument za tym, że dla niektórych NBE prawo do choćby bardzo niskiej emerytury staje się istotne z uwagi na możliwość uzyskiwania dodatkowych dochodów ze wspomnianych „socjalnych” świadczeń emerytalnych<sup>11</sup>.

### 2.3. NBE – aspekt przestrzenny

Publikowane przez ZUS dane umożliwiają również dokonanie ogólnego spojrzenia na problem NBE w układzie przestrzennym na poziomie województw. Niestety, na podstawie publikowanych danych nie da się dociec jednej z najciekawszych kwestii – przestrzennego zróżnicowania ryzyka otrzymania emerytury niższej niż ta minimalna. Można jednak analizować inne, ważne zagadnienie – przestrzenne zróżnicowanie wysokości otrzymywanych świadczeń emerytalnych. W Polsce występowało i wciąż występuje duże przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia i wysokości wynagrodzeń w układzie województw. Powinno zatem przejawiać się ono także w wysokości emerytur uzyskiwanych w badanej przez nas grupie. Zasadniczo, silnie zurbanizowane regiony znajdowały się w lepszej sytuacji, stąd też oczekiwać można, *ceteris paribus*, że Wielkopolska oraz Górny i Dolny Śląsk powinny odznaczać się kwotami bliższymi wysokości minimalnej emerytury, podczas gdy województwa warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie, w przeszłości dotykane wysokim bezrobociem, powinny odznaczać się najniższymi ich poziomami. Powyższe oczekiwanie nie jest w pełni zgodne z rzeczywistością (tab. 2.3). Rzeczywiście woj. śląskie i dolnośląskie charakteryzuje się zazwyczaj świadczeniami wyższymi o co najmniej 3% od średniej, ale na podobnym poziomie plasują się świadczenia w woj. lubuskim. Z kolei regionami o najniższych świadczeniach są stale woj. mazowieckie i kujawsko-pomorskie.

We wszystkich województwach w odniesieniu do populacji NBE zaobserwować można utrzymujące się w czasie zjawisko wyższych średnich emerytur kobiet w stosunku do mężczyzn (tab. 2.3). Równocześnie widoczne jest zdecydowanie większe zróżnicowanie przestrzenne emerytur otrzymywanych przez mężczyzn w porównaniu do kobiet. W stosunku do średniej emerytury otrzymywanej przez osobę danej płci, różnice są w ujęciu względnym o połowę wyższe w przypadku mężczyzn. Zaznaczyć trzeba, że opisywane zróżnicowanie odpowiada za inną, na dodatek zmienną w czasie w przypadku mężczyzn hierarchię regionów odnośnie do wysokości świadczeń w porównaniu do kobiet (w przy-

<sup>11</sup> Mówiąc o „socjalnych” świadczeniach emerytalnych, mamy na myśli świadczenia dodatkowe, niebazujące na zgromadzonym kapitale na indywidualnym koncie emerytalnym.

padku których uporządkowanie jest z grubsza zgodne z tym odnoszącym się do populacji NBE ogółem w Polsce).

**Tabela 2.3. Przeciętna wysokość emerytur otrzymywanych przez NBE przechodzących w danym roku na emeryturę – ogółem i według płci w latach 2018–2022 (w zł)**

Wyszczególnienie	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
<b>Polska</b>	<b>673,56</b>	<b>777,38</b>	<b>859,53</b>	<b>644,01</b>	<b>731,17</b>	<b>793,62</b>	<b>682,75</b>	<b>795,43</b>	<b>890,36</b>
Dolnośląskie	689,24	801,04	887,13	662,64	773,07	840,10	697,79	812,86	910,14
Kujawsko-pomorskie	650,34	759,71	841,32	606,81	704,29	755,67	663,23	780,47	878,43
Lubelskie	653,81	767,11	850,31	630,44	723,89	792,93	665,47	791,64	889,38
Lubuskie	712,12	813,84	895,70	690,08	792,98	851,77	717,84	823,52	916,53
Łódzkie	671,73	776,51	857,32	635,34	733,33	773,64	687,58	799,01	910,09
Małopolskie	699,03	803,54	884,47	663,08	738,78	827,16	710,20	828,13	907,96
Mazowieckie	652,13	742,30	819,57	634,34	704,20	777,31	659,77	763,78	846,95
Opolskie	691,14	791,61	869,36	650,41	731,45	767,44	701,12	809,99	899,55
Podkarpackie	693,54	813,98	911,86	668,16	772,30	853,83	700,73	828,80	936,15
Podlaskie	664,99	759,01	832,88	637,01	708,33	764,56	677,94	786,57	880,13
Pomorskie	690,23	789,27	878,47	682,77	745,27	804,63	691,74	803,55	906,58
Śląskie	701,73	805,17	906,28	686,63	774,51	837,73	705,34	812,67	922,79
Świętokrzyskie	660,00	769,91	858,34	637,18	769,91	802,70	669,25	790,06	888,53
Warmińsko-mazurskie	671,32	773,45	845,96	650,52	740,48	791,34	677,06	785,42	869,61
Wielkopolskie	652,42	768,37	843,11	602,71	694,99	732,77	665,44	789,34	886,37
Zachodnio-pomorskie	689,54	782,94	861,01	670,60	762,19	834,29	694,50	789,65	872,38

Źródło: ZUS, Prace z serii *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 20XX r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzystatystyka/opracowania-tematyczne/emerytury-nizsze-niz-najnizsza-emerytura>

Schodząc na poziom powiatów, przyjrzyjmy się po pierwsze skali zjawiska, która rzecz jasna jest wypadkową wielkości województwa (zarówno mierzonej powierzchnią, jak i liczbą ludności), a nie odzwierciedleniem tego, jak regiony radzą sobie w tym zakresie. W stolicy liczba NBE sięga 9,6 tys. (z tego względu wynik dla Warszawy pominięto na rys. 2.6–2.8), kolejne miejsca zajmują jednak nie tylko największe miasta (z liczbą NBE rzędu ok. 4,3 tys. lub niższą), ale też powiaty ziemskie (ok. 2 tys. NBE): poznański, wodzisławski, wejherowski, radomski, krakowski, inowrocławski, kielecki. W pozostałych powiatach liczba NBE przeważnie nie przekracza 1 tys. – dotyczy to 283 powiatów. W 65 z nich liczba NBE jest niższa niż 0,5 tys. (najmniejszą liczbę NBE odnotowano na koniec 2021 r. w powiecie bieszczadzkiem oraz w m. Krosno – ok. 200). W tym zakresie nie występuje żadna wyraźna koncentracja przestrzenna (rys. 2.6).

Rys. 2.6. Ogólna liczba nowych biednych emerytów według powiatów na koniec 2021 r.



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

Rys. 2.7. Liczba mężczyzn wśród nowych biednych emerytów według powiatów na koniec 2021 r.



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

Rys. 2.8. Liczba kobiet wśród nowych biednych emerytów według powiatów na koniec 2021 r.



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

Rozkład ten jest nieco inny dla mężczyzn (rys. 2.7) niż kobiet (rys. 2.8). W przypadku mężczyzn liczba NBE w powiecie nie przekracza 1 tys. (poza Warszawą, gdzie na koniec 2021 r. wynosiła 2,1 tys.), podczas gdy dla kobiet przekracza 3,5 tys. (m. Warszawa – sięga 7,5 tys.). W 124 powiatach liczba NBE płci męskiej nie przekracza 100. W 25% powiatów ich liczba nie przekracza 87, w połowie – nie przekracza 128, a 25% jest nie niższa niż 196. W przypadku kobiet wartości te są znacznie wyższe, przy dużym ich rozproszeniu. Liczba kobiet NBE waha się od 153 do ok. 3,5 tys., w 25% powiatów nie przekracza 429, w połowie – nie przekracza 589, zaś w 25% jest nie niższa niż 799.

Jeśli chodzi o udział NBE w ogólnej liczbie pobierających emeryturę ZUS, waha się on w poszczególnych powiatach w przedziale od 2,2% do 18,6%. W połowie powiatów nie przekracza 6,9%, przy czym dla kobiet wskaźnik ten ma znacząco wyższe wartości niż dla mężczyzn (połowa powiatów ze wskaźnikiem nie niższym niż 9,3% dla kobiet wobec 2,9% dla mężczyzn). Udział NBE w powiatach waha się od 0,3% do 18% dla mężczyzn, podczas gdy dla kobiet – od 2,7% do nawet 24%.

**Rys. 2.9. Udział nowych biednych emerytów wśród pobierających emeryturę ZUS w wieku 60/65 lat – ogółem według powiatów na koniec 2021 r.**



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

**Rys. 2.10. Udział nowych biednych emerytów wśród pobierających emeryturę ZUS w wieku 60/65 lat – mężczyźni według powiatów na koniec 2021 r.**



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.



**Rys. 2.11. Udział nowych biednych emerytów wśród pobierających emeryturę ZUS w wieku 60/65 lat – kobiety według powiatów na koniec 2021 r.**



Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

Analizując rozkład terytorialny omawianego wskaźnika, zauważymy, po pierwsze, że m. Warszawa nie odstaje od pozostałych powiatów (ze wskaźnikami 3,0%, 2,5% dla mężczyzn i 3,5% dla kobiet). Udział NBE ogółem (rys. 2.9) jest silnie zróżnicowany terytorialnie, choć zauważyć można pewną koncentrację powiatów z wysokim wskaźnikiem wśród powiatów Polski Centralnej i Wschodniej. W pierwszej dwudziestce pod względem wysokiego poziomu wskaźnika są głównie powiaty z województw mazowieckiego i podlaskiego, a także lubelskiego i świętokrzyskiego, a wśród 60 powiatów ze wskaźnikiem powyżej 10% – głównie z woj. mazowieckiego (15 powiatów), kujawsko-pomorskiego (9), podlaskiego (9) i lubelskiego (8). Ranking otwierają powiaty suwalski i ostrołęcki ze wskaźnikiem ok. 18,5%. Z drugiej strony, wśród powiatów ze wskaźnikiem poniżej 5% obok woj. śląskiego (13) również licznie reprezentowane są powiaty z woj. mazowieckiego (także 13, przede wszystkim powiaty wchodzące w skład Warszawskiego Obszaru Metropolitalnego). W tej grupie znalazły się licznie także powiaty z woj. lubuskiego (11), podkarpackiego (9) i małopolskiego (8). Udział NBE w ogólnej liczbie pobierających emeryturę ZUS (będących w wieku emerytalnym) jest najniższy w dużych miastach, ranking zamykają prawie wyłącznie miasta na prawach powiatu, w ostatniej trzydziestce są tylko dwa powiaty ziemskie – pabianicki (łódzkie) i kamiennogórski (dolnośląskie). Udział NBE dla mężczyzn (rys. 2.10) jest z kolei wyraźnie najniższy w powiatach zachodniej i południowej Polski, a także w większości powiatów na północy kraju. Najwięk-

sze odsetki odnotowano w powiatach Polski Wschodniej i Centralnej (wskaźnik powyżej 10% – głównie w woj. mazowieckim i podlaskim), zaś w powiatach woj. śląskiego, wielkopolskiego, dolnośląskiego, ale też podkarpackiego, małopolskiego i pomorskiego wskaźnik ten jest najniższy (liczba powiatów z niskim wskaźnikiem jest najwyższa). Dla kobiet sytuacja jest dużo bardziej zróżnicowana terytorialnie (rys. 2.11). Wskaźnik powyżej średniej dla Polski ogółem odnotowano w ok. 270 powiatach, w czterech (grudziądzkim, rybnickim, ostrołęckim i w m. Żory) przekracza on nawet 20%.

Jeszcze silniej zróżnicowane są pod tym względem gminy. W 15 gminach w ogóle nie odnotowano NBE na koniec 2021 r., w 25% było ich nie więcej niż 59, w połowie – nie więcej niż 85, a w 25% – nie mniej niż 128. W przypadku kobiet liczba NBE waha się od 0 (0,6% gmin) do 7,5 tys., w 25% było to nie więcej niż 44, w połowie – nie więcej niż 65, a w 25% – nie mniej niż 102. W przypadku mężczyzn liczba NBE waha się od 0 (0,8%) do 2,1 tys., w 25% było to nie więcej niż 11, w połowie – nie więcej niż 19, a w 25% – nie mniej niż 28. Zróżnicowanie liczby NBE jest silne, co jest rzecz jasna pochodną ogólnej liczby ludności, ale też typu gminy (w gminach wiejskich udział korzystających z KRUS, a nie ZUS jest znacznie większy, niemniej jednak nasze szacunki nie uwzględniają ubezpieczonych w KRUS). Odnosząc (ogólnie dla Polski) liczbę NBE do liczby pobierających emeryturę z ZUS, na koniec 2021 r., udział NBE sięgał średnio 10,3% (13,3% dla kobiet i 6,2% dla mężczyzn). Stopień rozproszenia nie jest już tak duży. W 25% gmin udział NBE nie przekracza 5,8%, w połowie – nie przekracza 9,1%, a w 25% jest nie niższy niż 13,5%. Również w ujęciu względnym sytuacja kobiet jest w gminach znacznie trudniejsza niż mężczyzn – w połowie gmin udział NBE jest nie niższy niż 12,4% wobec 4,0% dla mężczyzn.

W tab. 2.4 zestawiono wyniki analiz z uwzględnieniem przekroju typu gminy. Ze względu na specyfikę województw (różną strukturę ludności według tego kryterium), skupimy się na wskaźniku udziału NBE. Przeliczając liczbę NBE na ogólną liczbę pobierających emeryturę ZUS zauważyć można, że NBE stanowią największy udział ogółu emerytów ZUS-owskich w gminach wiejskich (7–15%), a następnie w gminach miejsko-wiejskich (5–9% wobec max. 5,3% w gminach miejskich i miastach na prawach powiatu) – tab. 2.4. Zdecydowanie niższe są wskaźniki dla mężczyzn mieszkających w gminach wiejskich i miastach na prawach powiatu (przeważnie wynoszą one 1–2%, w tym poniżej 1% w woj. śląskim i wielkopolskim) niż w gminach wiejskich (nawet 13,2% w woj. podlaskim). Również w przypadku kobiet sytuacja jest najtrudniejsza w gminach wiejskich (udział NBE wynosi od ok. 10% w woj. małopolskim do ok. 16% w woj. podlaskim i kujawsko-pomorskim). Specyficzna jest pod tym względem sytuacja w woj. śląskim – sytuacja kobiet w gminach miejskich (w tym w miastach na prawach powiatu) jest trudniejsza niż w gminach tego typu w innych regionach (ok. 8% NBE). Warto też zauważyć, że w woj. śląskim z blisko 30 tys. NBE ok. 28 tys. (94%) to kobiety. Wśród ogółu NBE kobiety przeważają w każdej gminie, niemniej jednak najsilniej zaznacza się to (obok

woj. śląskiego) w gminach miejskich w woj. kujawsko-pomorskim, podkarpackim, pomorskim i wielkopolskim (88%) oraz zachodniopomorskim (87%).

**Tabela 2.4. Udział NBE wśród ogółu pobierających emeryturę ZUS w wieku 60/65 i więcej lat na koniec 2021 r. według województw i typu gminy<sup>a</sup>**

	Ogółem				Mężczyźni				Kobiety			
	MPP	M	MW	W	MPP	M	MW	W	MPP	M	MW	W
Dolnośląskie	3,2	3,3	6,2	8,8	1,6	1,1	3,0	4,3	4,1	4,7	8,2	11,7
Kujawsko-pomorskie	2,9	4,0	8,7	12,0	1,0	1,6	3,7	6,5	4,0	5,4	12,2	15,8
Lubelskie	3,2	3,8	8,3	12,4	1,7	1,8	5,4	9,6	4,0	4,9	10,1	14,2
Lubuskie	2,6	3,5	5,2	7,6	1,3	1,9	2,2	3,5	3,3	4,3	7,1	10,3
Łódzkie	2,4	2,6	6,5	11,9	1,6	1,5	4,4	8,3	2,8	3,3	7,7	14,3
Małopolskie	3,3	3,6	5,0	7,3	1,4	1,4	1,8	3,8	4,3	5,0	7,2	9,8
Mazowieckie	3,2	3,7	6,1	11,4	1,9	2,0	4,3	8,5	3,9	4,6	7,2	13,3
Opolskie	2,2	3,3	5,8	8,9	1,0	1,1	2,3	3,3	2,7	4,5	8,0	12,6
Podkarpackie	3,0	3,4	6,0	7,3	1,0	1,1	2,6	3,2	4,1	4,8	8,4	10,4
Podlaskie	3,8	4,3	9,0	15,1	2,0	3,0	6,8	13,2	4,7	5,0	10,2	16,3
Pomorskie	4,1	5,2	7,8	10,0	1,4	1,4	2,7	3,9	5,7	7,4	11,2	14,3
Śląskie	5,3	5,2	6,6	7,0	0,8	0,7	1,6	1,8	8,3	8,2	10,1	10,9
Świętokrzyskie	2,9	3,4	6,9	11,2	1,3	1,2	3,8	6,6	3,8	4,8	9,2	14,9
Warmińsko-mazurskie	2,9	3,8	7,2	10,4	1,6	1,4	3,2	5,1	3,6	5,1	9,7	13,7
Wielkopolskie	2,5	3,4	7,2	9,6	0,8	1,0	2,6	4,3	3,5	4,9	10,2	13,5
Zachodniopomorskie	3,8	4,8	7,0	9,3	1,5	1,5	2,7	3,8	5,2	6,6	9,8	13,0

M – gminy miejskie, W – gminy wiejskie, MW – gminy miejsko-wiejskie, MPP – miasta na prawach powiatu, <sup>a</sup> nie uwzględniono osób, dla których nie ustalono TERYT

Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, obliczenia własne.

Podsumowując, w relacji do ogółu emerytów pobierających świadczenie z ZUS, w najtrudniejszej sytuacji znajdują się kobiety w gminach wiejskich, ale i w przypadku mężczyzn tego typu gminy wyróżniają się na tle innych. Ponieważ pod uwagę brane były tylko emerytury z ZUS, prezentowane wyniki nie uwzględniają struktury i wysokości emerytur w ZUS i KRUS. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę zasadniczo niską wysokość emerytur KRUS, przytoczone dane wskazują, że ogólnie rzecz biorąc niskie emerytury stanowią poważną bolączkę mieszkańców wsi. Szczególnie silnie zaznacza się to w regionach wschodniej Polski, ale też w Polsce Centralnej, i choć w większym stopniu dotyczy kobiet, to również w odniesieniu do mężczyzn sytuacja jest trudniejsza niż w innych regionach. Specyficzne jest pod tym względem woj. śląskie, w którym – z uwagi

na profil regionu – niskie emerytury w znikomym stopniu dotyczą mężczyzn (zwłaszcza mieszkających w miastach), natomiast w przypadku kobiet doświadcza ich mniej więcej co dziesiąta osoba, niezależnie od typu gminy, w której mieszka (to też wyróżnia omawiane województwo – w pozostałych mieszkanki miast są w lepszej sytuacji niż kobiety mieszkające zarówno w gminach wiejskich, jak i w gminach miejsko-wiejskich).

#### 2.4. Co wiemy o potencjalnych nowych biednych emerytach?

Dużo bardziej w porównaniu z NBE ograniczona jest nasza wiedza o „potencjalnych nowych biednych emerytach”, czyli osobach, które opłacają składki ZUS, ale krócej niż wymagane 20/25 lat. Dzieje się tak dlatego, że ZUS dysponuje zdigitalizowanymi danymi wyłącznie na temat składek wpłacanych począwszy od 1 stycznia 1999 r. Wszystkie wcześniejsze składki są zapisane w wersji papierowej w indywidualnych tezkach. Dopiero powiadomienie o chęci przejścia na emeryturę uruchamia procedurę wyliczenia kapitału początkowego. Stąd – jak wskazano wcześniej – znany nam jest rozkład całego zgromadzonego kapitału dla osób, które przeszły na emeryturę, ale brak jest danych o tym, jaka jest potencjalna przyszła liczba NBE. Na potrzeby naszego projektu ZUS dostarczył informację na temat nie tyle PNBE, ile osób, które – będąc kobietami w wieku 55–59 lub mężczyznami w wieku 60–64 lata – na koniec 2021 r. zgromadziły kapitał składkowy z lat 1999–2021 w wysokości zbyt niskiej, aby uzyskać gwarantowaną emeryturę minimalną. Jednak, jak zaznaczono w informacji przekazanej wraz z danymi, wśród 851,5 tys. osób w omawianej sytuacji aż 760 tys. nie miało ustalonego kapitału początkowego, który zapewne zdecydowana większość z nich posiadała (wnioskując z danych o charakterze retrospektywnym).

Tabela 2.5 przedstawia dostępne (a więc tylko te zdigitalizowane) dane w układzie przestrzennym. Zawarte w niej wskaźniki wyrażają udział osób o niewystarczającym kapitale emerytalnym wśród ogółu kobiet w wieku 55–59 lat i mężczyzn w wieku 60–64 lata (dane BDL na koniec 2021 r.).

Mając na uwadze przedstawione powyżej ograniczenia natury formalnej i metodologicznej, należy bardzo ostrożnie podchodzić do uzyskanych wyników. Są one nieporównywalne choćby z odmienną wagą rolnictwa w poszczególnych regionach, co rzutuje na relację między ubezpieczonymi w ZUS i w KRUS. Jeśli jednak hipotetycznie uznać, że w skali poszczególnych województw występuje taki sam poziom niezgodności pomiędzy danymi wynikającymi z zapisu kapitału zdigitalizowanego i pozostałego, to oznaczałoby to, że najwyższym ryzykiem uzyskania niskich świadczeń emerytalnych zagrożone są kobiety zamieszkujące województwa zachodniopomorskie, lubuskie i dolnośląskie, zaś najmniej nara-

żone na powyższe ryzyko są mieszkanki województwa podlaskiego, podkarpackiego i lubelskiego. W przypadku mężczyzn najwyższe ryzyko istniałoby w województwach: zachodniopomorskim, mazowieckim i lubuskim, najniższe zaś – w podlaskim, podkarpackim i małopolskim. Rozkład ten jest więc odmienny od aktualnej sytuacji pobierających świadczenie ZUS w wysokości niższej niż emerytura minimalna.

**Tabela 2.5. Potencjalni „nowi biedni emeryci” jako % ludności w danym wieku danej płci według województw**

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
<b>Polska</b>	<b>38,6</b>	<b>33,9</b>
Dolnośląskie	42,9	36,8
Kujawsko-pomorskie	38,3	32,8
Lubelskie	34,6	31,7
Lubuskie	43,0	37,6
Łódzkie	37,5	33,9
Małopolskie	34,8	30,9
Mazowieckie	39,7	38,4
Opolskie	37,0	31,2
Podkarpackie	35,3	29,7
Podlaskie	32,5	29,3
Pomorskie	42,0	36,0
Śląskie	37,5	30,3
Świętokrzyskie	36,6	32,4
Warmińsko-mazurskie	40,4	35,6
Wielkopolskie	40,0	33,5
Zachodniopomorskie	46,1	40,6

Źródło: niepublikowane dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Bank Danych Lokalnych GUS, obliczenia własne.

Choć w zdecydowanie lepszej sytuacji są mężczyźni, to ich uprzywilejowana pozycja jest nieco złudna. Zdecydowanie łatwiej jest bowiem kobiecie uzbierać 20 lat opłacanych składek niż mężczyźnie 25 lat, choćby z uwagi na to, że między 60. a 64. rokiem życia występuje większe prawdopodobieństwo wystąpienia np. długotrwałych problemów zdrowotnych niż w wieku 55–59 lat.

Kończąc ten wątek, warto zaznaczyć silny wpływ wieku na zmniejszanie się zagrożenia przynależnością do PNBE. Wpływ ten jest szczególnie silny wśród kobiet: w przypadku obliczonego zgodnie z powyższą metodą wskaźnika ryzyka występuje jego zmniejszanie się od 45,1% w przypadku kobiet w wieku 55 lat, przez 38,6% w wieku 57 lat do 32,1% w wieku 59 lat. W przypadku mężczyzn zmiany są zdecydowanie mniej dynamiczne, obniżając ryzyko bycia NBE „jedynie” o 2 pkt proc. Jest to bardzo wyraźna wskazówka odnośnie do znacze-

nia pracy na ostatnim etapie przebiegu kariery zawodowej dla wysokości przyszłej emerytury.

## Podsumowanie

Mimo dostrzeżenia przez ZUS problemu bardzo niskich emerytur, czego wyrazem jest opracowywanie corocznych raportów na temat osób je otrzymujących, wciąż brak jest bardziej wnikliwych analiz poświęconych temu zagadnieniu. Mamy jedynie liczbowe, statystyczne dane opisujące skalę zagadnienia i podstawowe charakterystyki osób tym zjawiskiem dotkniętych.

Analiza dostępnych danych wtórnych wskazuje, że świadczenie niższe od emerytury minimalnej to problem dotyczący przede wszystkim kobiety. Z drugiej strony, jak wskazują dane odnośnie do wysokości emerytur i wysokości kapitału, mimo że mężczyźni są rzadziej dotknięci tym problemem, to jeśli już znajdują się w populacji NBE, pobierają niższe świadczenia w porównaniu z emerytkami. Uwzględniając fakt, że dzieje się tak pomimo o 5 lat wyższego wieku emerytalnego (a tym samym o 5 lat dłuższego, potencjalnego okresu gromadzenia składek), rodzi się pytanie na temat odmiennych mechanizmów selekcyjnych do zbiorowości NBE reprezentantów obu płci. Wydaje się, że mężczyźni częściej doświadczają uniemożliwiających im wypracowanie świadczenia, długotrwałych, silnych przeszkód, takich jak zły stan zdrowia i niepełnosprawność czy niski poziom kwalifikacji.

Jednocześnie, w świetle statystyk ZUS, brak jest widocznej gotowości (aby nie powiedzieć: determinacji) do wydłużania okresu opłacania składek ubezpieczeniowych (czyli odpłatnej pracy) w celu podwyższenia wysokości świadczenia. Przechodzenie przez większość NBE na emeryturę zaraz po uzyskaniu uprawnień wskazuje albo na brak potrzeb finansowych (a zatem posiadanie przez większość osób z tej grupy dostępu do innych źródeł dochodu), albo na tyle silne natężenie trwałych przeszkód w wykonywaniu odpłatnej pracy (choroby, niepełnosprawność, obowiązki rodzinne), że nawet w przypadku niezaspokojonych potrzeb finansowych osoby te czują się zmuszone do rezygnacji z aktywności zawodowej.

Ograniczenia prezentowanych danych zastanych, a w efekcie i naszej wiedzy na temat NBE, są jednym z powodów, dla których przygotowany został niniejszy projekt badawczy. W dalszych partiach niniejszego opracowania zespół badawczy IPiSS spróbuje wejrzeć w uwarunkowania, przyczyny i skutki stawania się nowym biednym emerytem, starając się jednocześnie odpowiedzieć na te pytania, które samoistnie wyłaniają się podczas analizy danych statystycznych.



## **Część druga**

**NBE i PNBE w świetle badań własnych**





## Rozdział 3.

# Metodyka badania ilościowego nowych biednych emerytów

### Uwagi wstępne

Jak podkreślano we *Wprowadzeniu*, celem badania kwestionariuszowego pt. „Diagnoza sytuacji osób o emeryturze niższej niż minimalna” było rozpoznanie postaw i motywacji do dalszej pracy zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, których przewidywana emerytura jest niższa niż wysokość najniższej emerytury (zgodnie z art. 85 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Badanie zrealizowane zostało przez wyłonioną na drodze przetargu publicznego firmę badawczą PBS Sp. z o.o.

Metodologia, jak i szczegółowa metodyka badania opracowana została przez zespół Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Zespół pod kierownictwem Piotra Szukalskiego przygotował zarówno narzędzie badawcze, jak i założenia dotyczące doboru próby i przebiegu badania<sup>12</sup>. Przygotowane narzędzie badawcze zostało opracowane na potrzeby badania z wykorzystaniem komputera (w formie skryptu z wykorzystaniem oprogramowania CADAS), a następnie poddane pilotażowi na próbie  $n = 29$  wywiadów. Badanie pilotażowe odbyło się w dniach od 28 marca do 3 kwietnia 2023 r. Jego celem było przetestowanie kwestionariusza i procedur realizacji badania. W wyniku pilotażu dokonano modyfikacji ankiety: doprecyzowano pytania i odpowiedzi, a ze względu na długi czas trwania wywiadów skrócono lub usunięto niektóre pytania z pierwotnej wersji narzędzia. Faza terenowa badania zasadniczego, poprzedzonego szkoleniem ankieterów, została zrealizowana między 7 kwietnia a 11 maja 2023 r. W badanie zaangażowanych było 110 ankieterów. Faza terenowa poddawana była bieżącej kontroli, która

---

<sup>12</sup> Nad metodyką badania ilościowego, którego wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie, pracowali przede wszystkim: Piotr Szukalski, Justyna Wiktorowicz, Izabela Warwas, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, przy wsparciu pozostałych członków zespołu, tj. Marka Bednarskiego, Anny Jawor-Joniewicz, Zbigniewa Klimiuka i Dariusz Zalewskiego.

odbywała się zgodnie ze standardami Programu Kontroli Jakości Pracy Ankieterów (PKJPA)<sup>13</sup>.

### 3.1. Technika badawcza i narzędzie badawcze

Badanie kwestionariuszowe zrealizowane zostało techniką CAPI, tj. wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo. Założenia badania dopuszczały zastosowanie *mixed mode design*, z zasadniczą metodą CAPI, z uzupełniającym wykorzystaniem techniki CAWI lub CATI (przy czym wywiady z wykorzystaniem technik uzupełniających nie powinny stanowić więcej niż połowy wywiadów). Ostatecznie technika zasadnicza CAPI zastosowana została do 100% wywiadów.

Kwestionariusz obejmował część realizacyjną, charakteryzującą miejsce zamieszkania respondenta, oraz część rekrutacyjną, na podstawie której weryfikowano spełnienie warunków brzegowych badania, w szczególności wiek i płeć respondenta oraz fakt korzystania z emerytury niższej niż minimalna lub odprowadzania składek ZUS, ale w okresie krótszym niż 18 lat w przypadku kobiet i niż 23 lata dla mężczyzn. Przyjęte granice okresu składowego w ZUS są niższe od wymaganych prawem 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Decyzja o zamieszczeniu tych elementów weryfikacyjnych w kwestionariuszu podyktowana była tym, że zespołowi badawczemu zależało na diagnozie osób, w stosunku do których powinny zostać wypracowane rozwiązania służące zmniejszeniu w przyszłości skali zjawiska dysponowania emeryturą niższą od minimalnej, z którą wiązać może się większa skala ubóstwa wśród emerytów, a tym samym wyższe wydatki na pomoc społeczną kierowaną do tej populacji. Założono, że osoby, którym brakuje co najwyżej dwóch lat do uzyskania wieku emerytalnego, nawet pozbawione dodatkowych instrumentów ze strony państwa mają wystarczającą motywację do kontynuowania opłacania składek ZUS w tym okresie. Ponieważ cele aplikacyjne projektu wiązały się z wypracowaniem rekomendacji dotyczących zmian systemowych w zakresie kontynuowania lub podjęcia pracy zarobkowej przez osoby z badanej populacji, służących zmniejszeniu ryzyka wykluczenia społecznego, grupa osób, które nie są na emeryturze, ale będą miały taką możliwość maksymalnie w ciągu najbliższych dwóch lat, pozostaje poza obszarem zainteresowania projektu. Analizując uzyskane wyniki, należy mieć

---

<sup>13</sup> PKJPA jest najważniejszą inicjatywą OFBOR, promującą polskie standardy jakości realizacji badań rynku. Kontrola nieterenowa objęła 100% wywiadów, zaś terenowa – 29%. Praca każdego ankietera została skontrolowana przynajmniej raz.

jednak na uwadze, że dane dla PNBE pomijają osoby o stażu składkowym w ZUS wynoszącym więcej niż 18 lat, ale nie więcej niż 20 lat w przypadku kobiet i więcej niż 23 lata, ale nie więcej niż 25 lat w przypadku mężczyzn.

Zasadnicza części kwestionariusza podzielona została na następujące bloki tematyczne:

- Blok A. Metryczka<sup>14</sup>;
- Blok B. Opieka nad innymi osobami;
- Blok C. Stan zdrowia;
- Blok D. Aktualny status na rynku pracy;
- Blok E. Przebieg kariery zawodowej;
- Blok F. Obecne źródła utrzymania, sytuacja materialna.

Kolejne trzy bloki kierowane były do zawężonej części zbiorowości PNBE i NBE – do osób, które (zgodnie z własną deklaracją) należały do aktywnych zawodowo (również wtedy, gdy równolegle pobierali emeryturę) lub były bierne zawodowo, ale w najbliższym czasie były skłonne podjąć pracę:

- Blok G. Work Ability Index;
- Blok H. Kompetencje;
- Blok J. Gotowość do dalszego wykonywania pracy.

Ostatnie dwa bloki kierowane były do ogółu NBE i PBNE:

- Blok K. Kontakt z instytucjami rynku pracy;
- Blok L. Inne.

Ostatni z wymienionych bloków zawierał pytania dotyczące znaczenia pracy – zgodnie z metodologią zaproponowaną przez Michàlle E. Mor-Barak (1995), a także postawy przedsiębiorczej – zgodnie z podejściem Jana Jerschiny (2000), oraz pytania dotyczące źródeł wiedzy na temat sytuacji w kraju i na świecie, aktywności społecznej, jak również wybranych przekonań i postaw, które mogą oddziaływać na moment przejścia na emeryturę, w tym determinować większą skłonność do jego wydłużania.

Średni czas wywiadu wynosił 26 minut, przy czym poszczególne wywiady trwały od 10 do 107 minut, z czego 11% trwało powyżej 40 minut.

---

<sup>14</sup> Dodajmy, że oceniając uwarunkowania „bycia nowym biednym emerytem”, zespół badawczy zainteresowany był różnymi aspektami sytuacji rodzinnej, finansowej czy ekonomicznej (jak chociażby statusem na rynku pracy, stażem pracy, liczbą osób w gospodarstwie domowym, dochodem itp.), a więc cechami typowymi dla metryczki badania. Chcąc utrzymać większą przejrzystość kwestionariusza i ułatwić respondentowi nawigowanie w rozbudowanym narzędziu badawczym, w którym zastosowano liczne ograniczenia/kryteria przejścia zawężające zbiorowość, do której kierowane są konkretne pytania, sygnalizowane pytania metryczkowe uwzględniono w odpowiednim bloku kwestionariusza.

### 3.2. Założenia dotyczące próby badawczej

Badanie zostało zrealizowane na ogólnopolskiej, kwotowej próbie uwzględniającej następujące kryteria: wiek, płeć, status na rynku pracy, typ gminy zamieszkania, województwo. Założona liczebność próby to  $n = 2200$ . Badaniem objęto kobiety w wieku 55–65 lat i mężczyzn w wieku 60–70 lat. Zgodnie z danymi ZUS, na koniec 2021 r. populacja osób pobierających emeryturę niższą niż emerytura minimalna (na potrzeby badania określana jako NBE – „nowi biedni emeryci”) w ramach wskazanych grup wieku liczyła 212,7 tys. osób, a więc stanowiła 63% spośród 337 576 ogółu emerytów pobierających emeryturę niższą od minimalnej na koniec 2021 r. Liczebność populacji osób, które opłacają składki na ubezpieczenie społeczne w ZUS, a które z uwagi na krótki okres składkowy, w momencie przejścia na emeryturę w wieku 60 (K) / 65 (M) uzyskają emeryturę niższą od minimalnej (na potrzeby badania określana jako PNBE – „potencjalni nowi biedni emeryci”), jest trudna do dokładnego określenia. Na podstawie niepublikowanych danych ZUS oszacowano, że liczba ubezpieczonych mężczyzn w przedziale wieku 60–64 lat i kobiet w przedziale wieku 55–59 lat, których zgromadzony kapitał emerytalny nie jest wystarczający do uzyskania emerytury w kwocie co najmniej emerytury minimalnej może sięgać 500 tys., z czego 59% to kobiety.

Należy jednak pamiętać, że zdecydowana większość objętych powyższym szacunkiem osób nie ma ustalonego kapitału początkowego. Jak podkreślano w poprzednim rozdziale, w przypadku znacznej części tych osób kapitał początkowy zostanie ustalony w momencie złożenia wniosku o przyznanie emerytury w oparciu o niezdigitalizowane dane. Tym samym nawet udostępnione przez ZUS niepublikowane, zdezagregowane (z uwzględnieniem jednocześnie trzech przekrojów: gminy, wieku i płci) dane na temat tej grupy, nie pozwalają na szczegółowe zaprojektowanie próby PNBE, jak również na ustalenie proporcji NBE i PNBE w próbie. Dlatego też analiza prowadzona jest odrębnie dla obu grup. Ustalając zakładaną liczebność NBE i PNBE, przyjęto, że 60% próby stanowić będą osoby już pobierające emeryturę niższą od minimalnej, zaś 40% – tzw. „potencjalni nowi biedni emeryci”.

Planując rozkład próby, jako punkt wyjścia przyjęto strukturę populacji obecnych emerytów, których emerytura jest niższa od emerytury minimalnej, ustalonej na podstawie publikowanych i niepublikowanych danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Określając wymagany udział poszczególnych podprób posłużono się danymi na temat struktury NBE (na podstawie niepublikowanych danych ZUS). Kwoty nałożone zostały na następujące cechy:

- **wiek** – kwoty ustalono łącznie dla całej próby, przy czym wyróżniono następujące grupy wieku: dla kobiet 55–59 lat (45% próby kobiet) i 60–65 lat (55% próby kobiet), dla mężczyzn: 60–64 lata (45% próby mężczyzn) i 65–70 lat (55% próby mężczyzn);

- **pleć** – kwoty ustalono łącznie dla całej próby, przy czym (przybliżając strukturę populacji NBE) przyjęto, że kobiety stanowiły 80%, zaś mężczyźni – 20% próby;
- **status na rynku pracy** – kwoty ustalono łącznie dla całej próby, przy czym wyróżniono następujące grupy: (1) emeryci pobierający świadczenie z ZUS, którego wysokość jest niższa niż emerytura minimalna, (2) pozostali, tj. pracujący, bezrobotni, nieaktywni zawodowo z wyłączeniem emerytów pobierających świadczenie z ZUS lub KRUS;
- **typ gminy** – kwoty ustalono łącznie dla całej próby, przy czym założono, że struktura próby będzie następująca – miasta na prawach powiatu: 25%, gminy miejskie (poza miastami na prawach powiatu): 11%, gminy miejsko-wiejskie: 26%, gminy wiejskie: 38%;
- **województwo** – kwoty według województw będą odpowiadać strukturze populacji.

Na etapie ustaleń z Wykonawcą strukturę próby uszczegółowiono – w miarę możliwości, jakie stwarzają (zagregowane, aczkolwiek na niższym poziomie niż dane publikowane) dane ZUS, które zostały udostępnione Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej. Zgodnie z tymi danymi, struktura próby była bardzo podobna do struktury populacji – zarówno według województwa (tab. 3.1), jak i typu gminy i płci (tab. 3.2).

**Tabela 3.1. Struktura populacji i próby według województwa (jako % ogółu zbiorowości)**

Województwo	Populacja	Zrealizowana próba (nieważona)
Dolnośląskie	7,45	7,27
Kujawsko-pomorskie	5,73	5,91
Lubelskie	6,40	6,36
Lubuskie	2,22	2,27
Łódzkie	6,57	6,36
Małopolskie	7,30	7,73
Mazowieckie	13,51	13,18
Opolskie	2,44	3,18
Podkarpackie	4,94	5,00
Podlaskie	3,48	3,64
Pomorskie	6,22	6,36
Śląskie	12,61	11,82
Świętokrzyskie	3,59	3,64
Warmińsko-mazurskie	3,95	4,09
Wielkopolskie	8,68	8,64
Zachodniopomorskie	4,91	4,55

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS i wyników badania NBE (2023).

**Tabela 3.2. Zakładany i planowany rozkład próby według typu gminy i płci (jako % ogółu zbiorowości)**

Wyszczególnienie	Populacja			Zrealizowana próba (nieważona)		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Miasto na prawach powiatu	24,83	3,38	21,45	26,23	3,50	22,73
Miejska	11,28	1,50	9,79	11,09	1,50	9,59
Miejsko-wiejska	25,45	4,60	20,85	25,86	4,64	21,23
Wiejska	38,43	8,87	29,56	36,82	8,50	28,32

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS i wyników badania NBE (2023).

Uszczegóławiając zasady doboru próby, przyjęto kwoty w sposób jeszcze bardziej zdezagregowany, jako kryteria podziału przyjmując jednocześnie trzy cechy: płeć, województwo i typ gminy. Również w takim ujęciu struktura próby jest bardzo podobna do populacji NBE (tab. 3.3).

**Tabela 3.3. Struktura populacji i próby według województwa, typu gminy i płci (jako % ogółu zbiorowości)**

Województwo	Gmina	Populacja			Zrealizowana próba (nieważona)		
		O	M	K	O	M	K
Dolnośląskie	Miasto na prawach powiatu	1,71	0,30	1,41	1,82	0,32	1,50
	Miejska	1,07	0,14	0,93	0,91	0,14	0,77
	Miejsko-wiejska	2,17	0,40	1,77	2,27	0,41	1,86
	Wiejska	2,51	0,47	2,04	2,27	0,41	1,86
Kujawsko-pomorskie	Miasto na prawach powiatu	1,25	0,15	1,11	1,36	0,14	1,23
	Miejska	0,39	0,06	0,33	0,45	0,05	0,41
	Miejsko-wiejska	1,66	0,29	1,37	1,82	0,32	1,50
	Wiejska	2,44	0,55	1,89	2,27	0,50	1,77
Lubelskie	Miasto na prawach powiatu	0,92	0,16	0,76	0,91	0,18	0,73
	Miejska	0,64	0,12	0,53	0,45	0,09	0,36
	Miejsko-wiejska	0,91	0,23	0,68	0,91	0,23	0,68
	Wiejska	3,93	1,23	2,70	4,09	1,27	2,82
Lubuskie	Miasto na prawach powiatu	0,38	0,07	0,32	0,45	0,09	0,36
	Miejska	0,25	0,05	0,20	0,45	0,09	0,36
	Miejsko-wiejska	0,98	0,15	0,83	0,91	0,14	0,77
	Wiejska	0,61	0,11	0,50	0,45	0,09	0,36
Łódzkie	Miasto na prawach powiatu	1,29	0,28	1,01	1,36	0,32	1,05
	Miejska	0,82	0,16	0,65	0,91	0,18	0,73
	Miejsko-wiejska	1,15	0,29	0,86	0,91	0,23	0,68
	Wiejska	3,31	0,93	2,38	3,18	0,91	2,27
Małopolskie	Miasto na prawach powiatu	1,68	0,26	1,42	1,82	0,27	1,55
	Miejska	0,37	0,06	0,31	0,45	0,09	0,36
	Miejsko-wiejska	2,21	0,32	1,90	2,27	0,32	1,95
	Wiejska	3,04	0,66	2,37	3,18	0,68	2,50
Mazowieckie	Miasto na prawach powiatu	3,95	0,80	3,15	4,09	0,82	3,27
	Miejska	1,37	0,27	1,10	1,36	0,27	1,09
	Miejsko-wiejska	2,43	0,64	1,79	2,27	0,59	1,68
	Wiejska	5,76	1,71	4,05	5,45	1,64	3,82

Województwo	Gmina	Populacja			Zrealizowana próba (nieważona)		
		O	M	K	O	M	K
Opolskie	Miasto na prawach powiatu	0,15	0,03	0,13	0,64	0,09	0,55
	Miejska	0,17	0,02	0,15	0,27	0,05	0,23
	Miejsko-wiejska	1,40	0,22	1,19	1,36	0,23	1,14
	Wiejska	0,72	0,11	0,61	0,91	0,14	0,77
Podkarpackie	Miasto na prawach powiatu	0,55	0,07	0,49	0,45	0,05	0,41
	Miejska	0,58	0,07	0,51	0,45	0,05	0,41
	Miejsko-wiejska	1,26	0,23	1,03	1,36	0,23	1,14
	Wiejska	2,55	0,48	2,06	2,73	0,50	2,23
Podlaskie	Miasto na prawach powiatu	0,82	0,14	0,68	0,91	0,14	0,77
	Miejska	0,29	0,07	0,22	0,45	0,09	0,36
	Miejsko-wiejska	0,80	0,22	0,58	0,91	0,27	0,64
	Wiejska	1,56	0,54	1,03	1,36	0,45	0,91
Pomorskie	Miasto na prawach powiatu	1,92	0,25	1,67	1,82	0,23	1,59
	Miejska	1,19	0,12	1,07	1,36	0,14	1,23
	Miejsko-wiejska	0,94	0,13	0,82	0,91	0,14	0,77
	Wiejska	2,17	0,35	1,82	2,27	0,36	1,91
Śląskie	Miasto na prawach powiatu	7,06	0,42	6,64	7,27	0,45	6,82
	Miejska	1,96	0,11	1,85	1,36	0,05	1,32
	Miejsko-wiejska	1,11	0,11	0,99	1,36	0,14	1,23
	Wiejska	2,49	0,26	2,23	1,82	0,18	1,64
Świętokrzyskie	Miasto na prawach powiatu	0,35	0,06	0,30	0,45	0,09	0,36
	Miejska	0,41	0,05	0,36	0,45	0,05	0,41
	Miejsko-wiejska	1,27	0,29	0,98	1,36	0,32	1,05
	Wiejska	1,55	0,41	1,14	1,36	0,36	1,00
Warmińsko- -mazurskie	Miasto na prawach powiatu	0,46	0,09	0,38	0,45	0,09	0,36
	Miejska	0,47	0,06	0,41	0,45	0,05	0,41
	Miejsko-wiejska	1,18	0,20	0,98	1,36	0,23	1,14
	Wiejska	1,84	0,35	1,49	1,82	0,36	1,45
Wielkopolskie	Miasto na prawach powiatu	1,12	0,14	0,98	1,00	0,09	0,91
	Miejska	0,71	0,08	0,63	0,86	0,09	0,77
	Miejsko-wiejska	3,99	0,60	3,40	4,05	0,59	3,45
	Wiejska	2,87	0,53	2,33	2,73	0,50	2,23
Zachodnio- pomorskie	Miasto na prawach powiatu	1,21	0,17	1,04	1,41	0,14	1,27
	Miejska	0,60	0,07	0,53	0,41	0,05	0,36
	Miejsko-wiejska	2,00	0,30	1,70	1,82	0,27	1,55
	Wiejska	1,10	0,17	0,92	0,91	0,14	0,77

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS i wyników badania NBE (2023).

Ewentualne, nieznaczące odstępstwa założonej próby od przyjętej struktury wyrównano poprzez zastosowanie wag analitycznych.

W badaniu uwzględniono dodatkowo – ustalone na podstawie GIS – dane na temat dokładnej odległości miejscowości, w której przeprowadzony był wywiad (miejsca zamieszkania respondenta) od stolicy województwa i najbliższego miasta powiatowego.



## Metody analizy danych

Przyjęte założenia dotyczące struktury próby, oparte na znacząco zdezagregowanych danych na temat ubezpieczonych w ZUS (w zawężonych na potrzeby badania grupach wieku) oraz korzystających z emerytury niższej niż emerytura minimalna, pozwalają uznać uzyskane wyniki za podstawę do oceny sytuacji osób z badanej populacji zapewniającą jak najniższy błąd dokonywanych szacunków. Niemniej jednak, z uwagi na nielosowy dobór próby, uogólnienia nie mogą być prowadzone z wykorzystaniem metod bazujących na rachunku prawdopodobieństwa. Z tego względu, prezentując rozkłady zmiennych, wykorzystano przede wszystkim podstawowe metody statystyki opisowej (wskaźniki struktury, statystyki opisowe, w tym średnią –  $M$ , medianę –  $Me$ , kwartyle ( $Q1$  i  $Q2$ ), odchylenie standardowe –  $SD$ , współczynnik skośności –  $S$ , kurtozę –  $K$ , a także miary korelacji), nie stosowano natomiast testów statystycznych. Dodajmy, że przy dużym stopniu dezagregacji analizowane podpróby niejednokrotnie były na tyle małe, że interpretacja wyników musi być prowadzona z dużą ostrożnością i jedynie w odniesieniu do przebadanych jednostek, a z drugiej strony, operowanie odsetkami nie jest uprawnione. W takiej sytuacji, interpretując wyniki, posługiwano się proporcjami, wskazując przykładowo, że dwie na pięć osób (zamiast 20%) wskazały określony wariant odpowiedzi<sup>15</sup>. Oprócz prezentacji jednowymiarowych rozkładów zmiennych wykorzystano również tablice kontyngencji (wskazując na relacje między zmiennymi jakościowymi i różnice między populacjami z punktu widzenia takich zmiennych). Tam gdzie było to możliwe odniesiono się również do współczynników korelacji (współczynnika korelacji liniowej Pearsona lub rho Spearmana). Dokonując oceny uwarunkowań gotowości do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, wykorzystano również regresję logistyczną.

### 3.4. Charakterystyka próby badawczej

Jak podkreślano, z objętych badaniem 2200 osób w wieku 55–65 lat (kobiety) i 60–70 lat (mężczyźni), próba NBE liczyła 1309 osób (60% próby), zaś PNBE – 891 (40%)<sup>16</sup>. Kobiety stanowiły znaczącą część obu zbiorowości – 79% NBE i 86% PNBE, mężczyźni – odpowiednio 21% i 14%.

Struktura próby pod względem płci i wieku zaprezentowana jest w tab. 3.4.

<sup>15</sup> Nie oznacza to jednak, że tylko pięć osób odpowiadało na dane pytanie.

<sup>16</sup> Dane zaprezentowane w tym miejscu i kolejnych rozdziałach publikacji zostały opracowane po zastosowaniu wag analitycznych.

Tabela 3.4. Rozkład próby PNBE i NBE według płci i wieku

Wyszczególnienie	Ogółem		PNBE		NBE	
	n	%	n	%	n	%
Kobiety 55–59	802	36,5	594	67,2	208	15,8
Kobiety 60–65	999	45,4	167	18,9	832	63,2
Mężczyźni 60–64	170	7,7	113	12,8	57	4,3
Mężczyźni 65–70	229	10,4	10	1,1	219	16,6
Ogółem	2200	100,0	884	100,0	1316	100,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Kobiety w wieku 55–59 lat stanowią nieco ponad 1/3 badanych, a kobiety w wieku 60–65 lat – blisko połowę. W przypadku mężczyzn liczniej reprezentowani są ci będący w wieku 65–70 niż 60–64. Struktura ta jest powiązana z poziomem ustawowego wieku emerytalnego, aczkolwiek osoby w wieku poprodukcyjnym znalazły się również w grupie PNBE (dotyczy to zarówno kobiet – 19% ogółu PNBE stanowią te mające 60–65 lat, jak i mężczyzn – 1% PNBE stanowią mający 65–70 lat). Wynika to z faktu, że do grupy NBE klasyfikowane były wyłącznie te osoby, które w momencie badania pobierały emeryturę niższą niż emerytura minimalna, a wśród osób w wieku poprodukcyjnym znalazły się również takie, które z tego uprawnienia nie korzystają. Z drugiej strony, również analizując NBE, zauważamy w tej grupie osoby w wieku niższym niż ustawowy wiek emerytalny – stanowią one 4% mężczyzn i 16% kobiet należących do grupy NBE. Osoby te były już na emeryturze (prawdopodobnie na wcześniejszej emeryturze, bądź innej niż emerytura z ZUS<sup>17</sup>), a wysokość świadczenia z ZUS była niższa w momencie badania od emerytury minimalnej (w pytaniu uwzględniono kwotę sprzed waloryzacji z 2023 r.).

Pod względem miejsca zamieszkania (konkretnie: województwa i typu gminy), struktura próby odpowiada zakładanej strukturze PNBE i NBE (tab. 3.5–3.7).

W przypadku NBE, po ok. 10–14% stanowią respondenci reprezentujący cztery województwa – śląskie, wielkopolskie, małopolskie i mazowieckie, zaś dla PNBE – powyżej 10% stanowią jedynie reprezentanci województw: mazowieckiego i śląskiego. Występują także różnice w obrębie płci, uwagę zwraca zwłaszcza wysoki udział mężczyzn PNBE i NBE z województwa mazowieckiego (odpowiednio: 24% i 16%) – tab. 3.5. Badani PNBE reprezentują 136 powiatów, NBE – 158 powiatów. Według gminy i klasy wielkości miejscowości zamieszkania struktura próby przedstawia się zgodnie z danymi zaprezentowanymi w tab. 3.6–3.7.

<sup>17</sup> Zaznaczyć przy tym należy, że udział osób korzystających z emerytury z innych źródeł wśród osób w wieku przedemerytalnym jest znikomy.

Tabela 3.5. Rozkład próby PNBE i NBE według miejsca zamieszkania (wg województwa)

Województwo	PNBE						NBE					
	ogółem		kobiety		mężczyźni		ogółem		kobiety		mężczyźni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dolnośląskie	57	6,3	48	6,3	6	4,9	107	8,2	84	8,1	22	8,0
Kujawsko-pomorskie	59	6,6	57	7,5	6	4,9	67	5,1	51	4,9	16	5,8
Lubelskie	66	7,4	50	6,6	16	13,0	75	5,7	51	4,9	23	8,3
Lubuskie	22	2,5	18	2,4	3	2,4	27	2,0	23	2,2	6	2,2
Łódzkie	61	6,9	42	5,5	15	12,2	83	6,4	62	6,0	21	7,6
Małopolskie	20	2,3	19	2,5	2	1,6	140	10,7	121	11,6	28	10,1
Mazowieckie	142	15,9	109	14,3	29	23,6	156	11,9	108	10,4	44	15,9
Opolskie	15	1,7	15	2,0	2	1,6	39	3,0	44	4,2	9	3,3
Podkarpackie	56	6,3	51	6,7	7	5,7	52	4,0	41	3,9	11	4,0
Podlaskie	47	5,3	40	5,3	11	8,9	29	2,2	19	1,8	10	3,6
Pomorskie	43	4,8	41	5,4	3	2,4	94	7,2	80	7,7	16	5,8
Śląskie	110	12,3	97	12,7	5	4,1	168	12,8	145	13,9	13	4,7
Świętokrzyskie	37	4,2	31	4,1	6	4,9	42	3,2	31	3,0	12	4,3
Warmińsko-mazurskie	62	6,9	56	7,4	7	5,7	25	1,9	18	1,7	9	3,3
Wielkopolskie	40	4,4	38	5,0	3	2,4	151	11,6	124	11,9	25	9,1
Zachodnio-pomorskie	55	6,2	49	6,4	2	1,6	53	4,0	38	3,7	11	4,0
Ogółem	891	100,0	761	100,0	123	100,0	1309	100,0	1040	100,0	276	100,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Tabela 3.6. Rozkład próby PNBE i NBE według miejsca zamieszkania (wg typu gminy) i płci

Województwo	PNBE						NBE					
	ogółem		kobiety		mężczyźni		ogółem		kobiety		mężczyźni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Miasto na prawach powiatu	195	21,9	178	23,4	22	17,9	362	27,7	322	31,0	55	19,9
Gmina miejska	106	11,9	101	13,3	6	4,9	131	10,0	110	10,6	27	9,8
Gmina miejsko-wiejska	241	27,0	209	27,5	29	23,6	330	25,2	258	24,8	73	26,4
Gmina wiejska	350	39,2	273	35,9	66	53,7	485	37,1	350	33,7	121	43,8
Ogółem	891	100	767	100	124	100	1039	100	359	100	279	100

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Tabela 3.7. Rozkład próby PNBE i NBE według miejsca zamieszkania (wg klasy wielkości miejscowości)**

Województwo	PNBE						NBE					
	ogółem		kobiety		mężczyźni		ogółem		kobiety		mężczyźni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Wieś	476	53,4	395	51,5	81	65,2	633	48,4	474	46,1	158	56,7
Miasto do 20 tys. mieszkańców	147	16,5	131	17,1	15	12,4	143	10,9	109	10,6	34	12,2
Miasto od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	58	6,5	53	6,9	5	3,9	153	11,7	124	12,0	29	10,4
Miasto od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców	120	13,5	111	14,5	9	7,5	190	14,5	164	16,0	26	9,2
Miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	91	10,2	77	10,0	14	10,9	190	14,5	158	15,3	32	11,5
Ogółem	891	100	767	100	124	100	1309	100	1029	100	279	100

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Mniej więcej 40% PNBE i NBE to osoby mieszkające w gminach wiejskich, a ok. 25% – w miejsko-wiejskich, przy czym na wsi mieszka nieco ponad połowa PNBE i blisko połowa NBE. Kolejną co do liczebności grupą są mieszkańcy miast na prawach powiatu (22% PNBE i 28% NBE). Są wśród nich zarówno największe miasta (co dziesiąty PNBE i 15% NBE), jak i miasta o liczbie ludności 50–200 tys. (ok. 14% przedstawicieli obu grup). Miasta z 20–50 tys. mieszkańców są blisko dwukrotnie częściej reprezentowane wśród NBE niż PNBE.

Miejscowości, w których mieszkają badani PNBE, to w 10% stolice województwa, a w 29% – miasta powiatowe. Dla NBE analogiczne odsetki wynoszą 14% i 35%. Odległość od stolicy województwa w przypadku pozostałych respondentów wahała się od ok. 6 km do ok. 155 km. Kwartyłe pokazują, że 25% badanych to mieszkańcy miejscowości odległych od stolic województw (włączając je) o nie więcej niż 18 km, połowa – o nie więcej niż 41 km, a 25% – przynajmniej 65 km. Z kolei odległość od miasta powiatowego waha się od 0,5 km do 43 km. Połowa badanych to mieszkańcy miejscowości odległych od stolic powiatów (włączając je) o nie więcej niż 6 km, a 25% – o przynajmniej 15 km. Zarówno pod względem odległości od stolicy województwa, jak i powiatu, badane miejscowości są silnie zróżnicowane (liczba respondentów wynosi zwykle ok. 10, odchylenie standardowe sięga ok. 34 km przy średniej 45 km dla stolicy województwa, zaś względem miasta powiatowego –  $SD = 9$  km przy  $M = 9$  km). Dane te potwierdzają, że – pod względem miejsca zamieszkania – badani reprezentują próbę odzwierciedlającą strukturę populacji, i jednocześnie są na tyle zróżnicowane, że nie wykluczają PNBE i NBE z uwagi na ich miejsce zamieszkania (np. trudno dostępne dla ankietera).



## Rozdział 4.

### Ogólna charakterystyka NBE i PNBE

Odnosząc się do ogólnych, społeczno-demograficznych cech potencjalnych i aktualnych „nowych biednych emerytów”, zwróćmy po pierwsze uwagę, że wiele z tych zwyczajowo traktowanych jako „metryczkowe” jest w sposób pogłębiony analizowanych w odrębnych rozdziałach publikacji. W niniejszym rozdziale obie zbiorowości scharakteryzowane zostaną z punktu widzenia tylko wybranych cech, które stanowią jednak ważne wyznaczniki sytuacji zawodowej badanych grup – obecnie i w przeszłości.

W pierwszej kolejności zwróćmy uwagę na poziom wykształcenia PNBE i NBE. Jest on, generalnie rzecz biorąc, relatywnie niski – tylko 4% PNBE i 2% NBE ma wykształcenie wyższe, a ponad połowa PNBE i 2/3 NBE – co najwyżej zasadnicze zawodowe (tab. 4.1).

**Tabela 4.1. PNBE i NBE według poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Podstawowe lub niepełne podstawowe	7	6	14	15	13	23
Zasadnicze zawodowe	50	48	69	54	51	65
Średnie ogólnokształcące	17	19	7	19	23	4
Średnie zawodowe, w tym policealne	22	23	9	10	10	6
Wyższe	4	4	1	2	3	2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Dla porównania, dane Narodowego Spisu Powszechnego 2021 wskazują, że osoby z wykształceniem wyższym stanowią 13% ogółu populacji w wieku 60+, 33% z nich ma wykształcenie średnie i policealne, a 54% – wykształcenie niższe niż średnie (GUS, 2023). Wśród osób w wieku 55 i więcej lat analogiczne

odsetki wynoszą, odpowiednio: 15%, 35% i 50%, a dla osób 65+: 14%, 33% i 63%. Zauważmy też, że Polacy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wśród ogółu mających 65 i więcej lat (NSP 2021, BDL) stanowią 9%, ze średnim zawodowym – 22%, z zasadniczym zawodowym – 29%, z gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym – 20%. Na tle ogółu Polaków w wieku 55+, i tak słabiej wykształconych niż osoby młodsze, PNBE i NBE charakteryzuje zatem niższy niż typowy dla tej grupy wiekowej poziom wykształcenia. Zauważmy też, że badane grupy nie są pod tym względem jednorodne – NBE cechują się niższym poziomem wykształcenia w porównaniu do PNBE, co po części wynika z młodszego wieku przedstawicieli tej drugiej grupy, a zatem większej możliwości skorzystania z dostępu do szkół średnich i wyższych. Szczególnie widoczne jest to, jeśli chodzi o wykształcenie podstawowe i poniżej oraz średnie zawodowe. W pierwszym przypadku odsetek takich osób wśród NBE jest wyższy o 8 pkt. proc. w porównaniu do PNBE i niższy o 13 pkt. proc. w grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (tab. 4.1). W obu grupach zauważyć można jednocześnie różnice poziomu wykształcenia według płci. W przypadku mężczyzn formalny proces kształcenia zakończył się na niższym szczeblu niż u kobiet – 83% PNBE i 88% NBE spośród grupy mężczyzn na wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe, a tylko 1–2% – ma wykształcenie wyższe. W przypadku kobiet również rzadkie są osoby z wykształceniem wyższym (3–4%). Niższy jest odsetek mężczyzn mających wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wykształcenie średnie. Jednocześnie – blisko dwukrotnie wyższy niż u kobiet jest w obu grupach udział mężczyzn mających wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe – tab. 4.1.

Biorąc pod uwagę stan cywilny, większość badanych pozostaje w formalnym związku – dotyczy to 79% PNBE i 73% NBE, przy czym częściej kobiet niż mężczyzn (co piąty mężczyzna PNBE i co trzeci NBE nie jest żonaty) – tab. 4.2. Uwagę zwraca dość wysoki odsetek rozwiedzionych mężczyzn (14% wśród PNBE i 12% NBE) oraz owdowiałych kobiet (13%) i mężczyzn (15%) wśród NBE.

**Tabela 4.2. PNBE i NBE według stanu cywilnego (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Żonaty/mężatka	78,9	80,6	68,0	73,0	74,9	66,3
Pozostali	21,1	19,4	32,0	27,0	25,1	33,7
w tym						
wdowiec/wdowa	6,3	6,0	8,6	13,2	12,8	14,9
rozwiedziony/a	8,6	7,7	13,8	9,6	9,0	11,9
w separacji	0,9	0,8	1,7	2,0	1,5	3,5
kawaler/panna	5,3	4,9	7,9	2,2	1,9	3,4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Narodowy Spis Powszechny 2021 (por. BDL) nie daje jak dotąd możliwości analizy rozkładu populacji Polaków według tej charakterystyki i wieku. Biorąc pod uwagę ogół ludności w wieku 15 i więcej lat, osoby żonate/zamężne stanowiły 56% (58% mężczyzn i 54% kobiet), kawalerowie i panny – 27% (32% mężczyzn i 23% kobiet), wdowcy i wdowy – 8% (3% mężczyzn i 13% kobiet), zaś rozwiedzeni – 8% (7% mężczyzn i 8% kobiet). Z kolei odnoszące się do osób w wieku 18–70 lat wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2021 r.<sup>18</sup> wskazują, że 62% tej populacji to osoby zamężne/żonate, 6% stanowią żyjący w związku nieformalnym, 5% jest rozwiedzionych, 4% – owdowiałych, a 22% stanu wolnego. W populacji w wieku 55–70 lat zamężne/żonaci stanowią 73% (82% M, 66% K), żyjący w związku nieformalnym – 1% (1,7% M, 0,3% K), rozwiedzeni – 7% (6% M, 8% K), owdowiali – 13% (2,6% M, 22% K), stanu wolnego – 5% (8% M, 3% K). Badanie PolSenior2 wskazuje z kolei, że w przedziale wiekowym 60–64 lata 85,2% mężczyzn jest żonatych, a 4,1% to wdowcy, zaś wśród kobiet odsetki te to, odpowiednio, 64,7% i 20,1%. W przedziale wiekowym 65–69 lat żonaci/mężatki stanowią 84,5% mężczyzn i 65,9% kobiet, a wdowcy/wdowy – 7,5% mężczyzn i 24,8% kobiet (Błędowski i in., 2021).

W omawianym w niniejszej pracy badaniu zapytano PNBE i NBE także o to, czy mieszkają sami, czy też z jakąś osobą/osobami. 9% PNBE i 16% NBE mieszka samodzielnie – dotyczy to 7% kobiet i 19% mężczyzn z grupy PNBE oraz 15% kobiet i 19% mężczyzn spośród NBE (tab. 4.3). Jeśli badani mieszkają z innymi osobami, to zwykle w jedną lub dwiema (ok. 40% z jedną, 24–29% – z dwiema). Częściej z tylko jedną osobą mieszkają mężczyźni niż kobiety, zaś z dwiema osobami – kobiety (zwłaszcza PNBE). Mniej więcej co dwudziesta osoba z tej zbiorowości mieszka z pięcioma lub więcej osobami, w tym rzadko – z więcej niż pięcioma. Badanie PolSenior2 (dla nieco innych przedziałów wieku) dostarcza podobnych wyników – samodzielnie mieszka 8,9% mężczyzn i 20,8% kobiet w wieku 60–64 lata oraz 10,4% mężczyzn i 20,2% kobiet w wieku 65–69 lat (Błędowski i in., 2021).

Porównując te dane z wynikami NSP 2021 (BDL), widać, że struktura gospodarstw domowych PNBE i NBE jest odmienna od ogólnej dla Polski (pominając przy tym kwestię wieku głowy gospodarstwa domowego czy jej innych członków). Ogółem w Polsce blisko co czwarta osoba (22,6%) mieszka sama, 25,1% mieszka z jedną osobą, 19,0% – z dwiema, 16,3% – z trzema, a 17,0% – z przynajmniej czterema osobami.

<sup>18</sup> Obliczenia wykonano na podstawie danych indywidualnych BKL. <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#metodologiabadianiabkl>



**Tabela 4.3. PNBE i NBE według liczby osób, z którymi dzieli gospodarstwo domowe (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Mieszkam sam/a	9	7	19	16	15	19
Mieszkam z kimś	91	93	81	84	85	81
w tym						
z jedną osobą	37	36	42	41	39	44
z dwiema osobami	29	30	23	24	25	23
z trzema osobami	13	14	8	9	10	8
z czterema osobami	8	9	2	5	6	2
z przynajmniej pięcioma osobami	4	4	6	5	5	4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zdecydowanie najczęściej, gdy PNBE i NBE mieszkają z kimś, jest to współmałżonek – dotyczy to 79% ogółu PNBE i 72% ogółu NBE, częściej kobiet niż mężczyzn (tab. 4.4).

**Tabela 4.4. Osoby, z którymi NBE i PNBE dzieli gospodarstwo domowe (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	% ogółu						% mieszkających z inną osobą/osobami					
	PNBE			NBE			PNBE			NBE		
	O	K	M	O	K	M	O	K	M	O	K	M
Mąż/zona	79	80	69	72	74	66	86	86	85	86	87	81
Partner/partnerka	6	6	8	4	3	8	6	6	10	5	3	10
Pełnoletnie dziecko/dzieci	33	35	20	25	27	18	36	38	25	30	32	23
Niepełnoletnie dziecko/dzieci	4	4	2	2	2	0	4	4	2	2	3	0
Rodzic/rodzice	7	8	3	6	7	2	8	8	4	7	8	2
Inne osoby	5	4	8	6	6	5	5	5	9	7	7	6

O – ogółem, K – kobiety, M – mężczyźni. Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku PNBE, częściej niż NBE, deklarowano związki nieformalne (6% PNBE wobec 3% NBE), przy czym częściej dotyczyło to mężczyzn (8%). Co trzeci PNBE i co czwarty NBE mieszka ze swoim pełnoletnim dzieckiem lub dziećmi, znacznie rzadziej – z dzieckiem lub dziećmi niepełnoletnimi. Wymie-

niano również rodziców (7% PNBE i 6% NBE), znacznie częściej dotyczyło to kobiet niż mężczyzn (tab. 4.4). Wśród innych osób najczęściej wymieniano wnuki, a w następnej kolejności: synową/zięcia, niekiedy również rodzeństwo, teścia, szwagra, innych członków rodziny/dalszą rodzinę.

Dodajmy, że wraz ze współmałżonkiem, 30% PNBE i 20% NBE mieszka jednocześnie z pełnoletnimi dziećmi, 3% PNBE i 1% NBE – z niepełnoletnimi dziećmi, 6% PNBE i 5% NBE – z rodzicami, 4% PNBE i 5% NBE – z innymi osobami, a 1,4% PNBE i 1,5% NBE to członkowie wspólnie mieszkających rodzin trzypokoleniowych.

W przypadku 22% pozostających w związku PNBE i 63% NBE ich współmałżonek lub partner/ka są już na emeryturze. Odnosząc ich liczbę do ogółu badanych NBE i PNBE, blisko połowa ogółu respondentów z pierwszej grupy i blisko co piąta osoba z drugiej żyje w związku z emerytem/emerytką (tab. 4.5).

**Tabela 4.5. Emerytura współmałżonka/partnera/partnerki PNBE i NBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	% ogółu						% mieszkających z inną osobą/osobami					
	PNBE			NBE			PNBE			NBE		
	O	K	M	O	K	M	O	K	M	O	K	M
Mąż/zona/partner/partnerka na emeryturze	18	16	35	47	45	56	22	18	45	63	59	76

O – ogółem, K – kobiety, M - mężczyźni

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zarówno w przypadku PNBE, jak i NBE, częściej dotyczy to mężczyzn (na emeryturę przeszły już żony lub partnerki 45% przedstawicieli pierwszej grupy i 76% drugiej). W obrębie próby PNBE, małżonek lub partner/ka są na emeryturze w przypadku 21% pozostających w związku mieszkańców wsi i 22% miast (w tym: 28% – dla miast do 20 tys. mieszkańców, 23% – dla miast z 20–50 tys. mieszkańców oraz 16–19% w przypadku większych miast). Dla NBE analogiczne odsetki wynoszą: 63% dla wsi i 62% dla miast (w tym 71% dla najmniejszych miast, 52–56% dla miast z 20–200 tys. mieszkańców i 68% dla miast ponad 200-tysięcznych).



## Rozdział 5.

### Stan zdrowia NBE i PNBE

#### Uwagi wstępne

Jedną z przeszkód w realizacji moralnego przebiegu życia jest niesatysfakcjonujący stan zdrowia. W przypadku występowania poważnych i długotrwałych problemów zdrowotnych naturalna i zrozumiała jest decyzja o ograniczeniu aktywności zawodowej czy wręcz o rezygnacji z jej realizacji. Ta konstatacja prawdziwa jest w trakcie całego życia jednostki, jednakże szczególnie zyskuje na znaczeniu w zwyczajowo ostatnich latach wykonywania pracy. Jak pokazują polskie badania empiryczne z różnych lat (Szukalski, 2008; Urbaniak, 2013; Pilat i in., 2019), pojawianie się problemów zdrowotnych i niska samoocena stanu zdrowia są przeszkodą dla pełnego zaangażowania się w karierę zawodową w wieku przedemerytalnym, a tym bardziej dla wykazywania gotowości do dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Celem niniejszego rozdziału jest scharakteryzowanie obecnych i potencjalnych „nowych biednych emerytów” z punktu widzenia przeszłych i bieżących problemów zdrowotnych w kontekście ich krótkiego stażu składkowego w systemie ubezpieczeń społecznych, skutkującego przynależnością do badanych kategorii NBE i PNBE<sup>19</sup>. W tym celu – tam gdzie będzie to możliwe – zostaną wykorzystane nie tylko statystyki opisowe pochodzące z omawianego badania, ale także dane umożliwiające porównanie stanu zdrowia (samoocena, niepełnosprawność) do ogółu ludności Polski w zbliżonym wieku<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> W rozdziale *Zdolność do pracy Polaków w wieku okołoemerytalnym* przedstawiono dokładnej typowe problemy zdrowotne subpopulacji składającej się z osób aktywnych zawodowo lub gotowych do podjęcia pracy.

<sup>20</sup> Wspominam o zbliżonym wieku, albowiem inne dostępne dane na temat stanu zdrowia odnoszące się do osób w wieku okołoemerytalnym pochodzą z nieco innych okresów. I tak w przypadku danych z projektu PolSenior2 oraz badania stanu zdrowia ludności Polski pochodzą z 2019 r., zaś wciąż nieopublikowane popisowe dane dotyczące niepełnosprawności – z roku 2021. Stąd też należy zdać sobie sprawę z powyższych rozbieżności odnośnie do momentu pozyskania danych ogólnopolskich, zwłaszcza że obraz uzyskany w naszym badaniu może częściowo być efektem konsekwencji Covid-19 (utrudniony dostęp do diagnozy i leczenia, indywidualny „dług zdrowotny”).

Choć zgodnie z definicją WHO zdrowie to dobrostan zarówno fizyczny, psychiczny, jak i społeczny, w potocznym rozumieniu zazwyczaj zawęża się jego rozumienie do dwóch pierwszych wymiarów. Należy domniemywać, że w przypadku omawianego badania respondenci samoistnie dokonywali takiego zawężenia.

## 5.1. Samoocena stanu zdrowia

Powszechnie wykorzystywanym w badaniach społecznych wskaźnikiem stanu zdrowia jest wskaźnik samooceny stanu zdrowia (*Self-Perceived Health*, SPH) – badani są pytani o to, jak postrzegają swoje zdrowie. Oczywiście wpływ na taką ocenę ma obiektywna sytuacja zdrowotna, czyli sytuacja zdiagnozowana za pomocą odpowiednich procedur przez osobę o wykształceniu medycznym. Percepcja własnego stanu zdrowia może odbiegać od oceny bazującej na obiektywnych wskaźnikach wykorzystywanych przez profesjonalistów, niemniej – jak pokazują badania (Wuorela i in., 2020) – pomiędzy tymi dwoma sposobami mierzenia stanu zdrowia występuje znaczny stopień zgodności. Jednocześnie zgodność pojawia się także między nimi a występowaniem ryzyk zdrowotnych, np. prawdopodobieństwem zgonu. W naszym badaniu, zadając pytanie o samoocenę, skorzystano z pięciostopniowej skali („bardzo dobry”, „dobry”, „ani dobry, ani zły”, „zły”, „bardzo zły”), takiej samej jak w badaniach stanu zdrowia prowadzonych przez GUS, Eurostat czy Europejski Sondaż Społeczny, analogicznej jak w badaniu SHARE, innej zaś niż stosowana w PolSenior2 wizualna skala analogowa (Szybalska i in., 2021), co uniemożliwia bezpośrednie porównanie wyników badania NBE i wyników PolSenior2. Jednocześnie, z uwagi na bardzo duże różnice w zakresie stanu zdrowia kobiet i mężczyzn wynikające zazwyczaj z samooceny stanu zdrowia przedstawicieli obu płci przynależących do tych samych kategorii (np. grupa wieku), jak i różnice wynikające z obiektywnych ocen stanu zdrowia, bezsprzecznie konieczna jest analiza z uwzględnieniem podgrup NBE i PNBE wyodrębnionych na bazie płci.

Podobnie jak w innych tego typu badaniach osób w wieku okołoemerytalnym, zdecydowanie przeważają oceny mówiące o przeciętnym lub dobrym stanie zdrowia (tab. 5.1).

W zbiorowości NBE zdecydowanie przeważają oceny „ani dobre, ani złe”, w przypadku kobiet odpowiadając za przytłaczającą większość odpowiedzi. Zaznaczyć przy tym należy zdecydowanie gorszą percepcję stanu zdrowia u mężczyzn, wśród których prawie 1/3 NBE wskazała na stan zdrowia zły lub bardzo zły. Zdecydowanie lepszy obraz wyłania się z danych dla PNBE, co po części wynika z przeciętnie niższego wieku osób wchodzących w skład tej kategorii. W tym przypadku dominują oceny pozytywne, aczkolwiek również i w tej grupie

mężczyźni gorzej oceniają swoje zdrowie niż kobiety, a 1/5 z nich wskazuje na zły lub bardzo zły stan zdrowia. Wskazane dane potwierdzają wyrażone w poprzednim rozdziale oczekiwanie zdecydowanie większej wagi stanu zdrowia jako czynnika prowadzącego do przynależności do NBE wśród mężczyzn w porównaniu do kobiet.

**Tabela 5.1. Samoocena stanu zdrowia PNBE i NBE – ogółem i według płci (odsetek wskazań)**

Ocena stanu zdrowia	PNBE			NBE		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Bardzo dobry	4,1	31,9	34,9	4,5	6,5	6,8
Dobry	55,2	41,2	22,0	32,2	4,9	1,5
Ani dobry, ani zły	29,5	19,6	23,4	47,2	71,7	56,3
Zły	9,2	5,8	9,2	13,8	16,5	31,6
Bardzo zły	2,0	1,4	10,6	2,3	0,4	3,9

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Chcąc dokonać choćby ograniczonego porównania samooceny stanu zdrowia badanej zbiorowości z danymi pochodzącymi z innych przeprowadzonych w Polsce badań, trzeba – co oczywiste, patrząc na specyfikę badanej subpopulacji – odejść od wyodrębnionych grup na bazie „statusu emeryckiego” i skorzystać z przeliczonych danych, odnoszących się do wieku badanych (tab. 5.2).

**Tabela 5.2. Samoocena stanu zdrowia badanych według wieku i płci (odsetek wskazań)**

Ocena stanu zdrowia	Kobiety			Mężczyźni		
	55–65 lat	55–59 lat	60–65 lat	60–70 lat	60–64 lata	65–70 lat
Bardzo dobry	4,4	5,7	3,2	4,3	4,1	4,3
Dobry	44,0	54,4	35,5	30,7	36,3	26,3
Ani dobry, ani zły	39,7	30,6	47,1	41,3	43,3	40,1
Zły	9,9	7,1	12,1	21,0	14,0	26,3
Bardzo zły	2,1	2,1	2,0	2,7	2,3	3,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Takie spojrzenie na pozyskane dane – przynajmniej w pewnym zakresie – odnieść się do cyklicznie w kilkuletnich odstępach realizowanego przez GUS badania „Stan zdrowia ludności Polski”. Według ostatniej edycji tego badania, obejmującej stan na rok 2019, w populacji mężczyzn w przedziale od 60 do 69 lat uzyskano (dla sformułowanych dokładnie tak samo wariantów odpowiedzi) następujące odsetki (wychodząc od oceny „bardzo dobre”): 3,0%; 33,2%;

43,9%; 16,5% i 3,4%. Odsetki dla przebadanej przez nas grupy mężczyzn w wieku 60–70 lat są więc podobne (tab. 5.2), aczkolwiek w naszej zbiorowości jest nieco więcej osób deklarujących zły i bardzo zły stan zdrowia (23,7% vs. 19,9%) i nieco mniej deklarujących dobry lub bardzo dobry stan zdrowia (35% vs. 36,2%), co jest pośrednio wskazówką odnośnie do nieco gorszej percepcji własnego zdrowia i prawdopodobnie nieco gorszego obiektywnie stanu zdrowia. W przypadku kobiet problem porównywalności jest zdecydowanie większy, albowiem badanie GUS w opublikowanej wersji podaje wielkości dla grup z przedziałów obejmujących 10 lat. Odnotowane tam wielkości (w grupie wieku 50–59 odpowiednio: 5,4%; 42,2%, 42,6%; 8,4%; 1,4%; w grupie wieku 60–69: 2,3%; 31,5%; 51,9%; 12,1%; 2,2%) również znacząco nie odbiegają od pochodzących z naszego badania wartości, odznaczając się zdecydowanie mniejszymi różnicami niż te występujące w przypadku mężczyzn. Dla porównania, wyniki badania SHARE (zagregowane dla obu płci) wskazują (w rundzie 7), że wśród Polaków w wieku 55–59 lat udział oceniających swoje zdrowie jako co najmniej dobre sięgał 61,5%, w wieku 60–64 lat wynosił 53,4%, w wieku 65–69 lat – 48,2% (Kotowska i in., 2019). Przed pandemią 32% ogółu osób w wieku 50 i więcej lat oceniało swój stan zdrowia niżej niż dobrze, po pandemii u 10% nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia (Abramowska-Kmon i in., 2022).

Ważnym czynnikiem różnicującym samoocenę zdrowia jest stan cywilny (Tobiasz-Adamczyk, 2000). Z uwagi na korzyści ekonomiczne (efekt skali, podział obowiązków i korzyści ze specjalizacji), społeczne (większa sieć kontaktów społecznych, większe zaangażowanie w te kontakty) i psychiczne (wsparcie społeczne, zaspokajanie intymnych potrzeb) życie w związku, a zwłaszcza tym zalegalizowanym, pozytywnie wpływa tak na kondycję fizyczną, jak i psychiczną *per se*, poprzez mechanizm selekcji (osoby o gorszym stanie zdrowia i te o bardziej ryzykownych zachowaniach mają niższą szansę tworzenia stabilnych związków) i poprzez mechanizm funkcjonowania związku (zachęty do dbania o siebie pochodzące od partnera) (Tobiasz-Adamczyk, 2000). Ten pozytywny wpływ widać szczególnie w przypadku mężczyzn, którzy zazwyczaj lekceważą problemy zdrowotne, i którzy, bagatelizując je, rzadziej konsultują je ze specjalistami medycznymi. Stąd też w niniejszym opracowaniu uwzględniono tę ważną charakterystykę. Ponieważ zdecydowana większość badanych żyła w związkach małżeńskich, po uwzględnieniu przynależności do (P)NBE i płci, liczebności poszczególnych podgrup były na tyle nieduże, że zdecydowano się analizę przedstawić po podzieleniu zbiorowości na dwie kategorie<sup>21</sup> – żyjących w formalnym związku (zameżne i żonaci) i pozostałych (tab. 5.3).

<sup>21</sup> Zazwyczaj wyodrębnia się stan cywilny prawny (a zatem wynikający z aktu stanu cywilnego) i faktyczny (uwzględniający realne pożycie). W kwestionariuszu nie wskazano powyższego rozróżnienia, zatem to respondenci sami decydowali, które z powyższych podejść jest im bliższe. Zapewne – podobnie jak w innych tego typu badaniach – uzyskano informacje o stanie faktycznym.

Tabela 5.3. Stan cywilny badanych a samoocena stanu zdrowia (odsetek wskazań)

Samoocena zdrowia	Zamężne, żonaci				Pozostali			
	PNBE		NBE		PNBE		NBE	
	kobiety	męż- czyźni	kobiety	męż- czyźni	kobiety	męż- czyźni	kobiety	męż- czyźni
Bardzo dobre	5,2	1,2	4,6	4,8	1,3	5	3,9	5,4
Dobre	62	41,2	36,5	28	40,9	32,5	24,7	25,8
Takie sobie	25,8	43,5	49,3	40,3	34,9	35	46,7	44,1
Złe	5,8	11,8	9	24,2	17,4	25	17,8	21,5
Bardzo złe	1,1	2,4	0,7	2,7	5,4	2,5	6,9	3,2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

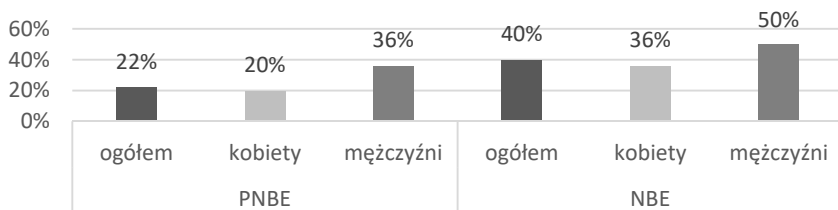
Zgodnie z oczekiwaniami osoby żyjące w związkach małżeńskich częściej deklarują pozytywną percepcję swojego stanu zdrowia, przy czym różnice są widoczne przede wszystkim, jeśli idzie o ocenę „dobre”. Rzadziej w ich przypadku występują również oceny negatywne, aczkolwiek w przypadku mężczyzn-emerytów występuje nieco wyższy udział osób ze złą samooceną stanu zdrowia wśród żonatych w porównaniu z niezonatymi. Ta niezgodność może być – paradoksalnie – efektem wspomnianego wcześniej mechanizmu ochronnego prowadzącego do niższej umieralności (Szukalski, 2007). W efekcie niezonaci mężczyźni o złym stanie zdrowia wcześniej umierają, podczas gdy ci mający żony wciąż żyją, pogarszając statystyczny obraz stanu zdrowia osób żyjących w związkach.

## 5.2. Problemy zdrowotne a (nie)zdolność do pracy

Przedstawiona powyżej samoocena stanu zdrowia wskazuje, że zwłaszcza w przypadku emerytowanych mężczyzn stan zdrowia może być znaczną przeszkodą w (ewentualnym) kontynuowaniu zatrudnienia. Aby to sprawdzić, zadano pytanie: „Czy odczuwa Pan/i obecnie ograniczoną zdolność do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia?”. Rzeczywiście, znaczna część NBE (40%), ale też spora część PNBE (22%) uznała, że ich obecny stan zdrowia stanowi przeszkodę w kontynuacji lub podjęciu zatrudnienia, ograniczając ich zdolność do pracy. W obu badanych podzbiorowościach zdecydowanie częściej taką odpowiedź wybierali mężczyźni, a jednocześnie potencjalni emeryci rzadziej wybierali taką odpowiedź niż osoby już dziś pobierające świadczenie emerytalne niższe niż emerytura minimalna (rys. 5.1), co zapewne związane jest z różnicami w rozkładzie ich wieku.



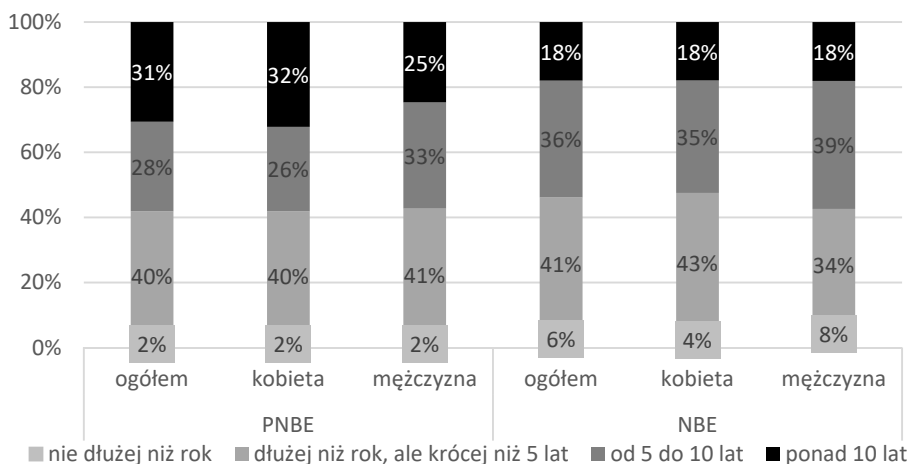
**Rys. 5.1. Odczuwanie ograniczonej zdolności do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia – NBE i PNBE ogółem i według płci (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Osoby deklarujące występowanie problemów zdrowotnych utrudniających wykonywanie pracy zostały poproszone o określenie długości trwania takiej sytuacji (pytanie: „Od jak dawna odczuwa Pan/i te problemy?”). Niezależnie od płci i statusu emeryckiego, w każdej grupie zdecydowana większość osób uznających swój stan zdrowia za problematyczny z punktu widzenia podjęcia aktywności zawodowej deklaruje, że problemy zdrowotne trwają od co najmniej 5 lat, a zatem mają one charakter długotrwały (rys. 5.2). Zaznaczyć jednak trzeba, że opisywane okresy doświadczenia problemów zdrowotnych są szczególnie długie w przypadku potencjalnych emerytów o bardzo niskim świadczeniu, co wskazuje, że w ich przypadku stan zdrowia mógł stanowić silną barierę utrudniającą wypracowanie odpowiednio długiego stażu ubezpieczeniowego.

**Rys. 5.2. Rozkład długości okresu występowania problemów zdrowotnych obecnie ograniczających NBE i PNBE zdolność do pracy – ogółem i według płci (odsetek wskazań wśród deklarujących tego typu problemy)**

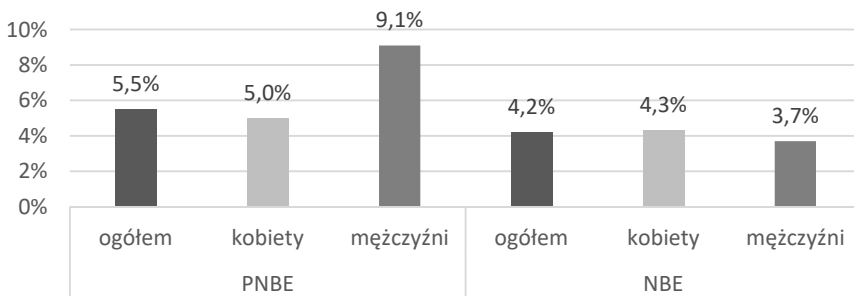


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wydawać by się mogło, że powyższe ustalenia stoją w kontrze do wskazanego wcześniej gorszego stanu zdrowia obecnych emerytów. Pamiętać jednak należy o tym, że przynajmniej częściowo powyższa niespójność wynika z wieku badanych, a mianowicie z tego, że w zbiorowości NBE zdecydowanie częściej mamy do czynienia z pojawieniem się problemów zdrowotnych mogących ograniczyć zdolność do pracy relatywnie niedawno – kilka czy kilkanaście miesięcy przed uczestnictwem w relacjonowanym badaniu.

Interesowało nas, czy jeśli nawet ktoś obecnie nie ma ograniczonej zdolności do pracy, to czy taka sytuacja miała miejsce w przeszłości. W tym celu osoby, które nie deklarowały ograniczenia zdolności do pracy w momencie badania, zapytano o to, czy doświadczali problemów zdrowotnych utrudniających czasowo lub trwale możliwość wykonywania pracy w przeszłości. 4,2% niemających obecnie ograniczonej zdolności do pracy NBE (2,5% ogółu NBE) i 5,5% PNBE z tej grupy (4,2% ogółu PNBE) potwierdziło takie problemy w przeszłości (rys. 5.3). W tym przypadku zaznaczyć należy przede wszystkim bardzo wysoką (9,1%) frakcję mężczyzn z grupy PNBE, którzy deklarowali występowanie takiego stanu. Odnosząc ich liczbę do ogółu mężczyzn „zagrożonych” emeryturą niższą od minimalnej, oznacza to, że 6% z nich miało w przeszłości czasowe problemy uniemożliwiające wykonywanie pracy. W przypadku pozostałych wyodrębnionych podgrup odpowiedzi były zbliżone do siebie.

**Rys. 5.3. Występowanie w przeszłości okresów z ograniczoną zdolnością do wykonywania pracy – NBE i PNBE ogółem i według płci (odsetek wskazań wśród niemających obecnie takich problemów)**

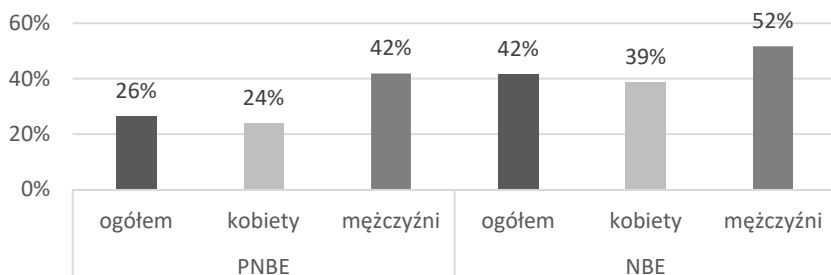


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Również przy tak zawężonej grupie, najczęściej wskazywano na to, że ograniczenia takie trwały od 1 do 4 lat (blisko połowa wskazań) albo od 5 do 9 lat (1/3), a zatem przez okres na tyle długi, aby wpływać na przebieg, a zwłaszcza długość, kariery zawodowej.

Zestawiając odpowiedzi na powyższe pytania (rys. 5.4), widać wyraźnie, że problemy zdrowotne stanowią ważny powód ograniczenia zdolności do pracy osób z badanej zbiorowości.

**Rys. 5.4. Występowanie w przeszłości lub obecnie ograniczonej zdolności do wykonywania pracy – NBE i PNBE ogółem i według płci (odsetek wskazań)**

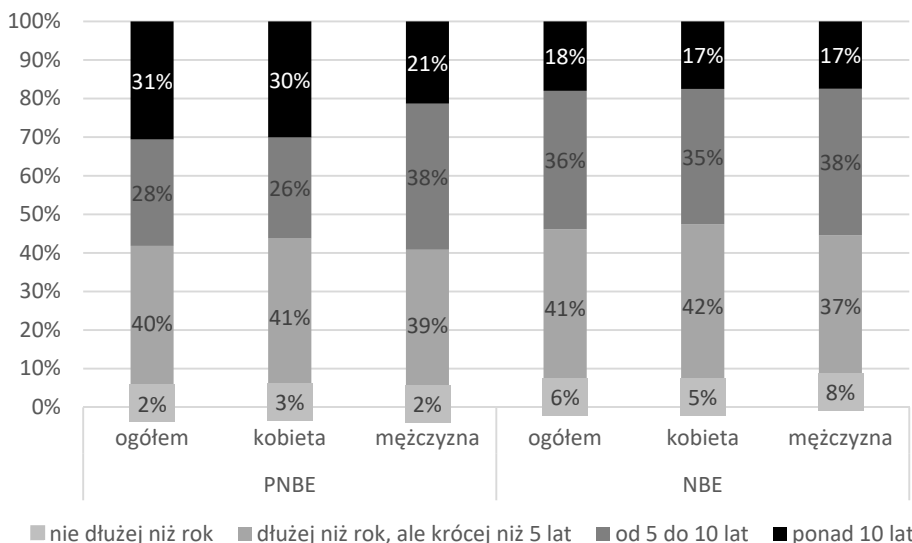


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku 42% NBE i (aż) 26% PNBE problemy zdrowotne stanowiły ograniczenie ich zdolności do wykonywania pracy (w momencie badania i w przeszłości lub tylko w przeszłości). Dane te potwierdzają, że w przypadku osób o krótszym od wymaganego prawem stażu składkowym bariery zdrowotne stanowią istotne ograniczenie wykonywania pracy przez mężczyzn – aż 42% PNBE i 52% NBE miało lub ma tego typu problemy. Uwzględniając obie te grupy, analiza okresu, w jakim występowała ograniczona zdolność wykonywania pracy z uwagi na problemy zdrowotne (rys. 5.5), potwierdza wyniki prezentowane na rys. 5.2.

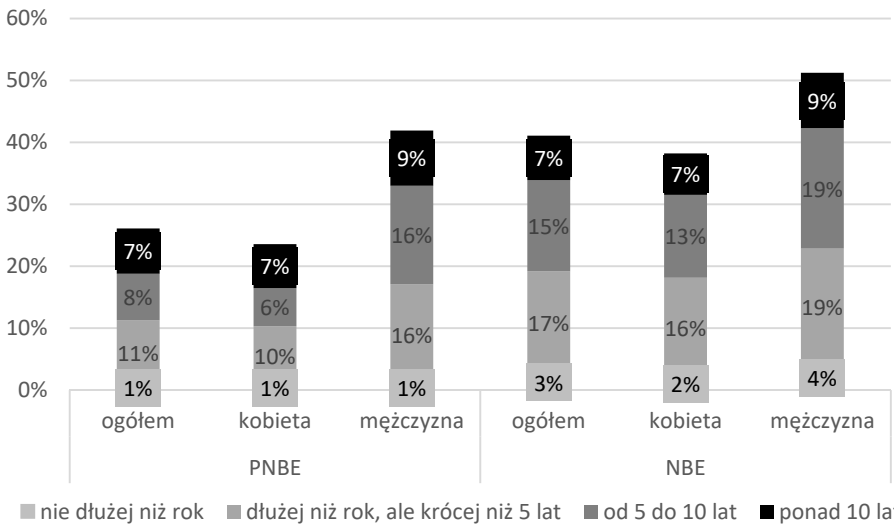
**Rys. 5.5. Rozkład długości okresu występowania problemów zdrowotnych obecnie lub w przeszłości ograniczających NBE i PNBE zdolność do pracy – ogółem i według płci**

**A. Odsetek wskazań wśród deklarujących tego typu problemę**



■ nie dłużej niż rok ■ dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat ■ od 5 do 10 lat ■ ponad 10 lat

**B. Odsetek wskazań wśród ogółu badanych z danej grupy**



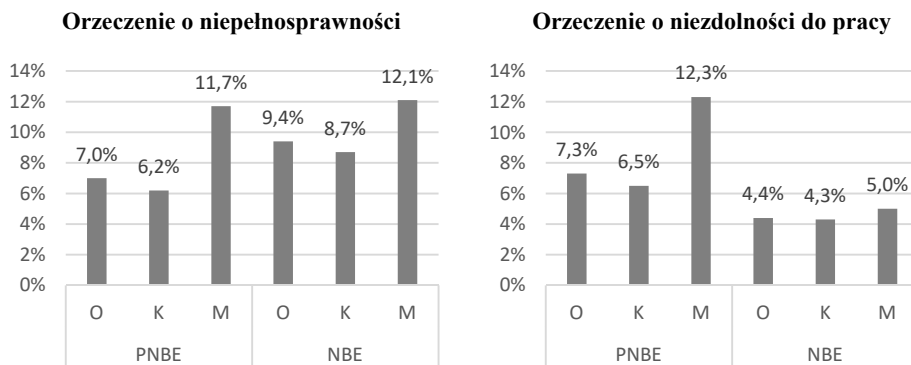
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

W przypadku 59% PNBE i 54% NBE problemy zdrowotne ograniczające zdolność do pracy trwały przynajmniej 5 lat, w tym dla 31% PNBE i 18% NBE trwało to ponad 10 lat (por. górny panel rys. 5.5). Pierwszy z tych wskaźników jest nieco wyższy w przypadku mężczyzn niż kobiet (dla obu grup), uwagę przyciąga przy tym wysoki udział kobiet potencjalnie „zagrożonych” emeryturą niższą niż minimalna, u których problemy zdrowotne trwały (aż) ponad 10 lat (30%). O ile zatem kobiety miały takie problemy zdrowotne, to sytuacja była często długotrwała. Niemniej jednak patrząc na ogół zbiorowości NBE i PNBE (dolny panel rys. 5.5), długotrwałych problemów zdrowotnych ograniczających zdolność do pracy generalnie częściej doświadczali mężczyźni niż kobiety – co czwarty PNBE i 28% NBE miał długotrwałe ograniczoną zdolność do pracy, trwającą 5 i więcej lat. Stanowi to istotną przesłankę ich trudnej obecnie sytuacji, wyjaśniając w znacznym stopniu ich krótki okres składkowy w ZUS. Powyższa supozycja powinna być potraktowana jako przesłanka do myślenia o częściowym rozwiązaniu problemu bardzo niskich emerytur za pomocą oferowania grupom PNBE zatrudnienia w wymiarze czasu pracy i na stanowiskach dostosowanych do występujących u nich ograniczeń zdrowotnych.

### 5.3. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności i niezdolności do pracy

Innym, pośrednim sposobem mierzenia stanu zdrowia jest odwołanie się do niepełnosprawności jako cechy rzutującej na umiejętność codziennego, zgodnego ze społecznymi oczekiwaniami funkcjonowania. W tym przypadku można mówić o niepełnosprawności biologicznej (niemożność – z uwagi na ograniczenia fizyczne i psychiczne – wykonywania czynności typowych dla danego etapu życia) i prawnej (posiadanie wydanego orzeczenia przez upoważnione do tego organy). W relacjonowanym badaniu odwołaliśmy się do prawnej definicji niepełnosprawności, pytając respondentów o to, czy posiadają wydane przez ZUS, KRUS lub inny uprawniony organ ważne orzeczenie o niepełnosprawności i jej stopniu. W obu badanych kategoriach jedynie nieznaczna część respondentów (ok. 7%) posiadała orzeczenie o niepełnosprawności, przy czym zarówno w przypadku NBE, jak i PNBE zdecydowanie częściej taką decyzję przyznawano mężczyznom (ok. 12%) niż kobietom (rys. 5.6). Jeszcze silniej różnice między płciami, ale już tylko dla PNBE, zaznaczają się, jeśli pod uwagę wzięte zostanie orzeczenie o niezdolności do pracy – w przypadku mężczyzn PNBE deklarowane było blisko dwukrotnie częściej niż przez kobiety z tej grupy (12,3% vs. 6,5%), dla NBE odsetki są zbliżone. W przypadku kobiet orzeczenie o niepełnosprawności częściej posiadały obecne emerytki niż PNBE (8,7% vs. 6,3%). Żadnego z tych orzeczeń nie ma (w świetle wypowiedzi respondentów) ok. 88% PNBE (89% kobiet i 80% mężczyzn) oraz blisko 87% NBE (87% kobiet i 83% mężczyzn). 2,7% PNBE i 1,2% NBE wymieniło jednocześnie oba typy orzeczeń.

Rys. 5.6. NBE i PNBE posiadający orzeczenie o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy według płci (odsetek wskazań)



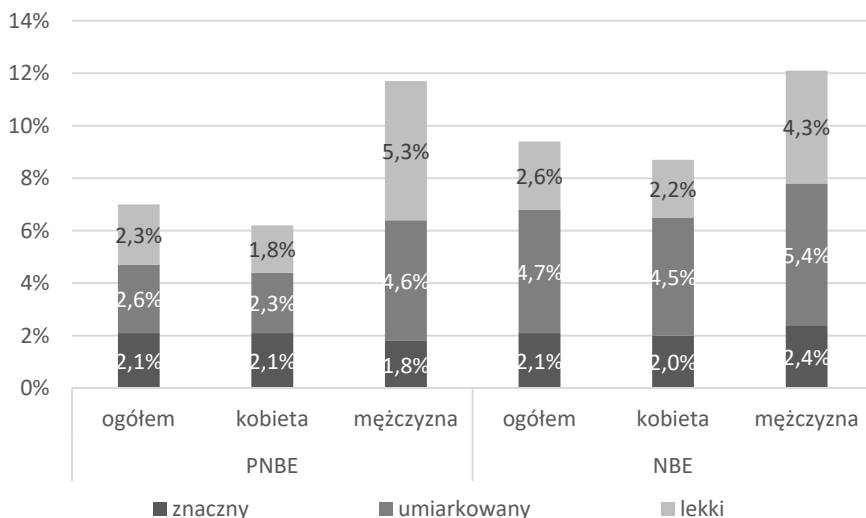
O – ogółem, K – kobiety, M – mężczyźni

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku niepełnosprawności prawnej istnieje możliwość porównania uzyskanych danych z tymi odnoszącymi się do żyjących w całej Polsce rówieśników badanych. W takim przypadku trzeba odwołać się do danych bazujących nie na statusie, lecz na wieku, zgromadzonych w trakcie badania stanu zdrowia ludności kraju w 2019 r. (GUS, 2021c). Dane te podawane są w 10-letnich grupach wieku, umożliwiając analizę niepełnosprawności tak prawnej, jak i biologicznej. W przypadku badanych mężczyzn 12,0% posiadało orzeczenie o niepełnosprawności, podczas gdy w skali kraju wśród mężczyzn w wieku 60–79 lat orzeczenie takie posiada 24,0% populacji. NBE i PNBE odznaczają się zatem zdecydowanie niższym poziomem niepełnosprawności. W przypadku badanych kobiet w wieku 55–59 lat wspomniany udział wynosił 8,0%, zaś w wieku 60–65 – 7,4%. W skali kraju ponownie odnotowano w 2019 r. wyższe udziały, albowiem odpowiednio 13,0% i 15,5%. Zastanawia znacząco niższy w badanej zbiorowości udział osób uznanych za niepełnosprawne, mimo zbliżonej samooceny stanu zdrowia i zakładanej wagi problemów zdrowotnych jako jednego z czynników wyjaśniających krótki okres przebiegu kariery zawodowej. Niestety, w chwili przygotowania niniejszego opracowania wciąż nie były dostępne szczegółowe wyniki NSP'2021 odnośnie do niepełnosprawności, które mają być – zgodnie z harmonogramem upubliczniania wyników spisu – opublikowane we wrześniu 2023 r.

Wszyscy badani deklarujący posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności potrafili jednoznacznie zidentyfikować przyznany im stopień niepełnosprawności. Najczęściej posiadały one umiarkowany stopień niepełnosprawności (szczególnie widoczne jest to w przypadku NBE); jedynie w przypadku co piątej osoby z niepełnosprawnością występował stopień znaczny. Jak wynika z danych zaprezentowanych na rys. 5.7, znaczny stopień niepełnosprawności dotyczył 2% ogółu NBE i PNBE, zaś umiarkowany – ok. 5% mężczyzn z obu grup. Dla ogółu kobiet z niepełnosprawnością (w wieku 55–65 lat) w obrębie badanej próby blisko połowa (47%) miała umiarkowany jej stopień, a 27% — znaczny, zaś dla ogółu mężczyzn z niepełnosprawnością (w wieku 65–70 lat) było to, odpowiednio, 43% i 19%. Rozkład stopni niepełnosprawności był zbliżony do tego zaobserwowanego wśród równolatków badanych w skali całego kraju w trakcie badania stanu zdrowia ludności Polski w 2019 r., jedynie wśród badanych mężczyzn udział osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności był znacząco niższy niż w skali całego kraju (GUS, 2021).

Kluczem do zrozumienia wpływu niepełnosprawności i niezdolności do pracy na przebieg kariery zawodowej jest określenie etapu życia, na którym wystąpiły poważne, potwierdzone orzeczeniem odpowiedniej instytucji ograniczenia sprawności. Stąd też w naszym badaniu zapytaliśmy respondentów posiadających orzeczenie o to, kiedy takie orzeczenie zostało im wydane (tab. 5.4).

**Rys. 5.7. NBE i PNBE posiadający orzeczenie o niepełnosprawności według jej stopnia i płci (odsetek wskazań)**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Tabela 5.4. Okres, w którym posiadający orzeczenia o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy uzyskali te orzeczenia (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Okres, w którym uzyskano orzeczenie o niepełnosprawności						Okres, w którym uzyskano orzeczenie o niezdolności do pracy					
	PNBE			NBE			PNBE			NBE		
	O	K	M	O	K	M	O	K	M	O	K	M
Przed 2000	1,1	0,8	2,6	1,3	1,4	1,0	2,1	1,9	3,8	0,9	1,0	0,6
2000–2009	1,6	1,5	2,2	1,6	1,5	1,8	1,9	2,2	0,0	0,9	0,8	1,1
2010–2019	3,0	2,7	5,2	5,1	4,6	6,8	2,3	1,8	5,6	1,8	1,8	1,8
2020 lub później	1,3	1,3	1,6	1,4	1,2	2,4	0,9	0,6	3,0	0,8	0,7	1,4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Największy udział stanowią osoby, które orzeczenie o niepełnosprawności uzyskały w drugiej dekadzie obecnego stulecia. Co dziwne, nieco częściej w ostatnich trzech latach przed badaniem orzeczenie o niepełnosprawności uzyskiwali NBE (19% posiadających je osób) niż PNBE (15%), choć – patrząc na mniejsze profity związane ze statusem osoby niepełnosprawnej wśród emerytów – należałoby oczekiwać czegoś odwrotnego. Z drugiej strony, jeśli ich liczbę odniesienie się do ogólnej liczby NBE i PNBE, odsetki te są podobne (1,3% i 1,4%).

Podobnie jak miało to miejsce w przypadku niepełnosprawności, respondentów deklarujących posiadanie orzeczenia o niezdolności do pracy zapytano

o stopień owej niezdolności. Z uwagi na relatywnie niedużą liczbę osób spełniających powyższy warunek nie ma możliwości szczegółowej analizy pozyskanych danych. Warto jednak zaznaczyć, że ogółem połowa NBE i czterech na dziesięciu PNBE posiadało orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy. Ogółem zatem ok. 3% całej badanej zbiorowości to osoby, które z punktu widzenia prawa nie powinny nawet podejmować próby bycia aktywnym zawodowo, zaś drugie tyle to osoby, u których dostrzeżono w trakcie przeglądu dokumentacji medycznej podczas procesu orzekania o zdolności do pracy znaczące deficyty fizyczne lub psychiczne ograniczające możliwość zatrudnienia. Warto zaznaczyć, że wspomniane orzeczenia niekiedy były wydawane wiele lat temu, co wyjaśnia, dlaczego osoby wchodzące w skład niniejszej podzbiorowości mają – lub będą mieć – tak niskie emerytury (tab. 5.4). W badanej zbiorowości prawie połowa to osoby, które orzeczenie o niezdolności do pracy uzyskały przed 2010 rokiem (stanowią one 2,8% próby, w tym 3,9% PNBE i 1,8% NBE), zaś mniej niż 1/3 badanych orzeczenie uzyskała w trakcie 5 ostatnich lat poprzedzających prezentowane badanie (tj. w latach 2018–2022). Jak wspomniano, nie pozostaje to bez wpływu na długość potencjalnej kariery zawodowej i – co za tym idzie – także na staż ubezpieczeniowy.

## Podsumowanie

Przedstawione w niniejszym rozdziale dane wskazują, że choć stan zdrowia badanych przez nas dwóch kategorii – NBE i PNBE – nie odbiega znacząco od statusu zdrowotnego ich rówieśników dla Polski ogółem, istnieje kilkuprocentowa podzbiorowość, w przypadku której zły stan zdrowia prowadzi do długotrwałej niepełnosprawności i długotrwałej niezdolności do pracy, co może być główną przyczyną niemożności wypracowania sobie godnego świadczenia emerytalnego. Potwierdzają to prezentowane dalej dane (zob. rozdział 13) odnoszące się do przyczyn krótkiego stażu ubezpieczeniowego, gdzie jedynie 10% badanych uznało swój stan zdrowia za przyczynę ważną lub bardzo ważną (wskazania na wartości 8–10 na skali od 0 do 10). Jednocześnie znaczny odsetek niepracujących NBE (36%) i biernych zawodowo PNBE (47%) uznaje obecny swój stan zdrowia za przeszkodę do podjęcia pracy zawodowej i była to obok odpowiedzi mówiącej o braku potrzeby bycia zatrudnionym odpowiedź najczęstsza (zob. rozdział 14).

Najprawdopodobniej znacznie większa jest frakcja osób, które z uwagi na występujące problemy zdrowotne same z siebie zmodyfikowały przebieg swojej kariery zawodowej, ograniczając jej długość i intensywność albo poszukując pracy w bardziej elastycznym sektorze nieformalnym, co znalazło odzwierciedlenie w przebiegu ich kariery ubezpieczeniowej.





## Rozdział 6.

# Świadczenie opieki nad członkami rodziny

### Uwagi wstępne

Jednym z uzasadnionych ze społecznego punktu widzenia odstępstw od prowadzenia samodzielnego ekonomicznie życia, a więc – w zdecydowanej większości przypadków – zarobkowania dzięki wykonywaniu pracy, jest wypełnianie obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad osobami niesamodzielnymi. Kiedy sytuacja wymaga bardzo intensywnego świadczenia opieki, zdarza się, że zadanie to absorbuje czas i uwagę na tyle, że wypiera karierę zawodową i ogranicza zaangażowanie w inne, równoległe realizowane kariery. Tradycyjnie, jako przeszkoda dla pracy postrzegany był okres opieki nad małymi dziećmi, związany z czasowym bądź trwałym wycofywaniem się kobiet z pracy zawodowej. Postrzeganie takiego wycofania się jako zagrożenia dla kontynuacji pracy doprowadziło do wytworzenia różnorodnych form wspierania opiekunów. Należą do nich m.in. zinstytucjonalizowanie okresu opieki poprzez nadanie mu formy urlopów macierzyńskich, „tacierzyńskich” i wychowawczych, umożliwiających – choć w różnym zakresie – długookresowe łączenie kariery opiekuna i pracownika, oraz rozbudowa organizowanych i współfinansowanych przez władze publiczne instytucji opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci. Wycofanie z kariery zawodowej szczególnie częste w przypadku wychowywania większej liczby dzieci, kiedy występuje wydłużony okres intensywnego zaangażowania się w opiekę z uwagi na sukcesywne pojawianie się kolejnych noworodków, niemowląt i małych dzieci<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Częściowo o skali takiego wycofania w przeszłości mówi liczba wypłacanych rodzicielskich świadczeń uzupełniających (popularnie zwanych emeryturą Mama 4+) wypłacanych tym kobietom (i w szczególnych sytuacjach mężczyznom), które urodziły i wychowały co najmniej czworo dzieci, a w efekcie nie były w stanie wypracować świadczenia emerytalnego w wysokości minimalnej emerytury gwarantowanej (Ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym, Dz.U. z 2022 r. poz. 1051). W roku 2022 osób takich było 55,8 tys., z czego 38,7% w wieku 60–64 lata, tj. w wieku kobiet – uczestniczek naszego bada-

W ostatnich dekadach opieka nad niesamodzielnymi członkami rodziny w coraz większym stopniu oznacza wspomaganie osób dorosłych – z jednej strony bowiem wyraźnie wzrasta liczba osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi i fizycznymi, które dożywają dorosłości, wymagając od swych rodziców i rodzeństwa opieki przez całe swoje życie, z drugiej zaś narasta – wskutek czynnika kohortowego i wzrostu prawdopodobieństwa dożywania późnej starości – liczba osób bardzo starych, które dopiero w zaawansowanym wieku stają się zależne od bycia wspomaganym przez innych. Wprowadzone w 2019 r. świadczenie uzupełniające dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji<sup>23</sup> umożliwia oszacowanie liczby takich dorosłych, którzy nie są w stanie samodzielnie żyć (i mają relatywnie niskie dochody, świadczenie to jest bowiem warunkowe, uzależnione od spełnienia kryterium dochodowego – 2157,80 zł w 2023 r.). W 2020 r. pobierających powyższe świadczenie było średnio 349,7 tys., w 2022 r. 388,3 tys. (ZUS, 2021; ZUS, 2023). To samo źródło umożliwia stwierdzenie, że choć wśród pobierających tę formę finansowego wsparcia zdecydowanie dominują osoby starsze (29,5% jest w wieku 80+, zaś łącznie 46,1% w wieku 70+), to również i w przypadku osób w wieku 20–49 poszczególne pięcioletnie grupy wieku są silnie reprezentowane, odpowiadając za 4,1–5,2% ogółu otrzymujących świadczenie (co oznacza kilkunastotysięczne rzesze w każdej pięcioletniej podgrupie wieku).

Powyższe dane jednoznacznie wskazują na znaczną skalę popytu na bycie wspieranym wyrażaną przez niesamodzielne osoby, jak i na to, że sprawowanie opieki przestało być czynnością skoncentrowaną na tej fazie życia, kiedy wychowuje się własne potomstwo. Stąd też w przypadku, gdy pojawia się – po okresie opieki nad własnymi dziećmi – konieczność intensywnego wspierania osoby dorosłej, sytuacja taka może znacząco ograniczać możliwości kontynuowania albo rozpoczęcia pracy, „wpychając” w status NBE lub pozbawiając prawa do emerytury.

Oczywiście w takim przypadku rodzi się pytanie, kto powinien zajmować się opieką. W przypadku seniorów odpowiedź jest prosta – wśród osób pomagających wyraźnie dominują członkowie rodziny. W badaniu CBOS (2019) wśród 5 najczęściej wymienianych grup zdecydowanie dominowali członkowie rodziny (dzieci – 69%, współmałżonek – 47%, rodzeństwo – 26%, sąsiedzi – 26%, wnuki – 22%). W badaniu PolSenior2 (Błędowski i in., 2021) 91,0% badanych wspominało o uzyskiwaniu pomocy od członków rodziny, zaś na kolejnych miejscach byli sąsiedzi i przyjaciele (9,9%) i opiekun(ka) z OPS (5,7%). Dzieje się

---

nia (ZUS, 2023). Z oczywistych względów otrzymujący takie świadczenie nie wchodzi w skład grupy NBE. Pamiętać jednak należy, że świadczenie to wypłacane jest rodzicom co najmniej czworga dzieci, podczas gdy wielodzietność – i wzmiankowane w tekście główne problemy – zaczyna się wraz z urodzeniem trzeciego dziecka.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji, Dz.U. poz. 156.

tak, mimo że Polacy w większości są zdania, że niesieniem pomocy dorosłym osobom, które nie są w stanie samodzielnie poradzić sobie ze swoimi problemami, powinny zajmować się władze – lokalne (77%) lub centralne (69%). Znacząca część badanych jako podmioty odpowiedzialne wskazuje także rodzinę (44%), ich zdaniem bowiem opieka nad osobami niepełnosprawnymi i wspomaganie ich w codziennych sprawach to przede wszystkim powinność członków rodzin (94%) (CBOS, 2007).

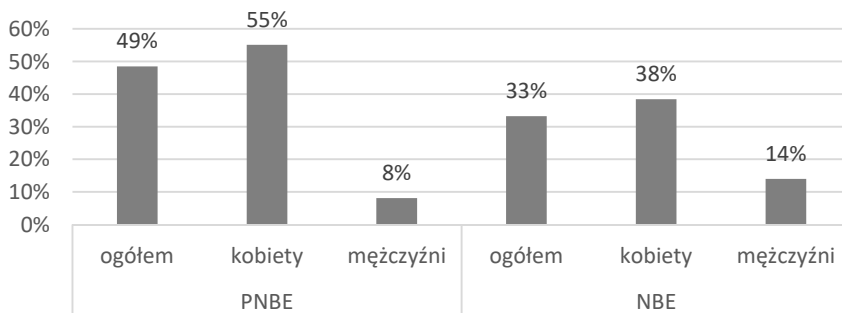
Wnioskując na podstawie powyższych danych, spodziewać się można, że sprawowanie opieki było i jest ważnym czynnikiem rzutującym na przebieg kariery zawodowej. Stwierdzenie takie jest zwłaszcza usprawiedliwione w kontekście przedstawionych dalej, w rozdziale 13 (*Przyczyny długotrwałego pozostawania poza systemem ubezpieczeń społecznych*), danych mówiących o przyczynach krótkiego stażu ubezpieczeniowego. Pytani o to PNBE wymieniali opiekę nad własnymi dziećmi jako najistotniejszy – po niemożności znalezienia pracy (69% wskazań) – powód krótkiego stażu ubezpieczeniowego (68%), wymieniając równocześnie opiekę nad innymi osobami jako powód ważny (31%). Warto dodać, że opieka nad własnymi dziećmi była wskazywana jako bardzo ważny (wskazanie na wartości 8–10 w skali od 0 – nie dotyczy – do 10) powód przez 38% badanych, ponadto żaden inny powód nie miał aż tak wysokiego wskazania (kolejna, niemożność znalezienia pracy, pojawiała się u 29%). W tym przypadku tylko 15% wskazywało na aż tak dużą wagę opieki nad innymi osobami, choć nadal była to czwarta co do ważności przyczyna.

## 6.1. Sprawowanie opieki w przeszłości

Ponieważ jesteśmy zainteresowani przede wszystkim określeniem ważności sprawowania opieki nad innymi na długość stażu ubezpieczeniowego, w pierwszej kolejności skoncentrujemy się na kwestii, czy wspieranie innych było w życiu respondentów zjawiskiem częstym i czy w opinii badanych miało wpływ na przebieg ich kariery zawodowej. Z uwagi na to, że w Polsce wciąż panuje opinia, że świadczenie usług opiekuńczych, pielęgnacyjnych i wychowawczych na rzecz członków rodziny to domena kobiet, dane prezentowane będą nie tylko w przekroju statusu emeryckiego, ale i w przekroju płci.

Badani bardzo często przyznawali, że w przeszłości sprawowali opiekę nad członkami rodziny lub osobami spoza rodziny, ograniczającą jednoczesne wykonywanie pracy<sup>24</sup> (rys. 6.1).

<sup>24</sup> Pytanie, w którym umożliwiono wybór więcej niż jednej odpowiedzi, brzmiało: *Czy obecnie lub w przeszłości sprawował/a Pan/i opiekę nad członkami rodziny lub osobami spoza rodziny, ograniczającą jednoczesne wykonywanie pracy?*

**Rys. 6.1. Sprawowanie w przeszłości opieki ograniczającej jednocześnie wykonywanie pracy (odsetek wskazań)**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W tym wypadku zdecydowanie częściej na wypełnianie funkcji opiekuna wskazywali młodszy uczestnicy badania, tj. PNBE, wśród których prawie połowa wskazywała na takie obowiązki. Podkreślić przy tym trzeba olbrzymią różnicę pomiędzy częstością deklaracji kobiet i mężczyzn – wśród PNBE kobiety sześciokrotnie częściej deklarowały występowanie takiej sytuacji, wśród NBE – trzykrotnie częściej. Jest to bez wątpienia wskazówka odnośnie do dominującego w przeszłości modelu związku, w którym w przypadku występowania konieczności sprawowania opieki nad spokrewnionymi osobami, to od kobiet oczekuje się ograniczenia zaangażowania w pracę zawodową<sup>25</sup>.

Zaangażowanie w pomaganie innym może mieć różną intensywność. Zależna jest ona nie tylko od sprawności i samodzielności osoby wspomaganej, ale również od liczby takich osób, na rzecz których wsparcie było świadczone. W badaniu uwzględniono pytanie o drugi czynnik, zadając pytanie, ile osób było wspomaganych przez tych z naszych badanych, którzy deklarowali udzielanie takiej opieki w przeszłości (tab. 6.1)<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Choć – jak pokazują badania CBOS (2020) – w ostatnim ćwierćwieczu obniża się w Polsce akceptacja dla tzw. tradycyjnego modelu rodziny (tj. modelu, w którym jedynie mąż/partner pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, zaś żona/partnerka zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci), to na prawie niezmiennym poziomie pozostaje uznanie dla tzw. nieproporcjonalnie żeńskiego modelu rodziny, w którym zarówno mąż/partner, jak i żona/partnerka pracują zawodowo, mąż/partner poświęca więcej czasu na pracę zawodową, żona/partnerka oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci.

<sup>26</sup> W dalszym ciągu w przypadku PNBE w tabelach i na rysunkach pomijane są wartości dla mężczyzn z uwagi na ich niewielką liczbę.

**Tabela 6.1. Liczba osób, nad którymi badani sprawowali opiekę (odsetek wskazań wśród sprawujących opiekę w przeszłości)**

Wyszczególnienie		Liczba wspomaganych osób							
		1	2	3	4	5	6	7	19
PNBE	ogółem	30,5	39,3	20,1	7,9	1,4	0,5	0,5	0,0
	kobiety	29,8	39,7	20,1	8,0	1,4	0,5	0,5	0,0
NBE	ogółem	28,6	37,1	20,3	8,5	3,9	0,9	0,5	0,2
	kobiety	25,8	37,5	21,5	9,1	4,3	1,0	0,5	0,3
	mężczyźni	56,4	33,3	7,7	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Po raz kolejny widoczne są bardzo duże różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami, jeśli idzie o obciążenie świadczeniem opieki. Jeśli uznać, że długotrwałe i intensywne świadczenie opieki związane jest ze wspomaganiami przynajmniej 3 osób, to 30% kobiet spośród PNBE i 37% NBE było w trakcie życia tak silnie obciążone, podczas gdy dotyczy to zdecydowanie mniejszego odsetka mężczyzn.

Jak wcześniej wspomniano, wspomagane osoby mogą znajdować się na różnym etapie życia, co samoistnie przekłada się również na fakt, że w zależności, czy wspierający opiekuje się własnym małym dzieckiem, niesamodzielnym dorosłym dzieckiem, czy kimś z pokolenia własnych rodziców czy dziadków, obciążenie obowiązkami rodzinnymi pojawia się w innym wieku danej osoby. Stąd też ważne jest, aby można było sprawdzić, kim są intensywnie wspierane osoby (tab. 6.2).

**Tabela 6.2. Osoby, nad którymi sprawowano opiekę (odsetek wskazań wśród sprawujących opiekę w przeszłości)**

Osoby wspomagane	PNBE		NBE		
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	mężczyźni
Wnuki	11,5	11,8	13,2	12,7	18,4
Własne, niepełnoletnie dziecko/dzieci	81,1	82,3	69,9	71,8	50,0
Własne, niepełnosprawne niepełnoletnie dziecko/dzieci	3,0	2,8	3,2	3,6	0,0
Własne, niepełnosprawne pełnoletnie dziecko/dzieci	1,2	1,2	1,4	1,5	0,0
Małżonek, partner	2,5	1,9	4,1	2,5	20,5
Rodzice, teściowie, dziadkowie	25,6	25,5	31,7	32,0	28,9
Brat, siostra	0,2	0,0	1,9	1,8	2,6
Inna osoba	0,2	0,0	0,9	0,8	2,6

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Na pierwszym miejscu znajdują się własne, niepełnoletnie dzieci, zajmowanie się którymi było powodem trudności z wykonywaniem pracy u 81% PNBE i u 70% NBE. Na drugim miejscu znajdują się osoby z pokolenia rodziców i dziadków, które wymieniane są przez 1/4 – 1/3 badanych (częściej NBE, których rodzice i teściowe są statystycznie nieco starsi niż rodzice potencjalnych emerytów). Trzecie miejsce zajmują wnuki, na które wskazuje co ósmy-dziewiąty badany. Pozostałe kategorie wymieniane są znacznie rzadziej, niemniej warto wspomnieć o dwóch (a w zasadzie trzech), które zapewne były związane z dużą intensywnością wsparcia. Po pierwsze, co trzydziesty respondent wspominał o opiece nad własnym, niepełnoletnim i niepełnosprawnym dzieckiem, zaś ponad 1% – o opiece nad dorosłym niepełnosprawnym dzieckiem. Można przypuszczać, że zarówno bieżąca, codzienna opieka, jak i konieczność wspierania dziecka w rozpoznaniu choroby, w terapii i rehabilitacji były czynnościami nie tylko czasochłonnymi, ale także absorbującymi i obciążającymi psychicznie. Taka opieka zatem stanowi wielkie obciążenie i czasowe, i psychiczne dla osób się jej podejmujących. Po drugie, po kilka procent badanych w obu podzbiorowościach wspominało konieczność opieki nad życiowym partnerem, a zatem nad osobą, której potrzeb z uwagi na zobowiązanie prawne, moralne, uczuciowe, jak i na wspólne zamieszkiwanie nie można nie tyle ignorować, ile realizować jedynie w określonym czasie, tak jak to ma miejsce w przypadku wspierania członków rodziny, zamieszkujących oddzielnie.

Warto zaznaczyć, że poza bliskimi członkami rodziny inne osoby wymieniane są jedynie sporadycznie. „Ciocia”, „starsze osoby obce”, „syn przyjaciółki ciężko chory na stwardnienie rozsiane”, „znajoma”, „kolega”, „szwagierka” – to wszystkie „pozostałe osoby”, jakie wymienione zostały w zbiorowości składającej się z 2200 badanych.

Patrząc na tak znaczną skalę wypełniania obowiązków opiekuńczych, rodzi się pytanie o to, czy osobom świadczącym nieodpłatną opiekę i ich rodzinom zapewniono wystarczające wsparcie publiczne, czy to w postaci dostępu do usług opiekuńczo-wychowawczych ukierunkowanych na dzieci i młodzież (w tym z niepełnosprawnościami), czy na dorosłych z niepełnosprawnościami, czy wreszcie na niesamodzielne osoby starsze. Oczywiście zdawać sobie należy sprawę z tego, że mówimy o osobach w wieku 55–70 lat, a zatem takich, których np. typowy okres opieki nad niepełnoletnim, niepełnosprawnym dzieckiem zakończył się 10–20 lat temu, zaś ostatnie 10–15 lat to dla nich czas opieki nad rodzicami i teściami. Stąd też należy mieć nadzieję, że w przypadku dzisiejszych trzydziesto-, czterdziestolatków posiadanie dziecka z niepełnosprawnością będzie mieć długofalowo mniej negatywne konsekwencje z perspektywy stażu ubezpieczeniowego. Co więcej, pamiętajmy, że 15–25 lat temu w warunkach wysokiego bezrobocia i relatywnie niskich płac wycofywanie się z rynku pracy lub znaczne ograniczenie aktywności zawodowej mogło być racjonalne ekonomicznie w porównaniu z koniecznością odwoływania się do odpłatnej opieki oferowanej przez innych.

Wypełnianie przedstawionych powyżej zadań opiekuńczych nie pozostawało bez wpływu na możliwość wykonywania pracy (tab. 6.3).

**Tabela 6.3. Wpływ świadczenia opieki na możliwość wykonywania pracy (odsetek wskazań wśród sprawujących opiekę w przeszłości)**

Wpływ na pracę	PNBE		NBE		
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	mężczyźni
Zmniejszenie liczby godzin pracy	9,9	9,5	12,0	10,9	23,7
Całkowita rezygnacja z pracy	86,4	87,2	82,4	83,8	68,4
Sprawowana opieka nie uniemożliwiła wykonywania pracy	3,7	3,3	5,6	5,3	7,9

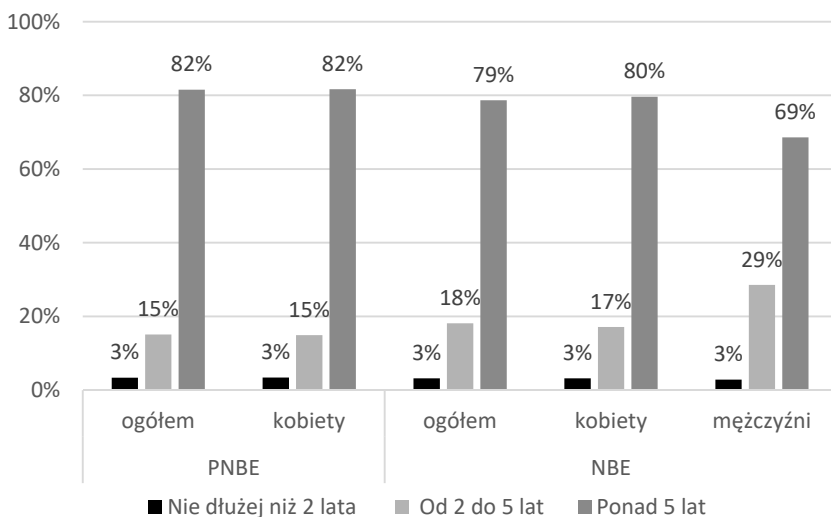
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zdecydowana większość ankietowanych w obu podzbiorowościach deklarowała, że zmuszona była do całkowitej czasowej rezygnacji z kariery zawodowej wskutek natłoku obowiązków rodzinnych, uniemożliwiającego jednocześnie wykonywanie pracy zarobkowej. Osoby te stanowiły ponad 80% sprawujących w przeszłości opiekę (przy nieco niższym udziale mężczyzn NBE). Oznacza to, że w całej zbiorowości PNBE sytuacji takiej doświadczyło (aż) 42% osób. Wspomniane wcześniej modele rodziny tradycyjnej i rodziny nieproporcjonalnie żeńskiej przekładały się na to, że to właśnie kobiety nie tylko zdecydowanie częściej świadczyły opiekę, ale również zdecydowanie częściej były gotowe – lub zmuszone przez sytuację – do dokonywania niekorzystnych ekonomicznie z długookresowego punktu widzenia decyzji o zmniejszeniu uczestnictwa na rynku pracy.

Uciążliwość sprawowania opieki nad innymi osobami z perspektywy jej wpływu na sytuację opiekuna na rynku pracy ocenić można również z perspektywy długości okresu, w którym konieczność wspierania innych ograniczała realizację planów zawodowych. Stąd też tak ważne jest określenie, jak długo trwały wspomniane wcześniej ograniczenia (rys. 6.2).

Wśród zdecydowanej większości badanych – niezależnie od statusu emeryckiego i płci – obowiązki opiekuńcze realizowane były przez bardzo długi czas, co wynika i z cech osób wspomaganych (opieka nad dzieckiem, zwłaszcza niepełnosprawnym; długotrwała opieka nad innymi członkami rodziny), jak i z zapewne ograniczeń usług wspomagających rodzinnych opiekunów osób niesamodzielnych.



**Rys. 6.2. Długość okresu sprawowania opieki (odsetek wskazań wśród sprawujących opiekę w przeszłości)**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Podkreślić przy tym trzeba silny związek pomiędzy długością okresu sprawowania opieki a sposobem reagowania na występujące obciążenie w postaci postępowania na rynku pracy (tab. 6.4). Generalnie, niezależnie od statusu i płci (choć u mężczyzn w słabszym stopniu) widoczny jest związek pomiędzy długością okresu sprawowania opieki a sposobem dopasowywania się opiekuna. W przypadku relatywnie krótkiego okresu sprawowania opieki występowały próby dostosowania się poprzez zmniejszenie stopnia zaangażowania w pracę (praca w niepełnym wymiarze czasu pracy), z kolei im dłuższy okres opieki tym częstsze decydowanie się na opuszczenie rynku pracy.

**Tabela 6.4. Wpływ długości okresu świadczenia opieki na decyzje o ograniczeniu lub zaniechaniu pracy zawodowej NBE i PNB według płci (odsetek wskazań)**

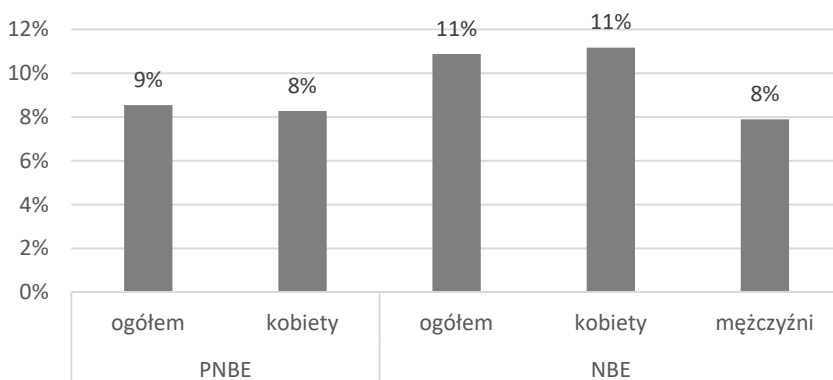
Status	Płeć	Długość okresu świadczenia opieki	Wpływ na możliwość pracy	
			musiałam/em ograniczyć liczbę godzin pracy	musiałam/em zupełnie zrezygnować z pracy
PNBE	ogółem	nie dłużej niż 2 lata	1,0	2,4
		od 2 do 5 lat	3,3	12,0
		ponad 5 lat	6,0	75,4
	kobiety	nie dłużej niż 2 lata	1,0	2,4
		od 2 do 5 lat	2,9	12,2
		ponad 5 lat	5,9	75,6

Status	Płeć	Długość okresu świadczenia opieki	Wpływ na możliwość pracy	
			musiałam/em ograniczyć liczbę godzin pracy	musiałam/em zupełnie zrezygnować z pracy
NBE	ogółem	nie dłużej niż 2 lata	2,0	1,2
		od 2 do 5 lat	4,7	13,7
		ponad 5 lat	6,4	72,1
	kobiety	nie dłużej niż 2 lata	1,9	1,3
		od 2 do 5 lat	3,8	13,4
		ponad 5 lat	5,9	73,7
	mężczyźni	nie dłużej niż 2 lata	2,8	0,0
		od 2 do 5 lat	13,9	16,7
		ponad 5 lat	11,1	55,6

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wspomniana powyżej długotrwałość sprawowania opieki jest przyczyną tego, że odnotowywane w przeszłości sytuacje wymagające zaangażowania się jako osoby wspomagającej trwają do dziś (rys. 6.3).

**Rys. 6.3. Udział osób, które obecnie nadal opiekują się osobami, którymi opiekowały się w przeszłości (odsetek wskazań wśród sprawujących opiekę w przeszłości)**



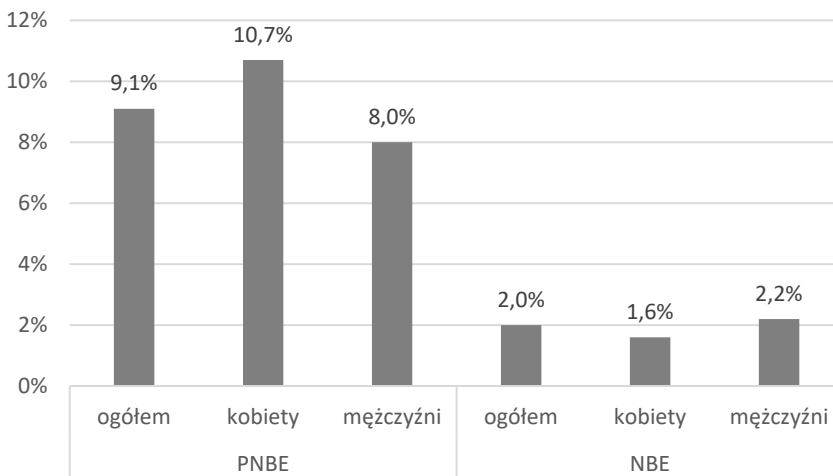
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wciąż po ok. 10% obu podzbiorowości zaangażowane jest w pomoc, która zapoczątkowana została w przeszłości – niekiedy tylko miesiące, ale częściej lata czy nawet dekady temu (rys. 6.3). Również i w tym przypadku – pomijając mężczyzn z PNBE z uwagi na ich niewielką liczebność – częściej podtrzymywanie obowiązków opiekuńczych deklarują kobiety.

## 6.2. Świadczenie opieki obecnie

Jak wspomniano powyżej, wciąż co dziesiąta badana osoba jest zaangażowana w udzielanie pomocy bliskim, którzy byli przez nią wspierani w przeszłości. Zdając sobie sprawę z wagi sprawowania opieki, rozpoczniemy od sprawdzenia, czy zdaniem respondentów wykonywane obecnie czynności o charakterze opiekuńczym ukierunkowane na innych mają charakter ograniczenia dla potencjalnej i rzeczywistej pracy zawodowej (rys. 6.4). Podkreślić przy tym należy, że zakres obecnie wykonywanej opieki jest z reguły dwukrotnie wyższy niż opieki sprawowanej nad osobą, w przypadku której występuje kontynuacja takiej opieki, co oznacza, że połowa osób wspomaganych to osoby, które dołączyły do tego grona relatywnie niedawno.

**Rys. 6.4. Sprawowanie obecnie opieki ograniczającej możliwość wykonywania pracy (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Jak można się domyślać, patrząc choćby na inny wiek i zakładany wyższy stopień zaangażowania w rynek pracy, odpowiedzi twierdzące zdecydowanie częściej podawane były przez PNBE, w przypadku których co dziewiąta kobieta i co dwunasty mężczyzna widzieli takie zagrożenie. Wśród NBE odpowiedzi twierdzące były zdecydowanie rzadsze i ich odsetek był nieco wyższy u mężczyzn, co zapewne odzwierciedla wyższy poziom zaangażowania mężczyzn z tej kategorii na rynku pracy.

Zdecydowanie niższa jest również deklarowana liczba osób wspomaganych. Pomijając mężczyzn (spośród których w obrębie próby jedynie ośmiu zło-

żyło odpowiednią deklarację), 78–79% kobiet z obu badanych podgrup wspominało o jednej wspieranej osobie, 18–19% o dwóch, zaś pojedyncze osoby o większej liczbie podopiecznych korzystających aktualnie z ich wsparcia. Różnica w stosunku do przeszłości widoczna jest również w przypadku sprawdzenia, kim jest osoba wspomagana. Na pierwszym miejscu są osoby z grupy „rodzice, teściowie, dziadkowie” (52,4% PNBE, 50,0% NBE), na drugim miejscu wnuki (23,2% PNBE, 21% NBE), na trzecim zaś własne niepełnosprawne dziecko (14,6% NBE i 20,7% NBE). W dalszej kolejności pojawiają się „małżonek, partner” (odpowiednio 7,3% i 9,8%) i niepełnoletnie dziecko (4,2% i 6,1%). Inne osoby są wspierane bardzo rzadko – po jednej osobie deklarowało opiekę nad własnym, niepełnosprawnym i niepełnoletnim dzieckiem oraz nad kimś z rozeństwa.

We wspomnianych przypadkach opieka jest bardzo obciążająca, w praktycznie wszystkich pojawia się bowiem konieczność codziennego zaangażowania. Należy odnotować, że zdecydowanie przeważają przypadki świadczące o *de facto* opiece ciągłej (tab. 6.5).

**Tabela 6.5. Intensywność świadczenia opieki wśród osób sprawujących ją obecnie (odsetek wskazań wśród sprawujących obecnie opiekę)**

Intensywność świadczenia opieki	PNBE		NBE	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
Raz na 2–3 dni	2,4	2,5	0,0	0,0
Codziennie, poniżej 2 godzin	3,6	3,7	2,2	1,2
Codziennie, 2–4 godziny codziennie	16,9	16,0	13,3	12,0
Codziennie, powyżej 4 godzin	41,0	40,7	41,1	43,4
Bez przerwy/ciągle	36,1	37,0	43,3	43,4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Ponad 3/4 ogółu opiekujących się poświęca na realizację takich zadań powyżej 4 godzin dziennie, zatem bez wątplenia intensywność wspierania jest na tyle duża, że odciska swoje piętno nie tylko na możliwości wykonywania pracy zawodowej, ale i funkcjonowania w dowolnym wymiarze życia codziennego. Powyższe wielkości wskazują na bardzo duże obciążenie opieką, po odniesieniu ich do całej zbiorowości okazuje się, że powyżej 4 godzin dziennie poświęca na rzecz innych 7,2% wszystkich osób wchodzących w skład potencjalnych emerytów i 5,8% wszystkich NBE. Pokazuje to znaczenie rodzinnych opiekunów, a jednocześnie stanowi swoisty wyrzut pod adresem instytucji publicznych, odpowiedzialnych za oferowanie zbyt małej skali wsparcia.

Przedstawione powyżej obciążenie jest przyczyną tego, że spośród deklarujących sprawowanie opieki w momencie badania aż 83,1% PNBE (84,1% kobiet z tej grupy) oraz 88,0% NBE (87,7% kobiet z tej podzbiorowości) stwier-

dza, że opieka ogranicza możliwość wykonywania pracy zarobkowej. Przeliczając to na całą zbiorowość, 6,0% ogółu PNBE i 5,1% NBE uważa, że obowiązki rodzinne w zakresie pomagania innym znacząco ograniczają im obecnie możliwość wykonywania pracy.

Respondentów zapytano również, jakiego typu utrudnienia dla pracy zawodowej dostrzegają w opiece, jaką sprawują nad innymi (tab. 6.6).

**Tabela 6.6. Rodzaj utrudnienia w wykonywaniu pracy (odsetek wskazań wśród sprawujących obecnie opiekę)**

Rodzaj utrudnienia	PNBE		NBE	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
Nie mogę codziennie pracować	45,7	47,1	49,4	48,6
Nie mogę pracować w pełnym wymiarze czasu pracy	37,1	35,3	22,1	18,1
Jestem zbyt zmęczona opieką i nie będę mogła skoncentrować się na realizacji zadań	38,4	39,4	20,5	16,2
Nie mogę pracować nawet dorywczo	40,8	42,0	44,2	44,4

Odsetki nie sumują się do 100%, możliwe było wybranie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zasadniczo, gorzej swoje możliwości oceniali potencjalni emeryci, spośród których do doświadczenia każdego z typów utrudnień wymienionych w kwestionariuszu przyznało się po co najmniej 1/3 badanych. Brak możliwości codziennego chodzenia do pracy i obciążenie uniemożliwiające nawet pracę doraźną deklarowało ponad 40% osób, nieco mniej wspominało o zmęczeniu uniemożliwiającym pracę i trudnościach w przypadku próby poszukiwania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku NBE występowało to samo uporządkowanie odpowiedzi, niemniej dwie ostatnie wspomniane były zdecydowanie – bowiem aż o połowę – rzadziej.

## Podsumowanie

Świadczenie opieki na rzecz członków bliskiej rodziny okazuje się być łącznie najważniejszym powodem prowadzącym do niskiego stażu ubezpieczeniowego badanych. Dotyczy on przede wszystkim kobiet, spośród których między 40 a 50% w zależności od statusu emeryckiego czasowo podejmowało się tego typu obowiązków. Powód ten jest istotny, tym bardziej że większość przyznających się do sprawowania opieki w przeszłości poświęcała swój czas na przynajmniej dwoje podopiecznych, a zatem wydłużał się okres, gdy kariera rodzinnej opiekuna konkurowała z pracą zawodową.

Dane wskazują, że okresy okazywania pomocy pojawiały się szczególnie intensywnie na trzech odmiennych etapach życia. Pierwszy okres to czas opieki nad dziećmi w drugiej i trzeciej dekadzie życia, na który wskazywało 70–80% sprawujących w przeszłości opiekę. Drugi okres to czas sprawowania opieki nad kilkuletnimi wnukami, pojawiający się ok. 50–55 roku życia (doświadczenie ok. 1/8 badanych), zazębiający się wreszcie mając lat 50 i więcej, a tym bardziej 60 i więcej, pojawia się czas opieki nad pokoleniem własnych rodziców.

W naturalny sposób rodzi się pytanie, w jakim stopniu tak duży zakres zaangażowania w opiekę nad innymi wynikał z chęci, a w jakim z niemożności znalezienia innych rozwiązań – braku dostępu do żłobków, przedszkoli, klas integracyjnych i dziennych form opieki w przypadku dzieci z niepełnosprawnościami, czy pomocy środowiskowej w przypadku opieki nad seniorami lub też niemożności współfinansowania powyższych usług społecznych. Pamiętajmy, że w przypadku opieki nad dziećmi mówimy o sytuacji, która miała miejsce 30–35 lat temu, a zatem obejmowało okres transformacji systemowej, kiedy w ramach oszczędności i neoliberalnego wycofywania się państwa z wielu zadań z zakresu usług społecznych dostęp do tych usług obniżył się, a na dodatek w wielu przypadkach przybrał formę czysto komercyjną.

Z obecnej perspektywy warto wspomnieć, że co 13. badany obecnie opiekuje się kimś z pokolenia swoich rodziców, co jednoznacznie wskazuje na znaczny zakres zapotrzebowania na usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne w sytuacji chęci wzmocnienia szans tych osób na znalezienie pracy.



## Rozdział 7.

### Wybrane postawy i przekonania NBE i PNBE

#### Uwagi wstępne

Badając kontekst sytuacji zarówno osób będących jeszcze w wieku produkcyjnym, jak i już korzystających ze świadczenia emerytalnego w wysokości niższej od emerytury minimalnej, odniesiono się również do ich postaw i przekonań, podejścia do aktywności społecznej i podejścia do życia. Po pierwsze, korzystając z metodologii wypracowanej przez M. Mor-Barak (1995) oceniono znaczenie pracy (*meaning of work*). Jest to podejście opracowane na potrzeby populacji starszych dorosłych, z powodzeniem wykorzystywane w badaniu postaw wobec pracy starszych pracowników w różnych krajach (według Google Scholar liczba cytowań to 350). Narzędzie wykorzystywane w tym zakresie, tj. *Meaning of Work Scale* (MWS), obejmuje 16 stwierdzeń dotyczących pracy zarobkowej<sup>27</sup>, w tym m.in. takich jak „Jest głównym źródłem dochodu”, „Pozwala przekazać swoją wiedzę następnemu pokoleniu”, „Pomaga czuć się wartościowym”, „Daje status i prestiż”. W stosunku do każdego ze stwierdzeń badani odnoszą się, na ile się z nim zgadzają, posługując się pięciostopniową skalą Likerta (gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”). W ramach MWS wyodrębnione zostały cztery podskale: (1) *Social contact* (na potrzeby badania NBE określone jako „Znaczenie pracy – czynniki społeczne”, MWS-SC), (2) *Personal* (w badaniu „Znaczenie pracy – czynniki osobiste”, MWS-P), (3) *Financial* („Znaczenie pracy – czynniki finansowe”, MWS-F) oraz (4) *Generativity* („Znaczenie pracy – czynniki generatywne”,

---

<sup>27</sup> Ponieważ w niniejszym badaniu ocena znaczenia pracy dokonywana zarówno przez aktywnych zawodowo, jak i osoby niezainteresowane już aktywnością zawodową, pytanie sformułowano nieco inaczej do każdej z tych grup, tj. osoby aktywne zawodowo lub deklarujące gotowość do takiej aktywności poproszono o dokończenie zdania „Z Pana/i perspektywy praca zawodowa...”, zaś osoby bierne zawodowo – „Pana/i zdaniem praca zawodowa...”. Opinie osób z drugiej grupy pozwalają ocenić raczej ich ogólny światopogląd w zakresie podejścia do pracy zawodowej jako takiej, podczas gdy w pierwszej grupie pytanie w większym stopniu pozwala ocenić przesłanki, jakimi się kierując pracując lub rozważając podjęcie/kontynuowanie pracy.



MWS-G)<sup>28</sup>. Analiza oceny znaczenia pracy dokonywana jest w ramach każdej z tych czterech skal zarówno odrębnie, jak i sumarycznie dla całej skali (MWS). Wynik ogólny dla każdej z nich ustalany jest jako suma punktów<sup>29</sup> i im wyższy wynik, tym większe znaczenie ma praca ogółem, w każdym z wymiarów (kontaktów społecznych/społecznym, osobistym, finansowym lub generatywnym).

W badaniu uwzględniono również skalę postaw przedsiębiorczych autorstwa J. Jerschiny (2000). Skala ta obejmuje sześć stwierdzeń (np. „Chętniej pracowałbym na własny rachunek niż jako czyjś pracownik”, „Lubię trudne problemy i czuję radość, kiedy uda mi się je rozwiązać”), w stosunku do których badani potwierdzają, na ile się z nimi zgadzają na pięciostopniowej skali Likerta (gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, zaś 5 – „zdecydowanie się zgadzam”)<sup>30</sup>. Ogólny wynik na tej skali (na potrzeby badania oznaczonej przez SPP – skala postaw przedsiębiorczych) może wahać się między 6 a 30, przy czym wyższy wynik oznacza wyższy poziom postawy przedsiębiorczej.

W badaniu uwzględniono też – osobno – sześć stwierdzeń odnoszących się do innych postaw i przekonań, dotyczących m.in. poczucia sprawczości i wartości.

## 7.1. Znaczenie pracy

Poszczególne aspekty oceniane były podobnie przez PNBE i NBE (tab. 7.1–7.2). W obu grupach bardzo rzadkie były odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie” (największy ich udział dotyczy tego, że praca daje szacunek krewnych i przyjaciół – 13–16%, oraz sprawia przyjemność krewnym lub przyjaciołom osoby pracującej – 11–13%). Natomiast dla obu grup praca jest naj-

<sup>28</sup> Oryginalne narzędzie ma dobre własności pomiarowe (KMO = 0,89, w teście sferyczności Bartletta  $p < 0,001$ ), a rzetelność każdej ze skal jest dobra (współczynnik alfa-Cronbacha na poziomie 0,81 dla „Social contact”, 0,87 dla „Personal”, 0,70 dla „Financjal” i 0,85 dla „Generativity”). Również w obrębie badanej próby wyniki są dobre (KMO = 0,944, w teście sferyczności Bartletta  $p < 0,001$ ), a wyodrębnione cztery czynniki wyjaśniają łącznie 68% wariancji zmiennej latentnej. Także rzetelność skal jest satysfakcjonująca: analizując łącznie badaną zbiorowość, współczynnik alfa-Cronbacha wynosi 0,817 dla MWS-SC (rzetelność jest również wysoka dla obu analizowanych zbiorowości: współczynnik alfa-Cronbacha wynosi 0,814 dla PNBE i 0,823 dla NBE), 0,845 dla MWS-P (0,842 dla PNBE i 0,847 dla NBE), 0,733 dla MWS-F (0,720 dla PNBE i 0,740 dla NBE), 0,893 dla MWS-G (0,895 dla PNBE i 0,892 dla NBE).

<sup>29</sup> MWS-SC może przyjmować wartości z przedziału od 5 do 25, zmienna MWS-P – od 4 do 20, MWS-F – od 3 do 15, zaś MWS-G – od 4 do 20. Ogólny wynik MWS ma zakres od 16 do 80.

<sup>30</sup> W naszym badaniu eksploracyjna analiza czynnikowa potwierdziła jednorodność (jednowymiarowość) tej skali. Własności tej skali są dobre również dla badanej populacji – KMO = 0,832, test Bartletta jest istotny ( $p < 0,001$ ), a współczynnik alfa-Cronbacha ma wartość 0,790 (0,787 dla PNBE i 0,793 dla NBE).

wyżej oceniana z perspektywy osobistej – wszystkie aspekty oceniane są średnio na nie mniej niż 4,03 przez PNBE i nie mniej niż 3,95 przez NBE. Drugi ważny obszar to kwestie finansowe. Nieco słabiej (choć również przy medianie równej 4 dla wszystkich kwestii w obu grupach) oceniano pozostałe elementy, dotyczące kontaktów społecznych oraz generatywnych (średnie rzędu 3,64–4,00).

Zarówno dla PNBE, jak i NBE praca zarobkowa przede wszystkim: (1) jest głównym źródłem dochodu, (2) daje osobistą satysfakcję i (3) pomaga czuć się wartościowym, a także (4) daje korzyści takie jak opieka zdrowotna. Na kolejnych miejscach stawiano to, że praca (5) daje poczucie dumy z życia, pracy i z samego siebie, (6) zapewnia zainteresowanie życiem, (6) chroni przed poczuciem samotności, aczkolwiek wszystkie kwestie oceniane były nieco niżej przez NBE niż PNBE; relatywnie największe różnice (choć też niewielkie) dotyczą wiązania pracy z uczuciem dumy i korzyściami typu opieka zdrowotna. Z kolei słabiej (w obu grupach) praca zarobkowa kojarzy się szacunkiem krewnych i przyjaciół oraz sprawianiem przyjemności krewnym lub przyjaciołom (tab. 7.1). Biorąc pod uwagę fakt, że osoby z badanych grup zasadniczo często wykonują prace wymagające umiejętności technicznych, ich dość wysokie zainteresowanie przekazywaniem wiedzy stanowi optymistyczną konstatację. Transfer wiedzy na linii starsze – młodsze pokolenia stanowi istotny czynnik sprzyjający rozwojowi organizacji, ale też wydłużaniu okresu aktywności zawodowej (Wiktorowicz, 2016). Ciekawe przykłady wykorzystania doświadczenia i wiedzy pracowników pracujących fizycznie (przeważających, jak zostanie dalej wykazane, w populacji PNBE i NBE) znaleźć można np. w: Burzyńska, Kłos (2015), Sadowska-Snarska (2014), Lichtarski, Wąsowicz, Stańczyk-Hugiet (2012), Liwiński, Sztanderska (2013), Schimanek, Kotzian, Arczewska (2015), Kołodziejczyk-Olczak (2010).

Sumarycznie mierzone znaczenie pracy w czterech wymiarach również kształtuje się podobnie w obu grupach (tab. 7.2), co więcej – nie zmienia tego uwzględnienie płci badanych (wartości mediany dla każdej ze zmiennych są identyczne dla wszystkich czterech grup). Co więcej, wyniki te są dość jednolite i wysokie (biorąc pod uwagę maksymalne wartości zmiennych). Zauważmy, że w badaniu Mor-Barak (przeprowadzonym w USA, 1995) ogólny wynik na skali MWS był niższy niż dla badanej przez nas populacji – sięgał średnio 58 dla pracujących i 60 dla bezrobotnych. Wyraźnie niżej niż przez NBE i PNBE oceniano w tym badaniu czynniki społeczne (dla MWS-S średnie wynosiły ok. 16,5), nieco niżej – osobiste i finansowe (ok. 16–17 dla MWS-P, ok. 11 dla MWS-F), bardzo podobnie – generatywne (ok. 15 dla MWS-G).

Tabela 7.1. Ocena poszczególnych aspektów znaczenia pracy

Wyszczególnienie	PNBE										NBE									
	Odsetek wskazań					Statystyki opisowe					Odsetek wskazań					Statystyki opisowe				
	1	2	3	4	5	M	Me	SD	S	K	1	2	3	4	5	M	Me	SD	S	K
Daje szacunek krewnych i przyjaciół	7	9	20	40	24	3,64	4,00	1,14	-0,75	-0,13	6	7	23	39	25	3,68	4,00	1,11	-0,78	0,07
Chroni przed poczuciem samotności	1	5	20	41	33	4,00	4,00	0,91	-0,74	0,24	1	6	20	41	32	3,97	4,00	0,92	-0,70	0,06
Daje status i prestiż	1	4	24	42	30	3,96	4,00	0,87	-0,55	-0,04	1	6	25	40	28	3,89	4,00	0,92	-0,53	-0,22
Daje szacunek i poważanie ze strony innych ludzi	2	6	24	40	29	3,88	4,00	0,94	-0,64	0,05	2	7	26	40	25	3,79	4,00	0,95	-0,56	-0,07
Sprawia przyjemność krewnym lub przyjaciołom osoby pracującej	4	9	25	39	24	3,71	4,00	1,04	-0,65	-0,03	3	9	28	38	22	3,67	4,00	1,02	-0,55	-0,13
Daje osobistą satysfakcję	1	5	14	43	37	4,12	4,00	0,87	-0,94	0,68	1	4	20	39	36	4,05	4,00	0,90	-0,72	0,10
Pomaga czuć się wartościowym	1	3	17	41	38	4,12	4,00	0,87	-0,88	0,63	1	5	20	40	35	4,04	4,00	0,89	-0,71	0,07
Zapewnia zainteresowanie życiem	1	4	19	43	33	4,03	4,00	0,88	-0,78	0,45	1	4	23	41	31	3,97	4,00	0,89	-0,59	-0,05
Daje poczucie dumy z życia, pracy i z siebie samego	1	3	18	42	36	4,10	4,00	0,85	-0,76	0,37	1	5	22	41	31	3,95	4,00	0,90	-0,60	-0,10
Zapewnia wystarczającą ilość pieniędzy na życie	2	5	21	44	29	3,93	4,00	0,92	-0,82	0,65	2	5	25	40	27	3,85	4,00	0,96	-0,70	0,32
Daje korzyści takie jak opieka zdrowotna	1	3	16	44	36	4,11	4,00	0,85	-0,94	1,00	1	3	20	43	32	4,01	4,00	0,87	-0,75	0,49
Jest głównym źródłem dochodu	1	2	18	40	40	4,16	4,00	0,83	-0,77	0,22	1	3	19	37	39	4,10	4,00	0,90	-0,85	0,47
Daje możliwość dzielenia się umiejętnościami z młodszymi ludźmi	2	6	23	44	25	3,84	4,00	0,94	-0,72	0,42	1	6	25	43	24	3,83	4,00	0,91	-0,54	0,03
Daje szansę na nauczanie i szkolenie innych	3	6	24	42	25	3,81	4,00	0,96	-0,72	0,37	2	8	27	41	22	3,75	4,00	0,95	-0,52	-0,05
Daje szansę na wykorzystanie i zademonstrowanie umiejętności i zdolności	3	5	19	45	28	3,92	4,00	0,94	-0,92	0,85	2	6	25	43	25	3,83	4,00	0,93	-0,63	0,20
Pozwala przekazać swoją wiedzę następnemu pokoleniu	2	5	22	47	24	3,85	4,00	0,91	-0,81	0,80	2	5	26	43	25	3,84	4,00	0,91	-0,61	0,29

Źródło: Badanie CAPI realizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Tabela 7.2. Znaczenie pracy – ocena sumaryczna (statystyki opisowe)

Statystyki	Ogółem		Społeczne		Osobiste		Finansowe		Generatywne	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE
Min.	16,00	16,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Max.	80,00	80,00	25,00	25,00	20,00	20,00	15,00	15,00	20,00	20,00
M	63,20	62,22	19,20	19,00	16,36	16,02	12,21	11,96	15,43	15,24
Me	64,00	64,00	20,00	20,00	16,00	16,00	12,00	12,00	16,00	16,00
SD	10,15	10,37	3,73	3,78	2,86	2,96	2,09	2,21	3,28	3,21
S	-0,74	-0,53	-0,55	-0,51	-0,96	-0,73	-0,96	-0,80	-0,99	-0,73
K	1,25	0,41	0,31	0,10	1,55	0,45	1,53	0,91	1,56	0,65

M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe, S – współczynnik skośności, K – kurtoza

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

O wysokiej ocenie znaczenia pracy w oczach NBE i PNBE świadczy również to, że maksymalną wartość odnotowano dla 9% PNBE i NBE odnośnie do czynników społecznych, 17% dla PNBE i 14% dla NBE jeśli chodzi o czynniki osobiste, 15% dla PNBE i 14% dla NBE dla czynników finansowych oraz 12% dla PNBE i 10% dla NBE odnośnie do czynników generatywnych. Mniejsze odsetki dotyczą ogólnej oceny znaczenia pracy – 5% PNBE i NBE z wynikiem maksymalnym (a co piąty NBE i co czwarty PNBE z oceną wysoką, co najmniej 70). Wartości minimalne również występują w obu grupach, aczkolwiek udział badanych nie przekracza w tym przypadku 1%.

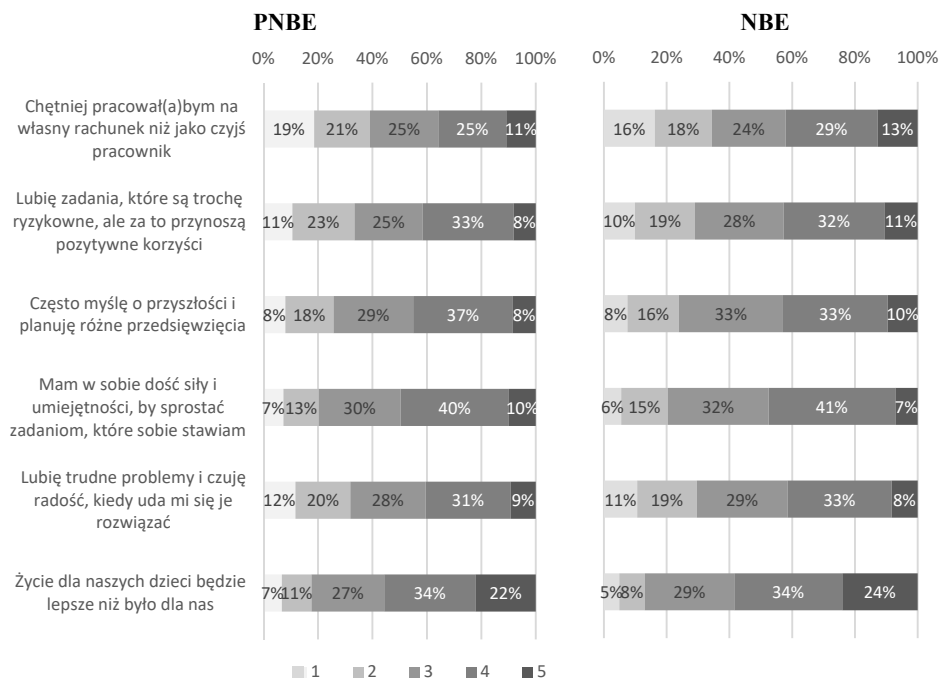
Zakres każdej ze skal jest inny, niemniej jeżeli przeskalować wszystkie cztery zmienne do przedziału 0–100, to najwyższa średnia dotyczy (w obu grupach) czynników osobistych, a w następnej kolejności – finansowych. W przypadku PNBE najslabiej oceniane są czynniki generatywne, zaś w przypadku NBE – generatywne i społeczne.

Dodajmy, że nieco inne wnioski dla NBE i PNBE uzyskuje się, jeśli pod uwagę wzięty zostanie ich poziom wykształcenia – w przypadku PNBE najwyższe znaczenie pracy (pod względem niemal wszystkich czynników – za wyjątkiem społecznych) wskazują osoby z wykształceniem wyższym, podczas gdy wśród NBE ta grupa ma najniższą nie tylko ogólną ocenę znaczenia pracy, ale i wszystkich jej wymiarów. Wśród NBE najwyższą ocenę znaczenia pracy odnotowano dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

## 7.2. Postawy przedsiębiorcze

Jeśli chodzi o poszczególne kwestie składające się na ocenę postawy przedsiębiorczej, opinie były dość silnie zróżnicowane wewnątrz grup, jednak w podobny sposób kształtują się wśród PNBE i NBE (rys. 7.1).

**Rys. 7.1. Opinie PNBE i NBE na temat kwestii dotyczących przedsiębiorczości (odsetek wskazań)**



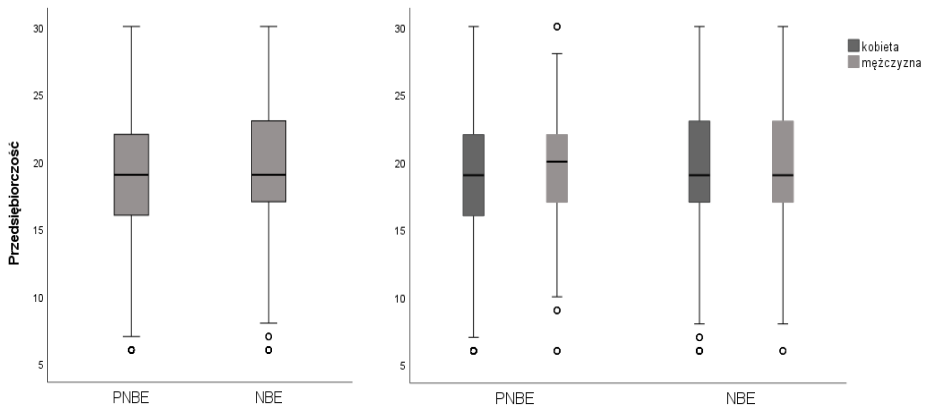
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Relatywnie największe różnice dotyczą pierwszej z kwestii – 36% PNBE i 42% NBE deklarowało, że chętniej pracowałoby na własny rachunek. Warto zauważyć, że podobny jest w tym przypadku udział osób, które są przeciwnego zdania (40% PNBE i 34% NBE). Jest to zatem kwestia, pod względem której opinie są najbardziej zróżnicowane zarówno wewnątrz grup, jak i między nimi. Ocena w tym obszarze jest niższa niż w pozostałych, a przy tym nieco wyższa dla NBE niż PNBE (średnie wynoszą, odpowiednio, 3,04 dla NBE i 2,89 dla PNBE). Dość silnie zróżnicowane są także opinie na temat kwestii pozwalających ocenić, jak ludzie radzą sobie w trudnych sytuacjach – 42–43% potwierdza, że nie boi się podejmować ryzykownych wyzwań (ale jednocześnie zaprzecza

temu 29% NBE i 33% PNBE), podobne opinie dotyczą stwierdzenia „lubię problemy i czuję radość, kiedy uda mi się je rozwiązać”. Bardziej jednorodne są opinie dotyczące pozostałych trzech kwestii. Połowa PNBE i blisko połowa NBE jest zdania, że ma w sobie dość siły i umiejętności, by sprostać zadaniom, które sobie stawiają (przeciwnego zdania jest jednak co piąta osoba, w obu grupach). 43–45% osób często myśli o przyszłości i planuje różne przedsięwzięcia, ale mniej więcej co czwarta osoba tego nie robi. Ponad połowa (56–58%) badanych jest przekonana, że życie ich dzieci będzie lepsze niż ich samych (choć 13% NBE i 18% PNBE nie ma takiej nadziei).

Ogólna ocena postawy przedsiębiorczej (rys. 7.2) jest umiarkowanie wysoka – przy maksimum 30, mediana dla obu grup (por. pogrubiona linia wewnątrz skrzynki) ma tę samą wartość, tj. 19. Średnia dla PNBE to 19,05 (SD = 4,78), zaś dla NBE – 19,43 (SD = 4,70)<sup>31</sup>. Z danych przedstawionych na rysunku 7.2 wynika również, że – zwłaszcza w przypadku NBE – postawa przedsiębiorcza kobiet i mężczyzn jest na podobnym poziomie, przy czym wśród kobiet należących do PNBE jest ona na nieco niższym poziomie niż dla mężczyzn z tej grupy.

Rys. 7.2. Ocena postawy przedsiębiorczej – wynik ogólny



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wyniki dla badanej populacji są zbliżone do uzyskanych dla ogółu Polaków w wieku 50+ we wcześniejszych badaniach przeprowadzonych zgodnie z tą samą metodologią – średnia ocena postawy przedsiębiorczej sięgała ok. 20 i była o 3 pkt. niższa niż dla osób w wieku 18–49 lat (por. np. Mularska-Kucharek, Wiktorowicz, 2015). W przywołanym badaniu, zarówno dla osób 50+, jak i młodszych, niższą ocenę postaw przedsiębiorczych odnotowano dla kobiet.

<sup>31</sup> Współczynnik skośności i kurtoza są bliskie 0 dla obu grup.

Wśród osób młodszych ocena tych postaw jest podobna niezależnie od poziomu wykształcenia, podczas gdy w przypadku osób w wieku 50+ jest wyraźnie wyższa u osób o wyższym poziomie wykształcenia (średnia waha się od ok. 18 dla wykształcenia gimnazjalnego lub niższego do ok. 22 dla wyższego). Również w badanej grupie PNBE osoby z wykształceniem wyższym mają najwyższy poziom postawy przedsiębiorczej, choć średnia jest nieco niższa (ok. 21 wobec tylko ok. 17 dla osób z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym). W grupie NBE najwyższa średnia (ok. 20,3) dotyczy osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, najniższa – 17,7 – również osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym. Międzynarodowe badanie GEM w odniesieniu do Polski wskazuje, że w 2021 r. 55% Polaków (w wieku 18–64 lata) było zdania, że prowadzenie własnej firmy jest sposobem na zrobienie kariery, 66% – że osobom, które założyły firmę i odniosły sukces należy się uznanie (Tarnawa, 2022)<sup>32</sup>. Intencje przedsiębiorcze były w 2021 r. na niskim poziomie – tylko 3% Polaków w wieku produkcyjnym deklarowało, że w ciągu najbliższych 3 lat planują założyć firmę, pomimo że samoocena zdolności przedsiębiorczych była wysoka (60% osób uważało, że dysponują wystarczającą wiedzą i umiejętnościami do prowadzenia firmy). Niemniej 43% osób deklaruje strach przed porażką związaną z własną firmą<sup>33</sup>. Przytaczane wyniki są bardzo podobne dla kobiet i mężczyzn, podobny jest też odsetek kobiet i mężczyzn prowadzących zarówno młode (2,4% M, 1,7% K), jak i dojrzałe firmy, obecne na rynku ponad 3,5 roku (11,5% M, 10,6% M). Jak będzie to podkreślane w dalszej części publikacji, w przypadku PNBE odsetek deklarujących prowadzenie własnej działalności gospodarczej to 2% (2,0% K, 1,7% M). W momencie badania własną firmę prowadziło również 0,8% NBE (0,7% K i 1,1% M) (pobierając jednocześnie emeryturę niższą od minimalnej). Dość wysoka postawa przedsiębiorcza, podobnie jak w przypadku ogółu Polaków, nie przekłada się zatem na działania przedsiębiorcze PNBE i NBE.

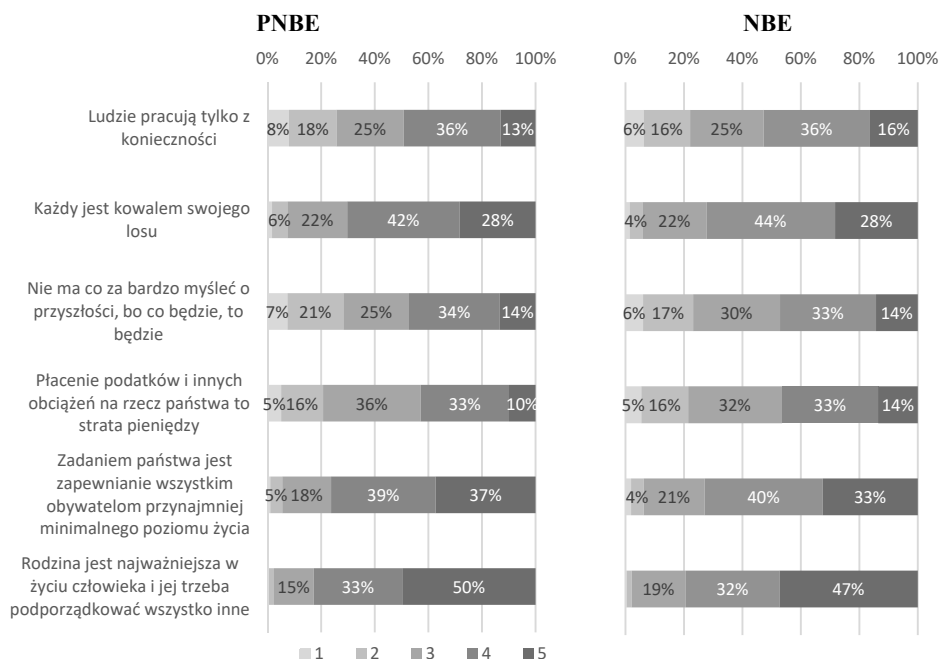
### 7.3. Inne przekonania NBE i PNBE

Mniej więcej co drugi NBE i PNBE (nieco częściej – NBE) uważa, że ludzie pracują tylko z konieczności, przeciwnego zdania jest 26% PNBE i 22% NBE. Wśród większości przedstawicieli obu grup bardzo duże znaczenie w życiu ma natomiast rodzina (rys. 7.3).

<sup>32</sup> Pierwszy z tych wskaźników osiągnął najniższą wartość w 12-letniej historii badania GEM, na co wpływ miała m.in. pandemia (w 2017–2018 sięgał 78–86%, w 2020 r. nastąpił powrót do tendencji z lat 2014–2016).

<sup>33</sup> O ile samoocena zdolności, ale i strach przed porażką niewiele zmienia się w czasie, o tyle skłonność do założenia firmy maleje w Polsce (10% w latach 2017–2018, nawet 23% w 2011 r.).

Rys. 7.3. Wybrane przekonania PNBE i NBE (odsetek wskazań)



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Tabela 7.3. Ocena wybranych przekonań PNBE i NBE według płci

Wyszczególnienie	Średnia				Odsetek odpowiedzi „zgadzam się”			
	PNBE		NBE		PNBE		NBE	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Ludzie pracują tylko z konieczności	3,28	3,30	3,42	3,37	49	48	53	54
Każdy jest „kowalem swojego losu”	3,88	3,95	3,94	3,90	69	77	73	70
Nie ma co za bardzo myśleć o przyszłości, bo co będzie, to będzie	3,23	3,37	3,30	3,39	46	54	46	50
Płacenie podatków i innych obciążeń na rzecz państwa to strata pieniędzy	3,24	3,45	3,32	3,36	42	46	46	47
Zadaniem państwa jest zapewnianie wszystkim obywatelom przynajmniej minimalnego poziomu życia	4,08	4,01	3,98	3,95	77	73	73	73
Rodzina jest najważniejsza w życiu człowieka i jej trzeba podporządkować wszystko inne	4,31	4,19	4,27	4,14	84	78	81	73

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



Zdaniem 83% PNBE i 79% NBE rodzina jest najważniejsza w życiu człowieka i jej trzeba podporządkować wszystko inne (przeciwnego zdania jest tylko 2% osób, pozostali wskazali odpowiedź „ani tak, ani nie”). Wśród badanych częściej i wyraźniej zgadzają się z tym stwierdzeniem kobiety niż mężczyźni (wśród kobiet 84% PNBE i 81% NBE wobec, odpowiednio, 78% i 73% mężczyzn). Wysoka średnia – dla każdej z grup, ale szczególnie dla kobiet (tab. 7.3) – potwierdza dużą wagę rodziny dla osób z badanej populacji, co mogło determinować wybory – ich samych i współmałżonków – dotyczące pracy zawodowej. Podobne pytanie zadano osobom dorosłym w *Diagnozie Społecznej 2015*<sup>34</sup>. Przez mniej więcej połowę osób w wieku 60+ rodzina i dzieci uważane są za ważne w życiu (ważniejsze jest tylko zdrowie). Częściej na udane małżeństwo i dzieci wskazywały przy tym kobiety (wśród osób mających 60+ lat dzieci są ważne w życiu dla 60% kobiet i 45% mężczyzn, zaś udane małżeństwo – dla 67% kobiet i 51% mężczyzn). Znaczenie rodziny potwierdzają też wyniki badań CBOS (2019), w których wysoką rangę szczęścia rodzinnego wśród życiowych wartości potwierdziło 80% Polaków, oraz Bilansu Kapitału Ludzkiego (2021), w którym dużą lub bardzo dużą ważność rodziny wskazało aż 97% osób w wieku 55 i więcej lat.

Oceniając sprawczość PNBE i NBE, zapytano m.in. o to, na ile zgadzają się z tym, że każdy jest „kowalem swojego losu”. Oceny w tej kwestii są dość wysokie – 70% PNBE i 72% NBE się z tym zgadza, a tylko 6-7% jest przeciwnego zdania (rys. 7.3). Najbardziej identyfikują się z tym stwierdzeniem mężczyźni z grupy PNBE (77%) i kobiety NBE (73%) (tab. 7.3). Dokładnie tej samej treści pytanie zadano również w *Diagnozie Społecznej 2015*. Odpowiedzi twierdzącej („zdecydowanie tak”, „tak” lub „raczej tak”) udzieliło 81,8% badanych w wieku 18 i więcej lat, a tylko 6,2% było przeciwnego zdania. Wśród osób w wieku 60+ odsetki są bardzo podobne: odpowiedzi twierdzącej udzieliło ok. 81% osób, a ze stwierdzeniem nie zgodziło się zaledwie 6%. Porównanie wymienionych danych pozwala stwierdzić, że tak rozumiana sprawczość jest w porównaniu z przeciętną niższa wśród PNBE i NBE (a zwłaszcza kobiet PNBE).

Znacznie słabiej osoby należące do PNBE i NBE identyfikują się ze stwierdzeniem „nie ma co za bardzo myśleć o przyszłości, bo co będzie, to będzie”, choć odsetek wskazań „zgadzam się” i tak jest wysoki – 47% w obu grupach (rys. 7.3). Warto podkreślić jednak, że 28% PNBE i 23% NBE jest przeciwnego zdania. Nieco bardziej zdają się na los mężczyźni niż kobiety (tab. 7.3). Pomimo tego, że często wskazywano, że „każdy jest kowalem swojego losu”, to jednak zarówno PNBE, jak i NBE przerzucają na państwo odpowiedzialność za zapewnienie przynajmniej minimalnego poziomu życia – mniej więcej 3/4 bada-

<sup>34</sup> Wskazywano trzy najważniejsze wartości. Wnioski opracowano w oparciu o dane indywidualne DS2015 (<http://www.diagnoza.com/>).

nych z obu grup (niezależnie od płci) zgadza się z tym stwierdzeniem, a tylko 6% – nie zgadza się.

Z punktu widzenia sytuacji, w której znaleźli się NBE, związanej ze zbyt krótkim okresem opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, ważne jest też to, że blisko połowa z nich (w obu grupach) jest zdania, że płacenie podatków i innych obciążeń na rzecz państwa to strata pieniędzy (mniej więcej co trzecia osoba zdecydowanie to potwierdza). Optymistyczne jest to, że co piąta osoba (21%) jest przeciwnego zdania; częściej są to kobiety niż mężczyźni.

## 7.4. Aktywność społeczna

Aktywność społeczna, której odzwierciedleniem jest przynależność do jakiejś organizacji lub stowarzyszenia, jest w badanej populacji niewielka – przynajmniej jedną formę takiej aktywności wymieniało 6,9% PNBE i nieco więcej, bo 8,2%, NBE (tab. 7.4). Jeśli deklarowano taką przynależność, to zwykle wymieniono jeden typ podmiotu (po 0,5% przedstawicieli obu grup wymieniło dwa). Relatywnie najczęściej wymieniano organizacje religijne/okołoparafialne (3,5% PNBE, 5,2% NBE). Pojedyncze osoby (poza wymienionymi) wskazywały na koło gospodyń wiejskich, związek zawodowy, kółko łowieckie, związek wędkarski, honorowych dawców krwi.

Tabela 7.4. Przynależność do organizacji i stowarzyszeń (odsetek wskazań)

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Tak, należę do organizacji lub stowarzyszenia	6,9	8,2
w tym		
stowarzyszenie/fundacja obywatelska	1,5	1,1
partia polityczna	0,8	0,5
organizacja kultury	1,2	0,6
Uniwersytet III Wieku	0,2	1,2
organizacja religijna/okołoparafialna	3,5	5,2
inne	0,3	0,1
nie należę do żadnej tego typu organizacji	93,1	91,8

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Porównując powyższe wyniki z danymi ostatniej *Diagnozy Społecznej* (2015), aktywność społeczna jest niższa w badanej przez nas populacji niż ogółem wśród osób w wieku 60–64 lata (14,7%) i 65+ (12,7%). Również badanie

PolSenior2 (Błędowski i in., 2021) wskazuje, że działalność społeczną deklaroowało ogółem 14,8% osób w wieku 60–64 lat i 14,5% osób 65–69 lat. Jak pokazuje *Diagnoza Społeczna*, w 2015 r. w działaniach tego typu organizacji uczestniczyło 8–10% osób z tych grup wiekowych. Najczęściej udzielało się (podobnie jak PNBE i NBE) w organizacjach religijnych (4,1% osób 60–64 lata, 3,6% osób 65+).

## 7.5. Źródła wiedzy o kraju i świecie

Zdecydowanie najważniejszym źródłem wiedzy o kraju i świecie jest dla PNBE i NBE telewizja (ok. 90% wskazań) – tab. 7.5. Ważny jest też Internet – częściej dla PNBE (46%) niż NBE (8%), oraz radio (43–45%). Ważnym źródłem są też inni ludzie, w tym plotki (27–29%). Dla PNBE dość ważne są również media społecznościowe (17%), a także prasa drukowana: lokalna (14%) i krajowa (13%).

**Tabela 7.5. Odpowiedzi na pytanie „Skąd najczęściej czerpie pan/i informacje na temat sytuacji w kraju i na świecie?” (odsetek wskazań)**

Źródła wiedzy	PNBE	NBE
Prasa drukowana lokalna	14,4	11,6
Prasa drukowana krajowa	13,2	14,4
Książki	6,1	8,5
Internet	46,1	38,4
Media społecznościowe	17,3	10,4
Inni ludzie/plotki	29,2	26,5
Telewizja	91,9	88,7
Radio	43,0	45,1
Urząd Pracy	1,9	1,0
Instytucja pomocy społecznej	0,7	1,0
Inne	0,2	0,3

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Znikome jest znaczenie w tym obszarze urzędów pracy i instytucji pomocy społecznej, na które – jako źródło wiedzy o kraju i świecie – wskazywało zaledwie ok. 1–2% badanych (tab. 7.5). PNBE i NBE nie postrzegają instytucji jako istotnego źródła informacji (inaczej postrzegają ich rolę). Pojedyncze osoby odpowiedziały, że to ich w ogóle nie interesuje, pojedyncze – że czerpią wiedzę z pracy, w tym za granicą, a także z kościoła.

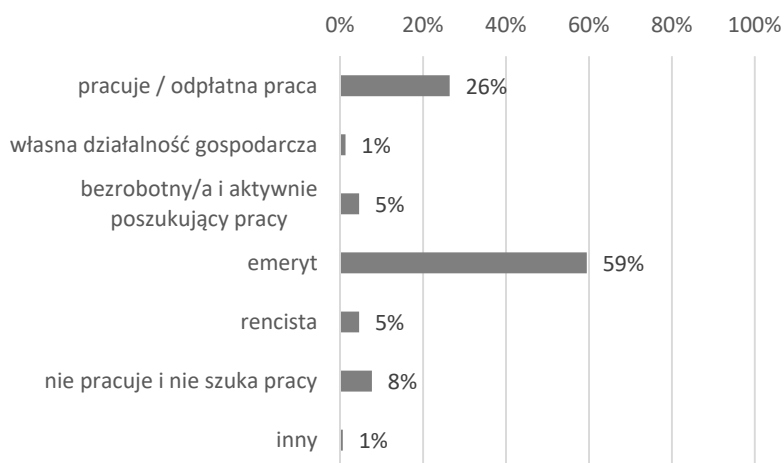
## Rozdział 8.

### Pozycja NBE i PNBE na rynku pracy

#### 8.1. Status NBE i PNBE na rynku pracy

W tej części publikacji przedstawiona zostanie pozycja osób z badanej populacji na rynku pracy. Pozycja ta będzie analizowana w kontekście statusu aktualnych i potencjalnych „nowych biednych” emerytów na rynku pracy. Badani poproszeni zostali o określenie własnego statusu na rynku pracy, mając możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. W obrębie próby, zgodnie z założeniami badania, większość (60%) stanowili emeryci pobierający świadczenie w wysokości niższej niż emerytura minimalna (NBE). Co czwarty badany pracował (26%), 8% nie poszukiwało pracy i nie pracowało, 5% miało status bezrobotnego, a kolejne 5% pobierało świadczenie rentowe. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (1%) (rys. 8.1). Z uwagi na fakt, że (jak podkreślano w rozdziale metodologicznym) nie jesteśmy w stanie określić, jakie są proporcje między obecnymi „nowymi biednymi” emerytami a tymi, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, ale ze względu na krótki okres składkowy mogą przynależeć do tej grupy po jego osiągnięciu, przytoczone dane dla całej badanej zbiorowości mogą stanowić tylko pewne szacunki. Takie przybliżenie daje jednak warty odnotowania wstępny obraz tej zbiorowości.

Jak już wspomniano, 5% badanej populacji to bezrobotni. W grupie tej są osoby zarejestrowane w urzędzie pracy, co ma wskazywać na aktywne poszukiwanie zatrudnienia. Zdecydowana większość z nich ma wykształcenie podstawowe i poniżej, co w ich przypadku determinuje utrwalenie statusu bezrobotnego. Osoby z tej grupy rejestrują się w urzędzie pracy, licząc na znalezienie posady, a jeśli zostaną zatrudnione, to będą pracować, bo chcą doczekać wieku emerytalnego.

**Rys. 8.1. Status respondentów na rynku pracy (procent wskazań)**

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Należy podkreślić, że w grupie NBE 97% pobierało emeryturę wyłącznie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a kolejne 3% ( $n = 42$ ) emeryturę otrzymywało również z innych źródeł. Dodatkowym źródłem świadczeń emerytalnych najczęściej był KRUS (2/3 wskazań tej grupy, 2% ogółu badanych NBE), dla co czwartej osoby z tej grupy była to tzw. emerytura zagraniczna (0,7% ogółu NBE), zaś dla co dziesiątej (0,3% ogółu NBE) – emerytura na podstawie innych przepisów, w tym tzw. mundurowa. W przypadku grupy otrzymującej świadczenia z innych źródeł, niska emerytura z ZUS nie stanowi problemu dla sytuacji finansowej gospodarstwa domowego emeryta. Dodatkowo, niektóre z tych osób (5% tej grupy) wskazały, że w momencie badania pracowały odpłatnie<sup>35</sup>. A zatem, choć z uwagi na wysokość emerytury z ZUS osoby korzystające z emerytury z różnych źródeł zaliczają się do kategorii NBE, niekoniecznie można w ich przypadku używać kategorii „biednych”.

W obserwowanej populacji występują jeszcze dwie grupy biernych zawodowo (łącznie 13% próby), które tworzą osoby niepracujące i nieposzukujące pracy (8%) oraz renciści (5%). W tym przypadku duży udział stanowią osoby z wyższym wykształceniem, o czym będzie wspomniane w dalszej części rozdziału.

<sup>35</sup> Badanie nie uwzględniało wprawdzie pytania o wysokość emerytury z innych źródeł; dochód w przeliczeniu na 1 osobę w przypadku 12% z nich nie przekraczał 1 tys. zł, a dla 2% – nawet 500 zł, jednak z drugiej strony dla 2/3 było to przynajmniej 1500 zł, dla 1/3 – ponad 2 tys. zł na osobę.

Zdecydowana większość rencistów (79%) pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy, 14% otrzymuje rentę rodzinną, a kolejne 9% świadczenie rentowe ma przyznane na skutek wypadku w pracy. Osoby z tej grupy nie planują w przyszłości podjęcia pracy, na ogół bowiem nie pozwala na to ich stan zdrowia (jedynie 2% z nich rozważa podjęcie pracy).

Niewielka część badanych, tj. 1,3% PNBE i 0,2% NBE, określiła swój status na rynku pracy jako „inne”. W przypadku NBE badani, uszczegóławiając, wskazali, że pracują dorywczo lub opiekują się matką. W przypadku PNBE wskazywano głównie na inne świadczenia/zasiłki, głównie z tytułu opieki nad osobą niepełnosprawną („zasiłek opiekuńczy na niepełnosprawne dziecko”, „jestem na zasiłku dla opiekuna osoby niepełnosprawnej”, „pobieram świadczenie pielęgnacyjne na męża” itp.), ale też „zasiłek chorobowy stały”, „zasiłek MOPS”, „zasiłek przedemerytalny”. Dwie osoby z tej grupy wskazały, że pracują dorywczo (np. „nie mam stałej pracy i jak się nadarzy okazja to sobie dorabiam, najczęściej na czarno”).

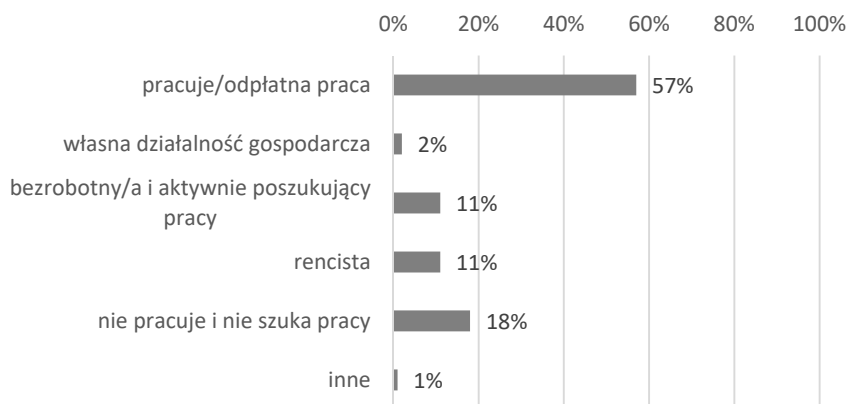
## 8.2. Aktywność zawodowa NBE i PNBE oraz ich podstawowe cechy demograficzno-społeczne

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że zdecydowana większość osób otrzymujących emeryturę niższą od minimalnej (NBE) nie była związana z rynkiem pracy w momencie przeprowadzenia badania. Tylko 6% NBE świadczyło odpłatną pracę, a 1% prowadziło działalność gospodarczą. Oznacza to, że tylko 7% było aktywnych zatrudnieniowo, a 93% satysfakcjonował wyłącznie status emeryta. Dane te potwierdzają wyniki innych badań, z których wynika, że Polacy są generalnie zainteresowani jak najszybszym przejściem na emeryturę. Wskazuje się tu na czynniki kulturowe, jak np. silnie utrwalone w społeczeństwie oczekiwanie odnośnie do jak najszybszego zakończenia aktywności zawodowej. Zjawisko definitywnego odchodzenia z rynku pracy tłumaczone jest również trudnymi warunkami i rodzajem wykonywanej pracy, często fizycznej. Innym powodem wycofywania się z aktywności zatrudnieniowej jest niedostateczna wiedza dotycząca korzyści z wydłużenia aktywności zawodowej, w tym w postaci znacząco wyższej emerytury w nowym systemie emerytalnym (Chłoń-Domińczak, 2020).

Aktywność zawodowa jest bardziej widoczna i zróżnicowana w grupie osób PNBE (rys. 8.2). W momencie przeprowadzenia badania ponad połowa PNBE (57%) wykonywała odpłatną pracę, 2% prowadziło własną firmę. Status bezrobotnego miało 11% PNBE, a kolejne 11% przedstawicieli tej grupy było rencistami. Prawie co piąty (18%) z badanych z tej grupy nie wykazywał się

aktywnością na rynku pracy, ponieważ ani nie pracował, ani nie poszukiwał pracy (rys. 8.2). Można przyjąć, że osoby z tej podgrupy będą bezsprzecznie zwiększać zasób NBE. Brak aktywności zatrudnieniowej znajdzie odzwierciedlenie w ich kapitale emerytalnym.

**Rys. 8.2. Status PNBE na rynku pracy (odsetek wskazań wśród PNBE)**



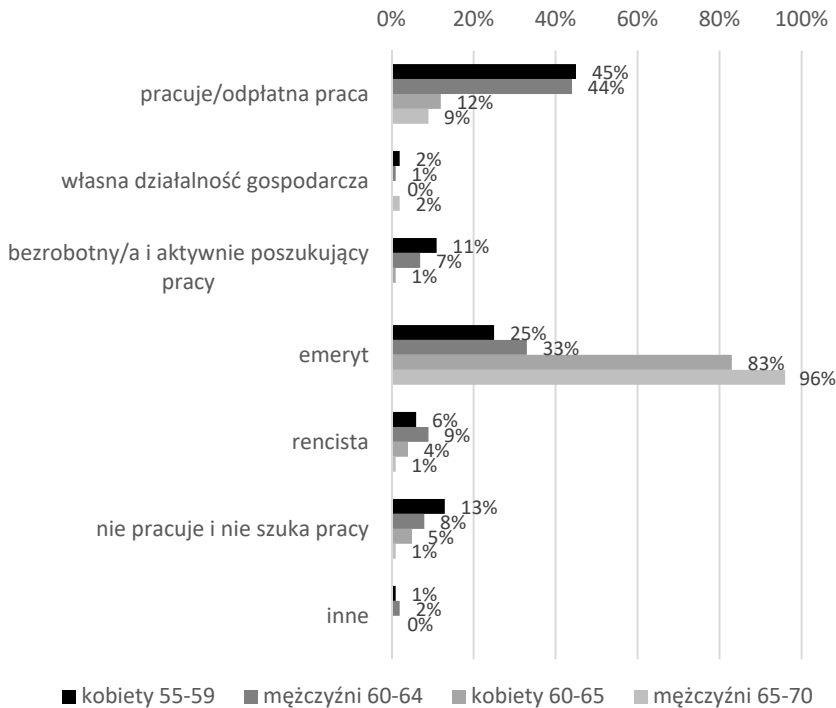
Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Przyjrzyjmy się statusowi na rynku pracy według płci i wieku. Wiek w istotny sposób determinuje aktywność zawodową, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, co wiąże się bezpośrednio z przyznaniem prawa do świadczeń emerytalnych. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że pracę odpłatną znacznie częściej świadczyły osoby, które nie osiągnęły wieku uprawniającego do pobierania świadczeń emerytalnych (89%). Rzadziej ta aktywność była dostrzegana w przypadku osób zaliczanych do grupy w wieku poprodukcyjnym (tj. K 60–65, M 65–70) – 8% (rys. 8.3). Zróżnicowanie aktywności zawodowej jest również widoczne w przekroju płci. Kobiety okazują się bardziej aktywne zarówno w okresie do pięciu lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jak i wśród osób w wieku poprodukcyjnym. Odpłatną pracę wykonywało 45% kobiet w wieku 55–59 lat i 44% mężczyzn w wieku 60–64 lata. Natomiast po osiągnięciu wieku emerytalnego to kobiety (12%) częściej niż mężczyźni (9%) decydują się na wydłużenie aktywności zawodowej (rys. 8.3).

Jeśli popatrzymy na poziom wykształcenia w przekroju statusu badanych na rynku pracy, to zauważyć można, że najwyższy odsetek mających wykształcenie wyższe (59%) dotyczył osób pracujących. Niepokojący może być fakt, że prawie ¼ osób posiadających wykształcenie wyższe nie pracowała i nie poszukiwała pracy. Ich potencjał kwalifikacyjny nie jest wykorzystany na rynku pracy, a w dłuższej perspektywie może być deprecjonowany/ zdezaktualizowany ze względu na brak aktywności zawodowej.

Rys. 8.3. Status na rynku pracy respondentów w przekroju wieku i płci



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Badanym subpopulacjom, zarówno PNBE, jak i NBE, trudno będzie utrzymać się na rynku pracy ze względu na ich niski potencjał kwalifikacyjny. Współczesny rynek pracy jest coraz bardziej wymagający, coraz większe znaczenie mają na nim szeroko rozumiane kompetencje. Należy dodać, że osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub poniżej mają również mniejsze szanse na przekwalifikowanie się, ich skłonność do kształcenia jest niższa. W takiej sytuacji możliwości ich zatrudnienia kurczą się, bowiem długookresowo zmniejszają się możliwości wykonywania prac prostych czy fizycznych. Ponadto już dziś do wykonywania nawet prostych czynności, np. w magazynach, wymagane są pewne umiejętności cyfrowe. Wnioskowanie to znajduje odzwierciedlenie w statystykach dotyczących bezrobotnych. Status bezrobotnego pojawia się w grupie osób z wykształceniem podstawowym i poniżej (12%) dwukrotnie częściej niż wśród osób z wykształceniem wyższym (6%).

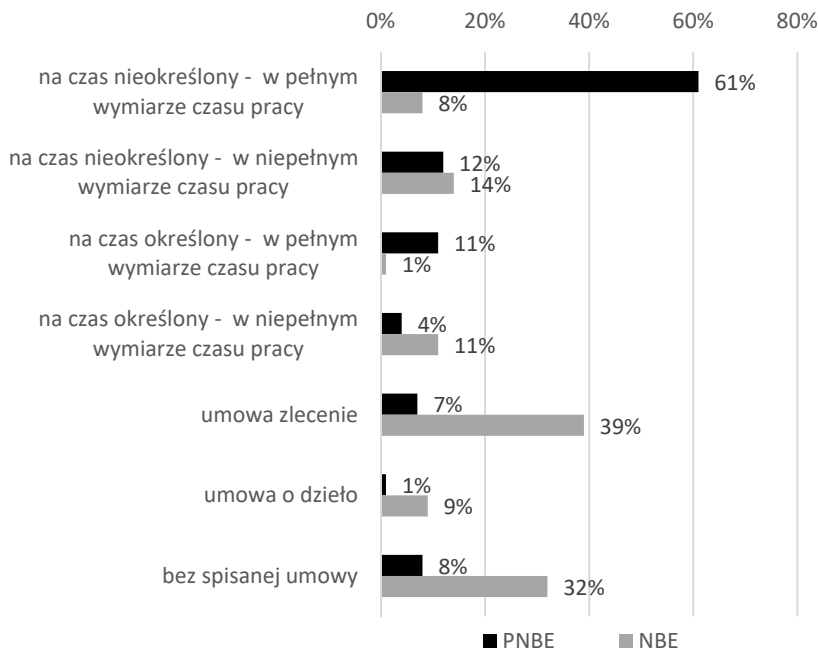


### 8.3. Charakter zatrudnienia PNBE i NBE oraz powody ich aktywności zawodowej

W ramach omówienia charakteru zatrudnienia osób z obu zbiorowości (PNBE i NBE), wyniki zostaną zaprezentowane na zbiorczych wykresach, umożliwiającym porównanie obu grup. Aby łatwiej było nakreślić obraz obu populacji z tego punktu widzenia, opis wyników prowadzony będzie jednak osobno – w pierwszej kolejności dla PNBE, a następnie dla NBE.

Uwzględniając charakter zatrudnienia, można zauważyć, że w przypadku PNBE ich status jako pracownika lub osoby prowadzącej działalność gospodarczą był na rynku pracy częściej sformalizowany. Tylko 8% świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy (rys. 8.4). Najczęściej ta grupa była zatrudniona na podstawie umowy pracowniczej, zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (61%). Zatrudnienie regulowane kodeksem pracy dotyczyło jeszcze osób zatrudnionych na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (12%) i umowy zawartej na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy (11%).

Rys. 8.4. Charakter zatrudnienia pracujących NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród wykonujących odpłatną pracę zawodową lub prowadzących działalność gospodarczą)

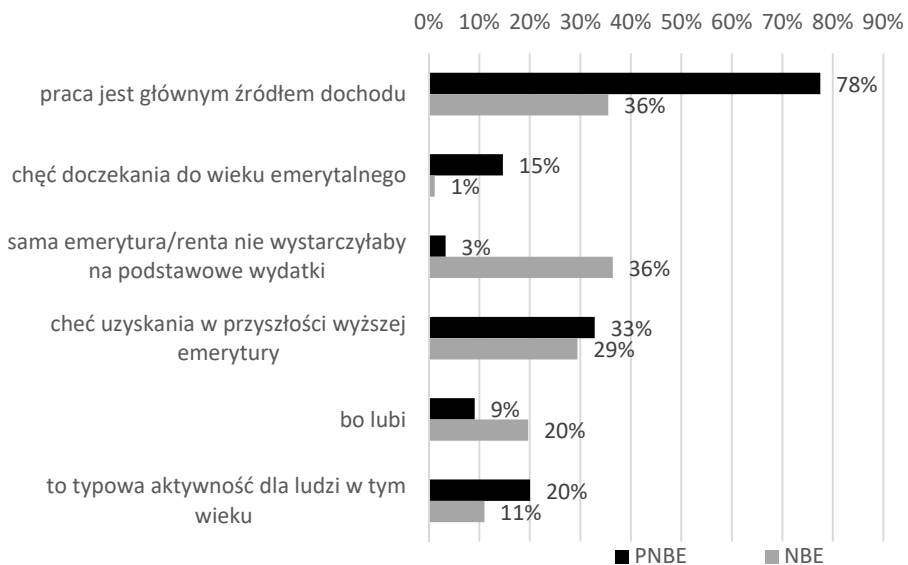


Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Aktywnych zawodowo PNBE i NBE (w tym przypadku: osoby, które – określając swój status na rynku pracy – wskazały na to, że pracują, prowadzą działalność gospodarczą lub są bezrobotne i aktywnie poszukują pracy) zapytano, czy zamierzają kontynuować pracę w najbliższych kilku latach. Z analizowanej grupy PNBE aż 87% zamierza kontynuować pracę, a 9% z nich nie ma w tej kwestii wyrobionego zdania. Co czwarty z planujących zatrudnienie planuje być na rynku pracy przez następne 5 lat, 19% – przez 4 lata, natomiast 18% zamierza wydłużyć swoją aktywność zatrudnieniową nawet o 10 lat. Łącznie co najwyżej 5 lat planuje pracować 2/3 (66%) PNBE deklarujących taką chęć (40% ogółu PNBE), a maksymalnie 10 lat – 99% (60% ogółu PNBE). Okres deklarowany przez PNBE waha się między 1 a 22 lata, przy czym połowa osób z tej grupy planuje pracować nie dłużej niż 5 lat ( $Me = 5$ ), a średnio – 5,5 lat (przy  $SD = 2,88$  lat). Jako powód planowanego wykonywania pracy najczęściej wskazywano, że jest ona głównym źródłem dochodu (78%). Jedna trzecia pracujących PNBE myślała perspektywicznie i swoją aktywność zatrudnieniową wiązała z wyższą emeryturą w przyszłości. W tych dwóch przypadkach mamy do czynienia z instrumentalnym podejściem do wykonywania pracy. Co piąty respondent z tej grupy uważał, że praca jest typową aktywnością dla ludzi w tym wieku (rys. 8.5) – występuje tu tzw. autoteliczne podejście do zatrudnienia. Praca jest postrzegana jako wartość, cel sam w sobie, źródło rozwoju osobistego, służy wartościom wyższym, jest sposobem na życie i wiąże się ze sferą samorealizacji w pracy zawodowej (Światała, 2015).

**Rys. 8.5. Przyczyny planowanego kontynuowania wykonywania pracy przez aktywnych zawodowo PNBE i NBE (odsetek wskazań)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Z grupy PNBE jedynie 4% nie widzi siebie na rynku pracy w najbliższych latach – nie planują oni w przyszłości kontynuować pracy (rys. 8.5). Jako przyczynę wycofania się z rynku pracy wskazywano przede wszystkim zmęczenie dotychczas wykonywaną pracą (52%). Drugim najczęściej wskazywanym powodem była konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi, w tym wnukami (30%) i rodzicami (30%, 0,8% ogółu PNBE). Z kolei 22% PNBE jako przyczynę rezygnacji z dalszej pracy, podaje chęć nacieszenia się życiem i poświęcenia czasu dla siebie. Podobny odsetek wskazuje na chęć przejścia na emeryturę w podobnym czasie jak współmałżonek lub partner (19%). Nikt z badanych przedstawicieli tej grupy nie wskazał natomiast własnego stanu zdrowia jako powodu, by kontynuować pracę, zaś tylko jedna osoba wskazała, że po prostu nie wymaga tego sytuacja materialna rodziny. Ponieważ w obrębie próby osoby takie nie są liczne, wyniki należy odnosić do badanej populacji z odpowiednią ostrożnością.

Jeśli chodzi o NBE, jak podkreślano wcześniej, tylko 6% z tej grupy miało status pracującego, a zaledwie 1% prowadził własną działalność gospodarczą. Pracujący emeryci (należący do kategorii „nowi biedni”) preferują formę zatrudnienia opartą na umowie zlecenia (39%), bądź też decydują się na pracę, która nie jest regulowana jakimkolwiek rodzajem umowy (32%) (rys. 8.4). Osoby na emeryturze częściej wiążą się z czarnym rynkiem pracy, co może wynikać z doświadczeń z lat wcześniejszych.

Uwagę zwraca wysoki odsetek pracujących NBE, którzy chcą wykonywać pracę w ciągu najbliższych kilku lat (72%). Wymieniali oni z taką samą częstotliwością dwa powiązane ze sobą powody dalszego świadczenia pracy: sama emerytura nie wystarcza na podstawowe wydatki (36%) i praca jest ich głównym źródłem dochodu (36%). W tym przypadku oprócz podejścia instrumentalnego do pracy pojawia się nastawienie punitywne, zgodnie z którym praca jest swego rodzaju przzymusem. Literatura wskazuje, że takie nastawienie częściej wykazują osoby wykonujące proste prace fizyczne i posiadające stosunkowo niskie wykształcenie, co jest adekwatne do profilu badanych NBE (Szymoniak, 2018).

## Podsumowanie

Status badanych na rynku pracy jest bardzo zróżnicowany. Uwzględniając go, możemy wszystkich respondentów podzielić na dwie główne grupy: aktywnych i biernych zawodowo. W grupie biernych dominują emeryci na ogół niepracujący, otrzymujący świadczenie poniżej minimalnej emerytury (NBE). Głównym źródłem wypłaty świadczenia emerytalnego jest ZUS. Kilka procent badanych z tej grupy otrzymuje jednocześnie emeryturę z KRUS, emeryturę zagraniczną emeryturę mundurową lub ma inne źródła dochodu. Osoby z tej

podgrupy potencjalnie mogą nie kwalifikować się do kategorii „nowych biednych”. Tylko kilka procent emerytów NBE podjęło zatrudnienie, kierując się w swoich decyzjach głównie sytuacją materialną gospodarstw domowych. Praca jest dla nich instrumentem umożliwiającym zdobycie środków na zaspokojenie potrzeb egzystencjalnych. Dodatkowa praca i otrzymywane dzięki niej wynagrodzenie wskazywane jest jako główne źródło ich dochodów. Świadczenie pracy wiąże się ze zdobyciem środków finansowych na pokrycie podstawowych wydatków, bowiem emerytura nie zabezpiecza im dochodów na tego rodzaju wydatki. Praca w tym przypadku jest dla nich przymusem. Pracujący NBE decydują się często na funkcjonowanie w segmencie czarnego rynku bądź świadczenia pracy na podstawie umów zlecenia. Takie wybory mogą wskazywać, że emeryci są zainteresowani zdobyciem jak najwyższego dochodu, dlatego omijają te formy zatrudnienia, z których wynagrodzenie może być obciążone podatkami lub innymi paropodatkami, 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.

Kolejną kategorią w grupie biernych zawodowo są osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia. Ich pasywna postawa na rynku pracy jest spowodowana pełnieniem innych funkcji niż zawodowe, jak np. zajmowaniem się domem. Dodatkowo jest ona pochodną braku sukcesów we wcześniejszym procesie poszukiwania zatrudnienia i idącym za nim wykluczeniem z rynku pracy.

Wśród badanych zaliczonych do biernych znaleźli się również renciści. Zdecydowana większość z nich rentę otrzymuje z tytułu niezdolności do pracy, rzadziej świadczenie to ma formę renty rodzinnej, a zaledwie kilka procent uzyskało je na skutek wypadku w pracy. Osoby z tej grupy nie pracują i nie planują w przyszłości podjąć pracy, bowiem na ogół nie pozwala im na to ich stan zdrowia. Oznacza to, że nie są one zainteresowane w przyszłości zmianą swojego statusu na rynku pracy.

W grupie aktywnych zawodowo dominują osoby mające status pracującego, w tym osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Odsetek tej ostatniej kategorii okazał się w badanej populacji bardzo niski (1%). Wśród aktywnych znalazły się także osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy, a więc deklarujące gotowość do podjęcia zatrudnienia. Wszystkie wymienione grupy aktywnych zawodowo w naszych analizach są zaliczane do subpopulacji PNBE. Osoby pracujące na ogół są zatrudnione na podstawie kodeksu pracy, a więc ich pozycja na rynku pracy jest względnie bezpieczna. W ich przypadku praca stanowi podstawowy instrument pozwalający na zdobycie dochodu oraz jego główne źródło. Decyzja o jej wykonywaniu związana jest z oczekiwaniami wyższej emerytury w przyszłości. Fakt jej świadczenia zwiększa kapitał będący podstawą wypłaty przyszłej emerytury. Świadomość tego faktu oraz to, że praca jest głównym generatorem dochodu badanych, znalazło odzwierciedlenie w ich planach dotyczących funkcjonowania na rynku pracy. Prawie 90% z tej grupy

zamierza pracować w przyszłości ze względu na wskazane wyżej przyczyny (a więc nie zamierza zmieniać swojego statusu).

Należy podkreślić, że badanych (PNBE i NBE) na ogół cechuje niski potencjał kwalifikacyjny, który wynika z niskiego poziomu wykształcenia. Jeśli te grupy nie zostaną objęte dodatkowym kształceniem, to utrzymanie ich na rynku pracy może okazać się niemożliwe. Poprawienie sytuacji osób z badanych podzbiorowości wymaga przygotowania odpowiedniej oferty edukacyjnej. Jej brak może sprzyjać petryfikacji statusu biernych zawodowo, a to oznacza, że potencjalny zasób pracy nie będzie w pełni wykorzystany.

## Rozdział 9.

### Przebieg kariery zawodowej – NBE versus PNBE

#### 9.1. Różne podejścia do definiowania kariery zawodowej w literaturze przedmiotu

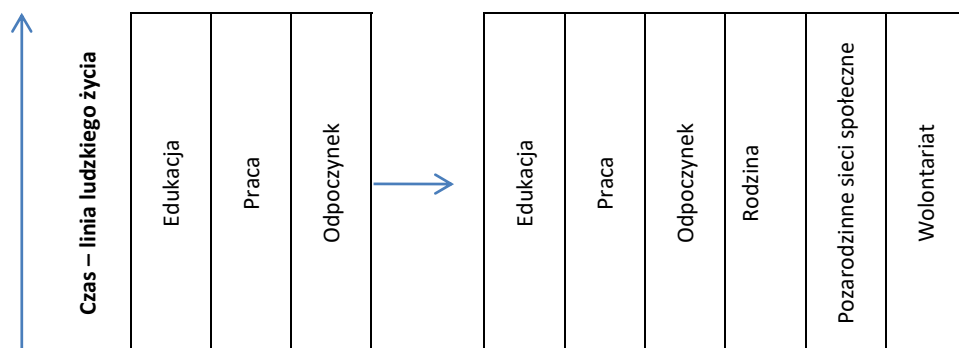
Ważnym celem niniejszego badania było określenie przebiegu dotychczasowego zatrudnienia NBE i PNBE, co pozwoliłoby trafniej wskazać przyczyny niskiego stażu ubezpieczeniowego. Badanym zadano w tym celu zestaw pytań o charakterze retrospektywnym, które miały umożliwić pozyskanie podstawowych danych o przebiegu i specyfice kariery zawodowej. Każde doświadczenie zawodowe, niezależnie od tego, czy była to praca dorywcza zgodna z profilem kompetencji, czy tymczasowe zajęcie odbiegające od oczekiwań i długookresowych planów, buduje karierę zawodową.

Kariera zawodowa może być różnie rozumiana. Alicja Miś podkreśla, że przez psychologów i psychologów społecznych kariera widziana jest jako realizacja profesji, socjologowie utożsamiają kariery z konfiguracją ról podejmowanych przez jednostkę, a antropologowie – z uczestnictwem w rytuałach społecznych. Dla ekonomistów zaś kariera jest konsekwencją zmieniających się wymagań rynku pracy (Miś, 2021). Kariera i zarządzanie nią znajdują się w polu zainteresowań specjalistów zarządzania i zarządzania zasobami ludzkimi. Zarządzanie karierami jako subfunkcją zarządzania zasobami ludzkimi staje obecnie wobec wielu wyzwań, do których zaliczyć można zmiany technologiczne, zmieniające charakter pracy, czyniące praktyki HRowe coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi oraz wirtualnymi. Towarzyszą temu zmiany demograficzne i generacyjne, niepewność oraz rosnąca mobilność na rynku pracy (Pocztowski, 2018). Jak zauważa Alicja Smolbik-Jęczmień (2013), obecnie funkcjonujący nowy paradygmat kariery zawodowej zakłada ponoszenie bezpośredniej odpowiedzialności za jej kształtowanie przez pracownika, który staje się właścicielem „kapitału kariery”, a dzięki jej realizacji spełnia zawodowe marzenia i aspiracje (Miś, 2007). Kariera zawodowa jednostki jest ściśle związana z karierą życiową – począwszy od edukacji, kolejno zajmowanych stanowisk pracy, wykonywanych

zawodów czy pełnionych funkcji. Zawiera ona procesy rozwoju postaw, cech, systemu wartości i motywacji pracownika do zwiększania swojej wartości na rynku pracy i permanentnego zachowania aktywności zawodowej (Smolbik-Jęczmień, 2013).

Analiza przebiegu zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym powinna się koncentrować na całym życiu zawodowym. Cykl życia jest procesem składającym się z wielu karier przebiegających równolegle. Najczęściej z cyklu życia jednostki wydzielane są trzy etapy: przygotowanie do pracy zawodowej (pobieranie nauki), aktywność zawodowa i emerytura (Szukalski, 2012). Obecnie daje się zauważyć proces transformacji przebiegu cyklu życia w kierunku wielu „karier” równoległych, w której odchodzi się od „binarnej” percepcji kariery na rzecz kariery „procesualnej” – w miejsce kariery, która jest lub której nie ma, pojawiają się kariery realizowane w mniejszym lub większym stopniu (rys. 9.1).

Rys. 9.1. Współczesny cykl życia z uwzględnieniem wielu „karier” równoległych



Źródło: Szukalski 2012, s. 90.

W efekcie nie można analizować kariery danego typu bez uwzględniania innych, realizowanych przez daną jednostkę w tym samym czasie karier, które konkurują między sobą o czas i zaangażowanie.

W związku z transformacją ulegają rozmyciu pojęcia, takie jak: „wiek ekonomiczny, socjalny, społeczny” oraz „przynależność do określonego pokolenia”, utrudniając przy tym posługiwanie się kategorią pokolenia w tradycyjnym rozumieniu polityki społecznej. Zmiany demograficzne zaczęły być traktowane jako wyzwanie, a najważniejsze działania mogą koncentrować się na trzech płaszczyznach:

- aktywizowanie osób starszych np. w ramach aktywnego starzenia się,
- umożliwienie bycia aktywnym (zapobieganie dyskryminacji ze względu na wiek, zarządzanie wiekiem w organizacjach),
- zmuszanie do bycia aktywnym (wydłużanie wieku emerytalnego).

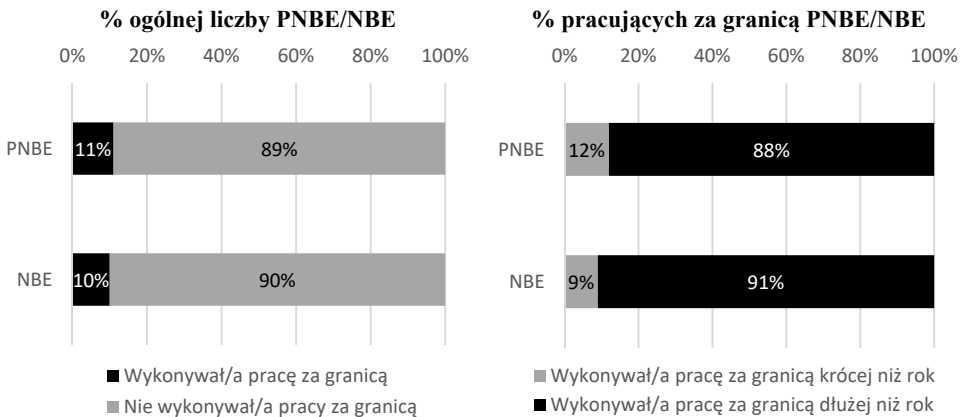
Realizacja przedstawionych powyżej karier, w tym doświadczenia zawodowe, umożliwiają rozwój kompetencji twardych, do których zalicza się wiedzę

i kwalifikacje, oraz kompetencji miękkich. Kompetencje miękkie dotyczą predyspozycji, automotywacji, pełnionych ról społecznych czy autowizerunku danej osoby. Zagraniczne doświadczenia zawodowe sprzyjają wyposażeniu pracownika (także potencjalnego) w umiejętności posługiwania się językiem obcym, komunikacji międzykulturowej, empatii, zdolności adaptacyjnych, czy elastyczności w codziennym funkcjonowaniu. Taki pakiet kompetencji może stać się fundamentem obecnej i przyszłej kariery zawodowej.

## 9.2. Praca za granicą

Ważnym elementem analizy przebiegu kariery zawodowej NBE i PNBE jest zbadanie faktu, czy osoby te kiedykolwiek wykonywały pracę za granicą (rys. 9.2).

Rys. 9.2. Wykonywanie pracy za granicą i jej okres – porównanie NBE i PNBE (odsetek wskazań)



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Doświadczenia zagraniczne NBE i PNBE są bardzo zbliżone. Dominująca większość Polaków w wieku okołoemerytalnym z badanej grupy nie posiada doświadczeń pracy zagranicznej. Zaledwie co dziesiąta osoba wykonywała pracę poza granicami naszego kraju (rys. 9.2, lewy panel). Spośród osób mających epizod pracy za granicą lub tam pracujących obecnie dominują przypadki zatrudnienia w następujących krajach:

- wśród PNBE: Niemcy (5,9% ogółu badanych), Wielka Brytania (2,1%), Holandia (1%), Włochy (0,7%), Norwegia (0,5%),



- wśród NBE: Niemcy (5,7%), Włochy (1,3%), Holandia (1,2%), Wielka Brytania (0,7%).

Pozostałe kraje wymieniane były znacznie rzadziej, przeważnie przez pojedyncze osoby (są wśród nich Australia, Austria, Belgia, Dania, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Kanada, Norwegia, Węgry, Szwecja, USA i nieistniejące już pod tymi nazwami Czechosłowacja i NRD). Niektóre osoby pracowały w kilku krajach (dwóch-trzech), przy czym zwykle były to Niemcy i inny kraj (Włochy, Austria, Belgia, Norwegia, Szwecja, Holandia, Wielka Brytania, Węgry).

Do kategorii NBE zaliczają się osoby, których okres składkowy w Polsce nie był wystarczająco długi, co mogło wynikać m.in. z pracy poza krajem. Praca zagraniczna mogła wiązać się z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne<sup>36</sup> (tab. 9.1). Niestety, w zdecydowanej większości przypadków badań w czasie „saksów” nie odprowadzali składek, przy czym osoby, które jeszcze pracują, mają status bezrobotnych, bądź jeszcze nie uzyskały uprawnień emerytalnych, odprowadzały składki zaledwie w 10%, podczas gdy osoby z uprawnieniami do otrzymywania emerytury – niemal dwukrotnie częściej, w 19%. Może to świadczyć o ich nieco większej przezorności, ale także potencjalnie wynikać z faktu, że praca ta odbywała się w czasie, gdy wymuszały to przepisy w kraju docelowym (np. w krajach dawnego bloku socjalistycznego).

**Tabela 9.1. Odprowadzanie składek z tytułu zatrudnienia za granicą według statusu NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród pracujących za granicą PNBE i NBE)**

Grupa	Składki były odprowadzane	Składki nie były odprowadzane	Nie wiem
PNBE	10	83	8
NBE	19	75	7

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wśród respondentów znajduje się też pewna grupa osób, które nie mają orientacji, czy ich pracodawca odprowadzał składki na ubezpieczenie społeczne, czy też nie. Może to utrudniać, nawet jeśli mieliby taką możliwość, skorzystanie z zasad koordynacji systemu ubezpieczeń społecznych w Unii Europejskiej. Niemniej jednak zdecydowana większość z pracujących za granicą takich możliwości nie ma z uwagi na nieodprowadzanie składek. W powiązaniu z długim okresem pracy za granicą, tłumaczy to brak odpowiedniego stażu składkowego u części NBE i PNBE.

<sup>36</sup> Choć jak widzimy w rozdziale 8 (*Pozycja NBE i PNBE na rynku pracy*), mniej niż 1% NBE pobiera emeryturę zagraniczną.

Wśród 10 PNBE, którzy odprowadzali składki za granicą, okres ten trwał od pół roku do 20 lat, a wśród 22 NBE – od 3 miesięcy do 22 lat. U mniej więcej 2/3 osób z obu grup było to mniej niż 10 lat. W powiązaniu z okresem pracy za granicą okazuje się, że blisko połowa PNBE, których to dotyczy (zaledwie 4% pracujących za granicą PNBE) opłacała składki przez cały okres pracy za granicą, a rozbieżność między tymi okresami sięgała maksymalnie 7 lat. Dla NBE około 1/3 (6% ogółu pracujących za granicą NBE) odprowadzała składki przez cały okres pracy, a maksymalna rozbieżność sięgała 5 lat. Powyższe dane są w pełni zgodne ze wspomnianym w poprzednim rozdziale bardzo niskim udziałem osób pobierających emeryturę zagraniczną.

### 9.3. Formy zatrudnienia w przebiegu kariery NBE i PNBE

Zatrudnienie u pracodawców, zarówno zagranicznych, jak i polskich, może przybierać rozmaite formy. Zatrudnienie w kraju może przebiegać w oparciu o stosunek pracy lubo nieco bardziej elastyczne formy zatrudniania (tab. 9.2). Analizując zebrane dane, należy pamiętać, że opisują one całą dotychczasową karierę zawodową, podczas której wielu badanych zmieniało miejsce i formę zatrudnienia. Spośród osób w wieku okołoemerytalnym zatrudnionych w kraju największa grupa była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie, czy zatrudnienie dotyczyło czasu nieokreślonego, czy było zawarte na czas określony. Prawie cztery piąte badanych korzystało z zatrudnienia na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (84% PNBE wobec 83% NBE) oraz blisko połowa – z zatrudnienia na czas określony (51% PNBE wobec 44% NBE). Nieco mniejsza grupa była zatrudniana na umowy cywilnoprawne (43% PNBE wobec 42% NBE). Zatrudnienie kontraktowe nie było popularne i dotyczyło zaledwie 3% respondentów, niezależnie od ich statusu. Niewielka część Polaków i Polek prowadziła własną działalność gospodarczą lub własne gospodarstwo rolne. Co dziesiąta osoba w wieku okołoemerytalnym świadczyła pracę na rzecz rodzinnego gospodarstwa rolnego (11% PNBE wobec 10% NBE), a nieco mniej – na rzecz rodzinnej firmy (4% PNBE wobec 7% NBE). Charakter zatrudnienia zasadniczo nie różnicuje przy tym Polaków w wieku okołoemerytalnym. Zauważmy też, że mniej więcej co trzecia osoba na emeryturze bądź będąca na jej przedpolu przyznała, że przynajmniej raz wykonywała pracę bez formalnej umowy, charakteryzującą się brakiem opłacania składek na rzecz ZUS (dotyczy to 35% NBE i 31% PNBE). Do kwestii tych wrócimy w dalszej części rozdziału.

**Tabela 9.2. Charakter zatrudnienia, jakie kiedykolwiek w karierze zawodowej podejmowali NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy	84	83
Zatrudnienie na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy	29	27
Zatrudnienie na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy	51	44
Zatrudnienie na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy	28	29
Praca na umowę zlecenie lub umowę o dzieło	43	42
Zatrudnienie na kontrakcie	3	3
Praca bez umowy i bez odprowadzania składek ZUS	31	35
Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	7	6
Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	6	7
Nieodpłatna praca w rodzinnej firmie	4	7
Nieodpłatna praca w rodzinnym gospodarstwie rolnym	11	10

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

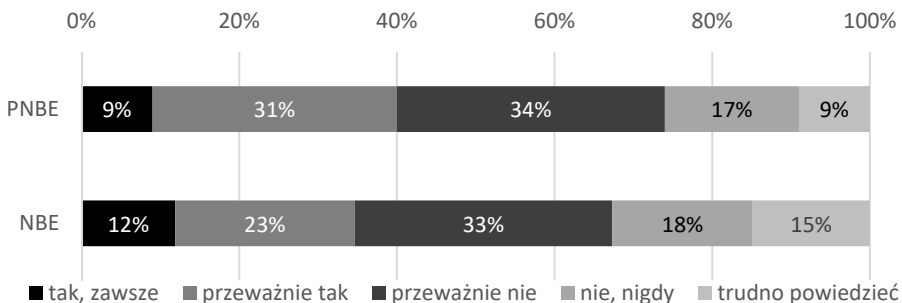
Do analizy zatrudnienia polskich pracobiorców posłużyć może nie tylko przegląd form zatrudnienia wykonywanego w ciągu całej kariery zawodowej. Istotne jest, które ze stosowanych form występowały najczęściej (tab. 9.3), determinując możliwość opłacania składek. Wszak formy zatrudnienia wykorzystywane w długim okresie budują historię zatrudnienia i przyczyniają się do okresów składkowych. Dlatego wszyscy respondenci odpowiadali także na pytanie: *W przypadku której z wymienionych przez Pana/Panią form okres zatrudnienia był najdłuższy?* Blisko połowa pytanych w wieku okołoemerytalnym najczęściej znajdowała pracę w stabilnych formach zatrudnienia: w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony (51% PNBE wobec 45% NBE). Pełny wymiar czasu pracy był ponadto dość często wykorzystywany w przypadku zatrudnienia na czas określony (12% PNBE wobec 9% NBE). Dla mniej niż co dziesiątego z respondentów dominującą formułą zatrudnienia były umowy cywilnoprawne (11% NBE wobec 6% PNBE) oraz zajęcie bez umowy i braku odprowadzanych składek na ubezpieczenie zdrowotne i emerytalno-rentowe (10% NBE wobec 8% PNBE). PNBE zdecydowanie częściej deklarowali zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (niezależnie od wymiaru i statusu zatrudnienia odnośnie do jego zakładanej długości) niż NBE (77% do 71%), co wskazuje na ich pełniejsze zaangażowanie na rynku pracy.

**Tabela 9.3. Najdłużej wykorzystywana forma zatrudnienia według statusu NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy	51	45
Zatrudnienie na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy	10	9
Zatrudnienie na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy	12	9
Zatrudnienie na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy	5	8
Praca na umowę zlecenie lub umowę o dzieło	6	11
Zatrudnienie na kontrakcie	0	0
Praca bez umowy i bez odprowadzania składek ZUS	8	10
Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	4	2
Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	2	3
Nieodpłatna praca w rodzinnej firmie	1	1
Nieodpłatna praca w rodzinnym gospodarstwie rolnym	2	3

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku osób, które wskazały jako dominujące zatrudnienie z wykorzystaniem umów cywilnoprawnych, przydatne jest ustalenie, czy umowy zlecenie lub o dzieło były oskładkowane, tzn. czy płacone były od nich składki na ubezpieczenie emerytalne (rys. 9.3). Ponad połowa Polek i Polaków w wieku okołoemerytalnym zatrudnionych z wykorzystaniem umów cywilnoprawnych (51%) doświadczyła nieodprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne (zsumowane warianty odpowiedzi „przeważnie nie” i „nie, nigdy”). Dość duża grupa nie potrafi odnieść się do tego, czy odprowadzane były składki od umów cywilnoprawnych (9% NBE wobec 15% PNBE), co zdaje się wskazywać na nieprzywiązywanie wagi do gromadzenia okresów składkowych do przyszłej emerytury.

**Rys. 9.3. Oskładkowanie umów cywilnoprawnych NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród pracujących w ramach tego typu umów)**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wracając do istotnej z punktu widzenia badanej populacji kwestii pracy bez formalnej umowy, w pierwszej kolejności przyjrzymy się odpowiedziom na pytanie: *W jakim trybie wykonywał Pan/i pracę, która nie wiązała się z opłacaniem składek ZUS?* Pozwolą one na ustalenie powodów, dla których wykonywana praca była nieoskładkowana (tab. 9.4).

**Tabela 9.4. Charakter nieoskładkowanej pracy zawodowej według statusu NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Odsetek wśród deklarujących pracę nieoskładkowaną		Odsetek wśród ogólnej liczby:	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE
Praca w firmie bez umowy	70	63	22	22
Wykonywanie różnych „fuch”	42	49	13	17
Praca za granicą bez umowy	18	16	6	6
Praca u rolnika bez umowy	14	14	4	5

Odsetki nie sumują się do 100 (odpowiedzi uwzględniają cały przebieg kariery zawodowej, w tym podejmowanie zatrudnienia w wielu miejscach, zatem respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi).

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Brak odprowadzania składek najczęściej wynikał z podejmowania pracy „na czarno” (63% NBE wobec 70% PNBE, 22% ogółu PNBE i NBE). Pracownicy imali się różnych „fuch” i takie dorywcze zatrudnienie nie tworzyło ich historii emerytalnej. Po kilkanaście procent respondentów bezumownie pracowało w gospodarstwach rolnych (14% bez względu na status) czy zagranicą (16% NBE wobec 18% PNBE). Wśród innych odpowiedzi NBE wymieniali: handel na bazarze (3 osoby), praca jako sprzątaczką, dozorczyńni (dorywczo), praca dorywcza, różnie. Wśród badanych PNBE jako dorywczą pracę podano także handel kwiatami.

Kolejną istotną dla scharakteryzowania przebiegu zatrudnienia zmienną są indywidualne motywy unikania oskładkowania. Respondenci odpowiadali na pytanie: *Dlaczego nie płacił/a Pan/i „składek ZUS”?* Z rozkładu odpowiedzi na pytanie o motywy uchylania się od płacenia składek na powszechne ubezpieczenie emerytalne wyłania się nieco bardziej zróżnicowany obraz, aniżeli we wcześniej omawianych obszarach (tab. 9.5).

Wśród udzielanych odpowiedzi dominują przyczyny ekonomiczne (chęć uzyskania wyższego bieżącego wynagrodzenia – mniej więcej połowa pracujących bez umowy, czyli 13–17% ogółu badanych – oraz niechęć do płacenia składek ZUS, które są zbyt wysokie – częstsze u NBE – 29% pracujących bez umowy, 10% ogółu NBE, wobec, odpowiednio, 23% / 7% NBE). Drugą co do ważności przyczyną był przymus wynikający z sytuacji na rynku pracy – niechęć pracodawców do legalnego zatrudniania (mniej więcej 40% pracujących bez

umowy, 12–14% ogółu badanych) oraz trudności ze znalezieniem legalnej pracy po dłuższej przerwie w zatrudnieniu (25–30% pracujących bez umowy, mniej więcej co dziesiąty NBE i PNBE).

**Tabela 9.5. Powody rezygnacji z oskładkowania wynagrodzeń uzyskiwanych w pracy zawodowej według statusu NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Odsetek wśród deklarujących pracę nieoskładkowaną		Odsetek wśród ogólnej liczby:	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE
Chciałem/am mieć więcej na rękę	43,7	50,0	13,4	17,3
Mam inne rodzinne zabezpieczenie na starość (małżonek, dzieci)	6,5	5,3	2,0	1,8
Zabezpieczam się sam/a lokując środki indywidualnie (pieniądze, akcje, nieruchomości, złoto itp.), zrobię to lepiej i pewniej niż państwo	3,8	7,9	1,2	2,7
Sądzę, że państwowy system emerytalny zbankrutuje i zostanę z niczym	7,3	9,3	2,3	3,2
Nie myślałem/am o tak odległej przyszłości, jak emerytura, żyłem/am dniem dzisiejszym	23,5	27,2	7,2	9,4
„Składki ZUS” są za wysokie, żał mi było tych pieniędzy	23,0	29,2	7,0	10,1
Nie mogłem/am znaleźć pracy legalnej ze względu na długotrwałe bezrobocie, przeszłość, nałogi	40,2	39,3	12,3	13,6
Po długiej przerwie w pracy (np. macierzyństwo) nie mogłam znaleźć pracy legalnej	30,0	24,5	9,2	8,5
Było to moje dodatkowe zajęcie, a składki odprowadzał inny pracodawca	4,9	3,9	1,5	1,4
Inne	11,7	3,6	6,7	2,3

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Z drugiej strony przyczyny leżą po stronie postaw – braku przezorności związanym ze skupianiem się na tym, co „tu i teraz”, a nie co będzie po osiągnięciu wieku emerytalnego (wskazała na to mniej więcej co czwarta osoba pracująca bez umowy), ale też braku zaufania do systemu ubezpieczeń społecznych. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć wysoką częstotliwość odpowiedzi wskazujących na słabość rynku pracy, co wskazywałoby, że w pewnym stopniu dzisiejsze niskie świadczenia emerytalne (i zagrożenie nimi) są długookresowymi konsekwencjami transformacji systemowej prowadzącej do długotrwałego i wysokiego – zwłaszcza w ujęciu (sub)regionalnym – bezrobocia. W zestawieniu z niskimi odsetkami odpowiedzi wskazującymi na inne niż ubezpieczenie społeczne spo-

soby zabezpieczenia się „na starość” (aktywa finansowe lub inne rodzinne zabezpieczenie na starość) szeroko występujące bezrobocie może skutkować znacznie krótszym od wymaganego prawem okresu składkowego i jednocześnie brakiem możliwości jego wydłużenia. Odpowiadając na omawiane pytanie, znaczna część osób zaznaczała także odpowiedź „inne”. Wśród PNBE wymieniano jako dodatkowe powody następujące kwestie:

- pracę zagraniczną („pracodawca angielski zatrudniał tylko na czarno”, „bo pracowałem za granicą bez umowy”);
- brak wyboru – wybór przedstawiany w kategoriach przymusu i jedynej możliwej drogi do uzyskania zatrudnienia („to tak naprawdę nie zależało ode mnie, zależało mi, żeby pracować i brałam co los dał”, „tylko taką pracę znajdowałem, a żyć i opłacać rachunki musiałem”, „to nie była moja decyzja”, „nie miałam/em wyboru”, „jak mi się ciekawa praca tak trafiła, to brałam, grunt że otrzymywałam wypłatę na czas”, „potrzebowałam gotówki, a z pracą było trudno. tak prywaciarze zatrudniali”);
- preferencje pracodawcy („były takie wymogi pracodawcy”, „pracodawca nie chciał zatrudniać na umowę o pracę”, „to była decyzja pracodawcy”, „pracodawca nie chciał zatrudnić na umowę”, „szef przyjmował do pracy tylko na takich zasadach”, „pracodawca nie odprowadzał składek z umowy o dzieło”, „pracodawca nie zgłaszał mnie jako pracownika, wołał na czarno”);
- sytuację rodzinną osoby pracującej („pomagałam mężowi w firmie”, „opieka nad dzieckiem”, „musiałam opiekować się mamą”);
- zbyt wysokie obciążenia finansowe („nie miałam na tyle środków, by płacić tak wysoką składkę ZUS”, „nie starczało na składki ZUS i życie”).

Podobnych odpowiedzi udzielali NBE. Wśród dodatkowych powodów znalazły się:

- nieoskładkowana praca zagraniczna („bo nikt na budowach za granicą nie myślał o składkach”);
- zbyt wysokie obciążenia („gdyby składka ZUS była niższa, każdego byłoby stać ją płacić, nie można pracować tylko na składkę ZUS, co zostanie na życie?”, „Nie zarabiałam na tyle dużo, by zapłacić tak wysoki ZUS”, „szef podejmował decyzje, twierdził, że nie stać go opłacać ZUS”, „właściciele sklepu często zwalniali pracowników, a później przyjmowali na nowo, ale na jakiś czas na czarno, twierdząc, że nie stać ich na opłacanie ZUS”);
- praca „na czarno” jako jedyna alternatywa („musiałam pracować, 3 dzieci, skromne alimenty. Mąż raz był, raz go nie było. Pracodawca robił, co chciał, było ciężko z pracą i dlatego człowiek godził się pracować na pół etatu lub na czarno”, „nie mogłam znaleźć pracy i brałam, co mogłam, dorabiałam sobie szyciem w domu”);
- świadomy wybór („po prostu trafiła mi się bardzo dobrze płatna praca, a tak zatrudniał właściciel firmy”, „nie mogłam znaleźć pracy, było duże bezro-

bocie”, „takie warunki zatrudnienia były, a mi to odpowiadało”, „pracowałam na zlecenie, taką umowę podpisałam”);

- brak wiedzy o warunkach zatrudnienia („nie wiedziałem, że nie są płacone składki na tych umowach”).

## 9.4. Staż pracy

Istotną zmienną oddziałującą na wysokość emerytury jest staż pracy (tab. 9.6). Badani Polacy w wieku okołoemerytalnym najczęściej mogą wykazać się stażem między 10 a 29 lat (65% NBE wobec 72% PNBE). Kilkanaście procent osób w wieku okołoemerytalnym nie potrafi wskazać łącznego stażu pracy. Co ciekawe, nieco więcej (16% wobec 13%) osób niezorientowanych znajduje się wśród NBE, co może świadczyć o tym, że uzyskanie statusu emeryta nie wiązało się w ich przypadku z refleksją na temat stażu pracy.

**Tabela 9.6. Łączny staż pracy NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Krócej niż rok	0,4	0,2
1–9 lat	5,1	4,5
10–14 lat	19,6	15,6
15–19 lat	35,7	31,9
20–29 lat	16,4	17,6
30–39 lat	6,8	8,2
40 i więcej lat	0,8	2,9
Nie wiem/nie potrafię podać	12,8	15,7
Odmowa odpowiedzi	2,4	3,4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Tabela 9.7. Łączny staż pracy NBE i PNBE – statystyki opisowe**

Grupa	n	min	max	M	Me	SD	S	K
PNBE	751	3	45	17,50	16,00	6,61	1,08	1,34
NBE	1055	2	50	19,09	17,00	7,88	1,15	1,14

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Łączny dotychczasowy staż pracy PNBE wahał się między 3 a 45 lat, a NBE – między 2 a 50 lat, przy czym średnio jest to 17,5 lat dla PNBE i 19,1 lat



dla NBE. Połowa PNBE ma łączny staż nie dłuższy niż 16 lat, a połowa NBE – nie dłuższy niż 17 lat (tab. 9.7). Zróznicowanie jest przy tym umiarkowanie silne (odchylenie standardowe stanowi ok. 40% średniej). Współczynnik skośności wskazuje, że zarówno wśród PNBE, jak i NBE pojawiły się osoby o nietypowo wysokim na tle pozostałych stażu. Kurtoza wskazuje na spłaszczenie rozkładu zbliżone do krzywej normalnej.

Przy okazji warto zaznaczyć, że staż pracy w warunkach opłacania składek gwarantujący uzyskiwanie co najmniej minimalnej gwarantowanej emerytury wskazuje co siódma osoba z grupy NBE i co jedenasta spośród PNBE. Powyższe wielkości jednoznacznie wskazują na bardzo duże rozbieżności pomiędzy przebiegiem pracy a opłacaniem składek na ubezpieczenie emerytalne, a zatem na dużą skalę pracy „na czarno”, nieodpłatnej i zagranicą. Wrócimy do tych kwestii w jednym z kolejnych rozdziałów.

## 9.5. Inne aspekty dotyczące przebiegu kariery NBE i PNBE

Zgodnie z ogólną strukturą zatrudnienia, badani w wieku okołoemerytalnym w zdecydowanej większości znajdują/znajdowali zatrudnienie w firmach prywatnych. Dotyczy to 84% ogółu NBE i 85% PNBE (tab. 9.8).

**Tabela 9.8. Rodzaj aktualnego/ostatniego miejsca pracy NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Instytucja publiczna (p. urząd gminy)	13	13
Firma prywatna	85	84
Organizacja pozarządowa	1	1
Inne	1	2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Instytucje publiczne zatrudniały 13% przedstawicieli obu grup, zaś organizacje pozarządowe były miejscem pracy dla 1% respondentów. Badani zatem zdecydowanie częściej niż ogół zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 9 pracowników byli pracownikami sektora prywatnego – w 2022 r. w sektorze publicznym pracowało 31,1% zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 9 pracowników (GUS, 2023a). Z badania BAEL za I kw. 2023 r. wynika z kolei, że wśród ogółu pracujących osób w wieku 55 i więcej lat pracujący w sektorze prywatnym stanowią 69%, wśród zatrudnionych – 58% (GUS, 2023b).

Bardzo zbliżone odpowiedzi w obu grupach (NBE i PNBE) dotyczyły także pytania: *Jaka jest/była wielkość zatrudnienia w Pana/i aktualnym/ostatnim miejscu pracy?* Najczęściej osoby w wieku okołoemerytalnym znajdowały zatrudnienie w firmach średniej wielkości, zatrudniających między 10 a 249 osób (62% NBE wobec 63% PNBE) – tab. 9.9. Co piąta osoba była pracownikiem mikroprzedsiębiorstwa. Co dziesiąty odpowiadający nie wiedział, lub nie pamiętał, jakie było zatrudnienie u ostatniego bądź obecnego pracodawcy.

**Tabela 9.9. Wielkość zatrudnienia w aktualnym/ostatnim miejscu pracy NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE	NBE
Jestem/byłem/am samozatrudniony/a	2	2
Nie więcej niż 9 osób	21	22
Między 10 a 49 osób	43	43
Między 50 a 249 osób	20	19
250 i więcej	3	3
Nie wiem/nie pamiętam	10	11

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Historię emerytalną częściowo można budować, mając status bezrobotnego, ponieważ osoby bezrobotne pobierające zasiłek dla bezrobotnych, oprócz składki na ubezpieczenie zdrowotne, mają również odprowadzane składki ubezpieczenia emerytalnego i rentowego od dnia nabycia prawa do zasiłku do dnia utraty tego prawa. Z tego powodu wszyscy badani odnosili się także do pytania: *Czy kiedykolwiek był/a Pan/i zarejestrowany/a jako bezrobotny/a?* Epizod bezrobocia częściej występował w przebiegu życia PNBE (54%) niż NBE (46%). Wśród respondentów mających chociaż raz w swojej karierze status bezrobotnego znalazły się osoby uwzględniane w rejestrze od 1 do 11 razy (tab. 9.10).

**Tabela 9.10. Łączna liczba razy przebywania w rejestrze bezrobotnych według statusu NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród deklarujących status bezrobotnego w przebiegu życia)**

Grupa	Liczba rejestracji w rejestrze bezrobotnych										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PNBE	35,6	38,5	12,6	5,6	5,4	1,0	0,2	0,2	0,0	0,6	0,3
NBE	34,4	37,6	13,4	5,8	4,8	1,4	0,8	0,3	0,0	1,4	0,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Największa grupa bezrobotnych formalnie rejestrowanych w urzędach pracy znalazła się w tym rejestrze jednorazowo lub dwukrotnie (70% NBE wobec 76% PNBE). Uwzględniając liczbę rejestracji w systemie instytucji rynku

pracy, obie kategorie osób w wieku okołoemerytalnym były podobne. Nieco częściej u obecnych emerytów występowały epizody sześć- czy siedmiokrotnej obecności w rejestrze bezrobotnych.

## Podsumowanie

NBE i PNBE charakteryzują się niskim stażem ubezpieczeniowym, na co z oczywistych względów miał wpływ przebieg ich dotychczasowego zatrudnienia. Zdecydowana większość Polaków w wieku okołoemerytalnym z badanej grupy nie posiada doświadczeń pracy zagranicznej – pracę poza granicami naszego kraju wykonywał co dziesiąty NBE i PNBE. W obu grupach dominują przypadki zatrudnienia w Niemczech. Osoby zatrudnione poza Polską w zdecydowanej większości przypadków nie odprowadzały składek na ubezpieczenie.

Spośród osób w wieku okołoemerytalnym zatrudnionych w kraju największa grupa zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy (zatrudnienie na czas nieokreślony i na czas określony). W przypadku osób, dla których dominującą formą zatrudnienia były umowy cywilnoprawne, połowa nie odprowadzała składek na ubezpieczenie emerytalne. Brak odprowadzania składek bardzo często wynikał z podejmowania pracy „na czarno” oraz imania się różnych „fuch”. Wśród przyczyn uchylania się od płacenia składek dominują przyczyny ekonomiczne (chęć uzyskania wyższego bieżącego wynagrodzenia), przymus wynikający z sytuacji na rynku pracy (niechęć pracodawców do legalnego zatrudnienia) oraz brak przezorności. Odpowiedzi o motywy wskazują na słabości rynku pracy.

Badani w wieku okołoemerytalnym najczęściej mogą wykazać się stażem między 10 a 29 lat pracy, w zdecydowanej większości znajdują/znajdowali zatrudnienie w firmach prywatnych i takie było ich miejsce pracy, gdy przechodzili na emeryturę. Dominują firmy małe i średnie, zatrudniające między 10 a 249 osób. Około połowa respondentów była formalnie zarejestrowana w charakterze bezrobotnego, w tym największa grupa znalazła się w rejestrze urzędu pracy jednorazowo lub dwukrotnie.

## Rozdział 10. Sytuacja materialna NBE i PNBE

### 10.1. Świadczenia emerytalne i wydatki – uwagi wstępne

O sytuacji materialnej każdej jednostki przesądzają dwa strumienie pieniędzy: przychody oraz wydatki. Źródła tych pierwszych są zróżnicowane, jednak najważniejszą rolę odgrywają przychody z pracy. Dla emerytów podstawowym źródłem utrzymania są świadczenia emerytalne, ale także one są pochodną wysokości wynagrodzenia oraz okresu składkowego. Związanie wysokości świadczeń emerytalnych z pozycją zajmowaną na rynku pracy uległo wzmocnieniu wraz z wprowadzeniem nowego systemu emerytalnego z dniem 1 stycznia 1999 r., i idącą za nim zmianą sposobu wyliczania świadczeń emerytalnych.

Analiza sytuacji materialnej emerytów powinna uwzględniać poza dochodami także ich wydatki, które w dużej mierze uwarunkowane są szczególną kondycją zdrowotną i rodzinną osób starszych. Inna bowiem będzie kondycja materialna osoby o określonych dochodach (X) i wydatkach (Y) w dużej mierze zdeterminowanych koniecznością systematycznego zakupu leków (o wartości Z, gdzie  $Y > Z$ ), niż osoby o takich samych dochodach (X), ale nieobciążonej stałymi wydatkami na leczenie<sup>37</sup>. Ze względu na efekt skali, wyższe wydatki na osobę będą potrzebne na zaspokojenie potrzeb na tym samym poziomie w gospodarstwie jednoosobowym niż wieloosobowym. Jednocześnie wielkość wydatków determinowana jest przez strukturę gospodarstw: inny jest poziom wydatków na dzieci niż osoby dorosłe, co ma swoje odzwierciedlenie w konstruowaniu różnych typów koszyków dóbr i usług, za pomocą których szacujemy wielkości minimum egzystencji i minimum socjalnego dla różnych gospodarstw domowych. W badaniu „Nowi biedni emeryci” nie ustalano dokładnej kwoty dochodów w poszczególnych gospodarstwach respondentów, które po uwzględ-

---

<sup>37</sup> Obciążenie wydatkami na leczenie seniorów jest przedmiotem polityki społecznej państwa i decyzji politycznych. Od 2016 r. z bezpłatnych leków przepisywanych na receptę mogą korzystać osoby, które ukończyły 75 lat, od przyszłego roku program wsparcia ma objąć osoby, które ukończyły 65 lat.

nieniu liczebności i struktury gospodarstwa domowego można by zamienić w jednostki ekwiwalentne; posługiwano się jedynie przedziałami dochodowymi. Wielkość i struktura gospodarstw domowych respondentów jest znana i zostanie ona uwzględniona w ocenie sytuacji materialnej badanych.

## 10.2. Z czego żyją PNBE oraz NBE?

Odpowiedź na pytanie o źródła utrzymania wcale nie jest oczywista, bowiem osoby w wieku przedemerytalnym nie żyją wyłącznie z dochodów z pracy, a młodzi emeryci jedynie ze świadczeń. Powszechnie jest łączenie dochodów z różnych źródeł, wśród których dominują trzy: wynagrodzenie z wykonywanej pracy (w tym w ramach umowy cywilno-prawnej), emerytura krajowa i pozostawanie na utrzymaniu małżonka/partnera (tab. 10.1).

**Tabela 10.1. Źródła utrzymania PNBE i NBE według płci (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	K	M	ogółem	K	M
Wynagrodzenie z wykonywanej pracy (w tym w ramach umowy cywilnoprawnej)	64,6	64,3	66,6	6,8	6,5	7,7
Dochody z działalności gospodarczej prowadzonej przez Pana/Panią samodzielnie lub w spółce	3,1	3,1	2,6	1,1	0,9	1,5
Emerytura krajowa	10,9	12,7	0,0	100,0	100,0	100,0
Emerytura zagraniczna	0,3	0,3	0,7	0,8	0,5	1,8
Renta krajowa z tytułu niezdolności do wykonywania pracy	9,0	7,6	17,6	0,5	0,3	1,1
Renta rodzinna	2,8	2,7	3,1	1,7	1,7	1,5
Świadczenia pomocy społecznej	4,9	4,5	7,4	2,8	3,0	2,2
Pozostawanie na utrzymaniu małżonka/partnera	34,9	36,4	25,3	23,4	24,1	20,9
Pozostawanie na utrzymaniu innych osób	3,8	3,7	4,6	3,9	3,8	4,3
Dochody z własności – wynajmu, oszczędności, praw autorskich, dywidendy itp.	4,4	3,2	11,7	3,6	3,1	5,6
Inne	0,9	0,7	2,2	0,7	0,4	2,0

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zacznijmy od wyjaśnienia wskazania na emeryturę krajową wśród osób, które nie mają statusu emeryta w ZUS (11%). Co dziewiąty respondent z tej kategorii wskazał na emeryturę jako jedno ze źródeł utrzymania swojego gospodarstwa domowego, mając na myśli świadczenie pobierane przez swojego małżonka/partnera. Ważnym źródłem utrzymania, zarówno w kategorii PNBE, jak i NBE, były dochody małżonka/partnera, odpowiednio dla 35% i 23% respondentów. Kobiety nie-emerytki znacznie częściej niż mężczyźni nie-emeryci wskazywali na dochody małżonka/partnera (odpowiednio 36% i 25% wskazań). Wśród respondentów posiadających status emerycki 40% kobiet i 11% mężczyzn wskazało na to źródło utrzymania, a to, zupełnie wstępnie, można interpretować jako znaczne ograniczenie ich autonomii finansowej w tym sensie, że muszą polegać na dochodach drugiej osoby. Dla zweryfikowania poprawności powyższej interpretacji pomocne są dane dotyczące głównego źródła utrzymania (tab. 10.2).

Wynagrodzenie z pracy stanowi podstawowe główne źródło utrzymania PNBE (58%), dla NBE jest to emerytura (choć 1/4 osób z tej grupy nie wskazała jej jako głównego źródła). Drugie co do znaczenia główne źródło utrzymania to dla obu grup pozostawanie na utrzymaniu małżonka lub partnera – dotyczy to aż 22% PNBE i 13% NBE, znacząco częściej kobiet niż mężczyzn (choć 11% PNBE i 5% NBE pozostaje na utrzymaniu żony lub partnerki). Trzecim co do ważności źródłem utrzymania jest w przypadku PNBE renta krajowa z tytułu niezdolności do pracy (7%, częściej dla kobiet), zaś dla NBE – wynagrodzenie z pracy (5%, częściej dla mężczyzn).

Biorąc pod uwagę zawężoną część zbiorowości, tj. tylko tych, którzy łączą różne źródła utrzymania, nieco ponad połowa (52%) PNBE żyła głównie z dochodów z pracy, które były podstawowym źródłem utrzymania dla 14% NBE. Wśród PNBE podobny odsetek kobiet i mężczyzn zadeklarowało dochody z pracy jako główne źródło utrzymania, a wśród NBE nieco więcej mężczyzn (18%) niż kobiet (13%). Dla co czwartego respondenta z grupy PNBE oraz co trzeciego spośród NBE głównym źródłem utrzymania były dochody małżonka/partnera, przy czym na to źródło utrzymania wskazało 27% kobiet i 19% mężczyzn wśród PNBE oraz 40% kobiet i 11% mężczyzn wśród NBE. Niespełna 40% NBE utrzymywało się przede wszystkim ze świadczeń emerytalnych, co oznacza, że dla ponad 60% z nich emerytura (o ile była łączona z innymi źródłami) nie była głównym źródłem utrzymania, a – uwzględniając płeć respondentów – okazuje się, że tylko dla co trzeciej młodej emerytki oraz dla co drugiego młodego emeryta (53%) świadczenie emerytalne było w takiej sytuacji głównym źródłem utrzymania.

Tabela 10.2. Główne źródło utrzymania PNBE i NBE według płci (odsetek wskazań)

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	K	M	ogółem	K	M
Wynagrodzenie z wykonywanej pracy (w tym w ramach umowy cywilno-prawnej)	58,0	57,6	60,7	5,4	4,9	7,4
Dochody z działalności gospodarczej prowadzonej przez Pana/ią samodzielnie lub w spółce	1,7	1,7	1,7	0,6	0,6	0,7
Emerytura krajowa	3,6	4,2	0,7	75,8	74,5	80,6
Emerytura zagraniczna	0,3	0,3	0,0	0,6	0,4	1,4
Renta krajowa z tytułu niezdolności do wykonywania pracy	7,2	6,2	2,3	0,2	0,1	0,3
Renta rodzinna	1,9	1,9	0,8	0,4	0,4	0,3
Świadczenia pomocy społecznej	2,1	2,1	2,3	0,0	0,0	0,0
Pozostawanie na utrzymaniu małżonka/partnera	21,5	23,3	10,9	13,0	15,3	4,5
Pozostawanie na utrzymaniu innych osób	2,0	1,7	4,0	1,6	1,7	1,3
Dochody z własności – wynajmu, oszczędności, praw autorskich, dywidendy itp.	0,7	0,4	2,6	1,9	1,7	2,6
Inne	0,3	0,3	0,7	0,5	0,5	0,8
Wyłącznie dla łączących różne źródła utrzymania						
Wynagrodzenie z wykonywanej pracy (w tym w ramach umowy cywilno-prawnej)	52,5	52,5	52,8	13,9	12,8	17,8
Dochody z działalności gospodarczej prowadzonej przez Pana/ią samodzielnie lub w spółce	3,1	3,3	2,2	1,5	1,5	1,7
Emerytura krajowa	5,1	6,0	0,0	37,8	33,3	53,0
Emerytura zagraniczna	0,7	0,8	0,0	1,5	1,0	3,5
Renta krajowa z tytułu niezdolności do wykonywania pracy	4,6	3,7	10,2	0,4	0,3	0,8
Renta rodzinna	0,6	0,7	0,0	0,9	1,0	0,8
Świadczenia pomocy społecznej	1,3	1,1	2,2	0,0	0,0	0,0
Pozostawanie na utrzymaniu małżonka/partnera	25,7	26,8	19,1	33,4	40,1	10,8
Pozostawanie na utrzymaniu innych osób	3,6	3,5	4,5	4,2	4,5	3,2
Dochody z własności – wynajmu, oszczędności, praw autorskich, dywidendy itp.	1,5	0,9	5,0	4,8	4,4	6,3
Inne	1,0	0,8	1,8	1,4	1,2	2,0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Dodajmy, że wśród innych źródeł utrzymania (odpowiedzi „inne, jakie”) pojedyncze osoby wymieniały fundusz alimentacyjny, 500+, diety i delegacje, oszczędności, sprzedaż gruntów, sprzedaż plonów ze swojego gospodarstwa, choć przede wszystkim wymieniano w takiej sytuacji pracę na czarno i prace dorywcze. Osoby, które pozostają na utrzymaniu innych niż życiowi partnerzy osób, zapytano dodatkowo, na czym utrzymaniu pozostają. W takiej sytuacji NBE zdecydowanie najczęściej wskazywali swoje dzieci, czasem rodziców lub rodzeństwo, niekiedy, ogólnie, rodzinę. Niektóre kobiety dostają od swoich dzieci pieniądze za opiekę nad wnukami. W przypadku PNBE również najczęściej wymieniano pomoc dzieci (w tym mieszkających za granicą), rodziców (w tym za opiekę nad nimi), czasem innych członków rodziny lub przyjaciół. Z kolei, jeśli chodzi o świadczenia pomocy społecznej, wymieniano zwykle świadczenie pielęgnacyjne lub zasiłek opiekuńczy, pojedyncze osoby również dodatek mieszkaniowy, żywniowy, okresowy, dodatek do opłat za prąd, opał, a wśród NBE – również dofinansowanie zakupu leków czy zasiłki celowe.

### 10.3. Na jakim poziomie żyją PNBE i NBE w Polsce?

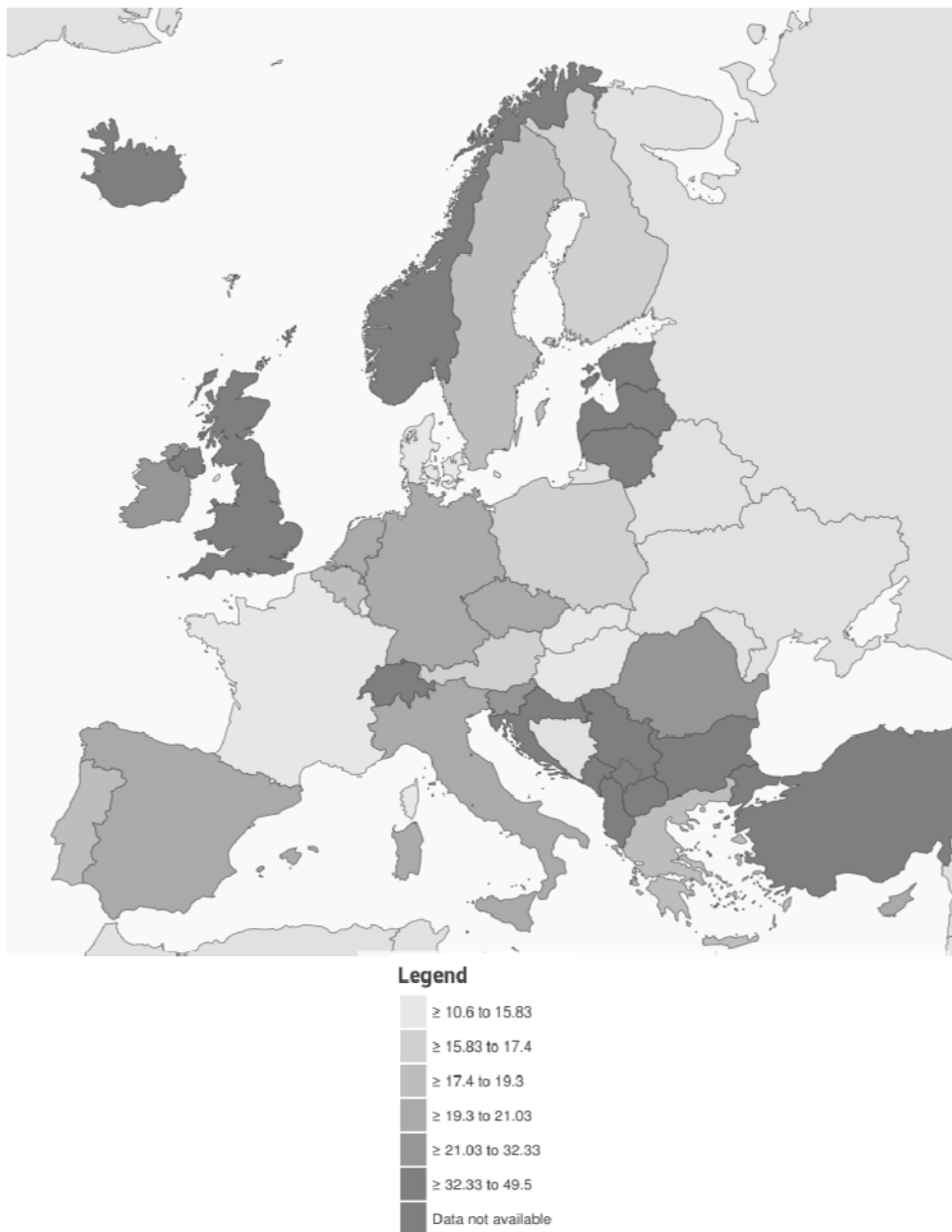
Z rozmaitych badań i analiz danych empirycznych w przekroju międzynarodowym poświęconych poziomowi życia wynika, że emeryci w Polsce są relatywnie dobrze chronieni przed ubóstwem. Z ewidencji Eurostatu dowiadujemy się, że w 2022 r. wśród kobiet mających 60 lat i więcej zagrożonych ubóstwem było w Polsce 16,7% (przy średniej dla UE 18,8%), a wśród mężczyzn mających 65 lat i więcej zagrożonych ubóstwem było 10,8% (przy średniej dla UE 14,2%)<sup>38</sup>. Zagrożenie ubóstwem w całej populacji również wygląda w Polsce relatywnie dobrze, gdyż w 2022 r. wyniosło ono 16% (przy średniej dla UE 21,6%) i było trzecie najniższe (po Czechach i Słowenii) w całej UE<sup>39</sup>. Zagrożenie ubóstwem kobiet i mężczyzn w wieku emerytalnym w Polsce na tle innych państw UE przedstawiają rys. 10.1–10.2.

<sup>38</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_custom\\_6925357/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02_custom_6925357/default/bar?lang=en); [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_custom\\_6925645/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02_custom_6925645/default/bar?lang=en) (dla średniej UE dane z 2020 r.). Przedstawione w raporcie Eurostatu ubóstwo ma charakter względny i jest wyznaczone dochodem ekwiwalentnym po transferach socjalnych w danym kraju będącym poniżej 60% mediany; dostęp 18.07.2023.

<sup>39</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230614-1> dostęp 18.07.2023.

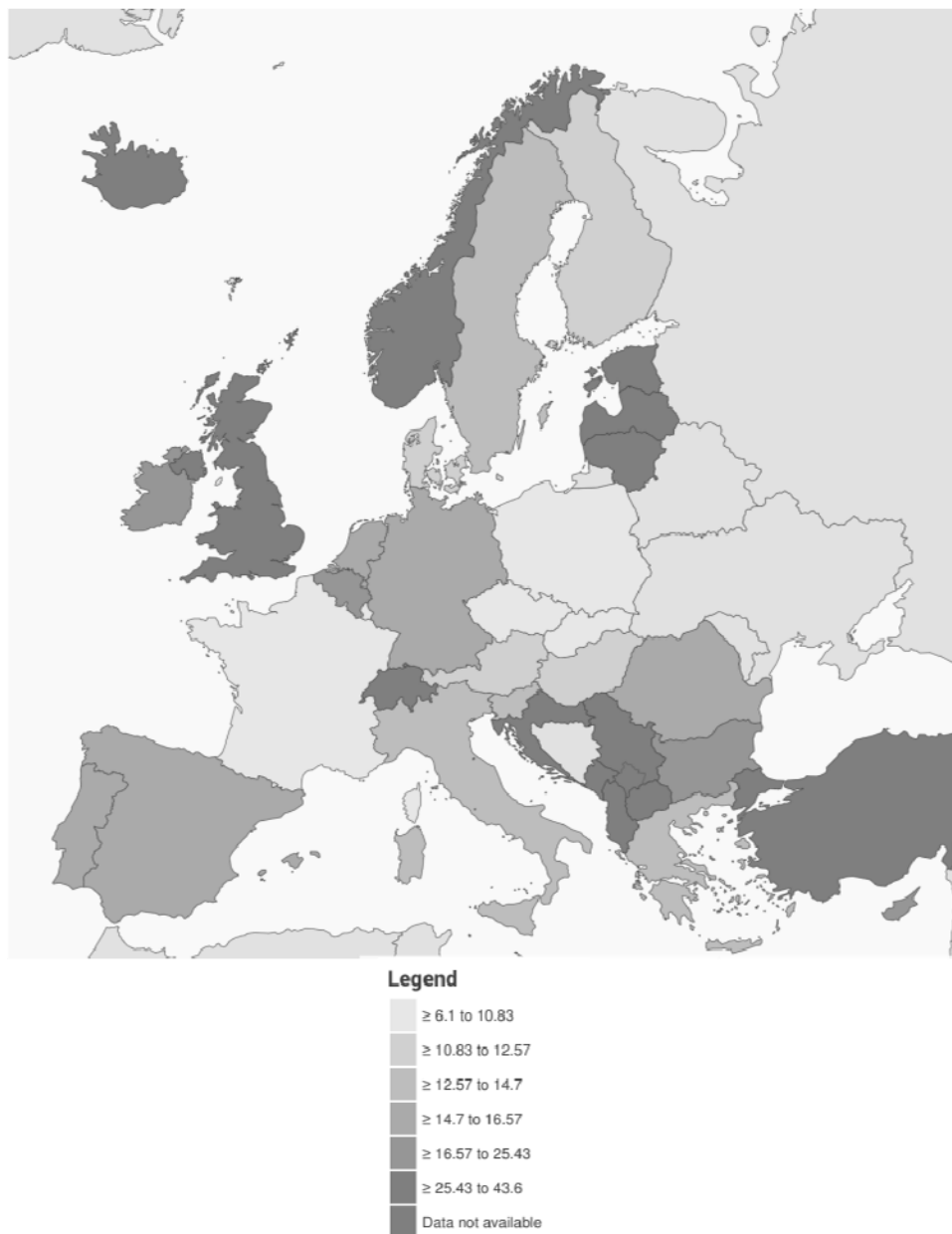


Rys. 10.1. Zagrożenie ubóstwem w krajach UE w 2022 r. wśród kobiet w wieku 60 i więcej lat



Źródło: Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_\\_custom\\_6926619/default/map?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_6926619/default/map?lang=en)

Rys. 10.2. Zagrożenie ubóstwem w krajach UE w 2022 r. wśród mężczyzn w wieku 65 i więcej lat



Źródło: Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_\\_custom\\_6927082/default/map?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_6927082/default/map?lang=en)

Czy relatywnie dobra, na tle innych państw UE, sytuacja materialna polskich emerytów znajduje odzwierciedlenie w subiektywnych ocenach zaspokojenia potrzeb wśród PNBE i NBE? Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Niespełna co dziesiąty NBE i co dwudziesty PNBE stwierdził, że musi ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby, a jedynie 8% spośród NBE i 11% PNBE stać było na zaspokojenie wszystkich potrzeb. Najczęściej wybierane odpowiedzi (54% NBE i 61% PNBE) wskazywały na konieczność nieznacznych ograniczeń, a to oznacza, że 62% NBE i 72% PNBE dobrze oceniało stopień zaspokojenia swoich potrzeb. Zarówno wśród PNBE, jak i NBE, mężczyźni znacznie częściej niż kobiety wskazywali, że muszą ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby. Kobiety natomiast w obu kategoriach częściej wskazywały, że stać je na zaspokojenie wszystkich potrzeb. Relatywnie dobrze swoją sytuację materialną oceniło 74% kobiet i 57% mężczyzn wśród PNBE oraz 64% kobiet i 53% mężczyzn wśród NBE (tab. 10.3), co stanowi mocną przesłankę do twierdzenia, że ochroną przed ubóstwem respondentek był odpowiednio wysoki dochód męża/partnera skłaniający do krótszej aktywności zawodowej.

**Tabela 10.3. Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb PNBE i NBE według płci (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	K	M	ogółem	K	M
Środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	11	12	7	8	9	6
Środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	61	62	50	54	55	47
Musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	23	22	29	29	28	35
Musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby	5	4	14	9	8	12

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wyraźną zmianę w ocenie stopnia zaspokojenia potrzeb wprowadza zmienna informująca o wielkości gospodarstwa domowego respondenta, a zdecydowanie najgorsza była sytuacja osób mieszkających samotnie. Wśród PNBE prawie 64% osób mieszkających samotnie wskazało, że musi ograniczać swoje wydatki, także na podstawowe potrzeby, a wśród NBE takich wskazań było aż 73%. Osób oceniających swój status materialny jako bardzo dobry i dobry było wśród samotnych PNBE 36%, a wśród samotnych NBE 28%, podczas gdy wśród mieszkających z kimś osoby takie stanowiły większość – 72–75% PNBE i 66–69% NBE wśród mieszkających z 1–3 osobami i, odpowiednio, aż 90%

i 80% dla mieszkających z przynajmniej czterema osobami. Ograniczanie wydatków nawet na podstawowe potrzeby dotyczy maksymalnie 5% osób z obu grup mieszkających z jedną lub więcej osobami (tab. 10.4).

**Tabela 10.4. Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb PNBE i NBE a liczebność gospodarstwa domowego (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Liczba osób mieszkających z respondentem									
	PNBE					NBE				
	mieszkam sam/sama	1	2	3	4 lub więcej	mieszkam sam/sama	1	2	3	4 lub więcej
Środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	1	12	11	12	17	6	11	10	4	4
Środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	35	63	61	59	73	22	56	56	65	78
Musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	38	23	24	25	9	40	28	30	28	17
Musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby	26	3	5	4	1	33	5	5	3	1

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

O ile samotne zamieszkiwanie wyraźnie korelowało z niższą oceną stopnia zaspokojenia potrzeb, o tyle nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, z kim wspólne zamieszkiwanie sprzyja relatywnie dobrej ocenie zaspokojenia potrzeb. Wśród PNBE 79%, a wśród NBE 71% zamieszkujących z mężem/żoną wskazało na bardzo dobrą i dobrą sytuację materialną. Jednocześnie znaczny odsetek zamieszkujących z partnerem/partnerką wskazał na relatywnie złą sytuację materialną, (45% w obu badanych podgrupach). Relatywnie dobrej ocenie materialnej sprzyjało zamieszkiwanie z pełnoletnim dzieckiem/dziećmi – takiej odpowiedzi udzieliło 79% PNBE oraz 69% NBE (tab. 10.5). Jak podkreślano wcześniej, własne dzieci wymieniane były przez PNBE i NBE dość często wśród osób wpierających ich utrzymanie, poza tym pracujące dzieci w większym stopniu mogą partycypować w kosztach utrzymania gospodarstwa domowego, co może wyjaśniać te wyniki.

**Tabela 10.5. Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb PNBE i NBE a współmieszkańcy gospodarstwa respondenta (odsetek wskazań)**

Charakter relacji współmieszkańców		Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb swoich i swoich domowników przez respondenta			
		środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby
PNBE	mąż/żona	12	67	20	2
	partner/partnerka	15	40	30	15
	pełnoletnie dzieci	13	66	17	3
	niepełnoletnie dzieci	9	61	24	6
	rodzic/rodzice	10	50	31	10
NBE	mąż/żona	10	61	26	3
	partner/partnerka	6	49	33	12
	pełnoletnie dzieci	5	64	27	4
	niepełnoletnie dzieci	5	55	36	5
	rodzic/rodzice	8	61	25	7

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Ze względu na jeden z podstawowych celów projektu, tj. analizę kondycji materialnej NBE, interesujące wydaje się sprawdzenie oceny stopnia zaspokojenia potrzeb w gospodarstwach, w których małżonek/partner był emerytem. Ocena ta (zawężona do osób deklarujących bycie w związku) jest jednak dość podobna w gospodarstwach dwojga emerytów i pozostałych (tab. 10.6). 72% pytanych PNBE, których małżonek/partner jest emerytem, wskazało na bardzo dobrą lub dobrą sytuację materialną, a w gospodarstwach, gdzie oboje małżonkowie/partnerzy są emerytami, podobnej odpowiedzi udzieliło 68%. Korzystniejsza sytuacja jest w tych gospodarstwach, w których małżonek/partner nie jest emerytem. W gospodarstwach osób będących z związku (a więc z pominięciem mieszkających samotnie, w których ta sytuacja jest najtrudniejsza) 78% PNBE bardzo dobrze i dobrze ocenia swoją sytuację materialną, a w gospodarstwach minimum dwuosobowych z jednym emerytem podobnej odpowiedzi udzieliło 73% respondentów.

**Tabela 10.6. Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb PNBE i NBE a status małżonka/partnera (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE		NBE	
	status emeryta współmałżonka/ partnera/partnerki			
	tak	nie	tak	nie
Środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	12	12	9	11
Środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	60	66	59	63
Musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	24	20	27	25
Musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby	4	2	5	2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Subiektywna ocena stopnia zaspokojenia potrzeb jest niższa wśród osób mieszkających samotnie oraz wśród mężczyzn niż kobiet w obu kategoriach. Najbardziej sceptyczni w ocenie swojej sytuacji materialnej są mężczyźni na emeryturze. Należy pamiętać, że subiektywną ocenę stopnia zaspokojenia potrzeb trzeba konfrontować z bardziej zobiektywizowanymi miarami poziomu życia, gdyż subiektywny i obiektywny obraz badanego zjawiska nie muszą się pokrywać (Beskid, 1996). Dane na temat dochodu w obu interesujących nas grupach zestawiono w tab. 10.7.

**Tabela 10.7. Szacunkowy przeciętny miesięczny dochód netto (na rękę) w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego PNBE i NBE według płci**

Wyszczególnienie	PNBE			NBE		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Mniej niż 500 zł	2	2	2	2	2	3
Przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	7	7	6	8	9	5
Przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	27	26	32	35	33	41
Przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	30	30	31	34	33	35
Przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	25	26	21	16	17	11
3000 zł lub więcej	9	9	7	6	6	6

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W obu grupach najrzadziej deklarowano najniższy dochód nie przekraczający 500 zł na osobę w gospodarstwie. NBE najczęściej wskazywali przedział pomiędzy 1000 zł a 1500 zł, natomiast PNBE pomiędzy 1500 zł a 2000 zł. Przeciętny miesięczny dochód netto przekraczający 1500 zł na osobę wskazano w 64% gospodarstw PNBE oraz w 56% gospodarstw NBE. W co dziesiątym gospodarstwie emeryckim i prawie w co dziesiątym „nieemeryckim” dochód na osobę nie przekraczał 1000 zł miesięcznie. Te ostatnie dane mniej więcej odpowiadają subiektywnej ocenie zaspokojenia potrzeb wśród respondentów, którzy wskazali, że muszą ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby.

Interesująco wyglądają wartości zmiennej z uwzględnieniem podziału na płeć. Wyraźnie większy jest udział kobiet należących zarówno do kategorii PNBE, jak i NBE, w wyższych przedziałach dochodowych. Mężczyźni najczęściej deklarowali dochody w przedziale między 1000 zł a 1500 zł, kobiety zaś w przedziale między 1500 zł a 2000 zł. Dla najniższego i najwyższego przedziału dochodowego udział kobiet i mężczyzn był podobny. Wiele wskazuje na to, że wyższe dochody kobiet niż mężczyzn były suplementowane przez dochody małżonków/partnerów (por. tab. 10.2), których możliwości suplementowania dochodów żon/partnerek są większe<sup>40</sup>.

Uwzględniając liczebność gospodarstwa domowego respondentów z obu kategorii, wyraźnie widać, że najkorzystniejszą sytuację materialną stwarzało gospodarstwo dwuosobowe. Wśród PNBE zamieszkałych z jedną osobą 36% wskazało na dochód przekraczający 2 000 zł netto na osobę, a wśród NBE takich wskazań było 26%. Z kolei najmniej korzystną okolicznością, szczególnie dla emerytów, było zamieszkiwanie w pojedynkę. Wśród tej grupy respondentów tylko 15% wskazało, że dysponuje dochodem przekraczającym 2000 zł, a zatem aż 85% dysponowało dochodem mniejszym niż 2 000 zł. Z kolei wśród PNBE zamieszkujących samotnie dochód poniżej 2000 zł wskazało 65% respondentów (tab. 10.8).

---

<sup>40</sup> Wynika to z tego, że mężczyźni nie tylko więcej zarabiają, ale też mają większe emerytury. Dla mężczyzn przeciętna emerytura wypłacona w XII 2022 r. wynosiła 3 669,92 zł, a dla kobiet 2 496,90 zł (łącznie z zaliczką na podatek dochodowy, składką na ubezpieczenie zdrowotne oraz z dodatkami pielęgnacyjnymi i dodatkami dla sierot zupełnych). W procencie przeciętnego wynagrodzenia stanowiło to odpowiednio 66,2% i 45,1%.  
<https://www.zus.pl/documents/10182/167633/Wa%C5%BCniejsze+Informacje+z+zakresu+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+2022.pdf/fceaf91b-c89f-16ad-1c56-f97d051663ff?t=1684835088374>  
(dostęp 15.07.2023)

**Tabela 10.8. Przeciętny miesięczny dochód netto w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego a liczebność gospodarstwa (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Liczba osób mieszkających z respondentem									
	PNBE					NBE				
	mieszkam sam/sama	1	2	3	4 lub więcej	mieszkam sam/sama	1	2	3	4 lub więcej
Mniej niż 500 zł	7	1	1	4	1	4	1	2	5	3
Przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	17	5	5	10	5	13	5	7	9	13
Przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	32	24	28	30	31	56	30	30	33	30
Przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	9	34	32	26	33	11	38	37	41	39
Przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	29	26	27	19	24	10	18	18	10	13
3000 zł lub więcej	7	10	7	10	7	5	7	6	3	3

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Uwzględniając strukturę gospodarstw domowych, najwyższymi dochodami netto na członka gospodarstwa dysponowali respondenci zamieszkali z mężem/żoną. W tej grupie dochodem przekraczającym 2 000 zł dysponowało prawie 35% PNBE oraz prawie 24% NBE. W tym samym przedziale dochodowym znalazło się 33% PNBE zamieszkałych z pełnoletnim dzieckiem/dziećmi oraz 23% NBE zamieszkałych z niepełnoletnim dzieckiem/dziećmi. Najczęściej wśród PNBE najniższymi dochodami, nieprzekraczającymi 1500 zł netto na członka gospodarstwa domowego, dysponowali mieszkający z partnerem/partnerką (46% wskazań) oraz z niepełnoletnim dzieckiem/dziećmi (46%). Z kolei wśród NBE takimi samymi najniższymi dochodami dysponowali mieszkający z niepełnoletnim dzieckiem/dziećmi (55% wskazań) oraz z partnerem/partnerką (47%). Uderzająca jest relatywnie zła sytuacja materialna gospodarstw respondentów z obu kategorii zamieszkujących z rodzicem/rodzicami, gdyż aż 44% PNBE oraz 40% NBE wskazało na dochody netto na członka gospodarstwa nieprzekraczające 1500 zł. Tylko 13% NBE oraz 31% PNBE z tej grupy wskazało na dochody netto na członka gospodarstwa przekraczające 2000 zł (tab. 10.9). Nie jest wykluczone, że mamy do czynienia w tym przypadku ze zjawiskiem międzygeneracyjnego dziedziczenia ubóstwa lub z selektywnym występowaniem



współzamieszkiwania z rodzicem w sytuacji braku możliwości finansowych innego rodzaju jego wsparcia, ale musimy też uwzględnić fakt, że udział zamieszkujących z rodzicem/rodzicami dla obu kategorii nie był zbyt duży i wynosił dla gospodarstw PNBE 7,5%, a dla NBE 7%.

**Tabela 10.9. Przeciętny miesięczny dochód netto w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego według statusu rodzinnego współmieszkańców respondenta (odsetek wskazań)**

Charakter relacji współmieszkańców		Przeciętny dochód netto na 1 członka gospodarstwa domowego					
		mniej niż 500 zł	przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	3000 zł lub więcej
PNBE	mąż/zona	1	4	26	33	26	9
	partner/partnerka	2	12	33	29	15	10
	pełnoletnie dzieci	2	7	28	31	24	9
	niepełnoletnie dzieci	3	9	33	39	12	3
	rodzic/rodzice	2	11	31	26	23	8
NBE	mąż/zona	2	6	31	38	18	6
	partner/partnerka	6	10	31	35	12	6
	pełnoletnie dzieci	3	10	28	39	14	6
	niepełnoletnie dzieci	9	27	18	23	23	0
	rodzic/rodzice	1	9	29	47	9	4

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Uwzględniając status emerycki małżonka/partnera respondentów, możemy prześledzić wysokość dochodów netto na członka gospodarstwa domowego w czterech typach gospodarstw: w „nieemeryckich” (PNBE), w których (1) nikt nie jest emerytem albo (2) małżonek/partner jest emerytem, oraz w „emeryckich” (NBE), w których (3) oboje małżonkowie/partnerzy są emerytami albo (4) jedno z nich jest emerytem. Posiadanie statusu emeryta przez małżonka/partnera respondenta wiąże się ze znacznie niższym dochodem netto w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego. W 37% gospodarstw „nieemeryckich” oraz w 46% gospodarstw „emeryckich”, w których małżonek/partner jest emerytem, dochód na członka gospodarstwa nie przekracza 1 500 zł, natomiast w 63% gospodarstw „nieemeryckich” i w 54% gospodarstw „emeryckich” jest wyższy niż 1 500 zł na osobę. Dochód powyżej 2 000 zł na osobę ma mniej więcej co czwarte (26,5%) gospodarstwo „nieemeryckie” z małżonkiem/partnerem emerytem oraz niespełna co piąte (17%) gospodarstwo „emeryckie” o podobnym statusie. Wyraźnie różnicę można dostrzec w wyższych przedziałach dochodowych (różnica rzędu 10–17 pkt. proc.) – tab. 10.10.

**Tabela 10.10. Przeciętny miesięczny dochód netto w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego a status małżonka/partnera (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE		NBE	
	status emeryta u współmałżonka/ partnera/partnerki			
	tak	nie	tak	nie
Mniej niż 500 zł	2	1	2	2
Przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	5	5	7	6
Przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	30	26	37	20
Przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	36	32	37	39
Przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	23	26	13	25
3000 zł lub więcej	4	11	4	10

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Na koniec naszych rozważań o sferze dochodowej spójrzmy, jak oceniali stopień zaspokojenia swoich potrzeb oraz jakimi dochodami dysponowali PNBE utrzymujący się z pracy. Uwzględnienie zmiennej „wynagrodzenie z pracy” jest ważne, gdyż nie tylko pozwala ocenić, w jakim stopniu zaspokojone są potrzeby osób w wieku przedemerytalnym utrzymujących się z pracy, ale też stanowi istotną przesłankę dla szacowania ich kondycji materialnej w okresie późniejszym, tj. po przejściu na emeryturę. Musimy bowiem pamiętać, że przede wszystkim od wysokości legalnych dochodów z pracy zależy wysokość świadczeń emerytalnych przyszłych emerytów.

**Tabela 10.11. Ocena zaspokojenia potrzeb i dochody netto na członka gospodarstwa domowego osób, których głównym źródłem utrzymania jest wynagrodzenie za wykonywaną pracę (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie		%
Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb swoich i swoich domowników przez respondenta	Środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	13
	Środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	69
	Musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	16
	Musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby	2
Szacunkowo przeciętny miesięczny dochód netto (na rękę) w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego	mniej niż 500 zł	2
	przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	5
	przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	23
	przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	30
	przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	32
3000 zł lub więcej	8	

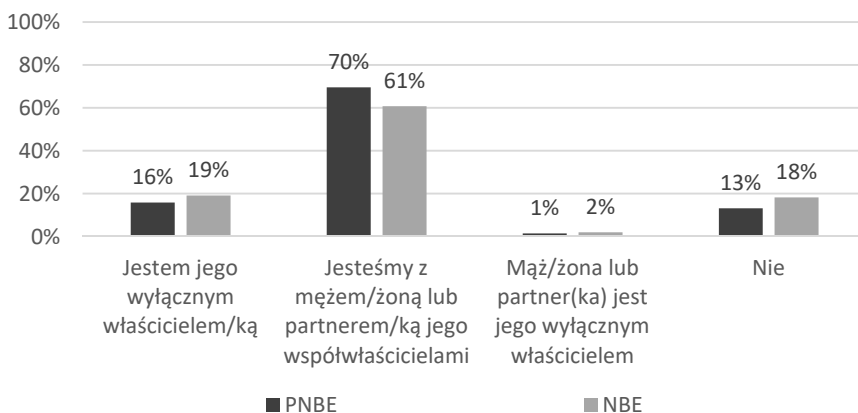
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Osoby w wieku przedemerytalnym utrzymujące się z pracy na ogół dobrze oceniają swoją sytuację materialną (82% wskazań), ale prawie co piąty respondent wskazuje na konieczność ograniczeń wydatków (tab. 10.11). Jeśli natomiast spojrzymy na deklarowane dochody netto na członka gospodarstwa domowego, to w prawie 1/3 gospodarstw dochody te nie przekraczają 1500 zł, a w 7% gospodarstw nie przekraczają 1000 zł, a są to dochody lokujące jednostki w sferze ubóstwa, jeśli za miernik uznamy 60% mediany dochodów krajowych. Należy sądzić, że osoby obecnie pracujące o dochodach nieprzekraczających 1500 zł netto na osobę w gospodarstwie domowym w dużej mierze zasilą szeregi nowych biednych emerytów już niebawem.

#### 10.4. Inne aspekty dotyczące sytuacji materialnej NBE i PNBE

Oprócz bieżących przychodów, ważnym wyznacznikiem sytuacji materialnej jest również wartość posiadanego majątku. W niniejszym badaniu założono, że takim wyznacznikiem będzie fakt posiadania własnego lokalu mieszkalnego (mieszkania lub domu). Z uwagi na wrażliwość tego pytania dla tak specyficznej populacji nie uwzględniano wartości lokalu, ograniczając się do stwierdzenia faktu jego posiadania i statusu własności (może to być istotne zwłaszcza w przypadku osób mieszkających samodzielnie, ale też w razie zmiany stanu cywilnego osób, których głównym źródłem utrzymania były do tej pory dochody współmałżonka, a takie sytuacje w przypadku kobiet z emeryturą niższą niż minimalna dość często mają miejsce).

Rys. 10.3. Posiadanie prawa do własności lokalu mieszkalnego PNBE i NBE (odsetek wskazań)



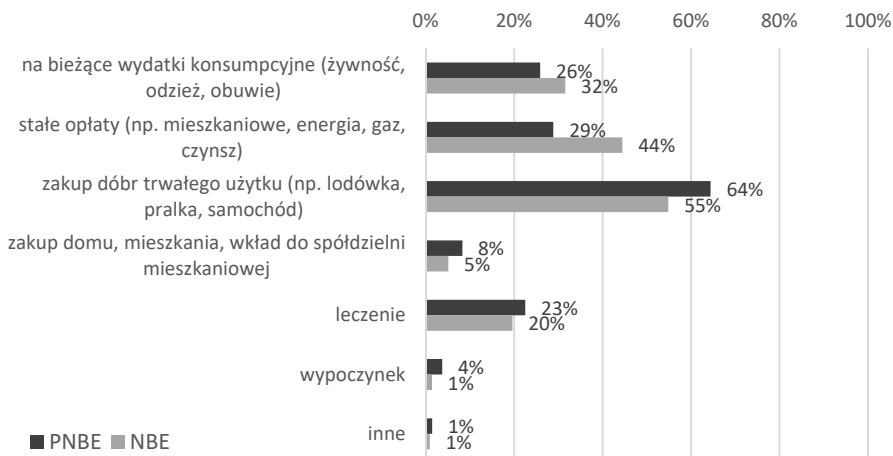
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Większość PNB (70%) i NBE (61%) posiada wspólne ze współmałżonkiem lub partnerem prawo własności do użytkowanego lokalu. Z drugiej strony 16% PNBE i 19% NBE jest ich wyłącznym właścicielem, znacznie rzadziej – prawo do lokalu ma tylko ich współmałżonek lub partner (rys. 10.3). Wyniki te są podobne dla kobiet i mężczyzn, choć wyróżniają się mężczyźni PNBE, wśród których co czwarty jest wyłącznym właścicielem lokalu. Znamienne jest to, że osoby mieszkające same (z obu grup) aż w 1/3 nie mają prawa własności do lokalu, w którym mieszkają. Częściej dotyczy to kobiet (zwłaszcza PNBE – 37% PNBE, dla porównania, w obrębie próby 71% mieszkających samodzielnie mężczyzn PNBE jest jedynym właścicielem lokalu, wśród kobiet analogiczny odsetek to 57%). W przypadku osób zamężnych/zonatych 2% PNBE i NBE mieszka w lokalach, których współmałżonek jest jedynym właścicielem, ale z drugiej strony 8% PNBE i 6% NBE – w lokalu, którego są jedynym właścicielem. Osoby nieposiadające prawa do lokalu mieszkalnego stanowią 9% zamężnych/zonatych PNBE i 12% NBE oraz (aż) 28% niebędących w związku małżeńskim PNBE i 34% NBE (w tym aż połowę rozwiedzionych kobiet NBE). Co istotne, według badania PolSenior2 (Błędowski i in., 2021), wśród osób w wieku 60–64 lata 87,1% mieszka w lokalu, którego jest właścicielem lub współwłaścicielem. Wyniki te są zatem wyraźnie wyższe niż dla NBE i PNBE, potwierdzając ich niższą zamożność niż ogół populacji Polaków w tym wieku.

Wskaźnikiem sytuacji materialnej gospodarstwa domowego jest również posiadane przez nie zadłużenie. Na pytanie „Czy Pana/i gospodarstwo domowe jest zadłużone?” odpowiedź „tak” padła w przypadku 15% PNBE i 17% NBE, a nie ma zadłużenia (aż) 80% gospodarstw PNBE i 77% NBE. W obu grupach blisko połowa (45%) zadłużonych ma do spłacenia kwotę nie wyższą niż trzy miesięczne dochody gospodarstwa domowego, blisko połowa (43%) – kwotę o równowartości między 3 a 12-miesięcznych dochodów. Dla 12–13% zadłużonych kwota jest wyższa, przekracza roczne dochody całego gospodarstwa domowego. Zaciągnięty dług przeważnie przeznaczony był na zakupy ratalne dóbr trwałego użytku – sprzętu AGD, samochodu (64% PNBE mających dług, 55% NBE z tej grupy) – rys. 10.4. Niemniej jednak w przypadku aż blisko połowy zadłużonych NBE środki te przeznaczane są na opłaty stałe, dla co trzeciego NBE – na bieżące wydatki konsumpcyjne, dla co piątej – na leki. Łącznie połowa zadłużonych PNBE i aż 2/3 NBE (odpowiednio, 8% ogółu PNBE i 11% NBE) zapożycza się, aby zaspokoić bieżące potrzeby.

Jak PNBE i NBE radzą sobie w sytuacjach, gdy mają trudności finansowe? Osoby, które nie są w stanie zaspokoić potrzeb swojej rodziny (na pytanie o ich zaspokojenie wskazali, że muszą ograniczać wydatki) zdecydowanie najczęściej eliminują pewne pozycje (ok. 80% z nich) – rys. 10.5.

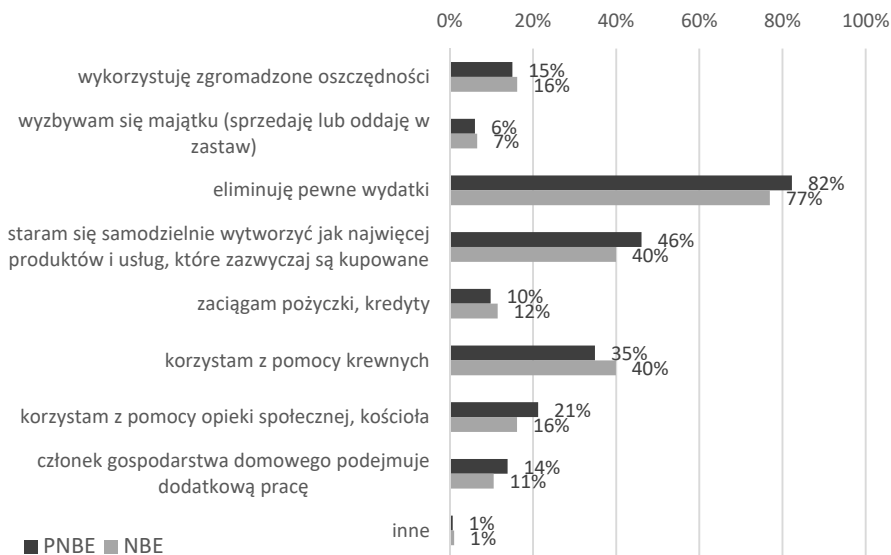
**Rys. 10.4. Cele, na jakie PNBE i NBE przeznaczają środki z kredytu/pożyczki (odsetek wskazań wśród zadłużonych)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Rys. 10.5. Działania podejmowane w sytuacji niewystarczających dochodów (odsetek wskazań wśród deklarujących, że muszą ograniczać wydatki)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Ważną strategią jest też samodzielne wytwarzanie produktów, które zazwyczaj są kupowane (np. przetworów) – stosuje ją 46% PNBE i 40% NBE. Często jest także korzystanie ze wsparcia krewnych (35% wśród PNBE i 40% NBE). Co piąty PNBE i blisko co piąty NBE korzysta w takiej sytuacji z pomocy instytucjonalnej z opieki społecznej bądź też kościoła, podobnie często sięgają do oszczędności (o ile je posiadają). Co istotne, 14% PNBE i 11% NBE podejmuje w takiej sytuacji dodatkową pracę (niektórzy wśród odpowiedzi „inne” wskazywali, że jest to praca na czarno). Wykorzystywane są zatem wszystkie typowe strategie dostosowawcze zidentyfikowane w innych badaniach prowadzonych wśród starszych wdów (Timoszuk, 2021).

### **10.5. „Właściciele” i „najemcy” wśród NBE i PNBE a ich sytuacja materialna**

Ocena kondycji materialnej wymaga także uwzględnienia strony wydatkowej interesujących nas kategorii PNBE oraz NBE. Wprawdzie nie dysponujemy empiryczną ewidencją, na co i ile gospodarstwa domowe wydawały, ale możemy odnieść się do omawianego w poprzednim punkcie pytania o status właścicielski nieruchomości, w której respondenci zamieszkiwali. Koszty związane z zapewnieniem mieszkania są jedną z najważniejszych pozycji wydatkowych w budżetach domowych i są relatywnie większe w uboższych gospodarstwach. Zwykle posiadanie własnego lokum znacząco obniża koszty utrzymania gospodarstwa, a zatem ma bezpośredni wpływ na warunki życia.

Zarówno w kategorii PNBE, jak i NBE ocena sytuacji materialnej własnego gospodarstwa domowego była znacznie lepsza wśród właścicieli lokalu mieszkalnego niż najemców (tab. 10.12).

Ponad połowa najemców PNBE i prawie 70% najemców NBE musiało ograniczać własne wydatki, w tym na podstawowe potrzeby. Wśród właścicieli odsetek ten wynosił odpowiednio 25% i 34% (tab. 10.12). Podobnie sytuacja wyglądała z deklarowanymi dochodami netto na członka gospodarstwa domowego, a mianowicie w niższych przedziałach dochodowych dominowali najemcy z obu kategorii, a w wyższych właściciele. W 53% gospodarstw najemców PNBE oraz 59% gospodarstw najemców NBE dochód na członka gospodarstwa nie przekraczał 1500 zł. Odsetek gospodarstw właścicieli PNBE, w których dochód na członka nie przekraczał 1500 zł, wyniósł 33%, a dla gospodarstw właścicieli NBE 42% (tab. 10.12). Najemcy, zarówno PNBE, jak i NBE, częściej niż właściciele lokalu mieszkalnego wskazywali też na zadłużenie gospodarstwa domowego i były to różnice znaczne. Zadłużonych było 34,5% PNBE najemców i 12,5% PNBE właścicieli oraz 33,9% NBE najemców i 12,6% NBE właścicieli. Wśród najemców PNBE i NBE długiem nie miało 58,6% gospodarstw, a wśród

właścicieli PNBE oraz NBE bez długu było odpowiednio 81,3% oraz 83,1% gospodarstw (tab. 10.12).

**Tabela 10.12. Aspekty sytuacji materialnej PNBE i NBE w kontekście posiadania przez respondentów lub ich żonę/męża lub partnerkę/partnera domu/mieszkania (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	PNBE		NBE	
	posiadanie mieszkania/domu			
	nie	tak	nie	tak
Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb swoich i domowników przez respondenta				
Środków wystarcza nam na zaspokojenie wszystkich potrzeb bez konieczności ograniczania się	5	12	6	9
Środków wystarcza nam na zaspokojenie podstawowych potrzeb, choć w nieco ograniczonym zakresie	43	63	36	57
Musimy wyraźnie ograniczać wydatki, choć nie na podstawowe potrzeby	37	21	38	28
Musimy ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby	15	4	20	6
Przeciętny dochód netto na 1 członka gospodarstwa domowego				
Mniej niż 500 zł	3	2	5	2
Przynajmniej 500 zł, ale mniej niż 1000 zł	19	5	18	6
Przynajmniej 1000 zł, ale mniej niż 1500 zł	31	26	36	34
Przynajmniej 1500 zł, ale mniej niż 2000 zł	22	32	28	35
Przynajmniej 2000 zł, ale mniej niż 3000 zł	20	26	10	17
3000 zł lub więcej	4	9	3	6
Posiadanie zadłużenia				
Tak	35	13	34	13

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

## Podsumowanie

Sięgając do międzynarodowych wyników porównawczych, sytuacja polskich emerytów wygląda relatywnie dobrze, a zagrożenie ubóstwem – mierzone wskaźnikiem 60% mediany miesięcznych dochodów krajowych – jest w Polsce jednym z najniższych wśród państw UE<sup>41</sup>. Jednakże od 2016 r. liczba pobierających według nowych zasad emeryturę niższą niż minimalna wzrosła ponad czterokrotnie, a udział pobierających emeryturę nowosystemową niższą niż mi-

<sup>41</sup> Należy oczywiście pamiętać, że ubóstwo relatywne (60% mediany), które wykazywane jest w statystykach Eurostatu, w znacznie większym stopniu mówi nam o nierównościach dochodowych niż skali deprivacji potrzeb.

nimalna w ogóle wypłacanych emerytur nowosystemowych wzrósł prawie dwukrotnie. Oznacza to, że sytuacja nowych emerytów może znacząco pogorszyć się wraz z upływem czasu.

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. 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, bowiem co czwarty samotny PNBE i co trzeci samotny NBE musiał ograniczać wydatki nawet na podstawowe potrzeby. Samotni PNBE to kolejni kandydaci na nowych biednych emerytów, a samotni młodzi emeryci to często biedni emeryci.

Od wysokości legalnych dochodów, od których wyliczana jest wartość składek, zależy wysokość emerytury. Osoby w wieku przedemerytalnym utrzymujące się głównie z pracy dość dobrze oceniały swoją sytuację materialną, ale w prawie co trzecim gospodarstwie „pracowniczym” dochody na członka gospodarstwa nie przekraczały 1500 zł, a w 7% takich gospodarstw nie przekraczały 1000 zł. Przyszłe emerytury tej grupy respondentów z pewnością będą kwalifikowały ich do grupy NBE.

Udział prywatnej własności lokali mieszkalnych był znaczny zarówno wśród osób z kategorii PNBE, jak i NBE. To akurat dobra wiadomość, gdyż osoby zamieszkujące w lokalach nienajmowanych – własnych lub należących do współmałżonków/partnerów – znacznie lepiej oceniały swoją sytuację materialną i dysponowały wyższymi dochodami niż najemcy. Jednocześnie, znaczna część najemców to albo PNBE, albo NBE.

W obu interesujących nas kategoriach (PNBE i NBE) kobiety relatywnie lepiej niż mężczyźni oceniały swoją sytuację materialną, a też dochody w ich gospodarstwach domowych były wyższe niż w gospodarstwach mężczyzn. To dość zaskakujący wynik, zważywszy na fakt, że generalnie dochody z pracy, jak i emerytury mężczyzn są wyższe niż kobiet. Jeśli jednak uwzględnimy główne źródła dochodów kobiet, wśród których istotną rolę odgrywały dochody mężów/partnerów, to sprawa nie jest już tak zagadkowa. Dochody mężów/partnerów mogą dobrze chronić przed ubóstwem, ale musimy pamiętać, że świadczenia emerytalne partnerów nie podlegają dziedziczeniu przez ich partnerki. Zatem, choć w niektórych przypadkach mogą przyczynić się do poprawy sytuacji kobiet dzięki przejściu na rentę rodzinną, należy przypuszczać, że wraz z upływem czasu sytuacja materialna kobiet będzie się pogarszać, jeśli nie zadbają one o odpowiedniej wysokości świadczenie emerytalne, przynajmniej na poziomie ustawowo minimalnego.





## Rozdział 11.

### Zdolność do pracy Polaków w wieku okołiemerytalnym

#### 11.1. Aspekty metodologiczne oceny zdolności do pracy

Ważnym wyznacznikiem możliwości kontynuowania pracy zawodowej, szczególnie istotnym w wieku okołiemerytalnym, jest zdolność do pracy: pojęcie powiązane z oceną zdrowia, ale osadzające kwestie zdrowotne w sytuacji zawodowej. Badania zdolności do pracy zostały zainicjowane w Finlandii przez *The Finnish Work Environment Fund* (FIOH) już na początku lat 80. XX wieku. Zaobserwowane wysokie wskaźniki niepełnosprawności zawodowej skłoniły do rozpoczęcia poszukiwań odpowiedzi na pytanie: „Jak długo ludzie mogą pracować i jaki jest właściwy wiek emerytalny?”, a także „Jak zmierzyć ludzką zdolność do pracy w okresie starzenia się?”. Zmieniło to optykę patrzenia na stan zdrowia w kontekście zawodowym. Podejście badawcze było bowiem pozytywne – starano się zmierzyć zdolność do pracy zamiast niepełnosprawności zawodowej, która do tej pory dominowała w badaniach i dyskusji (Methodology, 2022).

Koncepcja zdolności do pracy (*Work Ability* – WA), której jednym z najważniejszych autorów i prekursorem był Juhani Ilmarinen, rozwija się już od ponad 40 lat. Wśród etapów jej kształtowania można wskazać następujące: (1) 1980–1989 – ewolucja koncepcji, z badaniami longitudinalnymi, (2) 1990–1999 – konceptualizacja i wdrożenie, (3) 2000–2009 – internacjonalizacja (Ilmarinen, 2004; Ilmarinen, 2006; Ilmarinen, 2009).

Model zdolności do pracy stanowi holistyczne, proaktywne, prewencyjne podejście do aktywności zawodowej – poprzez lepsze zarządzanie ludźmi w każdej fazie ich życia zawodowego. Jego głównym założeniem jest poprawa jakości pracy przez utrzymanie lepszego stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, równowagę praca-życie, ulepszenia w środowisku pracy oraz – na poziomie jednostkowym – poprawę jakości życia i produktywności (Ilmarinen, 2005). Model ten opiera się na równowadze między stroną podażową i popytową rynku pracy. Od strony pracowników uwzględnia zdrowie, edukację, kompetencje, wartości

i postawy, od strony pracodawców zaś – środowisko pracy, aktualne treści pracy, wymagania, organizację pracy, zarządzanie.

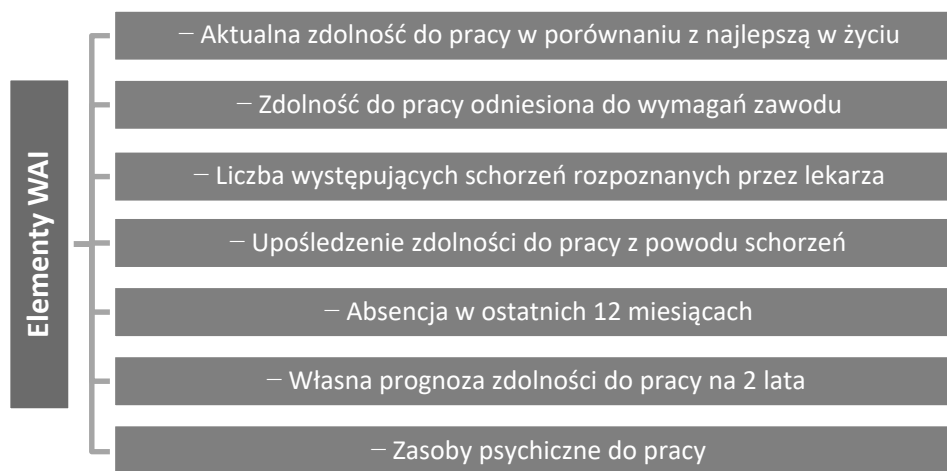
Zdolność do pracy definiowana jest jako stan równowagi między możliwościami pracownika a wymaganiami, jakie praca przed nim stawia. Można ją zmierzyć, odpowiadając na pytanie: „Jak dobry jest pracownik obecnie i jaki będzie w najbliższej przyszłości, oraz jaki jest jego poziom zdolności do wykonywania pracy zgodnie z wymaganiami, stanem zdrowia i psychicznymi możliwościami?”. Podstawę stanowią zdrowie fizyczne i zasoby psychiczne. Kolejny komponent to wiedza i kompetencje, które powinny być nieustannie rozwijane, aby sprostać wymaganiom pracy (utrzymać zadowalającą zdolność do pracy). Wyżej stoją wartości, postawy i motywacja pracownika, które utrzymują równowagę pomiędzy pracą a możliwościami danej osoby oraz pomiędzy pracą a życiem osobistym. Kolejny poziom to praca i związane z nią czynniki – wymagania pracy, organizacja i styl zarządzania. Całą „budowlę” zwieńcza „dach” – zdolność do pracy. Wszystkie elementy („piętra”), powinny znajdować się w stanie równowagi względem siebie, aby utrzymać zdolność do pracy. Znaczenie ma także otoczenie, w jakim przebywa pracownik, jego rodzina, znajomi i wszystkie inne osoby, z którymi ma kontakt. Jeśli zdolność do pracy jest niska, należy sprawdzić funkcjonowanie wszystkich elementów mających na nią wpływ (Tuomi i in., 1998; Wiktorowicz, 2016).

Zgodnie z koncepcją FIOH, zdolność do pracy mierzona jest za pomocą Indeksu Zdolności do Pracy (*Work Ability Index – WAI*)<sup>42</sup>. Indeks ten stanowi bardzo proste, a jednocześnie miarodajne narzędzie pomiaru zdolności do pracy, wykorzystywane obecnie w wielu krajach (w tym w Polsce), w tym m.in. przez 80% fińskich przedsiębiorstw (Maltby, 2011). Narzędzie to składa się z siedmiu bloków (Tuomi i in., 1998), zobrazowanych na rys. 11.1. Polska adaptacja WAI, opracowana przez Janusza Pokorskiego (1998), z powodzeniem wykorzystywana jest w licznych polskich badaniach, w szczególności prowadzonych przez Instytut Medycyny Pracy<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Opracowano go we FIOH w Helsinkach w 1980 r. w zespole fizjologów pracy, psychologów, lekarzy, epidemiologów i biostatystyków, pod kierownictwem Ilmarinena.

<sup>43</sup> por. np. Baka, Kapica, Najmiec, 2022; Malińska, Bugajska, 2021; Bugajska, Baka, Kapica, 2021; Malińska, Bugajska, Bartuzi, 2019; Baka, 2018; Malińska, 2017; Kulczycka, Kowalczyk, 2016; Andrzejak, Witczak, Pokorski, 2014; Merecz, Andysz, 2011; Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, Konarska, 2008; Merecz, Mościcka, Drabek, Koniarek, 2004; Makowiec-Dąbrowska, Sprusińska, Bazylewicz-Walczak, Radwan-Włodarczyk, Koszada-Włodarczyk, 2000.

Rys. 11.1. Elementy składowe kwestionariusza WAI



Źródło: opracowanie własne na podstawie Tuomi i in. (1998).

Ogólna wartość indeksu WAI<sup>44</sup> może się wahać od 7 do 49 punktów, przy czym wyższy wynik świadczy o większej zdolności do pracy. Na podstawie tych wartości ustala się zgodnie z kluczem podanym w tab. 11.1. zdolności pracownika i cele wymaganych działań profilaktycznych.

<sup>44</sup> W badaniach zdolności do pracy, ogólny wynik na skali WAI (zmienna WAI) ustala się jako sumę punktów uzyskanych w poszczególnych pytaniach według następującego schematu:

- pytania 1, 5 i 6 – wynik ogólny uwzględniał sumę punktów uzyskanych dla tych pytań;
- pytanie 2 – zdolność do pracy z punktu widzenia fizycznych i umysłowych wymagań pracy wyznaczono jako sumę ważoną stosownie do charakteru pracy zawodowej: (a) dla pracy obciążającej fizycznie, punktacja dla wymogów fizycznych pracy mnożona przez 1,5, zaś dla wymogów umysłowych – mnożona przez 0,5; (b) dla pracy obciążającej umysłowo, punktacja dla wymogów fizycznych pracy mnożona przez 0,5, zaś dla wymogów umysłowych – mnożona przez 1,5; (c) dla pracy w podobnym stopniu obciążającej fizycznie i umysłowo, wskazaną punktacją pozostawia się bez zmian; (d) ocena zdolności do pracy z punktu widzenia intelektualnych wymogów pracy nie była brana pod uwagę (zgodnie z kluczem WAI); (e) uzyskaną sumę punktów dla zdolności z punktu widzenia wymogów fizycznych i umysłowych addytywnie włączano do ogólnego wyniku WAI;
- pytanie 3 – w pierwszej kolejności zliczano liczbę schorzeń rozpoznanych przez lekarza, a następnie przypisywano punktację zgodnie z następującym kluczem: co najmniej 5 schorzeń – 1 pkt, 4 schorzenia – 2 pkt, 3 schorzenia – 3 pkt, 2 schorzenia – 4 pkt, 1 schorzenie – 5 pkt, brak schorzeń – 7 pkt; uzyskane punkty addytywnie włączano do ogólnego wyniku WAI;
- pytanie 4 – posługując się „wartością najniższą” wskazaną przez respondenta, przydzielano punktację od 1 do 6 (zgodnie z kluczem w tab. 6); uzyskane punkty addytywnie włączano do ogólnego wyniku WAI;
- pytanie 7 – w pierwszej kolejności ustalano sumę punktów uzyskanych w trzech pytaniach częściowych, uzyskując wynik od 0 do 12, a następnie przypisywano punktację zgodnie z kluczem: suma 0–3 – 1 pkt, suma 4–6 – 2 pkt, suma 7–9 – 3 pkt, suma 10–12 – 4 pkt; uzyskane punkty addytywnie włączano do ogólnego wyniku WAI.

**Tabela 11.1. Indeks zdolności do pracy – klasyfikacja**

Wynik	Zdolność do pracy	Cele działań profilaktycznych
7–27	mierna	przywrócenie zdolności do pracy
28–36	umiarkowana	poprawa zdolności do pracy
37–43	dobra	doskonalenie zdolności do pracy
44–49	doskonała	utrzymanie zdolności do pracy

Źródło: Pokorski (1998), s. 5.

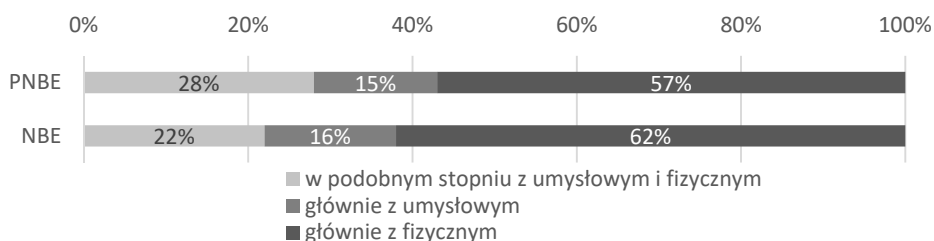
W niniejszym badaniu ocena zdolności do pracy została przeprowadzona zgodnie z metodologią WAI (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katakariinne, Tulkki, 1998), uwzględniając jej polską adaptację (Pokorski, 1998). Z uwagi, z jednej strony, na cele WAI (związane z oceną zdolności do pracy, a tym samym odnoszące się do wykonywanej pracy), a z drugiej strony z uwagi na charakter badanej populacji (w ramach której znacząca część osób nie jest już aktywna zawodowo, a swoją aktywność zakończyła często wiele lat temu), pytania zadano tylko tym osobom pobierającym emeryturę niższą od minimalnej i „potencjalnym nowym biednym emerytom”, którzy w momencie badania należeli do aktywnych zawodowo lub deklarowali, że są w najbliższym czasie skłonni podjąć pracę. W przypadku pracujących badani wypowiedzieli się na temat aktualnej pracy, zaś bierni zawodowo odnosili się do ostatnio wykonywanej pracy. Zbiorowości te liczyły, odpowiednio,  $n = 638$  PNBE i  $n = 126$  NBE.

## 11.2. Aspekty zdolności do pracy „nowych biednych” emerytów – obecnych i „potencjalnych”

Zgodnie z metodologią WAI, na zdolność do pracy składa się m.in. samoocena obciążenia pracy (aktualnej bądź ostatnio wykonywanej). Większość PNBE i NBE wykonuje pracę związaną głównie z obciążeniem fizycznym – dotyczy to, odpowiednio, 62% NBE i 57% PNBE (aktywnych zawodowo bądź zainteresowanych podjęciem pracy) – rys. 11.2. Charakter obciążenia pracą niemal nie różnicuje przy tym Polaków w wieku okołoemerytalnym. Obciążenie głównie umysłowe dotyczy tylko 15–16% osób z obu grup, zaś praca z obciążeniem w podobnym stopniu fizycznym i umysłowym jest nieco częstsze w przypadku PNBE niż NBE.

Z pewnością charakter wykonywanej pracy może wpływać na samoocenę ogólnej zdolności do wykonywania pracy zawodowej, a co za tym idzie do podtrzymywania aktywności zawodowej czy aktywizowania się (tab. 11.2).

Rys. 11.2. Obciążenie w aktualnej/ostatniej pracy PNBE i NBE (w %)



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Tabela 11.2. Obecna zdolność do wykonywania pracy zawodowej PNBE i NBE – ogółem i według rodzaju obciążenia pracy (odpowiedzi na pyt. 1 WAI)

Wyszczególnienie	PNBE	NBE	PNBE			NBE		
			U+F	U	F	U+F	U	F
Odsetek wskazań								
1 (zupełny brak możliwości wykonywania pracy)	1	2	0,0	1,1	1,1	0,0	0,0	3,7
2	0	2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	2,5
3	2	5	1,0	0,0	2,6	3,5	0,0	6,4
4	3	7	1,6	2,0	4,8	3,5	0,0	10,3
5	5	8	4,6	3,8	4,9	6,6	4,6	8,8
6	12	23	10,7	9,8	12,8	22,1	20,0	24,5
7	23	27	25,9	18,0	22,8	35,4	46,5	19,4
8	30	18	33,1	25,0	30,6	17,2	24,3	16,6
9	18	8	15,6	27,7	16,2	11,7	4,6	6,5
10 (najlepsza zdolność do pracy)	6	1	7,5	12,7	3,5	0,0	0,0	1,2
Statystyki opisowe								
Średnia	7,38	6,35	7,58	7,89	7,15	6,81	7,04	6,00
Mediana	8,00	7,00	8,00	8,00	8,00	7,00	7,00	6,00
Odchylenie standardowe	1,65	1,81	1,38	1,60	1,74	1,43	0,92	2,02

U+F – praca w podobnym stopniu związana z obciążeniem fizycznym i umysłowym, U – praca związana głównie z obciążeniem umysłowym, F – praca związana głównie z obciążeniem fizycznym

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku potencjalnych „nowych biednych” emerytów samoocena zdolności do wykonywania pracy jest wyższa (o ok. 1 pkt w skali 1–10) niż dla pracujących lub zainteresowanych pracą NBE – połowa PNBE ocenia ją na nie mniej niż 8, a połowa NBE – na nie mniej niż 7. Średnia dla PNBE jest dość

wysoka – 7,4, a blisko 90% z nich oceniała swoją zdolność do pracy na minimum 6 (dla NBE dotyczy do 3/4 osób). Ocena aktualnej zdolności do wykonywania pracy wśród NBE i PNBE w dolnych partiach skali (ocena 1–5) wygląda dość podobnie. Stosunkowo największe różnice występują w przypadku dość wysokiej oceny obecnej zdolności do wykonywania pracy (tj. wartości 6–9). Pracujący umyślowo oceniają swoją zdolność do wykonywania pracy najwyżej –  $M = 7,9$  dla PNBE i  $M = 7,0$  dla NBE. Na drugim biegunie są ci, których praca jest głównie fizyczna (tab. 11.2). Dodajmy, że ocena ta nie jest skorelowana z wiekiem ( $r$  bliskie 0), a zarazem kobiety oceniają swoją zdolność do wykonywania pracy wyżej niż mężczyźni (dotyczy to PNBE i NBE).

Na ocenę aktualnej zdolności do podejmowania pracy mogą wpływać trzy kategorie wymagań stawianych przed zatrudnionymi – wymagania fizyczne, psychiczne i intelektualne<sup>45</sup>. W przypadku zarówno potencjalnych, jak i obecnych nowych biednych emerytów zdolność do wykonywanej pracy we wszystkich trzech aspektach jest dość wysoka – połowa osób ocenia ją na nie mniej niż 4 (a więc dobrze lub bardzo dobrze) – tab. 11.3.

**Tabela 11.3. Ocena NBE i PNBE nt. własnych zdolności do obecnie/ostatnio wykonywanej pracy w odniesieniu do jej wybranych parametrów (odpowiedzi na pyt. 2 WAI)**

Zdolność do wykonywanej pracy w odniesieniu do:	Odsetek wskazań					Statystyki opisowe		
	bardzo słaba (1)	słaba (2)	ani słaba, ani dobra (3)	dobra (4)	bardzo dobra (5)	M	Me	SD
PNBE								
Fizycznych wymagań pracy	1	8	29	46	16	3,69	4,00	0,87
Psychicznych wymagań pracy	1	7	26	43	23	3,80	4,00	0,90
Intelektualnych wymagań pracy	1	6	29	40	24	3,79	4,00	0,91
NBE								
Fizycznych wymagań pracy	3	8	35	44	9	3,49	4,00	0,89
Psychicznych wymagań pracy	2	8	35	36	19	3,64	4,00	0,94
Intelektualnych wymagań pracy	2	10	30	36	22	3,65	4,00	1,00

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

<sup>45</sup> W porównaniu z metodologią WAI, w niniejszym badaniu dodana została kategoria „intelektualnych wymagań pracy”.

Nieco wyższa średnia dotyczy wymagań psychicznych i intelektualnych niż fizycznych – bardzo dobrze ocenia je 23–24% PNBE i 19–22% NBE wobec 9–16% w odniesieniu do wymagań fizycznych (tab. 11.3). Dodajmy, że ocena ta nie jest skorelowana z wiekiem ( $r$  bliskie 0), a zarazem kobiety oceniają ją wyżej niż mężczyźni (dotyczy to PNBE i NBE). Najwyższa ocena dotyczy psychicznych i intelektualnych wymagań pracy w przypadku kobiet PNBE (średnia ok. 3,8 wobec ok. 3,4 dla mężczyzn NBE, w przypadku których ocena w odniesieniu do fizycznych wymagań pracy sięga średnio tylko 3,16).

Biorąc pod uwagę charakter pracy (tab. 11.4) najwyżej oceniane są zdolności w odniesieniu do intelektualnych wymagań pracy (średnia, odpowiednio, 4,37 dla PNBE i  $M = 4,24$  dla NBE, choć w przypadku pracy w podobnym stopniu obciążającej umysłowo i fizycznie ocena NBE jest również wysoka –  $M = 4,25$ ).

**Tabela 11.4. Ocena NBE i PNBE nt. własnych zdolności do obecnie/ostatnio wykonywanej pracy w odniesieniu do jej wybranych parametrów według charakteru pracy – statystyki opisowe**

Zdolność do wykonywanej pracy w odniesieniu do:	Obciążenie związane z pracą zawodową								
	w podobnym stopniu umysłowe i fizyczne			głównie umysłowe			głównie fizyczne		
	M	Me	SD	M	Me	SD	M	Me	SD
PNBE									
Fizycznych wymagań pracy	3,72	4,00	0,80	3,64	4,00	0,97	3,68	4,00	0,87
Psychicznych wymagań pracy	3,93	4,00	0,79	4,15	4,00	0,85	3,65	4,00	0,93
Intelektualnych wymagań pracy	3,85	4,00	0,74	4,37	4,00	0,72	3,60	4,00	0,96
NBE									
Fizycznych wymagań pracy	3,71	4,00	0,72	3,55	3,92	1,12	3,40	4,00	0,87
Psychicznych wymagań pracy	4,04	4,00	0,85	4,19	4,00	0,75	3,34	3,00	0,90
Intelektualnych wymagań pracy	4,25	4,00	0,76	4,24	4,00	0,77	3,28	3,00	0,96

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Każdy rodzaj pracy wiąże się z najniższą oceną zdolności w odniesieniu do fizycznych wymagań pracy (tab. 11.4). Dodajmy, że – ogólnie rzecz biorąc – najniższą ocenę odnotowano – w odniesieniu do wszystkich wymagań pracy – w przypadku NBE pracujących fizycznie (średnia waha się między 3,28 dla wymagań intelektualnych do 3,40 dla wymagań fizycznych). Podobnie nisko oceniali zdolność do fizycznych wymagań pracy pracownicy umysłowi (średnia ok. 3,6). Tylko nieznacznie wyżej (średnia 3,6-3,7) oceniali zdolność do pracy we wszystkich wymiarach pracujący fizycznie PNBE. Biorąc pod uwagę fakt, że w populacji objętej badaniem pracujący fizycznie przeważają, wyniki te nie



napawają optymizmem. Z drugiej strony pracujący umysłowo mają wysoką, dostosowaną do charakteru wykonywanych zadań, zdolność do pracy. Praca podejmowana przez mężczyzn na emeryturze często jest fizyczna, niemniej biorąc pod uwagę nieuchronne skutki starzenia się jest ona – jak można wnioskować z tych danych – często nadmiernie obciążająca fizycznie.

Samoocena zdolności do wykonywania pracy pozostaje w związku ze schorzeniami o różnorodnym podłożu. Jak podkreślano, również ten aspekt został uwzględniony w indeksie WAI. Obiektywnym potwierdzeniem występowania takich schorzeń jest rozpoznanie lekarskie, niemniej własny ogląd, że jakaś choroba dotyka respondenta, może w pewien sposób wywoływać dyskomfort i blokować decyzję o aktywności zawodowej. Większość badanych w wieku okołoemerytalnym nie doświadcza żadnych poważniejszych problemów zdrowotnych – ograniczając analizę do aktywnych zawodowo i zainteresowanych pracą, dotyczy to 57% PNBE i 34% NBE (jak zaznaczano wcześniej, osoby niespełniające tego kryterium nie były badane z punktu widzenia WAI). Włączając schorzenia odczuwane (zdiagnozowane) przez samych badanych, ich liczba w obu grupach sięga nawet 14, a brak schorzeń dotyczy blisko połowy PNBE (47%) i tylko co piątego NBE (22%). 18% PNBE z tej grupy ma potwierdzoną przez lekarza jedną chorobę przewlekłą, 14% – dwie, 6% – trzy, 3% – cztery, 1% – pięć, a jedna osoba – sześć. W przypadku NBE (przy tak zawężonej zbiorowości) jest to: 26% z jednym zdiagnozowanym schorzeniem, 11% – z dwoma, 14% – z trzema, 8% – z czterema, po 3% – z pięcioma lub sześcioma, po jednej osobie – z siedmioma i dziesięcioma schorzeń. W przypadku co czwartego PNBE i blisko połowy NBE zdiagnozowano wielochorobowość, rozumianą zgodnie z definicją NICE (2016) jako równoczesne występowanie dwóch lub więcej schorzeń lub przewlekłych problemów medycznych. Jeśli włączyć do tego schorzenia odczuwane przez badanych, ale nie potwierdzone przez lekarzy, dotyczy to 1/3 PNBE (35%) i ponad połowy NBE z tej grupy (55%) – tab. 11.5). Wielochorobowość jest charakterystyczna dla starszego wieku (przykładowo, badanie PolSenior2 wskazuje, że dotyczy 69% osób w wieku 60–64 lat i 79% osób 65–69 lat – Błądowski, Grodzicki, Mossakowska, Zdrojewski, 2021), takie wyniki nie dziwią więc. Niemniej jednak mogą stanowić barierę aktywności zawodowej, ograniczając możliwości wydłużeniu okresu zatrudnienia jedynie do wymaganego okresu składkowego. Liczba schorzeń (w obu ujęciach) jest ujemnie skorelowana z samooceną zdolności do pracy – jeśli pod uwagę weźmie się ocenę lekarza, współczynnik korelacji sięga  $r = -0,265$  dla PNBE, zaś dla NBE  $r = -0,365$  (jeśli uwzględnione zostaną również opinie samych badanych,  $r = -0,386$  dla PNBE i  $r = -0,392$  dla NBE), przy czym silniejszy związek dotyczy fizycznych wymagań pracy (współczynniki korelacji rzędu ok.  $-0,35$  dla NBE i ok.  $-0,2-0,3$  dla PNBE) niż umysłowych (współczynniki korelacji są dwukrotnie niższe).

Tabela 11.5. PNBE i NBE według liczby schorzeń (odsetek wskazań)

Liczba schorzeń	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
PNBE															
Zdiagnozowane przez lekarza	57,0	17,7	14,3	6,3	3,4	1,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zdiagnozowane przez lekarza lub samodzielnie przez osobę badaną	46,7	18,7	18,9	7,1	4,4	1,9	0,5	0,5	0,2	0,2	0,4	0,3	0,0	0,0	0,3
NBE															
Zdiagnozowane przez lekarza	33,9	25,6	10,9	13,5	8,2	3,1	3,0	1,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Zdiagnozowane przez lekarza lub samodzielnie przez osobę badaną	21,5	24,0	14,2	16,2	9,3	3,1	3,8	2,5	0,8	0,8	2,3	0,0	0,8	0,0	0,8

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W obu grupach (PNBE i NBE) najczęściej występujące schorzenia to choroby układu mięśniowo-szkieletowego w kończynach, plecach czy innej części ciała oraz schorzenia sercowo-naczyniowe – w przypadku PNBE dotyczy to mniej więcej co piątej osoby, wśród NBE – mniej więcej dwóch na pięć osób (tab. 11.6). Mniej więcej jedna na osiem osób z badanej populacji będąca w wieku przedemerytalnym doświadczyła (co potwierdza lekarz lub sami badani) urazu w wyniku upadku, schorzeń oddechowych, nerwowych i/lub układu pokarmowego. W przypadku NBE mniej więcej co czwarta osoba doświadczyła schorzeń oddechowych i/lub urazów w wyniku wypadku, mniej więcej co piąta-szósta – schorzeń endokrynologicznych i przemiany materii, nerwowych, pokarmowych, neurologicznych i narządów zmysłów. Pozostałe schorzenia wymieniane były rzadziej.

Schorzenia, które najbardziej różnicują NBE i PNBE, występując częściej wśród osób przebywających na emeryturze, to: choroby układu mięśniowo-szkieletowego (różnica dla wskazań ogółem rzędu 24 pkt. proc.), schorzenia sercowo-naczyniowe (różnica 18 pkt. proc.), schorzenia oddechowe (różnica 16 pkt. proc.), schorzenia endokrynologiczne i przemiany materii urazu powstałe w wyniku wypadku (różnica 13 pkt. proc.) oraz schorzenia neurologiczne i narządów zmysłów (różnica 10 pkt. proc.). Zauważmy również, że osoby będące na emeryturze częściej niż PNBE wskazywały na własne rozpoznanie niemal wszystkich chorób (za wyjątkiem schorzeń o podłożu nerwowym – 6% badanych z obu grup wskazało na takie samorozpoznanie). Respondenci z tej grupy ponadto częściej odmawiali odpowiedzi. Może to wskazywać na przywiązywanie wagi do swojego stanu zdrowia, a jednocześnie brak chęci dzielenia się z innymi informacjami na uznawanymi za poufne.

Tabela 11.6. PNBE i NBE według schorzeń rozpoznanych przez lekarza oraz zidentyfikowanych przez badanych (odpowiedzi na pyt. 3 WAI, odsetek wskazań)

Nazwa schorzenia	PNBE				NBE			
	Tak, według własnej opinii	Tak, rozpoznana przez lekarza	Nie dotyczy	Odmowa odpowiedzi	Tak, według własnej opinii	Tak, rozpoznana przez lekarza	Nie dotyczy	Odmowa odpowiedzi
Uraz w wyniku wypadku	5	7	86	2	8	17	70	5
Choroba układu mięśniowo-szkieletowego w kończynach, plecach czy innej części ciała	5	14	53	4	14	29	53	4
Schorzenia sercowo-naczyniowe	4	17	76	2	8	31	55	6
Schorzenia oddechowe	2	10	85	3	10	18	65	7
Schorzenia nerwowe	6	7	84	3	6	11	74	9
Schorzenia neurologiczne i narządów zmysłów	2	4	91	3	5	11	75	9
Schorzenia układu pokarmowego	5	6	87	3	6	10	76	9
Schorzenia układu moczowo-płciowego	2	4	92	3	3	6	83	9
Schorzenia skóry	2	3	92	3	3	5	83	9
Guzy, nowotwory	1	2	93	3	2	7	81	9
Schorzenia endokrynologiczne i przemiany materii	2	6	89	3	3	18	70	9
Schorzenia krwi	1	2	94	3	4	1	86	9
Wady wrodzone	1	2	93	4	4	2	84	9
Inne zaburzenia lub schorzenia	2	1	91	6	5	3	84	9

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Co ciekawe, występujące schorzenia bądź urazy nie zmniejszają zdolności do wykonywania obecnego zawodu u zdecydowanej większości respondentów. Zgodnie z metodologią WAI, badani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź (w przypadku poszczególnych schorzeń ich skutki dla możliwości wykonywania pracy mogły być bowiem różnie oceniane). Odpowiedzi w takim ujęciu zawarto w kolumnach „ogółem” tab. 11.7. Oceniając sumarycznie zdolność do pracy, pod uwagę należy wziąć to, jaki najniższy wariant wskazano<sup>46</sup> (warianty „nie zmniejszają” i „nie mam żadnych schorzeń” traktując łącznie) – wyniki w takim ujęciu zestawiono w kolumnach „najniższy wariant” tab. 11.7.

**Tabela 11.7. Ocena zdolności do wykonywania obecnego zawodu przez pryzmat występujących schorzeń lub urazów według statusu NBE i PNBE (odpowiedzi na pyt. 4 WAI, odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Pkt	Ogółem		Najniższy wariant	
		PNBE	NBE	PNBE	NBE
nie zmniejszają/nie mam żadnych takich schorzeń	6	68	40	68	40
w tym					
nie zmniejszają	x	24	21	x	x
nie mam żadnych takich schorzeń	x	44	19	x	x
mogę wykonywać swój zawód, ale praca nasila objawy choroby	5	10	20	4	10
muszę czasami zwolnić tempo pracy lub zmienić pozycję jej wykonania	4	21	37	17	27
muszę często zwolnić tempo pracy lub pozycję jej wykonania	3	5	11	4	9
z powodu moich schorzeń czuję, że jestem w stanie pracować tylko w niepełnym wymiarze godzin	2	5	12	5	12
uważam, że jestem całkowicie niezdolny do pracy	1	1	2	1	2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Co optymistyczne, znaczna część aktywnych zawodowo lub zainteresowanych pracą PNBE (68%) i NBE (40%) nie ma żadnych problemów ze zmniejszaniem zdolności do wykonywania obecnego zawodu, tylko 1–2% badanych (a dokładnie, 0,9% PNBE i 2,3% NBE) uważa, że są całkowicie niezdolni do pracy, a 5% PNBE i 12% NBE uważa, że nie pozwalają im one na pracę

<sup>46</sup> Przykładowo, jeśli ktoś wybrał trzy odpowiedzi – „muszę często zwolnić tempo pracy lub pozycję jej wykonania”, „mogę wykonywać swój zawód, ale praca nasila objawy choroby” i „muszę czasami zwolnić tempo pracy lub zmienić pozycję jej wykonania”, wyznaczając WAI pod uwagę brano wariant najniższy, wskazujący na najsłabszą zdolność do pracy, tj. „muszę często zwolnić tempo pracy lub pozycję jej wykonania”.

w pełnym wymiarze godzin (tab. 11.7). Co dziesiątej osobie spośród PNBE i co piątej spośród badanych emerytów przynajmniej jedno z tych schorzeń nasila objawy, co w dłuższej perspektywie może skutkować zwiększoną skłonnością do dezaktywizacji zawodowej. Jak pokazują dane w kolumnach „najniższy wariant”, schorzenia, których doświadczają, poważnie ograniczają zdolność do wykonywania pracy co dziesiątemu potencjalnemu „nowemu biednemu” emerytowi i co czwartej osobie pobierającej emeryturę niższą od minimalnej (spośród aktywnych zawodowo lub zainteresowanych podjęciem pracy).

Kolejna uwzględniana w WAI kwestia to przebywanie na zwolnieniach lekarskich. Blisko połowa Polek i Polaków w wieku okołoemerytalnym, należących do badanej populacji, nie korzystała ze zwolnień (49% NBE wobec 44% PNBE) (tab. 11.8). Jeśli dana osoba była zmuszona korzystać ze zwolnienia lekarskiego, to trwało ono najwyżej 9 dni lub między 10 a 24 dni (w odniesieniu do 22% PNBE).

**Tabela 11.8. Przebywanie PNBE i NBE na zwolnieniach lekarskich (odpowiedzi na pyt. 5 WAI, odsetek wskazań)**

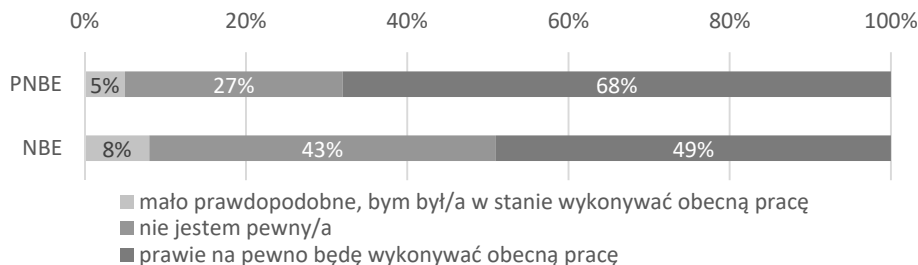
Wysze- gólenie	Przebywanie na zwolnieniach lekarskich w ostatnich 12 miesiącach					
	nie pracowałem/am w tym czasie (5)	nie korzystałam/em z takich zwolnień (5)	najwyżej 9 dni (4)	10–24 dni (3)	25–99 dni (2)	100–365 dni (1)
PNBE	12	44	13	22	4	5
NBE	19	49	14	7	7	3

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Opisane powyżej aspekty zdolności do pracy Polaków w wieku okołoemerytalnym rzutują na ocenę perspektyw wykonywania obecnej pracy w ciągu najbliższych dwóch lat (rys. 11.3). Perspektywa ta jest szczególnie istotna w przypadku aktywnych i zainteresowanych pracą PNBE, ponieważ osoby te z dużym prawdopodobieństwem będą kontynuowały zatrudnienie, zmniejszając przy tym ryzyko niskich emerytur. Biorąc pod uwagę, że dwóch na trzech potencjalnych „nowych biednych” emerytów, którzy wypowiedzieli się w tej kwestii, przewiduje, że będzie nadal pracować, a tylko 5% to wyklucza, wydźwięk tych wyników jest pozytywny. Obraz ten jest optymistyczny również z uwagi na to, że blisko połowa NBE (49%) widzi możliwość kontynuowania zatrudnienia w najbliższych dwóch latach, a tylko 8% uważa, że raczej nie będzie to możliwe.

Obraz stanu zdrowia Polek i Polaków w starszym wieku w szerszym kontekście dopełnia samoocena wybranych zasobów psychicznych (tab. 11.9).

**Rys. 11.3. Ocena perspektyw wykonywania obecnej pracy w ciągu najbliższych dwóch lat z uwagi na obecny stan zdrowia – porównanie PNBE i NBE (odpowiedzi na pyt. 6 WAI, odsetek wskazań)**



Punktacja: mało prawdopodobne, bym był/a w stanie wykonywać obecną pracę – 1, nie jestem pewny/a – 4, prawie na pewno będę wykonywać obecną pracę – 7

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Tabela 11.9. Ocena wybranych zasobów psychicznych w ostatnich trzech miesiącach – porównanie PNBE i NBE (odpowiedzi na pyt. 7 WAI, odsetek wskazań)**

Biorąc pod uwagę ostatnie trzy miesiące, proszę ocenić stwierdzenia	PNBE					NBE				
	rzadko (4)	raczej rzadko (3)	czasami (2)	raczej często (1)	często (0)	rzadko (4)	raczej rzadko (3)	czasami (2)	raczej często (1)	często (0)
Czy był/a Pan/i w stanie czerpać zadowolenie z regularnego wykonywania swoich codziennych zajęć	2	8	33	41	16	6	11	40	33	10
Był/a Pan/i aktywny/a i żwawy/a	1	10	29	42	18	3	10	36	42	8
Czuł/a się pełen/na nadziei na przyszłość	3	11	32	36	18	5	18	42	23	12

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Czerpanie zadowolenia z regularnego wykonywania swoich codziennych obowiązków deklarują obie grupy respondentów, przy czym odpowiedzi „raczej często” i „często” częściej pojawiały się w wypowiedziach PNBE (57% wobec 43% NBE). Podobnie jest w przypadku bycia aktywnym i żwawym (60% PNBE wobec 50% NBE), jak i poczuciem bycia pełnym nadziei na przyszłość (54% PNBE wobec 35% NBE). Z drugiej strony, dość wysoki jest odsetek tej najbardziej aktywnej części NBE, którzy deklarowali, że nie czują się pełni nadziei na przyszłość – dotyczy to blisko co czwartej osoby z tej grupy.

### 11.3. Sumaryczna ocena zdolności do pracy (WAI)

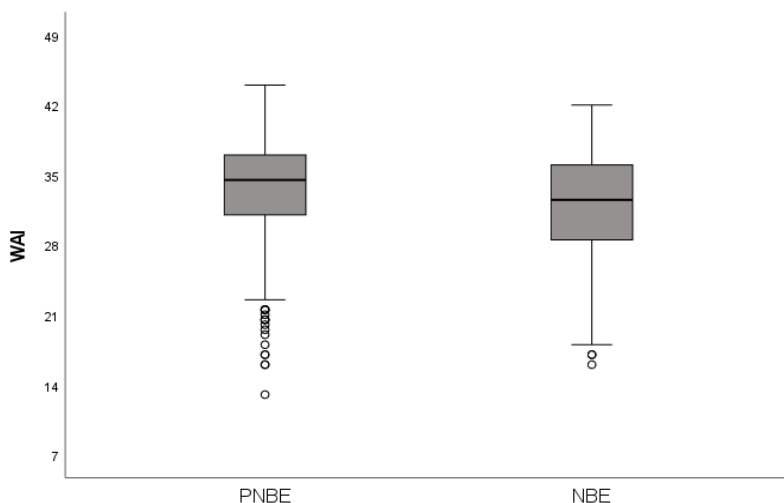
W przypadku badanej populacji indeks zdolności do pracy (WAI) kształtuje się w przedziale od 13 do 44 dla PNBE i od 16 do 42 dla NBE (tab. 11.10), przy – przypomnijmy – zakresie skali od 7 do 49. Wyniki dla PNBE i NBE są dość podobne, przy czym w obu grupach odnotowano nietypowo niskie WAI, nieco więcej takich przypadków ma miejsce w przypadku PNBE (rys. 11.3). Połowa PNBE osiągnęła WAI na poziomie nie wyższym niż 35, a połowa NBE – nie wyższym niż 33. Średnio, wyższy wynik odnotowano w przypadku osób w wieku przedemerytalnym z badanej populacji ( $M = 33,87$ ) niż „nowych biednych” emerytów ( $M = 31,98$ ). Nieco bardziej zróżnicowani są pod tym względem NBE ( $SD = 5,5$ ) niż PNBE ( $SD = 4,9$ ), w obu grupach mamy do czynienia z ujemną, niezbyt silną skośnością rozkładu i spłaszczeniem zbliżonym do krzywej normalnej (tab. 11.10). Co czwarty PNBE ma WAI nie niższe niż 37,19, a co czwarty NBE – nie niższy niż 36.

**Tabela 11.10. Indeks zdolności do pracy PNBE i NBE – statystyki opisowe**

Grupa	Min.	Max.	Q1	Me	Q3	M	SD	S	K
PNBE	13	44	31,00	35,00	37,19	33,87	4,91	-0,86	0,86
NBE	16	42	29,00	33,00	36,00	31,98	5,49	-0,86	0,55

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

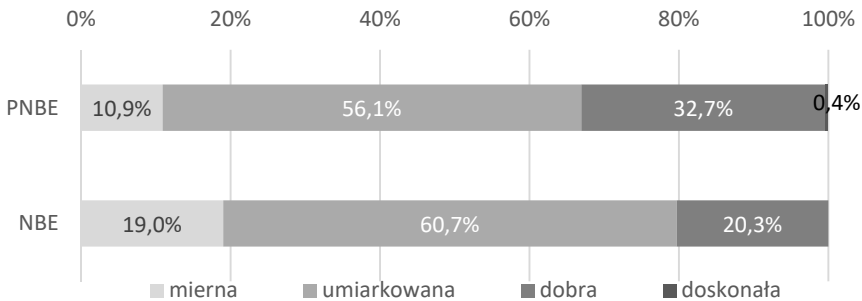
**Rys. 11.3. Porównanie ogólnego wyniku na skali WAI – PNBE vs. NBE**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zgodnie z przyjętą klasyfikacją, doskonała zdolność do pracy prawie w badanej populacji nie występuje – odnotowano ją jedynie u 0,4% PNBE, a tylko u co piątego NBE i co trzeciego PNBE jest ona dobra (rys. 11.4). U blisko co piątego NBE zdolność do pracy jest z kolei tylko mierna (analogiczny wynik dotyczy co dziesiątego PNBE). W obu zbiorowościach najczęściej występuje umiarkowana zdolność do pracy PNBE (56%) i NBE (61%).

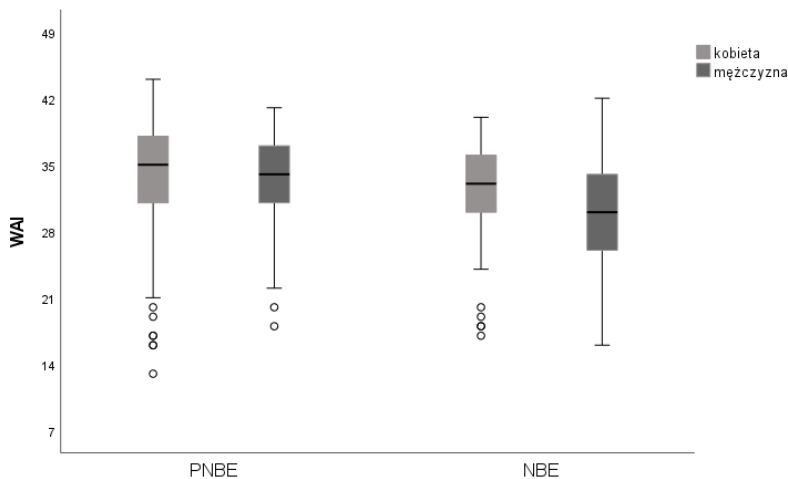
Rys. 11.4. Klasyfikacja zdolności do pracy PNBE i NBE (odsetek wskazań)



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku PNBE poziom WAI nie różni się prawie się, gdy analizowany jest według płci, podczas gdy dla NBE jest niższy u mężczyzn niż kobiet – mediana na poziomie 34 dla mężczyzn i 35 dla kobiet, średnie, odpowiednio, 34,0 i 33,1 (rys. 11.5).

Rys. 11.5. Indeks zdolności do pracy PNBE i NBE według płci



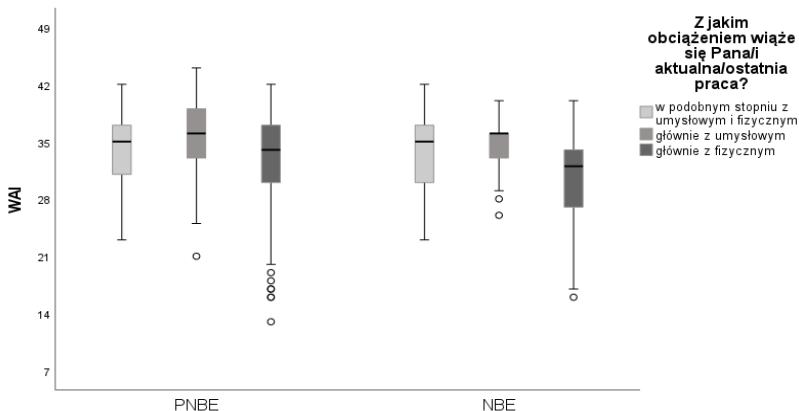
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



Zauważmy też, że w przypadku kobiet poziom WAI jest dość podobny dla PNBE i NBE (Me = 33, M = 32,5). Niższe wyniki odnotowano dla mężczyzn NBE (Me = 30, M = 30,3). Doskonały poziom WAI zdiagnozowano jedynie u kobiet PNBE, zaś dobry – u 1/3 kobiet i 27% mężczyzn PNBE oraz 21% kobiet i 18% NBE. Z kolei mierny poziom WAI dotyczy co dziesiątej kobiety PNBE, ok. 15% kobiet NBE i mężczyzn PNBE oraz co trzeciego mężczyzny NBE.

W przypadku PNBE wyraźnie wyższą zdolnością do pracy wykazują się osoby aktywne zawodowo (M = 33,98, SD = 4,77) niż bierne zawodowo, ale zainteresowane podjęciem pracy w najbliższym czasie (M = 28,1, SD = 8,13), choć liczba tych ostatnich jest w próbie niewielka. W przypadku NBE różnice są niewielkie (odpowiednio, M = 32,32, SD = 5,61 dla aktywnych zawodowo wobec 31,32, SD = 5,26 – dla biernych zawodowo zainteresowanych podjęciem pracy). Zdolność do pracy jest – generalnie rzecz biorąc – najniższa w przypadku PNBE i NBE pracujących fizycznie (średnia rzędu, odpowiednio, 33,2 i 30,6, mediana 34 i 32), najwyższa zaś w przypadku PNBE i NBE pracujących głównie umysłowo (średnia i mediana ok. 36) – rys. 11.6. Dla łączących obciążenie fizyczne i umysłowe, WAI jest średnio na poziomie ok. 34 dla obu grup (Me = 35).

Rys. 11.6. Indeks zdolności do pracy PNBE i NBE według charakteru pracy



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Analiza korelacji wykazała z kolei, że ocena zdolności do pracy nie jest powiązana z wiekiem (nieco silniejsza korelacja występuje przy tym dla NBE:  $r = -0,147$  wobec  $r = -0,005$  dla PNBE). Nieco silniej (zwłaszcza dla NBE:  $\rho = 0,346$  wobec  $\rho = 0,256$  dla PNBE) ocena zdolności do pracy powiązana jest z samooceną stanu zdrowia – osoby słabiej oceniające swój stan zdrowia mają też niższą zdolność do pracy, aczkolwiek korelacja ma umiarkowaną siłę,

a więc prawidłowość ta nie jest zbyt wyraźna (przypomnijmy, w odniesieniu do aktywnych zawodowo i planujących podjęcie pracy w najbliższym czasie). Wyższą zdolność do pracy mają, średnio rzecz biorąc, osoby o wyższych dochodach ( $\rho = 0,177$  dla PNBE i  $\rho = 0,230$  dla NBE), a także bardziej przedsiębiorcze ( $\rho = 0,159$  dla PNBE i  $\rho = 0,236$  dla NBE), aczkolwiek i w tym przypadku siła współzależności jest słaba. Jeśli chodzi o obowiązki opiekuńcze (pełnienie ich obecnie lub w przeszłości), nie różnicują one zdolności do pracy. Wśród PNBE dla deklarujących je  $M = 38,75$ , a dla niedeklarujących –  $M = 38,25$ , zaś dla NBE jest to, odpowiednio,  $M = 35,02$  i  $M = 35,94$ .

Odnosząc uzyskane wyniki do wcześniejszych rezultatów zauważmy, że w Polsce indeks WAI malał wraz z wiekiem u pracujących kobiet i mężczyzn (Bugajska et al., 2005; Bortkiewicz, Makowiec-Dąbrowska, 2008; Bugajska, Baka, Kapica, 2020). W przypadku mężczyzn, dla 51-55-latków WAI wynosi ok. 36 dla pracowników fizycznych i ok. 40 – dla pozostałych, zaś dla grupy 56+ jest to zaledwie 31 dla pracowników umysłowych i ok. 35 dla pozostałych. Dla kobiet z kolei największy spadek obserwuje się w przypadku pracujących fizycznie, ale dopiero po 56. roku życia (ok. 32 wobec ok. 42 dla mających 51–55 lat). W bardziej aktualnym badaniu, przeprowadzonym w 2014 r. na reprezentatywnej w skali ogólnopolskiej próbie pracowników w wieku 50+, wykazano, że 6% osób z tej zbiorowości ma mierną, 36% – umiarkowaną, 44% – dobrą i 13% doskonałą zdolność do pracy, przy czym jest ona najwyższa w przypadku osób z wyższym wykształceniem, a pracujący umysłowo mają istotnie częściej doskonałą zdolność do pracy niż pracujący fizycznie (Malińska, Bugajska, 2021). Zdolność do pracy w przypadku aktywnych zawodowo lub zainteresowanych podjęciem pracy w najbliższym czasie „potencjalnych” i obecnych „nowych biednych” emerytów jest więc na niższym poziomie niż prezentowali to uczestnicy wcześniejszych badań (podkreślmy, reprezentujący inaczej zdefiniowane populacje, również pod względem wieku). Tymczasem wiek stanowi, w świetle tych badań, ważną determinantę zdolności do pracy w tak rozumianych zbiorowościach (co, przypomnijmy, nie znalazło potwierdzenia w stosunku do PNBE i NBE w wieku okołoemerytalnym).

Przegląd polskich badań z wykorzystaniem metodologii WAI, dokonany przez Malińską (2017) potwierdza, że wśród czynników zwiększających ryzyko niskiej zdolności do pracy są takie indywidualne kwestie jak niezdrowy styl życia, zwłaszcza nadmierne spożywanie alkoholu, palenie tytoniu, nadwaga i otyłość, niezdrowa dieta, brak aktywności fizycznej, niska wydolność fizyczna, a także niskie wykształcenie, zmęczenie (zwłaszcza przewlekłe), zły stan zdrowia psychicznego, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, niska tolerancja ciężkości pracy. Wpływ stylu życia potwierdzają także badania Marzeny Malińskiej i Joanny Bugajskiej (2021). Badania Łukasza Baki (2022)<sup>47</sup> wykazały z kolei, że kapitał społeczny

<sup>47</sup> Badania przeprowadzone zostały w trzech falach, w latach 2020–2022 na grupach pracowników ochrony zdrowia, oświaty i nauki oraz działalności usługowej związanej z pracą z klientem.

i zasoby organizacyjne pozytywnie oddziałują na zaangażowanie w pracy, a to przekłada się na wyższą zdolność do pracy. Na związane z wiekiem zmiany zdolności do pracy negatywnie współoddziałuje też duże obciążenie obowiązkami pozazawodowymi (Wiktorowicz, 2016), dłuższy staż pracy, niższa satysfakcja zawodowa (Kulczycka, Kowalczyk, 2016), a także – jak dowodzi Baka (2018) – niższy poziom zaangażowania w pracy oraz psychospołeczne warunki pracy, w tym różnorodność zadań, wsparcie współpracowników i przełożonych, zaufanie, poczucie sprawiedliwości, etc. Wiele z tych cech, w związku z niskim poziomem wykształcenia i niewystarczającym (udokumentowanym) doświadczeniem zawodowym, jak i obowiązkami opiekuńczymi, jest właściwa osobom z badanych zbiorowości NBE i PNBE.

Z punktu widzenia celów niniejszego badania, WAI może stanowić ważny aspekt planowania rozwiązań kierowanych do osób już pobierających emeryturę niższą od minimalnej oraz mających na tyle krótki staż składkowy, że po osiągnięciu wieku emerytalnego spodziewać się należy, że „wpadną” do tej grupy. Zwiększenie wysokości emerytury, niezależnie od wysokości kapitału początkowego, można osiągnąć, wydłużając okres składkowy, co jednak pozostaje w związku ze zdolnością do wykonywania pracy. Jej ocena stanowi zatem ważny element diagnozy pozwalającej na opracowanie bardziej trafnych i użytecznych rozwiązań. Poza tym ocena zdolności do pracy pomaga określić warunki pozwalające przeciwdziałać przedwczesnemu spadkowi tejże zdolności. Analizując poszczególne składowe WAI, można obserwować potrzeby zdrowotne pracowników oraz przemiany tych potrzeb w czasie. Na poziomie organizacji, ale i projektując rozwiązania systemowe, na bazie wyników WAI można tworzyć strategie, programy i działania służące ochronie i promocji zdrowia, a co za tym idzie – dobrostanu pracowników zgodnie z dyrektywą EBHP (Evidence Based Health Promotion).

Rekomendacje projektu „Nowi biedni emeryci”, uwzględniają oprócz komponentu ilościowego, którego efektem jest niniejsza publikacja, również jakościowe badania, m.in. wśród pracodawców. Z ich perspektywy warto podkreślić, że WAI może być też użyteczne na etapie ewaluacji efektów wdrożonych przedsięwzięć prozdrowotnych, rozwijania wśród pracowników zainteresowania sprawami zdrowia i wspierania ich działań w tym obszarze. Wyniki WAI mogą być skutecznie wykorzystywane przez menedżerów jako narzędzie wewnętrznej komunikacji dotyczącej samopoczucia, zdrowia i szeroko rozumianego dobrostanu pracowników. Implementację WAI można ponadto wykorzystywać w komunikacji zewnętrznej. Wówczas działania prozdrowotne mogą być włączone do praktyk mających za zadanie budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru, czyli *Employer Brandingu*. Doświadczenia fińskie wskazują, że menedżerowie i przełożeni są kluczowymi podmiotami wpływającymi na zdolność do pracy (Methodology, 2022). Dlatego ważnym elementem nastawionego na przyszłość podejścia jest utrzymanie i promowanie zdolności do pracy.

Wyniki mogą posłużyć tworzeniu strategii interwencji w obszarze pracy w poszczególnych organizacjach czy branżach. Jeśli WAI miałyby stanowić wsparcie służb medycznych czy osób odpowiedzialnych za dobrostan pracowniczy w organizacjach, niezbędne byłyby szkolenia zawierające możliwości wykorzystania narzędzia.

## Podsumowanie

Indeks zdolności do pracy (WAI) to ważne narzędzie w ocenie potencjału do wykonywania pracy. Pytania odnoszą się zagadnień dotyczących zdrowia fizycznego i psychicznego, uwzględniają samoocenę zdolności do wykonywania pracy (również biorąc pod uwagę jej fizyczne i umysłowe wymogi), a metodologia wyznaczania sumarycznej oceny zdolności do pracy zaprojektowana jest tak, by zważać na specyfikę pracy, co zwiększa porównywalność wyników w różnych sytuacjach, dla różnych grup zawodowych, ale i różnych grup wieku. Z uwagi na unikatowość całego badania, poprzez odniesienie się do sytuacji osób pobierających emeryturę niższą od minimalnej lub „zagrożonych” tak niskim świadczeniem z powodu wystąpienia zbyt krótkiego okresu składkowego, uwzględnienie w nim koncepcji zdolności do pracy pozwoli na lepsze poznanie możliwości fizycznych i mentalnych osób z tej grupy, charakteryzujących się relatywnie niskim poziomem wykształcenia, wykonujących częściej pracę fizyczną niż umysłową, a więc różniącą się znacząco od dotychczas badanych w Polsce populacji (wyjątek stanowić może badanie osób 50+, przywoływane wcześniej w tekście).

Ponieważ ocena zdolności do pracy z zasady prowadzona jest dla pracowników, obejmuje bowiem kwestie związane z wykonywaną pracą, nie objęto nim całej zbiorowości NBE i PNBE, a ograniczono się do tej części obu grup, które są obecnie aktywne zawodowo (i te osoby pytano o aktualną pracę) lub aktualnie są biernie zawodowo, ale są zainteresowane podjęciem pracy w najbliższym czasie (te osoby pytano o ostatnio wykonywaną pracę). Ich zdolność do pracy jest stosunkowo niska (średnia 32–34 wobec max. = 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+ (badanie z 2014 r.). Wśród czynników różnicujących zdolność do pracy wymienić można płeć (choć tylko dla NBE – niższe WAI dla mężczyzn), nie ma natomiast istotnej korelacji z wiekiem. Zdolność do pracy jest słabsza (różnica średnich blisko 6 pkt) w przypadku aktywnych zawodowo PNBE niż biernych zawodowo, ale zainteresowanych podjęciem pracy z tej grupy, zaś w przypadku NBE różnice dla aktywnych

i biernych zawodowo są niewielkie. Zdolność do pracy jest zasadniczo najniższa w przypadku PNBE i NBE pracujących fizycznie, najwyższa zaś w przypadku PNBE i NBE pracujących głównie umysłowo. Ocena zdolności do pracy powiązana jest z samooceną stanu zdrowia – osoby słabiej oceniające swój stan zdrowia mają też niższą zdolność do pracy. Wyższą zdolność do pracy mają, średnio rzecz biorąc, osoby o wyższych dochodach, a także bardziej przedsiębiorcze. Pełnienie obowiązków opiekuńczych (obecnie lub w przeszłości) nie odgrywa w tym względzie żadnej roli.

Odnosząc się do poszczególnych kwestii analizowanych w ramach WAI, warto zauważyć, po pierwsze, że 57% PNBE i 62% NBE wykonuje obecnie pracę fizyczną lub taka była ich ostatnia praca, a kolejne 28% PNBE i 22% NBE – pracę w podobnym stopniu obciążoną fizycznie i umysłowo. Ogólna samoocena zdolności do wykonywania pracy zawodowej jest wyższa dla PNBE niż NBE i generalnie rzecz biorąc jest dość wysoka i co nie dziwi najwyższa jest w przypadku wykonujących pracę głównie umysłową, zaś najniższa – dla NBE pracujących fizycznie. Wyższa jest przy tym ocena zdolności do pracy w odniesieniu do jej wymagań psychicznych i intelektualnych niż fizycznych, choć różnice nie są duże. Pracujący głównie fizycznie najslabiej oceniają swoją zdolność do pracy w odniesieniu do intelektualnych wymogów pracy, podczas gdy dla pozostałych najniższa jest ocena w odniesieniu do fizycznych jej wymagań. Mniej więcej co drugi PNBE i 2/3 NBE ma zdiagnozowaną przez lekarza co najmniej jedną chorobę przewlekłą, z wielochorobowością mamy do czynienia w przypadku 1/4 PNBE i blisko połowy NBE. W obu grupach najczęściej występujące schorzenia to choroby układu mięśniowo-szkieletowego w kończynach, plecach czy innej części ciała oraz schorzenia sercowo-naczyniowe. Co optymistyczne, znaczna część aktywnych zawodowo lub zainteresowanych pracą PNBE (68%) i NBE (40%) nie ma żadnych problemów ze zmniejszaniem zdolności do wykonywania obecnego zawodu, a tylko, odpowiednio, 1–2% badanych uważa, że są całkowicie niezdolni do pracy, zaś 5% PNBE i 12% NBE uważa, że schorzenia te nie pozwalają im one na pracę w pełnym wymiarze godzin. Co dziesiątej osobie spośród PNBE i co piątej spośród badanych emerytów przynajmniej jedno z tych schorzeń nasila objawy, co w dłuższej perspektywie może skutkować zwiększoną skłonnością do dezaktywizacji zawodowej. 2/3 PNBE i blisko połowa NBE, którzy wypowiedali się w tej kwestii, przewiduje, że w ciągu najbliższych dwóch lat będzie nadal pracować, a tylko 5–8% to wyklucza. Wydzźwięk tych wyników jest więc pozytywny. Jeśli chodzi o zasoby psychiczne, mniej więcej co druga osoba czerpie zadowolenie z regularnego wykonywania swoich codziennych obowiązków i czuje się aktywna i żwawa, przy czym nieco rzadziej dotyczy to NBE niż PNBE. Znacznie słabiej wypadają NBE jeśli chodzi o to, czy czują się pełni nadziei na przyszłość – potwierdził to co trzeci NBE (wobec połowy PNBE), a przeciwnego zdania jest co czwarty.

Podsumowując, specyfika badanej populacji polegająca na przewadze osób wykonujących pracę fizyczną rzutuje też na ich ogólnie niską zdolność do pracy.

Choć ich samoocena zdolności do wykonywania obecnej lub ostatniej pracy jest całkiem wysoka, to sumaryczne dane, łączące kwestie subiektywne i obiektywne, nie potwierdzają tego. Stanowiąc to będzie poważne wyzwanie zarówno dla pracodawców zainteresowanych kontynuowaniem pracy przez osoby chcące wypracować okres składkowy uprawniający do wyższej emerytury, jak i dla organów państwa i samorządów odpowiedzialnych za planowanie rozwiązań systemowych, które mogłyby przyczynić się do ograniczenia skali zjawiska wzrostu liczby osób, których emerytura jest niższa od minimalnej.



## Rozdział 12.

# Kompetencje Polaków w wieku okołomerytalnym – NBE versus PNBE

### Uwagi wstępne

Kompetencje można analizować na poziomie globalnym i międzynarodowym (np. Unia Europejska, Organizacja Narodów Zjednoczonych), krajowym (krajowe standardy kompetencyjne) lub lokalnym, z punktu widzenia podaży czy popytu na rynku pracy. Kompetencje indywidualne związane są z pełnioną rolą organizacyjną albo ze stanowiskiem pracy. Terminu „kompetencja” najczęściej używa się dla oznaczenia zintegrowanego wykorzystania zdolności, cech osobowości, wiedzy, umiejętności służących wykonaniu przez pracownika założonej misji firmy. W szerokim kontekście kompetencje można rozumieć na trzy sposoby, idąc od najszerzego do najwęższego: jako (1) wzory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, zdolności, motywów postępowania, sposobów rozumowania, predyspozycji, a tym samym jako środki zapewniające pracownikowi możliwość działania, aktywnego wpływu na otoczenie organizacyjne; (2) fachowość; (3) formalne uprawnienia, uprawnomocnienia do podejmowania decyzji, występowania w czyimś imieniu. Jak zauważa Magdalena Król (2006), pojęcie kompetencji, mimo nieprecyzyjnego charakteru, zawiera dwa podstawowe elementy wspólne dla rozmaitych definicji: (1) przedstawienie kompetencji w formie opisu zadań lub oczekiwanych rezultatów na stanowisku pracy; (2) przedstawienie kompetencji w formie opisu behawioralnego.

Autorzy zajmujący się tematem kompetencji podkreślają, że określenie „kompetencje” zrodziło się z „potrzeby precyzyjnego definiowania oczekiwanych zachowań uczestników organizacji” (Czapla, 2015), i że jest pojęciem szerszym niż „kwalifikacje” (Sidor-Rządkowska, 2006; Kossowska-Sołtysińska, 2002), których posiadanie sprzyja byciu kompetentnym, ale tego nie warunkuje (Wal-kowiak, 2008). Na kompetencje składają się charakterystyczne dla osoby elementy, takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje (Whiddett, Hollyforde, 2003).



Ponadto badacze zauważają, że w badaniach nad kompetencjami odzwierciedlają się dwa odmienne ogólne nurty (Strużyna i in., 2021). Pierwszy nurt koncentruje się na cechach indywidualnych. Kompetencje są rozumiane jako konstrukt składający się z atrybutów osobistych, takich jak wiedza, umiejętności i zdolności wymagane przez osobę do wykonywania pracy (McClelland, 1973), a także motywacja i obraz siebie, rola społeczna (Boyatzis, 1982), zachowania (Draganidis, Mentzas, 2006) i wiele innych aspektów. Janusz Strużyna (Strużyna i in., 2021) wspominał również, że drugi nurt zaczyna się od prac Prahalada i Hamela (1990; 1994). Badania tych autorów i ich kontynuatorów zapoczątkowały „pogląd oparty na kompetencjach” (Uzunca, 2018) w zarządzaniu strategicznym. Zgodnie z tym podejściem kompetencje organizacyjne odgrywają znaczącą rolę, zwiększając przewagę konkurencyjną i wzmacniają długość funkcjonowania firmy, łączą poziom organizacyjny i indywidualny oraz badają powiązania między nimi (Matuszewska-Kubicz, Warwas, 2023).

## 12.1. Znajomość języków obcych

Uwzględniając powyższe rozważania, przyjmując najszersze ujęcie kompetencji, w celu ich zoperacjonalizowania, obecnych i potencjalnych „nowych biednych emerytów” (ale w zbiorowości zawężonej do tych PNBE i NBE, którzy wykonywali pracę w momencie badania lub deklarowali chęć jej podjęcia w najbliższym czasie) zapytano o znajomość języków obcych (tab. 12.1). Posługiwanie się językami obcymi stanowi jeden z podstawowych elementów kompetencji we współczesnym – zglobalizowanym i umiędzynarodowionym – otoczeniu.

**Tabela 12.1. Znajomość języków obcych przez NBE i PNBE (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	% ogółu odpowiadających <sup>a</sup>		% znających języki obce		% ogółu odpowiadających wg wieku i płci			
	PNBE	NBE	PNBE	NBE	kobiety 55–59	kobiety 60–65	mężczyźni 60–64	mężczyźni 65–70
Znajomość jakiegoś języka obcego	27	29	100	100	26	35	29	18
w tym								
język angielski	12	10	43	34	12	12	13	5
język niemiecki	8	12	31	39	7	13	10	6
język rosyjski	11	14	41	48	11	15	11	8

<sup>a</sup> Jako 100% przyjęto liczbę osób, które deklarowały, że pracują lub są skłonne podjąć pracę w najbliższym czasie. Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W badanej populacji, zawężonej do pracujących/zainteresowanych podjęciem pracy, 27–29% osób deklaruje umiejętność posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym. Językiem angielskim posługują się częściej PNBE (43% znających języki obce wobec 34% NBE), natomiast językiem niemieckim i rosyjskim – częściej NBE. Znajomość innych języków obcych deklaruje 3% PNBE i 2% NBE, wymieniając wśród nich język włoski, francuski, holenderski i hiszpański. Języki te pokrywają się z natężeniem kontaktów wynikających z położenia geograficznego Polski, relacji biznesowych i handlowych, a także z kierunkami emigracji. Jeśli odnieść liczbę znających języki obce do ogólnej liczby badanych (odpowiadających na to pytanie, a więc pracujących lub deklarujących chęć podjęcia pracy) w wieku przed/po osiągnięciu wieku emerytalnego, udział kobiet i mężczyzn deklarujących konkretny język obcy jest podobny dla PNBE, zwraca natomiast uwagę dużo niższy odsetek deklarujących znajomość języków obcych wśród mężczyzn w wieku 65–70 lat (tab. 12.1).

Warto zauważyć, że posługiwanie się językiem obcym umożliwia potencjalne zatrudnienie tylko w niektórych typach pracy; w przypadku wykonywania bardziej specjalistycznych zadań może być wymagana znajomość języka na określonym poziomie. Jeśli chodzi o poziom zaawansowania znajomości trzech najczęściej wymienianych przez respondentów języków obcych, na poziomie zaawansowanym posługuje się nimi niewielka grupa (tab. 12.2). Językiem angielskim w stopniu zaawansowanym posługuje się 17% PNBE oraz 6% NBE, natomiast językiem niemieckim 11% NBE i 15% PNBE spośród posługujących się tymi językami. W zakresie języka rosyjskiego zaawansowany poziom jego znajomości nie jest deklarowany w żadnej grupie, a najczęściej (70-80% wskazań) wskazywano na podstawową jego znajomość.

**Tabela 12.2. Poziom znajomości języków obcych przez NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród znających dany język obcy)**

Wyszczególnienie	Poziom znajomości języka obcego					
	zaawansowany	średni	podstawowy	zaawansowany	średni	podstawowy
	PNBE			NBE		
Język angielski	17	48	35	6	56	38
Język niemiecki	15	48	37	11	57	32
Język rosyjski	0	19	81	0	30	70

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zasadniczo, deklarowany poziom znajomości języków obcych wśród Polek i Polaków w wieku okołiemerytalnym jest rosnący, biorąc pod uwagę kontynuowanie czy podjęcie zatrudnienia, a także aktywny udział w życiu społecznym czy kulturalnym. Niemniej jednak, jak wynika z porównania tych danych z wynikami BKL 2021, na tle ogółu osób w wieku 55–69 lat odsetek znających

przynajmniej jeden język obcy jest dla PNBE i NBE ponad dwukrotnie niższy (60%). Nieco inny jest też rozkład znanych osobom w wieku 55–69 lat języków obcych – nieco częściej wymieniano język rosyjski, niemniej jednak trójka najpopularniejszych języków obcych jest spójna z wynikami ogólnopolskimi dla tej grupy wieku.

## 12.2. Posiadanie prawa jazdy

Inną ważną składową kompetencji ogólnych jest posiadanie prawa jazdy (tab. 12.3), które może warunkować mobilność na terenach gorzej skomunikowanych czy objętych wykluczeniem transportowym, a w efekcie może u(nie)możliwić zatrudnienie, edukację, ułatwić lub utrudnić rozwój zawodowy czy osobisty obywatelom bez względu na wiek.

**Tabela 12.3. Posiadanie prawa jazdy NBE i PNBE (odsetek wskazań <sup>a</sup>)**

Wyszczególnienie	Status		Płeć i wiek			
	PNBE	NBE	kobiety 55–59	kobiety 60–65	mężczyźni 60–64	mężczyźni 65–70
Prawo jazdy	62	56	60	52	78	68

<sup>a</sup> Jako 100% przyjęto liczbę osób, które deklarowały, że pracują/są skłonne podjąć pracę w najbliższym czasie.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Prawem jazdy legitymuje się duża grupa osób w wieku okołoemerytalnym pobierających emeryturę niższą niż minimalna lub „zagrożonych” nią – posiada je nieco więcej osób PNBE (62%) niż NBE (56%). Wyniki te są spójne z tym, co pokazuje BKL 2021 dla tej grupy wieku (62%). Analiza tych danych według płci dostarcza potwierdzenia, że prawem jazdy dysponuje więcej mężczyzn niż kobiet. Niezależnie od płci, prawo jazdy jest częściej w dyspozycji badanych w młodszych grupach wieku (tab. 12.3).

Eksploracja poszczególnych kategorii prawa jazdy wskazuje, że najczęściej badani w wieku okołoemerytalnym posiadają prawo jazdy kategorii B, umożliwiające prowadzenie samochodów osobowych, dostawczych oraz lekkich ciężarówek. Tę kategorię prawa jazdy mają niemal wszyscy PNBE (98%). Z kolei kategorie prawa jazdy D i E nie są popularne wśród osób w wieku okołoemerytalnym, posiada je zaledwie kilka procent spośród dysponujących prawem jazdy w ogóle.

**Tabela 12.4. Posiadanie przez NBE i PNBE prawa jazdy w poszczególnych kategoriach, według wieku i płci (odsetek wskazań wśród posiadających prawo jazdy)**

Wyszczególnienie		Kategoria A	Kategoria B	Kategoria C	Kategoria D	Kategoria E
Kobiety	55–59	5	97	0	0	0
	60–65	9	95	2	2	2
Mężczyźni	60–64	15	97	15	7	2
	65–70	19	95	10	5	7
PNBE		8	98	4	2	1
NBE		12	91	4	1	2

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

### 12.3. Samoocena kompetencji

Na kompetencje osób w wieku okołomerytalnym składają się ponadto różnorodne umiejętności. Respondenci w trakcie badania mieli okazję swobodnie nazwać i wymienić swoje trzy najważniejsze umiejętności. Blisko co trzecia osoba (spośród wykonujących pracę lub zainteresowanych jej podjęciem, którym to pytanie zadano) nie wskazała żadnej umiejętności. Wśród wskazanych kluczowych umiejętności znalazły się:

- 1) Umiejętności „miękkie”, w tym komunikacja, współpraca czy kreatywność;
- 2) Praca z wykorzystaniem komputerów;
- 3) Praca administracyjna, w tym prowadzenie biura i obsługa urzędzeń biurowych;
- 4) Obsługa maszyn, w tym maszyn do wytwarzania produktów;
- 5) Umiejętności związane z obsługą klientów – promowanie, sprzedaż, kupno;
- 6) Przygotowanie i podawanie żywności;
- 7) Sprzątanie.

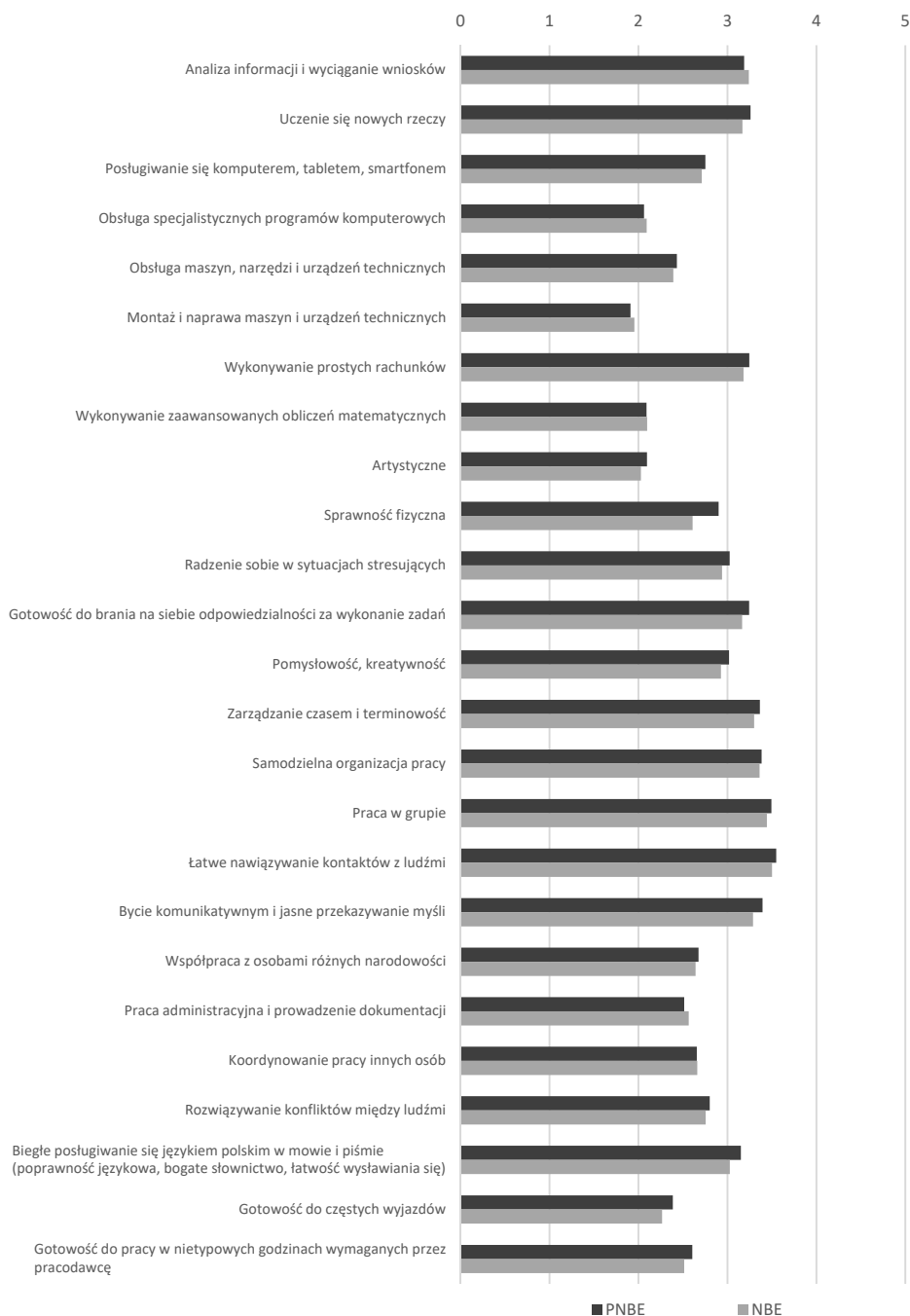
Oprócz umiejętności związanych z określonym wycinkiem pracy, wąskim zakresem zadań, polegających na charakteryzowaniu procesów (obsługa klienta) czy czynności (sprzątanie), wśród wymienianych umiejętności znalazły się nieco bardziej holistyczne, a zarazem abstrakcyjne, określenia takie jak: „sprawność fizyczna”, „praca w wydajny sposób”.

Tabela 12.5. Ocena poziomu własnych umiejętności przez NBE i PNBE

Wyszczególnienie	Odsetek wskazań															Średnia		
	PNBE					NBE					PNBE	NBE	K	M				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5								
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	2	14	46	33	5	1	17	46	31	4	3,19	3,24	3,19	3,25				
Uczenie się nowych rzeczy	2	15	51	29	3	2	16	42	35	5	3,26	3,17	3,25	3,23				
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	14	25	40	17	4	15	27	34	19	6	2,75	2,71	2,78	2,56				
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	42	24	20	12	2	44	20	22	12	2	2,06	2,09	2,10	1,92				
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	24	29	32	10	4	26	24	32	15	3	2,43	2,39	2,32	2,91				
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	50	19	19	10	2	51	19	20	9	2	1,91	1,95	1,78	2,54				
Wykonywanie prostych rachunków	3	20	40	30	7	3	19	33	37	7	3,25	3,18	3,22	3,28				
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	39	23	28	9	1	40	27	20	10	3	2,09	2,1	2,09	2,10				
Artystyczne	43	26	20	7	5	36	29	24	8	2	2,1	2,03	2,17	1,69				
Sprawność fizyczna	12	28	48	10	1	7	20	50	22	1	2,9	2,61	2,86	2,78				
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	6	21	48	23	2	3	21	53	21	4	3,02	2,94	3,00	3,04				
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	8	14	37	35	6	4	14	43	31	7	3,24	3,17	3,24	3,20				
Pomysłowość, kreatywność	7	26	38	25	4	5	23	43	26	4	3,02	2,93	3,02	2,92				
Zarządzanie czasem i terminowość	2	15	40	37	6	2	13	38	39	8	3,37	3,3	3,36	3,32				
Samodzielna organizacja pracy	1	15	38	37	9	3	11	39	39	8	3,38	3,36	3,38	3,38				
Praca w grupie	0	11	40	42	7	2	10	35	41	11	3,49	3,44	3,50	3,42				
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	0	9	40	42	9	2	8	35	42	12	3,55	3,5	3,55	3,51				
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	2	13	44	37	4	3	10	39	39	9	3,39	3,29	3,38	3,35				
Współpraca z osobami różnych narodowości	22	25	26	23	4	18	26	31	22	4	2,68	2,64	2,67	2,68				
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	23	26	28	20	4	24	28	26	18	5	2,51	2,57	2,57	2,31				
Koordinowanie pracy innych osób	18	24	35	18	4	19	21	40	16	4	2,66	2,66	2,67	2,61				
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	15	21	43	19	3	11	24	44	18	4	2,8	2,76	2,82	2,67				
Bięgie posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	8	21	38	26	7	6	19	37	28	9	3,15	3,03	3,15	3,02				
Gotowość do częstych wyjazdów	35	22	27	13	3	30	23	29	14	4	2,39	2,27	2,33	2,53				
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych przez pracodawcę	23	26	35	13	4	20	26	33	17	4	2,6	2,51	2,57	2,69				

1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki. K – kobiety, M – mężczyźni  
 Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Rys. 12.1. Uśredniona samoocena własnych umiejętności NBE i PNBE



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań projektu Nowi Biedni Emeryci, czerwiec 2023.

Z kolei spośród umiejętności wywodzących się ze standaryzowanej listy (uwzględnionej w BKL), najczęściej obie grupy respondentów deklarowały ich średni poziom (tab. 12.5 i rys. 12.1).

Sumaryczna ocena kompetencji niewiele się różni wśród obu grup respondentów. Nieco wyższa ocena sumaryczna dotyczy PNBE ( $M = 71,2$ ,  $SD = 15,1$ ) niż NBE ( $M = 69,8$ ,  $SD = 15,1$ )<sup>48</sup>. Połowa PNBE ma je na poziomie nie wyższym niż 71, a połowa NBE – nie wyższym niż 70 (maksimum w próbie to 114). Jednocześnie sumaryczna ocena tego samego zestawu umiejętności dla ogółu dla ludności w wieku 18–69 lat (por. BKL 2021) jest wyższa niż dla PNBE i NBE i wynosi średnio 86,8, a dla ogółu osób w wieku 55–69 lat – 79,8 (78,7 dla kobiet w wieku 55–65 i 81,0 dla mężczyzn w wieku 60–70). W obrębie badanej przez nas próby nieco wyższa jest samoocena kompetencji kobiet PNBE ( $M = 71,4$ ,  $SD = 15,3$ ,  $Me = 71$ ) i mężczyzn NBE ( $M = 72,4$ ,  $SD = 15,2$ ,  $Me = 72$ ) niż kobiet NBE ( $M = 69,4$ ,  $SD = 15,0$ ,  $Me = 70$ ) i mężczyzn PNBE ( $M = 69,9$ ,  $SD = 13,5$ ,  $Me = 70$ ). Dla poszczególnych kompetencji (tab. 12.5) różnice są jednak niewielkie.

Analizując samoocenę poszczególnych kompetencji osób w wieku około-emerytalnym (tab. 12.5, rys. 12.1), warto zwrócić uwagę, że wysokie noty uzyskują kompetencje miękkie, związane z łatwym nawiązywaniem kontaktów z ludźmi i pracą w grupie, samodzielną organizacją pracy oraz komunikowaniem się z innymi czy zarządzaniem czasem. Te kompetencje wynikają z pewnością w dużej mierze z długiej czy różnorodnej aktywności zawodowej, wsparte są bagażem doświadczeń i mądrością życiową.

Jednocześnie w ocenianym pakiecie kompetencji znajdują się umiejętności słabiej oceniane. Najniższe noty w samoocenie uzyskał montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych (średnio 1,91 PNBE oraz 1,95 NBE). Obsługa specjalistycznych programów komputerowych oraz wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych oceniane są niewiele lepiej (rys. 12.1). Może to wskazywać, że umiejętności techniczne, wymagające specjalistycznej i wąskiej wiedzy, nie są najmocniejszą stroną przedstawicieli badanej tu populacji. Podobnie niskie oceny dotyczą umiejętności artystycznych, dość słaba jest też gotowość do częstych wyjazdów, a także sprawność fizyczna.

Wyniki niniejszego badania potwierdzają ogólnopolskie tendencje. W ostatniej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego (2021) generalne zadowolenie z własnych kompetencji wśród Polaków rośnie. W każdej fali badania, począwszy od 2017 r., najwyżej oceniane są przez nich te same kompetencje: praca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, samodzielna organizacja pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli (BKL, 2022). Jak pokazują obli-

<sup>48</sup> Ocena sumaryczna może przyjmować wartości od 25 do 125, przy czym im wyższy wynik, tym wyższa ocena kompetencji. Lista zmiennych jest zgodna z wykorzystywaną w BKL 2021. Również na poziomie badanej tu zbiorowości rzetelność pomiaru jest wysoka (współczynnik alfa-Cronbacha wynosi 0,927, również na poziomie każdej zbiorowości jest na oczekiwanym poziomie (tj. większy od 0,7): 0,927 dla PNBE i 0,928 dla NBE.

czenia wykonane w oparciu o dane BKL 2021, w przypadku ogółu osób w wieku 55–69 lat obsługa specjalistycznych programów oceniana jest podobnie nisko jak przez PNBE i NBE ( $M = 1,91$ ), montaż i naprawa maszyn i urządzeń – średnio na 2,45, a ich obsługa – na 2,93, wykonywanie zaawansowanych obliczeń – na 2,40, zdolności artystyczne – na 2,35, gotowość do częstych wyjazdów – na 2,61, a sprawność fizyczna – średnio na 3,01. A zatem pod względem tych najslabiej ocenianych umiejętności, PNBE i NBE nie różnią się znacząco od ogółu populacji w wieku 55–69 lat.

Największe różnice między grupą PNBE i NBE można zauważyć w przypadku sprawności fizycznej (2,90 PNBE wobec 2,61 NBE), biegłego posługiwania się językiem polskim w mowie i piśmie, w tym poprawności językowej, operowania bogatym słownictwem czy łatwości wysławiania się (3,15 PNBE wobec 3,03 NBE), a także gotowości do częstych wyjazdów służbowych (2,39 PNBE wobec 2,27 NBE). Zarówno sprawność fizyczna, jak i gotowość do odbywania wyjazdów służbowych mogą stanowić istotny atut PNBE i przyczynić się do podejmowania aktywności zawodowej. Niemniej zaprezentowane dane (rys. 12.1) dość dobitnie pokazują, że generalnie samoocena własnych umiejętności w obu grupach respondentów jest zbliżona.

## 12.4. Rozwój kompetencji

Jak wspomniano we wcześniejszych fragmentach, o kompetencjach można myśleć dwojako. Z jednej strony umożliwiają one rozwój jednostki, są swoistą bazą, z drugiej zaś wymagają od człowieka ciągłego doskonalenia się i przeobrażania (Kołodziejczyk-Olczak, 2014). Można dostrzec różnego rodzaju sposoby rozwijania kompetencji, przy czym dla osób starszych istotne są: (1) rozwój dzięki szkoleniu i doskonaleniu się w trakcie życia zawodowego; (2) rozwój dzięki karierze, uczenie się przez doświadczenie i działanie (*learning by doing*, *learning by action*); oraz (3) rozwój kompetencji wynikający z doświadczeń życiowych, emocjonalnych, rodzinnych. Zatem aspekty rozwoju kompetencji osób w wieku okołomerytalnym w procesie szkoleń stanowią ważny element analizy tego obszaru. W pytaniu „Kiedy ostatnio brał Pan/i udział w szkoleniu rozwijającym kompetencje (innym niż bhp)?” były weryfikowane nie tylko artefakty związane z indywidualną perspektywą osoby w wieku okołomerytalnym i uczestniczenia w szkoleniach, ale także była niejako oceniana działalność pracodawców w tym obszarze (tab. 12.6). W warunkach polskich bowiem to pracodawcy finansują lub dofinansowują szkolenia swoich pracowników.

W ciągu ostatniego roku w szkoleniu brał udział bardzo niewielki odsetek osób z badanej populacji, nieco więcej w kilku ostatnich latach. Blisko połowa respondentów spośród tej i tak bardziej aktywnej części PNBE i NBE nie uczest-



niczyła w żadnych działaniach prorozwojowych. Podobne wnioski dotyczą zatrudnionych, co może świadczyć o reaktywnej postawie polskich pracodawców<sup>49</sup>, ale też prawdopodobnie o niewielkiej skłonności osób z tej grupy do rozwijania kompetencji. Jak pokazują dane w jednym z kolejnych rozdziałów, zainteresowanie szkoleniami jest niewielkie, również jeśli pod uwagę wzięte zostanie wsparcie ze strony PUP.

**Tabela 12.6. Udział NBE i PNBE w szkoleniu rozwijającym kompetencje (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	% ogółu		% pracujących lub deklarujących chęć podjęcia pracy		% wykonujących odpłatną pracę	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE
W ostatnim roku	4	1	6	7	7	12
Ponad rok temu, ale nie więcej niż 5 lat temu	10	1	12	11	14	15
Ponad 5 lat temu	26	4	33	34	34	29
W ogóle nie brałem/brałam udziału w szkoleniu	39	6	49	48	45	43
Nie dotyczy	21	88	x	x	x	x

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Spośród osób uczestniczących w szkoleniach w ciągu ostatnich 5 lat, w połowie przypadków ich tematyka oscylowała wokół aspektów „twardych”, związanych z merytoryką wykonywanych zadań i obowiązków (tab. 12.7).

**Tabela 12.7. Tematyka szkoleń, w jakich brali udział NBE i PNBE (odsetek wskazań wśród deklarujących udział w szkoleniach)**

Wyszczególnienie	NBE	PNBE
Szkolenia językowe	7	7
Szkolenia komputerowe	38	24
Szkolenia zawodowe „twarde” (np. obsługa maszyn, zmieniające się przepisy finansowe czy prawne)	52	47
Szkolenia zawodowe „miękkie” (np. komunikacja z innymi, współpraca w zespole, radzenie sobie ze stresem)	31	44
Inne	0	1

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

<sup>49</sup> Postawa reaktywna jest rozumiana w taki sposób, że pracodawcy nie inwestują permanentnie w rozwój kompetencji swoich pracowników według programów rozwojowych, polityki i strategii szkoleniowej.

Respondenci brali też udział w szkoleniach „miękkich”, rozwijających ich kompetencje interpersonalne oraz w szkoleniach komputerowych. Szkolenia językowe nie cieszyły się popularnością. Biorąc pod uwagę ogólnie niskie zainteresowanie szkoleniami w badanej populacji, wyniki te wskazują na znikome zainteresowanie PNBE i NBE kursami językowymi, ale też jakże niezbędnymi im (w zestawieniu z ich umiejętnościami) szkoleniami komputerowymi (dotyczy to zwłaszcza NBE).

## Podsumowanie

Jak podkreślano na początku rozdziału, kompetencjami można zajmować się również w ujęciu makroekonomicznym, wiążąc je z kapitałem ludzkim. Bardzo popularnym podejściem jest jednak łączenie kompetencji z organizacjami, a indywidualne kompetencje stanowią rdzeń zarządzania kompetencjami z perspektywy organizacyjnej (Op de Beeck, Hondeghe, 2010). Kompetencje stanowią swoisty „klej” wszystkich elementów zarządzania ludźmi – począwszy od tworzenia profili kompetencyjnych użytecznych przy planowaniu zasobów ludzkich, rekrutacji i selekcji pracowników, poprzez ocenianie i wynagradzanie kompetencji, aż po ich permanentny rozwój (Kołodziejczyk-Olczak, 2007). Kompetencje są ponadto uznawane za czynnik kształtowania pozycji rynkowej przedsiębiorstwa i jego konkurencyjności (Czapla 2011), źródło krytycznego wkładu do korporacyjnej konkurencyjności (Edgar, Lockwood, 2011). Są użyteczne dla wielu podsystemów organizacji, w szczególności dla zarządzania zasobami ludzkimi (Kołodziejczyk-Olczak, 2007), szczególnie, że w ostatnim czasie organizacje poszukują nie tylko pracowników o wysokim potencjale kompetencyjnym, ale także tych o określonych kompetencjach (Rakowska, 2018).

W tym sensie badani w wielu okołomerytalnym potencjalnie stanowią wartościowe zasoby ludzkie. Około jedna trzecia tej grupy deklaruje umiejętność posługiwania się jakimś językiem obcym, przy czym na poziomie zaawansowanym posługuje się nimi już niewielka grupa. Prawem jazdy legitymuje się dość duża grupa osób w tym wieku, blisko dwie trzecie (62% PNBE wobec 56% NBE), z czego najwięcej osób posiada prawo jazdy kategorii B. Sumaryczna ocena kompetencji jest również zbliżona, przy czym nieco wyższa ocena sumaryczna dotyczy PNBE niż NBE, a generalna ocena pakietu różnorodnych kompetencji pozostaje na podobnym poziomie. Najlepiej przez obie grupy są oceniane kompetencje miękkie, najsłabiej – techniczne, komputerowe, matematyczne, artystyczne, a także dyspozycyjne. Wyniki te korespondują z generalnie niskim poziomem wykształcenia osób z badanej populacji.

Z badań wyłania się obraz zbliżonych kompetencji PNBE i NBE, z niewielką przewagą PNBE. Mocne strony tej grupy pracowników i potencjalnych

pracowników to mobilność wsparta posiadaniem prawa jazdy oraz kompetencje społeczne, związane z relacjami z innymi ludźmi. Niestety, osoby w wieku okołomerytalnym w bardzo umiarkowanym stopniu rozwijają kompetencje, a jeśli już odbywają szkolenia, to dotyczą one umiejętności „twardych”, związanych z merytorycznymi zadaniami na stanowisku pracy. Jednak za szkolenia w jakimś stopniu odpowiadają również pracodawcy, którzy w zbyt małym stopniu inwestują w osoby w wieku okołomerytalnym.

## Rozdział 13.

# Przyczyny długotrwałego pozostawania poza systemem ubezpieczeń społecznych

### Uwagi wstępne

W niniejszym rozdziale odniesiemy się do zasygnalizowanych w tytule przyczyn długotrwałego pozostawania poza systemem ubezpieczeń społecznych. Wiąże się to z zagadnieniem długotrwałej dezaktywizacji zawodowej, niemniej jednak nie są to pojęcia tożsame. Jeśli mowa o długotrwałym pozostawaniu poza systemem ubezpieczeń społecznych, można do tego podejść w szerszym lub węższym ujęciu. W szerszym – dotyczy ono wszystkich, których okres składkowy jest krótszy niż 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Są to zatem osoby, których okres, w jakim system ubezpieczeń społecznych ich obejmował, jest krótszy niż standardowo. W tej grupie znalazły się osoby, które długo były bierne zawodowo, ale też takie, które wykonywały pracę, ale wyłącznie w ramach umów nieoskładkowych bądź w ogóle bez formalnej umowy. Nie można ich zatem wprost utożsamiać wyłącznie z osobami biernymi zawodowo, czy też osobami, które charakteryzuje długotrwała dezaktywizacja zawodowa (zwłaszcza, że dezaktywizacja zawodowa rozumiana jest często w kategoriach zaprzestania pracy w związku z przejściem na emeryturę). Jeśli rozumieć długotrwałe pozostawanie poza systemem ubezpieczeń społecznych w tym szerokim ujęciu, to przyczyn należy doszukiwać się w ich sytuacji rodzinnej i ekonomicznej, kapitale ludzkim, w tym zdrowiu i zdolności do pracy, ich postawach i przekonaniach. Wypadkową tych uwarunkowań jest przebieg karier zawodowych (dotychczasowe doświadczenie zawodowe) osób, których dotyczy takie krótkie uczestnictwo w systemie ubezpieczeń społecznych. Zawężenie w niniejszym badaniu definicji populacji do aktualnych i potencjalnych „nowych biednych emerytów” powoduje, że analiza przeprowadzona we wcześniejszych rozdziałach pozwala wskazać na czynniki determinujące tak rozumianą „długotrwałą dezaktywizację zawodową” oraz nakreślić obraz – aktualny i retrospektywny – Polaków pobierających emeryturę niższą od minimalnej lub w najbliższych latach „zagrożonych” tak niskim świadczeniem emerytalnym. Z drugiej strony, takie właśnie ograniczenie

populacji powoduje, że nie ma możliwości (w oparciu o dokładnie te same pytania) porównania wyników uzyskanych dla osób długotrwale wyłączonych z systemu ubezpieczeń społecznych i tych, którzy osiągnęli zakładany prawem okres składkowy.

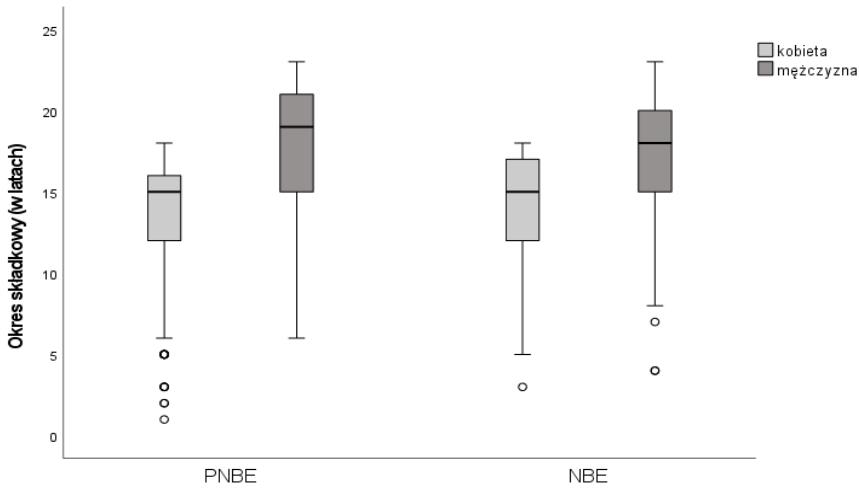
Mówiąc o przyczynach długotrwałego wyłączenia z systemu ubezpieczeń społecznych, można zastosować również węższe ujęcie, odnosząc się nie tylko do samego faktu posiadania okresu składkowego krótszego niż 20/25 lat, ale uwzględniając także długość tego okresu. Na tych właśnie kwestiach skupimy się w dalszej części niniejszego rozdziału. W pierwszej kolejności przedstawione zostaną dane na temat tego, jak długo (ile lat) opłacane były składki na ubezpieczenie społeczne w ZUS, a następnie postaramy się wskazać te cechy populacji, które są charakterystyczne dla osób o różnym okresie nieopłacania składek ZUS, w szczególności tej grupy, która opłacała je najkrócej. Analiza polegać będzie na porównaniu rozkładów odpowiedzi na poszczególne pytania z uwzględnieniem trzech grup wyróżnionych na podstawie okresu składkowego w ZUS: tych, którym brakuje niewiele – mniej niż 5 lat – do osiągnięcia wymaganego okresu składkowego, tych, którym brakuje 10 i więcej lat, a także osób o okresie składkowym 5–10 lat. Na koniec zaprezentowane zostaną wyniki analizy autodiagnozy PNBE i NBE w zakresie przyczyn krótkiego opłacania składek ZUS.

### 13.1. Długość okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w ZUS

Jak podkreślano, do emerytury niższej niż minimalna uprawnione są osoby, które opłacały składki ZUS przez mniej niż 20 lat w przypadku kobiet i mniej niż 25 lat w przypadku mężczyzn, jednak z uwagi na cele badania pominięte w nim zostały osoby, którym do osiągnięcia wymaganego okresu składkowego brakowało mniej niż dwa lata.

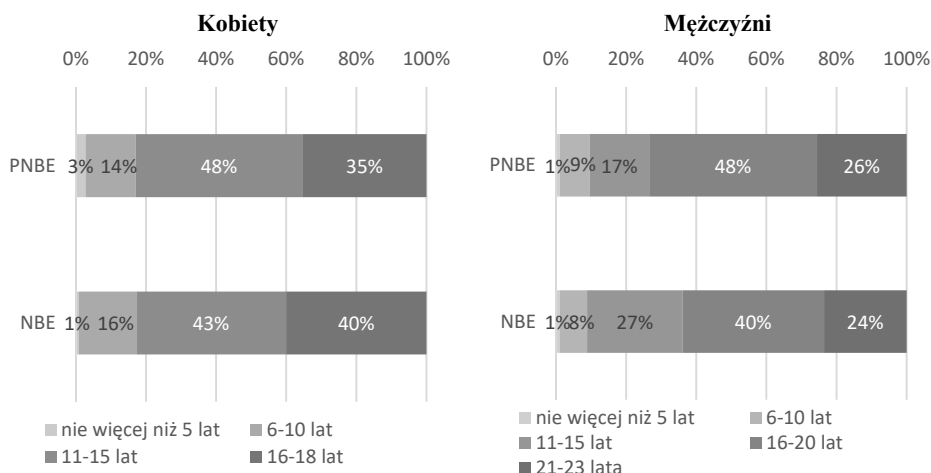
Pojedyncze osoby (0,3% PNBE i 0,2% NBE) wskazały, że okres ten w ich przypadku nie przekracza roku. Jednocześnie 2,4% PNBE i 4% NBE odmówiło odpowiedzi na to pytanie, a mniej więcej co czwarta osoba (22% PNBE i 26% NBE) nie potrafiła podać liczby lat składkowych. Wśród badanych, dla których mamy wymagane informacje, okres opłacania składek w ZUS wahał się od kilku miesięcy do 18–23 lat, przy czym połowa kobiet – zarówno NBE i PNBE – deklarowała nie więcej niż 15 lat, co czwarta – nie więcej niż 12 lat. Podobny jest też średni okres składkowy kobiet z badanych populacji –  $M = 13,8$  lat dla PNBE ( $SD = 3,5$ ) i 14,1 dla NBE ( $SD = 3,3$ ). Kwartył trzeci ma wartość 16 dla kobiet PNBE i 17 dla NBE (okres składkowy co czwartej kobiety był nie niższy niż 16–17 lat).

Rys. 13.1. Okres składkowy w ZUS – PNBE i NBE według płci

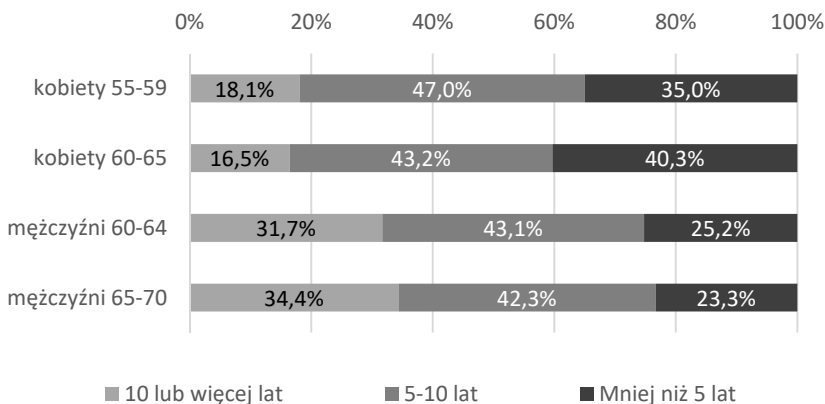


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Rysunek 13.1 wskazuje wyraźnie, że okres składkowy jest wyższy w przypadku mężczyzn niż kobiet. Mediana wśród mężczyzn plasuje się na poziomie 19 lat dla PNBE i 18 lat dla NBE (połowa mężczyzn odprowadzała składki ZUS nie dłużej niż 18–19 lat), a średni okres składkowy wynosi 17,5 dla PNBE (SD = 4,3) i 17,1 dla NBE (SD = 4,3). Co czwarty mężczyzna spośród PNBE odprowadzał składki ZUS nie dłużej niż 15 lat, a co czwarty – nie krócej niż 21 lat. Dla NBE jest to, odpowiednio, 15 lat i 20 lat. Zatem, jeśli chodzi o okres składkowy, „potencjalni nowi biedni emeryci” nie różnią się znacząco od aktualnie pobierających emeryturę niższą od minimalnej. Potwierdza to również rys. 13.2, na którym zestawiono odsetek PNBE i NBE o okresie składkowym z danego przedziału. W przypadku PNBE najliczniej reprezentowane są osoby, którym do osiągnięcia wymaganego okresu składkowego brakuje 5–10 lat (blisko połowa kobiet i mężczyzn), a co trzecia kobieta i co czwarty mężczyzna wskazywali na mniej niż 5 lat względem 20/25 lat. W przypadku NBE różnice między kobietami i mężczyznami są większe – wprawdzie udział tych, którym brakuje 5–10 lat jest podobny (40–43%), ale 40% kobiet wobec 24% mężczyzn deklaroowało mniej niż 5 lat.

**Rys. 13.2. Odsetek kobiet i mężczyzn według okresu składkowego w ZUS – porównanie PNBE i NBE**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Rys. 13.3. Odsetek kobiet i mężczyzn według okresu składkowego w ZUS, jaki jest potrzebny do osiągnięcia wymogów ustawowych i wieku**

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

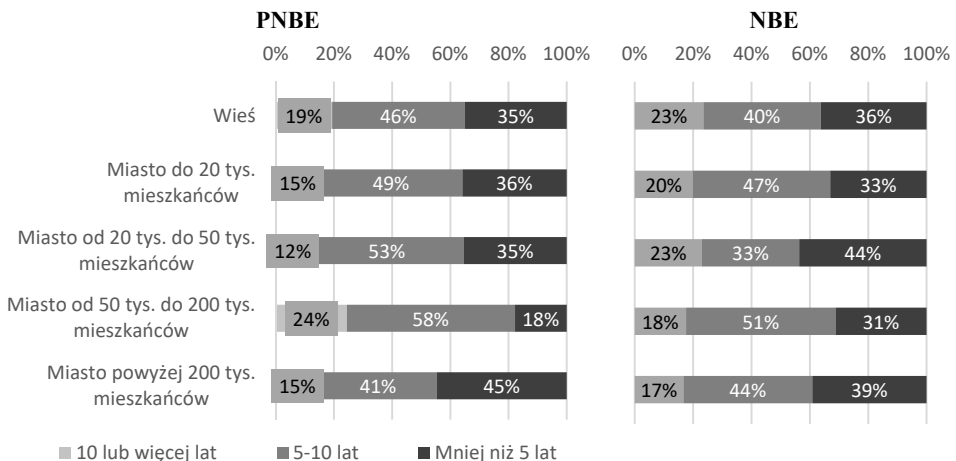
Biorąc pod uwagę możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w celu zwiększenia okresu składkowego, a tym samym uzyskania prawa do wyższej emerytury, niepokoi fakt, że w przypadku co dziesiątego mężczyzny i co piątej kobiety aktualny okres składkowy jest bardzo niski, nie przekracza bowiem 10 lat, a w przypadku 3% kobiet PNBE i ok. 1% pozostałych grup – jest krótszy niż 5 lat (rys. 13.2).

Biorąc pod uwagę deklaracje respondentów, w obrębie próby (łącznie PNBE i NBE) aż co trzeciemu mężczyźnie w wieku 65–70 lat (a więc już będącemu w wieku emerytalnym) brakuje do osiągnięcia wymaganego okresu składkowego przynajmniej 10 lat, to samo dotyczy blisko 17% kobiet w wieku 60–65 lat (rys. 13.3). Mając na względzie to, że badano kobiety w wieku 55–65 lat i mężczyzn w wieku 60–70 lat, szanse na osiągnięcie wymaganego okresu składkowego są w dużej części przypadków znikome.

### 13.2. Cechy PNBE i NBE a długość okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w ZUS

Biorąc pod uwagę wielkość miejscowości zamieszkania (rys. 13.4), relatywnie dobra sytuacja w tym zakresie ma miejsce w największych miastach – 39% NBE i 45% PNBE brakuje nie więcej niż 5 lat do osiągnięcia okresu składkowego 20/25 lat. Na wsi i w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców) dotyczy to ok. 35% osób z obu grup, jednak aż 20–23% NBE brakuje 10 lub więcej lat. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy NBE z obszarów wiejskich i mieszkających w mniejszych miastach (do 50 tys.) oraz PNBE z miast z 50–200 tys. mieszkańców i wsi (19–24% osób deklaruje niski okres składkowy, do 10 lat). Z drugiej strony udział NBE, których okres opłacania składek był krótszy o mniej niż 5 lat, jest wysoki (44%) dla mieszkających w miastach z 20–50 tys. mieszkańców.

Rys. 13.4. Odsetek PNBE i NBE według okresu składkowego w ZUS i klasy wielkości miejscowości zamieszkania

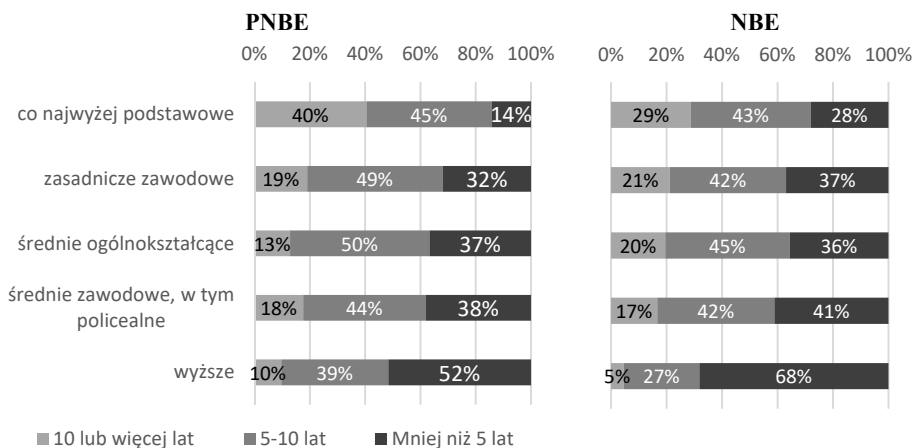


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



Wyraźnie znaczenie w tym względzie ma kapitał ludzki. Osoby z wykształceniem wyższym rzadko deklarowały najniższy okres składkowy (10 lub więcej lat do ustawowego poziomu), a jeśli znajdowały się w grupie PNBE lub NBE, to zwykle z okresem składkowym niższym od stażu 20/25 lat co najwyżej o 5 lat (dotyczy to 68% NBE i 52% PNBE z wykształceniem wyższym). Na drugim biegunie są osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym – aż 40% PNBE i 29% NBE ma krótki staż składkowy, a tylko 14% PNBE i 28% NBE brakuje do granicy ustawowej mniej niż 5 lat (rys. 13.5). Analizując bardziej szczegółowo okres składkowy, można zauważyć, że we wszystkich grupach (poza osobami z wykształceniem wyższym) dominowały osoby, które odprowadzały składki przez 11–15 lat, stanowiąc nawet połowę badanych. Respondenci w wieku przedemerytalnym o najniższych kwalifikacjach (wykształcenie podstawowe) wysoko oceniali znaczenie braku formalnej umowy o pracę, tj. zatrudnienie w szarej strefie, jako główną przyczynę nazbyt krótkiego okresu składkowego.

**Rys. 13.5. Odsetek PNBE i NBE według okresu składkowego w ZUS, jaki jest potrzebny do osiągnięcia wymogów ustawowych i poziomu wykształcenia**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Jedną z istotniejszych kompetencji w warunkach globalizacji jest znajomość języków obcych, która, jak podkreślano, nie jest mocną stroną badanej populacji (75% NBE i 70% PNBE nie zna żadnego języka obcego). Zarówno w przypadku NBE, jak i PNBE, znający języki obce mają nieco częściej dłuższy okres składkowy (ponad 15/20 lat) – dotyczy to 44% spośród znających języki obce PNBE i 37% wykonujących pracę lub deklarujących taką chęć NBE. Podobne wnioski dotyczą posiadających prawo jazdy – dłuższy okres składkowy ma 37% NBE oraz 40% PNBE z omawianej grupy. Biorąc po uwagę de-

klarowane (w pytaniu otwartym) kompetencje „twarde”, dłuższy okres składkowy mieli zwłaszcza PNBE posiadający umiejętność pracy z wykorzystaniem komputerów (S5 według klasyfikacji ESCO), umiejętność zarządzania (S4), umiejętności komunikacji, współpracy i kreatywność (S1) – dotyczy to mniej więcej połowy spośród deklarujących je PNBE (w przypadku NBE deklaracje dotyczące kompetencji tego typu były na tyle rzadkie, że trudno o uogólnienia). Wśród PNBE deklarujących umiejętności i kompetencje fizyczne i manualne wyższy niż w innych podgrupach jest z kolei odsetek tych, którym do wymaganego okresu składkowego brakuje co najmniej 10 lat (28%). Również analizując kompetencje zgodnie z podejściem przyjętym w BKL, zaznacza się znaczenie umiejętności ICT – zwłaszcza PNBE, którym brakuje mniej niż 5 lat okresu składkowego, wyżej oceniają swoją umiejętność posługiwania się komputerem, tabletem, smartfonem ( $M = 3,03$ ) i obsługę specjalistycznych programów komputerowych ( $M = 2,54$  wobec  $M = 1,8$  dla PNBE z najkrótszym okresem składkowym). Również posiadanie kompetencji administracyjnych (praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji) na wyższym poziomie ma miejsce w przypadku PNBE z dłuższym okresem składkowym ( $M = 2,75$  vs.  $2,22$ ). Z kolei w przypadku NBE o dłuższym okresie składkowym wyraźnie słabsza jest umiejętność współpracy z osobami różnych narodowości ( $M = 2,44$  vs.  $2,93$ ). Pozostałe kompetencje są na dość podobnym poziomie u osób o różnym stażu składkowym.

Dążenie do aktualizacji wiedzy i podnoszenia swoich kompetencji zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie może zwiększać szanse na wydłużenie aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym. W obrębie próby nieco większą niż przeciętna aktywnością w dążeniu do poszerzania swoich kompetencji wyróżniali się respondenci o najdłuższym stażu składkowym (zwłaszcza emeryci), którym do osiągnięcia wymaganego okresu składkowego brakowało mniej niż 5 lat. Stanowili oni blisko połowę PNBE i 2/3 NBE, którzy uczestniczyli w szkoleniach w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie. Wśród rozwijających w ostatnim okresie swoje kompetencje emerytów i potencjalnych NBE, którym do uzyskania pełnego okresu składkowego zabrakło nie więcej niż 10 lat, największą popularnością cieszyły się szkolenia zawodowe, rozwijające tzw. kompetencje twarde związane m.in. z obsługą maszyn czy też ze zmieniającymi się przepisami finansowymi. Z kolei kompetencje miękkie rozwijali przede wszystkim badani o najkrótszym stażu składkowym. Osoby, którym do uzyskania wymaganego prawnie okresu składkowego zabrakło zaledwie kilku lat (mniej niż 5 lat), częściej niż pozostałe uczyły się języków obcych. O poszerzanie kompetencji językowych dbały w większym stopniu osoby w wieku przedemerytalnym niż badani emeryci. Niemniej, liczba poszerzających swoje kompetencje była na tyle mała, że trudno tu o większe uogólnienia. Powyższa prawidłowość może być traktowana jako wskazówka, że w przypadku osób, którym brakuje relatywnie mało do osiągnięcia ustawowego stażu ubezpieczeniowego gwarantującego uzyskanie emerytury minimalnej, występuje wyższa skłon-

ność do podejmowania działań zwiększających szansę dalszej pracy w celu „dojścia” do owego stażu.

Bez wątpienia poziom kompetencji i ich unikatowość na lokalnym rynku pracy mogą w istotny sposób oddziaływać na zatrudnialność (ang. *employability*) emerytów i osób w wieku okołoemerytalnym. W tym kontekście pesymizmem napawa fakt, że zarówno NBE, jak i PNBE mieli trudności z określeniem swoich najważniejszych umiejętności, a dotyczy to w szczególności osób o dość krótkim okresie składkowym, wynoszącym od 6 do 10 lat. W tej grupie aż 81,9% osób nie odpowiedziało na pytanie o najważniejsze umiejętności.

Co może zaskakiwać, niewielkie znaczenie z punktu widzenia długości okresu składkowego ma z kolei stan zdrowia (według samooceny badanych), aczkolwiek osoby z grupy PNBE odczuwające obecnie ograniczoną zdolność do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia częściej deklarowały najkrótszy okres składkowy (do 10 lat w stosunku do poziomu ustawowego – 25% w porównaniu z 17% wśród niemających takich ograniczeń), a rzadziej – najdłuższy (24% vs. 37%); dla NBE nie wykazuje się takich zależności.

Patrząc na tę kwestię z drugiej strony, tzn. analizując ocenę stanu zdrowia jako 100% przyjmując osoby o okresie składkowym z danego przedziału (licząc % w odwrotnym niż poprzednio układzie), zauważyć można, że w przypadku PNBE częściej jako zły lub bardzo zły oceniały swój stan zdrowia osoby, które odprowadzały składki na ZUS krótko, nie dłużej niż przez 5 lat (25,1% w porównaniu do 8,7% ogółem wśród PNBE). W grupie emerytów odnotowano natomiast tendencję odwrotną. Osoby o krótkim stażu składkowym częściej niż pozostałe opisywały swoją kondycję zdrowotną jako dobrą lub bardzo dobrą (62,5% w porównaniu do 36% ogółem wśród emerytów). Z kolei na zły stan zdrowia skarżyli się często emerytowani mężczyźni z długim stażem składkowym. Blisko 1/3 (28,6%) emerytów odprowadzających składki przez 16–20 lat oraz 26,6% o stażu składkowym 21–23 lata oceniało swój stan zdrowia jako zły lub bardzo zły. Być może jest to związane z charakterem wykonywanych zadań zawodowych. W przypadku badanych mężczyzn często były to prace fizyczne znacząco oddziałujące na kondycję zdrowotną. Zauważmy również, że relatywnie często deklarowana (przez PNBE i NBE o różnym stażu składkowym) odczuwana ograniczona zdolność do wykonywania pracy nie znajdowała zwykle potwierdzenia w formalnej dokumentacji. Niezależnie od długości okresu składkowego, stosownymi orzeczeniami dysponował jedynie niewielki odsetek emerytów (ok. 3–4%) oraz ok. 6% PNBE, przy czym (co stanowi pewne odstępstwo od tej reguły) najwięcej PNBE z ograniczoną zdolnością do pracy odnotowano wśród mężczyzn z relatywnie długim stażem składkowym – 16–20 lat (19%).

Z kolei zdolność do pracy mierzona sumarycznie indeksem WAI w przypadku PNBE jest najniższa dla tych, którym brakuje 10 lub więcej lat do wymaganego okresu składkowego ( $M = 33,3$  wobec 33,9 dla tych, którym brakuje 5–10 lat i 34,7 dla tych, którym brakuje mniej niż 5 lat). Różnice te są jak wi-

dać niewielkie. W przypadku NBE najwyższy wynik odnotowano dla tych, którym brakuje 5–10 lat ( $M = 33,3$ ), zaś najniższy – dla mających najkrótszy okres składkowy ( $M = 30,6$ ). Doskonałą zdolność do pracy mają jedynie PNBE o najdłuższym okresie składkowym, choć i w tej grupie stanowią jedynie 1,2%. Najśłabszą zdolność do pracy odnotowano u osób, którym do osiągnięcia wymaganego prawem okresu składkowego brakuje co najmniej 10 lat – 16% PNBE z tej grupy i 22% NBE ma tylko mierną zdolność do pracy, a tylko, odpowiednio, 26% i 5% – dobrą. Najwyższe odsetki PNBE i NBE o dobrej zdolności do pracy (33–38%) występują wśród PNBE, którym brakuje mniej niż 10 lat do osiągnięcia okresu składkowego 20/25 lat, oraz NBE, którym brakuje 5–10 lat. W przypadku PNBE, których praca wiąże się głównie z obciążeniem umysłowym, okres składkowy jest zwykle dłuższy – 2/3 z nich brakuje mniej niż 5 lat, a tylko 5% – 10 lub więcej lat. Przy pracy głównie fizycznej ponad połowie badanych brakuje 5–10 lat do ustawowego poziomu okresu składkowego, tj. 20/25 lat.

Choć można było się spodziewać, że okres składkowy może być wynikiem sytuacji rodzinnej, nie potwierdzają tego jednak wyniki badania (dla obu grup). Znaczenia nie ma stan cywilny, posiadanie obecnie lub w przeszłości obowiązków opiekuńczych, emerytura współmałżonka. W przypadku PNBE nieco wyższy jest udział osób o najdłuższym okresie składkowym w przypadku mieszkających z kimś (35% w porównaniu z 24% dla mieszkających samodzielnie), a w obu grupach – wyższy udział osób o najniższym okresie składkowym wśród sprawujących obecnie opiekę (24% vs. 18% PNBE i 29% vs. 21% NBE).

Osoby z grupy PNBE wykonujące obecnie odpłatną pracę częściej deklarowały okres składkowy ponad 15/20 lat – 44% wobec 14% wskazań dla okresu składkowego do 10/15 lat (brak takich prawidłowości dla NBE), a bezrobotni – przeciwnie, w niewielkim stopniu (19%) deklarowali najdłuższy okres składkowy (2/3 z nich wskazywało na to, że brakuje im 5–10 lat względem poziomu ustawowego okresu składkowego). W przypadku korzystających z renty, odsetki te stanowią, odpowiednio, 31% dla najdłuższego okresu składkowego, 28% – dla najkrótszego i 41% dla tych, którym brakuje 5–10 lat. Z kolei w przypadku osób biernych zawodowo, które swój status na rynku pracy określiły jako „nie pracuję i nie szukam pracy” udział PNBE o najkrótszym okresie składkowym sięga 27%, a o najdłuższym – 20%. W obrębie próby 42 osoby wskazały, że są bierne zawodowo z uwagi na to, że zajmują się domem. W tej grupie 29% ma krótki okres składkowy, 17% brakuje mniej niż 5 lat do poziomu ustawowego, a 55% – brakuje 5–10 lat. Blisko 100 osób wskazało natomiast, że nie muszą pracować, bo mają inne źródło utrzymania, i w tej grupie analogiczne odsetki sięgają: 23% dla okresu składkowego krótszego o mniej niż 5 lat od poziomu ustawowego, 54% – dla tych, którym brakuje 5–10 lat i 24% dla tych, którym brakuje przynajmniej 10 lat. Wyższy niż średnio odsetek mających krótki okres składkowy (10 lub więcej lat względem wymaganego do uzyskania emerytury minimalnej) dotyczy

też tych, którzy: (a) wykonywali pracę za granicą (25% dla PNBE i 30% dla NBE); (b) NBE pracujących kiedyś lub obecnie „na czarno” (25%); (c) PNBE, których źródłem utrzymania jest renta krajowa z tytułu niezdolności do wykonywania pracy (29%) lub rodzinna (31%); (d) utrzymują się głównie ze świadczenia pomocy społecznej (27% wśród PNBE i 38% wśród NBE); (e) pozostają na utrzymaniu współmałżonka/partnera (24% wśród PNBE, 32% wśród NBE); (f) utrzymują się, uzyskując dochody z własności (34% wśród PNBE, 28% wśród NBE). Wyższy odsetek mają też PNBE, których gospodarstwa domowe posiadają zadłużenie (27%), jak również NBE o dochodach ponad 3 tys. na osobę (44%) i do 1 tys. zł (29%).

W przypadku PNBE znaczenie pracy jako źródła dochodu („finansowe”) jest wyższe dla tych, których okres składkowy jest najwyższy ( $M = 12,53$  wobec  $M = 11,97$  dla tych, którym brakuje co najmniej 10 lat). Podobne wnioski dotyczą czynników społecznych (średnia na poziomie, odpowiednio, 19,53 i 18,67), generatywnych (odpowiednio, 15,95 i 14,88) i osobistych (odpowiednio, 16,71 i 16,08). Brak takich prawidłowości dla obecnych NBE. W obu grupach osoby o wyższej postawie przedsiębiorczej mają też dłuższy okres składkowy (średnia rzędu 19 dla tych, którym brakuje co najmniej 10 lat wobec 19,7 dla tych, którym brakuje mniej niż 5 lat).

Osoby o krótszym okresie składkowym silniej identyfikują się ze stwierdzeniem „ludzie pracują tylko z konieczności” – w przypadku PNBE, którym brakuje co najmniej 10 lat do osiągnięcia okresu składkowego 20/25 lat  $M = 3,42$  wobec  $M = 3,17$  dla tych, którym brakuje mniej niż 5 lat; dla NBE ocena ta jest na poziomie, odpowiednio,  $M = 3,53$  i  $M = 3,34$ . Podobne wnioski dotyczą NBE w odniesieniu do stwierdzenia „nie ma co za bardzo myśleć o przyszłości, bo co będzie, to będzie” (odpowiednio,  $M = 3,47$  i  $M = 3,20$ ).

### **13.3. Powody opłacania składek ZUS krócej niż 20/25 lat – samoocena osób w wieku przedemerytalnym**

Badaniem jako „potencjalnych nowych biednych emerytów” objęto, przypomnijmy, osoby w wieku niższym niż 60/65 lat, w przypadku których okres opłacania składek ZUS jest krótszy niż 18 lat w przypadku kobiet i 23 lata w przypadku mężczyzn. Osoby te zapytano wprost o to, dlaczego opłacały składki krócej niż owe 18/23 lata. Jako przyczyny takiego stanu rzeczy wskazywano zarówno powody obiektywne, jak i subiektywne (tab. 13.1).

Tabela 13.1. Ocena ważności przyczyn krótszego aniżeli wymagany prawem okresu odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez PNBE [skala 0–10]

	Odsetek wskazań										Statystyki opisowe						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	Me	SD	M	Me	SD
	ogółem											po pominięciu odp. 0					
Niemożliwość znalezienia pracy	31	4	4	5	5	10	5	7	8	6	15	4,45	5,00	3,80	6,44	7,00	2,84
Praca bez umowy	37	2	5	4	3	8	5	6	7	5	18	4,25	4,00	3,99	6,77	7,00	2,88
Własny zły stan zdrowia	60	3	7	4	4	5	3	3	3	1	6	2,08	0,00	3,18	5,23	5,00	2,99
Opieka nad własnymi dziećmi	32	2	4	2	4	7	4	6	7	5	26	5,01	5,00	4,14	7,40	8,00	2,75
Opieka nad innymi osobami	69	2	3	2	1	4	2	2	3	2	10	2,05	0,00	3,53	6,65	7,00	3,13
Praca za granicą	85	2	1	0	1	2	1	1	2	1	4	0,94	0,00	2,58	6,47	7,00	3,16
Sytuacja materialna mojej rodziny jest dobra, nie muszę pracować	67	3	2	3	4	7	3	2	6	2	2	1,84	0,00	2,99	5,51	5,00	2,55
Ustalenie takiego podziału zadań z małżonkiem/partnerem	64	1	2	4	3	6	3	6	3	2	6	2,15	0,00	3,29	6,03	6,00	2,63
Świadoma, czasowa przerwa w karierze zawodowej	69	1	1	2	3	6	3	3	5	2	4	1,87	0,00	3,14	6,10	6,00	2,51

0 – nie dotyczy/dana sytuacja nie miała miejsca, 10 – kluczowy (najważniejszy) powód

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Niektóre z branych pod uwagę sytuacji występowały bardzo rzadko, na co wskazuje odsetek odpowiedzi „0”. Dotyczy to: pracy za granicą (85%), sprawowania opieki nad osobami innymi niż własne dzieci (69%) oraz świadomej, czasowej przerwy w karierze zawodowej (69%). Respondenci nie wiązali zbyt krótkiego okresu składkowego z sytuacją materialną („sytuacja materialna mojej rodziny jest dobra”, „nie muszę pracować”), a także przyjętymi zasadami podziału zadań z małżonkiem/partnerem (ok. 2/3 odpowiedzi „0”). Zły stan zdrowia również przeważnie nie determinował zbyt krótkiego okresu składkowego (tab. 13.1). Niewielkie znaczenie tych przyczyn potwierdzają również statystyki – średnia dla wymienionych sytuacji waha się między 0,94 (praca za granicą) do 2,15 (ustalenie takiego podziału zadań z małżonkiem/partnerem).

Dwie najważniejsze, wskazywane przez PNBE przyczyny zbyt krótkiego okresu składkowego to opieka nad dziećmi ( $M = 5,01$ ,  $Me = 5$ ) oraz niemożność znalezienia pracy ( $M = 4,45$ ,  $Me = 5$ ), a następnie – powiązana z poprzednią – praca bez umowy ( $M = 4,25$ ,  $Me = 4$ ). Opiekę nad dziećmi aż 1/4 PNBE wskazuje jako najważniejszy powód, pracę bez umowy – niemal co czwarty. Dodajmy, że brak jakichkolwiek obowiązków opiekuńczych dotyczył tylko 24% badanych PNBE – pozostałe osoby oceniają każdy z tych powodów na przynajmniej 1, a 38% osób – na 9 lub 10. Pokolenie *baby boomers* określane jest często jako pokolenie kanapkowe (Kryńska i in., 2013) z uwagi na jednoczesne świadczenie obowiązków opiekuńczych wobec dzieci i wnuków oraz starszego pokolenia. Analogiczne określenie można odnieść do osób z badanej populacji – w przypadku 26% PNBE wskazano jednocześnie na obowiązki opiekuńcze wobec własnych dzieci i innych osób, w przypadku 6% PNBE stanowi to bardzo ważną (oceniając na 9–10) przyczynę zbyt krótkiego okresu składkowego. Dotyczy to przede wszystkim kobiet (aczkolwiek obowiązki opiekuńcze wobec dzieci lub innych osób deklaruje też jako przyczynę zbyt krótkiego okresu składkowego co dziesiąty mężczyzna).

Ważność przyczyn krótkiego okresu składkowego jest nieco inna dla kobiet niż mężczyzn. Dla kobiet najważniejszym powodem są obowiązki opiekuńcze, zwłaszcza wobec własnych dzieci ( $M = 5,6$ ), podczas gdy dla mężczyzn – praca bez umowy ( $M = 5,7$ ). Na kolejnym miejscu w przypadku obu płci jest niemożność znalezienia pracy ( $M = 4,4$  dla kobiet i  $M = 4,8$  dla mężczyzn). Na trzecim miejscu w przypadku kobiet plasuje się praca bez umowy ( $M = 4,0$ ), zaś dla mężczyzn – własny stan zdrowia ( $M = 2,8$ ). Średnią powyżej 2 odnotowano jeszcze w przypadku kobiet odnośnie do dwóch kwestii – ustalenia takiego podziału obowiązków w rodzinie ( $M = 2,3$ ) i opieki nad innymi osobami ( $M = 2,2$ ). Ważność pozostałych kwestii jest oceniona nisko (poniżej 2), przy czym najmniejsze znaczenie w przypadku kobiet miała praca za granicą ( $M = 0,8$ ), zaś dla mężczyzn – opieka nad innymi osobami ( $M = 0,9$ ).

Jak podkreślano, badani relatywnie rzadko wymieniali zły stan zdrowia jako istotną przyczynę zbyt krótkiego okresu opłacania składek do ZUS. Wyjątek

stanowiły osoby w wieku przedemerytalnym oceniające swój stan zdrowia jako zły lub bardzo zły. Przypisywały one znacznie wyższe rangi (średnio ok. 6 punktów na 10 możliwych) istotności złego stanu zdrowia jako czynnika utrudniającego uzyskanie wymaganego prawem okresu składkowego, niż pozostali badani (średnio ok. 1,5 punktu).

Cytowane statystyki policzone zostały dla wszystkich PNBE, z uwzględnieniem oceny „0” oznaczającej brak znaczenia danej przyczyny w przypadku danego respondenta. Jeśli dana sytuacja zaistniała, to jej znaczenie oceniano dość wysoko. Jeśli pominąć oceny „0” (ostatnie 3 kolumny tab. 13.1) zauważyć można, że ocena wszystkich z nich jest dość podobna, choć wyróżnia się opieka nad własnymi dziećmi ( $M = 7,4$ ,  $Me = 8$ ), zaś mniejsze znaczenie mają własny zły stan zdrowia i dobra sytuacja materialna rodziny (średnia 5,2–5,5,  $Me = 5$ ). W przypadku pozostałych przyczyn średnia waha się między 6 a 7, są one zatem istotne w opinii badanych PNBE.

Wymieniane powody krótszego, aniżeli wymagany do osiągnięcia minimalnej emerytury okresu składkowego, rozmaicie rzutują na historię emerytalną w zależności od okresu ich trwania, a tym samym okresu nieodprowadzania składek. PNBE wskazywali zwykle, że sytuacje te trwały od roku do 10 lat i dotyczy to wszystkich analizowanych sytuacji, przy czym w największym stopniu trzech najważniejszych powodów (tab. 13.2).

Najczęściej krótkotrwałe sytuacje (trwające krócej niż rok) wiązały się z własnym złym stanem zdrowia (37% wskazań), zaś długookresowe, trwające ponad 10 lat – z sytuacją w najbliższej rodzinie: podziałem zadań z małżonkiem/partnerem oraz sprawowaniem opieki nad dziećmi. Podkreślić jednak należy również częste wymienianie pracy za granicą jako powodu długotrwałego niepłacenia składek na ZUS – spośród 11% PNBE, którzy zadeklarowali pracę za granicą (zob. tab. 13.1) aż 4/5 badanych pracowało za granicą co najmniej rok, zaś 1/5 dłużej niż 10 lat. Być może zatem w przypadku części z badanych zgromadzone w czasie wieloletniej pracy poza Polską zasoby umożliwiają przynajmniej częściową rekompensatę prawdopodobnego, niskiego świadczenia emerytalnego, na jakie te osoby mogą liczyć w RP. Sytuacja taka może jednak dotyczyć maksymalnie kilku procent ogółu analizowanej zbiorowości. Dodatkowo, należy zauważyć, że zgodnie z zasadą koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego (Rozporządzenie WE 883/20024; Rozporządzenie WE 987/2009), składki na ubezpieczenie społeczne opłacane w krajach Unii Europejskiej mogą zostać wliczone do podstawy emerytury w kraju, w którym wnioskowano o emeryturę (w tym w Polsce). A zatem, jeśli okres składkowy w ZUS (okres opłacania składek w Polsce) jest za krótki, okres składkowy może zostać zwiększony, tj. ZUS może doliczyć do niego okres ubezpieczenia za granicą w państwach objętych koordynacją (podobnie, jeśli okres składkowy za granicą jest zbyt niski, odpowiednik ZUS w tych państwach może doliczyć okres ubezpieczenia w Polsce). Zestawienie powyższych



danych nasuwa wniosek, że w przypadku badanych albo praca za granicą wykonywana była bez odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, albo wiedza badanych o możliwości skorzystania z systemu koordynacji jest niewystarczająca.

**Tabela 13.2. Łączny okres trwania sytuacji, które rzutowały na nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne według przyczyn *versus* okres nieopłacania składek ZUS wśród wskazujących daną przyczynę (odsetek wskazań PNBE deklarujących dany powód)**

Przyczyna	Okres występowania danej sytuacji			Okres nieopłacania składek ZUS <sup>a</sup>		
	Krócej niż rok	1–10 lat	Ponad 10 lat	Krócej niż rok	1–10 lat	Ponad 10 lat
Nieemożność znalezienia pracy	20	74	5	0,2	16	84
Praca bez umowy	15	70	16	0,2	17	83
Własny zły stan zdrowia	37	45	18	0,4	18	82
Opieka nad własnymi dziećmi	5	72	23	0,4	16	84
Opieka nad innymi osobami	20	66	14	0,5	19	81
Praca za granicą	20	60	20	0,0	14	86
Ustalenie takiego podziału zadań z małżonkiem/ partnerem	12	62	26	0,4	16	84
Świadoma, czasowa przerwa w karierze zawodowej	15	66	19	0,4	18	82

<sup>a</sup> Nie uwzględnia osób, które nie wskazały okresu nieopłacania składek ZUS, stanowiących 24,5% PNBE. Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Zestawiając okres występowania omawianych sytuacji ze wskazywanym okresem nieopłacania składek ZUS (ostatnie trzy kolumny tab. 13.2), można zauważyć, że wśród osób, które odniosły się do okresu składkowego (a co czwartym PNBE się od tego uchylił), tylko 0,5% PNBE wskazało na krócej niż rok, 16% – na 1–10 lat, a 84% – na ponad 10 lat. Osoby deklarujące daną przyczynę nieopłacania składek ZUS w większości nie opłacały ich ponad 10 lat (dotyczy to 81–86% wskazujących daną przyczynę), a tylko pojedyncze osoby wskazywały okres krótszy od roku. Zestawienie tych danych z okresem występowania konkretnej sytuacji może wskazywać na to, że te przyczyny się nakładają – okres nieopłacania składek był generalnie rzecz biorąc dłuższy niż czas trwania danej przyczyny nieopłacania tychże składek. Analizując liczbę wskazywanych przyczyn (tab. 13.3), wniosek ten zdaje się znajdować potwierdzenie – pojedyncza przyczyna wymieniana była rzadko (tylko przez 11% PNBE), w większości przypadków brak opłacania składek ZUS stanowi wypadkową współwystępowania różnych sytuacji (niekoniecznie w tym samym czasie – tego nie badano), zwykle dwóch-pięciu (łącznie 2/3 wskazań).

Dodajmy, że 1,4% badanych wskazało na inne powody, niż uwzględnione wśród wariantów odpowiedzi. Były to pojedyncze odpowiedzi (łącznie  $n = 12$ ), wśród których wymieniano: sytuację rodzinną, którą zmienił rozwód („jak byłam mężatką nie musiałam pracować, teraz po rozwodzie muszę”, „obecnie mąż mnie zostawił”), kłopoty rodzinne, powiązanie z rolnictwem („wysłałam za mąż za rolnika”, „praca w rodzinnym gospodarstwie rolnym”), pobyt w więzieniu (dwie osoby), niechęć do płacenia wysokich składek ZUS („nie mogłem prowadzić swojej działalności, bo były wysokie składki ZUS”), pracę na umowę zlecenie, przebywanie na rencie, brak wykształcenia, „nie miałam miejsca”. W przypadku połowy z tych osób sytuacje te trwały ponad 10 lat, dla blisko połowy – 1–10 lat.

**Tabela 13.3. Liczba deklarowanych przyczyn czasowego nieopłacania składek ZUS przez PNBE**

Liczba powodów	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
% PNBE	2	11	17	17	19	13	10	5	4	2

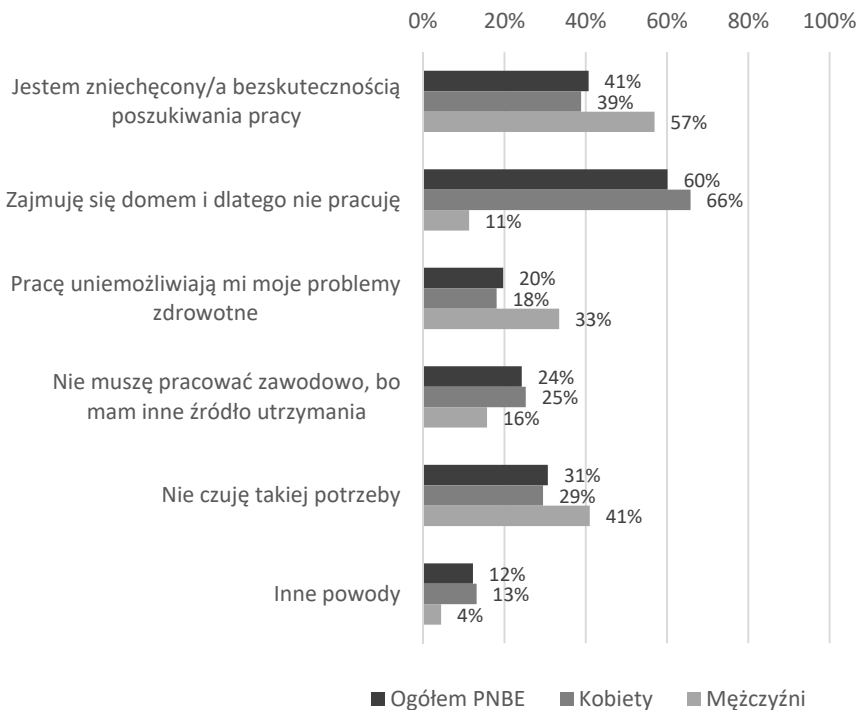
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Można w tym miejscu odnieść się do przyczyn bierności zawodowej (rzecz jasna wiążącej się z okresem opłacania składek ZUS) deklarowanych przez osoby w wieku przedemerytalnym (która, przypomnijmy, dotyczy łącznie ok. 30% PNBE). Osoby, które w odpowiedzi na pytanie o własny status na rynku pracy odpowiedziały, że nie pracują i nie poszukują pracy (18% PNBE), wskazały, że przyczyny ich bierności na rynku pracy wynikają przede wszystkim z konieczności wykonywania innych funkcji, jak np. zajmowanie się domem (60%) – rys. 13.6. Był to powód wymieniany przede wszystkim przez kobiety (66%), aczkolwiek również przez mniej więcej co dziesiątego mężczyznę. Dodatkowo jest to utrwalane wcześniejszą bezskutecznością rezultatów poszukiwania pracy (41%, przy wyraźnie wyższym odsetku mężczyzn – 57%). Natomiast 24% osób z tej grupy nie poszukiwało zatrudnienia, bowiem ma inne źródło dochodów (nieco częściej wskazywały tak kobiety, co może wynikać z utrzymywania ich przez małżonka, czego potwierdzenia dostarczają analizy w kolejnych rozdziałach).

Wśród niepracujących i nieposzukujących pracy PNBE (przeważnie kobiety) 12% wskazywało też inne powody bierności zawodowej. Wśród nich blisko połowa wskazała na opiekę nad jednym lub obojgiem rodziców, 1/4 – na opiekę nad dzieckiem (w tym niepełnosprawnym, np. „córka jest niepełnosprawna po wypadku od 3 lat i wymaga opieki i ktoś musi ją codziennie na rehabilitację wozić”, ale też jako powód wskazywano „częste infekcje chorobowe młodszego syna”). Poza obowiązkami opiekuńczymi tylko jedna kobieta wskazała na powód bardziej światopoglądowy – „dużo idzie na ubezpieczenie i podatki, szkoda pra-

cy za psie pieniądze”. Jedyny mężczyzna, który wskazywał na inne powody, odpowiedział „nie ma pracy dla starych”. Zauważmy, że na opiekę nad rodzicem lub partnerem wskazywały również osoby z grupy NBE, które oprócz emerytury wskazały, że nie poszukują pracy (takie osoby były nieliczne, stanowiły 0,7% NBE, z czego połowa wskazała na obowiązki opiekuńcze). Generalnie rzecz biorąc, w przypadku połowy PNBE powody bierności zawodowej nie są zdywersyfikowane – wskazywano jeden powód, zwykle zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy lub zajmowanie się domem, w co czwartym przypadku był to efekt dwóch czynników. Zauważmy przy tym, że co trzecia osoba niezainteresowana pracą z powodu tego, że zajmuje się domem (w obrębie próby  $n = 103$ ), jako powód podawała też to, że nie czuje takiej potrzeby, albo że ma inne źródło utrzymania i dlatego nie musi pracować, a co czwarta wymieniała bezskuteczność poszukiwania pracy lub słaby stan zdrowia. Jak widać, powody te w dużej mierze są zgodne z tym, co PNBE wskazywali jako przyczyny ich długotrwałego pozostawania poza systemem ubezpieczeń społecznych.

Rys. 13.6. Powody bierności zawodowej PNBE (z pominięciem rencistów) (odsetek wskazań)



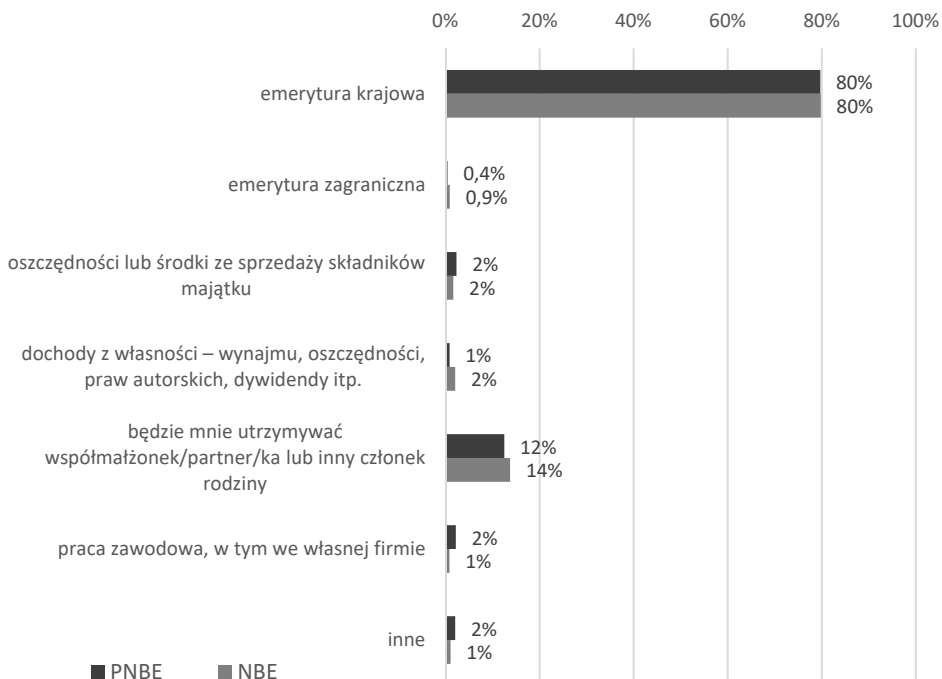
Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emerycy”, IPISS, Warszawa 2023.

### 13.4. Czy niska emerytura jest problemem?

Jak podkreślano w jednym w wcześniejszych rozdziałów, sytuacja materialna zarówno obecnych, jak i „potencjalnych nowych biednych emerytów” jest dość zróżnicowana – w wielu przypadkach jest związana z ubóstwem lub życiem na pograniczu ubóstwa, niemniej jednak nie dotyczy to wszystkich osób z tej populacji. W kontekście powyższych wniosków rodzi się pytanie, na ile zaistniała sytuacja (zbyt krótki okres składkowy skutkujący niską wysokością emerytury) jest lub może być problematyczna dla osób z badanej populacji. Być może części z nich nie za bardzo zależy na wyższej emeryturze, bo i tak nie w emeryturze postrzegają źródła swojego utrzymania w przyszłości (po osiągnięciu wieku emerytalnego). Respondentom zadano pytanie o to, skąd planują czerpać środki do życia (nie obecnie, a w dłuższej perspektywie). Konkretnie, PNBE zadano pytanie: „Jak Pan/i sądzi, jakie będzie główne źródło Pana/i utrzymania po osiągnięciu wieku emerytalnego, również w dłuższej perspektywie?”, zaś NBE: „Jak Pan(i) sądzi, jakie będzie główne źródło Pan(a/i) utrzymania w dłuższej perspektywie?”.

**Rys. 13.7. Przewidywane przez NBE i PNBE główne źródło utrzymania po osiągnięciu wieku emerytalnego (w dłuższej perspektywie) (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Odpowiedzi są dość spolaryzowane (rys. 13.7). Ok. 80% NBE i PNBE jako główne źródło dochodu postrzega po prostu emeryturę (w prawie wszystkich przypadkach – krajową). Z jednej strony jest to wysoki odsetek, jednak aż 20% osób z tej populacji nie liczy na emeryturę jako główne źródło zapewniające środki do utrzymania. Jak można przypuszczać, osoby te nie będą zainteresowane działaniami systemowymi, które mogłyby się przyczynić do uzyskania przez nich emerytury w wysokości przynajmniej minimalnej. Z czego to wynika? Największa część tej grupy przewiduje, że będzie ich utrzymywać współmałżonek, partner lub inny członek rodziny. Dotyczy to (aż) 12% PNBE i 14% NBE, częściej kobiet (14% PNBE i 15% NBE) niż mężczyzn (5% PNBE i 11% NBE). W całej zbiorowości PNBE 3,1% zamierza utrzymywać się z dochodów z własności (w tym wynajmu, praw autorskich, dywidend) lub oszczędności, to samo dotyczy 3,6% NBE. Niewielka część osób, ale i to warto podkreślić, zamierza utrzymywać się z pracy zawodowej, w tym we własnej firmie (2,2% PNBE i 0,8% NBE). Odnosząc te odsetki do aktualnej liczebności populacji NBE w Polsce (ok. 370 tys.), może to łącznie dotyczyć ponad 70 tys. osób.

## Podsumowanie

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 najmniejszych miastach dla NBE oraz niż na wsi i w miastach o 50–200 tys. mieszkańców dla PNBE. Niewielkie znaczenie ma w tym względzie sytuacja rodzinna osób z badanej populacji. 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, jak i poszerzających dalej swoje kompetencje (przy czym osoby, którym więcej brakuje do osiągnięcia wymaganego do uzyskania minimalnej emerytury okresu składkowego częściej wybierają szkolenia zawodowe niż miękkie czy językowe, bardziej właściwe osobom z dłuższym okresem składkowym). Stan zdrowia zasadniczo nieznacznie różnicuje długość okresu składkowego w ZUS, niemniej jednak osoby o ograniczonej zdolności do wykonywania pracy częściej niż pozostali mają go na najniższym poziomie. Istnieje także korelacja między niższym poziomem zdolności do pracy a krótszym okresem składkowym.

Wśród głównych przyczyn krótkiego okresu składkowego wskazywano opiekę nad własnymi dziećmi (dotyczy to przede wszystkim kobiet PNBE) lub

pracę bez umowy (głównie mężczyźni PNBE), bądź też trudności ze znalezieniem pracy (w podobnym stopniu dotyczy to obu płci). W przypadku kobiet znacząca się też opieka nad innymi osobami, co potwierdza „kanapkowy” charakter sprawowanej opieki, wzmacniający bariery aktywności zawodowej. Co więcej, omawiane sytuacje należą do najczęściej wskazywanych jako długoterminowe (trwające dłużej niż 10 lat), a najrzadziej jako krótkotrwałe (mniej niż rok). Porównanie tych danych z długością okresu składkowego oraz analiza liczby wskazywanych powodów świadczą o tym, że przyczyny te współwystępowały zwykle ze sobą, nakładając się na siebie (niekoniecznie w tym samym czasie).

Przedstawione powyżej uwarunkowania długości stażu ubezpieczeniowego korelują w znacznym stopniu z czynnikami odpowiadającymi za gotowość do podjęcia pracy (o czym będzie mowa w kolejnym rozdziale), są też spójne z deklarowanymi przyczynami bierności zawodowej. Widoczna jest tu zwłaszcza rola czynnika geograficznego – miejsce zamieszkiwania wyraźnie oddziałuje za pośrednictwem dostępu do miejsc pracy i poziomu bezrobocia na możliwość i gotowość do wypełnienia brakujących lat stażu ubezpieczeniowego, w celu spełnienia wymagań stawianych wobec osób chcących uzyskać gwarantowaną emeryturę minimalną. Istotną barierą jest też sprawowanie opieki – nad dziećmi, zwłaszcza z niepełnosprawnościami, oraz innymi członkami rodziny, a także (jako efekt trudności ze znalezieniem pracy) – praca bez umowy.

Zauważmy jednak, że dla części NBE i PNBE zbyt niska emerytura może nie być problematyczna, i że nie będą oni skłonni 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 – jak przewidują – stanowić głównego źródła ich utrzymania. 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).



## Rozdział 14.

### Gotowość do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego

#### 14.1. Ogólna charakterystyka gotowości do wykonywania pracy

Przypomnijmy, w pierwszej kolejności, że aktywnych zawodowo (w obu grupach – PNBE i NBE) pytano m.in. o to, czy zamierzają kontynuować pracę w najbliższych latach. Jak podkreślono w rozdziale 8, aż 87% aktywnych zawodowo PNBE (a tacy stanowią 70% ogółu PNBE) i 72% aktywnych zawodowo NBE (6% ogółu NBE) potwierdziło, że zamierza kontynuować pracę. Analogiczne pytanie – o zainteresowanie podjęciem pracy w najbliższym czasie – zadano także biernym zawodowo PNBE i NBE (tj. osobom, które określając swój status na rynku pracy, nie wskazały na to, że pracują lub prowadzą działalność gospodarczą lub są bezrobotni i aktywnie poszukują pracy). W tak zawężonej grupie PNBE podjęcia pracy nie rozważa 57% biernych zawodowo, wśród NBE – 85%, a kolejne 9% PNBE i 11% NBE nie ma w tej kwestii wyrobionego zdania (oznacza to, że podjęcie pracy rozważa tylko 5% PNBE i 4% NBE z tej grupy).

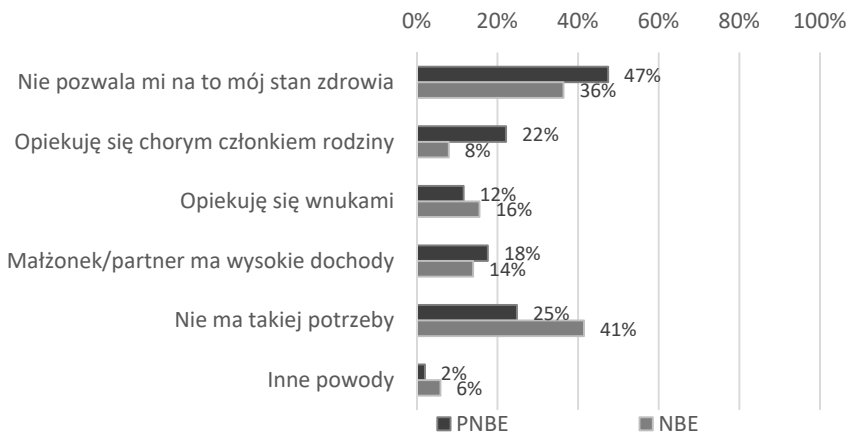
Jako główny powód wskazywano przy tym zły stan zdrowia (połowa PNBE i 1/3 NBE z tej grupy). Drugą co do ważności przyczyną są dla PNBE pełnione role opiekuńcze, zwłaszcza wobec chorego członka rodziny, dla NBE – raczej wobec wnuków, niemniej jednak częściej NBE wskazywali na brak takiej potrzeby (41% wobec 25% PNBE). Wysokie dochody współmałżonka lub partnera były wskazywane jako powód przez 14–18% osób (rys. 14.1).

Powody braku chęci do podjęcia pracy w najbliższej przyszłości różnicuje płeć – w przypadku kobiet PNBE stan zdrowia jest wskazywany jako główna przyczyna (przez blisko połowę osób), a co piąta-czwarta kobieta wymieniała opiekę nad chorym członkiem rodziny, brak takiej potrzeby lub wysokie dochody małżonka/partnera. Kobiety będące na emeryturze najczęściej wskazywały na brak takiej potrzeby (42%) lub stan zdrowia (31%), a 19% z nich – na opiekę nad wnukami. Z kolei mężczyźni wskazywali (w obu grupach mniej więcej 2/3) na zły stan zdrowia, ewentualnie na brak takiej potrzeby (ok. 1/3). W przypadku NBE pojawiły się wskazania dotyczące opieki (ok. 2%), a 6% mężczyzn wskaza-



ło na wysokie dochody współmałżonka/partnera. Większość osób (ok. 80% w obu grupach) uzasadniało brak zainteresowania podjęciem pracy jedną przyczyną, zwykle: stanem zdrowia. Dodajmy, że 6% NBE wymieniało inne powody niż wymienione, wskazując zwykle na to, że są już (przecież) emeryturze i to im wystarczy („mam niską, ale swoją emeryturę”), to, że są za starzy, chcą odpocząć (bo „dość się napracowali”, osiągnęli wiek, w którym nie powinni już pracować, „nie mają siły biegać do pracy”, „dość się napracowali i mało z tego mają”), ale też chcą mieć czas na korzystanie z życia („mam dość pracy i wyzyskiwania przez prywatnych przedsiębiorców, życie jest tylko jedno”, „życie jest jedno i trzeba odpoczywać”, „życie trwa krótko i trzeba odpocząć, pieniądze to nie wszystko”, „życie jest jedno i trzeba odpoczywać, a nie cały czas być w pogoni za pieniądzem”, „pracowałam całe życie”). Niektórzy wskazywali także, że są za starzy na pracę w oczach pracodawców („nie ma pracy dla emerytów”, „ciężko znaleźć pracę w moim wieku”), a także na brak ofert na lokalnym rynku pracy czy utrudniony dojazd do pracy. Pojedyncze osoby wskazywały, że i bez dodatkowej pracy z pomocą dzieci dają radę (mimo niskiej emerytury).

**Rys. 14.1. Przyczyny planowanego podjęcia pracy przez biernych zawodowo PNBE i NBE (odsetek wskazań)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Z perspektywy celów badania, tj. wskazania rozwiązań, które sprzyjałyby zwiększeniu wysokości emerytury poprzez wydłużenie okresu składkowego, ważne jest również oszacowanie gotowości do pracy już po osiągnięciu wieku emerytalnego (zarówno dla NBE i PNBE). W tym celu aktywne zawodowo, a także zainteresowane podjęciem pracy w najbliższym czasie osoby w wieku przedemerytalnym, których staż pracy jest niższy od wymaganego do uzyskania emerytury minimalnej (a więc tak zawężoną grupę PNBE), zapytano o to, czy po osiągnięciu

wieku uprawniającego do otrzymywania emerytury byłyby skłonne dalej pracować. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że blisko połowa spośród nich deklarowała zainteresowanie kontynuowaniem pracy zawodowej po przejściu na emeryturę (stanowią oni 38,2% ogółu PNBE) (rys. 14.1). Podobne wyniki uzyskano w badaniu panelu ARIADNA z 2020 r. – co druga osoba (54%) deklarowała chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego<sup>50</sup>. Z kolei z badania z 2023 r. (również w ramach panelu ARIADNA) wynika, że do 60. roku życia chciałaby pracować co trzecia objęta badaniem osoba (33%), częściej zamiar taki deklarowali mężczyźni (39%) niż kobiety (28%)<sup>51</sup>. Z kolei badanie przeprowadzone przez UCE RESEARCH i SYNO Poland (2021 r.) wskazuje, że po osiągnięciu wieku emerytalnego planuje kontynuować pracę zawodową 37,7%, przy czym wśród osób w wieku 60 lat i więcej brak tego rodzaju planów deklarowało 59,3% osób<sup>52</sup>. W badaniu CBOS sprzed sześciu lat (2017 r.) chęć kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego i opóźnienie przejścia na emeryturę częściej deklarowały kobiety (42%) niż mężczyźni (39%). 68% badanych (68% kobiet i 67% mężczyzn) deklarowało chęć kontynuowania pracy, jeśli umożliwiłoby to podwyższenie wysokości emerytury. Wraz z wiekiem zmniejszało się zainteresowanie kontynuowaniem aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego<sup>53</sup>. Wyniki badań przeprowadzonych na potrzeby „Barometru Polskiego Rynku Pracy” (2023 r.) wskazują natomiast, że kontynuowanie wykonywania pracy zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego planuje co druga osoba (55%)<sup>54</sup>. Na niską skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej wskazują wyniki badania SHARE. Chęć przejścia na emeryturę tak szybko, jak tylko się da, deklarowało 55% pracujących mężczyzn i 47% pracujących kobiet, którzy nie ukończyli jeszcze 60 lat oraz 56% mężczyzn i 36% kobiet powyżej 60. roku życia (Chłoń-Domińczak, 2020).

Kontynuowanie wykonywania pracy zawodowej daje nie tylko możliwość uzyskania dodatkowych środków potrzebnych na utrzymanie gospodarstwa domowego, ale również szansę na uzyskanie z czasem wyższej emerytury. Pracują-

<sup>50</sup> Badanie sondażowe przeprowadzono metodą CAWI przez panel badawczy Ariadna w 2020 r. na ogólnopolskiej próbie 1058 osób w wieku 18 lat i więcej, dobór losowo-kwotowy. <https://panelariadna.pl/news/sondaz-54-polakow-wolaloby-dalej-pracowac-po-osiagnieciu-wieku-emerytalnego> [dostęp 10.07.2023 r.]

<sup>51</sup> Badanie przeprowadzono techniką CAWI w 2023 r. na ogólnopolskiej próbie losowo-kwotowej liczącej 1057 osób w wieku 18 lat i więcej <https://panelariadna.pl/news/sondaz-czy-polacy-chca-na-emeryture> [dostęp 11.07.2023 r.]

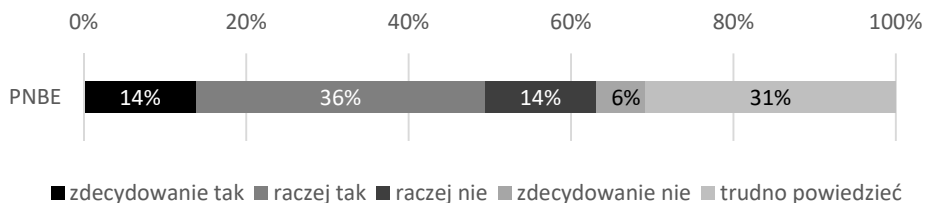
<sup>52</sup> Badanie przeprowadzono techniką CAWI przez UCE RESEARCH i SYNO Poland w 2021 na próbie 1145 osób w wieku 18 lat i więcej. <https://uce-pl.com/kategoria/raporty-i-analazy> <https://www.prawo.pl/kadry/kto-chce-dalej-pracowac-po-osiagnieciu-wieku-emerytalnego-i,509152.html> [dostęp 9.07.2023 r.]

<sup>53</sup> Badanie CAWI przeprowadzone przez CBOS w 2017 r. na reprezentatywnej próbie losowej 1034 osób dorosłych. [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K\\_067\\_17.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_067_17.PDF) [dostęp 9.07.2023 r.]

<sup>54</sup> [https://www.gigroupholding.com/polska/wp-content/uploads/sites/9/2023/04/Gi-Group-Holding\\_Barometr-Rynku-Pracy-2023\\_edycja-17.pdf](https://www.gigroupholding.com/polska/wp-content/uploads/sites/9/2023/04/Gi-Group-Holding_Barometr-Rynku-Pracy-2023_edycja-17.pdf) [dostęp 9.07.2023 r.]

cy emeryci, odprowadzający składki emerytalne na konto w ZUS, mogą ubiegać się o ponowne przeliczenie emerytury. Tym samym mogą zyskać, otrzymując w przyszłości emeryturę równą lub wyższą od emerytury minimalnej. Niemniej co piąta osoba z grupy PNBE (przypomnijmy, będąca w wieku przedemerytalnym, której okres składkowy jest niższy od wymaganego do uzyskania emerytury minimalnej, a jednocześnie jest obecnie aktywna zawodowo lub skłonna do podjęcia pracy w najbliższej przyszłości), nie miała tego rodzaju planów. Uwagę zwraca dość wysoki odsetek (31%) osób, które nie miały sprecyzowanych planów w tym zakresie (rys. 14.2). Być może ta grupa badanych w przyszłości będzie zagrożona ubóstwem, bowiem będzie dysponować niewielkimi zasobami finansowymi na prowadzenie gospodarstwa domowego.

**Rys. 14.2. Skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej PNBE po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (odsetek wskazań)**



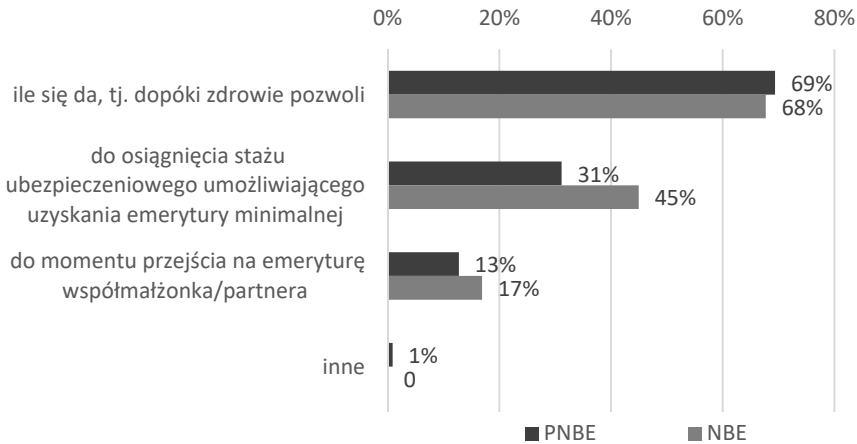
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku aktualnych „nowych biednych” emerytów odsetek wykazujący skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego można szacować na 9,4% ogółu<sup>55</sup>.

Większość spośród osób, które deklarowały chęć kontynuowania wykonywania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku uprawniającego do pobierania emerytury, gotowa była pracować tak długo, jak długo pozwoli im na to ich stan zdrowia (rys. 14.3). W przypadku PNBE odsetek wskazań wyniósł 69%, a wśród NBE 68%. Natomiast dla 45% NBE okres wydłużonej pracy jest determinowany momentem, gdy ich staż ubezpieczeniowy pozwoli na uzyskanie emerytury minimalnej. Wśród PNBE ten czynnik był istotny dla 32% z tej grupy. Na skłonność do kontynuowania pracy zawodowej najmniejszy wpływ ma moment przejścia na emeryturę współmałżonka. Na gotowość do wykonywania pracy do tego momentu wskazywało tylko 13% PNBE i 17% NBE.

<sup>55</sup> Do grupy tej włączone są osoby, które wybrały odpowiedzi „raczej tak” lub „zdecydowanie tak” w pytaniu „Czy w przypadku osiągnięcia wieku uprawniającego do otrzymania emerytury był(a)by Pan/i skłonny/a dalej pracować?” LUB wybrały odpowiedź „tak” w pytaniach „Czy jest Pan/i zainteresowany/a podjęciem pracy w najbliższym czasie?” lub „Czy planuje Pan/i kontynuować pracę w najbliższych kilku latach?”. Pozwala to odnieść tę kategorię do „nowych biednych” emerytów skłonnych do aktywności zawodowej na emeryturze, tj. aktywnych zawodowo i zainteresowanych aktywnością zawodową w najbliższym czasie.

**Rys. 14.3. Deklarowany przez PNBE i NBE okres gotowości kontynuowania aktywności zawodowej (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Płeć, wiek, wykształcenie i typ gminy nie wykazują związku z deklarowaną długością okresu kontynuowania wykonywania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

## 14.2. Uwarunkowania gotowości do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego

Skłonność do aktywności zawodowej (kontynuowania lub podjęcia pracy, w tym prowadzenia własnej działalności gospodarczej) po osiągnięciu wieku emerytalnego deklarowała połowa spośród aktywnych zawodowo potencjalnych „nowych biednych” emerytów (PNBE) oraz ok. 9% obecnych „nowych biednych” emerytów (NBE). W niniejszej części publikacji obie te zbiorowości poddane zostaną analizie w przekroju wybranych cech społeczno-demograficznych i postaw.

W przypadku PNBE, pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego w podobnym stopniu deklarują kobiety (49% z nich) i mężczyźni (51%), z kolei wśród NBE – częściej mężczyźni (13% wobec 9% kobiet) – rys. 14.4. Biorąc dodatkowo pod uwagę wiek, najczęściej wśród PNBE i NBE zainteresowani pracą po osiągnięciu wieku emerytalnego są mężczyźni w wieku 65–70 lat (odpowiednio 67% i 14%). Również w przypadku kobiet z grupy PNBE pracą w przeszłości, po osiągnięciu wieku emerytalnego, częściej zainteresowane są te, które już

go osiągnęły (inaczej jest w przypadku kobiet już pobierających emeryturę niższą od minimalnej). Typ gminy, jaką zamieszkuje badany, również różnicuje to podejście. Osoby mieszkające w gminach wiejskich, na których nie ma dobrze rozwiniętej infrastruktury, w tym komunikacyjnej, a liczba działających podmiotów gospodarczych jest niewielka, wykazują mniejszą skłonność do świadczenia pracy. Chęć wykonywania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego deklarowało 7% NBE i 43% PNBE z gmin wiejskich wobec, odpowiednio, 10–13% NBE i ok. 60% PNBE w gminach miejskich (w tym w miastach na prawach powiatu). Wyniki te są spójne z rezultatami innych badań prowadzonych w Polsce. Przykładowo, z badania CBOS z 2017 r. wynika, że zainteresowani kontynuowaniem pracy zawodowej i pobieraniem wyższych świadczeń emerytalnych w przyszłości częściej niż przeciętnie są mieszkańcy dużych miast, liczących 100 tys. mieszkańców i więcej (CBOS, 2017). Również z ogólnopolskiego badania ilościowego z 2021 wynika, że częściej po osiągnięciu wieku emerytalnego nie zamierzają pracować mieszkańcy wsi i miejscowości liczących do 5 tys. mieszkańców (34,9%) (Leśniak, 2021). Zarówno w przypadku PNBE, jak i NBE wyróżniają się osoby mieszkające w miastach od 50 do 200 tys. mieszkańców, wśród których odsetek deklarujących plany aktywności zawodowej jest najwyższy (67% PNBE i 17% NBE) – rys. 14.4.

**Rys. 14.4. Cechy społeczno-demograficzne a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (odsetek osób deklarujących plany aktywności zawodowej w danej grupie, liczba osób należących do grupy wskazanej w wierszu = 100)**

		PNBE	NBE
Płeć	Kobieta	49	9
	Mężczyzna	51	13
Grupy wieku	Kobiety 55–59 lat	49	10
	Kobiety 60–65 lat	52	8
	Mężczyźni 60–64 lata	49	7
	Mężczyźni 65–70 lat	67	14
Wielkość miejscowości	Wieś	45	7
	Miasto, do 20 tys. mieszk.	51	10
	Miasto, 20–50 tys. mieszk.	35	11
	Miasto, 50–200 tys. mieszk.	67	17
	Miasto, powyżej 200 tys. mieszk.	62	9
Typ gminy	Miasto na prawach powiatu	62	13
	Gmina miejska	61	10
	Gmina miejsko-wiejska	43	9
	Gmina wiejska	43	7

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Rys. 14.5. Sytuacja rodzinna i materialna a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (odsetek osób deklarujących plany aktywności zawodowej w danej grupie, należących do grupy wskazanej w wierszu = 100)**

		PNBE	NBE
Stan cywilny	Żonaty/mężatka	48	7
	Pozostali	58	17
Czy z kimś mieszka?	Mieszka sam/a	65	14
	Mieszka z kimś	48	9
Współmałżonek/partner na emeryturze	Tak	42	5
	Nie	50	14
Sprawowanie opieki ograniczającej wykonywanie pracy (obecnie)	Tak	50	2
	Nie	50	10
Niepracujący z uwagi na zajmowanie się domem		42	X
Przeciętny miesięczny dochód w przeliczeniu na 1 członka rodziny	Mniej niż 1000 zł	33	10
	Przynajmniej 1000, ale mniej niż 1500 zł	48	9
	Przynajmniej 1500, ale mniej niż 2000 zł	47	7
	Przynajmniej 2000, ale mniej niż 3000 zł	54	14
	3000 zł lub więcej	62	12
Główne źródło utrzymania	Wynagrodzenie	53	75
	Dochody z działalności gospodarczej	60	50
	Emerytura krajowa	47	13
	Pozostawanie na utrzymaniu małżonka/i	33	6
	Dochody z własności	0	12
Gospodarstwo domowe jest zadłużone	Tak	51	7
	Nie	49	9

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Znaczenie w tym względzie odgrywa również sytuacja rodzinna potencjalnych i aktualnych NBE (rys. 14.5). Wyższą skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego wykazują osoby, które w momencie badania nie żyły w formalnym związku (inne niż mężatki/żonaci) – deklarację taką złożyło 58% PNBE i 17% NBE z tej grupy (o 10 pkt proc. więcej niż w przypadku osób zamężnych). Podobnie, zamieszkiwanie w pojedynkę wiąże się z większą skłonnością do podejmowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego niż mieszkanie z jakąś inną osobą (dotyczy to PNBE – 65% wskazań – i NBE –

14%), co zapewne ma związek z opisaną wcześniej najmniej korzystną sytuacją materialną takich osób. W przypadku osób pozostających w związku, emerytura współmałżonka lub partnera stanowi czynnik obniżający skłonność do kontynuowania pracy przez potencjalnych i aktualnych „nowych biednych emerytów”. Przytaczane wnioski są spójne z wynikami innych badań, prowadzonych w szerszym ujęciu (por. np. Wiktorowicz, 2016; Whiting, 2005; Coile, 2004). Osoby pobierające emeryturę niższą niż minimalna lub mające staż pracy na tyle krótki, że mogą nią być zagrożone, wykazują zatem podobne postawy do obserwowanych ogółem dla osób w wieku okołoemerytalnym.

Również zbieżne z wynikami innych badań (por. np. Wiktorowicz, Warwas, Szukalski, 2023; Komisja Europejska, 2021; Kryńska i in., 2013; de Preter i in., 2013; Reeuwijk i in., 2013; Sadowska-Snarska i in., 2011; Kotowska i in., 2010; Porcellato i in., 2010; van Solinge, Henkens, 2007) są wnioski dotyczące opieki – osoby sprawujące opiekę nad osobami zależnymi wykazują mniejszą skłonność do podejmowania aktywności zawodowej, niemniej w przypadku badanej populacji konstatacja ta jest aktualna tylko w odniesieniu do już pobierających emeryturę mniejszą od minimalnej (NBE, a nie PNBE) – tab. 14.2. W przypadku biernych zawodowo osób w wieku przedemerytalnym, niepracujący z uwagi na zajmowanie się domem mają omawianą skłonność niższą od średniej – chęć pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego deklaruje 42% z nich (wobec 50% PNBE ogółem).

Mniej jednoznaczne wnioski jawią się w kontekście sytuacji materialnej gospodarstw domowych PNBE i NBE (tab. 14.2). Wyraźnie rzadziej zainteresowani są kontynuowaniem pracy PNBE o najniższych dochodach (co trzecia osoba o dochodach niższych niż 1 tys. zł na osobę), zaś najbardziej – o dochodach najwyższych (blisko 2/3) wobec mniej więcej połowy PNBE o dochodach rzędu 1–3 tys. zł na osobę. Z kolei w przypadku NBE najbardziej zainteresowane pracą na emeryturze są osoby o dochodach 2 tys. i więcej (12–14%), z drugiej strony przy dochodach do 1 tys. zł dotyczy to co dziesiątej osoby. Posiadanie przez gospodarstwo domowe zadłużenia nie różnicuje z kolei skłonności do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Odnosząc się do głównego źródła utrzymania rodziny (a więc nie tylko samego respondenta), największą skłonność w omawianym zakresie deklarują ci, którzy korzystają przede wszystkim z dochodów z działalności gospodarczej (60% z nich planuje kontynuować pracę zawodową po 60./65. roku życia). Dotyczy to też mniej więcej co drugiego potencjalnego „nowego biednego” emeryta, którego gospodarstwo domowe utrzymuje się przede wszystkim z pracy najemnej lub emerytury krajowej wobec co trzeciej osoby pozostającej na utrzymaniu współmałżonka. Dla obecnych NBE skłonność ta jest najwyższa w przypadku utrzymujących się z pracy najemnej (3/4 tej grupy) i działalności gospodarczej (1/2), znacznie rzadziej zaś dotyczy to osób utrzymujących się z pozostałych źródeł.

Skłonność do kontynuowania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego jest powiązana z kapitałem ludzkim osób pobierających emeryturę

niższą od minimalnej lub nią zagrożonych. Po pierwsze, w grupie PNBE, wraz z przechodzeniem do wyższych poziomów wykształcenia, zwiększał się odsetek osób, które deklarowały chęć kontynuowania wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, (rys. 14.6). Najczęściej zamiar taki deklarowały osoby z wykształceniem wyższym (71%), zaś wyraźnie rzadziej – osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia, co najwyżej podstawowym (42%). W przypadku NBE w grupie osób z wykształceniem wyższym plany pracy zawodowej deklaruje 42% osób, podczas gdy w przypadku pozostałych wskazuje na to mniej więcej co dziesiąty NBE. Tymczasem Barometr zawodów wskazuje, że najbardziej poszukiwanymi pracownikami są osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (w tym średnim i zasadniczym) (por. Barometr zawodów 2023). Na istnienie zależności między skłonnością do kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego a poziomem wykształcenia wskazują również inne wyniki badań. Na istnienie tej zależności wskazują też cytowane już badanie CBOS z 2017 r. – skłonność do kontynuowania pracy zawodowej w przypadku ewentualnego otrzymania minimalnej emerytury była wyższa w przypadku osób dobrze wykształconych: kadry kierowniczej, specjalistów oraz właścicieli firm (CBOS, 2017). Z najnowszych badań, przeprowadzonych w 2023 r. w ramach panelu badawczego ARIADNA na ogólnopolskiej losowo-kwotowej próbie osób w wieku 18 lat i więcej (n = 1057) wynika, że chęć późniejszego przejścia na emeryturę deklarowały częściej osoby z wyższym wykształceniem – od 65. roku życia chęć przejścia na emeryturę deklarowało 38% badanych z wykształceniem wyższym i 19% z podstawowym<sup>56</sup>. Wagę kapitału ludzkiego dla wydłużania okresu aktywności zawodowej dla ogółu osób w wieku okołoemerytalnym potwierdzają liczne badania krajowe (por. np. Chłoń-Domińczak, 2009; Kryńska i in., 2013; Wiktorowicz, 2016) i zagraniczne (por. np. Hennekam, 2015; Kautonen et al. 2012; Kuijpers, Scheerens, 2006; McNair i in., 2004; McNair, 2011; Silcock, 2012; Sinclair, Watson, Beach, 2013; van Werder, Thum, 2013).

Jak wynika z niniejszego badania, osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym i zasadniczym zawodowym rzadziej – zarówno wśród NBE i PNBE – deklarowały gotowość do świadczenia pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Niski odsetek wskazań może wynikać z charakteru ich dotychczasowej pracy. Osoby o najniższym poziomie wykształcenia, których kompetencje zawodowe są niskie, a szczególnie nieposiadający żadnych kwalifikacji zawodowych, zatrudniani są na ogół do wykonywania prac prostych, wymagających użycia siły fizycznej, i niejednokrotnie pracują w tzw. szkodliwych warunkach dla zdrowia. Wraz z wiekiem rosną ograniczenia organizmu ludzkiego, zmniejsza się jego sprawność, pojawiają się przewlekłe schorzenia, ujawniają dysfunkcje organizmu, niejednokrotnie będące konsekwencją wielu lat wykonywania pracy fizycznej. To ogranicza, a niekiedy nawet uniemożliwia, kontynuowanie wykonywania tego rodzaju prac osobom w starszym wieku. Z kolei niskie kompetencje zawodowe zmniejsza-

<sup>56</sup> <https://panelariadna.pl/news/sondaz-czy-polacy-chca-na-emeryture> (dostęp 11.07.2023 r.)



ją możliwości przekwalifikowania i wykonywania prac dostosowanych do ograniczonych możliwości organizmu takiej osoby. Tym samym produktywność jednostkowa maleje (por. np. Kryńska, 2006; Mahlberg i in., 2013; Skirbekk, 2005; Vandenberghe, Waltenberg, Rigo, 2013), co zmniejsza możliwość wykonywania pracy zawodowej – zmniejszając zarówno skłonność wśród samych pracowników, jak i chęć zatrudniania wśród pracodawców.

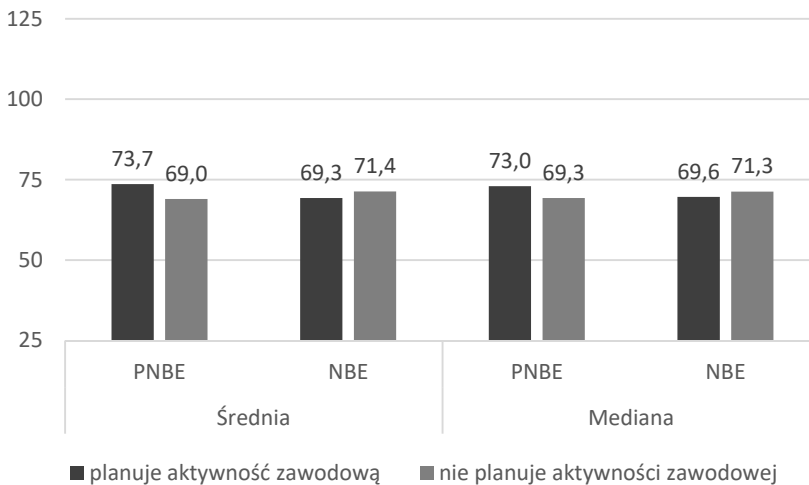
**Tabela 14.6. Kapitał ludzki a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (odsetek osób deklarujących plany aktywności zawodowej w danej grupie, liczba osób należących do grupy wskazanej w wierszu = 100)**

		PNBE	NBE
Poziom wykształcenia	Co najwyżej podstawowe	42	9
	Zasadnicze zawodowe	47	8
	Średnie ogólnokształcące	49	9
	Średnie zawodowe, w tym policealne	53	11
	Wyższe	71	42
Znajomość języków obcych	Tak	58	x
	Nie	46	x
Posiadanie prawa jazdy	Tak	55	x
	Nie	40	x
Samoocena stanu zdrowia	Bardzo dobrze	61	12
	Dobrze	50	14
	Tak sobie / ani dobrze, ani źle	48	8
	Źle	33	6
	Bardzo źle	33	0
Ograniczona zdolność do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia (obecnie)	Tak	37	6
	Nie	51	12
Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w tym		35	6
	znaczny	0	4
	umiarkowany	44	7
	lekki	36	9
Orzeczenie o stopniu niezdolności do pracy w tym		55	x
	całkowita niezdolność do pracy	0	x
	częściowa niezdolność do pracy	60	x

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Analizując znaczenie kapitału ludzkiego można również zauważyć, że w przypadku PNBE znaczenie odgrywa także znajomość języków obcych i posiadanie prawa jazdy – 58% deklarujących znajomość języków obcych i 55% posiadających prawo jazdy deklaruje chęć kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (rys. 14.6). W przypadku NBE pytania te zadano tylko pracującym i zainteresowanym pracą, stąd na rys. 14.6 aspekt ten został pominięty. Również dla tej części NBE badane były kompetencje zgodnie z metodologią BKL. Badano 25 umiejętności, każdą z nich oceniając na skali 1–5. Sumaryczna ocena kompetencji jest zasadniczo przeciętna w obu grupach, przy czym w przypadku planujących aktywność zawodową nieco wyższa niż w grupie nieplanujących jej (rys. 14.7).

**Rys. 14.7. Porównanie ogólnego poziomu kompetencji według skłonności do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego w grupie PNBE i NBE (średnie, skala 25–125)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

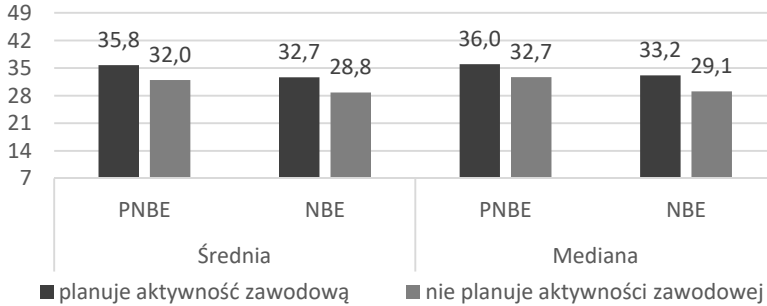
Dla potencjalnych „nowych biednych” emerytów średnia ocena kompetencji w pierwszej grupie to ok. 74 (SD = 15,1) przy maksymalnej wartości 125, a w drugiej  $M = 69$  (SD = 14,8). Dla NBE prawidłowość jest odwrotna – wyższe kompetencje mają osoby niezainteresowane pracą na emeryturze. Największe różnice dotyczyły PNBE w zakresie sprawności fizycznej (wyższej dla PNBE deklarujących skłonność do pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego –  $M = 3,09$  wobec  $M = 2,73$  dla nieplanujących jej), współpracy z osobami różnej narodowości (średnie, odpowiednio, 2,83 i 2,52), zarządzania czasem i terminowości (3,52 vs. 3,23), posługiwania się komputerem, tabletem, smartfonem (2,90 vs. 2,62). W przypadku większości umiejętności ich ocena przez pla-

nujących pracę na emeryturze jest nieco wyższa niż pozostałych PNBE, wyjątek stanowi jedynie ocena montażu i naprawy maszyn i urządzeń technicznych, niższa dla pierwszej grupy (średnia 1,83 vs. 1,98). Inaczej jest w przypadku NBE – osoby nieplanujące pracy zawodowej przeważnie oceniały swoje kompetencje wyżej niż planujący ją. Dotyczy to zwłaszcza wykonywania zaawansowanych obliczeń matematycznych (średnia 1,98 vs. 2,43) oraz montażu i naprawy maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych (1,89 vs. 2,15). Z kolei rozwiązywanie konfliktów między ludźmi to umiejętność, która jest na znacząco wyższym poziomie u planujących pracę NBE (2,81 vs. 2,60), spore różnice (na korzyść planujących aktywność zawodową) dotyczą też sprawności fizycznej (2,65 vs. 2,48) i gotowości do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań (3,20 vs. 3,06). Na analogicznym poziomie – wśród NBE planujących i nieplanujących aktywności zawodowej – są kompetencje dyspozycyjności, radzenia sobie w sytuacjach stresujących, zarządzania czasem i terminowości, uczenia się nowych rzeczy i bycia komunikatywnym.

Kapitał ludzki obejmuje też zdrowie. Spośród oceniających swoje zdrowie źle lub bardzo źle, tylko co trzecia osoba niepobierająca jeszcze emerytury, w przypadku której można się spodziewać emerytury niższej niż minimalna, jest zainteresowana kontynuowaniem pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wśród obecnych „nowych biednych” emerytów żadna osoba o bardzo słabym stanie zdrowia i tylko 6% o słabym może być zaliczona do tej grupy. Co nie zaskakuje, bardziej zainteresowani kontynuowaniem pracy są ci PNBE i NBE, których stan zdrowia jest dobry lub bardzo dobry (rys. 14.6). Wnioski te pozostają w zgodzie z wynikami innych licznych badań, potwierdzających dodatnią korelację między stanem zdrowia a prawdopodobieństwem wydłużania aktywności zawodowej (potwierdzają to m.in. wszystkie cytowane dotychczas badania). Osoby, które mają ograniczoną zdolność do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia, są mniej więcej dwukrotnie mniej skłonne pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego niż te niemające takich ograniczeń (dotyczy to obu badanych grup). Wśród mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności skłonność ta jest niższa niż ogółem dla PNBE/NBE – deklaruje ją co trzeci PNBE (o umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności) i 6% NBE (zwłaszcza o lekkim stopniu niepełnosprawności). Co naturalne, PNBE o znacznym stopniu niepełnosprawności i całkowitej niezdolności do pracy nie są nią zainteresowani również w przyszłości (rys. 14.6).

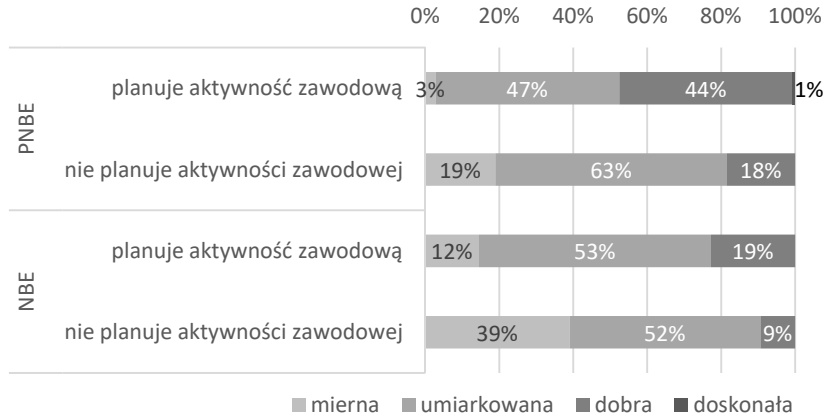
Kwestie te powiązane są z oceną zdolności do pracy. Ogólna ocena WAI jest wyższa dla planujących aktywność zawodową – zarówno dla PNBE, jak i NBE – średnia ocena WAI sięga dla PNBE wartości 35,8 (przy max. 49, SD = 3,8), zaś dla NBE – 32,7 (SD = 5,0). W przypadku nieplanujących pracy zawodowej na emeryturze średnie są o ok. 4 pkt niższe, a zmienność wyników jest nieco wyższa (SD rzędu 5,2–6,6) (rys. 14.8).

**Rys. 14.8. Poziom indeksu zdolności do pracy – WAI [zakres 7–49] a plany związane z aktywnością zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

**Rys. 14.9. Ocena zdolności do pracy (WAI – grupy) a plany związane z aktywnością zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Analizując dane pogrupowane zgodnie z metodologią WAI (rys. 14.9), zauważyć można, że w przypadku potencjalnych „nowych biednych” emerytów zdolność do pracy jest największa – blisko połowa osób z tej grupy ma ją przynajmniej na poziomie dobrym, przy czym tylko 0,7% z nich ma doskonałą zdolność do pracy (i to jedyna grupa, w której tak wysoka zdolność do pracy została odnotowana). Wśród nieplanujących aktywności zawodowej NBE zdolność do pracy jest najniższa – ponad 1/3 ma ją na miernym poziomie, a połowa – na umiarkowanym (tylko co dziesiąta osoba ma ją na poziomie dobrym). Z kolei co piąty NBE planujący pracę na emeryturze ma dobrą zdolność do pracy, co stanowi wynik analogiczny do nieplanujących pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego PNBE. Ponad 80% potencjalnych „nowych biednych” emerytów, którzy

planują utrzymanie aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, to osoby z przynajmniej umiarkowaną zdolnością do pracy, w tym 18% ma ją na dobrym poziomie. To dobry prognostyk dla podejmowania ewentualnych działań służących wydłużeniu okresu składkowego, a tym samym osiągnięcia wysokości emerytury wyższej od minimalnej.

Odnosząc się do wybranych składowych WAI (rys. 14.10–14.11), należy zauważyć, że wśród PNBE planujących pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego częściej są – będące w zdecydowanej mniejszości w badanej zbiorowości – osoby, których praca związana jest głównie z obciążeniem umysłowym – dotyczy to 69% PNBE z tej grupy i 86% NBE oceniających WAI (pracujących lub zainteresowanych pracą). W przypadku PNBE praca fizyczna wiąże się z niższą skłonnością do oczekiwanej aktywności zawodowej na emeryturze. Osoby spodziewające się tego, że ze względu na swój stan zdrowia będą w stanie wykonywać obecną pracę za dwa lata, w większości (ok. 2/3 PNBE i prawie wszyscy odpowiadający na to pytanie NBE) planują kontynuować zatrudnienie na emeryturze. Wśród wszystkich planujących tę aktywność PNBE licznie przeważają (dominujący w badanej populacji) wykonujący pracę związaną głównie z wysiłkiem fizycznym (50% wobec 20% dla wysiłku umysłowego i 25% dla łączącej oba). Również wśród NBE połowę planujących aktywność zawodową stanowią osoby mające pracę związaną głównie z obciążeniem fizycznym, a także spodziewające się, że prawie na pewno będą w stanie wykonywać za dwa lata dotychczasową pracę (wobec tylko 6% przewidujących, że to mało prawdopodobne i 1/3 niemających w tym zakresie pewności).

**Rys. 14.10. Wybrane składowe WAI a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (odsetek osób deklarujących plany aktywności zawodowej w danej grupie, liczba osób należących do grupy wskazanej w wierszu = 100)**

		PNBE	NBE
Z jakim obciążeniem wiąże się aktualna/ostatnia praca	Głównie z umysłowym	69	86
	Głównie z fizycznym	46	80
	W podobnym stopniu z umysłowym i fizycznym	48	85
Czy biorąc pod uwagę swój obecny stan zdrowia, uważa Pan/i, że będzie w stanie wykonywać obecną pracę za dwa lata?	Mało prawdopodobne, bym był/a w stanie	17	70
	Prawie na pewno będę	62	92
	Nie jestem pewny/a	25	73

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

W przypadku zarówno PNBE, jak i NBE, osoby planujące aktywność zawodową na emeryturze/w najbliższym czasie mają wyższą samoocенę obecnej zdolności do wykonywania pracy zawodowej – przy maksimum 10, średnia sięga

7,75 dla PNBE i 6,53 dla NBE (dla nieplanujących tej aktywności średnie są niższe – rys. 14.11).

Niższa dla nieplanujących pracy w porównaniu z mającymi takie plany jest również ocena zdolności do obecnie/ostatnio wykonywanej pracy w kontekście jej fizycznych, psychicznych i intelektualnych wymagań (rys. 14.11). Również ocena tego, czy badani byli w stanie czerpać zadowolenia z regularnego wykonywania codziennych zajęć, oraz czy byli aktywni i pełni nadziei na przyszłość, jest najwyższa w przypadku PNBE planujących prace po osiągnięciu wieku emerytalnego (średnia rzędu ok. 3,8–3,9 przy max. 5), aczkolwiek również w przypadku NBE jest ona wyższa dla planujących aktywność zawodową.

**Rys. 14.11. Wybrane składowe WAI a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (średnie)**

		PNBE		NBE	
		planuje AZ	nie planuje AZ	planuje AZ	nie planuje AZ
Samooceena obecnej zdolności do wykonywania pracy zawodowej [0–10]		7,75	7,02	6,53	5,57
Ocena zdolności do obecnie/ostatnio wykonywanej pracy w odniesieniu do wymagań pracy [1–5]:	Fizycznych	3,89	3,48	3,62	2,93
	Psychicznych	4,04	3,57	3,68	3,45
	Intelektualnych	3,93	3,65	3,67	3,53
Biorąc pod uwagę ostatnie trzy miesiące [1–5]:	Byłem/am w stanie czerpać zadowolenie z regularnego wykonywania codziennych zajęć	3,84	3,40	3,39	2,97
	Byłem/am aktywny/a	3,88	3,42	3,56	2,74
	Czułem/am się pełny/a nadziei na przyszłość	3,76	3,35	3,27	2,87

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Biorąc pod uwagę aktualny w momencie badania status na rynku pracy, po pierwsze, zaznacza się wyższą skłonność do kontynuowania pracy na emeryturze w przypadku aktywnych (51%) niż biernych zawodowo (33%). W przypadku wykonujących odpłatną pracę odsetek ten jest podobny jak dla bezrobotnych i dotyczy 49–51% PNBE, podczas gdy dla prowadzących działalność gospodarczą – 35%. Spośród badanych NBE dotyczy to ok. 3/4 odpowiadających na to pytanie (rys. 14.12). Kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego planuje też (tylko) co czwarty rencista i nieco częściej niż co trzeci PNBE obec-

nie niepracujący i nieposzukujący pracy. Ci PNBE, którzy słabo oceniają swoje szanse na rynku pracy, raczej nie są zainteresowani pracą na emeryturze (skłonność taką zdiagnozowano tylko u 14% deklarujących, że w sytuacji poszukiwania nowego zatrudnienia nie znaleźliby go), podczas gdy wśród sądzących, że udałoby im się to bez większego trudu odsetek ten sięga 55% (dla pozostałych – 50%). W przypadku odpowiadających na te pytania NBE odsetki są podobne, niezależnie od samooceny własnych szans na rynku pracy. Skłonność ta jest natomiast niska w przypadku NBE pobierających emeryturę z ZUS i KRUS (dotyczy tylko co ósmej osoby z tej grupy). Co może zaskakiwać, nie ma większego znaczenia również to, ile lat brakuje badanym do osiągnięcia wymaganego prawem okresu składkowego, aczkolwiek nieco wyższe odsetki dotyczą tych, którym brakuje 5–10 lat (zwłaszcza w porównaniu z PNBE, którym brakuje najwięcej lat, przynajmniej 10, różnice są relatywnie największe, choć niezbyt duże – 54% vs. 49%, a dla NBE – w porównaniu z tymi, którym brakuje mniej niż 5 lat – 12% vs. 8%) – rys. 14.12.

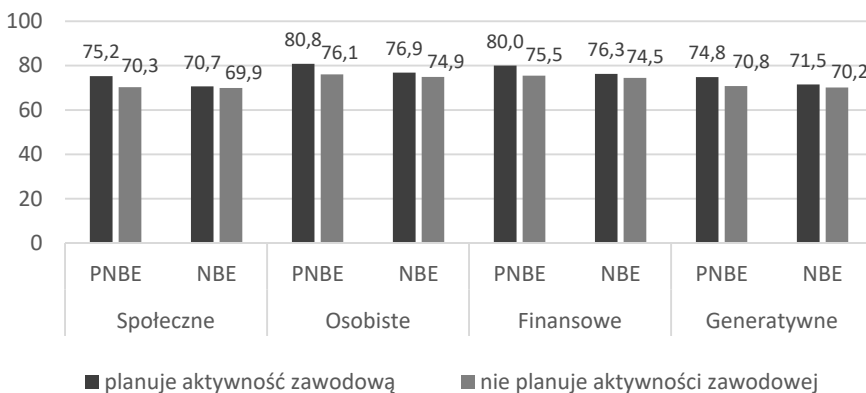
**Rys. 14.12. Wybrane charakterystyki sytuacji na rynku pracy a skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego (odsetek osób deklarujących plany aktywności zawodowej w danej grupie, liczba osób należących do grupy wskazanej w wierszu = 100)**

		PNBE	NBE
Aktywni zawodowo		51	72
w tym	Wykonujący odpłatną pracę	52	74
	Prowadzący własną działalność gospod.	35	70
	Bezrobotni	49	x
Renciści		25	x
Obecnie niepracujący i nieposzukujący pracy		38	x
Przez ile lat – w stosunku do wymaganego okresu składkowego – odprowadzono składki ZUS w Polsce?	10 lat lub więcej do wymaganego okresu składkowego	49	9
	Przynajmniej 5, ale nie więcej niż 10 lat do wymaganego okresu składkowego	54	12
	Mniej niż 5 lat do wymaganego okresu składkowego	51	8
Pobierający emeryturę z dwóch źródeł: z ZUS i KRUS		x	12
W sytuacji poszukiwaniu nowego zatrudnienia	Znalazł(a)bym pracę bez większego trudu	55	79
	Miał(a)bym spore trudności ze znalezieniem pracy	50	72
	Miał(a)bym ogromne trudności ze znalezieniem pracy	50	79
	Nie znalazł(a)bym zatrudnienia	14	73

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

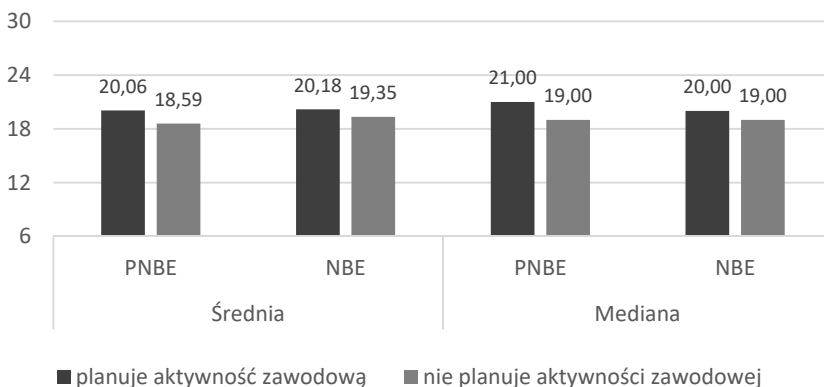
Pod uwagę wzięto również ocenę znaczenia pracy – w jej czterech aspektach: społecznym, osobistym, finansowym i generatywnym (rys. 14.13), jak również postawę przedsiębiorczą (rys. 14.14). Planujący aktywność zawodową na emeryturze, zarówno w przypadku obecnych, jak i potencjalnych „nowych biednych” emerytów, oceniają wyżej znaczenie wszystkich ww. aspektów niż nieplanujący pracy zawodowej. Zwłaszcza jeśli chodzi o postawę przedsiębiorczą, osoby planujące aktywność zawodową na emeryturze mają ją na wyraźnie wyższym poziomie ( $M = 20,1$  dla PNBE i  $M = 20,2$  dla NBE) niż nieplanujący takiej aktywności (odpowiednio, 18,6 i 19,4).

**Rys. 14.13. Znaczenie pracy [dane przeskalowane, zakres 0–100] a plany związane z aktywnością zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

**Rys. 14.14. Poziom postawy przedsiębiorczej [zakres 6-30] a plany związane z aktywnością zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



W przypadku PNBE planujących pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego, znaczenie pracy jest najwyższe w aspekcie osobistym i finansowym (średnia dla tej grupy wynosi – przeskalowaniu do przedziału 0–100 – ok. 80–81 wobec ok. 75 dla znaczenia społecznego i generatywnego). Dla NBE jest podobnie – najwyżej oceniane jest znaczenie pracy w ujęciu finansowym i osobistym, przy czym wszystkie aspekty planujący aktywność zawodową oceniali na podobnym poziomie jak nieplanujący jej – średnie sięgają 70–71 w przypadku aspektów społecznych i generatywnych oraz 75–77 dla finansowych i osobistych (rys. 14.13).

W dalszej części niniejszego rozdziału, wykorzystując regresję logistyczną, oszacowano – osobno dla PNBE i NBE – równania opisujące prawdopodobieństwo aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jako zmienną wynikową przyjęto skłonność do kontynuowania pracy zawodowej zgodnie z dotychczas stosowanym podejściem ( $y = 1$  oznacza, że PNBE lub NBE deklaruje chęć utrzymania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego). W przypadku obu grup lista zmiennych objaśniających była taka sama i obejmowała:

- X1. Płeć (1 – kobiety, 0 – mężczyźni)
- X2. Typ gminy (grupa odniesienia – gminy wiejskie)
- X3. Poziom wykształcenia (grupa odniesienia – co najwyżej podstawowe)
- X4. Stan cywilny (grupa odniesienia – inny niż mężatka/żonaty)
- X5. Współmałżonek na emeryturze (grupa odniesienia – nie)
- X6. Mieszkanie samodzielnie (grupa odniesienia – mieszkam sam/a)
- X7. Sprawowanie (obecnie) opieki ograniczającej jednocześnie wykonywanie pracy zawodowej (grupa odniesienia – brak obowiązków opiekuńczych)
- X8. Odczuwanie ograniczonej zdolności do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia (grupa odniesienia – brak ograniczeń tego typu)
- X9. Samoocena stanu zdrowia (skala 1–5)
- X10. Przeciętny miesięczny dochód netto w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego (grupa odniesienia – mniej niż 1000 zł)
- X11. Znaczenie pracy – czynniki społeczne (skala 4–20)
- X12. Znaczenie pracy – czynniki osobiste (skala 4–20)
- X13. Znaczenie pracy – czynniki finansowe (skala 3–15)
- X14. Znaczenie pracy – czynniki generatywne (skala 4–20)
- X15. Postawa przedsiębiorcza (skala 6–30)

Wykaz analizowanych dotychczas cech (potencjalnych czynników) ograniczono tym samym do tych zmiennych, które były odnotowywane dla wszystkich badanych (pominięto tym samym kwestie związane ze zdolnością do pracy czy innymi niż uwzględnione aspektami kapitału ludzkiego).

Wyniki estymacji modeli dla obu grup przedstawiono w tabelach 14.1–14.2.

**Tabela 14.1. Determinanty skłonności do podejmowania aktywności zawodowej przez „potencjalnych nowych biednych” emerytów (PNBE) – wyniki estymacji modelu regresji logistycznej**

Wyszczególnienie	B	SE(B)	Wald	df	p	OR	CI dla OR	
							CI <sub>D</sub>	CI <sub>G</sub>
Znaczenie pracy – czynniki społeczne	0,061	0,028	4,633	1	0,031**	1,063	1,005	1,124
Znaczenie pracy – czynniki finansowe	0,085	0,051	2,818	1	0,093*	1,089	0,986	1,202
Postawa przedsiębiorcza	0,058	0,018	10,608	1	0,001***	1,059	1,023	1,097
Typ gminy <sup>1</sup>			18,196	3	<0,001***			
Miasto na prawach powiatu	0,658	0,219	9,038	1	0,003	1,931	1,257	2,967
Gmina miejska	0,629	0,293	4,623	1	0,032	1,876	1,057	3,330
Gmina miejsko-wiejska	-0,219	0,201	1,184	1	0,277	0,804	0,542	1,192
Mieszkanie w pojedynkę <sup>2</sup>	0,927	0,339	7,458	1	0,006***	2,526	1,299	4,913
Odczuwanie (obecnie) ograniczonej zdolności do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia <sup>3</sup>	-0,532	0,246	4,683	1	0,030**	0,588	0,363	0,951
Szacunkowy przeciętny miesięczny dochód netto w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego <sup>4</sup>			8,303	4	0,081*			
1000–1500 zł	0,764	0,358	4,570	1	0,033	2,148	1,066	4,328
1500–2000 zł	0,563	0,353	2,546	1	0,111	1,756	0,879	3,508
2000–3000 zł	0,786	0,353	4,948	1	0,026	2,195	1,098	4,386
3000 zł lub więcej	1,148	0,443	6,721	1	0,010	3,152	1,323	7,509
Stała	-4,226	0,732	33,306	1	<0,001	0,015		
Test zbiorowy współczynników modelu	$\chi^2(12) = 73,22; p < 0,001^{***}$							
R <sup>2</sup> Nagelkerkego	0,136							
Jakość klasyfikacji dla y = 1	58,3%							
Zliczeniowy R <sup>2</sup>	61,3%							

Kategoria odniesienia: <sup>1</sup> gmina wiejska, <sup>2</sup> tak, <sup>3</sup> nie, <sup>4</sup> mniej niż 1000 zł, <sup>5</sup> mężczyzna, <sup>6</sup> co najwyżej podstawowe, <sup>7</sup> inny niż żonaty/mężatka, <sup>8,9</sup> nie. \* p < 0,10, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01. CI – przedział ufności dla OR, OR – iloraz szans.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Jeśli chodzi o PNBE, spośród uwzględnionych piętnastu czynników, *ceteris paribus*, istotnymi (w sensie statystycznym) determinantami aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego są:

- stan zdrowia rozumiany jako odczuwanie ograniczonej zdolności do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia właśnie (w teście Walda,  $p = 0,030$ ) – PNBE doświadczający takiej sytuacji są mniej więcej o 40% mniej skłonni kontynuować pracę po przekroczeniu wieku emerytalnego niż osoby nie mające takich problemów,
- sytuacja rodzinna rozumiana jako prowadzenie jednoosobowego gospodarstwa domowego ( $p = 0,006$ ) – osoby mieszkające samodzielnie mają 2,5-krotnie większą przewidywaną skłonność do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego niż osoby dzielące mieszkanie z kimś,
- sytuacja materialna ( $p = 0,081$ ) – w porównaniu z osobami o najniższym dochodzie (netto w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego), tj. poniżej 1 tys. zł, osoby o wyższych dochodach mają około dwukrotnie (a w przypadku dochodów 3 tys. i więcej, nawet trzykrotnie) wyższe prawdopodobieństwo wykonywania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego,
- typ gminy ( $p < 0,001$ ) – w porównaniu z mieszkającymi w gminach wiejskich, PNBE z gmin miejskich i miasta na prawach powiatu mają blisko dwukrotnie większą przewidywaną skłonność do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, zaś mieszkający w gminach miejsko-wiejskich mają ją nieco niższą niż zamieszkali w gminach wiejskich (aczkolwiek te ostatnie różnice nie są statystycznie istotne).

Dodatkowo, wykazano istotne znaczenie postawy przedsiębiorczej oraz dwóch z czterech analizowanych postaw wobec pracy. Osoby, których postawa przedsiębiorcza jest na wyższym poziomie, charakteryzują się też, *ceteris paribus*, wyższą skłonnością do kontynuowania pracy zawodowej „na emeryturze” ( $p = 0,001$ ). Sprzyja temu również postrzeganie pracy zawodowej z perspektywy „dostarczyciela” kontaktów społecznych ( $p = 0,031$ ), ale też źródła zaspokojenia potrzeb materialnych ( $p = 0,093$ ).

Oszacowany model ma dobre własności statystyczne (w teście zbiorowym współczynników modelu  $p < 0,05$ ). Jakość klasyfikacji osób skłonnych do kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego jest też dość wysoka – sięga ok. 60%, co może świadczyć o tym, że wskazane czynniki dość dobrze pozwalają przewidywać zachowania PNBE w tym zakresie.

Jeśli chodzi o osoby pobierające obecnie emeryturę niższą od minimalnej (NBE), lista czynników pokrywa się tylko częściowo (tab. 14.2). Podobnie jak dla PNBE, wśród istotnych statystycznie (*ceteris paribus*) uwarunkowań aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego znalazły się typ gminy ( $p = 0,018$ ), stan zdrowia (odczuwanie ograniczonej zdolności do pracy –  $p < 0,001$ ) i mieszkanie w pojedynkę ( $p = 0,024$ ), aczkolwiek tylko w przypadku zdrowia wnioski są analogiczne. Osoby (NBE), które odczuwają ograniczoną zdolność do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia, są mniej skłonne do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego – jest ona średnio o ok. 60% niższa (OR = 0,368). W porównaniu z mieszkającymi w gminach wiejskich, NBE mieszkający we wszystkich pozostałych typach gmin (a więc

również miejsko-wiejskich) są bardziej skłonni do takiej aktywności, przy czym w miastach na prawach powiatu skłonność ta jest większa średnio blisko 10-krotnie niż w gminach wiejskich, w pozostałych gminach – około dwukrotnie większa. Z kolei osoby żyjące w gospodarstwach jednoosobowych (mieszkające same) mają o połowę niższą skłonność do aktywności zawodowej „na emeryturze” niż mieszkające z kimś (OR = 0,501) – tab. 14.2. W przypadku NBE większe jest znaczenie sytuacji rodzinnej – osoby będące w związku małżeńskim charakteryzuje niższa (o 2/3) skłonność do podejmowania aktywności zawodowej w wieku emerytalnym niż mających odmienny stan cywilny. Skłonność ta jest także niższa (o około połowę) w przypadku tych NBE, których współmałżonkowie lub partnerzy są już na emeryturze. Jak podkreślano, osoby mające wsparcie we współmałżonku/partnerze nie mają tak silnego przymusu aktywności zawodowej na emeryturze, nawet jeśli ich emerytura jest niska. W większym stopniu decyzja o aktywności zawodowej jest podyktowana wtedy czynnikami pozamaterialnymi (co może potwierdzać to, że ani dochód, ani czynniki finansowe „znaczenia pracy” nie okazały się, *ceteris paribus*, istotne statystycznie w tym modelu, a jednocześnie znaczący jest kapitał ludzki). Większe znaczenie ma dla NBE chęć spędzania wspólnego czasu ze współmałżonkiem/partnerem i (jak można sądzić na podstawie wyników uwzględniających zmienną wykształcenie) to, że chcą się realizować zawodowo, na co prawdopodobnie, pomimo wyższego wykształcenia, nie było miejsca z uwagi na przyjęte decyzje o podziale obowiązków w rodzinie. Wskazywać na to może wyższa skłonność do aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn (umownie zakładając na stałym poziomie pozostałe czynniki, jest ona blisko dwukrotnie większa w przypadku kobiet niż mężczyzn). Z drugiej strony, skłonność do podejmowania aktywności zawodowej NBE ograniczają sprawowane przez nich, również na emeryturze, obowiązki opiekuńcze (OR = 0,167). Zauważmy, że w przypadku NBE mniejsze znaczenie mają uwzględnione postawy – przedsiębiorcza czy wobec pracy.

Również ten model ma dobre własności statystyczne (w teście zbiorowym współczynników modelu  $p < 0,05$ ). Jakość klasyfikacji osób skłonnych do kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego jest też dość wysoka – sięga ok. 60%, co może świadczyć o tym, że również w przypadku NBE wskazane czynniki dość dobrze pozwalają przewidywać ich zachowania w tym zakresie.

Zauważmy też, że zarówno dla PNBE, jak i NBE nie odnotowano znaczenia generatywności, ale też nieistotne okazały się czynniki osobiste określające znaczenie pracy. Są to jedyne zmienne spośród analizowanych piętnastu, które nie pojawiły się w roli znaczących zmiennych objaśniających w żadnym z modeli. Biorąc po uwagę większą koncentrację potencjalnych „nowych biednych” emerytów na kwestiach finansowych i traktowanie pracy jako drogi do zapewnienia godnych warunków życia, niskie znaczenie generatywności mniej zaskakuje. Niemniej jednak, w przypadku NBE kontynuowanie pracy zawodowej jawi się w nieco innym świetle, a tym samym znaczenie generatywności, traktowanie

pracy jako możliwości przekazania następnym pokoleniom swojej wiedzy i doświadczenia, zostawienia po sobie „śladu”, wydawałoby się odgrywać większą rolę. Mimo to badanie tego nie potwierdza. Jak wykazały wcześniejsze metaanalizy (Wiktorowicz, Warwas, Turek, Kuchciak, 2022; Doerwald i in., 2021), generatywność może mieć znaczenie m.in. z punktu widzenia zdolności do pracy, osiągniętych wyników, *well-beingu*, niemniej jednak specyfika badanej grupy determinuje mniejszą koncentrację na tego typu aspektach w porównaniu z ekonomicznymi (PNBE) czy rodzinnymi (NBE).

**Tabela 14.2. Determinanty skłonności do podejmowania aktywności zawodowej przez „nowych biednych” emerytów (NBE) – wyniki estymacji modelu regresji logistycznej**

Wyszczególnienie	B	SE(B)	Wald	df	p	OR	CI dla OR	
							CI <sub>D</sub>	CI <sub>G</sub>
Typ gminy <sup>1</sup>			10,032	3	0,018**			
Miasto na prawach powiatu	0,820	0,261	9,871	1	0,002	2,270	1,361	3,786
Gmina miejska	0,553	0,358	2,389	1	0,122	1,739	0,862	3,507
Gmina miejsko-wiejska	0,404	0,283	2,045	1	0,153	1,498	0,861	2,606
Płeć <sup>5</sup>	-0,643	0,241	7,127	1	0,008***	0,526	0,328	0,843
Poziom wykształcenia <sup>6</sup>			14,760	4	0,005***			
Zasadnicze zawodowe	0,058	0,306	0,036	1	0,850	1,060	0,582	1,929
Średnie ogólnokształcące	-0,015	0,377	0,002	1	0,969	0,985	0,470	2,064
Średnie zawodowe	0,145	0,414	0,123	1	0,726	1,156	0,514	2,602
Wyższe	1,630	0,485	11,313	1	0,001	5,106	1,975	13,204
Stan cywilny <sup>7</sup>	-1,105	0,279	15,749	1	<0,001***	0,331	0,192	0,572
Mieszkanie w pojedynkę <sup>2</sup>	-0,691	0,306	5,100	1	0,024**	0,501	0,275	0,913
Sprawowanie (obecnie) opieki ograniczającej wykonywanie pracy <sup>8</sup>	-1,788	0,746	5,750	1	0,016**	0,167	0,039	0,721
Odczuwanie (obecnie) ograniczonej zdolności do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia <sup>3</sup>	-1,000	0,239	17,476	1	<0,001***	0,368	0,230	0,588
Współmałżonek/partner/ka na emeryturze <sup>9</sup>	-0,815	0,264	9,558	1	0,002***	0,443	0,264	0,742
Stała	-1,492	0,382	15,250	1	<0,001	0,225		
Test zbiorowy współczynników modelu	$\chi^2(13) = 103,35; p < 0,001***$							
R <sup>2</sup> Nagelkerkego	0,168							
Jakość klasyfikacji dla y = 1	63,1%							
Zliczeniowy R <sup>2</sup>	71,3%							

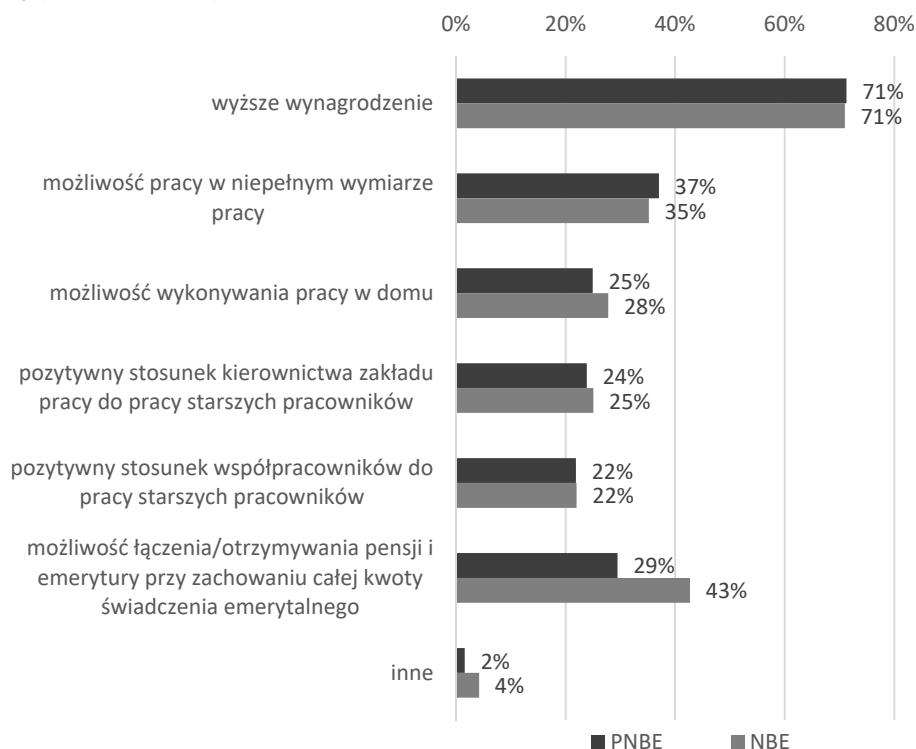
Kategoria odniesienia: <sup>1</sup> gmina wiejska, <sup>2</sup> tak, <sup>3</sup> nie, <sup>4</sup> mniej niż 1000 zł, <sup>5</sup> mężczyzna, <sup>6</sup> co najwyżej podstawowe, <sup>7</sup> inny niż żonaty/mężatka, <sup>8,9</sup> nie. \* p < 0,10, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01. CI – przedział ufności dla OR, OR – iloraz szans.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

### 14.3. Czynniki motywujące NBE i PNBE do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego

NBE i PNBE zapytano, co może motywować do świadczenia pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Na pytanie to odpowiadali NBE i PNBE, którzy są aktywni zawodowo lub są taką aktywnością zainteresowani w najbliższej przyszłości. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że praca ma dla większości z nich znaczenie instrumentalne, stanowi przede wszystkim źródło dochodu, dlatego tak ważna jest wysokość wypłacanych wynagrodzeń czy osiąganego zysku z prowadzonej działalności gospodarczej. Jako czynnik motywujący do kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego każda z analizowanych grup najczęściej wymieniała możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia. Odsetek wskazań dla NBE i PNBE był taki sam i wyniósł 71%. Tym, co różniło obie te zbiorowości, było znaczenie, jakie ma możliwość łączenia otrzymywanego wynagrodzenia z emeryturą przy zachowaniu pełnej kwoty tego świadczenia. NBE wskazywali na to częściej (45%) niż PNBE (29%). Nie odnotowano natomiast dużych różnic między tymi dwoma grupami przy wymienianiu pozostałych powodów (rys. 14.15). Odsetek wskazań był porównywalny, co oznacza, że ich znaczenie dla obu badanych grup jest tak samo duże.

Uwagę zwraca dość duży odsetek odpowiedzi dotyczący wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jako czynnik motywujący kontynuowanie pracy wskazało je 35% NBE i 37% PNBE. Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na wykonywanie pracy osobom, których wiek i stan zdrowia są barierą do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Umożliwiają również uzyskanie większej ilości czasu na odpoczynek, realizację hobby czy opiekowanie się osobami zależnymi. Nieco mniejsze znaczenie dla respondentów miała możliwość wykonywania pracy w domu – wymieniło ją 28% NBE i 25% PNBE. Rozwiązanie takie pozwala na elastyczne planowanie czasu pracy, daje pod tym względem pracownikom poczucie wolności i niezależności, gdyż praca nie jest wykonywana pod bezpośrednim nadzorem przełożonego. Dodatkowo daje możliwość wykonywania pracy osobom, dla których codzienny dojazd do firmy z powodów zdrowotnych czy też braku połączeń komunikacji byłby utrudniony. Istotnym czynnikiem motywującym do wydłużenia aktywności zatrudnieniowej, zarówno dla NBE, jak i PNBE, jest stosunek współpracowników i kierownictwa do osób starszych. Odsetek wskazań wyniósł ponad 20% dla każdego z tych czynników w każdej obserwowanej zbiorowości (rys. 14.15).

**Rys. 14.15. Czynniki, które zachęciłyby NBE i PNBE do kontynuowania aktywności zawodowej (odsetek wskazań)**

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Rodzaj rozwiązań motywujących do podjęcia pracy ma związek z poziomem wykształcenia (tab. 14.3). Na wyższe wynagrodzenie częściej wskazywali emeryci z wykształceniem co najwyżej podstawowym (73%) i wyższym (93%) niż legitymujące się tym samym poziomem wykształcenia osoby z grupy PNBE (odpowiednio: 60% i 83%). Z kolei emeryci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz średnim zawodowym, w tym policealnym, rzadziej wymieniali wyższe wynagrodzenie jako czynnik motywujący ich do wykonywania pracy (odpowiednio: 59% i 49%), częściej stanowił ważny motyw dla osób w wieku przedemerytalnym legitymujących się tymi poziomami wykształcenia (odpowiednio: 71% i 73%). Z kolei możliwość wykonywania pracy w domu była w większym stopniu bodźcem do kontynuowania pracy emerytów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym (odpowiednio: 44% i 26%) niż w przypadku osób w wieku przedemerytalnym legitymujących się tym poziomem wykształcenia (odpowiednio: 23% i 17%). Z kolei pozytywny stosunek

kierownictwa zakładu pracy do starszych osób silniej motywował do podjęcia pracy osoby w wieku przedemerytalnym z wykształceniem średnim zawodowym, w tym policealnym (22%), a znacznie mniejsze znaczenie miał dla emerytów legitymujących się tym poziomem wykształcenia (7%). Możliwość łączenia otrzymywanego wynagrodzenia z emeryturą przy zachowaniu całej kwoty tego świadczenia miała większe znaczenie dla NBE we wszystkich kategoriach wykształcenia niż dla PNBE legitymujących się równorzędnymi poziomami wykształcenia.

**Tabela 14.3. Rozwiązania, które zachęciłyby do podjęcia pracy według subpopulacji i wykształcenia (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie		Wyższe wynagrodzenie	Możliwość pracy w niepełnym wymiarze pracy	Możliwość wykonywania pracy w domu	Pozytywny stosunek kierownictwa zakładu pracy do pracy starszych pracowników	Pozytywny stosunek współpracowników do pracy starszych pracowników	Możliwość łączenia/otrzymywania pensji i emerytury przy zachowaniu całej kwoty świadczenia emerytalnego	Inne
PNBE	co najwyżej podstawowe	60	32	25	21	19	22	2
	zasadnicze zawodowe	71	40	27	24	23	28	1
	średnie ogólnokształcące	71	31	23	27	20	32	1
	średnie zawodowe, w tym policealne	73	37	22	22	23	32	2
	wyższe	83	34	17	29	16	32	0
NBE	co najwyżej podstawowe	73	25	32	28	28	34	7
	zasadnicze zawodowe	75	45	27	22	21	38	3
	średnie ogólnokształcące	59	29	44	36	36	48	0
	średnie zawodowe, w tym policealne	42	25	0	7	0	56	19
	wyższe	93	21	26	34	13	65	0

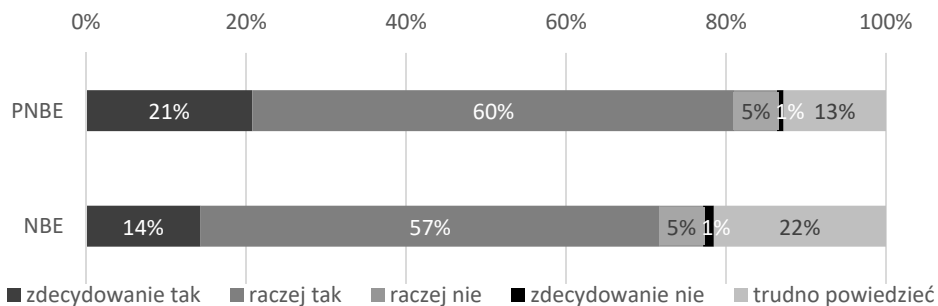
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



#### 14.4. Możliwości świadczenia pracy wskazywane przez NBE i PNBE w ciągu najbliższych trzech lat i czynniki je ograniczające

W ramach badania gotowości do świadczenia pracy interesowała nas ta dotycząca najbliższego okresu. Dlatego respondentom zadano pytanie, czy byłiby w stanie wykonywać w ciągu najbliższych trzech lat pracę obecną lub też ostatnio wykonywaną. Na pytanie to odpowiadali również NBE i PNBE, którzy są aktywni zawodowo lub są taką aktywnością zainteresowani w najbliższej przyszłości. Gotowość taką częściej zgłaszali PNBE (81%) niż NBE (79%) (rys. 14.16) i dostrzec można jej zróżnicowanie w przekroju płci. Kobiety charakteryzowały się wyższą skłonnością do kontynuowania tego rodzaju aktywności, w obu subpopulacjach. Obecną lub ostatnio wykonywaną pracę częściej byłyby w stanie wykonywać z grupy PNBE kobiety (83%) niż mężczyźni (73%). Wśród emerytów również kobiety charakteryzowały się wyższą skłonnością do kontynuowania wykonywania pracy niż mężczyźni (odpowiednio: 77% i 71%). Należy podkreślić, że wraz z wiekiem pogarsza się stan zdrowia, zmniejsza się sprawność ludzkiego organizmu, pojawiają lub nasilają przewlekłe schorzenia, a to zmniejsza szanse na wykonywanie pracy, a nawet może je uniemożliwiać. Ustawowy wiek emerytalny dla kobiet jest niższy niż dla mężczyzn, stąd może wynikać różnica w ocenie swoich możliwości, a więc i gotowości w zakresie aktywności zawodowej w ciągu najbliższych trzech lat. Potwierdzają to odpowiedzi uzyskane na kolejne pytanie, w którym pytano o to, dlaczego respondenci nie byłiby w stanie wykonywać obecnej lub ostatniej pracy w ciągu najbliższych trzech lat.

**Rys. 14.16. Odsetek PNBE i NBE deklarujących w najbliższych latach gotowość wykonywania obecnej/ostatniej pracy**

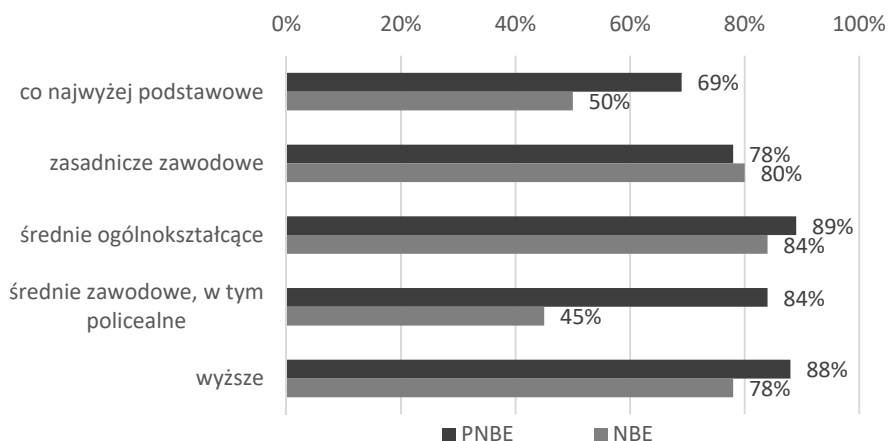


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Wpływ na ocenę swoich możliwości w zakresie wykonywania obecnej lub ostatniej pracy w ciągu najbliższych trzech lat ma również poziom wykształcenia

(rys. 14.17). Emeryci z wykształceniem co najwyżej podstawowym znacznie rzadziej byłoby w stanie wykonywać ostatnio wykonywaną lub obecną pracę (50%) niż osoby z grupy PNBE (69%). Obie subpopulacje charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia, co oznacza, że wykonywana przez nich praca była pracą fizyczną. Wraz z wiekiem możliwość wykonywania tego rodzaju prac się zmniejsza.

**Rys. 14.17. PNBE i NBE, którzy w ciągu trzech najbliższych lat byłoby w stanie wykonywać obecną/ostatnią pracę według poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

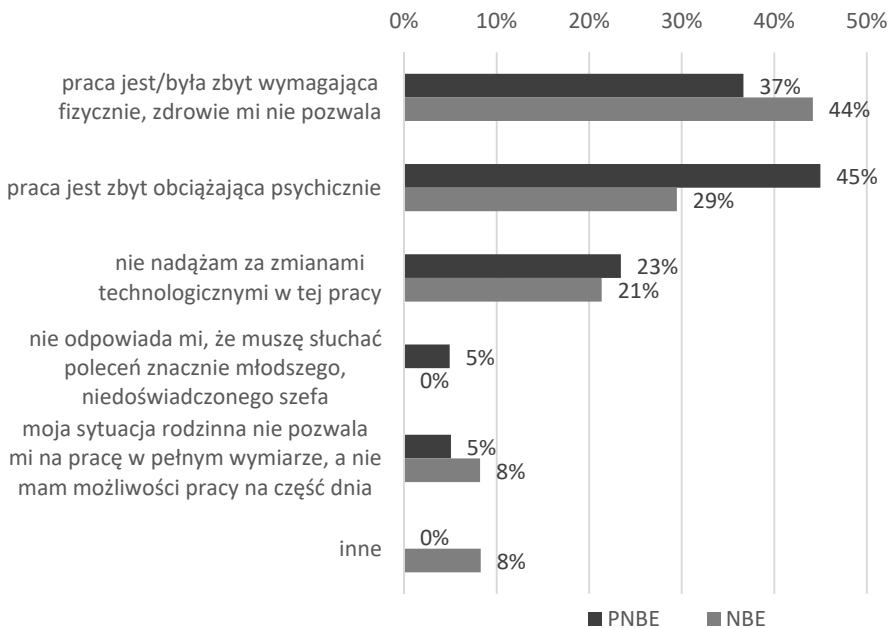
Dwa razy częściej deklarowały możliwość wykonywania obecnej lub ostatniej pracy osoby w wieku przedemerytalnym z wykształceniem średnim zawodowym, w tym policealnym (84%), niż legitymujący się tym samym poziomem wykształcenia emeryci (45%). Świadczą o tym wyniki uzyskanych odpowiedzi od osób, które uważały, że nie byłyby w stanie wykonywać w ciągu najbliższych trzech lat obecnej lub ostatniej pracy (rys. 14.17).

#### 14.5. Przyczyny wycofywania się w perspektywie trzech lat z rynku pracy przez aktywnych zawodowo NBE i PNBE

W ramach badań podjęto próbę zdiagnozowania przyczyn wycofywania się z rynku pracy przez osoby z obu grup – aktualnych i potencjalnych „nowych biednych” emerytów. Głównymi powodami braku możliwości wykonywania obecnej lub ostatniej pracy w ciągu najbliższych trzech lat był zły stan zdrowia

i to, że wykonywana praca stanowiła zbyt duże obciążenie fizyczne (38,2%) oraz psychiczne (41,8%). Badania wykazały istnienie pewnych różnic między obiema obserwowanymi subpopulacjami (NBE i PNBE) (rys. 14.18). Emerycy częściej wskazywali na zły stan zdrowia i zbyt wysokie obciążenie fizyczne jako barierę w wykonywaniu ostatniej lub obecnej pracy w ciągu najbliższych trzech lat (44%) niż osoby w wieku przedemerytalnym (37%). Z kolei dla osób w wieku przedemerytalnym (PNBE) większe znaczenie miało wysokie obciążenie psychiczne, jakie powodowała praca wykonywana obecnie lub w ostatnim miejscu (45%). Ten powód niezdolności do wykonywania pracy wskazywał tymczasem blisko co trzeci respondent z grupy NBE (29%).

**Rys. 14.18. Powody niezdolności do wykonywania obecnej/ostatniej pracy NBE i PNBE (odsetek wskazań)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emerycy”, IPISS, Warszawa 2023.

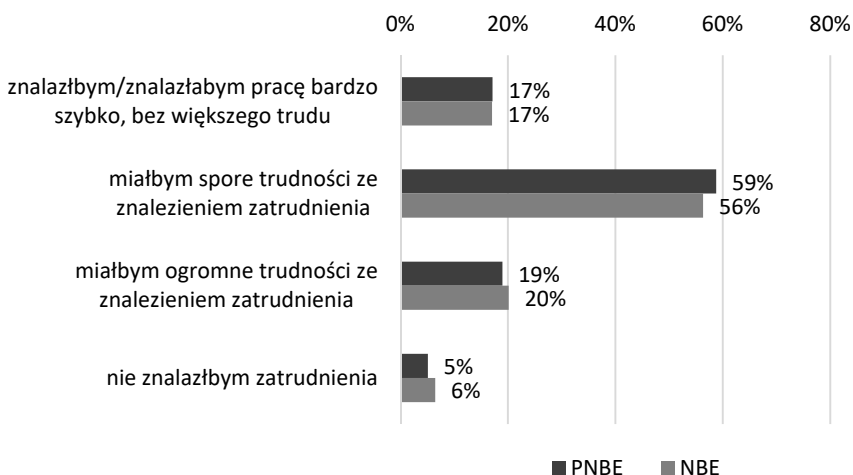
Istotnym czynnikiem wyłączającym z rynku pracy badanych było również szybkie tempo zmian technologicznych. Powód ten dotyczył w niemal równym stopniu osób z grupy NBE (21%) i PNBE (23%). Sytuacja rodzinna uniemożliwiająca pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i brak możliwości wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy miały najmniejszy wpływ na możliwości wykonywania obecnej lub ostatniej pracy przez respondentów. Ten powód wskazało 5% PNBE i 8% NBE. Niechęć do słuchania poleceń młodszego i nie-

doświadczonego przełożonego stanowiła powód niechęci do wykonywania obecnej lub ostatniej pracy jedynie w przypadku osób w wieku przedemerytalnym. Nie była to jednak bariera o wysokim znaczeniu.

## 14.6. Ocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia

Zarówno emerytów pobierających emeryturę niższą od emerytury minimalnej, jak również osoby w wieku przedemerytalnym, których przewidywana emerytura będzie kształtować się na tym poziomie (podobnie jak uprzednio, aktywnych zawodowo lub zainteresowanych aktywnością w najbliższym czasie), poproszono o dokonanie oceny tego, jakie mieliby szanse na znalezienie pracy, gdyby jej szukali. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że osoby w obu subpopulacjach nie wierzą w swój sukces – spodziewają się, że miałyby trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Odsetki dotyczące tych możliwości są porównywalne w grupie NBE i PNBE (rys. 14.19). Tylko 17% respondentów z każdej podgrup twierdziło, że pracę znalazłoby bardzo szybko, bez większego trudu. Wyniki te są zbieżne np. z ustaleniami badania osób w wieku 50 i więcej lat, z których wynika, że raczej trudno byłoby znaleźć pracę blisko połowie badanych (Sadowska-Snarska, 2013; Sadowska-Snarska i in., 2011; Sadowska-Snarska, Muczyński, 2011; Kotowska, Wóycicka, 2008).

Rys. 14.19. Ocena możliwości znalezienia pracy w sytuacji poszukiwania nowego zatrudnienia



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

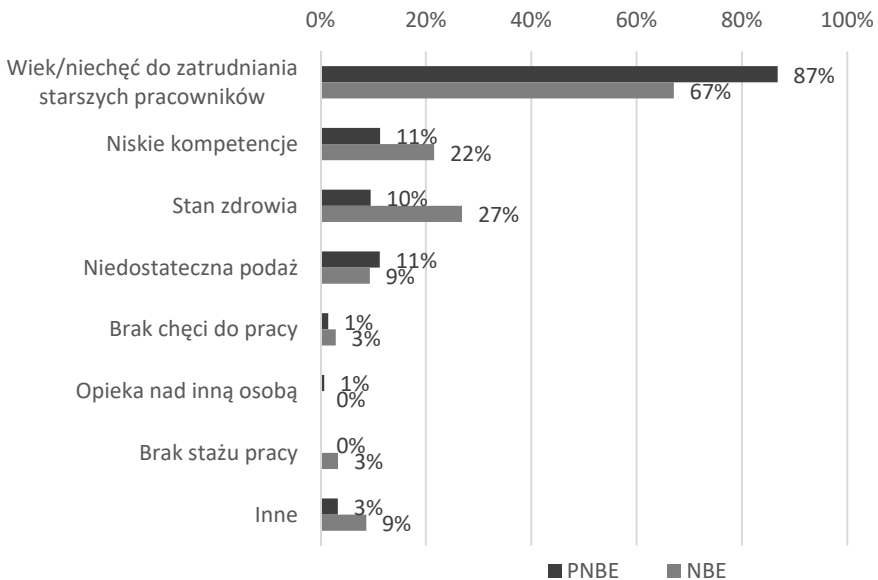
Zaobserwowano natomiast niewielki związek poziomu wykształcenia z dokonywanymi ocenami (tab. 14.4). Wykształcenie jest tym czynnikiem, który ma wpływ na pozycję konkurencyjną na rynku pracy. Wysokie, specjalistyczne kwalifikacje w połączeniu z doświadczeniem zawodowym zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia. Ponadto charakter wykonywanej pracy ma wpływ na możliwości jej wykonywania przez osoby starsze, nawet wówczas, gdy pojawiają się choroby przewlekłe. W przypadku prac wykonywanych fizycznie, sprawność organizmu ma wpływ na pozycję konkurencyjną na rynku pracy. W przypadku osób wykonujących tego typu pracę, starzenie się i pojawienie chorób przewlekłych obniża szansę na znalezienie nowego zatrudnienia. Co piąty respondent z wyższym wykształceniem z grupy NBE uważał, że znajdzie nową pracę szybko i bez większego trudu. Wśród PNBE odsetek był wyższy, sądził tak bowiem co trzeci badany. Stwierdzenie, że „nie znalazłbym zatrudnienia” najczęściej formułowane było przez osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym. Odsetek wskazań wyniósł 23% w przypadku NBE i 14% w przypadku PNBE.

**Tabela 14.4. Ocena możliwości znalezienia pracy przez NBE i PNBE w sytuacji poszukiwania nowego zatrudnienia według poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)**

Wyszczególnienie	Znalazłbym/ znalazłabym pracę bardzo szybko, bez większego trudu		Miałbym spore trudności ze znalezieniem zatrudnienia		Miałbym ogromne trudności ze znalezieniem zatrudnienia		Nie znalazłbym zatrudnienia	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE
Co najwyżej podstawowe	12	10	46	46	28	21	14	23
Zasadnicze zawodowe	15	20	59	56	22	23	4	1
Średnie ogólnokształcące	24	8	61	77	11	15	4	0
Średnie zawodowe, w tym policealne	17	20	61	47	16	13	6	20
Wyższe	35	25	55	55	7	20	4	0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Osoby, które deklarowały, że miałyby ogromne trudności ze znalezieniem nowej pracy, oraz te, które uważały, że nie znalazłyby jej w ogóle, zapytano o powód takiej oceny swoich szans. Z uzyskanych odpowiedzi (pogrupowanych na podstawie odpowiedzi w pytaniu otwartym) wynika, że główną barierą jest – w oczach NBE i PNBE – wiek i niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych. Na przyczynę tę wskazało 87% PNBE i 67% NBE (rys. 14.20). W tych przypadkach niechęć pracodawców jest spowodowana obawami przed wysoką absencją chorobową, czyli częstymi i długotrwałymi nieobecnościami osób ze starszych grup wiekowych.

**Rys. 14.20. Bariery utrudniające znalezienie nowej pracy przez PNBE i NBE (odsetek wskazań)**

Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Dodatkowy problem w przypadku osób w wieku przedemerytalnym (PNBE) stanowi tzw. wiek ochronny pracownika, który obejmuje osoby, którym brakuje do ustawowego wieku emerytalnego (60K/65M) nie więcej niż 4 lata. Pracodawca zgodnie z zapisami Kodeksu pracy nie może zwolnić pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, którego staż pracy umożliwi nabywanie prawa do pobierania świadczeń emerytalnych po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego<sup>57</sup>. Pracodawcy obawiają się, że pracownik – znając te przepisy – może je wykorzystywać, co będzie skutkowało gorszą jakością jego pracy (wolniejsze tempo pracy, większa częstotliwość korzystania ze zwolnień lekarskich). Do przyczyn utrudniających znalezienie nowej pracy zaliczono także niskie kompetencje i zły stan zdrowia. Obie te bariery miały porównywalne odsetek wskazań w grupie PNBE (10–11%). Dla NBE zły stan zdrowia był wymieniany jako bariera w aktywizacji zawodowej częściej (27%) niż niskie kompetencje (22%).

<sup>57</sup> Art. 39 kodeksu pracy Dz.U.2022.1510 Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

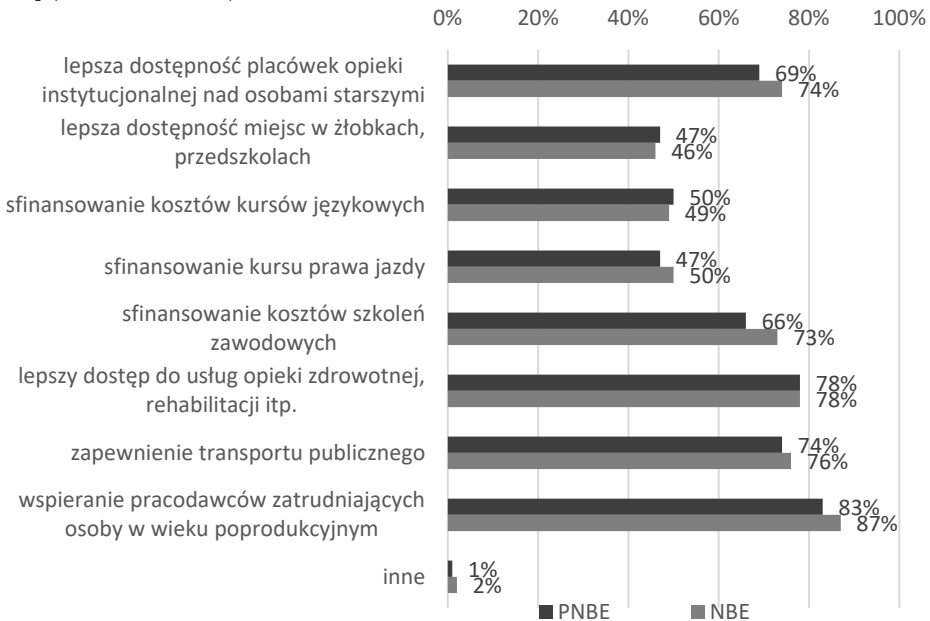
## 14.7. Co należałoby zrobić w celu zwiększenia aktywności zawodowej NBE i PNBE? Propozycje zmian

W tej części opracowania wskażemy, jakich działań ze strony państwa, władz samorządowych i pracodawców oczekują respondenci w celu zwiększenia ich skłonności do świadczenia pracy. Zarówno NBE i PNBE (przypomnijmy, aktywni zawodowo w momencie badania lub zainteresowani taką aktywnością) jako najważniejszy czynnik wymienili wsparcie, jakie powinno być zapewnione pracodawcom z tytułu angażowania do pracy osób w wieku poprodukcyjnym. Na czynnik ten wskazało 87% NBE i 83% PNBE. Tak wysoki odsetek dowodzi, że respondenci są świadomi potrzeby wprowadzenia pewnych rekompensat dla firm z tytułu angażowania osób, których potencjał fizyczny i kwalifikacyjny jest niższy w porównaniu do osób z młodszych grup wieku. Jako drugi w rankingu czynnik wymieniono lepszy dostęp do opieki zdrowotnej i rehabilitacji. Na ten czynnik wskazało po 78% z NBE i PNBE (rys. 14.21).

Na podniesienie skłonności do kontynuowania lub podejmowania pracy przez starsze osoby pozytywny wpływ miałyby też zapewnienie transportu publicznego. Wprowadzenie tego rodzaju wsparcia miało niemal równorzędne znaczenie dla osób w wieku przedemerytalnym (74%) i dla emerytów (76%). Jest to istotne szczególnie na terenach, gdzie nie ma komunikacji miejskiej, a ta podmiejska ma ograniczoną liczbę kursów – często do dwóch dziennie. Sytuacja taka uniemożliwia nie tylko dojazd do pracy, ale również korzystanie z usług służby zdrowia. Pozytywne efekty dla procesu aktywizacji osób starszych przyniosłaby również poprawa dostępności placówek opieki instytucjonalnej sprawujących opiekę nad osobami starszymi. Na istotność tego czynnika zwróciło uwagę 74% NBE i 69% PNBE. Ważne jest dla respondentów również zapewnienie dostępu do żłobków i przedszkoli. Ograniczenia, jakie tu występują, powodują, że osoby starsze uzupełniają braki instytucjonalne i same sprawują opiekę nad wnukami. Poziom wskazań w tym ostatnim przypadku jest niższy w porównaniu do opieki nad innymi zależnymi osobami, ale świadczy, że działania tego rodzaju są ważne dla obu objętych badaniem subpopulacji. Pomimo podejmowanych działań instytucjonalnych, problemy te pozostają aktualne od wielu lat (por. np. Sadowska-Snarska, 2014).

Kolejnym, korzystnym z perspektywy respondentów rozwiązaniem byłoby finansowanie kosztów szkoleń zawodowych ze środków publicznych (67%). Respondenci są świadomi czynników ograniczających ich możliwości świadczenia pracy, dlatego do proponowanych rozwiązań zaliczyli te odnoszące się do kształcenia i podnoszenia ich kompetencji. Nieco częściej na konieczność wprowadzenia tego rodzaju działań zwracali uwagę NBE (73%) w porównaniu z PNBE (66%).

**Rys. 14.21. Działania, jakie powinny zostać podjęte ze strony państwa lub samorządu terytorialnego, które mogłyby zachęcić PNBE i NBE do podjęcia lub kontynuowania pracy zawodowej (odsetek wskazań)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

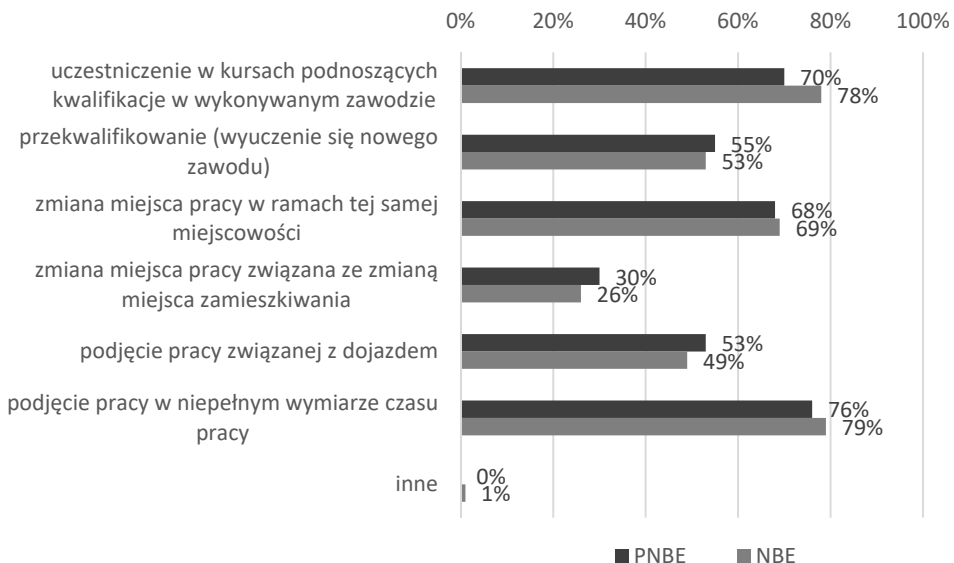
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

NBE i PNBE zapytano również o to, jakie działania byliby gotowi sami podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie lub kontynuowanie zatrudnienia. Czynnikiem mającym największe znaczenie dla tej grupy osób była przede wszystkim możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, który daje możliwość godzenia wykonywania pracy zawodowej z życiem prywatnym i dopasowanie jego wymiaru do swoich potrzeb i możliwości. Na tego rodzaju działanie wskazało 79% NBE i 76% PNBE (rys. 14.22). Dane te wskazują, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest preferowanym rozwiązaniem w procesie aktywizacji zawodowej osób ze starszych grup wieku. Istotne znaczenie ma również możliwość uzupełniania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w wykonywanym zawodzie. Uczestnictwo w tego rodzaju kursach jako sposób wpływania na swoje szanse zatrudnienia wskazało 78% NBE i 70% PNBE. W tym przypadku, badanych interesował rozwój i uzupełnienie dotychczasowych kwalifikacji. Jednocześnie, badane grupy respondentów są w niewielkim stopniu mobilne zawodowo. Jedynie 53% NBE i 55% PNBE byłoby skłonne do przekwalifikowania w celu uzyskania nowego zawodu. Oznacza to, że osoby starsze są gotowe się kształcić, ale nie powinno to wiązać się ze zmianą zawodu. Respondenci wykazali się nie tylko niską mobilnością zawodową, ale również i przestrzenną. Częściej



gotowi byliby na zmianę miejsca pracy, pod warunkiem, że znajdować się będzie w ich miejscu zamieszkania (68%). Na dojeżdżanie do pracy gotowych jest 53% PNBE i 47% NBE, a na zmianę miejsca pracy związaną ze zmianą miejsca zamieszkania – zaledwie 30% PNBE i 27% NBE. Niższe odsetki wskazań przy zmianie miejsca zamieszkania wiążą się ze złożonością tego przedsięwzięcia. Przeprowadzka do nowej miejscowości związana jest z koniecznością zmiany mieszkania. Jest to działanie kosztowne i czasochłonne, niejednokrotnie oznacza sprzedaż dotychczasowego mieszkania lub domu i kupno nieruchomości w innej miejscowości. Ponadto, niejednokrotnie z dotychczasowym miejscem zamieszkania wiąże mieszkająca w nim najbliższa rodzina, co demotywuje do mobilności. Jednocześnie, możliwości podjęcia pracy związanej z dojazdem do innej miejscowości nie są zależne jedynie od chęci starszych osób. Wpływ na to mają możliwości, jakimi dysponują w swoim miejscu zamieszkania, a więc dostępność komunikacji miejskiej lub gminnej, która pozwoliłaby na dojazd do pracy i powrót do domu w dogodnych dla takiej osoby godzinach. Niestety na niektórych terenach mieszkańcy nadal nie mają dostępu do takich środków komunikacji.

**Rys. 14.22. Działania, które gotowi byliby podjąć PNBE i NBE, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie lub kontynuowanie zatrudnienia (odsetek wskazań)**



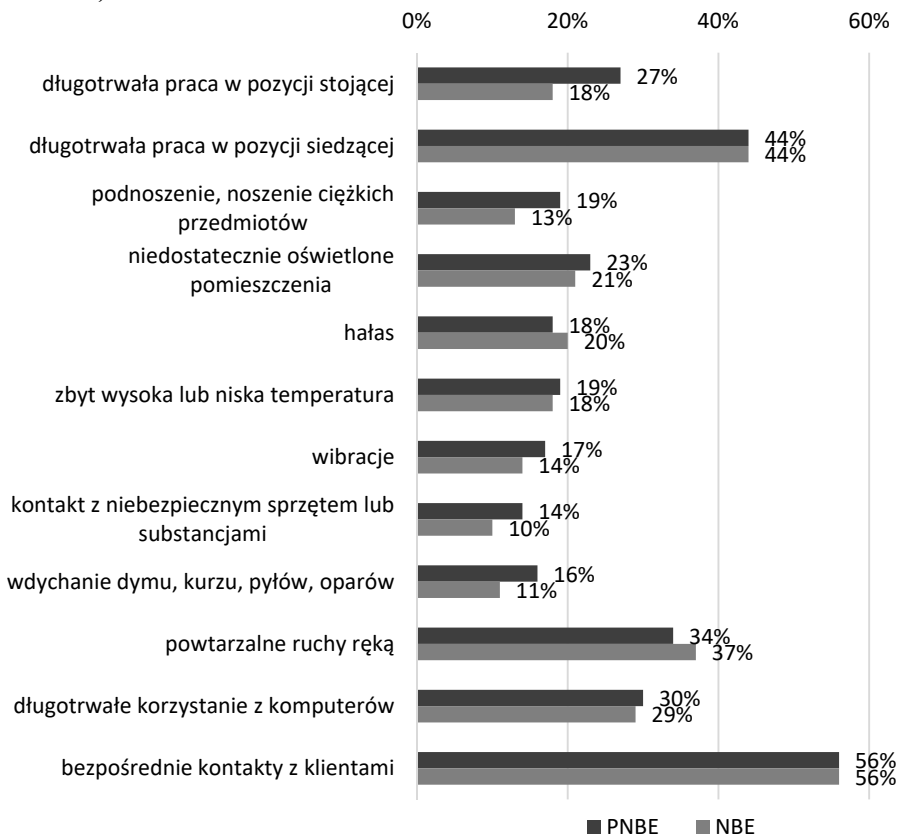
Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Kolejny interesujący nas problem dotyczył warunków, w jakich osoby starsze byłyby skłonne świadczyć pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wyniki badań w tym zakresie dowodzą, że osoby starsze charakteryzują się niską

skłonnością do wykonywania pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, czyli tam, gdzie miałyby kontakt z niebezpiecznymi substancjami lub sprzętem oraz w miejscach, w których musiałyby wdychać kurz, pył, dym lub opary (rys. 14.23). Zainteresowanie takimi rodzajami prac jest niskie zarówno w grupie NBE, jak i PNBE. Osoby starsze są zasadniczo zainteresowane świadczeniem pracy związanej z bezpośrednimi kontaktami z klientem. Ważna jest dla nich praca siedząca. W przypadku tych dwóch kategorii warunków pracy, odsetek wskazań jest taki sam dla respondentów z obu podgrup i wynosi odpowiednio 56% i 44%. Trochę ponad 1/3 respondentów z obu grup jest skłonna wykonywać prace rutynowe związane z powtarzalnymi ruchami rąk (NBE – 37% i PNBE – 34%), czyli gotowa wykonywać te działania, które dziś nie znajdują się w sferze zainteresowań młodszych grup pracowników.

**Rys. 14.23. Warunki pracy, którą skłonni byłiby podać lub kontynuować PNBE i NBE (odsetek wskazań)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

## Podsumowanie

Osoby starsze są na ogół skłonne do świadczenia pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Deklaracje takie zgłosiła połowa badanych respondentów z grupy PNBE i mniej więcej co dziesiąty NBE. Gotowość do kontynuowania pracy jest determinowana poziomem wykształcenia. Im jego poziom wyższy, tym większa skłonność do dalszego zatrudnienia. Uwagę jednak zwraca brak zainteresowania pracą w przypadku NBE posiadających wyższe wykształcenie. Może to być spowodowane obawą wykonywania pracy nieadekwatnej do poziomu wykształcenia, czyli realizowania różnych zadań poniżej ich kompetencji i pełnienia odmiennych ról zawodowych.

Należy podkreślić, że skłonność do świadczenia obecnej lub ostatniej pracy jest większa, jeśli odniesiemy ją do krótszej perspektywy (najbliższych trzech lat). Deklaracje takie częściej są formułowane w porównaniu do tych dotyczących ogólnie kontynuowania pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Różnica ta jest duża: w przypadku NBE wynosi 20 pkt. proc., a w przypadku PNBE ponad 30 pkt. proc. Gotowość taką częściej zgłaszają kobiety niż mężczyźni. Opinie te mogą być istotne z punktu widzenia ewentualnych zmian w systemie emerytalnym jak np. podwyższenia wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych. Wykształcenie również w przypadku kontynuacji zatrudnienia w krótszej perspektywie jest istotne. Im wyższy jego poziom, tym częściej obserwowana jest gotowość do świadczenia pracy. Zgłaszali ją także NBE z wykształceniem wyższym, ale wyłącznie w odniesieniu do ostatniego zatrudnienia.

Świadczenie pracy przez osoby ze starszych grup wieku jest również determinowane różnymi czynnikami o charakterze materialnym, instytucjonalnym czy kulturowym. Dlatego państwo, władze samorządowe czy pracodawcy powinni być ich świadomi, jeśli będą zainteresowani wydłużaniem aktywności zawodowej badanych grup respondentów. Z perspektywy samych zainteresowanych (NBE i PNBE), najważniejszy jest czynnik materialny związany z wynagrodzeniem z tytułu zatrudnienia. Jego poziom powinien motywować do świadczenia pracy, a w przyszłości zwiększać wysokość otrzymywanej emerytury. Ponadto badani po uzyskaniu uprawnień emerytalnych są zainteresowani otrzymywaniem równoległe pensji z tytułu zatrudnienia i całej kwoty przyznanego świadczenia emerytalnego. Za rozwiązaniem takim częściej opowiadali się NBE niż PNBE. Osoby będące w pierwszej grupie już posiadają status emeryta, a więc otrzymują świadczenie emerytalne, którego niski poziom rzutuje na konieczność utrzymania tych dwóch źródeł dochodu dla ich gospodarstw domowych; aspekt ten znalazł odzwierciedlenie w odpowiedziach respondentów.

Zatrudnienie dla osób starszych należy organizować w oparciu o elastyczne formy. Są one preferowane w porównywalnym stopniu przez NBE i PNBE. Jednocześnie dostrzegalny jest problem organizacji pracy w niepełnym wymiarze czasu, którą to formę osoby starsze preferują ze względu na pewne dysfunkcje

u nich występujące (np. problemy zdrowotne) czy obowiązki związane ze sprawowaniem opieki nad osobami zależnymi.

Skłonność badanych do pracy w wieku poprodukcyjnym mogłaby być zwiększona, ale wymagałoby to wypracowania nowych rozwiązań systemowych, dotyczących m.in. subsydiowania zatrudnienia. Zdaniem respondentów pracodawcom należy się wsparcie finansowe z tytułu zatrudniania osób ze starszych grup wieku. Państwo powinno również włączyć się w finansowanie rozwoju zawodowego starszych pracowników. Ich potencjał kwalifikacyjny jest na niskim poziomie i nie odpowiada oczekiwaniom rynku pracy. Wynika z tego potrzeba wygospodarowania środków na różnego rodzaju szkolenia, które będą eliminować luki w ich wiedzy i umiejętnościach. Niskie kompetencje jako bariera dalszej aktywizacji zawodowej są częściej wskazywane przez NBE niż PNBE. Należy jednak podkreślić, że osoby starsze rzadko są zainteresowane uczestnictwem w szkoleniach, których rezultatem będzie przygotowanie do wykonywania nowego zawodu. Kwestia szkoleń jest podnoszona w różnych aspektach gotowości do świadczenia pracy. Mogą być one traktowane jako czynnik motywujący do świadczenia pracy i rozwiązanie eliminujące bariery zatrudniania osób starszych. Należy dodać, że badani generalnie legitymują się bardzo niskim poziomem wykształcenia, dlatego różne formy kształcenia są w ich przypadku pożądane.

Gotowość do świadczenia pracy mogłaby być również większa, jeśli prawie uległaby infrastruktura komunikacyjna. Okazuje się, że brak komunikacji miejskiej oraz ograniczona sieć połączeń w komunikacji podmiejskiej prowadzą do wycofywania się z rynku pracy osób ze starszych grup wieku. Jest to jeden z powodów, dla których osoby z terenów wiejskich w mniejszym stopniu są zainteresowane dalszą aktywizacją zawodową.

Istotna jest również poprawa dostępności do opieki zdrowotnej, w tym rehabilitacji. Zwiększenie przystępności usług medycznych czy rehabilitacyjnych sprzyjałoby wydłużonej aktywizacji zawodowej badanych grup. Problem jest poważny, zwłaszcza w przypadku NBE, bowiem to zły stan zdrowia najczęściej wyłącza ich z rynku pracy. Zapewnienie opisywanego wsparcia mogłoby implikować poprawę stanu zdrowia, w tym kondycji fizycznej i psychicznej NBE i PNBE. Na poprawę kondycji psychicznej mogłaby pozytywnie wpływać kultura organizacji, w której byłiby zatrudniani starsi pracownicy. Problem dotyczy wykreowania dobrych relacji osób starszych z pozostałymi współpracownikami, w tym z kierownictwem. Osoby starsze oczekują akceptacji ich obecności w środowisku pracy, a to wymaga od kierownictwa umiejętności zarządzania różnorodnością. Problem ten bardziej jest dostrzegany przez PNBE, czyli tę grupę, która jeszcze funkcjonuje na rynku pracy. Grupa ta nie radzi sobie z problemami psychicznymi, które mogą wywoływać wspomniane wyżej zjawiska i ich niskie kompetencje oraz nienadążanie za zmianami technologicznymi. Istotne jest zatem organizowanie dla nich –oprócz szkoleń *stricte* zawodowych – warsztatów z zakresu umiejętności interpersonalnych i psychologicznych (potwierdzają to wnioski dotyczące uczestnictwa w szkoleniach przez obie grupy).

Gotowość osób starszych do doświadczenia pracy mogłaby być większa w przypadku poprawy dostępności do opieki instytucjonalnej nad osobami zależnymi. Okazuje się, że występujące w tym przypadku deficyty wyłączają osoby starsze z rynku pracy. W takim samym stopniu NBE i PNBE zajmują się sprawowaniem opieki nad rodzicami czy wnukami.

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. Nie są zainteresowane wykonywaniem pracy w szkodliwych warunkach pracy (np. hałas, wysoka temperatura, kurz, pył itd.). Osoby z grupy NBE nie są również skłonne do świadczenia pracy stanowiącej dla nich zbyt duże obciążenie fizyczne. Ten rodzaj pracy i towarzyszące problemy zdrowotne są istotną barierą dla ich dalszej aktywizacji zawodowej.

NBE i PNBE są świadomi swojego wieku, jakości potencjału kwalifikacyjnego, którym dysponują, a także wymagań pracodawców. Każda z tych grup respondentów w porównywalnym stopniu wskazuje na problemy, z jakimi musiałyby się zmierzyć w sytuacji poszukiwania nowego zatrudnienia. Odpowiedzi respondentów dowodzą, że osoby ze starszych grup wieku, mimo że byłyby gotowe do świadczenia pracy, nie potrafiłyby samodzielnie znaleźć potencjalnego pracodawcy. Wskazuje to na potrzebę przygotowania rozwiązań systemowych, z jednej strony zachęcających pracodawców do angażowania osób starszych, z drugiej motywujących publiczne służby zatrudnienia do udzielania wsparcia tej kategorii społecznej w procesie poszukiwania pracy.

## **Rozdział 15.**

### **NBE i PNBE a instytucje rynku pracy**

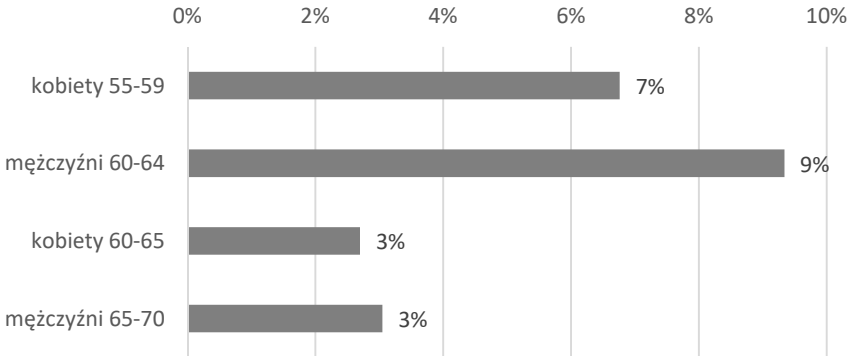
#### **15.1. Doświadczenia NBE i PNBE w kontaktach z urzędami pracy**

Współczesne rządy – świadome występowania przeszkód utrudniających realizację karier zgodnych z moralnym przebiegiem życia – podejmują działania ukierunkowane na wspieranie osób chcących żyć zgodnie z idealnym, normatywnym modelem przebiegu życia. Działania te przybierają trzy formy, tworzące politykę przebiegu życia (Szukalski 2015). Po pierwsze, budowane są ogólne ramy prawno-instytucjonalne ułatwiające podejmowanie i realizację szeregu karier (np. system publicznej edukacji, Kodeks pracy). Po drugie, oferowane są różnorodne usługi wspierające realizację karier, które być może i bez takiego wsparcia byłyby właściwie realizowane, choć z większym nakładem starań jednostki (np. bezpłatne, szkolne zajęcia dodatkowe; pośrednictwo pracy). Po trzecie, podejmowane są działania o charakterze interwencyjnym, kiedy zagrożona jest pod wpływem czynników zewnętrznych lub wewnętrznych poprawna realizacja pewnych karier (np. wsparcie psychologa; sądy pracy).

W niniejszym rozdziale podjęto próbę zidentyfikowania sytuacji „nowych biednych” emerytów oraz wypracowanie rekomendacji, mających na celu zmniejszenie skali ich ubóstwa, poprzez zbadanie, w jakim stopniu instytucje rynku pracy są przygotowane do świadczenia pomocy NBE i PNBE w ramach wspierającej i interwencyjnej polityki kształtowania przebiegu kariery zawodowej. Z tego powodu respondentom zadano w ramach badania także pytania dotyczące ich relacji z instytucjami rynku pracy, takimi jak urzędy pracy i agencje zatrudnienia. Wybór tych instytucji nie jest przypadkowy. Urzędy pracy reprezentują państwo w realizacji zadań dotyczących promocji zatrudnienia w ramach prowadzonej polityki rynku pracy. Agencje zatrudnienia są instytucjami komercyjnymi, często współpracującymi poprzez kontrakty z urzędami pracy. Zarówno agencje zatrudnienia, jak i urzędy pracy mają zapewnić sprawną obsługę podstawowych podmiotów rynku pracy, czyli jednostek reprezentujących jego popytowaną i podaźową stronę.

W obserwowanej zbiorowości tylko 7% PNBE i 3% NBE wskazało, że w ciągu ostatnich pięciu lat miało kontakt z publicznymi urzędami pracy. Częściej kontakt ten mógł być podejmowany przez osoby zbliżające się do wieku emerytalnego niż w wieku poprodukcyjnym (rys. 15.1).

**Rys. 15.1. Odsetek NBE i PNBE mających w ostatnich pięciu latach kontakt z urzędami pracy w przekroju płci i wieku**

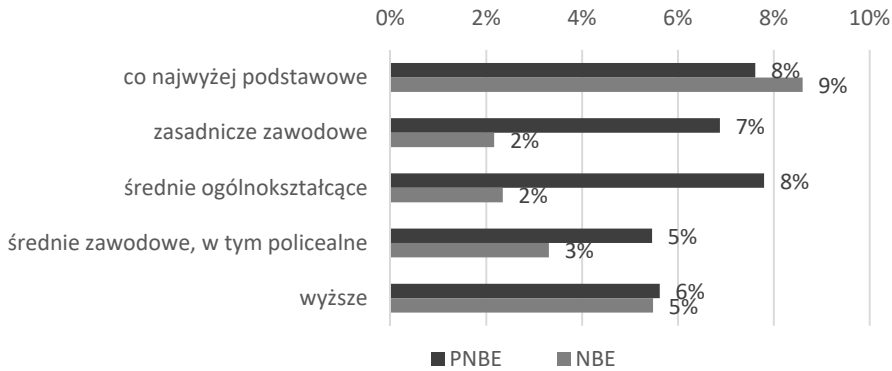


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Różnica w natężeniu wskazań jest determinowana skłonnością do podejmowania zatrudnienia, która na ogół jest wyższa w przypadku osób, które nie otrzymują jeszcze świadczeń emerytalnych, jak i osób mających prawo do rejestracji jako bezrobotne, co wiąże się z pewnymi uprawnieniami, jak możliwość bezpłatnego korzystania z usług publicznej służby zdrowia w sytuacji nieświadczenia pracy. W przypadku NBE płeć nie determinuje natężenia relacji z urzędami pracy, natomiast w grupie PNBE to mężczyźni (9%) wykazywali się większą aktywnością w kontaktach z urzędami pracy niż kobiety (7%) (rys. 15.1).

Poziom wykształcenia w zróżnicowanym stopniu wiąże się z kolei z kontaktami osób z badanych subpopulacji z urzędami pracy. Wyższy stopień natężenia wskazań jest widoczny przy skrajnych poziomach wykształcenia. Kontakty te są najczęściej podejmowane w przypadku osób bez kwalifikacji, tj. z wykształceniem co najwyżej podstawowym – odsetek wskazań dla tej grupy wyniósł 9% w przypadku NBE i 8% wśród PNBE. Można zatem przyjąć tezę, że osoby z najniższym potencjałem kwalifikacyjnym, bez zawodu, poszukują wsparcia ze strony urzędów pracy w poszukiwaniu zatrudnienia. Potwierdzeniem tej tezy może być także duży odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w grupie PNBE (8%). Uwagę zwraca również wysoki odsetek osób z wyższym wykształceniem w przypadku kontaktów z publicznymi służbami zatrudnienia. Dla NBE wyniósł on 6%, zaś dla PNBE (5%) (rys. 15.2).

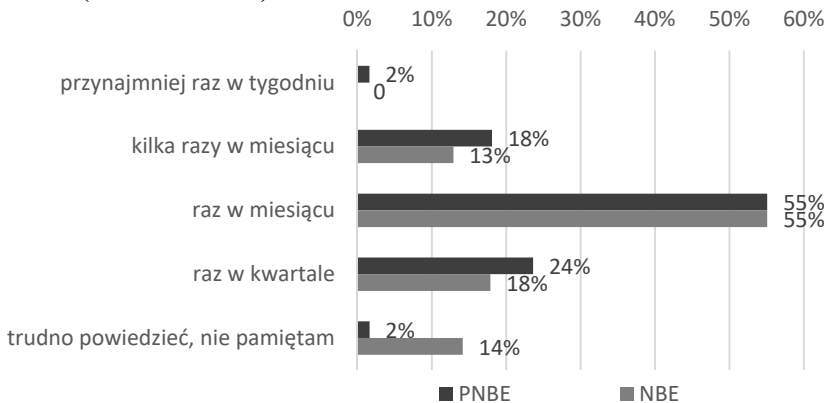
**Rys. 15.2. Odsetek NBE i PNBE kontaktujących się w ostatnich pięciu latach z urzędami pracy w przekroju poziomym wykształcenia**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Osoby objęte badaniem najczęściej kontaktowały się z urzędem pracy raz w miesiącu. Odsetek wskazań jest taki sam (55%) w obu badanych podgrupach. Były osoby, które kontakt utrzymywały częściej, zwłaszcza w grupie PNBE. Kilka razy w miesiącu urząd pracy odwiedzało 18% osób z tej grupy, przynajmniej raz w tygodniu robiło to 2% PNBE. Zwiększona częstotliwość spotkań z pracownikami publicznych służb zatrudnienia wśród osób, które nie osiągnęły wieku emerytalnego, jest uzasadniona ich statusem na rynku pracy i gotowością do jak najszybszego ich zatrudnienia. Brak systematycznego dochodu w formie wynagrodzenia, emerytury lub renty determinuje zwiększoną częstotliwość kontaktu z urzędem pracy.

**Rys. 15.3. Częstotliwość kontaktu PNBE i NBE z pracownikami PUP wśród mających takie doświadczenia (odsetek wskazań)**

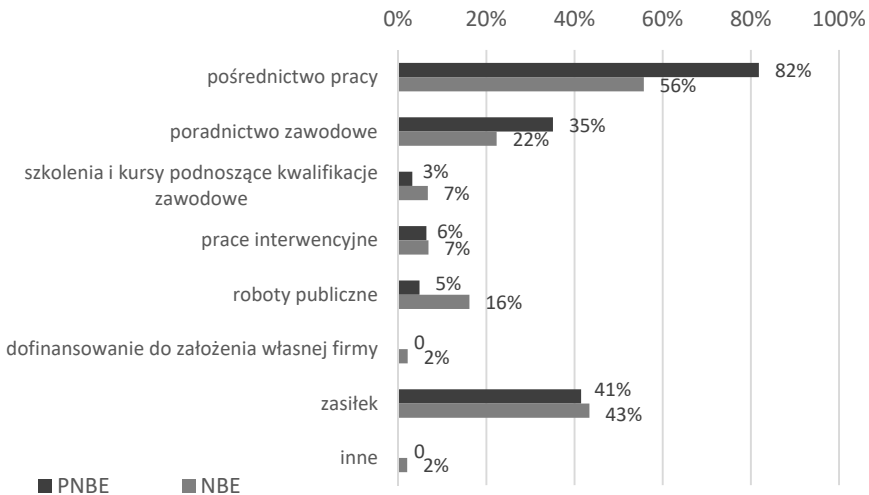


Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



Osoby będące klientami urzędów pracy najczęściej korzystały z usługi pośrednictwa pracy. Urzędy zatem świadczyły na ich rzecz podstawową usługę, która polega na kojarzeniu zarejestrowanych osób z potencjalnymi pracodawcami. Wśród kontaktujących się z PUP potencjalnych „nowych biednych emerytów” z usługi tej skorzystało 82% (6% ogółu PNBE), zaś wśród NBE – 56% (2% ogółu NBE) – rys. 15.3. Wyższy odsetek PNBE w analizowanej grupie jest zrozumiały, ponieważ ma na niego wpływ kilka czynników. Po pierwsze, osoby niepracujące mają ograniczony dostęp do świadczeń służby zdrowia, dlatego kontaktują się z urzędami pracy, aby uzyskać status bezrobotnego. Jednocześnie, będąc w rejestrach urzędów pracy są obejmowane różnymi działaniami aktywizacyjnymi, a przede wszystkim jest im proponowana usługa pośrednictwa pracy (Arendt, Kukulak-Dolata, 2015; Arendt, Hryniewicka, Kukulak-Dolata, Rokicki, 2011; Kukulak-Dolata, Pichła, 2007). Po drugie, na ogół są to osoby w wieku powyżej 50. roku życia, a to przyporządkowuje ich do tzw. grupy ryzyka (osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy). Oznacza, to że tej kategorii bezrobotnych urzędy pracy muszą jak najszybciej udzielić wsparcia polegającego na doprowadzeniu do zatrudnienia, albo poprzez usługę pośrednictwa pracy, albo udział w aktywnych programach rynku pracy (Bednarski, Kukulak-Dolata, 2022). W celu zapewnienia skuteczności działań aktywizacyjnych czy usługi pośrednictwa pracy, osoby takie powinny być objęte usługą doradztwa zawodowego. W przypadku PNBE odsetek osób (35%) objętych taką usługą był o 13 pkt. proc. wyższy niż wśród NBE (22%).

**Rys. 15.4. Formy wsparcia z których korzystali NBE i PNBE w ramach kontaktu z PUP (odsetek wskazań dla mających takie doświadczenia)**



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Nie wszyscy klienci urzędów pracy korzystali w ostatnich pięciu latach z usługi doradztwa zawodowego (rys. 15.4). Usługa ta polega na udzieleniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu ich do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy. Doradztwo zawodowe może być realizowane zarówno w formie zindywidualizowanej, jak i grupowej (Arendt, Hryniewicka, Kukulak-Dolata, Rokicki, 2011). W obrębie próby wskazało na nie 22% NBE (0,8% ogólnej ich liczby) i 35% PNBE (2,4% ogółu PNBE). Uwagę zwraca zróżnicowanie natężenia usługi doradztwa zawodowego w przekroju płci i poziomu wykształcenia. Kobiety z grupy PNBE trzykrotnie, a z grupy NBE dwukrotnie częściej korzystały z usług doradztwa niż mężczyźni (tab. 15.1). W przekroju poziomu wykształcenia, doradztwo w grupie PNBE było najczęściej adresowane do osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (80% korzystających z usług PUP w ostatnich pięciu latach) i do osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym (38%), natomiast w przypadku NBE ta forma wsparcia dotyczyła przede wszystkim osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (48%) i osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym (28%). W każdej z badanych subpopulacji odbiorcami usługi były osoby o bardzo niskim potencjale kwalifikacyjnym i bez wyuczonego zawodu. Z pozyskanych danych wynika, że osoby z wyższym poziomem wykształcenia nie otrzymywały wsparcia od doradcy zawodowego (tab. 15.2).

Grupa NBE w porównaniu do PNBE częściej była objęta działaniami i instrumentami mieszczącymi się w ramach tzw. aktywnej polityki rynku pracy. Należy podkreślić, że w grupie NBE mogą być osoby, które 5 lat temu nie były odbiorcami świadczeń emerytalnych i, uczestnicząc w aktywnym programie rynku pracy, miały status, który kwalifikował je wówczas do grupy PNBE. Obecni NBE w ciągu ostatnich pięciu lat najczęściej korzystali z robót publicznych (16%, tj. 0,5% ogólnej ich liczby). Należy dodać, że roboty publiczne zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2004) są instrumentem adresowanym tylko do bezrobotnych, a nie do poszukujących pracy. Odsetek obecnych NBE korzystających w ostatnich latach z robót publicznych jako narzędzia aktywizacji zawodowej był o 11 pkt. proc. wyższy w stosunku do PNBE (wśród ogółu PNBE stanowili oni zaledwie 0,3%). Wyższy ich udział może być pochodną niskiego potencjału kwalifikacyjnego. Na ogół do robót publicznych są kwalifikowane osoby o niskim poziomie wykształcenia, co potwierdzają dane zawarte w tab. 15.2. Analizowany instrument najczęściej występował w grupie osób legitymujących się co najwyżej wykształceniem podstawowym; dla PNBE odsetek takich osób wyniósł 40%, zaś dla obecnych NBE – 30%. Osoby z wykształceniem wyższym nie były uczestnikami robót publicznych, co jest spójne z wynikami innych badań (Kukulak-Dolata, 2016). Należy dodać, że roboty jako instrument aktywnej polityki rynku pracy dotyczą organizacji działań zapewniających rozwój infrastruktury w gminie, powiecie, regionie. Instrument ten ma

charakter doraźny i wiąże się pracami o charakterze sezonowym (Kucharski, Kukulak-Dolata, Matysiak, Rutkowska, 2021).

Badani korzystali także ze szkoleń. Uczestnictwo w kształceniu organizowanym przez urzędy pracy jest zróżnicowane w przekroju ich wieku, płci i poziomu wykształcenia. NBE częściej niż PNBE korzystali ze szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, niemniej jednak odsetki te są bardzo niskie – odpowiednio 7% i 3% (a więc tylko 0,2% ogólnej ich liczby). Należy podkreślić, że w przypadku PNBE tylko kobiety uczestniczyły w szkoleniach (5%), z kolei w grupie NBE aktywni edukacyjnie byli tylko mężczyźni (27%) (tab. 15.1). Poprzez szkolenia były przede wszystkim aktywizowane osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym (co piąta) z grupy PNBE, a z grupy NBE osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (co czwarta). Respondenci z wyższym poziomem wykształcenia nie korzystali ze szkoleń organizowanych przez urzędy pracy. W przypadku prac interwencyjnych nie występują duże różnice w natężeniu wykorzystania tego instrumentu w aktywizacji zawodowej badanych grup. Odsetek NBE korzystających z tej formy wsparcia wyniósł 7% (0,2% ogólnej ich liczby), zaś PNBE – 6% (0,4% ogółu PNBE). Należy podkreślić, że prace interwencyjne mogą być kierowane jako forma wsparcia tylko do osób posiadających status bezrobotnego, a nie do emerytów, którzy mogą być rejestrowani jako poszukujący pracy (*Ustawa o promocji zatrudnienia ...*, 2004; *Rozporządzenie...*, 2014). Szerzej tematyka ta omówiona zostanie w drugiej z publikacji projektu „Nowi biedni emerycy”, uwzględniającej przede wszystkim wyniki zrealizowanych badań jakościowych.

**Tabela 15.1. Formy wsparcia z których korzystali PNBE i NBE podczas poszukiwania pracy według płci i wieku (procent wskazań dla ogółu badanych)**

Wyszczególnienie	Pośrednictwo pracy	Poradnictwo zawodowe	Szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Dofinansowanie do założenia własnej firmy	Zasiłek	Inne
Kobiety 55–59	85	38	5	5	2	0	34	0
Mężczyźni 60–64	56	11	0	13	13	0	58	0
Kobiety 60–65	62	28	0	4	14	4	56	0
Mężczyźni 65–70	28	15	27	13	45	0	15	13

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emerycy”, IPiSS, Warszawa 2023.

Instrumentem wspierającym PNBE i NBE w procesie poszukiwania pracy są zasiłki z tytułu bezrobocia. Zasiłki pełnią funkcję socjalną i mają zapewnić dochód osobom pozbawionym możliwości świadczenia pracy, a więc i otrzymy-

wania wynagrodzenia. Ponad 40% członków każdej z analizowanych grup respondentów (tj. 2,8% ogółu PNBE i 1,5% NBE) otrzymywało wskazany transfer socjalny. Zasiłki są przyznawane osobom zarejestrowanym w urzędzie pracy jako bezrobotne i na ogół ten rodzaj pomocy jest przyznawany na okres 6 miesięcy. Wysokość zasiłku jest uzależniona od stażu pracy osoby bezrobotnej (*Ustawa o promocji zatrudnienia ...*, 2004; *Rozporządzenie...*, 2014).

**Tabela 15.2. Formy wsparcia, z których korzystali PNBE i NBE podczas poszukiwania pracy według poziomu wykształcenia (procent wskazań dla ogółu badanych)**

Wykształcenie	Pośrednictwo pracy		Poradnictwo zawodowe		Szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe		Prace interwencyjne		Roboty publiczne		Dofinansowanie do założenia własnej firmy		Zasiłek		Inne	
	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE	PNBE	NBE
Co najwyżej podstawowe	80	63	37	28	20	6	59	6	40	30	0	6	42	35	0	0
Zasadnicze zawodowe	81	54	28	7	0	6	3	7	3	7	0	0	46	60	0	6
Średnie ogólnokształcące	67	30	18	48	8	0	0	18	0	14	0	0	66	50	0	0
Średnie zawodowe, w tym policealne	100	49	80	26	0	25	0	0	0	0	0	0	8	25	0	0
Wyższe	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Jak poszczególne formy wsparcia były oceniane przez respondentów? Oceny wykazują wyraźne zróżnicowanie w przekroju podejmowanych działań, a także w przekroju NBE i PNBE. Jednocześnie uwagę zwraca przewaga ocen dostatecznych we wszystkich rodzajach działań i podgrup badanych (tab. 15.3).

Rozproszenie ocen jest mniej widoczne w ramach grupy PNBE, w której mają one częściej charakter pejoratywny (ocena 1 i 2). Negatywne oceny ta grupa respondentów wystawiła nie tylko usłudze pośrednictwa pracy, ale i takim instrumentom jak roboty publiczne (1/3 wskazań), poradnictwo zawodowe (1/4) i prace interwencyjne (1/4). Obecni NBE ocenili więcej form wsparcia powyżej oceny dostatecznej. Ta grupa respondentów przyznała ocenę bardzo dobrą kilku instrumentom, np. szkoleniom (co trzeci badany) czy poradnictwu zawodowemu

(co piąty), a także robotom publicznym (co ósmy). Oceny najwyższe na ogół nie były wskazywane przez PNBE. Surowsze oceny wśród PNBE mogą wynikać z ich obecnych oczekiwań wobec działań inicjowanych przez urzędy pracy. Można założyć, że osoby z tej grupy chciałyby jak najszybciej uzyskać status pracującego i wykonywać pracę w największym stopniu satysfakcjonującą ich zarówno w sferze materialnej, jak i pozamaterialnej. Należy dodać, że oferty pracy będące w dyspozycji urzędów pracy są z reguły mało atrakcyjne dla potencjalnych pracowników i to może przekładać się na niskie oceny nie tylko usługi pośrednictwa pracy, ale i innych instrumentów mających doprowadzić klientów do zatrudnienia. Zgodnie z teorią segmentacji rynku pracy, oferty pracy, którymi dysponują publiczne służby zatrudnienia, są kwalifikowane do drugiego, gorszego segmentu pracy, cechującego się niskimi płacami i niestabilnością zatrudnienia (Bednarski, Arendt, Grabowski, Kukulak-Dolata, 2020).

**Tabela 15.3. Ocena wsparcia otrzymanego od PUP przez PNBE i NBE**

Formy wsparcia	Ocena (odsetek wskazań)					Statystyki			Ocena (odsetek wskazań)					Statystyki		
	1	2	3	4	5	M	Me	SD	1	2	3	4	5	M	Me	SD
	PNBE								NBE							
Pośrednictwo pracy	6	15	51	22	6	3,1	3,0	0,9	9	13	43	31	4	3,1	3,0	1,0
Poradnictwo zawodowe	x	25	49	27	x	3,0	3,0	0,7	x	x	60	20	20	3,6	3,0	0,8
Szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe	x	x	100	X	x	3,0	3,0	x	x	x	34	35	31	4,0	4,0	1,0
Prace interwencyjne	x	25	50	25	x	3,0	3,0	0,8	x	x	100	x	x	3,0	3,0	0,0
Roboty publiczne	x	34	x	66	x	3,3	4,0	1,2	x	x	73	13	13	3,4	3,0	0,8

Ocena: 1 – niedostateczna, 2 – mierna, 3 – dostateczna, 4 – dobra, 5 bardzo dobra. x – nie dotyczy, M – średnia, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe

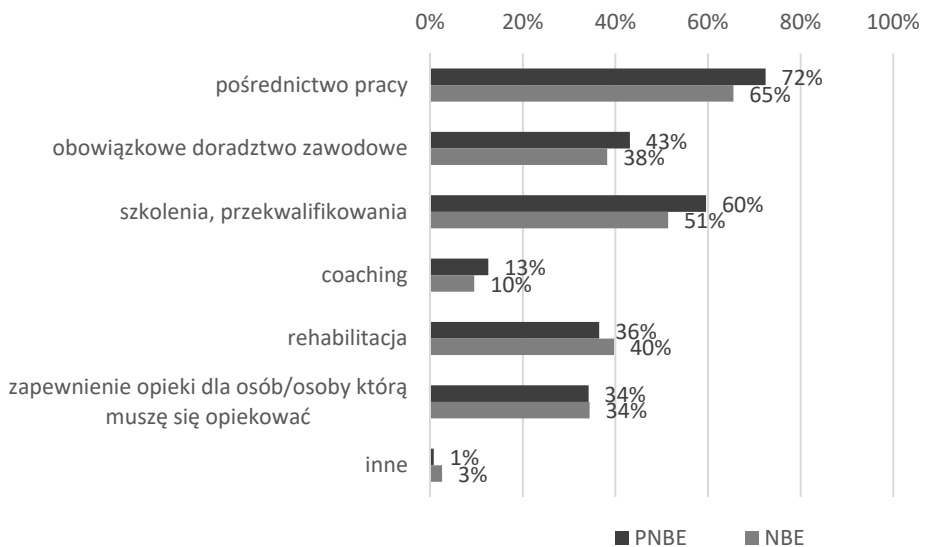
Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że paleta działań publicznych służb zatrudnienia jest niewystarczająca do celów aktywizacji zawodowej NBE i PNBE.

## 15.2. Oczekiwania dotyczące wsparcia ze strony urzędów pracy

Na pytanie, jakie formy wsparcia urząd pracy powinien oferować osobom ze starszych grup wieku (na które odpowiadali wszyscy, niezależnie od dotychczasowych doświadczeń z PUP), oprócz dotychczas świadczonej usługi pośrednictwa pracy, szkoleń i doradztwa zawodowego, wymieniono jeszcze inne, których ustawodawca nie ujął w odpowiednich regulacjach prawnych (rys. 15.5). Zauważyć przy tym można dużą zgodność NBE i PNBE we wskazywaniu „nowych” form wsparcia – różnice w natężeniu wskazań wynoszą tylko kilka punktów procentowych.

Rys. 15.5. Formy wsparcia, które zdaniem PNBE i NBE powinny być oferowane osobom ze starszych grup wieku i emerytom (odsetek wskazań)



Odsetki nie sumują się do 100% – możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPISS, Warszawa 2023.

Najczęściej wśród oczekiwanych form wsparcia wymieniano usługę pośrednictwa pracy, czyli wskazywano na tradycyjne działania, jakie powinien realizować urząd pracy na rzecz swoich klientów. Drugą najczęściej wskazywaną formą wsparcia jest usługa szkoleniowa. Respondenci są świadomi swojego niskiego potencjału kwalifikacyjnego i dostrzegają konieczność dalszego rozwoju. Oczekują również od urzędu wsparcia w formie doradztwa zawodowego, które w ich opinii powinno mieć charakter obowiązkowy dla wszystkich klientów urzędów pracy. Na problem ten wskazuje się już od dawna – wsparcie udzielane

klientom urzędu pracy powinno być poprzedzone doradztwem zawodowym, które ukierunkowałoby pomoc dla bezrobotnych czy poszukujących pracy (Arendt, Kukulak-Dolata, 2015). Z funkcją tą wiąże się coaching. Na tę nową formę wsparcia wskazało 10% NBE i 13% PNBE korzystających w ostatnich pięciu latach z usług PUP. Badani respondenci chcieliby w dłuższej perspektywie spotykać się z coachem. Współpraca taka czasami jest istotna dla podtrzymania motywacji do świadczenia pracy, bowiem osoby starsze nie radzą sobie często w nowym środowisku pracy i coaching szczególnie w okresie próbnym może sprzyjać ich aktywności zawodowej. Należy podkreślić, że obecnie doradztwo nie rozwiązuje problemu utrzymania motywacji, a do tego nie ma charakteru powszechnego – na ogół jest proponowane pojedynczym osobom (Kukulak-Dolata, 2016). Inną dodatkową usługą, którą zdaniem respondentów mógłby zarządzać urząd pracy, jest rehabilitacja. Osoby ze starszych grup wieku dość często mają problemy zdrowotne i możliwość rehabilitacji mogłaby – z jednej strony – zmniejszać skalę ich natężenia, z drugiej zaś sprzyjałaby ich aktywności zatrudnieniowej. Na tę formę wsparcia wskazało 40% NBE i 36% PNBE. Kolejną nową formą wsparcia wymienianą przez respondentów jest zapewnienie opieki nad osobami, którymi muszą zajmować się starsze osoby. Jak podkreślano wcześniej, jest to jedna z głównych przyczyn wycofywania się przez osoby z badanych populacji z rynku pracy – zainteresowanie tą formą wsparcia deklaruje co trzeci NBE i PNBE (34%). Problem ten w przyszłości może się nasilać, społeczeństwo bowiem starzeje się i wymagać będzie opieki, a dostępna infrastruktura w tym zakresie nie zaspokaja nawet aktualnych potrzeb. Zjawisko to dotyczy także opieki nad dziećmi, które mają ograniczony dostęp do żłobków czy przedszkoli. W tym przypadku „instytucja” babci czy dziadka wypełnia luki w infrastrukturze wczesnoszkolnej.

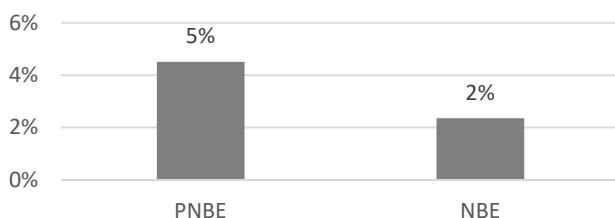
Warto podkreślić, że osoby, które w minionych pięciu latach korzystały z usług PUP, częściej niż pozostali potwierdzają potrzebę pośrednictwa pracy (dla NBE: 87% wobec 65%, dla PNBE: 87% wobec 71%) i obowiązkowego doradztwa zawodowego (dla NBE: 50% wobec 38%, dla PNBE: 62% wobec 42%), co może stanowić potwierdzenie dobrej oceny tych instrumentów przez osoby, które doświadczyły bezrobocia. Z kolei szkolenia oraz nowe, nieobowiązujące jeszcze rozwiązania są oceniane podobnie często przez osoby, które w ostatnich latach korzystały z jakichkolwiek usług PUP i te, które takich doświadczeń nie miały.

Osoby z obu grup wskazywały także na inne (niewymienione w kwestionariuszu) rozwiązania. Na przykład PNBE wymieniali: „lekką pracę chałupniczą”, „kontrolę nieuczciwych pracodawców”. Natomiast NBE oczekują wsparcia finansowego, w formie; zasiłków, dopłat do czynszu, opału, zniżek na rozrywkę, dopłat do posiłków, ale też ogólnie przemyślanej aktywizacji zawodowej („motywować do aktywności zawodowej, do robienia czegoś, by żyć, a nie czekać, aż mi dadzą”), lepszego dostępu do opieki zdrowotnej.

### 15.3. NBE i PNBE w kontaktach z agencjami zatrudnienia

Badana populacja jeszcze rzadziej (w porównaniu do urzędów pracy) utrzymywała kontakty z agencjami zatrudnienia (rys. 15.6). Tylko 3% spośród badanych miało kontakt z tą instytucją rynku pracy. Są niewielkie różnice w kontaktach w ramach dwóch analizowanych subpopulacji. Częściej były one wskazywane przez PNBE (5%) niż NBE (2%).

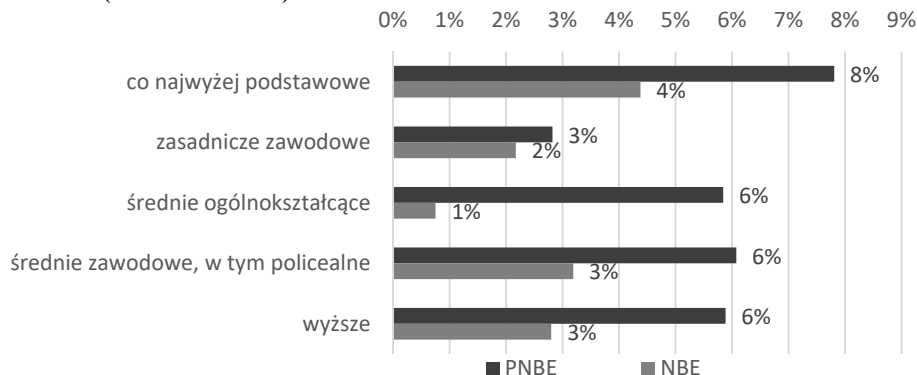
**Rys. 15.6. PNBE i NBE, którzy korzystali z usług agencji zatrudnienia (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Dostrzec można również pewne różnice w częstotliwości kontaktów z agencjami zatrudnienia w zależności od poziomu wykształcenia. To osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym najczęściej korzystały z tego typu kontaktów; dotyczy to zarówno NBE (4%) i PNBE (8%). W grupie NBE najrzadziej z usług agencji zatrudnienia korzystały osoby z wykształceniem ogólnokształcącym (1%), a w grupie PNBE – osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (2%) (rys. 15.7).

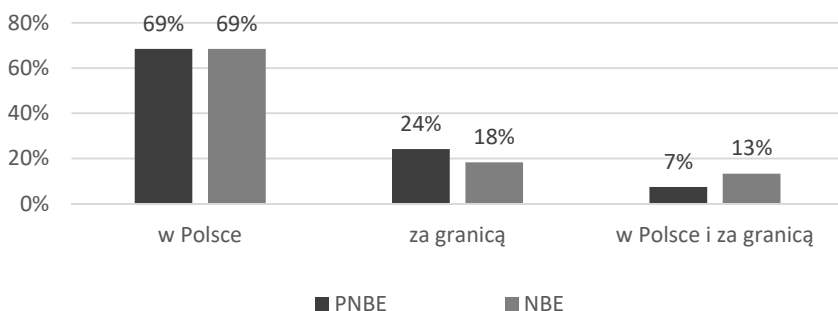
**Rys. 15.7. PNBE i NBE, którzy korzystali z usług agencji zatrudnienia według poziomu wykształcenia (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.



**Rys. 15.8. Miejsce świadczenia pracy uzyskanej przez NBE i PNBE w wyniku działań agencji zatrudnienia (odsetek wskazań)**



Źródło: Badanie CAPI zrealizowane w ramach projektu „Nowi biedni emeryci”, IPiSS, Warszawa 2023.

Badani klienci agencji zatrudnienia otrzymywali przede wszystkim wsparcie w znalezieniu pracy na terytorium Polski. Taki sam odsetek wskazań (69%) odnotowano wśród PNBE i NBE. Rzadziej taka praca była świadczona poza granicami kraju. W tym przypadku występują różnice w natężeniu wsparcia udzielonego przez agencje zatrudnienia: częściej odnotowywano je w grupie PNBE (24%) niż NBE (18%) (rys. 15.8).

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że respondenci 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). Usługa ta była realizowana przez urzędy pracy, jak i agencje zatrudnienia. Wsparcie, jakie otrzymywali badani, wiązało się zatem z podstawową funkcją analizowanych instytucji, która polega na kojarzeniu ofert pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia. Jeśli chodzi o agencje zatrudnienia, na ogół udzielały one wsparcia pod kątem wskazania potencjalnego pracodawcy w ramach usługi pośrednictwa pracy. Paleta działań była znacznie szersza w przypadku urzędów pracy. Oprócz pośrednictwa pracy udzielały pomocy osobom starszym poprzez realizowanie dla nich usługi doradztwa zawodowego czy skierowanie na szkolenia. Urzędy zajmowały się również organizowaniem dla badanych tzw. zatrudnienia doraźnego, subsydiowanego w formie robót publicznych i prac interwencyjnych. Wszystkie te działania zostały przez klientów ocenione jako średnio satysfakcjonujące. Być może jest to spowodowane niedostosowaniem miejsc pracy do potrzeb badanej populacji.

Wyniki badań wskazują, że nie wszyscy respondenci korzystający z pomocy urzędów pracy byli objęci usługą doradztwa zawodowego, co mogło skutkować mniejszą satysfakcją z proponowanych form wsparcia. Należy dodać, że do działań, jakie powinny być realizowane przez instytucje rynku pracy, badani zaliczyli wspomniane doradztwo zawodowe. Zdaniem większości, usługa ta powinna mieć charakter nie tylko powszechny, ale także obligatoryjny. Można zatem rekomendować ją jako usługę rozpoczynającą proces aktywizacji osób ze starszych grup wieku. Jej przedłużeniem powinien być, według respondentów, coaching, pełniący rolę formy wsparcia w pierwszym okresie zatrudnienia klientów urzędu pracy czy agencji zatrudnienia. Wynika to z faktu, że bardzo często osoby starsze mają dłuższą przerwę w świadczeniu pracy i trudno im jest zaadaptować się w nowym środowisku zatrudnienia.

Badani dostrzegają potrzebę wprowadzenia oprócz coachingu także innych nowych form wsparcia dla osób starszych, które powinny znaleźć się w puli instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. Zaliczono do nich wsparcie w zakresie opieki nad osobami starszymi oraz dziećmi, a także rehabilitację. Na tej podstawie można wywnioskować, że brak instrumentów wsparcia w tym zakresie hamuje aktywność zawodową obserwowanej grupy respondentów. Pisaliśmy o tym w rozdziale 8, opisując grupę osób, które nie pracują i nie poszukują pracy: 1/5 z nich legitymowała się wyższym wykształceniem, a brak ich aktywności zawodowej był spowodowany m.in. koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi.



## Rozdział 16.

### Wnioski końcowe

Wyłaniające się nowe zjawiska społeczne budzą nie tylko zaciekawienie, ale także, niekiedy, zaniepokojenie. Nie inaczej jest i z pojawieniem się „nowych biednych emerytów”, czyli osób, których świadczenia emerytalne są na tyle niskie, że nie mają szansy zrealizować podstawowego celu systemu emerytalnego – a więc dostarczyć środków pieniężnych o wysokości przynajmniej w podstawowym stopniu zapewniającej zaspokojenie kluczowych potrzeb dopasowanych do etapu życia, na którym znajdują się jego beneficjenci.

Celem niniejszego projektu było zbadanie sytuacji „nowych biednych emerytów” oraz wypracowanie rekomendacji służących zmniejszeniu skali ich ubóstwa. Cele te realizowane są poprzez wieloetapowe badanie, obejmujące zarówno – uwzględnione w tym tomie – badanie kwestionariuszowe, jak i wielotorowo prowadzone badania jakościowe, którego wyniki zaprezentowane zostaną w tomie II. Dodatkowo, kolejny tom zawierać będzie podsumowanie wszystkich zrealizowanych w projekcie badań, jak i proponowane rekomendacje, wynikające z eksploracji zespołu badawczego. Celem niniejszego podsumowania jest przedstawienie najważniejszych wniosków płynących z pierwszego, ilościowego etapu badania.

Przede wszystkim, należy przyznać, że – siadając do pisania wniosku grantowego – grupa badawcza miała pewne, stereotypowe spojrzenie na badaną subpopulację. Wydawało się, że w jej skład wchodzi przede wszystkim członkowie dwóch podgrup – ci, którym na pewnym etapie życia przestało zależeć na wykonywaniu pracy zarobkowej (z uwagi na podział obowiązków domowych lub wystarczająco wysokie dochody partnera), i ci, którzy z uwagi na wysokie bezrobocie nie mogli znaleźć pracy innej niż „na czarno” lub poza granicami kraju. Tymczasem to uproszczone spojrzenie okazało się być nieadekwatne do rzeczywistości. Okazuje się, że krótki staż ubezpieczeniowy i pośrednio niska emerytura są najczęściej rezultatem splotu różnych czynników. Rzeczywiście, brak pracy tak dotkliwie obserwowalny w latach dziewięćdziesiątych i na początku bieżącego stulecia był faktycznie jedną z najważniejszych przyczyn, ale zazwyczaj w jakimś stopniu współwystępującą z innymi. Jedynie kilka procent badanych jako czynnik ograniczający czy uniemożliwiający spełnienie warunków niezbęd-

nych do uzyskania przynajmniej gwarantowanej emerytury minimalnej wskazywało jedynie (czy głównie) problemy zdrowotne. Zdecydowanie częściej jako przeszkodę wskazywano występowanie obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad własnymi dziećmi, wnukami, a w ostatnich latach także rodzicami i teściami. Obowiązki tego typu zazwyczaj określane są jako długotrwałe i na tyle intensywne, że co najmniej utrudniają, jeśli nie w ogóle uniemożliwiają, podjęcie pracy zawodowej. Obowiązki te deklarowane były przede wszystkim przez kobiety, ale również i w przypadku mężczyzn znaleźć można przykłady – wynikające zapewne z przyczyn losowych – konieczności podejmowania się opieki nad bliskim (np. 10% mężczyzn z PNBE wspominało o konieczności okresowego zajmowania się domem, co zapewne uwarunkowane było chorobą bądź zgonem życiowej partnerki).

Nie mogąc znaleźć pracy w Polsce, znaczna część naszych respondentów (10–11%) pracowała zagranicą, w zdecydowanej większości relatywnie długo (90% ponad rok), niemniej praca ta dla większości była pracą „na czarno”, nierodzającą uprawnień socjalnych, w efekcie czego jedynie jedna na sto badanych osób pobierających polskie świadczenia emerytalne uzyskuje dodatkowo emeryturę zagraniczną.

Innym oczekiwaniem był związek między częstością uzyskiwania niskich świadczeń emerytalnych a miejscem zamieszkiwania. W ostatnich trzech dekadach zauważyć można wyraźne enklawy wysokiego i długotrwałego bezrobocia. Analiza danych pozyskanych z ZUS nie wskazuje jednak, aby obszary popiegeerowskie czy pogranicze województw mazowieckiego i świętokrzyskiego – a zatem tereny o najgorszej sytuacji na rynku pracy – odznaczały się zdecydowanie wyższym poziomem występowania NBE. To kolejna przesłanka wskazująca na złożoność badanej materii.

W całym niniejszym tomie wielokrotnie pojawiają się dane wskazujące na różnice pomiędzy sytuacjami kobiet i mężczyzn. Prezentowane dane wskazują, że u przedstawicieli obu płci występuje inny mechanizm selekcyjny dopływu do zbiorowości NBE i PNBE. Owa odmienność ma związek z opisywanym na początku niniejszego tomu zróżnicowaniem normatywnego modelu przebiegu życia i rozumieniem moralnego przebiegu życia. W przypadku mężczyzn pojawia się imperatyw pracy zawodowej, wykonywania roli żywiciela rodziny, od której odstępstwa związane są albo ze złym stanem zdrowia, albo poważnymi (o ile nie krytycznymi) zdarzeniami losowymi. W przypadku kobiet normatywny model przebiegu życia zdecydowanie w większym stopniu dopuszcza – czy wręcz pochwała – dezaktywizację zawodową w sytuacji, gdy inne, realizowane równoległe, kluczowe kariery (role społeczne) tego wymagają. Wykonywanie opieki nad dzieckiem, a zwłaszcza dziećmi w większej liczbie, wspomaganie dorosłych niepełnosprawnych dzieci czy innych blisko spokrewnionych niesamodzielnych osób to zadania, których realizacja wymagająca ograniczenia aktywności zawodowej (lub jej zaprzestania) spotyka się ze społecznym zrozumieniem. Zrozumienie to przybiera wręcz coraz częściej formę uznania, że poświęcenie tego

typu powinno być traktowane jako na tyle ważne, że prowadzące do włączenia go w moralny przebieg życia, a zatem uznania za umożliwiające dostęp do świadczeń socjalnych – ochrony zdrowia czy świadczenia emerytalnego (zob. wzmiankowane rodzicielskie świadczenie uzupełniające). Niestety, obecni NBE i PNBE „nie załapali się” na to podejście, w związku z czym ich poświęcenie w zakresie opieki w zdecydowanej większości nie zostało docenione w przeciwieństwie do sytuacji osób świadczących taką opiekę obecnie (zob. wprowadzone w ostatnim dziesięcioleciu świadczenie pielęgnacyjne, czy specjalny zasiłek opiekuńczy), choć wciąż nie są to rozwiązania aktualnie wpływające na prawo do uzyskania emerytury.

Wspomniana powyżej ważność opieki nad dziećmi, wnukami, niepełnosprawnym potomstwem czy niesamodzielnymi rodzicami i teściami rodzi pytanie odnośnie do wagi dostępu do usług społecznych – opiekuńczych, wychowawczych, pielęgnacyjnych – dla przebiegu karier zawodowej. W naszej ocenie w wynikach prezentowanego badania bardzo widoczny jest wpływ – obserwowanego w latach 90. – procesu zwijania usług społecznych w warunkach braku środków finansowych: przede wszystkim likwidacji żłobków i przedszkoli. Bardzo wysoki udział osób deklarujących wieloletnie zaangażowanie w opiekę nad swoimi dziećmi w naturalny sposób powiązany jest z niskim poziomem skolaryzacji dzieci w wieku przedszkolnym, jaki był obserwowany w pierwszym dziesięcioleciu transformacji systemowej. Mamy nadzieję, że rozwijane od piętnastolecia usługi opiekuńczo-wychowawcze zdecydowanie zmniejszają ważność tego czynnika dla wyborów odnośnie do pozycji na rynku pracy dzisiejszych matek i ojców. Niemniej, z perspektywy wspierania aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym ważne jest to, jak często nasi respondenci niebędący emerytami wskazywali na aktualne sprawowanie opieki nad rodzicami i teściami w wymiarze czasu co najmniej utrudniającym pracę zawodową. To bezpośrednia wskazówka odnośnie do niemożności myślenia o wydłużeniu okresu aktywności zawodowej tych osób bez wsparcia ich usługami opiekuńczo-pielęgnacyjnymi.

Warty wspomnienia jest również wątek odnoszący się do społecznego gradientu badanej zbiorowości. Znaczna część (1/5) respondentów jest świadoma tego, że w przyszłości będzie stale na utrzymaniu członków rodziny. Wśród NBE i PNBE występuje nadreprezentacja osób słabiej wykształconych i mniej zamożnych, patrząc nie tylko z perspektywy dzisiejszych dochodów, ale i zasobów (własność zajmowanego lokalu). Rodzi to pytanie, na ile przynależność do badanej zbiorowości jest wypadkową sytuacji rodzinnej i kontekstu historyczno-ekonomicznego, a na ile rezultatem społecznego mechanizmu podtrzymywania statusu społeczno-ekonomicznego w perspektywie przebiegu życia. Mechanizmu, zgodnie z którym w warunkach niskiego statusu na rynku pracy godzimy się na pracę „na czarno” i „na szaro”, przekładając troskę o „tu i teraz” nad myślenie o długookresowych skutkach dzisiejszych zachowań, co prowadzi do tego, że w badanej zbiorowości obecnie prawie 90% osób przy-

znaje się do konieczności oszczędnego życia, zaś 1/3 do przymusu ograniczania wydatków.

Zastanawiająca jest również niska gotowość do poprawy własnej sytuacji bytowej poprzez osiągnięcie cezury 20/25 lat (w zależności od płci), umożliwiającej uzyskanie świadczenia emerytalnego w wysokości gwarantowanej emerytury minimalnej. Z naszego badania wynika, że nawet w przypadku występowania relatywnie krótkiego okresu pracy umożliwiającego osiągnięcie powyższej cezury, brak jest wyższej gotowości do pracy, mimo bazującego na założeniu o ekonomicznej racjonalności oczekiwania, że w takiej sytuacji – w nadziei na ponadproporcjonalne, długofalowe korzyści ekonomiczne – ludzie będą gotowi do pewnych poświęceń. Jednocześnie, przy zasadniczo większym braku gotowości, część z tych, którym niewiele brakuje do stażu ubezpieczeniowego zapewniającego emeryturę minimalną, jest bardziej zdeterminowana do „dopracowania” do powyższych granic stażu ubezpieczeniowego, wskazując na gotowość do uczestnictwa w szkoleniach. Można zatem powiedzieć, że nawet w takiej, wydawałoby się, nieodróżnianej podzbiorowości, dostrzec można różne strategie wykorzystywane z myślą o własnej starości. Zauważmy też, że w badanej zbiorowości, średnio rzecz biorąc, okres składkowy jest dość długi – wynosi ok. 14 lat dla kobiet i ok. 18 lat dla mężczyzn – i jest podobny dla już pobierających emeryturę (niższą od minimalnej), jak i dla „potencjalnych” nowych biednych emerytów. Można byłoby się więc spodziewać, że bez większych zachęt osoby z tej populacji będą zainteresowane pracą zawodową. Jak pokazują powyższe dane, niekoniecznie tak będzie. Co więcej, w przypadku co dziesiątego mężczyzny i co piątej kobiety aktualny okres składkowy nie przekracza nawet 10 lat, a przynajmniej 10 lat do wymaganego okresu składkowego brakuje co trzeciemu mężczyźnie w tej populacji. Biorąc pod uwagę fakt, że badano osoby, które są już w wieku emerytalnym albo osiągną go za nie więcej niż 5 lat, szanse na osiągnięcie wymaganego okresu składkowego są w ich przypadku znikome.

Dodatkowo ograniczenie skali problemu utrudniać będzie fakt, że najkrótszy okres składkowy mają osoby z wykształceniem podstawowym, w przypadku których włączenie w rynek pracy jest trudniejsze. Dodatkowo, długość okresu składkowego bliższa granicy ustawowej (20/25 lat) częściej występuje w przypadku kobiet niż mężczyzn, częściej w przypadku mieszkających w dużych miastach niż na wsi i najmniejszych miastach dla NBE oraz niż na wsi i w miastach z 50–200 tys. mieszkańców dla PNBE. Ponieważ u mężczyzn barierą aktywności zawodowej jest w tej populacji przede wszystkim zły stan zdrowia, skutkujący niższą zdolnością do pracy, w połączeniu z niskimi kompetencjami rodzi to trudności, jeśli chodzi o możliwości wydłużania tejże aktywności. Podobnie, nie napawa optymizmem krótki okres składkowy na terenach najsłabiej zurbanizowanych. W zastawieniu ze znaczącą liczbą, jak i udziałem procentowym NBE na obszarach wiejskich, pokazuje to jak dużym wyzwaniem będzie ograniczenie skali tego problemu. Kolejnym pytaniem, jakie rodzi się podczas analizy danych,

jest to, na ile pojawienie się NBE nie jest efektem szerszego procesu skracania się stażu pracy. Na podstawie wyników badania PolSenior2 zauważyć można bowiem prawidłowość, że im młodsza grupa seniorów, tym średnio niższym stażem pracy zawodowej się ona odznacza. Oczywiście, być może częściowo ta prawidłowość wynika z odnotowanego w przeszłości wzrostu aktywności zawodowej kobiet, które – krócej pracując – zaniżały średnią, niemniej rodzi to pytanie o przyszłość długości pracy i o sensowność, i wysokość cezury stażu ubezpieczeniowego upoważniającego do uzyskania minimalnej emerytury gwarantowanej.

Ostatni wątek, jaki chcemy poruszyć, to wynikające z przeprowadzonego badania wnioski natury metodologicznej. Choć badanie ilościowe pozwoliło na pozyskanie danych od dużej liczby NBE i PNBE, to w gruncie rzeczy po analizie pozyskanych danych wciąż odczuwalny jest niedosyt informacji o motywacji prowadzącej do wyboru takiej a nie innej drogi życia, przedkładania pewnych wyborów (a w efekcie pewnych karier) nad innymi, sposobu rozumowania i kalkulowania korzyści i strat w danej chwili. Jak pokazuje niniejszy tom, większość wyborów była osadzona w konkretnym kontekście historycznym i wynikającym z niego kontekście ekonomicznym (sytuacja na rynku pracy) czy kontekście społecznym (dostęp do usług i świadczeń społecznych). Metody ilościowe w takim przypadku w niewielkim stopniu umożliwiają zrozumienie takich kontekstów. Z kolei metody jakościowe nie umożliwiają przebadania wystarczająco dużej próby, aby móc pozyskać reprezentatywną wiedzę o całej zbiorowości. Rodzi się zatem pytanie o możliwość budowy metody i techniki badawczej, które umożliwiłyby połączenie tych dwóch podejść, dostarczając pogłębionych informacji o motywacji do dokonywanych w trakcie życia wyborów.

Lektura niniejszego tomu jednoznacznie wskazuje, że „nowi biedni emeryci” i „potencjalni nowi biedni emeryci” to „dzieci swoich czasów”. Chcąc poprawić ich sytuację, najprościej byłoby cofnąć się w czasie i na podstawie dzisiejszej znajomości przyczyn dokonać odpowiednich korekt minionej sytuacji na rynku pracy i w zakresie dostępu do usług społecznych. Oczywiście jest to mrzonka. Pozostaje zatem skupić się na tych działaniach, które obecnie można podjąć w celu poprawy sytuacji materialnej badanej grupy – tej aktualnej (praca, wysokość wynagrodzenia) i tej przyszłej (wysokość emerytury). Nie da się tego zrobić bez określenia instytucjonalnego wsparcia, jakie uzyskać mogą NBE i PNBE. Temu zagadnieniu i wypracowaniu rekomendacji końcowych poświęcony będzie tom drugi niniejszego opracowania. Zauważmy na koniec, że dla części osób z tej populacji zbyt niska emerytura może nie być problematyczna i nie będą skłonne do podejmowania jakichkolwiek działań, aby zwiększyć kwotę emerytury. W przypadku sporej części tej zbiorowości – dla co piątej osoby – emerytura z ZUS nie będzie (jak przewidują) stanowić głównego źródła ich utrzymania. Zaliczające się do tej grupy osoby liczą na to, że będzie ich utrzymywać współmałżonek, partner lub inny członek rodziny albo wykorzystają



oszczędności lub dochody z własności. Nie zmienia to jednak faktu, że w zdecydowanej większości przypadków zbyt niska emerytura, planowana jako główne źródło utrzymania przez 80% osób o emeryturze niższej niż minimalna, będzie stanowić znaczące obciążenie systemu pomocy społecznej. Bezspornie wypracowanie rozwiązań ograniczających skalę tego problemu stanowi ważne zadanie, a zarazem wyzwanie stojące przed instytucjami odpowiedzialnymi za politykę społeczną w Polsce.

## Bibliografia

- Abramowska-Kmon A., Antczak R., Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelaźewska D., Kotowska I.E., Łątkowski W., Magda I., Oczkowska M., Panek T., Perek-Białas J., Strzelecki P., Styrz M., Timoszuik S., Wróblewska W., Zwierchowiski J. (2022), *Sytuacja osób w wieku 50+ w Polsce i w Europie w trakcie pierwszej fali pandemii COVID-19. Raport z telefonicznego badania ankietowego SHARE Corona zrealizowanego w ramach 8. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne* (2016), red. F. Chybalski, Warszawa.
- Andrzejak R., Witczak I., Pokorski J. (2014), *Indeks zdolności do pracy pracowników Akademickiego Szpitala Klinicznego we Wrocławiu przy użyciu kwestionariusza zdolności do pracy FIOH*, w: Charytonowicz J. (red.), *Wybrane kierunki badań ergonomicznych w 2014 r.*, Wydawnictwo Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego PTERg, Wrocław, s. 133–143.
- Arendt Ł., Hryniewicka A., Kukulak-Dolata I., Rokicki B. (2011), *Instytucje pomocy i integracji społecznej wobec osób bezrobotnych. Vademecum osób pomagających*, IRSS, Warszawa.
- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I. (2015), *Profilowanie pomocy dla bezrobotnego jako element racjonalnego wydatkowania środków przeznaczonych na aktywną politykę rynku pracy*, s. 78-90, [w:] Grewiński M. (red.), *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa-Opole.
- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I. (2015), *Usługa pośrednictwa pracy*, [w:] Grewiński M. (red.), *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie, Warszawa-Opole.
- Baka Ł. (2018), *Mechanizmy kształtowania się zdolności do pracy w świetle modelu wymagania w pracy – zasoby*, *Psychological Journal*, 24(3): 481–490, DOI: <http://10.14691/CPPI.24.3.48181>.
- Baka Ł. (red.), Kapica Ł., Najmiec A. (2022), *Kształtowanie się zdolności do pracy i dobrostanu w grupie pracowników ochrony zdrowia, oświaty i nauki oraz usług związanych z kontaktem z klientem. Zalecenia dla programów pro-*

- filaktycznych. Poradnik*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- Barometr zawodów 2023. <https://barometrzwodow.pl/modul/lista-zawodow>.
- Bednarski M., Arendt Ł., Grabowski W., Kukulak-Dolata I. (2020), *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Kukulak-Dolata I. (2022), *Grupy ryzyka na polskim rynku pracy*, Polityka Społeczna, 1T.
- Beskid L. (1996), *Potoczna percepcja biedy w Polsce 1989–1995*, w: S. Golińska (red.), *Polska bieda. Kryteria. Ocena. Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.
- Bielawska K., *Adekwatność emerytur w świetle zmian polskiego systemu emerytalnego*, „Zarządzanie i Finanse” 2016, nr 14(4)
- Błędowski P. (2021), *Potrzeby opiekuńcze*, [w:] Błędowski P., Grodzicki T., Mossakowska M., Zdrojewski T. (red.), *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, Gdański Uniwersytet Medyczny, Gdańsk, [https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/PolSenior\\_2.pdf](https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/PolSenior_2.pdf)
- Błędowski P., Grodzicki T., Mossakowska M., Zdrojewski T. (red.) (2021), *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, Gdański Uniwersytet Medyczny, Gdańsk, [https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/PolSenior\\_2.pdf](https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/PolSenior_2.pdf).
- Bojanowska E. (2009), *Opieka nad ludźmi starszymi*, [w:] Szukalski P. (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, ISP, Warszawa, [www.zus.pl/files/dpir/20090629\\_Przygotowanie\\_do\\_starosci.pdf](http://www.zus.pl/files/dpir/20090629_Przygotowanie_do_starosci.pdf)
- Boyatzis R. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley.
- Bugajska J., Baka Ł., Kapica Ł. (2021), *Dynamics of Changes in Work Ability According to the Type of Work, Age and Gender of Employees – Results of Research*, [w:] Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Kostka T. (red.), *Individual and Occupational Determinants: Work Ability in People with Health Problems*, CRC Press, Taylor & Francis Group, Oxon.
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Konarska M. (2008), *Zapobieganie wcześniejszej niezdolności do pracy – założenia merytoryczne*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- Burzyńska M., Kłós M. (2015), *Zastosowanie koncepcji dzielenia się wiedzą w zarządzaniu różnorodnością*, „Organizacja i Zarządzanie”, 60, s. 23–33.
- CBOS (2007), *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*. Komunikat z badań, BS/169/2007 [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K\\_169\\_07.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_169_07.PDF)
- CBOS (2017), *Przed obniżeniem wieku emerytalnego: jak zatrzymać Polaków na rynku pracy*, Komunikat z badań nr 67/2017, Warszawa, czerwiec 2017. [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K\\_067\\_17.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_067_17.PDF) (dostęp 9.07.2023 r.).

- CBOS (2018), *Komu i jak pomagają? Pomoc społeczna w opinii Polaków. Komunikat z badań*, Nr 118/2018, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K\\_118\\_18.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_118_18.PDF)
- CBOS (2019), *Jakiej pomocy potrzebują osoby starsze i kto jej udziela? Komunikat z badań*, Nr 116/2019, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\\_116\\_19.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_116_19.PDF)
- CBOS (2020), *Modele życia małżeńskiego Polaków. Komunikat z badań*, Nr 157/2020, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K\\_157\\_20.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_157_20.PDF)
- Chłoń-Domińczak A. (2009), *Retirement Behaviour in Poland and the Potential Impact of Pension System Changes*, “ENEPRI Research Report No. 63, Work Package 10”, European Network of Economic Policy Research Institutes.
- Chłoń-Domińczak A. (2020), *Analityczny Raport Uzupełniający nr 3. Polacy po Pięćdziesiątce: praca i emerytura*, MRPiPS, Warszawa.
- Clas-Hågan N., Savinainen M., Tapio K., Lumme-Sandt K. (red.) (2011), *Age Management during the Life Course*, The Finnish Work Environment Fund, Tampere.
- Coile C.C. (2004), *Retirement Incentives and Couples' Retirement Decisions*, “Topics in Economic Analysis & Policy”, 4 (1), article 17.
- Coomer K., Houdmont J. (2013), *Occupational health professionals' knowledge, understanding and use of work ability*, “Occupational Medicine”, 63, s. 405–409. doi:10.1093/occmed/kqt070.
- Cunningham S. (2010), „Demograficzna bomba zegarowa” czy apokaliptyczna demografia”? *Wielka debata o przyszłości emerytur*, [w:] Lavalette M., Pratt A. (red.), *Polityka społeczna. Teorie, praktyka, problemy*, Difin, Warszawa
- Czapla T.P. (2011), *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- de Preter H., van Looy D., Mortelmans D. (2013), *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: a multi-level analysis*, “Journal of Aging Studies”, 27(4), s. 299–307.
- Doerwald, F., Zacher, K., Van Yperen, N.W., Scheibe, S. (2021), *Generativity at work: a meta-analysis*, “Journal of Vocational Behavior”, 125:103521.
- Draganidis F., Mentzas G. (2006), *Competency based management: A review of systems and approaches*, “Information Management & Computer Security”, 14, s. 51–64.
- Edgar W.B., Lockwood A.C. (2011), *Understanding, finding, and applying Core Competencies: a framework, guide, and description for corporate managers and research professionals*, “Academy of Strategic Management Journal”, 10(2).
- European Commission (2021), *Green paper on ageing. Fostering solidarity and responsibility between generations*, COM(2021) 50 final, Brussels, 27.01.2021, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/1\\_en\\_act\\_part1\\_v8\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/1_en_act_part1_v8_0.pdf).
- Eurostat, *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex – EU-SILC and ECHP surveys*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_custom\\_6926619/default/map?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02_custom_6926619/default/map?lang=en).

- Ferreira A. (2015), *Work Ability and Psychosocial Factors among Hairdressers, Workers*, Rio de Janeiro, Brazil, *Ciencia & Trabajo*, 17(52), s. 83–88.
- Freyer M., Formazin M. (2018), *Uwe Rose, Factorial Validity of the Work Ability Index Among Employees in Germany*, “*Journal of Occupational Rehabilitation*”, <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9803-9>.
- Gharibi V., Mokarami H., Taban A., Yazdani Aval M., Kazem Samimi K., Salehi M. (2016), *Effects of Work-Related Stress on Work Ability Index among Iranian Workers*, “*Safety and Health at Work*”, 7.
- Gierszewska G. (2005), *Kompetencje strategiczne na poziomie organizacji*, [w:] Masłyk-Musiał E. (red.), *Zarządzanie kompetencjami w organizacji, badania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Menedżerskiej WSW, Warszawa..
- GUS (2021), *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/stan-zdrowia-ludnosci-polski-w-2019-r-,6,7.html>.
- GUS (2023a), *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2022-roku,1,49.html>
- GUS (2023b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 1 kwartał 2023 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-1-kwartał-2023-roku,4,50.html>
- GUS (2023c), *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021. Starzenie się ludności Polski w świetle wyników narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Hagemeyer K. (2018), *Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych*, „*Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*”, nr 1
- Hennekam S. (2015), *Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction*, “*Employee Relations*”, 38(2), s. 130–146. <https://panelariadna.pl/news/sondaz-54-polakow-wolaloby-dalej-pracowac-po-osiagnieciu-wieku-emerytalnego> (dostęp 10.07.2023 r.). <https://panelariadna.pl/news/sondaz-czy-polacy-chca-na-emeryture> (dostęp 11.07.2023 r.).
- [https://www.gigroupholding.com/polska/wp-content/uploads/sites/9/2023/04/Gi-Group-Holding\\_Barometr-Rynku-Pracy-2023\\_edycja-17.pdf](https://www.gigroupholding.com/polska/wp-content/uploads/sites/9/2023/04/Gi-Group-Holding_Barometr-Rynku-Pracy-2023_edycja-17.pdf) (dostęp 9.07.2023 r.).
- <https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/swa/about/publications/pages/work-ability-in-Australia-pilot-study>.
- <https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/E+ni%C5%BCsze+niz+najni%C5%BCsze+XII+2022.pdf/bdb684e3-e4f8-c732-f0fb-5fcf30ca291c?t=1677580536426>.
- Ilmarinen J. (1999), *Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability, and employment*, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.

- Ilmarinen J. (2006), *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.
- Ilmarinen J. (2009), *Work Ability—A comprehensive concept for occupational health research and prevention*, “Scandinavian Journal of Work, Environment & Health”, 35(1):1-5. doi: 10.5271/sjweh.1304.
- Ilmarinen J. (2010), *Sustainable Employability and Workability*, ESF-Age Network, 18–19.10.2010 Maastricht.
- Ilmarinen J., Louhevaara V. (red.) (1999), *FinnAge-respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of ageing workers in 1990–96. People and Work*, Research reports 26. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Ilmarinen J., Tuomi K. (2004), *Past, present and future of work ability*. In: *Past, present and future of work ability*, w: Ilmarinen J, Lehtinen S. (red.), *People and Work*, Research Reports 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 45.
- Jerschina J. (2000), *Postawy przedsiębiorczości w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Elity i społeczeństwa (kontynuacja)*, „Przegląd Socjologiczny”, 49(1).
- Kautonen T., Hytti U., Bogenhold D., Heinonen J. (2012), *Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: self-employed versus salary earners*, “International Journal of Manpower”, 33(4), s. 424–444.
- Kołodziejczyk-Olczak I. (2007), *Kompetencje jobcoachów w ocenie własnej oraz beneficjentów projektu „Sojusz dla pracy”*, [w:] Urbaniak B. (red.), *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Elipsa, Warszawa.
- Kołodziejczyk-Olczak I. (2007), *Zarządzanie kompetencjami pracowników w różnym wieku – teoria i praktyka*, [w:] Penc J. (red.), *Problemy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji XXI wieku*, Katedra Systemów Zarządzania PŁ, Łódź, s. 165–178.
- Kołodziejczyk-Olczak I. (2010), *Career Plan 50+. Survey Report*, SWSPiZ, Łódź.
- Kossowska M., Sołtysińska I. (2002), *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Kotowska I.E., Chłoń-Domińczak A., Holzer-Żelażewska D. (red.) (2019), *Pokołenienia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunku pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie. Raport podsumowujący wyniki badań 7. Rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kotowska I.E., Matysiak A., Styrc M., Paillhe A., Solaz A., Vignoli D., Vermeylen G., Anderson R. (2010), *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1–96.

- Kotowska I.E., Wóycicka I. (2008), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Król H. (2006), *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, w: Król H., Ludwiczynski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kryńska E. (2006), *Zasoby pracy w Polsce – stan obecny i perspektywy. Starzenie się ludności i zasobów pracy. Konsekwencje i sposoby ich ograniczania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2013). *Diagnosis of the current situation of women and men aged 50+ on the labour market in Poland*, University of Lodz, Lodz, <https://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/handle/11089/3567>.
- Kucharski L., Kukulak-Dolata I., Matysiak P., Rutkowska A. (2021), *Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kuijpers M.A.C.T., Scheerens J. (2006), *Career competencies for the modern career*, "Journal of Career Development", 32(4), s. 303–319.
- Kukulak-Dolata I. (2016), *Analiza form i instrumentów aktywnej polityki rynku pracy w Polsce*, Rynek Pracy, nr 2.
- Kukulak-Dolata I., Pichla J. (2007), *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, IPISS, Warszawa.
- Leśniak G.J. (2021), *Badanie: Wykształcenie odgrywa kluczową rolę w kwestii dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego*, 29.06.2021. <https://www.prawo.pl/kadry/kto-chce-dalej-pracowac-po-osiagnieciu-wieku-emerytalnego-i,509152.html> (dostęp 9.07.2023 r.).
- Lichtarski J.M., Wąsowicz M., Stańczyk-Hugiet W. (2012), *Raport nt. możliwości wykorzystania nowoczesnych metod zarządzania, w tym zarządzania wiedzą w obszarze aktywizacji osób starszych*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o., [http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport\\_nt\\_mozliwosci\\_wykorzystania\\_metod\\_zarzadzania\\_\(2\).pdf](http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport_nt_mozliwosci_wykorzystania_metod_zarzadzania_(2).pdf) (dostęp 30.10.2020).
- Lithuanian Free Market Institute (2015), *Shadow economy in the Baltic Sea region 2015*, <https://www.epicenternetwork.eu/research/publications/%ef%bf%bcshadow-economies-in-the-baltic-sea-region-2015/>
- Liwiński J., Sztanderska U. (2013), *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Mahlberg B., Freund I., Cuaresma J.C., Prskawetz A. (2013), *The age-productivity pattern: Do location and sector affiliation matter?*, "The Journal of the Economics of Ageing", 1–2, s. 72–82.
- Makowiec-Dąbrowska T., Sprusińska E., Bazylewicz-Walczak B., Radwan-Włodarczyk W., Koszada-Włodarczyk W. (2000), *Zdolność do pracy – nowe podejście do sposobu oceny*, „Medycyna Pracy”, 51(4), s. 319–333.

- Malińska M. (2017), *Ocena zdolności do pracy pracowników starszych wg WAI – wyniki wybranych polskich badań*, „Bezpieczeństwo pracy”, nr 5, s. 16–20, doi: 10.5604/01.3001.0009.9600.
- Malińska M., Bugajska J. (2021), *Assessment of the impact of lifestyle and psychosocial working conditions on older employees' work ability*, “International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”, 27(3), s. 946–955, doi: 10.1080/10803548.2020.1829317.
- Martus P., Jakob O., Rose U., Seibt R., Freude G. (2010), *A comparative analysis of the Work Ability Index*, “Occupational Medicine”, 60, s. 517–524, doi: 10.1093/occmed/kqq093.
- Matuszewska-Kubicz A., Warwas I., *Development of competencies by students. The case study of the University of Lodz*, “Journal of Education Culture and Society”, w druku.
- McClelland D.C. (1973), *Testing for competence rather than for 'intelligence'*, “The American Psychologist”, 28(1), s. 1–14.
- McNair S. (2011), *Older people and skills in a changing economy*, Briefing Paper Series, UK Commission for Employment and Skills, London.
- McNair S., Flynn M., Owen L., Humphreys C., Woodfield S. (2004), *Changing Work in Later Life: A Study of Job Transitions*, University of Surrey, Centre for Research into the Older Workforce, Surrey.
- Merecz D., Andysz A. (2011), *Dopasowanie do organizacji a ocena zdolności do pracy*, „Medycyna Pracy”, 62(3), s. 247–258.
- Merecz D., Mościcka A., Drabek M., Koniarek J. (2004), *Predyktory zdrowia psychicznego i zdolności do pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych*, „Medycyna Pracy”, 55(5), s. 425–433.
- Methodology for managing in the field of work ability support for the target group of unemployed people*, The Work Ability Management project, Brno 2022, [https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-F-03\\_AJM-eng-WEB.pdf](https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-F-03_AJM-eng-WEB.pdf).
- Miś A. (2011), *Generational identity in organizations. Challenges for Human Resources Management*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 224, Wydawnictwo UE, Wrocław.
- Miś A. (2021), *Ewolucja koncepcji kariery – ku integracji?*, [w:] Poczrowski A., Rakowska A., Sitko-Lutek A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Ewolucja i współczesność*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Mularska-Kucharek M., Wiktorowicz J. (2015), *Postawy przedsiębiorcze Polaków w wieku 50+*, „Polityka Społeczna”, 9, s. 30–35.
- OECD, 2021, *Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 indicators*, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ca401ebd-en.pdf?expires=1694159585&id=id&accname=guest&checksum=D32030CD4FAC0831CB7CE8EB3BDC466C>
- Op de Beeck S., Hondelghem A. (2010), *Managing competencies in government: State of the art practices and issues at stake for the future*, Public governance and territorial development directorate. OECD.



- PARP (2022), *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Peralta N., Godoi Vasconcelos A. G., Härter Griep R., Miller L. V.(2012), *Validity and reliability of the Work Ability Index in primary care workers in Argentina*, “Salud Colectiva”, 8(2), s. 163–173.
- Piłat M., Wilga M., Leonardi M., Vlachou A., Tobiasz-Adamczyk B. (2019), *Challenges for the labor market: 2 complementary approaches to premature cessation of occupational activity*, “International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health”, 32(5), <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01350>
- Pocztowski A. (2018), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje – praktyki – wyzwania*, PWE, Warszawa.
- Pokorski, J. (1998), *Indeks Zdolności do Pracy*, tłumaczenie wersji angielskiej, Katedra Medycyny Pracy i Chorób Środowiskowych Collegium Medicum, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Porcellato L., Carmichael F., Hulme C., Ingham B., Prashar A. (2010), *Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England*, “Work, Employment & Society”, 24(1), s. 85–103.
- Prahalad C.K., Hamel G. (1990), *The core competence of the corporation*, “Harvard Business Review”, 68, 79–91.
- Rakowska A. (2018), *Samoocena potencjału kompetencyjnego przez kobiety i mężczyzn na przykładzie pracowników innowacyjnych przedsiębiorstw – wyniki badań*, „Zarządzanie i Finanse”, 16(1), 133–141.
- Reeuwijk K.G., de Wind A., Westerman M.J., Ybema J.F., van der Beek A.J., Geuskens G.A. (2013), *‘All those things together made me retire’: qualitative study on early retirement among Dutch employees*, BMC Public Health, 13(1).
- 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 Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 166 z 30.4.2004, tekst ujednolicony, wersja z 31.07.2019 r., <http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/2014-01-01>.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 284/1 z 30.10.2009, tekst ujednolicony z 1.01.2018 r., <http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj>.
- Sadowska-Snarka C. (2013), *Wsparcie rozwoju instytucjonalnego opieki nad dzieckiem jako instrument godzenia życia zawodowego i rodzinnego z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Przykłady dobrych praktyk*, [w:] Augu-

- styn A., Ostapowicz H. (red.), *Fundusze europejskie w polityce spójności*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, s. 205–221.
- Sadowska-Snarska C. (2014), *Zatrudnienie przyjazne rodzinie jako narzędzie adaptacyjności firm i pracowników w wymiarze regionalnym*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Sadowska-Snarska C. (red.), Juchnicka M., Klimczuk-Kochańska M., Muczyński M. (2011), *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Sadowska-Snarska C., Muczyński M. (2011), *Uwarunkowania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Sandeva G., Krasimira Koleva K. (2016), *Work ability and psychological well-being in hospital staff*, CBU, International conference on innovations in science and education march 23–25, Prague, Czech Republic, [www.cbuni.cz](http://www.cbuni.cz).
- Schimanek T., Kotzian J., Arczewska M. (2015), *Zarządzaniem wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Sidor-Rządkowska M. (2006), *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami zsz*, Wolters Kluwer Polska, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Silcock D. (2012), *Extending working lives*, "Pension", 17(4), s. 229–235.
- Sinclair D., Watson J., Beach B. (2013), *Working longer: An EU perspective*, ILC-UK, London, [http://www.ilcuk.org.uk/files/Working\\_longer\\_an\\_EU\\_perspective.pdf](http://www.ilcuk.org.uk/files/Working_longer_an_EU_perspective.pdf) (dostęp: 23.09.2014).
- Skirbekk V. (2005), *Population Ageing Negatively Affects Productivity*, "Vienna Yearbook of Population Research", s. 5–6.
- Smolbik-Jęczmień A. (2013), *Podjęcie do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji x i y – podobieństwa i różnice*, Nauki o Zarządzaniu, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 1(14), s. 89–97.
- Strużyna, J., Marzec, I., & Bozionelos, N. (2021), *Competency Management in Bureaucratic Organizations: Evidence from the Polish Public Administration*, *European Management Review*, 18(2), s. 43–57.
- Szarfenberg R., 2015, *Utowarowienie i odtowarowienie (komodyfikacja, dekomodyfikacja, rekomodyfikacja) – krótkie wprowadzenie*, [https://www.academia.edu/15154795/Utowarowienie\\_i\\_odtowarowienie\\_komodyfikacja\\_dekomodyfikacja\\_rekomodyfikacja\\_kr%C3%B3tkie\\_wprowadzenie](https://www.academia.edu/15154795/Utowarowienie_i_odtowarowienie_komodyfikacja_dekomodyfikacja_rekomodyfikacja_kr%C3%B3tkie_wprowadzenie)
- Szatur-Jaworska B. (2021), *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne*, [w:] Błędowski P., Grodzicki T., Mossakowska M., Zdrojewski T. (red.), *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, Gdański Uniwersytet Medyczny, Gdańsk, [https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior\\_2.pdf](https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior_2.pdf).

- Szukalski P. (2007), *Zróżnicowanie poziomu umieralności a stan cywilny*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 5, s. 33–44, <http://dSPACE.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3837>.
- Szukalski P. (2008), *Aktywność zawodowa i plany związane z wiekiem przejścia na emeryturę*, w: Szukalski P. (red.), *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań*, ISP, Warszawa, [http://www.zus.pl/files/dpir/20080930\\_To\\_idzie\\_starosc\\_polityka\\_spooleczna\\_wobec\\_procesu\\_starzenia.pdf](http://www.zus.pl/files/dpir/20080930_To_idzie_starosc_polityka_spooleczna_wobec_procesu_starzenia.pdf).
- Szukalski P. (2012), *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Szukalski P. (2021), *Aktywność zawodowa*, w: Błędowski P., Grodzicki T., Mossakowska M., Zdrojewski T. (red.), *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, Gdański Uniwersytet Medyczny, Gdańsk, [https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior\\_2.pdf](https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior_2.pdf).
- Szukalski P., (2015), *Od normatywnego modelu przebiegu życia do polityki przebiegu życia*, „Polityka Społeczna”, nr 2, s. 1–5.
- Szybalska A., Hajduk A., Kujawska-Danecka H., Mossakowska M. (2021), *Samoocena stanu zdrowia*, [w:] Błędowski P., Grodzicki T., Mossakowska M., Zdrojewski T. (red.), *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, Gdański Uniwersytet Medyczny, Gdańsk, [https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior\\_2.pdf](https://polsenior2.gumed.edu.pl/attachment/attachment/82370/Polsenior_2.pdf).
- Szymaniak M. (2018), *Urobieni. Reportaże o pracy*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.
- Światała I.M. (2015), *Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 1.
- Tarnawa A. (red.) (2022), *Raport z badania przedsiębiorczości. Global Entrepreneurship Monitor. Polska 2022*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Timoszuik S. (2021), *Wdowieństwo w starszym wieku. O sytuacji finansowej wdów w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Tobiasz-Adameczyk B. (2000), *Wybrane elementy socjologii zdrowia i choroby*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A. (1998), *Work Ability Index*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Ulrich D., Allen J., Brockbank W., Younger J., Nyman M. (2010), *Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi. Transformacja zgodna z oczekiwaniami klientów i inwestorów*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Urbaniak B. (2013), *Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+*, [w:] Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport koń-*

- cowy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, <https://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/handle/11089/3555>.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1118, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19981621118/U/D19981118Lj.pdf>
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji, Dz.U. poz. 156.
- Ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym, Dz.U. z 2022 r. poz. 1051.
- Uzunca B. (2018), *A competence-based view of industry evolution: The impact of submarket convergence on incumbent entrant dynamics*, “Academy of Management Journal”, 61, s. 738–768.
- van Solinge H., Henkens K. (2007), *Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness*, “Journals of Gerontology: Social Sciences”, 62B(5), s. 295–303.
- Van Werder M., Thum A.-E. (2013), *Extending Working Life in Finland*, CEPS Working Document No. 387, MoPAct, University of Sheffield, Sheffield.
- Vandenbergh V., Waltenberg F., Rigo M. (2013), *Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data*, „Journal of Productivity Analysis”, 40(1), s. 111–136.
- Vincent J. A. (1995), *Inequality and old age*, London, University College Press.
- Walkowiak R. (2008), *Problemy metodologiczne pomiaru i raportowania kompetencji*, [w:] Witkowski S., Listwan T. (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*, Difin, Warszawa.
- Whiddett S., Hollyforde S. (2003), *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Whiting E. (2005), *The labour market participation of older people*, “Labour Market Trends”, 113, s. 285–296.
- Wiktorowicz, J. (2016). *Między pokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wiktorowicz, J., Warwas, I., Szukalski, P. (2023). *Care for Dependent People and Extending Working Life in Poland*, [w:] Addabbo, T., Carney, P., Ni Léime, A., Spijker, J., Zrinščak, S. (eds), *Well-being and Extended Working Life. A Gender Perspective*, Routledge, London, New York, s. 116–138.
- Wiktorowicz, J., Warwas, I., Turek, D., Kuchciak, I. (2022), *Does generativity matter? A meta-analysis on individual work outcomes*, “European Journal of Ageing”, 19(4), s. 977–995. doi: 10.1007/s10433-022-00727-w.
- Wuorela M., Lavonius S., Salminen M. i in. (2020), *Self-rated health and objective health status as predictors of all-cause mortality among older people: a prospective study with a 5-, 10-, and 27-year follow-up*, BMC Geriatr, 20, 120. doi: 10.1186/s12877-020-01516-9.

ZUS (2023a), *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2022 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1 338,44 zł)*, Warszawa.

ZUS (2023b), *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2022 r.*, Warszawa,

<https://www.zus.pl/documents/10182/167633/Wa%C5%BCniejsze+Informacje+z+zakresu+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+2022.pdf/feeaf91b-c89f-16ad-1c56-f97d051663ff?t=1684835088374>.

ZUS, 2021, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020 r.*, <https://www.zus.pl/documents/10182/167633/Wa%C5%BCniejsze+informacje+z+zakresu+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+2020+r.pdf/4a524512-c3ed-1b6d-fd3b-fc604df38cbe?t=1620201401639>

## 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)

**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 eksperytz przygotowywanych na potrzeby administracji państwowej i samorządowej. W 2021 r. otrzymała nagrodę PAN.

Kontakt: [i.kukulak-dolata@ipiss.com.pl](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:izabela.warwas@uni.lodz.pl)

**Justyna Wiktorowicz** – doktor hab. w dyscyplinie ekonomia i finanse, prof. UŁ w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zastępca dyrektora Instytutu Statystyki i Demografii UŁ. Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Główne zainteresowania naukowe: sytuacja osób starszych na rynku pracy, aplikacja metod statystycznych w badaniach społecznych. Autorka ok. 160 publikacji. Koordynatorka, ekspert, wykonawca badań w ok. 50 projektach krajowych i międzynarodowych, dotyczących m.in. sytuacji osób 50+ na rynku pracy.

Kontakt: [justyna.wiktorowicz@uni.lodz.pl](mailto:justyna.wiktorowicz@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?  
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 okołiemerytalnym o krótkim stażu zawodowym?  
Czy instytucje rynku pracy są przygotowane do wspierania NBE chętnych pracować?

Niniejsze opracowanie na bazie przeprowadzonego badania ilościowego 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.