Materiał na konferencję prasową:

„Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym"

Projekt zrealizowany przez Agencję Profile Sp. z o.o. oraz ekspertów: prof. dr hab. Urszulę Sztanderską, prof. dr hab. Marka Górę, dr Annę Gizę-Poleszczuk i dr Jacka Liwińskiego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny.

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

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

I. Wpływ zmiany systemu emerytalnego na decyzje dezaktywizacyjne (Marek Góra)

Od 1 stycznia 1999 działa w Polsce nowy system emerytalny. W ciągu lat, które upłynęły od tego momentu, system nie wypłacał jednak jeszcze emerytur (nowym systemem objęte zostały osoby urodzone po 31 grudnia 1948). Nie mieliśmy więc okazji, by przekonać się w praktyce, co ta zamiana oznacza dla naszych dochodów na starość.

W starym systemie emerytalnym pieniądze wszystkich ubezpieczonych były wrzucane do jednego bezimiennego worka, a potem rząd decydował, ile kto z niego wyjmie. W nowym – nasze składki są zapisywane na naszych kontach emerytalnych, więc wiemy, ile odłożyliśmy. Na tej podstawie da się przewidzieć, ile będzie wynosiło nasze świadczenie.

Nowa emerytura to stan naszego konta podzielony przez dalszą spodziewaną średnią lat życia dla osób w naszym wieku. Im dłużej pracujemy, tym więcej mamy na koncie. Im później przejdziemy na emeryturę, tym krócej będziemy żyli nie z naszej pracy, ale z naszych emerytalnych oszczędności. Znaczy to, że im później rozpoczniemy pobieranie świadczenia, tym wyższy będzie jego miesięczna kwota. Zależność ta w nowym systemie emerytalnym jest bardzo silna i nawet niewielkie opóźnienie momentu przejścia na emeryturę skutkuje znaczącym wzrostem świadczenia. Co więcej przyrost świadczenia zwiększa się z wiekiem, to znaczy każdy kolejny rok opóźnienia to większy przyrost miesięcznego świadczenia.

W starym systemie emerytalnym po prostu opłacało się iść na wcześniejszą emeryturę – oznaczało to, że krócej będzie się płaciło składki, a więcej z systemu się otrzyma – dłużej

pobierając świadczenie. Decyzja o wcześniejszej emeryturze nie miała decydującego wpływu na wysokość otrzymywanego świadczenia, znacznie bardziej istotne były zarobki z ostatnich lat przed przejściem na emeryturę. Nie było też świadomości, że reszta społeczeństwa ponosi koszt finansowania tej indywidualnej decyzji. Był to bowiem system, który opierał się na przeświadczeniu, że zawsze będzie dużo więcej tych, którzy pracują i płacą składki niż tych, którzy biorą świadczenia.

Kiedy liczba płacących składki spadła – z powodu bezrobocia, ucieczki na renty oraz starzenia się społeczeństwa – system zaczął się chwiać i wkrótce stało się jasne, że kolejne pokolenia nie będą w stanie sfinansować tego systemu. Efekty tych wcześniejszych decyzji odczuwamy do dziś – bo państwo wydało pieniądze płacone przez ludzi w formie składek i jest im winne ogromne kwoty, które dzisiaj spłacają obecnie pracujący. Dzieje się to kosztem ich zmniejszonego tempa wzrostu dobrobytu. Mówiąc krótko – stary system emerytalny jest jedna z przyczyn naszych wysokich składek i podatków, czyli niższych pensji.

Nowy system to zmienił. Oparł się na zasadzie – każdy oszczędza na emeryturę i wyjmuje, ile sobie odłożył. Ta sama osoba ponosić koszty i odnosi korzyści. Jeśli chcemy więc wcześniej iść na emeryturę, płacić krócej składki, uszczuplamy nasze własne dochody na starość. Decydujemy się, czy nasze oszczędności wykorzystamy dzisiaj lub jutro, nadal jednak są to nasze własne pieniądze.

Gdyby decyzja o przejściu na emeryturę zależała wyłącznie od tego, czy chcemy mieć wyższą emeryturę po 70-ce, czy niższą, ale od 60 roku życia – ustawowy wiek emerytalny nie byłby konieczny. Każdy by sprawdzał, co mu się najbardziej opłaca oraz podejmował decyzję dla siebie najlepszą. Skutki jego decyzji – pod warunkiem że miałby zapewniony przynajmniej minimalną emeryturę (z przyczyn ludzkich i społecznych państwo dopłaca do minimalnej emerytury, jeśli ktoś sobie jej nie wypracował) nie obciążałyby innych. Jednak z wiekiem zmieniają się nasze priorytety i nasza decyzja o przejściu na emeryturę zależy od wielu innych czynników takich jak wykształcenie, dostęp do edukacji ustawicznej (czyli możliwości zwiększania swoich kwalifikacji), profilaktyka zdrowotna, mechanizmy współpracy pracowników z pracodawcami, oczekiwania społeczne itp.

W starym systemie podejmowaliśmy decyzję na podstawie swoich korzyści – ignorując koszty, jakie to tworzy dla innych. Inni robili to samo ignorując koszty powodowane dla nas. Na skutek niewłaściwie skonstruowanej struktury systemu emerytalnego wszyscy razem obniżaliśmy sobie nieświadomie poziom dobrobytu.

Jeśli jednak będziemy trzymać się zasady, że każdy sam zarabia na własną emeryturę, przestaniemy finansować z naszych podatków i składek osoby, które pracowały krótko. To z kolei spowoduje wzrost naszych wynagrodzeń, czyli praca stanie się dla nas bardziej opłacalna. A społeczeństwo bogatsze.

Pamiętajmy, że z punktu widzenia społecznego jest lepiej, gdy więcej osób pracuje. Im więcej osób w społeczeństwie pracuje, tworzy dochód narodowy, przyczynia się do rozwoju gospodarki, tym bogatsze jest społeczeństwo.

II. Przechodzenie na emeryturę w starym systemie emerytalnym (Urszula Sztanderska)

Wszystkie osoby dzisiaj na emeryturach otrzymały je według zasad starego systemu emerytalnego. Znakomita większość tych, którzy dzisiaj pobierają emerytury lub rentę, uzyskała prawo do nich przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego: na 1-5 lat przed tym wiekiem uzyskuje takie świadczenia aż 70% mężczyzn i 68% kobiet. Dlaczego dążymy do tego, by jak najwcześniej zaprzestać pracy?

Uniwersalne czynniki skłaniające do przechodzenia na emeryturę

Przechodzą na emeryturę i ci, którzy są zwalniani z pracy przez pracodawców, jak i ci, którzy po prostu nabyli uprawnienia. Liczą się przy tym głównie względy finansowe – sprzyja bowiem przejściu na emeryturę:

a) Niskie zarobki i stosunkowo wysokie emerytury
b) możliwość połączenia emerytury z pracą (w tym także w szarej strefie), co wręcz może poprawiać sytuację materialną emerytów w porównaniu z okresem, kiedy pracowali

ale również

c) zły stan zdrowia osób w wieku okołoemerytalnym
d) nacisk wymagań i zagrożeń płynących ze środowiska zawodowego
e) ucieczka „w emerytury" jest postrzegana jako recepta na niestabilność prawa

Ad a)

Im kto mnie zarabia, tym większa jest jego gotowość natychmiastowego przejścia na emeryturę. W badaniu przeprowadzonym w ramach projektu ustalono, że było to średnio 931 zł.

Jeśli zarobki przekraczają średnio 2801 zł, to taka osoba nie bierze się pod uwagę emerytury. Osoby zarabiające ponad kwotę 1508-1515 zł częściej wybierają dalszą pracę niż emeryturę. Mężczyźni na emeryturze, którzy nie pracują, zarabiali przed przejściem na emeryturę średnio 1655 zł, a kobiety 1238 zł. Natomiast ci, którzy pomimo posiadania uprawnień nie przeszli na emeryturę i pracują – odpowiednio 2074 zł i 1509 zł.
Poziom przyszłej emerytury także ma wpływ na decyzję, czy pracujemy dalej czy nie. Wysokość emerytury powodująca stanowcze „trzymanie się" zatrudnienia została średnio określona na 804 zł, taka zaś, która powoduje, że zdecydowanie skłaniamy się do przejścia na emeryturę – 2149 zł. Osoby uzyskujące świadczenie powyżej 1250-1268 zł decydują się zaprzestać pracy, osoby o spodziewanym niższym świadczeniu chcą nadal pracować. Dodajmy, że średnia emerytura badanych kobiet wynosiła bowiem 1030 zł, a mężczyzn 1330zł.

Oczekiwanym ekwiwalentem jednej zarobionej złotówki jest 0,837 zł świadczenia emerytalnego. Ten wynik okazuje się właściwie taki sam, jak stwierdzona w badaniu przeciętna stopa zastąpienia zarobków przez emeryturę (0,82 dla mężczyzn i 0,84 dla kobiet).

Jednym słowem w starym systemie emerytalnym przejściem na emeryturę były zainteresowane głównie osoby mało zarabiające. Oraz takie, których świadczenie było stosunkowo wysokie w odniesieniu do zarobków. To także efekt sposobu liczenia emerytury w starym systemie. W nowym systemie osoby o krótkim stażu pracy nie uzbierają sobie takiego kapitału, by uzyskać stopę zastąpienia zbliżoną do 84% zarobków.

Ad b)
Aż dla 65% możliwość łączenia pracy zarobkowej z emeryturą była jednym z ważnych motywów decyzji wystąpienia o emeryturę (chociaż tylko dla 4% osób była powodem podstawowym).

Obecnie dla emerytów, którzy nie osiągnęli ustawowego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) jeśli dochód z pracy wynosi mniej niż 70% przeciętnej płacy, to można pobierać całą emeryturę, bez ograniczeń. Można zarabiać tyle, co wcześniej i dostawać emeryturę. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2006 r. wynosiło 2477, 23 zł, wynagrodzenie minimalne 899,1 zł, średnia emerytura w powszechnym systemie emerytalnym 1214,75 zł. Zatem zarobki sięgające blisko 1800 zł, czyli dwukrotności płacy minimalnej, nie skutkowały zmniejszeniem emerytury, a jej zawieszenie groziło dopiero przy zarobkach mie-

sięcznych wynoszących ok. 3147 zł. Przy takim systemie najwięcej zyskują osoby o niskich kwalifikacjach i niskich dochodach przed emeryturą – bo one najczęściej i tak nie dorabiają sobie więcej niż 70% przeciętnej płacy. Najbardziej tracą osoby wysokokwalifikowane, które mogłyby na emeryturze osiągać wysokie dodatkowe dochody, ale wówczas tracą część lub całość świadczenia.

Ad c)

Aż. 51% mężczyzn i kobiet będących na emeryturze uznawało zły stan zdrowia za pierwszoplanową przyczynę decyzji o przejściu na emeryturę. Nawet, jeśli przyjmiemy, że to subiektywna ocena, taki stan musi niepokoić. W tej grupie przyczyn przechodzenia na emeryturę mieści się również chęć nadmiernych obciążeń (fizycznych, psychicznych), jakie w niektórych przypadkach stwarza praca. Z wiekiem zmniejsza się odporność fizyczna i sprawność, a praca nieszkodliwa dla zdrowia, ale uciążliwa, może być uznawana za zbyt wyczerpującą.

Ad d)

Konkurencja ze strony młodszych pracowników, napór nowych technologii, nowych norm postępowania, pojawianie się nowych wymagań, powodują, że cześć pracowników postanawia skorzystać z uprawnień emerytalnych najwcześniej, jak można. Zwłaszcza, że firmy nie prowadzą polityki zarządzania wiekiem, że całe lata pracownicy wykonują te same zadania, niezwykle rzadko są szkoleni lub awansowani, w efekcie każda poważna zmiana funkcjonowania organizacji sprawia, że nagle okazują się niekompetentni. Po latach wykonywania tej samej pracy w ten sam sposób nie potrafią sobie poradzić z nowymi zadaniami a pracodawcy nie są im pomocni w przezwyciężaniu barier zawodowych.

Osoby w wieku przedemerytalnym, jak inni pracownicy, boją się zwolnień powodowanych złą kondycją pracodawców lub dorywczym charakterem pracy. W razie problemów osoby w starszym wieku – w przeciwieństwie do młodszych – mają bardzo ograniczone pole manewru: niemal zawsze muszą pozostawać u „starego" pracodawcy, ponieważ niezwykle rzadko przyjmuje się do pracy nowych, nieznanych pracowników w wieku przedemerytalnym. Pracodawcy uzasadniają to ryzykiem zatrudniania nieznanych osób chronionych przed zwolnieniami (obowiązuje 4-letni okres ochronny), jak i oceną tych osób jako mało mobilnych, z przestarzałymi kwalifikacjami, wolniejszych w wykonywaniu zadań.

Pracodawcy wymieniają szereg walorów starszych pracowników: doświadczenie zawodowe i życiowe; spokój, stabilność, odpowiedzialność, umiejętność adaptacji w różnych warunkach, środowiskach, dyspozycyjność (mają mniej obowiązków rodzinnych), lojalność, brak pogoni za awansem, solidność, dokładność. Tym zaletom przeciwstawiają wady: gorsze wykształcenie (w tym nieznajomość języków obcych, nieobeznanie z nowymi technikami) i niechęć do dokształcania, do zmian, brak kreatywności, czasem nawet nawyki wyniesione z PRL (niezabieganie o klienta, postawy roszczeniowe). Starsi pracownicy wolniej pracują. Czasem też – licząc na rychłe odejście na emeryturę – nie wykazują nawet dużej solidności, czy starań, by dostosować się do zmian, które niesie życie zawodowe. W zawodach tego wymagających mają kłopoty ze sprawnością fizyczną.

Tych problemów nie rozwiąże się poprzez system emerytalny. Konieczne jest m.in. upowszechnienie systemu zarządzania wiekiem, czyli właściwej polityki kadrowej w dużych firmach. Poza tym dostęp do edukacji ustawicznej, stałego podnoszenia swoich kwalifikacji, zwłaszcza związanych z nowymi technologiami. Warto znieść okres ochronny dla osób nowozatrudnionych. Lepiej, by ktoś miał pracę nawet na krótko, niż żeby nie został w ogóle zatrudniony z obawy przed kosztami takiej decyzji.

Ad e) W ciągu ostatnich 16 lat system emerytalny przeszedł wiele zmian. Były: likwidacja starego portfela, rewaloryzacja, zmniejszenie podstawy liczenia emerytur, zmiany zasad waloryzacji, wreszcie – nowy system emerytalny i zapowiedzi likwidacji wcześniejszych emerytur na starych zasadach (starych, bo ludzie do nich przywykli, choć w istocie większość przepisów o wcześniejszych emeryturach zrodziła się w latach 80-ych). W efekcie osoby w wieku przedemerytalnym nie są pewne, co ich czeka, jak będzie liczona ich emerytura, jaki będzie wiek emerytalny itp. Niestabilność przepisów sprawiła, że wiele osób myśli: na wszelki wypadek wystąpię o emeryturę, będę wiedzieć, co mnie czeka.

Płeć a przechodzenie na emeryturę i dezaktywizacja zawodowa

Kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, ale „wyprzedzenie" w stosunku do ustawowego wieku emerytalnego pozostaje podobne dla osób obu płci.

Kobiety satysfakcjonuje emerytura niższa od męskiej średnio o 11%. To dlatego, że wypełniają one na rzecz rodziny usługi, które przynoszą stosunkowo wysokie korzyści, a których

rodzina nie jest w stanie kupić. Np. opieka nad wnukami, gdy ich rodzice pracują dłużej niż szkoła. Sytuacja może się zmienić, jeśli wzrosną wynagrodzenia, poprawi się rynek usług.

III. Społeczne aspekty dezaktywizacji (Anna Giza-Poleszczuk)

Emerytura postrzegana jest jako zasłużony wypoczynek. Sprzyja temu zmęczenie pracą, które spowodowane jest często złą polityką kadrową firm. Najczęściej dopiero po przejściu na emeryturę ludzie przekonują się, że nie byli na nią gotowi, że nie jest tym, czego oczekiwali, że tęsknią za więzami społecznymi z pracy.

„Solidaryzm" społeczny

Powszechnie utrzymuje się też (fałszywe) przekonanie, wyniesione z okresu wysokiego bezrobocia, że w liczba miejsc pracy jest ograniczona, i starsi powinni „zwolnić miejsce" młodym. W badaniach jakościowych, wielu emerytów formułowało takie przekonanie nie mając świadomości, że przechodząc na emeryturę nie zwalniają miejsca młodym, ale zwiększają (potencjalnie) ich obciążenia finansowe.
Ważnym elementem decyzyjnym dla kobiet są potrzeby rodziny: w Polsce wciąż traktuje się jako rzecz naturalną, że babcie świadczą pomoc w wychowywaniu dzieci i prowadzeniu domu.

Specyfika momentu

Problem dezaktywizacji dotyczy bardzo szczególnego pokolenia. Wiek 60 (kobiety) i 65 (mężczyźni) lat osiągają w roku 2008 osoby urodzone w latach 1948 i 1943, a w wieku okołoemerytalnym znajduje się pokolenie powojennego wyżu demograficznego. Fakt ten ma cztery istotne konsekwencje: (1) procesy dezaktywizacji dotyczą wyjątkowo licznego pokolenia; (2) większość spośród pokolenia, o którym mowa, objęta jest albo w pełni starym systemem emerytalnym, albo częściowo starym, a częściowo nowym; o ile „stary" system jest dość powszechnie znany, głównie z doświadczeń aktualnych emerytów, o tyle wiedza o systemie nowym jest niewielka – generuje to wysoki stopień niepewności skłaniający do ucieczki na emeryturę; (3) jest to pokolenie w sensie socjologicznym – a więc grupa osób, które podlegały wspólnym, niezwykle silnie kształtującym ją wydarzeniom i doświadczeniom, m.in. lata funkcjonowania w gospodarce niedoboru, „kapitał ludzki" ukształtowany przez specyficzne wymogi rynku pracy, stosunkowo wczesne podejmowanie pracy zawodowej, specyficzny wzór formowania rodziny (wczesne małżeństwo, wczesne dzieci); (4) to właśnie – i naturalnie starsze – pokolenie, miało z różnych względów utrudnione odnalezienie się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy po 1989 roku.