

The logo for SGH (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie) is located in the top right corner. It consists of the letters 'SGH' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark teal square background.

Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie

**OCENA WPŁYWU DZIAŁAŃ NA RZECZ
PRZEDŁUŻANIA KARIERY ZAWODOWEJ I
PROMOWANIA PRACY PO
PRZEKROCZENIU USTAWOWEGO WIEKU
EMERYTALNEGO NA SKUTEK ZMIAN
WPROWADZONYCH REFORMĄ
PODATKOWĄ POLSKI ŁAD
(TZW. PIT-0 DLA SENIORA)**

Raport końcowy

Agnieszka Chłoń-Domińczak
Izabela Grabowska
Anna Ruzik-Sierdzińska

Spis treści

Cele badania i metody badawcze	3
Moduł I: Analiza desk research	3
Moduł II: Badanie jakościowe.....	4
Moduł I – analiza desk research	6
I.1. Aktywność zawodowa i korzystanie z ulgi podatkowej (tzw. PIT-0 dla seniora) osób w wieku emerytalnym.....	6
I.1.1. Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – podstawowe charakterystyki	7
I.1.2. Tzw. PIT-0 dla seniora – korzystanie z ulgi podatkowej w pierwszych dwóch latach jej obowiązywania	10
I.1.3. Pracujący emeryci.....	17
I.1.4. Satysfakcja z pracy osób w wieku 50+ i oczekiwanie przejścia na emeryturę.....	21
I.2. Ocena wpływu ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora	23
I.2.1. Wpływ ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na finanse publiczne	24
I.2.2. Wpływ ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na ustawowy wiek emerytalny	27
I.2.3. Korzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora a łączenie emerytury i pracy – co jest korzystniejsze?	29
I.3. Wydłużanie aktywności zawodowej: rozwiązania w krajach UE	30
Moduł II – wydłużanie aktywności zawodowej w opinii pracujących i pracodawców.....	33
II.1. Czynniki oddziałujące na decyzje emerytalne	33
II.1.1. Czynniki indywidualne.....	33
II.1.2. Czynniki związane z miejscem pracy	37
II.1.3. Dyskryminacja w miejscu pracy i postawy pracodawców wobec starszych pracowników	41
II.1.4. Uczenie się przez całe życie	45
II.2. Okoliczności przejścia na emeryturę	47
II.3. Zachęty do dłuższego pozostawania na rynku pracy	53
II.3.1. Ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora i inne zachęty finansowe dla starszych pracowników	53
II.3.2. Ochrona pracowników przed zwolnieniem na 4 lata przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego	56
II.3.3. Elastyczna organizacja pracy	57
II.3.4. Dodatkowe benefity	58

II.3.5. Refundacje/ulgi dla pracodawców zatrudniających starszych pracowników	59
II.3.6. Poprawa wizerunku starszego pracownika i parytety w zatrudnieniu	59
II.4. Ocena systemu emerytalnego w Polsce	60
III. Wnioski i rekomendacje	64
III.1 Wnioski dotyczące wpływu tzw. PIT-0 dla seniora na aktywność zawodową	64
III.2 Rekomendacje działań zachęcających do przedłużania kariery zawodowej	66
Bibliografia.....	68

Cele badania i metody badawcze

Celem ekspertyzy było przeprowadzenie analiz dotyczących oceny wpływu działań na rzecz przedłużania kariery zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora). W założeniach rozwiązanie to miało spowodować, że podatnicy będą mieć większy dochód netto wynikający z niższego podatku dochodowego, co w konsekwencji miało ich zachęcić do opóźnienia decyzji o przechodzeniu na emeryturę i wydłużenia aktywności zawodowej.

Przeprowadzone analizy koncentrowały się na oszacowaniu wpływu wprowadzonych zmian w prawie podatkowym na:

- aktywność zawodową osób po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (wynoszącego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn),
- sytuację finansową systemu emerytalnego,
- finanse publiczne,
- równość płci.

Badanie uwzględnia również aspekt prawny analizowanych rozwiązań podatkowych oraz obejmuje analizę porównawczą stanu faktycznego w ciągu dwóch lat od ich wprowadzenia do krajowego porządku prawnego.

Kluczowe pytania badawcze uwzględnione w badaniu:

- Czy wdrożone rozwiązanie tzw. PIT-0 dla seniora wpłynęło na zwiększenie gotowości i motywacji pracowników do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego bez przejścia na emeryturę?
- Czy wdrożone rozwiązanie wpłynęło na system emerytalny, finanse publiczne?
- Czy wdrożone rozwiązanie przełożyło się na przesunięcie decyzji o przejściu na emeryturę kobiet i mężczyzn?

Biorąc pod uwagę cele zamówienia i postawione pytania badawcze, analizy podzielone zostały na dwa moduły:

Moduł I: Analiza desk research

W module tym dokonana została analiza materiałów wtórnych obejmująca dostępne wyniki badań i analiz statystycznych dotyczących stanu obecnego i przyszłej diagnozy polskiego systemu emerytalnego, który oddziałuje na stan finansów publicznych, rynek pracy, czy równość płci. Dodatkowo zaprezentowano skalę korzystania z nowych rozwiązań podatkowych oraz prawnych uwarunkowań zmian w prawie podatkowym i oceniono ich potencjalny wpływ na finanse publiczne, system emerytalny, rynek pracy i równość płci.

Celem tej części jest pokazanie istniejącego stanu wiedzy, analiza przepisów i danych statystycznych, w tym analiza korzystania z tzw. PIT-0 dla seniorów. Analiza desk research realizowana w module I składa się z następujących części:

- analiza dostępnych materiałów wtórnych dotyczących wpływu obecnych uwarunkowań emerytalnych na finanse publiczne, ze szczególnym uwzględnieniem wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) w 2022 i 2023 r. oraz prognoz sytuacji FUS do 2060 r. oraz analiza dostępnych materiałów wtórnych oraz danych statystycznych dotyczących przyszłej sytuacji finansowej polskiego systemu emerytalnego do 2060 r.;
- analiza dostępnych materiałów wtórnych, badań, danych statystycznych oraz danych pochodzących z badań (m.in. OECD, Komisji Europejskiej, z badań BAEL, SHARE) dotyczących udziału osób w wieku ponademerytalnym na rynku pracy;
- analiza dostępnych materiałów wtórnych oraz danych statystycznych dotyczących zróżnicowania wieku emerytalnego w Polsce (równość płci);
- analiza danych statystycznych dotyczących korzystania przez osoby w wieku emerytalnym z tzw. PIT-0 dla seniora w latach 2022 i 2023;
- analiza rozwiązań wspierających elastyczny wiek emerytalny i wydłużanie aktywności zawodowej w krajach europejskich.

Moduł II: Badanie jakościowe

Moduł II dostarczył informacji na temat zasadności wdrożenia reformy podatkowej Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora). Badanie zostało przeprowadzone przede wszystkim wśród osób, które zdecydowały się na przedłużenie aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, jak i wśród pracodawców. Badanie obejmowało postawy respondentów oraz determinanty przedłużenia aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego oraz propozycje innych zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy.

Badanie jakościowe realizowane w ramach tego modułu składało się z dwóch części:

- wywiady z osobami w wieku okołoemerytalnym,
- wywiady z pracodawcami.

Część pierwszą stanowiła analiza wywiadów z osobami **w wieku 55-74 lat**. Celem doboru próby do badania było zapewnienie respondentów znajdujących się na różnych etapach procesu dezaktywizacji, którzy wybrali różne ścieżki dezaktywizacji zawodowej lub je dopiero planują. Łącznie przeprowadzono 18 wywiadów. Szczegółowy opis osób biorących udział w wywiadzie w zakresie ich sytuacji demograficznej, zawodowej i społecznej zawarty jest w Tabeli 2 w opisie wyników Modułu II w części pt. *Okoliczności przejścia na emeryturę*. Respondenci zostali podzieleni na trzy grupy:

- (1) **osoby, które zdecydowały się na przedłużenie aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego**. Analizy prowadzone w ramach tej grupy dotyczyły okoliczności przejścia na emeryturę, czynników wpływających na ten proces oraz

znaczenia tzw. PIT-0 dla seniora dla podejmowania decyzji dotyczących aktywności na rynku pracy.

- (2) **osoby, które nie osiągnęły ustawowego wieku emerytalnego, które wciąż pracują.** W ramach tej grupy analiza dotyczyła planów związanych z przejściem na emeryturę i narzędzi, które będą wspierać analizowane osoby w wyborze preferowanych ścieżek dezaktywacji zawodowej, w szczególności związanych z kontynuowaniem pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (tzw. *bridge employment*).
- (3) **osoby, które już nie pracują.** W tym przypadku analiza dotyczyła okoliczności zaprzestania wykonywania pracy, planów na przyszłość, także pod kątem powrotu na rynek pracy (tzw. *unretirement*).

Rekrutacja w części pierwszej miała formę kuli śniegowej. Rozpoczęła się od organizacji zrzeszających osoby w starszych grupach wieku, np. Kluby Seniora, Uniwersytet Trzeciego Wieku. W tych instytucjach poproszono o kontakt do pracowników w starszych grupach wieku. Dobór próby był celowy i uwzględniał następujące czynniki: wiek, płeć, sektor zatrudnienia lub ostatniego zatrudnienia, wykształcenie. Kula śniegowa rozpoczynana była w 3 miejscach, aby zapewnić zróżnicowanie przestrzenne: w województwie mazowieckim, podlaskim i dolnośląskim. Pozwoliło to zapewnić respondentów o zróżnicowanych miejscach zamieszkania, duże/małe miasto, tereny wiejskie. Wszystkie ankietowane osoby podlegały ubezpieczeniom społecznym (tj. były ubezpieczone w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych).

Część drugą stanowiła analiza **wywiadów z pracodawcami w zakresie stosowanych w praktyce podejść w stosunku do starszych pracowników.** W tej części chodziło zarówno o identyfikację pozytywnych przykładów i rozwiązań, jak i negatywnych zjawisk. W ramach tej części **przeprowadzono 5 wywiadów.** Dobór próby miał charakter celowy uwzględniający takie czynniki jak: sektor działalności i udział starszych pracowników w stosunku do reszty kadry. Rekrutację rozpoczęto od przeglądu dostępnych informacji na temat dobrych praktyk w przedsiębiorstwach względem starszych pracowników, co posłużyło do wybrania pierwszych pracodawców wyznaczonych do analiz. Wywiady były przeprowadzone z osobą zarządzającą lub osobą z działu odpowiedzialnego za kwestie pracownicze.

Wszystkie wywiady realizowane w ramach pierwszej i drugiej części zostały nagrane i poddane transkrypcji. Były zakodowane w oparciu o przygotowane drzewo kodów. Analizy zostały dokonane w programie Maxqda.

Podsumowaniem analiz opracowanych w ramach dwóch modułów są wnioski oraz rekomendacje odnośnie kreowania w przyszłości innych rodzajów zachęt, które mogą sprzyjać zachęcaniu do pozostawania w zatrudnieniu oraz utrzymaniu zatrudnienia osób po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Moduł I – analiza desk research

Z dotychczasowych badań wiemy, że na wiek odejścia z rynku pracy na emeryturę wpływ mają różne czynniki indywidualne i instytucjonalne, w tym szczodrość systemów zabezpieczenia społecznego, wiek emerytalny, stan zdrowia, czy obowiązki opiekuńcze (Ćwirlej-Sozańska i in. 2021, Abramowska-Kmon 2019, Ruzik-Sierdzińska 2018, Axelrad 2018).

Wśród badań wykorzystujących dane dla Polski można znaleźć opracowania wskazujące, że na skłonność do późniejszej emerytury, czyli pracę po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, pozytywny wpływ ma m.in.:

- prestiż zawodowy w pracy, bycie docenianym przez przełożonych i kolegów, szansa na rozwój (Górniak i Jelonek (red.) 2023, Oleksiyenko i Życzyńska-Ciołek 2018, Wiktorowicz 2018),
- wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje (Wiktorowicz 2018),
- praca w rolnictwie we własnym gospodarstwie rolnym (Oleksiyenko i Życzyńska-Ciołek 2018).

Wyniki Badania Kapitału Ludzkiego porównujące dane dla lat 2017 i 2022 (Górniak i Jelonek (red.) 2023) pokazują, że zmienia się w Polsce podejście do pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Zmalał odsetek osób sądzących, że pracodawca będzie chciał, aby przeszli na emeryturę w momencie osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, a wzrósł odsetek pracowników, którzy sądzili, że pracodawca będzie oczekiwał, aby kontynuowali pracę nawet po osiągnięciu tego wieku. Wzrosło także zainteresowanie pracą w czasie emerytury w grupie wieku 55-64 lata. W 2022 r. deklarowało taką chęć 39% respondentów w porównaniu do 31,6% w 2017 r.

I.1. Aktywność zawodowa i korzystanie z ulgi podatkowej (tzw. PIT-0 dla seniora) osób w wieku emerytalnym

Poniżej przedstawione są wyniki analiz ilościowych związanych z możliwością utrzymywania aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

W pierwszej części przedstawiamy analizę aktywności zawodowej Polaków po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego oraz korzystania z instrumentów zachęcających do aktywności zawodowej po osiągnięciu tego wieku: tzw. PIT-0 dla seniora oraz możliwości jednoczesnego łączenia pracy i pobierania świadczenia emerytalnego. Przedstawiamy też informacje na temat wyników badania Zdrowia, Procesów Starzenia się i Przechodzenia na Emeryturę (SHARE) w Polsce, w zakresie dotyczącym oceny warunków pracy oraz chęci przejścia na emeryturę.

I.1.1. Aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym – podstawowe charakterystyki

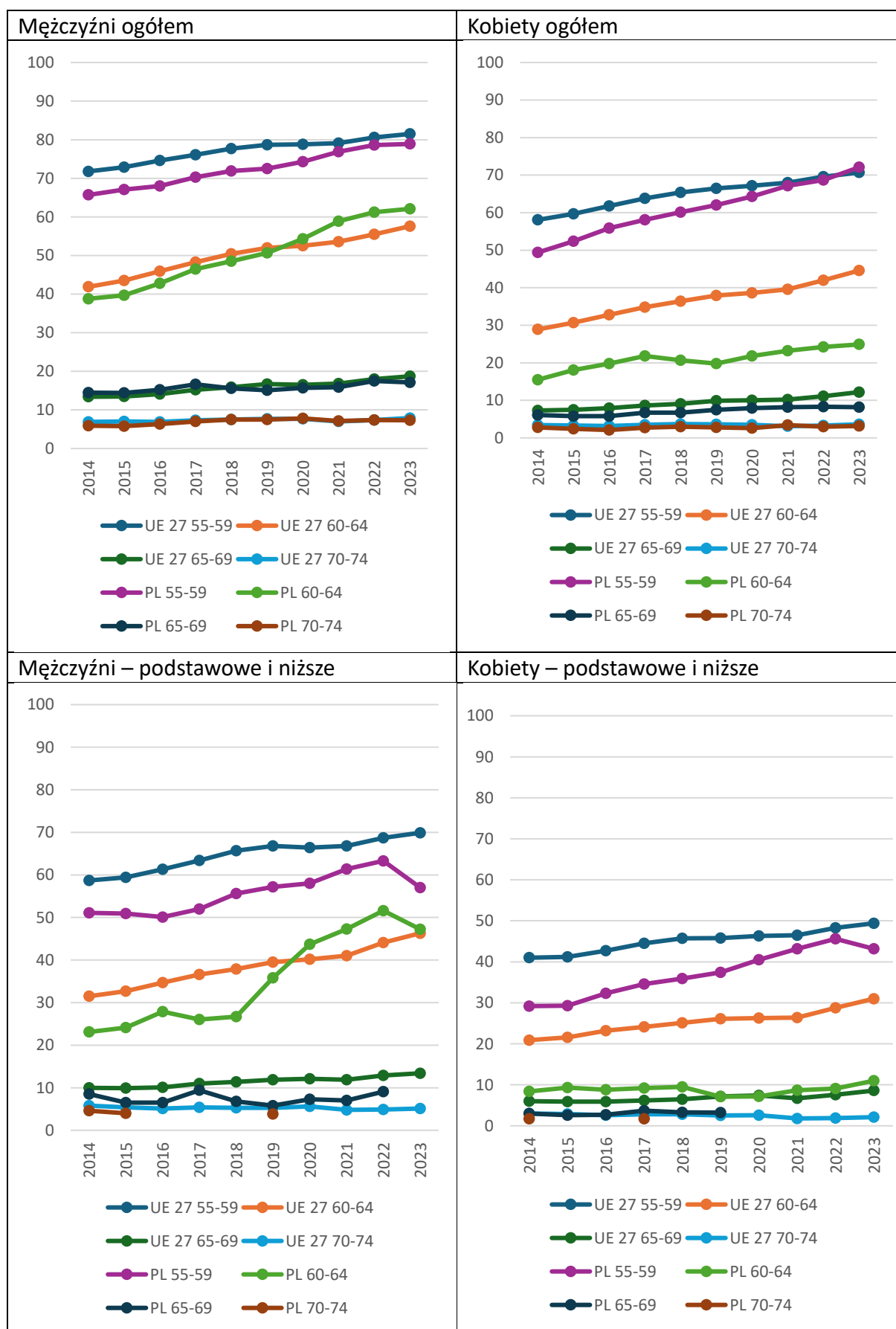
Aktywność zawodowa Polaków po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego obniżała się. Wśród mężczyzn w wieku 60-64 lata w 2023 r. 62,1% pracowało (jest to większy wskaźnik niż przeciętnie w krajach UE-27), ale już w grupie mężczyzn w wieku 65-69 lat wskaźnik ten wynosił jedynie 17,1%. W rezultacie wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w wieku 60 lat lub więcej w Polsce były zbliżone do średniej w krajach UE-27, przy czym wśród mężczyzn z wyższym wykształceniem wskaźniki zatrudnienia Polaków były wyższe niż średnia unijna (Wykres 1).

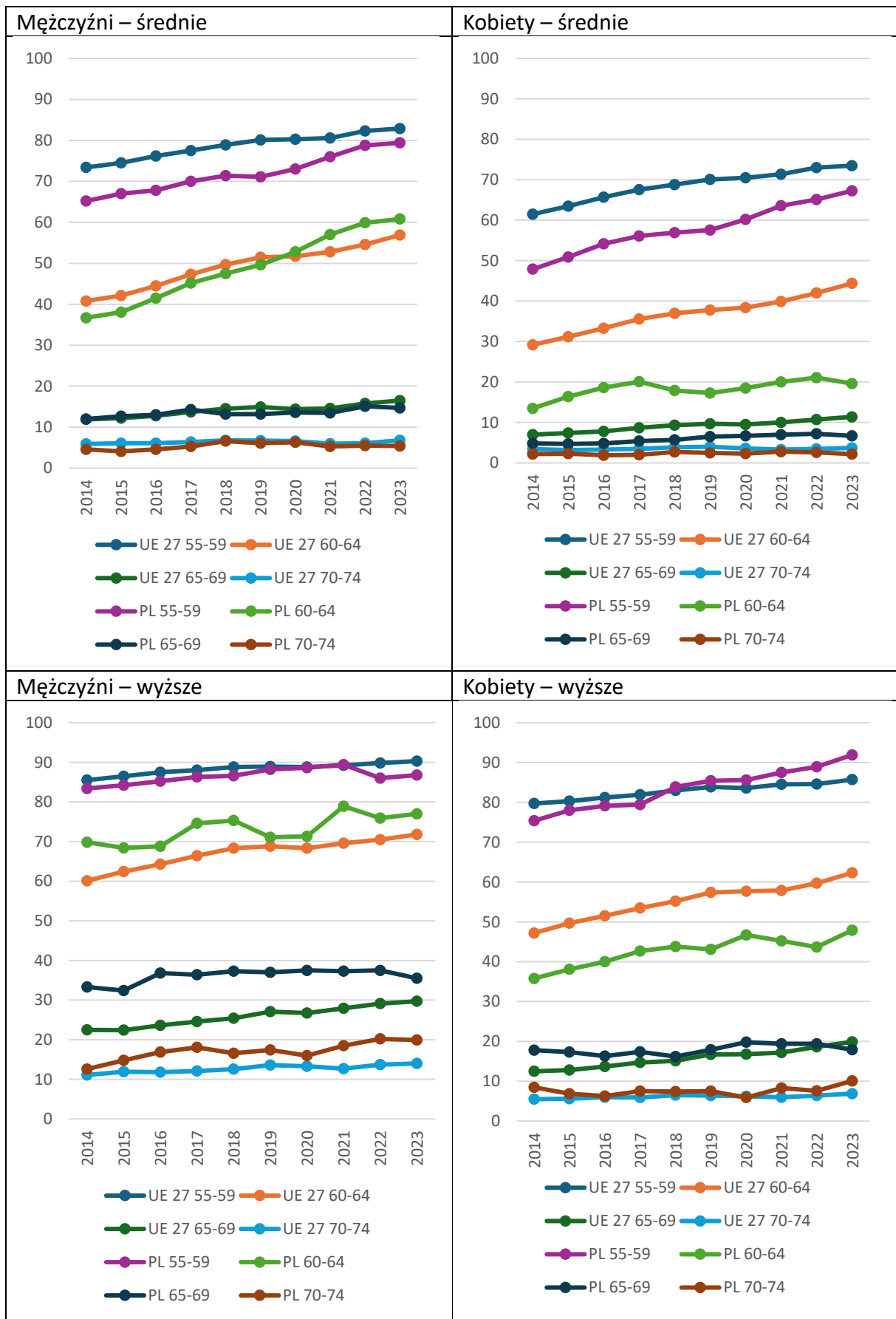
Inaczej sytuacja przedstawiała się w przypadku kobiet. Wśród kobiet w wieku 55-59 lat wskaźnik zatrudnienia był w 2023 r. zbliżony do średniej unijnej (72,1%), ale już w grupie wieku 60-64 lata wskaźnik zatrudnienia w Polsce (24,9%) był niższy niż średnia w krajach UE-27 (44,6% w 2023 r.). Podobnie jak w przypadku mężczyzn, kobiety z wykształceniem wyższym dłużej pozostawały aktywne zawodowo i częściej pracowały niż te, które mają średnie lub niższe wykształcenie. We wszystkich grupach wykształcenia widoczna była największa różnica we wskaźnikach zatrudnienia kobiet w wieku 60-64 lata pomiędzy Polską a średnią w Unii Europejskiej, co wynika z wyższego wieku emerytalnego kobiet we wszystkich krajach Unii Europejskiej w porównaniu do Polski.

W ostatniej dekadzie (2014-2023) wskaźniki zatrudnienia wśród osób w wieku 55-59 lat wzrósł o 13,2 punktów procentowych dla mężczyzn i 22,7 punktów procentowych dla kobiet. W grupie wieku 60-64 lata wskaźniki te w Polsce wzrosły wśród mężczyzn o 23,3 punkty procentowe, a wśród kobiet o 9,4 punktów procentowych. Wśród osób w wieku 65-69 lat wzrost ten wyniósł odpowiednio 2,6 p.p. i 2,1 p.p. Wśród osób w wieku 70-74 lata wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wzrósł o 1,4 p.p., a kobiet o 0,4 p.p.

W porównaniu do krajów UE obserwujemy zbliżone wskaźniki zatrudnienia wśród mężczyzn ogółem, a wśród kobiet – występującą lukę pomiędzy wskaźnikami w Polsce i średnią dla EU w grupie wieku 60-64 lata, co związane jest z niższym ustawowym wiekiem emerytalnym kobiet w Polsce.

Wykres 1. Wskaźniki zatrudnienia według grup wieku, wykształcenia i płci: Polska vs UE-27.





Źródło: EUROSTAT.

I.1.2. Tzw. PIT-0 dla seniora – korzystanie z ulgi podatkowej w pierwszych dwóch latach jej obowiązywania

Zgodnie z przepisami wprowadzonymi ustawą z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r. poz. 2105, z późn. zm.), od 2022 r. osoby, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny i nabyły prawo do świadczeń emerytalnych lub zaopatrzeniowych, ale nie przeszły na emeryturę i kontynuują aktywność zawodową mogą skorzystać z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora. Mogą z niej skorzystać także osoby, które świadczenie to zawiesiły.

Ulga obejmuje dochody:

- z pracy na etacie (stosunek pracy, stosunek służbowy, praca nakładcza);
- z umów zlecenia zawartych z firmą;
- z działalności gospodarczej opodatkowanych według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym, stawką 5% (tzw. ulga IP Box) oraz ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych;
- oraz z zasiłków macierzyńskich pod warunkiem, że podatnik podlega z tytułu uzyskania tych przychodów ubezpieczeniom społecznym w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497, z późn. zm.).

Ulga dla pracujących seniorów nie obejmuje m.in. przychodu z praw autorskich oraz umów o dzieło.

Limit przychodów w ramach ulgi wynosi 85 528 zł rocznie. Do tej kwoty zaliczają się wszystkie przychody zwolnione od podatku w ramach tzw. PIT-0 dla seniora. W przypadku przekroczenia limitu ulgi, dla dochodów opodatkowanych według skali podatkowej stosuje się kwotę wolną od podatku w wysokości 30 000 zł. Pracujący seniorzy, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny, nie pobierają emerytury i rozliczają się według skali podatkowej, płacą podatek dopiero po przekroczeniu 115 528 zł zarobków (30 tys. zł kwoty wolnej od podatku plus 85 528 zł ulgi dla seniora).

Tabela 1 przedstawia podstawowe informacje dotyczące korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w pierwszych dwóch latach jej obowiązywania. W 2022 r. z ulgi skorzystało niemal 126 tysięcy osób, a w 2023 r. - liczba ta wzrosła o ponad 16,5 tysiąca osób do ponad 142,5 tysiąca. Większość podatników korzystających z ulgi korzysta ze zwolnienia z przychodów z pracy na etacie, w przypadku przychodów z umów zlecenia, pozarolniczej działalności gospodarczej, czy zasiłku macierzyńskiego liczby te są znacznie mniejsze¹. Kwota zwolnienia wynosiła łącznie niemal 7,9 mld zł, a średnia kwota zwolnienia na podatnika wynosiła w 2023 r. niemal 57 tys. zł w przypadku osób pracujących na etacie, a wśród osób prowadzących

¹ Uwaga: suma liczby podatników osiągających przychody z różnych tytułów jest wyższa niż liczba podatników korzystających z ulgi ogółem, ze względu na korzystanie z ulgi osób osiągających przychody z różnych tytułów.

działalność pozarolniczą – około 51 tys. zł. W przypadku przychodów z innych tytułów kwoty zwolnienia były znacznie niższe.

Tabela 1. Tzw. PIT-0 dla seniora: liczba podatników i kwota zwolnienia podatkowego.

Rok	Liczba podatników korzystających z ulgi ogółem		
2023	142 535		
2022	125 957		
Przychody zwolnione z pracy na etacie			
Rok	Liczba podatników	Kwota zwolnienia ogółem	Średnia kwota zwolnienia na podatnika
2023	136 327	7 713 442 357,65 zł	56 580,45 zł
2022	119 438	6 889 273 234,47 zł	57 680,75 zł
Przychody zwolnione od podatku z umów zlecenia			
2023	9 516	124 191 427,36 zł	13 050,80 zł
2022	9 662	119 072 993,30 zł	12 323,85 zł
Przychody zwolnione od podatku z pozarolniczej działalności gospodarczej			
2023	1 083	55 214 70442, zł	50 983,11 zł
2022	1 171	59 960 451,53 zł	51 204,48 zł
Przychody zwolnione od podatku z zasiłku macierzyńskiego			
2023	157	5 670 562,48 zł	36 118,23 zł
2022	149	4 793 834,71 zł	32 173,39 zł

Źródło: obliczenia autorek na podstawie danych otrzymanych z Ministerstwa Finansów.

Dane przedstawione powyżej wskazują, że podatnicy rozliczający ulgę podatkową tzw. PIT-0 dla seniora najczęściej osiągają przychody poniżej progu ulgi, co oznacza, że nie płacą podatku dochodowego (PIT) od swoich dochodów z pracy.

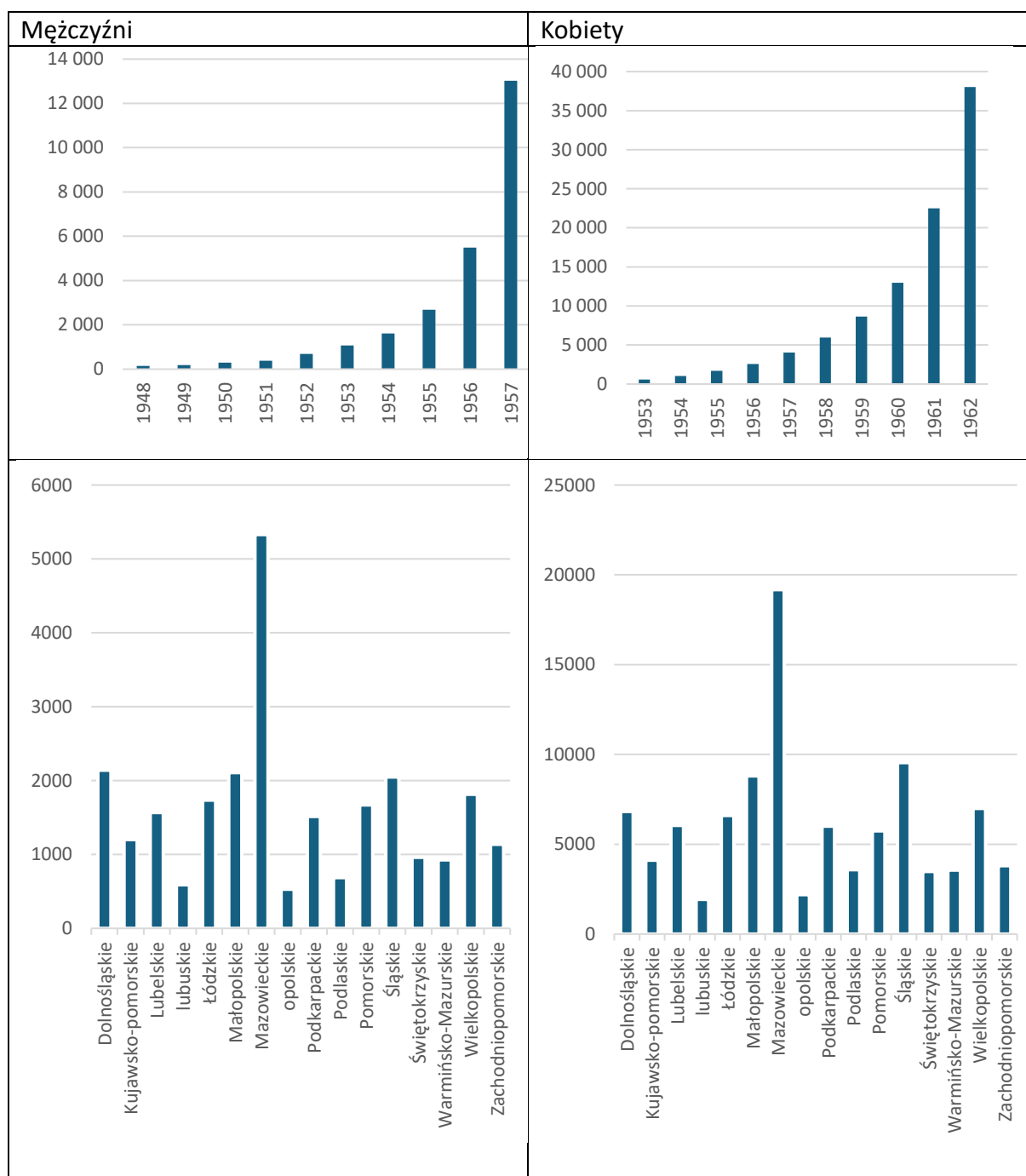
Korzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora jest zróżnicowane w zależności od płci, wieku, a także województwa zamieszkania, co pokazujemy w dalszej części raportu.

Ulgę podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora w 2022 r.

Z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora w 2022 r. skorzystały przede wszystkim osoby w wieku do 64 lat wśród kobiet, oraz do 68 lat wśród mężczyzn. Ogółem, wśród osób urodzonych po 1929 r.² z tzw. ulgi PIT-0 dla seniora skorzystało ponad 99 tys. kobiet i niemal 26 tys. mężczyzn. Najwięcej kobiet i mężczyzn korzystających z ulgi to były osoby w wieku do pięciu lat po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (60-64 lata kobiety, 65-69 lat mężczyźni) (Wykres 2). Najwięcej podatników korzystało z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora w województwach: mazowieckim, śląskim, małopolskim oraz wielkopolskim.

² Na podstawie danych z Ministerstwa Finansów występowały nieliczne osoby urodzone po 1929 r., które korzystały z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora. Przekazane z Ministerstwa Finansów dane obejmowały osoby urodzone po 1929 r.

Wykres 2. Liczba korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora według płci, roku urodzenia i województw w 2022 r.



Uwaga: Na wykresie prezentujemy osoby w wieku 60-69 lat kobiety i 65-74 lata mężczyźni, ze względu na czytelność wykresu. Z ulgi również korzystały osoby starsze, w statystykach ogólnych prezentowana jest informacja dla wszystkich korzystających z ulgi.

Źródło: Obliczenia autorek na podstawie danych otrzymanych z Ministerstwa Finansów.

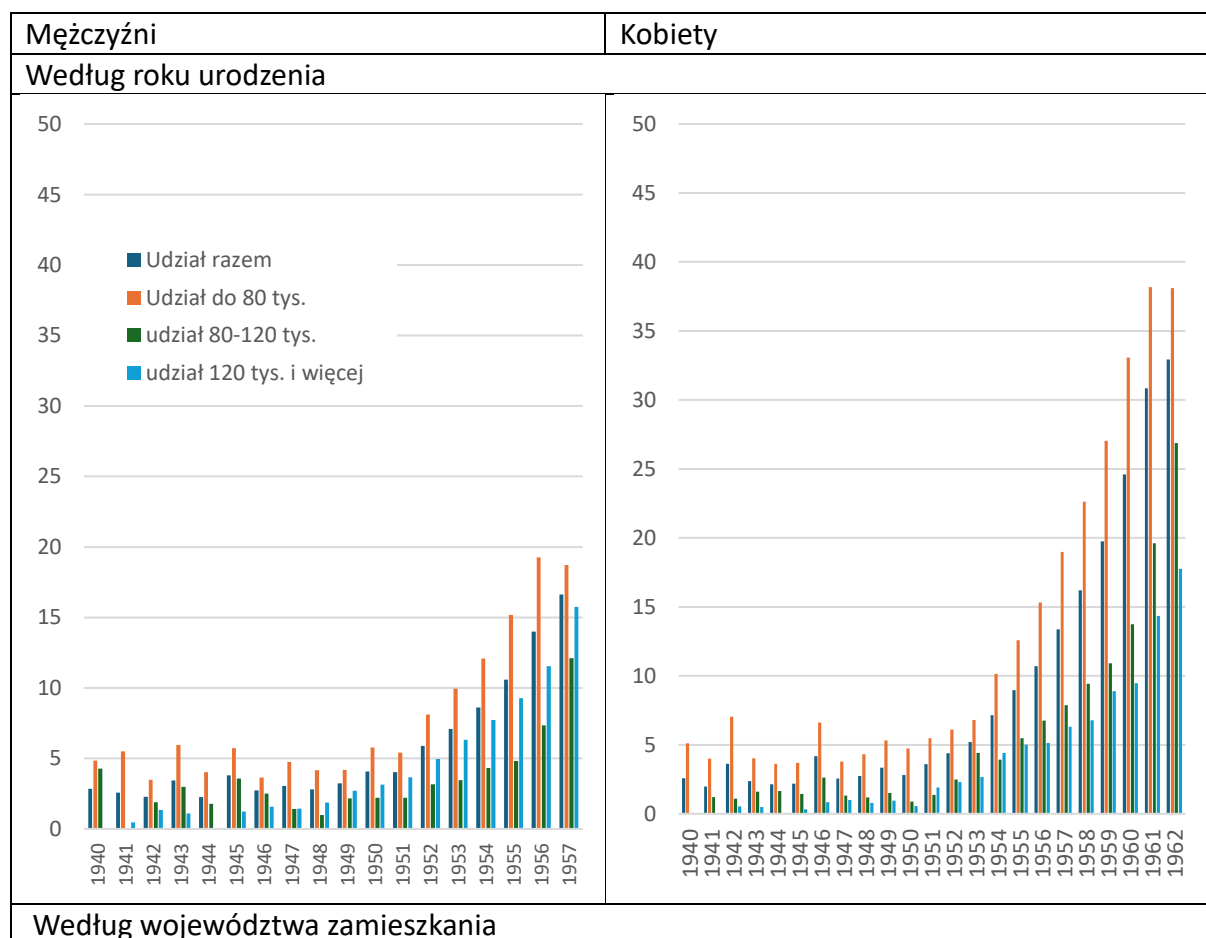
Wykres 3 prezentuje udział osób korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w relacji do liczby podatników osiągających przychody z pracy. Wśród mężczyzn największy odsetek podatników korzystających z ulgi to osoby urodzone w 1957 r. (a więc 65-letnie w 2022 r.), a wśród kobiet – osoby urodzone w 1962 r. (a więc 60-letnie). Udziały te wynosiły odpowiednio 17% i 33%. Dla kolejnych kohort udział korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora

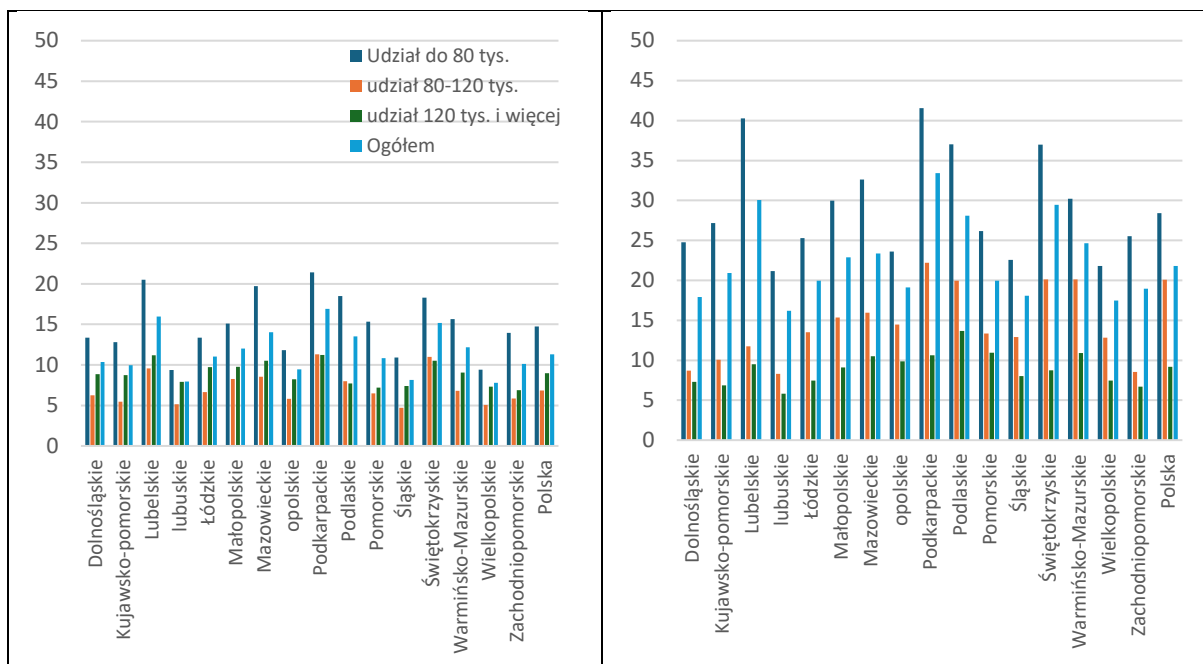
wśród podatników maleje. Kobiety po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego częściej korzystały z ulgi niż mężczyźni, chociaż należy pamiętać, że mogą one korzystać z ulgi w wieku od 60 lat, a więc przeciętnie w lepszym zdrowiu i posiadając lepsze zdolności psychofizyczne niż osoby 65-letnie.

Dane dotyczące korzystania z ww. ulgi wskazują również, że częściej korzystali z niej podatnicy osiągający przychody do 80 tys. zł rocznie, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Wśród mężczyzn, w wieku do 70 lat drugą najczęściej korzystającą z ulgi grupą były osoby osiągające przychód powyżej 120 tys. zł, najrzadziej robiły to osoby mające przychód od 80 tys. do 120 tys. zł. Wśród kobiet udział korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora wśród podatników ogółem maleje wraz ze wzrostem przychodów.

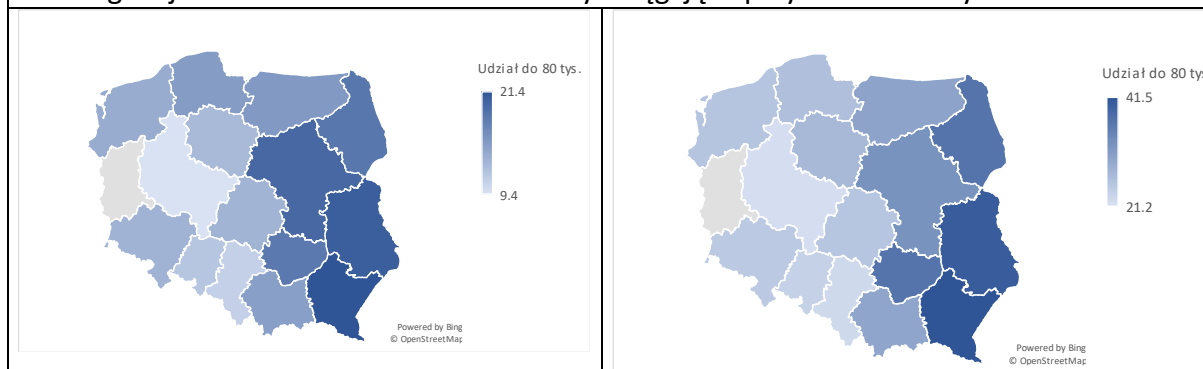
Warto również zwrócić uwagę na regionalne zróżnicowanie korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora. Najczęściej z ulgi w 2022 r. korzystali podatnicy w województwie podkarpackim, a najrzadziej – w województwie lubuskim (zarówno mężczyźni, jak i kobiety). Z ulgi częściej korzystali podatnicy z województw wschodnich, a rzadziej – z województw zachodnich.

Wykres 3. Udział korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora w relacji do liczby podatników osiągających przychody z pracy na etacie według wysokości przychodów, płci, roku urodzenia oraz województwa zamieszkania w 2022 r.





Według województwa zamieszkania – osoby osiągające przychód do 80 tys. zł



Źródło: Obliczenia autorki na podstawie danych otrzymanych z Ministerstwa Finansów.

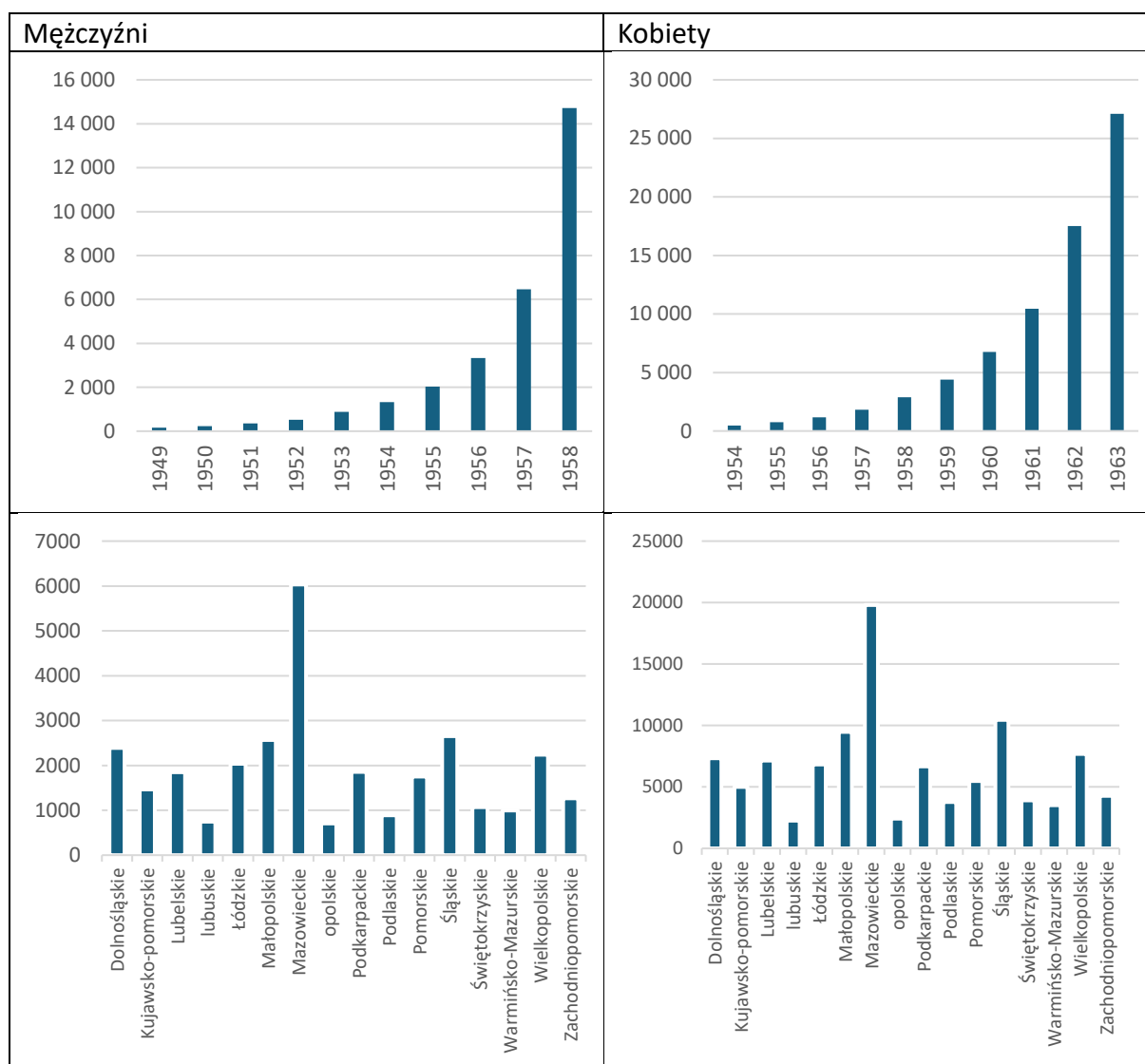
Ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora w 2023 r.

Z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora w 2023 r. podobnie jak w 2022 r. skorzystały przede wszystkim osoby, które dopiero osiągnęły ustawowy wiek emerytalny.

Wśród osób urodzonych po 1930 r.³ z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora skorzystało niemal 107,0 tys. kobiet i nieco ponad 30,5 tys. mężczyzn. Najwięcej kobiet i mężczyzn korzystających z ulgi to były osoby tuż po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (Wykres 4). Najwięcej podatników korzystało z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora w województwach mazowieckim, śląskim, małopolskim oraz wielkopolskim.

³ Na podstawie danych z Ministerstwa Finansów występowały nieliczne osoby urodzone po 1930 r., które korzystały z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora. Przekazane z Ministerstwa Finansów dane obejmowały osoby urodzone po 1930 r.

Wykres 4. Liczba korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora według płci, roku urodzenia i województw w 2023 r.



Źródło: obliczenia autorki na podstawie danych otrzymanych z Ministerstwa Finansów.

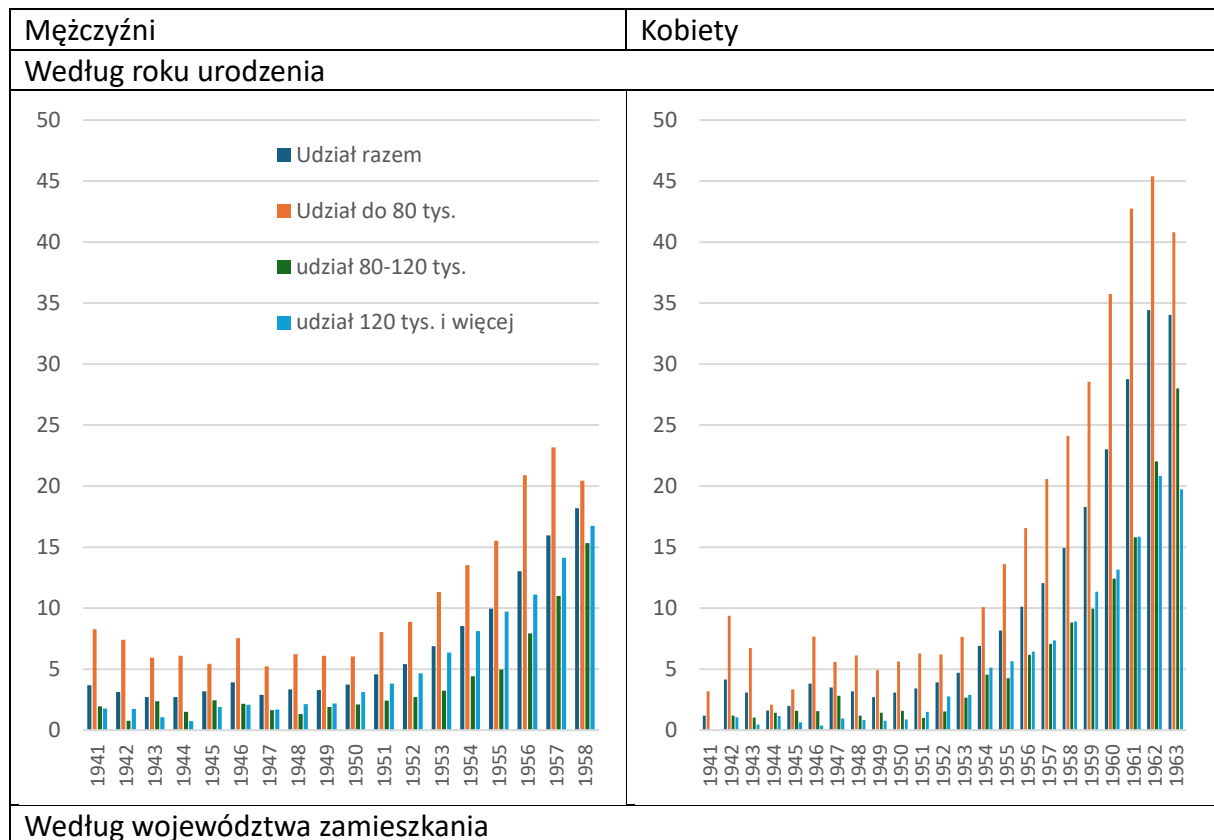
Wykres 5 prezentuje udział osób korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w relacji do liczby podatników osiągających przychody z pracy. Wśród mężczyzn największy odsetek podatników korzystających z ulgi to osoby urodzone w 1958 r. (a więc 65-letnie w 2023 r.), a wśród kobiet – osoby urodzone w 1963 r. (a więc 60-letnie w 2023 r.). Udziały te wynosiły odpowiednio 18% i 34%, nieco więcej niż w 2022 r. Dla kolejnych kohort, udział korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora wśród podatników maleje. Chociaż warto zauważyć, że wśród mężczyzn, których przychody wynoszą do 80 tys. zł, największy udział korzystających z ww. ulgi był wśród urodzonych w 1957 r. Jednocześnie w 2023 r. wśród 65-letnich mężczyzn znacząco wyższy był odsetek korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora wśród osób osiągających przychody powyżej 80 tys. zł. Podobnie w przypadku kobiet, których przychody nie przekraczały 80 tys. zł częściej z ulgi w relacji do osób osiągających przychody z pracy korzystały osoby urodzone w 1956, niż w 1957 r. W 2023 r. nadal widoczna była przewaga kobiet wśród korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora.

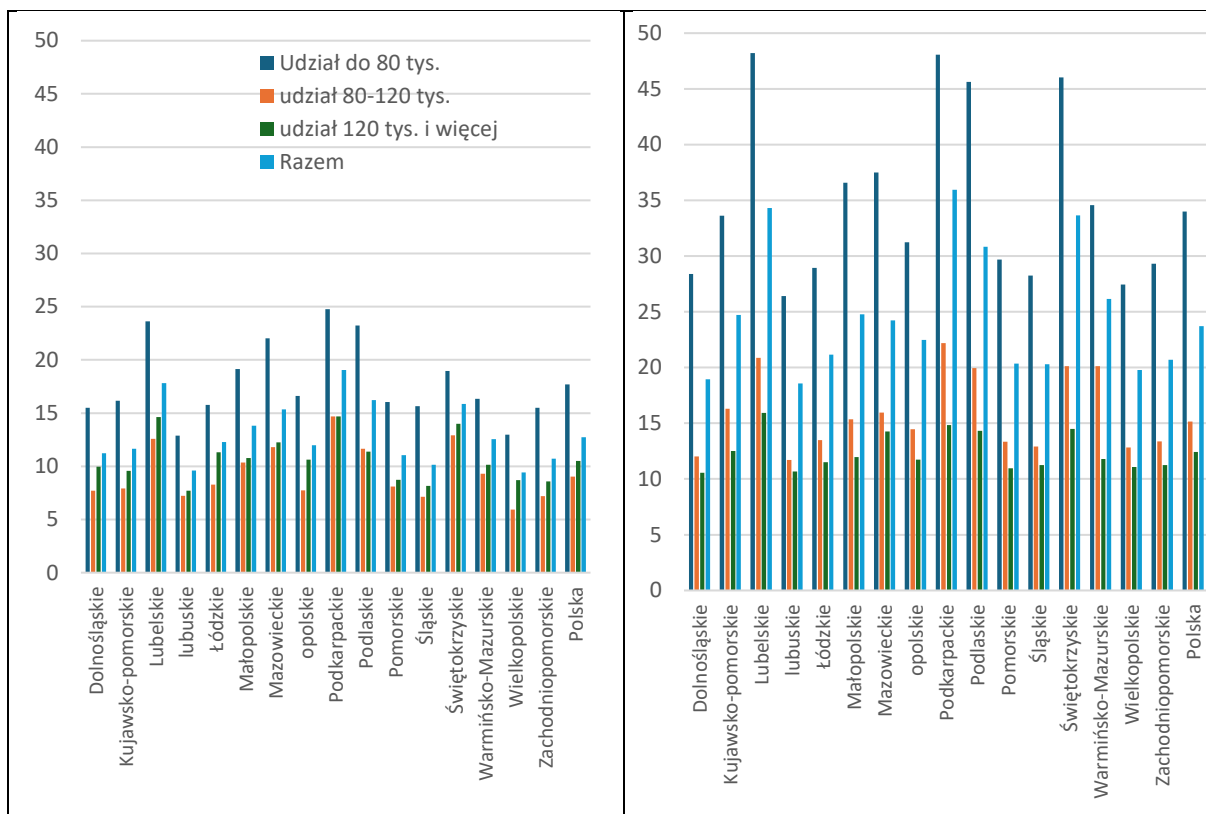
Dane dotyczące korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora wskazują również, że w 2023 r. nadal najczęściej korzystają z niej podatnicy osiągający przychody do 80 tys. zł rocznie, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Wśród mężczyzn, w wieku do 70 lat drugą najczęściej korzystającą z ulgi grupą są osoby osiągające przychód powyżej 120 tys. zł, najrzadziej robią to osoby mające przychód od 80 tys. do 120 tys. zł. Wśród kobiet udział korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora wśród podatników ogółem dla osiągających przychody od 80 do 120 tys. zł, jak i powyżej 120 tys. zł był zbliżony.

W 2023 r. utrzymały się podobne regionalne zróżnicowanie korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, jak w 2022 r.

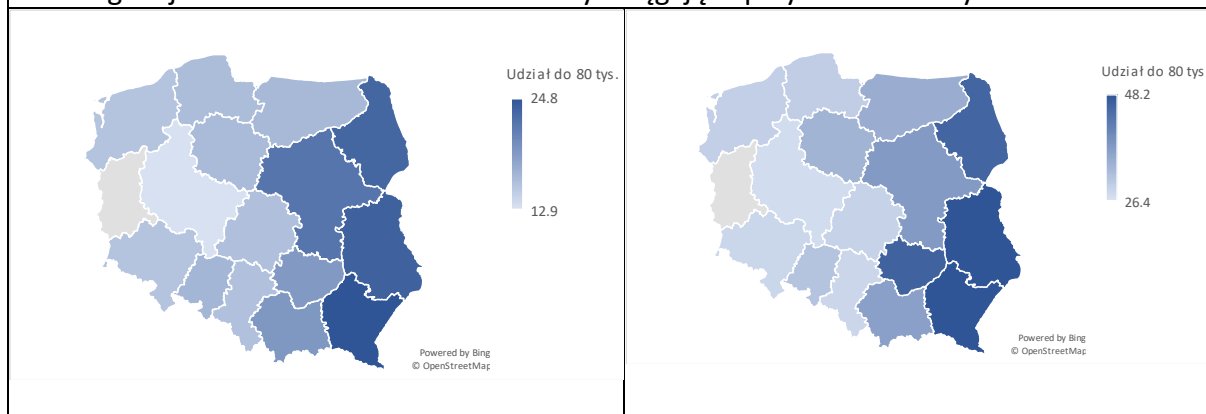
Podsumowując, zarówno w 2022, jak i 2023 r. z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora korzystały głównie kobiety, a także osoby na krótko po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Najwięcej podatników korzystało z ulg w województwach mających najwięcej mieszkańców, z dużymi ośrodkami miejskimi (Warszawa, Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia, Kraków, Poznań). Natomiast w relacji do liczby podatników osiągających dochody z pracy, ulga ta jest atrakcyjna przede wszystkim we wschodnich województwach.

Wykres 5. Udział korzystających z tzw. PIT-0 dla seniora w relacji do liczby podatników osiągających przychody z pracy na etacie według wysokości przychodów, płci, roku urodzenia oraz województwa zamieszkania w 2023 r.





Według województwa zamieszkania – osoby osiągające przychód do 80 tys. zł



Źródło: obliczenia autorki na podstawie danych otrzymanych z Ministerstwa Finansów.

I.1.3. Pracujący emeryci

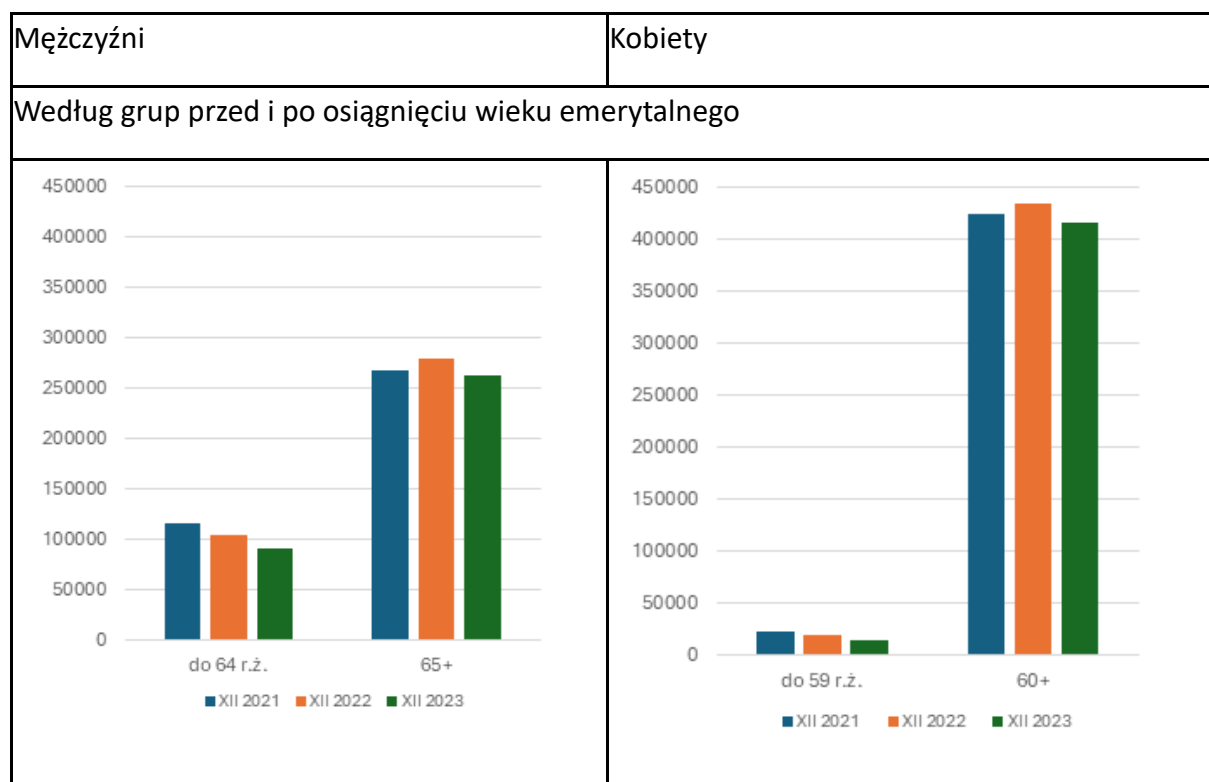
Dane wskazują, że niemal 4-krotnie więcej osób decyduje się na jednoczesne łączenie pracy i emerytury, niż na przedłużenie pracy i odłożenie decyzji o rozpoczęciu pobierania emerytury. W ciągu ostatnich ośmiu lat do końca 2023 r. liczba pracujących emerytów wzrosła o 48,4%, stała jest natomiast proporcja liczby emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu do podlegających także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) (2024, 2023, 2022 oraz dodatkowe dane udostępnione przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS) widać rosnącą tendencję do pracy emerytów, także w okresie od końca 2021 r., czyli w okresie obowiązywania nowej ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora. W grudniu 2021 r. 812,9 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie

emerytem, wśród nich 527,1 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Rok później pierwsza grupa wzrosła o 1,6% r/r do 826 tys., wśród których 536,3 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a w kolejnym wzrost przekroczył 3% r/r. W grudniu 2023 r. 854 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem. Spośród tych osób 549,7 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a zatem osiągały przychody z tytułu pracy na etacie, umowy zlecenia lub też prowadzenia własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienia).

Wśród pracujących emerytów w 2023 r. 57,8% to były kobiety. Prawie 96% pracujących emerytów to osoby, które przekroczyły ustawowy wiek emerytalny. Średni wiek pracujących emerytów wyniósł 67,3 lat, wśród mężczyzn było to 68,9 lat, a wśród kobiet – 66,1 lat.

Wykres 6. Pracujące osoby z ustalonym prawem do emerytury urodzone w latach 1945-1969 przed i po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego wg płci w latach 2021-2023.



Źródło: obliczenia autorki na podstawie danych otrzymanych z ZUS.

Jak widać na powyższych wykresach wśród pracujących mężczyzn z prawem do emerytury jest wielu takich, którzy to prawo nabyli w wieku niższym niż 65 lat, jednak po przekroczeniu powszechnego ustawowego wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet) mniej mężczyzn niż kobiet wciąż pracuje.

Najwięcej pracujących emerytów mieszka w województwie mazowieckim (16,4%) i śląskim (14,3%), najmniej natomiast – w województwie opolskim – 2,2%. Jedynie w województwie

śląskim wśród pracujących emerytów przeważają mężczyźni – stanowią oni 54% tej grupy⁴. Średnio na 1000 osób pobierających emeryturę 136 osób to pracujący emeryci. Najwięcej pracujących emerytów na 1000 osób pobierających emeryturę zamieszkuje województwa mazowieckie (163) i wielkopolskie (152), a najmniej – województwa podkarpackie (89) i lubelskie (106).”

Najwięcej osób z ustalonym prawem do emerytury pracowało w 2023 r. w formach podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w sekcji „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „Edukacja”. Nieco mniej w „Przetwórstwie przemysłowym”, „Działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej” oraz „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych”.

Osoby te najczęściej pracują w ramach umowy o pracę, rzadziej w ramach umowy zlecenia czy podobnej lub też prowadząc własną działalność gospodarczą. Wydaje się jednak, że uzyskanie prawa do emerytury sprawia, że część pracujących zmienia formę zatrudnienia decydując się na dłuższą pracę. Porównując grupy osób w tym samym wieku, widać, że więcej jest osób z prawem do emerytury pracujących w ramach szeroko rozumianych umów zlecenia (agENCYJNYCH i o świadczenie usług) niż wśród urodzonych w tym samym roku, ale bez prawa do emerytury. Także więcej kobiet z prawem do emerytury prowadzi własną działalność gospodarczą niż wśród kobiet w tym samym wieku, ale bez prawa do emerytury.

W grupie osób mających ustalone prawo do emerytury to mężczyźni częściej niż kobiety prowadzą własną działalność gospodarczą, z wyjątkiem województw: lubelskiego, warmińsko-mazurskiego, zachodniopomorskiego i podlaskiego, gdzie więcej kobiet pracowało w takiej formie.

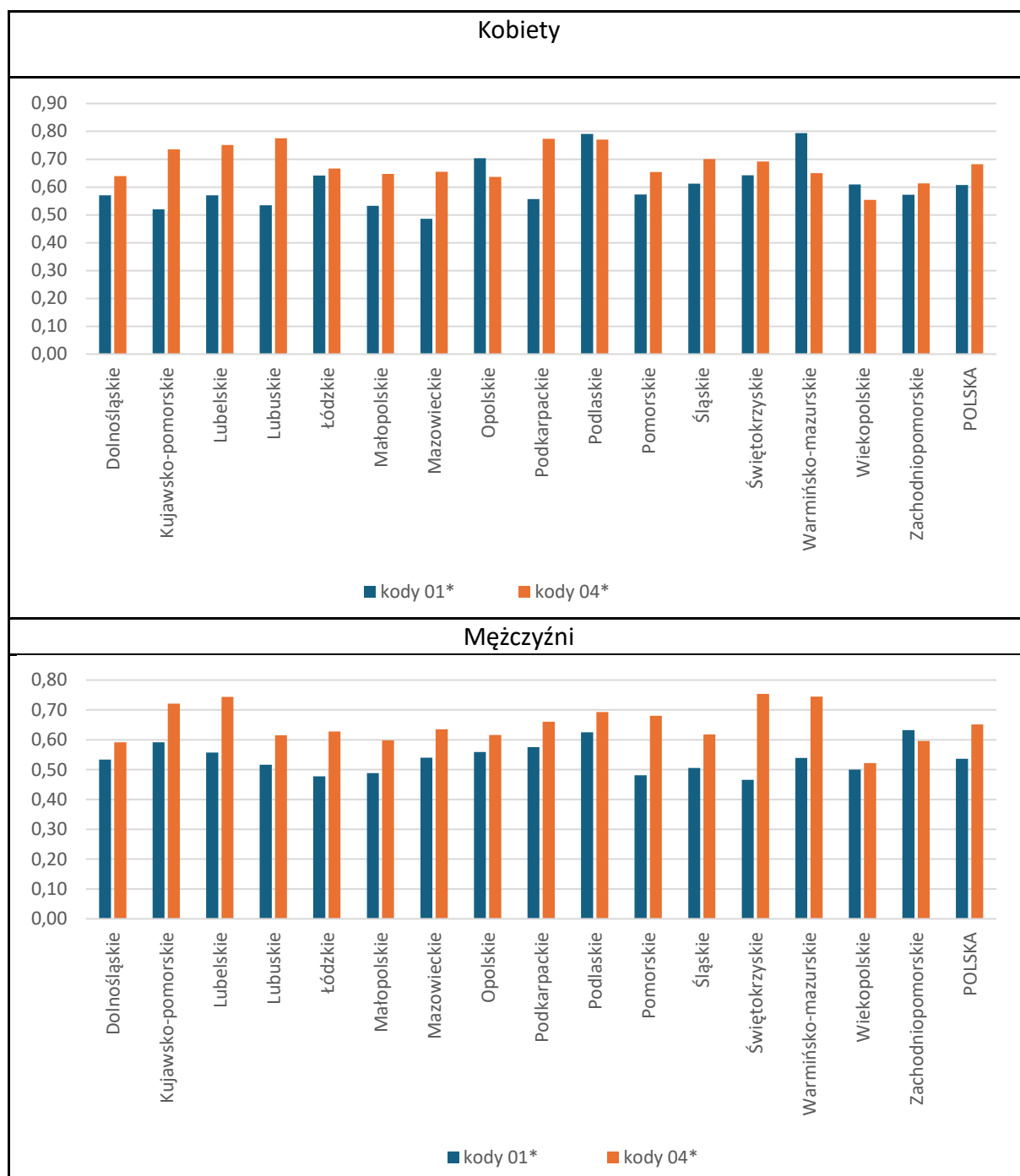
Przeciętna podstawa wymiaru składek

Na podstawie danych z ZUS o pracujących osobach urodzonych w latach 1945-1969 z prawem i bez prawa do emerytury można zauważyć, że osoby, które mają prawo do emerytury, zarabiają mniej. Poniżej przedstawiono relację podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób z prawem i bez prawa do emerytury oddzielnie dla kobiet i mężczyzn wg województw w grudniu 2023 r.

Jak widać, w każdym przypadku relacja ta jest mniejsza od 1, co oznacza niższą podstawę wymiaru składek, jeśli ubezpieczony ma już prawo do emerytury. Mniej różni się dla osób z prawem do emerytury i bez takiego prawa dochody przy pracy w ramach umów zlecenia i podobnych niż gdy pracują w ramach umowy o pracę.

⁴ Wyjaśnieniem takiej sytuacji może być fakt, że w województwie śląskim jest duży udział emerytów-mężczyzn pracujących wcześniej w górnictwie, w którym wiek emerytalny mężczyźni jest znacznie niższy ustawowo dla innych zawodów.

Wykres 7. Relacja podstawy wymiaru składek osób urodzonych w latach 1945-1969 z prawem do emerytury i bez prawa do emerytury wg tytułu ubezpieczenia, płci i województw w grudniu 2023 r.



Uwaga: kody tytułu ubezpieczenia: 01* oznaczają pracowników, osoby pobierające świadczenie szkoleniowe wypłacone po ustaniu zatrudnienia oraz byli pracownicy mianowani lub byli urzędnicy służby cywilnej, z którymi został rozwiązany stosunek pracy, pobierający świadczenie pieniężne za okres po ustaniu zatrudnienia; 04* - osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (łącznie z osobami współpracującymi).

Źródło: obliczenia autorek na podstawie danych otrzymanych z ZUS.

Podsumowując, z przeanalizowanych danych ZUS o pracujących emerytach wynika, że ich liczba rośnie, pracują oni najczęściej w formie zwykłej umowy o pracę albo umowy zlecenia, ale jest to praca za niższe wynagrodzenia w porównaniu do zarobków osób w tym samym wieku, które nie mają ustalonego prawa do emerytury.

Częściej pracę przy ustalonym prawie do emerytury wybierają kobiety, co jest skutkiem ich niższego wieku emerytalnego, pozwalającego nabyć prawo do emerytury w okresie, gdy stan zdrowia wciąż umożliwia uczestniczenie w rynku pracy.

I.1.4. Satysfakcja z pracy osób w wieku 50+ i oczekiwanie przejścia na emeryturę

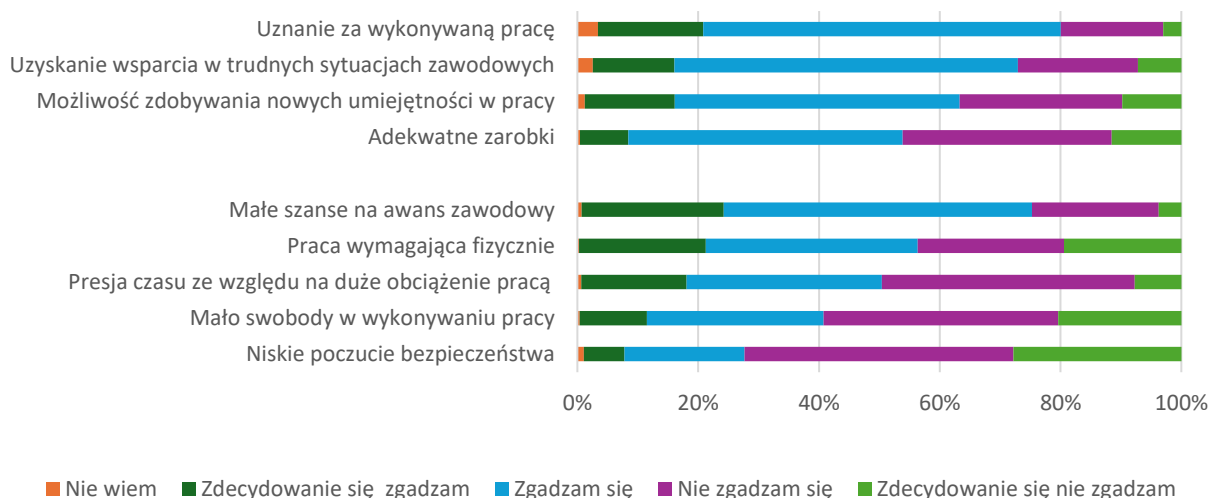
Jak już zaznaczono wcześniej, w latach 2022-2023 relatywnie niewiele osób osiągających przychody z pracy w wieku emerytalnym skorzystało z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, a tym samym zdecydowało się na odłożenie decyzji o przejściu na emeryturę. Znacznie więcej osób zdecydowało się na jednoczesne łączenie emerytury i dochodu z pracy. Potwierdzają to także wyniki badania jakościowego, w którym respondenci w przypadku przedłużania aktywności zawodowej zdecydowanie częściej wybierają opcję jednoczesnego łączenia dochodu z emerytury z pracą, szczególnie osoby zarabiające relatywnie więcej. Wynikać to może z preferencji posiadania „pewnego” dochodu z emerytury i łączenia go z dochodem z pracy. Pozwala to na posiadanie przez okres zatrudnienia podwójnego dochodu, ale też może dawać emerytom większe poczucie bezpieczeństwa dochodowego. Jednocześnie, co jest pokazane w dalszej części raportu, decyzja taka oznacza mniejszą emeryturę, a w efekcie niższe dochody po zakończeniu pracy, a także niższe całkowite dochody netto w perspektywie całego przebiegu życia po przejściu na emeryturę.

Szybkie przechodzenie na emeryturę Polek i Polaków może być powiązane z relatywnie niskim poczuciem satysfakcji z pracy. W tej części raportu prezentujemy wyniki ostatniej, 9. rundy badania SHARE (Badania Zdrowia, Starzenia się i Procesów Przechodzenia na Emeryturę) w Polsce, przeprowadzonego w 2023 r.

Wśród respondentów SHARE (osoby w wieku 50 lub więcej lat), ci którzy nadal pracują, są pytani o różnorodne aspekty związane z zadowoleniem z pracy. Jak jest to pokazane na wykresie 8, znaczna część osób pracujących w wieku 50 lub więcej lat uważa, że jest odpowiednio uznawana za wykonywaną pracę. Nieco mniejszy jest udział osób, które potwierdzają możliwość uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach zawodowych. Niemal dwie trzecie osób potwierdza możliwość zdobywania nowych umiejętności zawodowych, a nieco ponad połowa uznaje, że zarabia adekwatnie. Pomimo tych możliwości rozwoju, niemal 80% osób uważa, że ma małe szanse na rozwój zawodowy.

Jednocześnie wyraźnie widać, że praca jest znacznym obciążeniem dla pracujących po 50-tym roku życia. Ponad połowa pracujących w tej grupie wieku wskazuje, że ich praca jest wymagająca fizycznie, a około połowa odczuwa w pracy presję czasu. Dwóch na pięciu pracujących również potwierdza, że ma mało swobody w wykonywaniu swojej pracy. Około jedna czwarta z kolei wskazuje na niskie poczucie bezpieczeństwa w pracy.

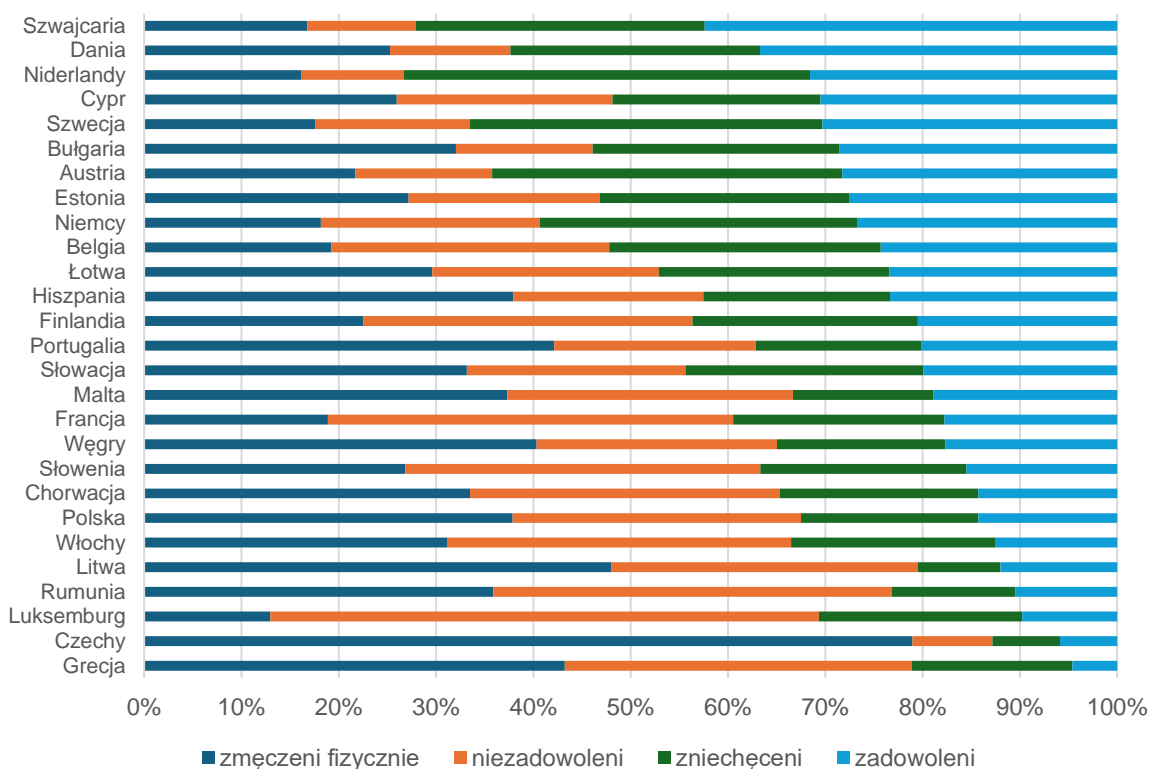
Wykres 8. Czynniki związane z poczuciem satysfakcji z pracy wśród pracujących Polaków w wieku 50+ w 2023 r.



Źródło: Obliczenia autorek na podstawie danych R9 SHARE.

Ważnym czynnikiem związanym z możliwością kontynuacji aktywności zawodowej jest stan zdrowia. W Polsce w 2023 r., wyniki badania SHARE wskazują, że 25% pracujących osób w wieku 50+ w Polsce (w tym 27% mężczyzn i 23% kobiet) uważa, że ich stan zdrowia nie pozwoli im kontynuować pracy do ustawowego wieku emerytalnego.

Wykres 9. Grupy pracujących w wieku 50 lub więcej lat ze względu na ich poczucie zadowolenia z pracy – analiza klastrowa.

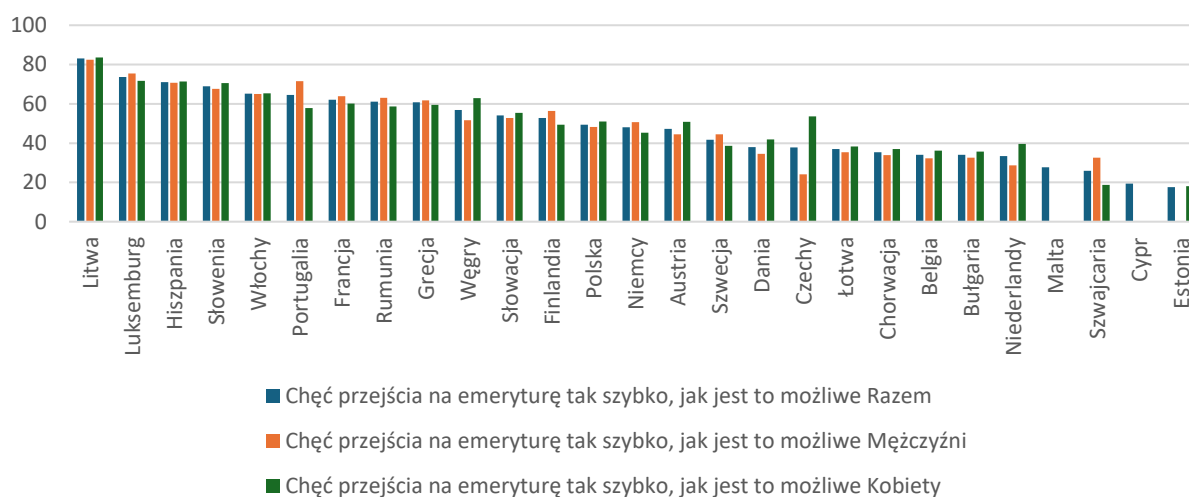


Źródło: Obliczenia autorek na podstawie danych R9 SHARE.

Wymienione powyżej czynniki zostały również wykorzystane do analizy pozwalającej na wyodrębnienie grup pracujących po 50-tym roku życia, ze względu na ogólne poczucie zadowolenia (bądź nie) z wykonywanej pracy. Wyodrębniono cztery główne grupy: (i) osoby niezadowolone z warunków pracy; (ii) osoby zmęczone fizycznie; (iii) osoby zniechęcone oraz (iv) osoby zadowolone z warunków pracy (Wykres 9).

W Polsce jedynie nieco ponad 14% należy do tej ostatniej grupy, w porównaniu do 42% w Szwajcarii i 36% w Danii. Niemal 38% Polek i Polaków jest zmęczonych fizycznie pracą, a niemal 30% - niezadowolonych. Jak pokazuje to wykres 9, udział poszczególnych grup wśród pracujących osób 50+ znacząco się różni między krajami. Jednocześnie, kraje o najwyższym udziale osób zadowolonych z pracy charakteryzują się wyższymi wskaźnikami zatrudnienia osób w tej grupie wieku.

Wykres 10. Udział osób wskazujących, że chcieliby przejść na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe.



Źródło: Obliczenia autorki na podstawie danych R9 SHARE.

Wykres 10 ilustruje udział osób pracujących w wieku 50 lub więcej lat, które deklarują chęć przejścia na emeryturę tak szybko jak jest to możliwe. Niemal połowa Polaków (49,4%) deklaruje chęć przejścia na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe. Nieco częściej takie deklaracje składają mężczyźni (51,0%) niż kobiety (48,2%), co może być powiązane z ustawowym wiekiem emerytalnym kobiet. Jak widać na wykresie, w wielu krajach chęć szybkiego przejścia na emeryturę jest wyższa niż w Polsce.

1.2. Ocena wpływu ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora

W tej części raportu prezentujemy oszacowanie skutków reformy podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na system finansów publicznych i system emerytalny w Polsce. Przedstawiona symulacja bazuje na pierwszych danych dotyczących korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora.

Przygotowana ocena skutków bazuje na projekcji demograficznej Eurostat (EUROPOP23). Do jej przygotowania przyjęte zostały następujące założenia:

- reforma podatkowa wpływa na decyzje o odłożeniu przejścia na emeryturę – stopniowo rośnie udział osób, które decydują się na korzystanie z ulgi, zakładamy dwa scenariusze:
 - Scenariusz 1: wzrost udziału korzystających z ulgi w poszczególnych kohortach wieku o 5% rocznie, w przypadku 60-letnich kobiet od 2051 r. udział ten rośnie o 3%;
 - Scenariusz 2: wzrost udziału korzystających z ulgi w poszczególnych kohortach wieku o 2% rocznie;
- skutki dla finansów publicznych reformy podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora obejmują z jednej strony ubytek podatków związanych z ulgą podatkową (zmniejszone wpływy podatkowe), a z drugiej korzyść w postaci niewypłaconych emerytur netto;
- zakładamy, że reforma nie wpływa na liczbę osób pracujących po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, tj., że wszystkie osoby korzystające z tzw. PIT-0 dla seniora pracowałyby po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego;
- zakładamy brak weryfikacji nominalnej wartości ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora;
- założenia dotyczące inflacji oraz wzrostu wynagrodzeń są zgodne ze scenariuszem 1 w „Prognozie wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 r.” opracowanej przez ZUS.

I.2.1. Wpływ ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na finanse publiczne

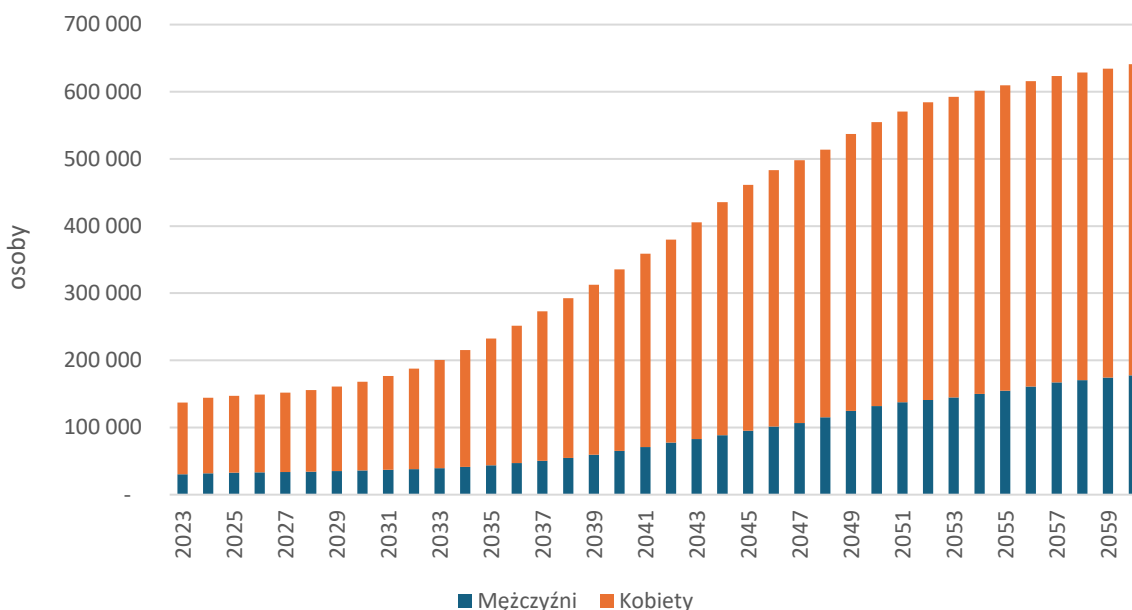
W tej części prezentujemy wpływ reformy podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na finanse publiczne, w podziale na oszczędności związane z mniejszym kosztem wypłaty emerytur oraz zmniejszone wpływy z podatków, ze względu na stosowanie ulgi tzw. PIT-0 dla seniora. Ponadto, przedstawiamy projekcje liczby osób korzystających z ulgi, w podziale na płeć.

Punktem wyjścia do projekcji jest 2023 r., w którym zgodnie z szacunkiem łączny uzysk netto dla finansów publicznych wynosił około 3,1 mld zł.

Scenariusz 1

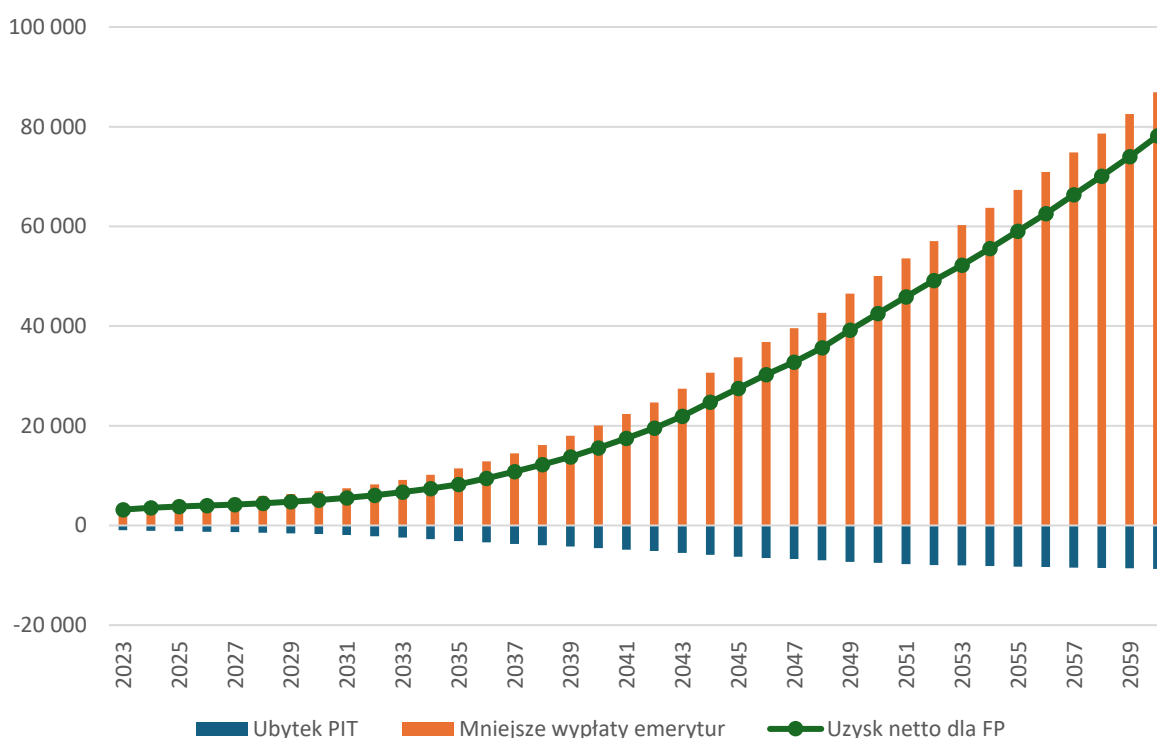
W scenariuszu 1, uwzględniając zakładany wzrost osób korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, w 2030 r. z ulgi może korzystać niemal 168 tys. osób (w tym 132 tys. kobiet i ponad 36 tys. mężczyzn). W 2040 r. może to już być ponad 335 tys. osób (270 tys. kobiet i ponad 65 tys. mężczyzn), w 2050 r. projekcja wskazuje, że z ulgi może korzystać niemal 555 tys. osób (423 tys. kobiet i 132 tys. mężczyzn), a w 2060 r. byłoby to ponad 641 tys. osób (ponad 463 tys. kobiet i ponad 177 tys. mężczyzn). Jak pokazuje to wykres 11, pod koniec okresu prognozy dynamika przyrostu korzystających z ulgi będzie spadać, co związane jest głównie z uwarunkowaniami demograficznymi.

Wykres 11. Projekcja liczby osób korzystających z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora – Scenariusz 1.



Źródło: Obliczenia własne autorki.

Wykres 12. Skutki ulgi tzw. PIT-0 dla seniora dla finansów publicznych (FP) (w mln zł) – scenariusz 1.



Źródło: Obliczenia własne autorki.

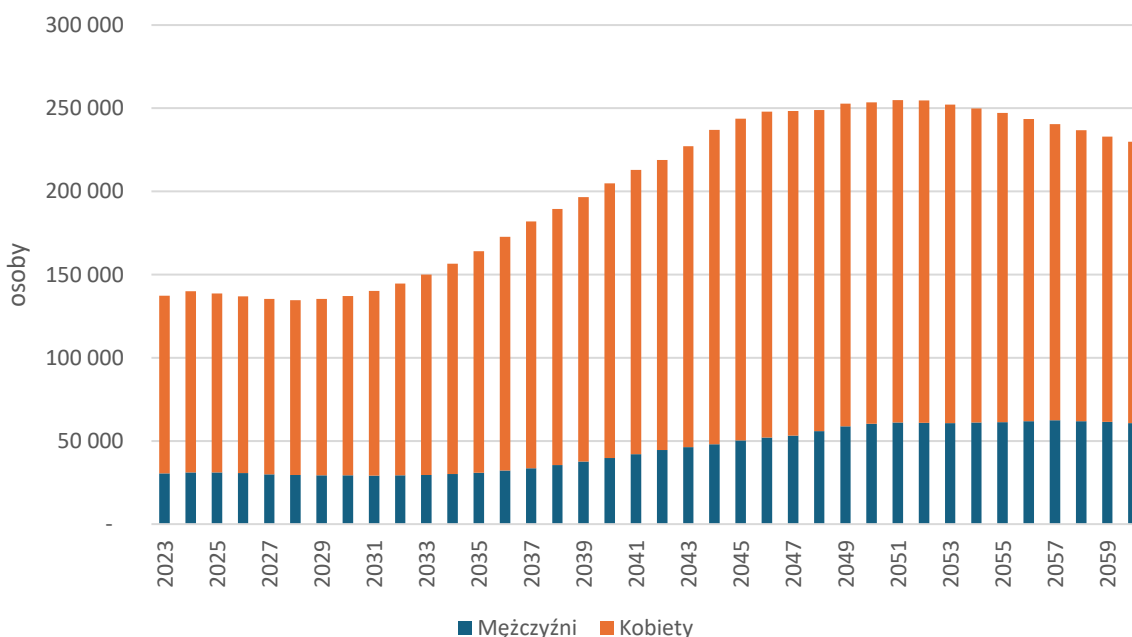
Wykres 12 przedstawia szacunek skutków ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w pierwszym zaproponowanym scenariuszu, w ujęciu nominalnym. Przy przyjętych założeniach, roczna korzyść dla finansów publicznych, wynikająca z różnicy pomiędzy niższymi wypłatami emerytur

i ubytku PIT związanego z ulgą będzie rostał w kolejnych latach, wraz ze wzrostem liczby osób korzystających z ulgi, a także wzrostem wynagrodzeń i emerytur. Zgodnie z projekcją, skutek netto dla finansów publicznych w 2030 r. może wynieść około 5,1 mld zł, w 2040 r. może to już być 15,5 mld zł, w 2050 r. – 42,5 mld zł, a w 2060 r., przy przyjętych założeniach – 78,2 mld zł. Warto porównać te wartości z prognozowaną wysokością deficytu Funduszu Emerytalnego⁵, który zgodnie z prognozą ZUS może wynieść prawie 142 mld zł w 2030 r., 165,6 mld zł w 2040 r., 231,4 mld zł w 2050 r. i niemal 262 mld w zł w 2060 r. Oznacza to, że w 2060 r. prognozowany deficyt Funduszu Emerytalnego może być potencjalnie mniejszy o około 1/3.

Scenariusz 2

Scenariusz 2 jest bardziej zachowawczy. W efekcie, liczba osób korzystających z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora będzie znacznie niższa i osiągnie maksimum w latach 2051-2052. Następnie, ze względu na spadek liczby osób w wieku 60 lat i więcej (wiek ten będzie osiągać pokolenie niżu demograficznego), prognozowana liczba osób korzystających z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora będzie się zmniejszać.

Wykres 13. Projekcja liczby osób korzystających z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora – Scenariusz 2.

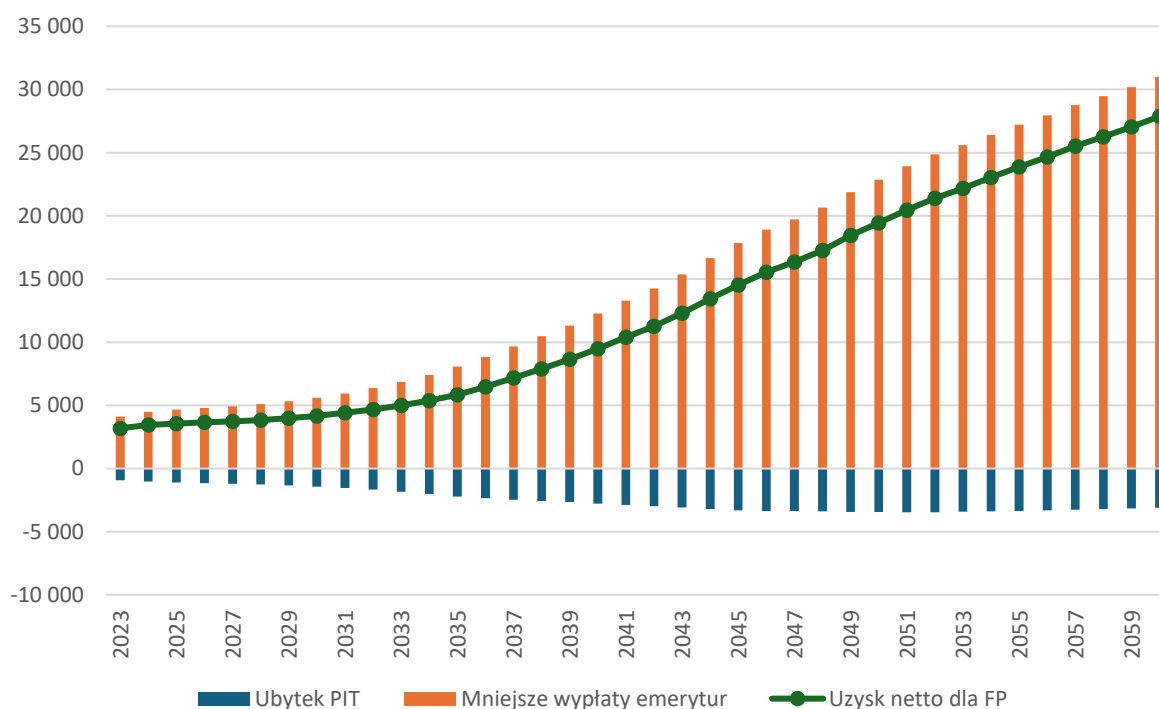


Źródło: Obliczenia własne autorki.

Mniejsza liczba osób korzystających z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w przypadku scenariusza 2 skutkować będzie również mniejszymi korzyściami dla sektora finansów publicznych.

⁵ Fundusz Emerytalny to wyodrębniony w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) fundusz, z którego wypłacane są emerytury.

Wykres 14. Skutki ulgi tzw. PIT-0 dla seniora dla finansów publicznych (FP) (w mln zł) – scenariusz 2.



Źródło: Obliczenia własne autorki.

Zgodnie z projekcją, łączna korzyść dla finansów publicznych w przypadku scenariusza 2 w 2030 r. może wynieść około 4,1 mld zł, w 2040 kwota ta rośnie do 9,5 mld zł, w 2050 r. – 19,4 mld zł, a w 2060 r., przy przyjętych założeniach – 27,9 mld zł. Oznacza to, że w 2060 r. prognozowany deficyt Funduszu Emerytalnego w przypadku tego scenariusza może być potencjalnie mniejszy o około 10%.

Prezentowane wyniki wskazują na istotną rolę przedłużania kariery zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego dla poprawy stabilności finansowej Funduszu Emerytalnego. Przy czym rola ta zależy od tego, w jakim tempie będzie rosło korzystanie z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora wśród Polek i Polaków w ustawowym wieku emerytalnym.

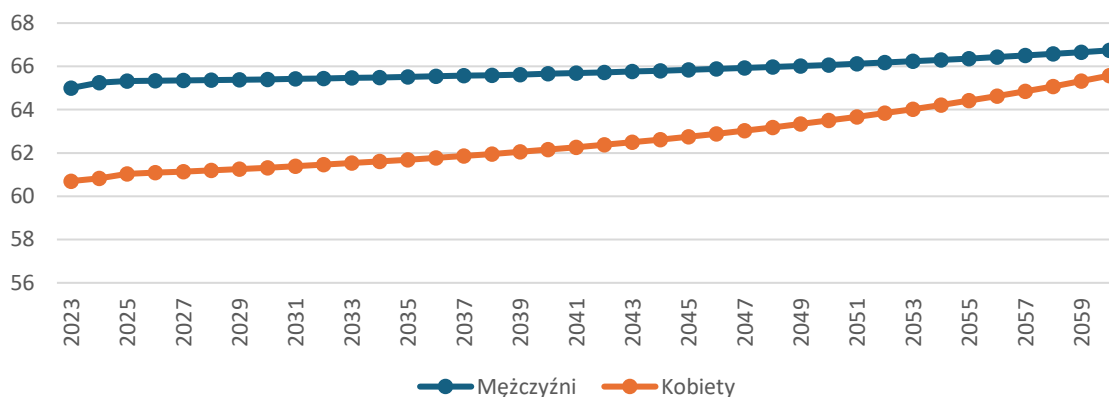
1.2.2. Wpływ ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora na ustawowy wiek emerytalny

Znacznie częstsze korzystanie z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora przez kobiety oznacza, że zmiana ta przyczynia się do zmniejszania różnicy pomiędzy faktycznym wiekiem przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn. Zgodnie z danymi ZUS o nowo przyznanych świadczeniach, w 2023 r. rzeczywisty wiek korzystania z prawa do emerytury mężczyzn był o 4,3 lat wyższy od faktycznego wieku korzystania z prawa do emerytury kobiet (65 lat w porównaniu do 60,7 lat). W tej części podsumowane są wyniki symulacji wpływu założonego scenariusza korzystania z ulgi tzw. PIT-0 dla seniora na rzeczywisty wiek emerytalny.

Scenariusz 1

W przypadku, gdy korzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora odbywałoby się zgodnie ze scenariuszem 1, możemy oczekiwać stopniowego zmniejszania różnicy w rzeczywistym wieku emerytalnym kobiet, co ilustruje Wykres 15.

Wykres 15. Rzeczywisty wiek korzystania z emerytury kobiet i mężczyzn – scenariusz 1.



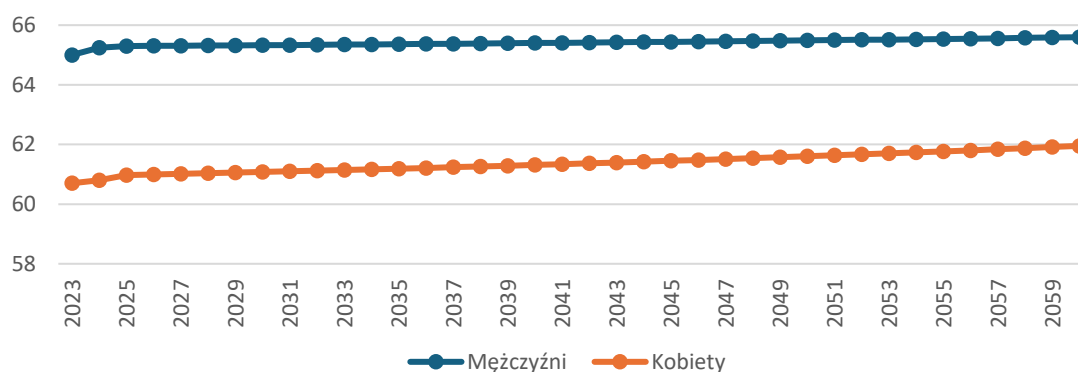
Źródło: Obliczenia własne autorki.

W przypadku tego scenariusza, w 2040 r. faktyczny wiek emerytalny kobiet podniósłby się do 62,2 lat w 2040 r. oraz do 65,6 lat w 2060 r., a mężczyźni odpowiednio do 65,7 lat oraz do 66,7 lat. W efekcie, do 2060 r. luka płci w wieku emerytalnym zmniejszyłaby się do nieco ponad 1 rok.

Scenariusz 2

Niższa założona dynamika wzrostu korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, a co za tym idzie szybsze przechodzenie na emeryturę przyjęte w scenariuszu 2 skutkuje znacznie wolniejszym wzrostem rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, szczególnie w przypadku kobiet. W scenariuszu 2, faktyczny wiek emerytalny kobiet podniósłby się do 61,3 lat w 2040 r. i 62 lat w 2060 r., a luka płci w wieku emerytalnym zmalałaby nieznacznie.

Wykres 16. Rzeczywisty wiek korzystania z emerytury kobiet i mężczyzn – scenariusz 2.



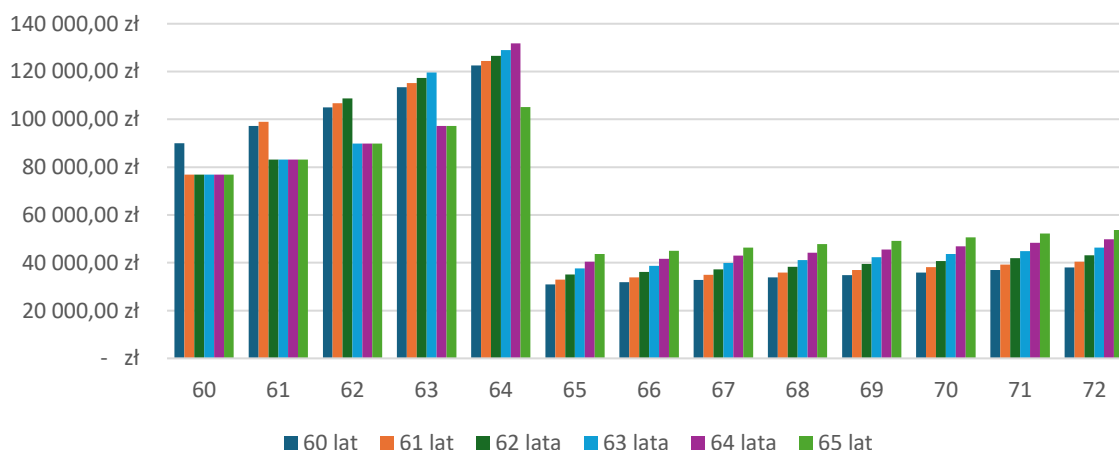
Źródło: Obliczenia własne autorki.

I.2.3. Korzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora a łączenie emerytury i pracy – co jest korzystniejsze?

Jednym z ważniejszych aspektów podejmowania decyzji dotyczącej przejścia na emeryturę jest poziom uzyskiwanych dochodów. Wcześniejsze przejście na emeryturę i jednoczesne łączenie jej z pracą daje w okresie pozostawania w zatrudnieniu podwójny dochód – z pracy i emerytury. Jednak, po zakończeniu pracy, osoba uzyskuje dochód jedynie z emerytury, który jest relatywnie niższy. Z kolei przesunięcie decyzji o przejściu na emeryturę oznacza uzyskiwanie dochodu z pracy oraz ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w okresie zatrudnienia, a potem wyższej emerytury.

W tej części prezentujemy analizę z perspektywy indywidualnej – kobiety otrzymującej przeciętne wynagrodzenie (5 719 zł miesięcznie), która w wieku 60 lat ma zgromadzone na koncie ubezpieczonego w ZUS 400 tys. zł oraz kontynuuje zatrudnienie do 65 roku życia. W przedstawionej symulacji uwzględnione jest przejście na emeryturę tej kobiety w wieku 60, 61, 62, 63, 64 lub 65 lat, a następnie dokonane jest podsumowanie jej łącznych dochodów od 60 do 72 roku życia.

Wykres 17. Roczne dochody netto w kolejnych latach życia w zależności od wieku przejścia na emeryturę.

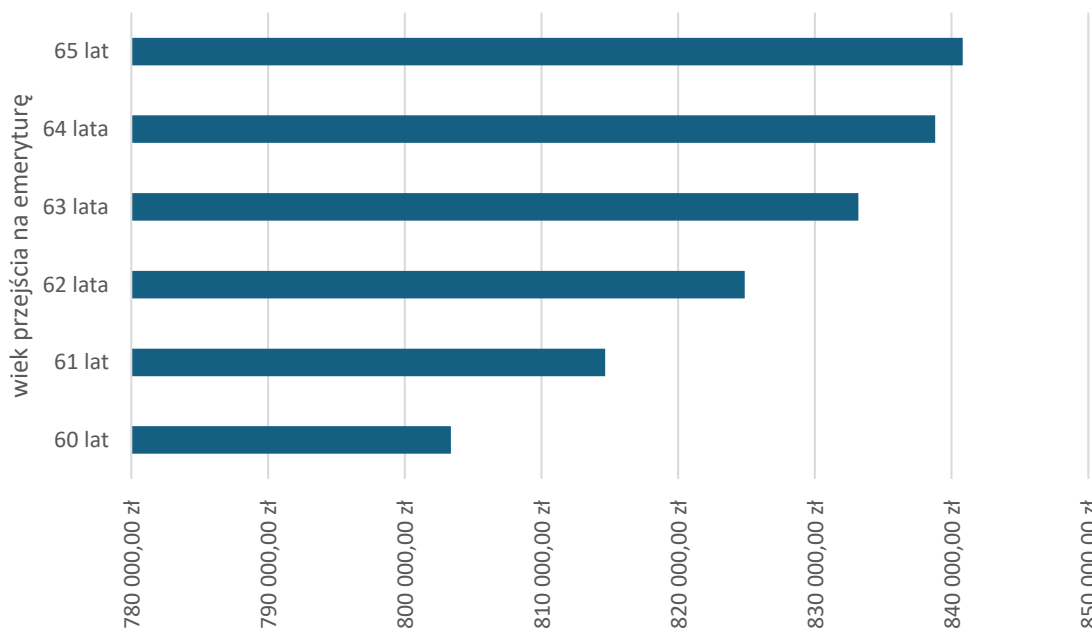


Źródło: Obliczenia własne autorki.

Wykres 17 przedstawia łączne roczne przychody netto, obejmujące: przychody z pracy netto, w przypadku kontynuacji pracy bez emerytury także dochód netto wynikający z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, przychody z emerytury, uwzględniające roczne doliczenie do emerytury kwoty wynikającej z wpłaconych przez rok aktywności zawodowej składek. W przypadku wcześniejszego przejścia na emeryturę dochody netto są wyższe do 65 roku życia, a każdy rok przedłużenia decyzji oznacza nieco wyższe łączne dochody, co wynika z wyższej wysokości emerytury. Od wieku 65 lat dochód znacząco spada, ale też wyraźnie widać wyższą emeryturę dla osoby, która przechodzi na nią w wieku 65 lat. Kobieta, która przejdzie na emeryturę w ustawowym wieku 60 lat i będzie kontynuować pracę do 65 roku życia, będzie otrzymywać początkową emeryturę w wieku 60 lat wynoszącą około 1 800 zł, a jej emerytura

w wieku 65 lat (uwzględniając doliczenia wynikające z wpłaconych po przejściu na emeryturę składek i waloryzację emerytury) może wynieść około 2 600 zł miesięcznie. Natomiast kobieta, która przejdzie na emeryturę w wieku 65 lat może otrzymać ponad 3 600 zł świadczenia, a więc jej dochód będzie o ponad 1 000 zł miesięcznie wyższy.

Wykres 18. Skumulowane roczne dochody netto w zależności od wieku przejścia na emeryturę w okresie od 60 do 72 roku życia.



Źródło: Obliczenia własne autorki.

Wykres 18 przedstawia skumulowane dochody netto kobiet w okresie 13 lat (od 60 do 72 roku życia), w zależności od wieku przejścia na emeryturę. Podsumowanie to wyraźnie wskazuje, że w perspektywie 13 lat od osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, odłożenie decyzji o przejściu na emeryturę o każdy rok zwiększa łącznie dochody netto za ten okres. Przyrost ten jest szczególnie widoczny w przypadku odłożenia decyzji o przejściu na emeryturę o rok lub dwa lata.

I.3. Wydłużanie aktywności zawodowej: rozwiązania w krajach UE

Zmiany demograficzne zachodzące w wielu krajach, w tym wydłużające się przeciętne trwanie życia (z wyjątkiem lat pandemii 2020 i 2021) oraz oczekiwane trwanie życia w zdrowiu, spowodowały wprowadzanie reform mających przedłużyć okres aktywności zawodowej kolejnych pokoleń. Poprawa zachęt do dłuższej pracy była motywem wielu reform systemów zabezpieczenia społecznego i podatkowych.

Oprócz podnoszenia minimalnego wieku albo stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury, kraje OECD m.in. Austria, Niemcy, Włochy i Portugalia wprowadziły zmniejszenie świadczeń dla osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę, natomiast dodatkowy wzrost emerytur dla osób przechodzących na późną emeryturę zostały wprowadzone m.in. w Belgii,

Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. W niektórych krajach, np. Kanadzie, Czechach, Finlandii, Francji i Stanach Zjednoczonych - zachęty finansowe są obustronne, tzn. zniechęcające do wcześniejszej emerytury i zachęcające do późniejszego przechodzenia na nią (OECD 2011).

W wielu przypadkach brak bonusów za późne przejście na emeryturę nie powinien mieć znaczenia dla decyzji o wieku odejścia z rynku pracy, ponieważ można łączyć pracę z otrzymywaniem emerytury, przy ograniczeniu poziomu otrzymywanych zarobków (jak np. w Belgii, Irlandii i Grecji), albo bez. Dla porównania, w Polsce po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego 60/65 lat można bez ograniczeń pobierać emeryturę i pracować, natomiast przy przejściu na świadczenie wcześniej można jednocześnie pobierać emeryturę i pracować, jeżeli przychód nie jest wyższy niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Po przekroczeniu tych zarobków emerytura jest zmniejszana lub (po przekroczeniu 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia) zawieszana, ale jedynie do momentu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego⁶.

Warto odnieść się także do ulg podatkowych albo niższych składek na ubezpieczenia społeczne od strony popytu na pracę, czyli dla pracodawców zatrudniających osoby, które przekroczyły wiek emerytalny. Kilka krajów w Europie, m.in. Szwecja, wprowadziło takie rozwiązania (Grotkowska 2013). Polskie przepisy zwalniają z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnione kobiety, które ukończyły 55 lat i zatrudnionych mężczyzn, którzy ukończyli 60 lat. Nie przewiduje się natomiast żadnych ulg w składkach na ubezpieczenia społeczne przy zatrudnieniu na umowę o pracę osób, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny.

Obecnie właściwie wszystkie kraje Unii Europejskiej mają regulacje, które pozwalają na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę później niż w ustawowym wieku emerytalnym. Co do zasady, rozwiązania zachęcają do tego, aby decyzje o przejściu na emeryturę podejmować nawet do 70-go roku życia. Właściwie wszystkie kraje wiążą decyzję o przedłużeniu wieku przejścia na emeryturę z zachętami w postaci wyższej emerytury. Najczęściej jest to procentowy wzrost emerytur, a w Belgii i Hiszpanii wprowadzone zostały zachęty w postaci kwotowych jednorazowych premii za dłuższą pracę. Procentowy wzrost emerytur wynikający z odłożenia decyzji o skorzystaniu z emerytury różni się pomiędzy krajami. W części krajów jest to przyrost około 4-6% świadczenia (Bułgaria, Cypr, Niemcy, Hiszpania), w części jest to nawet do 10% wyższa emerytura (Estonia, Irlandia, Łotwa, ale także Polska ze względu na formułę zdefiniowanej składki). Najmniej na przesunięciu wieku przejścia na emeryturę zyskują Finowie (ich emerytura jest wyższa o około 1,5% za każdy rok wydłużenia pracy).

Kraje skandynawskie – Finlandia, Norwegia i Szwecja wprowadziły tzw. elastyczny wiek emerytalny. Oznacza to, że w tych krajach istnieje możliwość wyboru wieku przejścia na emeryturę we wskazanym zakresie wieku: 63-70 lat w Finlandii, 63-69 lat w Szwecji, 62-75 lat

⁶ Limity te zmieniają się co kwartał wraz ze zmianą przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Od września do listopada 2024 r. wynosiły odpowiednio 5626,90 zł (70% przeciętnego wynagrodzenia) i (10450,00) zł (130% przeciętnego wynagrodzenia).

w Norwegii. Warto przy tym zaznaczyć, że elastyczny wiek dotyczy tylko ubezpieczeń społecznych. W przypadku innych świadczeń zależnych od wieku (emerytura podstawowa, świadczenia mieszkaniowe czy świadczenia z pomocy społecznej) nadal utrzymana jest jedna granica wieku (65 lat w Finlandii, 66 lat w Szwecji, 67 lat w Norwegii). W Finlandii korzystanie z elastycznej emerytury jest zróżnicowane ze względu na rok urodzenia.

Rozwiązania, które również związane są z wydłużaniem aktywności zawodowej to możliwość łączenia pracy i emerytury. We wszystkich krajach członkowskich istnieje możliwość łączenia standardowej emerytury i pracy, ograniczenia mogą dotyczyć emerytur przyznanych we wcześniejszym wieku, lub też ze względu na pracę w szczególnych warunkach. Jednocześnie, w części krajów (Belgia, Cypr, Dania, Węgry, Luksemburg, Niderlandy) dodatkowa praca po emeryturze nie skutkuje dodatkowym zwiększeniem otrzymywanego świadczenia. W większości krajów praca po emeryturze pozwala na podwyższenie świadczenia, ale wzrost ten jest niższy niż w przypadku opóźnienia przechodzenia na emeryturę – od 0,4% rocznie w Czechach do 3,75% w Litwie.

Dwa główne trendy reform dotyczących wydłużania aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej to promowanie łączenia pracy i emerytury, z wykorzystaniem zachęt podatkowych oraz promowanie przedłużania aktywności zawodowej.

W ramach pierwszego trendu, przykładowo:

- w Austrii w przypadku łączenia emerytury i pracy zmniejszone są o połowę obciążenia składkowe;
- w Litwie osoby samozatrudnione, które osiągnęły wiek emerytalny nie płacą składek na ubezpieczenia społeczne;
- w Luksemburgu składki potrącone z wynagrodzeń pracujących emerytów mogą być raz do roku, na wniosek emeryta, zwrócone;
- w Łotwie pracownicy i pracodawcy płacą niższe składki w przypadku pracujących emerytów;
- w Słowenii emeryci mają specjalną ulgę podatkową, są też zachęty podatkowe dla pracodawców.

W Niemczech i Francji wprowadzone są rozwiązania pozwalające na łączenie częściowej emerytury z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wdrażane są również zmiany, które zachęcają do opóźnienia przechodzenia na emeryturę przez podniesienie zwiększenia emerytur w związku z opóźnieniem, lub wprowadzenie dodatkowych bonusów za przesunięcie decyzji emerytalnych. Takie reformy wprowadziły między innymi Austria, Belgia, Dania, Hiszpania, Francja, Włochy, Malta i Słowenia.

Moduł II – wydłużanie aktywności zawodowej w opinii pracujących i pracodawców

Wyniki analiz *desk research* przedstawione w pierwszej części raportu nie pozwalają na stwierdzenie czy osoby myślące o dłuższej pracy skłaniają się do łączenia jej – być może w zmniejszonym wymiarze czasu pracy – z pobieraniem emerytury, czy też wolałyby kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy i nie pobierać świadczenia. Kwestie te zostały poruszone w badaniu jakościowym, którego wyniki zamieszczamy w tym rozdziale, uzupełnione o szerszą analizę czynników kształtujących decyzje emerytalne, okoliczności przejścia na emeryturę oraz ocenę zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy, w tym ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, a także ocenę systemu emerytalnego w Polsce.

II.1. Czynniki oddziałujące na decyzje emerytalne

Sytuacja respondentów w związku z procesem przechodzenia na emeryturę i dezaktywizacji wykazuje dużą heterogeniczność, będącą wynikiem różnych czynników. Czynniki te oddziałują na siebie wzajemnie, powodując różne motywacje w zakresie podejmowania decyzji o dezaktywizacji zawodowej w wieku okołoemerytalnym, a także będące tego konsekwencją decyzje emerytalne. Poniżej czynniki zostały pogrupowane w pewne kategorie, które jednak nie są dystynktywne. Pokazano także kluczowe zależności między nimi.

II.1.1. Czynniki indywidualne

W przypadku czynników indywidualnych na pierwszy plan wysuwa się **zdrowie**. Właściwie w każdym wywiadzie respondenci odnosili się do stanu zdrowia – w różnych kontekstach. Większość respondentów wskazywała, że większych problemów ze zdrowiem nie mają, ale z zaznaczeniem „jak na ich wiek”. Wskazywali na pewne problemy związane z wiekiem – gorzej znosili pracę zmianową (praca w zakładach przemysłowych), trudno było im spędzić w jednym miejscu (przed komputerem) 8 godzin (praca biurowa).

Musiałam zadbać też o swoje zdrowie, bo 8 godzin siedzenia w pracy w tym wieku i z takim problemami zdrowotnymi to był problem. (6_Kobieta, 70 lat)

Ludzie w wieku emerytalnym, tak jak maszyny się zużywają, tak jak człowiek się zużywa, potrzebuje pójść do lekarza, potrzebuje pójść na rehabilitację, potrzebuje po prostu zadbać o siebie, swoje zdrowie. (18_Kobieta, 68 lat)

Dobre zdrowie jest w większości przypadków warunkiem koniecznym do kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Tylko dopóki jej zdrowie, że tak powiem, wystarczy. To żona będzie chętnie pracowała. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Właśnie to wszystko będzie zależało od zdrowia. (7_Mężczyzna, 59 lat)

Dopóki mam zdrowie, to jeszcze pracuję. (10_Kobieta, 67 lat)

Nawet jeśli respondenci mówili wprost, że nie mają większych problemów zdrowotnych, to dłuższe pozostanie na rynku pracy warunkowali dobrym zdrowiem („*jak zdrowie pozwoli*”). Równocześnie jednak, **gorsze zdrowie jednego z członków rodziny, szczególnie małżonka lub dzieci, jest silnym motywatorem do dłuższego pozostawania na rynku pracy z powodów finansowych**, nawet jeśli własne zdrowie także sprawia duże kłopoty. Dokładnie taki przypadek zaobserwowany został w ramach naszych wywiadów (mężczyzna, lat 59, uprawniony do emerytury pomostowej w wieku 60 lat, planuje pracować powyżej 65 lat).

Dzieci z pierwszego małżeństwa, które nie są samodzielne, mimo że dorosłe, chorują. No więc są tak naprawdę na moim utrzymaniu, a ponieważ małżonka również jakoś trochę niedomaga, to tak naprawdę muszę pracować, choć sam mam mocno nadszarpnięte zdrowie. Ja muszę pracować, żeby oni przeżyli. (7_Mężczyzna, 59 lat)

W dwóch przypadkach respondenci wskazywali, że sam proces przechodzenia na emeryturę odbił się na ich zdrowiu, ze względu na stres z tym związany, co odbiło się negatywnie na ocenie tego okresu.

Ja zauważyłam, że to przejście na emeryturę też kosztowało mnie utratę zdrowia, operację, ale wszystko potem potoczyło się dobrze, ale zauważyłam, że przejście na emeryturę to jest bardzo duży stres, bardzo duży stres. (1_Kobieta, 72 lata)

Drugi czynnik, który ma znaczenie to **konieczność sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny**, najczęściej sędziwymi rodzicami – to dość częsty przypadek, niemal połowa naszych respondentów sprawowała w mniejszym lub większym stopniu opiekę nad rodzicami. Respondenci wykazywali duży poziom odpowiedzialności za opiekę nad starszymi rodzicami. Jednak warto zaznaczyć, że z reguły tak organizowali opiekę, dzieląc ją pomiędzy członków rodziny oraz korzystając z usług opiekuńczych, aby móc pracować. Odbywało się to jednak dużym kosztem. Respondenci ci zaznaczali, że ich dalsza aktywność zawodowa jest uzależniona od potrzeb opiekuńczych rodziców – takie deklaracje dotyczyły jedynie kobiet (2 przypadki). Jednak nawet pomimo tych deklaracji osoby te pozostawały aktywne zawodowo, wskazując, że praca jest formą wytchnienia od obciążenia psychologicznego związanego z opieką nad rodzicem.

Mama wymaga opieki jak 2-letnie dziecko. Za wyjątkiem wiadomo tygodniowego wyjazdu na urlop, kiedy to opiekunka na stałe, ale w takim zwykłym czasie to jest to taka szachownica. Kiedy ja mam wolne z pracy ze szkoły, to mamę biorę do siebie. Jak mama jest ze mną, to niepotrzebna jest opiekunka, ale kiedy jestem w pracy, to mama przebywa u siebie w mieszkaniu i wtedy opiekunka w godzinach mojej pracy przychodzi, podaje posiłek, wyprowadza mamę na spacer, czyli tak to wygląda w tej chwili dłuższy czas. Rano do niej jadę, śniadanie, leki i ubranie i lecę do pracy, następnie po pracy wracam do mamy i wtedy obiad. W ostatnim czasie zrobiło się tak, że jeszcze wracam na wieczór przed snem i kładę mamę spać. Jak jest położona w łóżku, to wychodzę i zamykam ją w mieszkaniu. Tak lekarz kazał, bo tak postępuje choroba, zamykana jest na wieczór, żeby nie wychodziła, bo wychodziła z mieszkania i gubiła się pod blokiem. W piątek po pracy mamę biorę i w poniedziałek rano przed pracą mamę zawożę do miasta [do jej mieszkania]. (5_Kobieta, 55 lat)

Pojawiały się także relacje o pogarszającym się zdrowiu będącym wynikiem sprawowania długotrwałej opieki nad osobą leżącą, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia motywacji do dalszej pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

To znaczy te 15 lat opieki nad mamą to na pewno zaważyło na tym, że mój kręgosłup jest w opłakanym stanie. Bo osoba, która jest leżąca, która jest sparaliżowana wymaga trochę tężyzny fizycznej, żeby ją przekręcić, żeby ją podnieść. I pomimo tego, że no mieliśmy pomoc, no ale pomoc nie jest 24 na dobę. Pani przychodziła dwa razy dziennie na półtorej godziny. No i była to oczywiście pomoc, było to trochę odciążenie, no ale zostały te godziny i te dni, to musieliśmy sami jako dzieci ponieść opiekę. (18_Kobieta, 59 lat)

Zdarzały się także przypadki, w których z jednej strony ze względu na konieczność sprawowania opieki nad rodzicem respondent chciał odejść z pracy, ale inne czynniki przytrzymywały te osoby w miejscu pracy (np. uczące się dzieci).

Na pewno jest tak z jednej strony to bym przeszła na emeryturę, bo muszę opiekować się mamą. A z drugiej strony mamy jeszcze uczące się dzieci, które jeszcze nie podjęły pracy więc chciałabym pracować dłużej, żeby one mogły skończyć tam swoje uczelnie i podjąć pracę. (11_Kobieta, 59 lat)

Konieczność sprawowania opieki nad wnukami nie została zidentyfikowana jako bezpośredni czynnik dezaktywizacji zawodowej, dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W jednym przypadku respondentka wskazała, że może w niedalekiej przyszłości będzie musiała pomóc powracającej z zagranicy córce w opiece nad dziećmi. Ale wynikało to raczej z przejściowych problemów córki niż stałego problemu. Jeśli wnuki pojawiały się w wypowiedziach respondentów, to w kontekście wewnętrznej potrzeby spędzania z nimi większej ilości czasu niż faktycznej konieczności stałej opieki. W przypadku znacznej części respondentów w wieku okołoemerytalnym ich dzieci często dopiero się usamodzielniały (po skończeniu studiów) lub są w procesie usamodzielniania się, a wnuki, w okresie podejmowania decyzji emerytalnych, jeszcze się nie pojawiły. Wynika to z trwającego procesu przesuwania się wieku matek rodzących pierwsze i ewentualnie kolejne dzieci (córek naszych respondentów). Co więcej, zaobserwowaliśmy, że ważnym momentem dla naszych respondentów („punkt odciążenia”) jest **usamodzielnienie się dzieci po skończeniu edukacji (najczęściej studiów)**. Studiujące dzieci będące na utrzymaniu lub częściowym utrzymaniu rodziców to silny czynnik sprzyjający utrzymywaniu aktywności zawodowej związany z potrzebą wyższych dochodów. Po tym okresie czynnik finansowy znaczenie osłabia się, chyba, że jest wzmacniany innymi potrzebami finansowymi (choroba w rodzinie, nagła potrzeba).

To jest pewien etap w życiu, jak się ma dzieci i te dzieci kształcą, są potrzebne pieniądze na ich wykształcenie, zakwaterowanie w innym mieście. Jak moje dzieci stały się samodzielne i zaczęły pracować taka para ze mnie uszła, powiem pani szczerze. (15_Mężczyzna, 59 lat)

Wsparcie uczących się i studiujących jeszcze dzieci i proces ich usamodzielniania się traktowane jest jako bezwzględny obowiązek, natomiast w przypadku wnuków nie zaobserwowaliśmy już tak silnego poczucia obowiązku.

Finanse związane z utrzymaniem dzieci na studiach są bardzo duże i w tej chwili po odejściu na emeryturę jest oczywiście mniejszy zarobek. W najbliższych 5-6 latach, żeby córki skończyły

studia i powiem pani, że tak jak koleżeństwo dookoła, to też tym się kieruje, że dzieci na studiach. Ciężko jest ze względu na utrzymanie i dopiero jak ten etap się przejdzie w życiu rodzinnym, to wtedy często zaczynają całkowicie odchodzić [na emeryturę]. Ja też dopiero wtedy o tym pomyślę. (5_Kobieta, 55 lat)

Kolejnym czynnikiem o charakterze indywidualnym jest **sytuacja dotycząca pozostawania w związku, zwykle małżeńskim**. W przypadku samotnych lub owdowiałych respondentek, a także osób z otoczenia respondentów o analogicznej sytuacji życiowej wyraźnie pojawia się w ich wypowiedziach **wątek potrzeby kontaktu z ludźmi**, co sprawia, że osoby te, o ile zdrowie na to pozwala, chętniej wydłużają okres aktywności zawodowej.

Często też po to, żeby być między ludźmi. (6_Kobieta, 70 lat)

Muszę się ubrać, malować i wyjść do pracy, wyjść do ludzi. To może motywować. (16_Kobieta, 66 lat)

Generalnie to odpowiada mi z tego względu, że jest kontakt z ludźmi. Człowiek nie zamyka się w czterech ścianach i nawet ze względu na psychikę to jest dobre. (18_Kobieta, 68 lat)

W kilku wypowiedziach respondentów pojawił się także **wątek poczucia sensu w życiu, celu, którego często brakuje na emeryturze**, co powoduje gorszą satysfakcję z życia i dyskomfort.

Jedynie mogę powiedzieć tyle, że jeżeli jest możliwość, to człowiek powinien być jak najdłużej aktywny zawodowo. Nie każdemu służy taka bezczynność. Obserwuję na przykład jak zachowują się ludzie na osiedlu. Niektórzy emeryci, mówię tu głównie o panach. Spacerują, zbierają się, rozmawiają ze sobą, ale oni jakiegoś celu przed sobą nie mają. Oni po prostu muszą zająć czas. (18_Kobieta, 68 lat)

W przypadku małżeństw natomiast **nie zaobserwowaliśmy koordynacji decyzji emerytalnych respondentów z ich małżonkami**. W przypadku respondentów (mężczyzn), decyzje emerytalne ich małżonek są zwykle inne. W kilku przypadkach respondenci (mężczyźni), chcieli skończyć pracę w określonej (niedługiej) perspektywie czasu, natomiast ich małżonki wykazywały się dużą aktywnością zawodową i chęcią opóźnienia przejścia na emeryturę. Jedna z pracujących respondentek w wieku 68 lat, wyraźnie wskazała, że utrzymywanie przez nią aktywności zawodowej związane było z tym, że mąż ze względu na zdrowie, przebywał na rencie. Z jednej strony za wydłużaniem zatrudnienia stał czynnik finansowy, związany z potrzebą zapewnienia standardu życia w gospodarstwie domowym, z drugiej strony zaś, jak sama respondentka podkreśliła, mąż przejął część obowiązków domowych, co pozwoliło jej na większą aktywność i dyspozycyjność zawodową.

Kolejnym czynnikiem o charakterze indywidualnym jest ogólna **sytuacja finansowa gospodarstwa domowego**. To bardzo ważny czynnik determinujący decyzje emerytalne, ale jego oddziaływanie jest różne w zależności od innych czynników. Gdy sytuacja finansowa gospodarstwa domowego jest stabilna, gospodarstwo posiada oszczędności i nie odnotowano zapotrzebowania na duże wydatki (np. związane z nieprzewidzianymi sytuacjami czy edukacją i usamodzielnianiem się dzieci), waga czynnika finansowego przy podejmowaniu decyzji emerytalnych jest mniejsza. Niemal połowa respondentów wskazuje, że na tym etapie życia potrzeba bogacenia się jest słaba, raczej chodzi o zapewnienie godnych warunków życia w okresie emerytury.

Nie czuję potrzeby gonitwy i żeby nie wiem, pracować więcej albo tam mieć więcej pieniędzy, bo ja nie potrzebuję tego. Mam samochód, mam dom, nie potrzebuję ani większego domu, ani nie potrzebuję większego samochodu. (15_Mężczyzna, 59 lat)

Co więcej, respondenci liczą się z mniejszymi dochodami, ale ważne dla nich było, aby standard życia znacząco się nie pogorszył. Kilkoro respondentów wskazało na różne źródła dochodu – w tym nieruchomości, które stanowią dodatkowe źródło dochodu, szczególnie na emeryturze. W przypadku jednego respondenta dodatkowy dochód z nieruchomości pozwoli mu zachować standard życia na tyle, że postanowił zrezygnować z pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Można zatem powiedzieć, że w przypadku respondentów o dobrej sytuacji finansowej, związanej zwykle z wyższymi dochodami czynnik finansowy przy podejmowaniu decyzji o emeryturze jest stosunkowo słaby. Decydujący wpływ mają inne czynniki. Natomiast w przypadku respondentów o stosunkowo gorszej sytuacji finansowej, związanej z niższymi dochodami lub wyższym poziomem wydatków, czynnik finansowy wysuwa się na pierwszy plan.

Ja generalnie obracam się w środowisku nauczycielskim. Większość nauczycieli pracuje nie dlatego, że im się bardzo mocno chce, tylko tam, gdzie jest sytuacja finansowa słaba, to po prostu one muszą to robić. Tam, gdzie powiedzmy obydwójce mąż i żona żyją, i mąż dobrze zarabia, bądź ma wysoką emeryturę, no to żona rezygnuje natychmiast i raczej nie pracuje. Natomiast u innych, na przykład mam takich sąsiadów na działce, gdzie ta sąsiadka przeszła na emeryturę i nawet nie chce wspomnieć, że wróciłaby do pracy, ale ona jest spoza szkolnictwa. (18_Kobieta, 68 lat)

Kolejnym czynnikiem indywidualnym jest **ogólna aktywność życiowa, związana z poziomem aktywności w różnych sferach, w przebiegu życia**, a nie tylko w wieku okołoemerytalnym, która wiąże się często z cechami osobowościowymi. Respondenci podejmujący różne aktywności w życiu, dokształcający się na wielu polach, są bardziej chętni do przedłużania aktywności zawodowej, wskazując często obawy przed emeryturą. Znaczenie tego czynnika się wzmacnia w przypadku, gdy respondent/ka wykonuje pracę, dającą jemu/jej satysfakcję i poczucie spełnienia.

II.1.2. Czynniki związane z miejscem pracy

Kolejną grupę czynników wpływających na sposób przejścia na emeryturę i dezaktywizację zawodową stanowią cechy miejsca pracy, które oddziałują przez różne kanały.

Pierwszy kanał oddziaływania **dotyczy organizacji czasu pracy**. Niemalże wszyscy respondenci wskazywali, że organizacja czasu pracy w wieku okołoemerytalnym ma duże znaczenie. Dotyczy to zarówno pracy biurowej, gdzie trzeba spędzić 8 godzin przed ekranem komputera, jak i konieczności realizacji nadgodzin czy pracy w systemie zmianowym.

W moim przypadku to jest tak, że czasami zostaje w pracy 10 -12 godzin, ale nie mogę z tego tytułu mieć nadgodzin. Po prostu tak jest. Trudne to dla mnie teraz jak mam tyle lat. (7_Mężczyzna, 59 lat)

Respondenci pracujący w zakładach przemysłowych, nawet ci na kierowniczych stanowiskach wyraźnie uskarżali się na trudy pracy zmianowej, w tym w czterobrygadowej organizacji pracy,

zarówno od strony trudności zdrowotnych związanych z pracą w nocy, jak i wynikającymi z tego niedopasowaniami w życiu rodzinnym i towarzyskim.

Nie ma takiej liczby osób u nas w firmie, które by wypełniały grafik, czyli nie mamy zmienników na swoje stanowiska pracy. Chodzimy w systemie czterobrygadowym. Dzięki temu więcej zarabiamy. Ale nie ma możliwości zastępstwa. Jest ciężkie do wybrania tak urlopy i wolne, które mogą wybierać. Najczęściej nie mogę wybierać właśnie z tego względu, że nie ma mnie kto zastąpić na pierwszych zmianach od poniedziałku do piątku, w sobotę w niedzielę. No to już wiadomo, nikt nie będzie się poświęcał. Cały czas jestem w pracy, jestem już zmęczony. Człowiek chodzi jak robot taki, nie ma wolnego czasu. Chciałbym się spotkać ze znajomymi gdzieś w sobotę, w niedzielę, wiele osób nie potrafi tego zrozumieć, że ja mogę się tylko spotkać na przykład w poniedziałek. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Już nie najlepiej znoszę pracę na 3 zmiany. Pierwsze zmiany, bo to są takie jakieś nierutynowe, dodatkowe zawsze problemy. No po pracy nie mam ochoty na żadną tam jakąś aktywność, czyli w domu coś zrobić czy po prostu tak, tylko czekam do wieczora i żeby się wyspać, że przed następną pierwszą zmianą. No a praca na 3 zmiany to już sama w sobie jest tak powiem trudna. Ja jestem osobą dozoru wyższego, także muszę, że tak powiem nad wszystkim czuwać co się dzieje, nie jest też prosta sprawa. Chodzi o zdrowie, o taki komfort i może taki już brak motywacji do jakiejś tam pracy, wytężonej. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Uciążliwość pracy zmianowej jest wysoka, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet w wieku okołoemerytalnym. Mamy także przykład respondentki będącej pielęgniarką, która wskazywała na trudy pracy zmianowej w systemie wielogodzinnych dyżurów. Zgodnie z jej relacją było to bardzo obciążające zdrowotnie i przyczyniało się w przypadkach wielu jej koleżanek pracujących w tym samym zawodzie do nieprzedłużania pracy.

Ten okres przed samą emeryturą ostatnie chyba 2 lata przed emeryturą pracowałam jeszcze na 2 zmiany, czyli pracowałam od siódmej do piętnastej pierwsza zmiana i druga zmiana wchodziła od czternastej do dwudziestej drugiej. Choć prawie całe życie pracowałam na zmiany, to wtedy bardzo trudno już było. Myślę, że to już nie jest wiek na taką pracę. (6_Kobieta, 70 lat)

Sztywność organizacji pracy, w tym w szczególności czasu pracy, to wyraźny czynnik zniechęcający do dłuższej pracy, będący przyczyną wypalenia zawodowego. Dodatkowo kilkoro respondentów wskazało, że będąc na emeryturze, która daje pewien poziom bezpieczeństwa finansowego, są bardziej wymagający, jeśli chodzi o warunki i organizację pracy.

Jak znajdują dogodne warunki dla siebie, może już z racji, że mają te emerytury, to są bardziej wybredne, tak chcą według siebie trochę ustawić, czyli nie tyrać po 10 godzin. Zresztą nikt nie powinien tak być wykorzystywanym. (8_kobieta, 66 lat)

Różne obserwuję zależności, u znajomych na przykład jedna osoba to po prostu kontynuowała pracę. Nie przechodziła na emeryturę, tak tylko po prostu dłużej pracowała, ale miała właśnie elastyczny ten czas pracy i pracowała cały czas zdalnie. I po prostu sobie tam elastycznie pracowała zadaniowo raczej, a nie w harmonogramie. (11_Kobieta, 59 lat)

W okresie okołoemerytalnym nie były oferowane pracownikom zwykle żadne dodatkowe udogodnienia (poza standardowymi rozwiązaniami panującymi w organizacji) uelastyczniające czas pracy, nawet jeśli zachęcano respondentów do dłuższej pracy – jak miało to miejsce w przypadku respondentki pracującej w zawodzie pielęgniarki. W dwóch przypadkach w okresie okołoemerytalnym zaproponowano nawet respondentom możliwość dłuższej pracy, ale w innym mieście, co spowodowało, że propozycja została odrzucona, gdyż wiązała się z koniecznością dojazdu i znacznie utrudniła elastyczne dopasowanie pracy i życia rodzinnego. Było to zbyt obciążające fizycznie i psychicznie dla respondentów. Co więcej, respondenci negatywnie odbierali tego typu propozycje, jako działanie pozorowane, z którego osoby w starszym wieku nie skorzystają. Nawet respondenci pracujący w biurze bardzo cenią sobie elastyczność w pracy, możliwość pracy zdalnej, która ogranicza konieczność uciążliwych dojazdów i daje możliwość kształtowania samodzielnego czasu pracy.

Czasem się wkurzam, że daleko muszę dojechać [do pracy], więc to, że z domu mogę pracować większość czasu jest dla mnie bardzo dobre. Ten elastyczny czas pracy mam, generalnie to jest istotne, tak jest w ogóle w firmie, bo to nawet nie chodzi o emerytów. Z racji tego położenia tego nowego biura, co z tego, że jest to biuro luksusowe rzeczywiście, ale gdzie ono jest! Dla mnie trudno dostępne komunikacyjnie i to jest istotne, że można pracować zdalnie. (8_Kobieta, 66 lat)

Druga ważna kwestia dotycząca warunków pracy odnosi się do **satysfakcji z pracy, obciążenia stresem i ogólnej atmosfery w pracy**. Jeśli satysfakcja z pracy jest niska, atmosfera nieprzyjazna i obciążona stresem to jest to silny czynnik demotywujący do dłuższego pozostawania w pracy, nawet w przypadku osób o niskich dochodach, dla których czynnik finansowy ma duże znaczenie. Pozytywna atmosfera w pracy, dobre stosunki z przełożonymi i współpracownikami zwiększają chęć kontynuowania pracy.

No to już ta koleżanka od razu pierwszego dnia poszła na emeryturę. Ona była inspektorem nadzoru, mówiła, że to była tak stresująca robota, że po prostu ten stres ją już wykańczał. (8_Kobieta, 66 lat)

Ludzie są fajni, atmosfera w pracy jest fajna, zawsze coś nowego. Cały czas jakieś nowe systemy informatyczne, bo u nas bardzo jest dużo tych takich, jakby ja mówię szalonych informatyków, którzy dbają, by zawsze człowiek, jakby czegoś nowego się dowiedział. To ważne dla mnie. (8_Kobieta, 66 lat)

Po prostu tak może pracodawca utrudniać pracę, że no po prostu ludzie sami odchodzą, bo nie są w stanie wytrzymać takiej atmosfery. Wydaje mi się, że gdyby wyeliminować taki czynnik to można by dłużej pracować. (11_Kobieta, 59 lat)

W wypowiedziach respondentów pojawiały się kwestie dotyczące **różnic pokoleniowych** – respondenci wprost wskazywali, że oni nie chcą konkurować z młodymi, mają obawy, że może pojawi się ktoś młody, kto będzie im dyktował warunki pracy. Są nastawieni raczej na strategię współpracy niż na konfrontację. Obawy te często wynikają ze świadomości starszych pracowników na temat stereotypów na ich temat, co obniża ich pewność siebie. Wydaje się, że takie napięcie wynika z pewnych problemów w zarządzaniu różnorodnymi pod względem wieku zespołami pracowników. Co więcej, wypowiedzi naszych respondentów – osób w wieku

okołoemerytalnym wskazują na potrzebę doceniania w pracy, determinującą w wielu przypadkach zadowolenie z pracy. Nie chodzi tu o awans, wprost przeciwnie, osoby te często nie są tym zainteresowane, ale o rzeczywiste dostrzeżenie ich wkładu pracy.

Między nami [między respondentką a jej współpracownikami], no różnica wieku była 20 albo 30 lat, bo oni byli bardzo młodzi i współpraca układała mi się nieźle, ale ja na przykład no trochę czułam się już taką starszą ciotką. Dostałam wtedy propozycję, żebym tam została kierownikiem działu analiz. To nie była propozycja dla mnie taka ciekawa, ale tak po pierwsze nie miał kto zostać tym kierownikiem, a po drugie to mieli już fachowca od informatyki. Ja już to, co miałam zrobić, to zrobiłam. O tak powiem. A tutaj to tak zastanawiałam się, czy powinnam zostać dłużej, czy musiałam przyjąć stanowisko. (1_Kobieta, 72 lata)

No teraz takich starszych ludzi wkoło, no to już jest mało. Jakiejś dyskryminacji raczej nie, ma to raczej taka obawa przed takimi młodymi menedżerami, którzy wpadają i może by nie szanowali właśnie takich starszych osób. Gdzieś tam jest człowiek taki wyczulony na to, ale akurat osobiście specjalnie się nie spotkałem z tym, no chociaż czasami gdzieś tam jakieś różne sytuacje kryzysowe się zdarzają. (2_Mężczyzna_57 lat)

W wypowiedziach respondentów pojawiła się także kwestia dobrej atmosfery w pracy przejawiającej się w poszanowaniu drugiego człowieka i generalnie w sprawiedliwym traktowaniu pracowników, jako ważnego czynnika determinującego satysfakcję z pracy.

Może tak, ale jeśli chodzi o poszanowanie ludzi i zrozumienie, to moja firma raczej się nie sprawdziła. Tak, ja uważam, że pieniądze, to jeszcze nie wszystko. (...) I wisiały takie slogany, jak to dbają o jakieś wartości firmy i w tych wartościach to jest człowiek. Śmiać mi się z tego chciało, bo akurat człowiek, to tam żadną wartością nie był. (1_Kobieta, 72 lata)

W kilku wywiadach pojawił się także wątek **spełniania się w pracy, wypełnienia swojej roli**, co sprzyjało podejmowaniu decyzji o nieprzedłużaniu aktywności zawodowej, nawet w sytuacji, gdy praca dawała satysfakcję.

Jestem człowiekiem spełnionym, w tym sensie zawodowym i rodzinnym. Mam córkę, która jest samodzielna. No żona jest niezależna, jakby ode mnie finansowo. Do czegoś tam w pracy doszedłem. Wystarczy mi. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Zauważyliśmy także wątek poczucia **bycia niepotrzebnym, co w dużej części związane jest z poczuciem niedoceniania w pracy, „odstawienia na boczny tor”**. To czynnik pogarszający zadowolenie z pracy i obniżający skłonność do wydłużania aktywności zawodowej.

Wydaje mi się, że dobrze zrobiłam, że odeszłam, bo na siłę to tak trudno współpracować później. Może troszeczkę czułam się wtedy już niepotrzebna, no tak jakbym już zrobiła to, co miałam zrobić (...). (1_Kobieta, 72 lata)

Oczywiście też poczucie bycia potrzebnym. To jest arcyważne i przewija się gdzieś tam w rozmowach z naszymi pracownikami, że chcą być jak najdłużej aktywni, również zawodowo. (3_Pracodawca)

Jedna z naszych respondentek doświadczyła **mobbingu w pracy w okresie okołoemerytalnym** wymierzonego w zespół kilku osób. Było to dla niej tak traumatyczne przeżycie, odbijające się w dużym stopniu na stanie zdrowia, co doprowadziło do długotrwałego zwolnienia lekarskiego,

po zakończeniu którego respondentka odeszła z zakładu pracy, nie rozważając żadnej możliwości wydłużenia pracy.

No i niestety stwierdzono mobbing u nas w pracy, więc to nie było zachęcające [do dłuższej aktywności zawodowej], to był też powód chęci odejścia. Jak wyszło, to były rozmowy z dyrekcją. Odsunęli tą osobę od kierowania ludźmi. Były rozmowy z psychologami, wyjazdy integracyjne, żeby zobaczyć jak się pracownicy po tym zachowują. Była też karetka, koleżanka ze stresu zastrzała, jej mąż się bardzo zdenerwował i poszła lawina. Ja w tym czasie poszłam na zwolnienie, ale nie mogłam się wyleczyć. Niby nic, ale lekarz powiedział, mi, że Pani nie chce wyzdrowieć. Łącznie 1,5 roku byłam na zwolnieniu. Potem wróciłam i jedyne co chciałam to odejść już na stałe. (6_Kobieta, 70 lat)

Trudno na tej podstawie oczywiście generalizować, ale ten przypadek jest dobrą ilustracją negatywnego wpływu niekorzystnych warunków pracy na chęć wydłużenia aktywności zawodowej. Z drugiej strony satysfakcja z pracy, pozytywna atmosfera w pracy są ważne przy podejmowaniu decyzji o wydłużeniu aktywności zawodowej, ale siła tego oddziaływania wydaje się niższa niż w przypadku negatywnym, czyli złej atmosfery w pracy skłaniającej do jak najwcześniejszego przejścia na emeryturę.

Dobrym podsumowaniem dotyczącym wpływu cech miejsca pracy na decyzje o wydłużaniu aktywności zawodowej jest poniższy cytat:

Obserwując moich znajomych widzę, że osoby, które miały pracę uciążliwą, fizyczną czy też z innego powodu męczącą – odchodzą na emeryturę raczej bez zastanowienia. Inna koleżanka, która ma dobrą pracę, dobrą atmosferę i przychylność zwierzchników – przeszła na emeryturę, tzn. pobiera emeryturę, ale nadal pracuje na cały etat! (3_Kobieta, 61 lat)

II.1.3. Dyskryminacja w miejscu pracy i postawy pracodawców wobec starszych pracowników

Z warunkami pracy wiąże się także zagadnienie dyskryminacji w miejscu pracy. Pierwsza kwestia wpływająca na praktyki dyskryminacyjne to **stereotypy dotyczące starszych pracowników**. W kilku wypowiedziach respondentów pojawił się wątek stereotypów odnośnie do starszych pracowników. Jedna respondentka wprost nazwała problem związany z negatywnym wizerunkiem starszego pracownika, jako tego, który *”nie nadąża za współczesnym światem”*, podkreślając, że czasy się zmieniają i osoby starsze także. Wskazała ponadto, że takie stereotypy prowadzą do deprecjacji wkładu starszych pracowników w rozwój i funkcjonowanie firm, co ich bardzo zniechęca do dłuższej pracy. Z drugiej strony stereotypy powodują także, że osoby w starszym wieku produkcyjnym nie poszukują nowej pracy, ponieważ nie wierzą w skuteczność takich działań. Respondentka ta wskazała wprost na potrzebę budowania pozytywnego wizerunku strasznych pracowników, będących cennym zasobem.

Dlatego tak ja na przykład nie szukam pracy, bo ja wiem, że żadnej pracy nie znalazłabym, czekam tylko ewentualnie, jak gdyby na robotę z polecenia. Ja siebie nie mam co wysyłać, bo doskonale wiem, że wezmą zawsze młodszego ode mnie. (9_Kobieta, 62 lata)

U nas ciągle jest ten kult młodości i to przeświadczenie, że stare to już się do niczego nie nadaje. Czasy się zmieniły, a mimo to mentalność jest taka jak była te 30 lat temu. Dziś starsi

pracownicy są inni niż 30 lat temu jak wchodziły komputery, ale wydaje mi się, że przez te 30 lat już takich różnic nie ma. Nie zrobiliśmy tu dobrej roboty. (9_Kobieta, 62 lata)

Ankietowani przedstawiciele pracodawców w naszych wywiadach wskazywali, że żadnych praktyk dyskryminacyjnych nie stosują, trudno oczekiwać, aby przyznawali się do tego w wywiadach (to ograniczenie zastosowania metody badawczej). Próbowaliśmy zatem mniej wprost pytać o pewne przejawy dyskryminacji. Respondenci – przedstawiciele pracodawców wskazywali na **zalety starszych pracowników**, takie jak większa dyspozycyjność i poczucie odpowiedzialności, choć cechuje ich większy konserwatyzm w działaniu i mniejsza dynamiczność.

Starsi pracownicy dość konserwatywnie podchodzą do sposobu pracy, co nie znaczy źle, inaczej zupełnie postrzegają swoją relację z firmą i swoje zobowiązania w stosunku do firmy. Są bardziej lojalni, mniej skłonni do odejścia. (2_Pracodawca)

Kognitywnie [starsi] się nie różnią od tych młodszych i wręcz wydaje mi się, że większy temat jest gdzieś tam dotarcia i angażowania tych młodszych niż tych starszych. (1_Pracodawca)

Ja powiedziałabym, że to są osoby dużo bardziej przywiązane do organizacji. No, siłą rzeczy, które cenią sobie tutaj już to bezpieczeństwo i stałość, ale też z drugiej strony no firma może bardziej na nich polegać. I to nie tylko tu mówię o skłonności odchodzenia gdzieś do innych pracodawców, ale też o takiej wierności w sensie dyspozycyjności i w codziennej pracy i takim no, no przywiązaniu do obowiązkowości, ja obserwuję tak na swoim podwórku gdzieś. No może dynamiki mają nieco mniej. Ale można na nich polegać, ale też dowożą zadania. Jeśli się zobowiążą do jakiegoś zadania, to dowożą to. (3_Pracodawca)

Równocześnie jednak, badani pracodawcy nie stosują dodatkowych rozwiązań skierowanych do pracowników starszych w celu zachęcania ich do przedłużenia aktywności zawodowej – traktując to raczej jako sferę indywidualnej decyzji.

Nie tworzyliśmy, nie tworzymy [programów/działań dla starszych pracowników], uznając, że jesteśmy niedużą firmą, wobec czego nie ma powodu tworzyć jakichś programów emerytalnych czy innych, tak jak to słyszę w dużych bankach na przykład się dzieje. (2_Pracodawca)

No bo w mojej ocenie nie ma po prostu takiej potrzeby [wdrażania działań skierowanych wyłącznie do starszych pracowników] i mówię to w mojej ocenie, która może być subiektywna. Natomiast prowadzimy też bardzo dużo badań, gdzie ta opinia czy ilościowa, czy jakościowa pochodzi od samych zainteresowanych, więc stąd to moje przekonanie. (1_Pracodawca)

Jeśli chodzi o benefity czy jakieś takie rzeczy, no to to wiadomo, że staramy się to jakoś tam dopasować do pracowników. Teraz jest kafeteria od paru lat, więc każdy sobie może coś tam dobrać, natomiast nie tworzymy takich programów dla starszych pracowników czy specjalnych szkoleń. (1_Pracodawca)

W organizacji takiego jakiegoś programu [dla starszych pracowników] nie mamy, ale do tej pory nie zidentyfikowaliśmy takiej potrzeby. Jeżeli będzie taka potrzeba, to do tego wrócimy. (3_Pracodawca)

To jest indywidualna decyzja, nie mamy w firmie takiej polityki, żeby w jakiś sposób nakłaniać bądź zniechęcać. (3_Pracodawca)

Zgodnie z ich wypowiedziami, brak stosowania narzędzi skierowanych wyłącznie do starszych pracowników wynika z: (1) braku zidentyfikowania konieczności zatrzymania starszych pracowników w miejscu pracy lub (2) z ogólnego podejścia do tworzenia równych warunków pracy dla pracowników o różnych potrzebach i w różnym wieku.

- (1) *Nie zidentyfikowaliśmy tego [kwestii rosnącego udziału starszych pracowników stojących przed decyzjami emerytalnymi] jako problem. Jeśli tak się stanie, podejmiemy działania zapewne. (4_Pracodawca)*
- (2) *Nie mieliśmy powodu do tego, żeby jakoś temat [starszych pracowników] diagnozować i się tym zajmować. My nie mamy generalnie problemów z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników. Ja oczywiście śledzę to, co się dzieje na rynku pracy i u nas, natomiast jakby szczególnej uwagi na tej grupie zawodowej nie poświęciliśmy, bo nie mieliśmy takich problemów czy wyzwań. Jeżeli tam są jakieś różnice, to one są w ogóle nieistotne z perspektywy no percepcji środowiska pracy i jego wszystkich aspektów w tych grupach wieku. (1_Pracodawca)*
- (3) *Jak ktoś jest dobrym pracodawcą, dobrze się komunikuje z rynkiem, ma dobre employer branding, to dotyczyć to będzie wszystkich pracowników, także i starszych. Chodzi tu o stworzenie takiego środowiska, gdzie ludzie chcą tam przychodzić i zostać dłużej. (1_Pracodawca)*

Ewentualne rozmowy o dłuższym pozostaniu w pracy odbywają się na poziomie pracownik-bezpośredni przełożony. Nie jest to koordynowane w sposób systemowy na poziomie organizacji. Jednak warto zaznaczyć, że w **firmach o wyższej strukturze wieku pracowników myśli się w kategoriach sukcesji zadań**. Dostrzega się w tych przedsiębiorstwach potrzebę zatrzymywania starszych pracowników, którzy wnoszą do firm wartość dodaną.

My raczej idziemy w kierunku tej sukcesji. Uznajemy, że w którymś momencie ta praca funkcjonuje i ten sukcesor jest przygotowywany. Tak jak sięgam pamięcią do poszczególnych działów, ale to jest zależne od menedżerów w danych działach. (2_Pracodawca)

Jak obserwuję naszych pracowników, to nie do końca chętnie odchodzą na emeryturę, a nam też na tym nie zależy, żeby oni tak odchodzili. Tutaj jest transakcja wiązana. Tak my mamy znakomitych specjalistów i ekspertów, których nie chcemy tracić i których chcemy zatrzymać jak najdłużej, by oni chcieli u nas pracować i byłiby użyteczni. Jeśli ten emeryt uznaje, że to już jest ten czas, no to to wtedy odchodzi. My nie musimy nikogo przyciskać do tego odejścia, wręcz odwrotnie są takie sytuacje, że prosimy, żeby może z dużym wyprzedzeniem powiedzieć nam, kiedy pracownik zechce odejść na emeryturę, bo jest dla nas tak cenny. Jest takim ekspertem, że no wręcz umawiamy się na to, żeby ewentualnie jeszcze został czy została. (2_Pracodawca)

Tak podam przykład z mojego podwórka, że mam takiego specjalistę, eksperta, który długo u nas pracował. Wypracował u nas w centrum wiele narzędzi optymalizacyjnych. To osoba z zacięciem takim informatycznym, no i ta osoba już ma uprawnienia emerytalne. Jej celem było to, żeby brała to świadczenie emerytalne, to rozwiązaliśmy umowę, i nawiązaliśmy ponownie, bo jest ona na tyle dla nas cenna. Ta osoba, że zabezpiecza nam ten obszar. Oczywiście my w tej chwili od jakiegoś czasu już też mamy nową osobę, która cały czas uczy się tych kompetencji

od tej osoby nawet trochę może innych, odmiennych w nowszych narzędziach, ale też jakby w naszym interesie jest, pracodawcy, żeby ta osoba jeszcze dla nas pracowała. (3_Pracodawca)

Pojawiają się także głosy dotyczące **elastycznego, zindywidualizowanego podejścia do potrzeb starszych pracowników**, aby zachęcić ich do dłuższego pozostania w miejscu pracy. Na razie w relacjach pracodawców pojawia się ten wątek w kontekście osób szczególnie dla organizacji cennych. Na ten moment **badani pracodawcy nie dostrzegają potrzeby tworzenia narzędzi uelastyczniających pracę w kontekście wszystkich pracowników**, bo nie zidentyfikowali tego jako problemu w ich organizacjach. Wydaje się jednak, że kierunek ten będzie kontynuowany w przypadku występowania braków w personelu. Różne branże doświadczają tego problemu w różnych momentach i w różnej skali. Takie podejście wymaga jednak elastyczności od samego pracodawcy i gotowości na dialog z pracownikiem.

Może bardziej elastyczne podejście do tych osób, bo to są też często osoby, ja też znowu mówię ze swojego podwórka, które świetnie jakby znają swoje zadania, pracują bardzo dobrze. Oczywiście te osoby pracują indywidualnie, w sensie takim, że wytwarzają jakieś narzędzia i mogą pracować zdalnie, jeśli to jest pożytkiem dla organizacji, to na pewno na taką rzecz bym wyraziła zgodę bądź inne formy, też takie dogodne. Trzeba trochę też posłuchać o potrzebach tej osoby, bo i tak z jakiegoś powodu ten pracodawca decyduje się na to, żeby ta osoba pracowała, czyli albo ma wysokie kompetencje, albo takie nastawienie takiej niezawodności, albo przekazuje wiedzę tym osobom, które w tej chwili są krócej w organizacji i chcemy zabezpieczyć kompetencje, które możemy utracić. Więc jeśli patrzymy z tego punktu widzenia pracodawcy, trzeba tutaj dobrać narzędzia indywidualnie. (3_Pracodawca)

Wśród ankietowanych pracodawców mieliśmy przedstawicielkę sektora bankowego, która wskazała, że stosują rozwiązania skierowane szczególnie do osób starszych, ale zachęcające je do wcześniejszego odejścia z firmy, na bardzo dobrych warunkach finansowych dla pracowników. Chodzi w szczególności o specjalne programy emerytalne i programy zwolnień grupowych. Celem tych działań ma być odmłodzenie kadry i zmniejszenie zatrudnienia, a więc raczej tworzenie zachęt do szybszego dobrowolnego odejścia na dobrych warunkach.

Pracownicy, szczególnie starsi czekają na te programy, bo to jest po prostu korzystne. (5_Pracodawca)

Przedstawiciele pracodawców wyraźnie widzą potrzebę tworzenia warunków pracy przyjaznych wszystkim pracownikom, dostrzegają także zalety zróżnicowanych zespołów. Jednak należy mieć na uwadze, że są to jednak deklaracje, które padają podczas wywiadu. Identyfikacja rzeczywistych praktyk dyskryminacyjnych wymaga innych metod, np. studiów przypadku, eksperymentów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, itp. Jeden z elementów, który udało się zidentyfikować jako potencjalne pole dyskryminacji dotyczy zatrudnienia starszych pracowników. Przedstawiciele pracodawców oczywiście wskazują, że nie kierują się wiekiem przy zatrudnianiu, ale niekiedy wskazują, że część oferowanych stanowisk, w związku z charakterem wykonywanej na nich pracy, przeznaczona jest dla osób mniej doświadczonych, co jest niekiedy przyczyną decyzji o zatrudnieniu młodszego pracownika. Wskazują także, że generalnie na oferty pracy zwykle nie odpowiadają pracownicy w starszym wieku produkcyjnym, więc zatrudnienie pracowników starszych to rzadki

przypadek. Z kolei wywiadowane osoby w starszym wieku produkcyjnym wyraźnie wskazują na brak wiary w znalezienie dobrej pracy w wieku okołoemerytalnym, co powoduje, że nawet się o nią nie starają. Wolą „wytrzymać” w dotychczasowym miejscu pracy niż poszukiwać pracy na zewnątrz. To zdaje się potwierdzać relacje przedstawicieli pracodawców o małej liczbie osób w wieku okołoemerytalnym aplikujących o nowe posady.

Nie miałem osoby starszej na rekrutacjach. Nawet stanowiska wyższe tam w okolicach sześćdziesiątki. Ja nie patrzę i myślę, że firma w ogóle nie patrzy, ile tych lat do emerytury, czy to będzie fajne, czy nie fajne. No tylko jak ta osoba się po prostu sprzedaje, jak mówi o swoich kompetencjach. (1_Pracodawca)

Zdarza się nam zatrudniać starszych pracowników, ale to rzadkość, mało się ich zgłasza. Ale my szukamy też bardzo wyspecjalizowanych kompetencji często. (4_Pracodawca)

I.1.4. Uczenie się przez całe życie

Zebrany materiał z wywiadów pozwala stwierdzić, że zdobywanie nowych umiejętności i udział w różnych formach uczenia się, zwłaszcza po 50. roku życia jest związane zarówno z cechami i sytuacją indywidualną respondentów, jak i z charakterem oraz rodzajem wykonywanej pracy. Sytuacja indywidualna związana jest z ogólną aktywnością w różnych sferach życia, osoby chętnie wchodzące w nowe działania, są bardziej skłonne (przy sprzyjających warunkach) do dłuższego pozostania na rynku pracy. Osoby te, nawet po przejściu na emeryturę albo znajdują sobie inne aktywności, np. w klubie seniora czy innych formach zrzeszeń, albo kontynuują pracę.

U nas było bardzo dużo szkoleń, ale nie wszystkie koleżanki chciały jeździć. A po co mi to? A na co mi to? Ja natomiast byłam bardzo ciekawa, jeździłam na dużo szkoleń, bo mnie to bardzo ciekawiło. Także w samorządzie pracowałam, byłam rzecznikiem odpowiedzialności zawodowej, także proszę do związków zawodowych pielęgniarek w Warszawie jeździłam także. Do tej pory mówię, jak bardzo kocham swoją pracę i byłam zawsze ciekawa. (10_Kobieta, 67 lat)

Środowisko pracy stymuluje bądź ogranicza rozwój pracownika, zarówno jeśli chodzi o kompetencje przydatne w pracy, jak i ogólny rozwój osobisty. Jak wskazywali przedstawiciele pracodawców wiele zależy od danego przedsiębiorstwa. O ile polityki szkoleniowe rozumiane tradycyjnie w postaci kursów i szkoleń dostępne są powszechnie w większych podmiotach, o tyle myślenie w kategoriach polityki rozwoju pracowników obecne jest już zdecydowanie rzadziej. Jeden z przedstawicieli pracodawców wprost wskazał, że w miarę nabywania doświadczenia zawodowego i kolejnych kompetencji, rozwój pracowników odbywa się przez realizację nowych zadań, często w formie nowych projektów, którym towarzyszyć powinien odpowiedni program szkoleniowo-treningowy, a nie stricte poprzez samo uczestnictwo w szkoleniach. Bez elementu rzeczywistego zapotrzebowania na konkretne kompetencje i możliwości wykorzystania ich w praktyce, skuteczność działań szkoleniowych będzie ograniczona. Może to także zniechęcać do uczestnictwa w szkoleniach, szczególnie starszych pracowników. Jak wskazał respondent – przedstawiciel pracodawcy, ostatnie 10 lat wyraźnie uwidoczniło potrzebę zmiany myślenia o rozwoju pracowników. Powinno się podążać za

zmianami w środowisku pracy, związanymi z wdrażaniem nowych, niestandardowych działań w oparciu o niezhierarchizowaną (płaską) strukturę zarządzania. W największym stopniu zmiana ta dotyczy wysoko wyspecjalizowanych sektorów IT, finansowych, telekomunikacyjnych itp., realizowanych głównie przez duże przedsiębiorstwa. Transformacja ta jest trudna, szczególnie dla starszych pracowników, stąd ważne jest inwestowanie w rozwój pracowników, ich różne kompetencje, niezbędne do pracy w nowych warunkach, ponieważ rozwijanie pracowników, zwiększa ich aktywność i otwartość na nowe działania i skłania do dłuższej aktywności zawodowej w starszym wieku.

Dorośli nie uczą się na szkoleniach, to jakiś mit szkoleń jest. To jest dodatek, tym bardziej, że wiele szkoleń jest obowiązkowych, trzeba je zrobić. Dorośli uczą się w pracy przez nowe zadania i wyzwania, i wtedy dawać wsparcie edukacyjne jak coś do pracy potrzeba. My robimy to poprzez projekty. Ale to trzeba chcieć się zaangażować. Niektórym się chce, innym nie. (4_Pracodawca)

Mamy takie formy edukacyjno-szkoleniowe, takie akademie np. menedżera. Każdy może tam się zgłosić. Musi mieć jakąś tam rekomendację, ale do tych talentowych programów zgłaszają się zdecydowanie osoby młodsze, bo to jest też jakiś taki „bust” do późniejszej kariery. (...) Nie mają takiego zapotrzebowania [osoby starsze], żeby tam nie wiem robić karierę i jakoś tam szczególnie się dodatkowo angażować (1_Pracodawca)

Także i niektórzy respondenci - osoby w wieku okołoemerytalnym potwierdzają te spostrzeżenia.

Oczywiście tematykę pogłębiam, w całej tej pracy nie chodzi tylko o to by ściśle nauczyć się jednego wąskiego jakby zakresu działania, ale każda wiedza poboczna dodatkowa rozwija głowę no i rozwija nowe możliwości a przy okazji przynosi nowe pomysły, które później fajnie można wykorzystać w pracy. (14_Mężczyzna, 55 lat)

Nasi respondenci – osoby w wieku okołoemerytalnym charakteryzowali się różnymi drogami edukacyjnymi, ale cechą wspólną jest udział w różnych formach doksztalcania się na różnych etapach życia. Większość respondentów zdobywała nowe umiejętności i kompetencje w trakcie całej pracy zawodowej, uczestnicząc w studiach, studiach podyplomowych, kursach i szkoleniach.

Później były dzieci, to jeszcze się człowiek uczył, później się doksztalał i cały czas się uczył. To, co było mi potrzebne, załóżmy do pracy zawodowej, to zrobiłem. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Działania edukacyjne były raczej nakierowane na rozszerzenie kompetencji niż całkowitą zmianę zawodu. W zaledwie dwóch przypadkach mieliśmy do czynienia ze zmianą zawodu, która odbyła się jednak ok. 20 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego i związana była z zawodową realizacją wcześniejszej pasji.

Badani respondenci w wieku okołoemerytalnym także uczestniczą w szkoleniach czy innych formach edukacyjnych, ale zgodnie z ich relacjami w większości przypadków intensywność tych działań spada. Selekcjonują szkolenia i kursy, w których chcą uczestniczyć wybierając wysoko wyspecjalizowane opcje. W większości przypadków nie wynika to z dyskryminacji w dostępie do szkoleń, ponieważ z reguły w większych przedsiębiorstwach wszyscy pracownicy objęci byli polityką szkoleniową, ale z selektywnego wyboru dostępnych opcji szkoleniowych.

Tak, uczestniczyłam w różnych kursach. Z tego powodu nie byłam dyskryminowana, wręcz zachęcana. (6_Kobieta, 70 lat)

Cały czas, przez całą pracę zawodową korzystałam ze szkoleń tematycznych. (16_Kobieta, 66 lat)

W tej chwili mamy znowu zawirowania. Co prawda podstawa programowa nie jest całkiem ruszona, ale pewne treści też są z niej usunięte. Więc cały czas trzeba być na bieżąco, cały czas trzeba to wszystko śledzić. No i przede wszystkim być w kontakcie z innymi nauczycielami, pracować w zespołach, no bo to jest naturalne, że człowiek sam może kogoś nie dopatrzeć. Tak, to jest nieustanne, nieustanne, nieustanne kształcenie. I samokształcenie, i szkolenia. To po prostu wynika ze specyfiki pracy. (18_Kobieta, 68 lat)

Mnóstwo takich szkoleń i kursów było, mam mnóstwo tego zrobione. (11_Kobieta, 59 lat)

Różnego rodzaju kursy edukacyjne z zakresu diagnostyki laboratoryjnej z różnych dziedzin zrobiłam: hematologii, biochemii, z analityki ogólnej. (13_Kobieta, 63 lata)

I można powiedzieć, że cały czas się uczę, bo gdzieś tam może niekoniecznie już w tej chwili na uczelniach, chociaż w ubiegłym roku ukończyłam studia MBA, tak jeszcze w miarę aktywnie gdzieś tam się uczę, jeśli chodzi o literaturę, staram się gdzieś tam rozwijać. (7_Mężczyzna, 59 lat)

W przypadku respondentek z sektora medycznego oraz edukacji, szkolenia miały formę obowiązkową. W zaledwie jednym przypadku respondent wskazał, że słyszał o przypadkach niechęci przełożonych do wysyłania na szkolenia starszych pracowników w jego firmie, ale on ich nie doświadczył. **Badani respondenci z reguły nie dokonywali zmiany zawodu, wypowiadali się z pozycji eksperta w swojej dziedzinie, z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem.**

Po pięćdziesiątce zauważyłam w pracy zawodowej coś takiego, że mam już takie doświadczenie. Taką pewność siebie, taką umiejętność przy tym rozwoju osobistym, który osiągnęłam. (5_Kobieta, 55 lat)

Te ostatnich kilka lat, to ani mój pracodawca, ani ja nie widzieliśmy parcia na szkolenia i kursy. Ale to tak wynikało, że tak powiem, z nasycenia kompetencji na moim stanowisku pracy. (15_Mężczyzna, 59 lat)

Żaden z respondentów **nie miał możliwości, aby doskonalić się w sposobach przekazywania swojej wiedzy eksperckiej młodszym pracownikom**, choć często takie funkcje pełnili. Robili to jednak zwykle w sposób intuicyjny, nie było to postrzegane w firmie jako dodatkowe zadanie czy kompetencja.

II.2. Okoliczności przejścia na emeryturę

Historie respondentów są bardzo zróżnicowane, różne czynniki mają na nie wpływ, co w szczegółach opisaliśmy w innych częściach raportu. W Tabeli 2 przedstawiono zestawienie kluczowych informacji dotyczących ścieżek emerytalnych ankietowanych respondentów.

Tabela 2. Ścieżki emerytalne ankietowanych respondentów.

Respondent	Sytuacja społeczno-demograficzna i społeczna	Sytuacja zawodowa, decyzja i plany emerytalne
Kobieta, 72 lata	Mieszka z mężem, który przeszedł na emeryturę po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, córka usamodzielniona, zabezpieczona sytuacja finansowa, osoba bardzo aktywna na różnych polach.	Pracowała przy wdrażaniu rozwiązań informatycznych w różnych firmach, przeszła na emeryturę w wieku 60 lat, proponowano jej przedłużenie pracy ponad ustawowy wiek emerytalny, ale wiązało się to z przeprowadzką do innego miasta, więc zrezygnowała.
Mężczyzna, 57 lat	Mieszka z żoną, dobra sytuacja finansowa. Żona bardzo aktywna, planuje pracować tak długo jak się da, wspomaga mamę.	Uprawnienia do emerytury pomostowej ze względu na ciężkie warunki pracy. Stanowisko kierownicze. Planuje przejść na emeryturę w wieku 60 lat.
Kobieta, 61 lat	Mieszka z mężem i opiekuje się mamą.	Wciąż pracuje. Planuje przejść na emeryturę za pół roku.
Mężczyzna, 64 lata	Mieszka z żoną, a sytuacja finansowa stabilna, wspiera mamę.	Pracuje, planuje przedłużyć aktywność zawodową o 2-3 lata.
Kobieta, 55 lat	Mieszka z mężem, dwie córki-studentki na utrzymaniu.	Nauczycielka, planuje pracować jak najdłużej.
Kobieta, 70 lat	Mieszka z mężem, długo opiekowała się mamą.	Emerytka, która odeszła z pracy w wieku 60 lat. Pod koniec pracy zawodowej doświadczyła mobbingu w pracy, który skutkowałam 1,5-rocznym zwolnieniem zdrowotnym na tle nerwowym.

Mężczyzna, 59 lat	Mieszka sam, ale ma dwoje dorosłych, chorych dzieci na utrzymaniu, wspiera także byłą żonę, zły stan zdrowia.	Uprawniony do emerytury pomostowej, ale planuje pracę do 65 lat, silny motyw finansowy.
Kobieta, 66 lat	Osoba mieszkająca samotnie, stabilna sytuacja finansowa. Chce pomóc córce wracającej z zagranicy.	Po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego dalej pracowała, korzystając z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora, potem przeszła na emeryturę, ale dalej kontynuuje zatrudnienie w tej samej firmie, planuje pracować jeszcze kilka lat.
Kobieta, 62 lata	Mieszka z mamą, która dalej jest aktywna zawodowo (89 lat). Gorsza sytuacja zdrowotna.	Przeszła na emeryturę w wieku 60 lat, ale dorabia w firmie eksperckiej na umowach czasowych lub cywilnoprawnych, planuje dalej to robić.
Kobieta, 67 lat	Mieszka sama, wdowa, opiekuje się mamą.	Pracowała nieprzerwanie do 63 roku życia (w systemie zmianowym w zawodzie pielęgniarki), potem z powodu choroby męża odeszła ze szpitala. Pracuje łącznie na pół etatu w dwóch miejscach. Planuje jeszcze rok pracować w dwóch miejscach, potem z jednego zrezygnuje.
Kobieta, 59 lat	Mieszka z mężem, który wciąż pracuje, dwoje dzieci uczących się. Mąż prowadzi własną działalność gospodarczą, nie planuje jeszcze przejścia na emeryturę.	Pracuje i planuje jeszcze kilka lat pracować.
Mężczyzna, 72 lata	Mieszka z żoną, dzieci usamodzielnione.	Prowadził warsztat stolarski, odszedł na emeryturę w wieku 68 lat, teraz okazjnie

		dorabia. Zawiesił działalność w wieku 72 lat.
Kobieta, 63 lata	Wdowa, stabilna sytuacja finansowa. Często opiekuje się wnukami.	Pracuje w swoim laboratorium analiz medycznych, ok. 2-3 godzinny dziennie. Planuje pracować jeszcze 2-3 lata.
Mężczyzna, 55 lat	Mieszka sam. Nie ma nikogo pod opieką.	Własna działalność gospodarcza – szkolenia z zakresu grafiki komputerowej. Planuje pracować tak długo, jak to tylko możliwe.
Mężczyzna, 59 lat	Mieszka z żoną, która jest aktywna i planuje pracować jeszcze kilka lat. Opiekuje się mamą.	Będzie uprawniony do emerytury pomostowej. Brak konkretnych planów emerytalnych, ale skłania się ku przedłużeniu pracy zawodowej.
Kobieta, 66 lat	Mieszka z mężem, który przeszedł na rentę, a obecnie już jest na emeryturze. Dzieci usamodzielnione.	Do 65 roku życia pracowała na cały etat, potem formalnie przeszła na emeryturę i pracuje obecnie na pół etatu. Planuje jeszcze pracować około 1 rok, wygasza działalność zawodową, planuje dokończyć rozpoczęte projekty.
Mężczyzna, 57 lat	Mieszka z żoną, córka usamodzielniona. Bardzo dobra sytuacja finansowa: liczne nieruchomości. Rodzice samodzielni, nie wymagają opieki jeszcze.	Planuje w przyszłym roku odejść z rynku pracy, czyli na 7 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym.
Kobieta, 68 lat	Wdowa, mieszka sama, wcześniej opiekowała się mamą.	Formalnie na emeryturze nauczycielskiej od 60 roku życia, ale cały czas pracuje, obecnie w dwóch szkołach.

		Planuje pracować jeszcze dwa lata.
--	--	------------------------------------

Źródło: opracowanie własne.

Wyraźnie można wyróżnić dwa rodzaje zachowań w momencie zbliżania się do wieku emerytalnego. W pierwszej grupie znajdują się osoby nie planujące w szczegółach swojej emerytury, decyzję o dezaktywizacji podejmują bezpośrednio przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, warunkując ją rozwojem sytuacji. Ustawowy wiek emerytalny traktują jako opcję domyślną, nie poświęcają uwagi dokładnym przeliczeniom, zostawiając decyzje na później, słabo orientują się w dostępnych narzędziach i możliwościach.

Teoretycznie mógłbym w maju w przyszłym roku przejść na emeryturę w wieku 60 lat, ale nie wiem, jeśli zdrowie będzie, to zostanę dłużej, zobaczymy, jak będzie. (7_Mężczyzna, 59 lat)

Sama jeszcze nie podjęłam tej decyzji, kiedy przejść na emeryturę i czy pobierać emeryturę i dodatkowo pracować. Ale muszę to osobiście przekalkulować, nie przeliczałam sobie tego jeszcze no, ale na pewno nie chcę przechodzić na emeryturę totalnie i już nie pracować. Tak jeszcze zamierzam normalnie aktywnie pracować, myślę, że tak 2-3 lata. (11_Kobieta, 59 lat)

Drugą grupę stanowią osoby dobrze poinformowane, które z racji swojego zawodu (sektor finansowy) lub skrupulatnego charakteru mają dokładnie zweryfikowane różne możliwości i opcje. Jednak stanowią mniejszość.

Też biorę to pod uwagę różne warianty. Dopinam te tematy, kalkulacje. Jak już będę wszystko wiedział pod koniec roku, a w zasadzie w październiku. Jedynie tylko muszę sprawdzić w ZUSie. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Osoby w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę pracowały głównie najemnie – w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaledwie troje respondentów (dwóch mężczyzn i jedna kobieta) prowadzili własną działalność (odpowiednio: firma szkoleniowa z grafiki komputerowej, warsztat stolarski, laboratorium analiz medycznych). Osoby pracujące najemnie znacznie opóźniały moment przejścia na emeryturę wskazując w dużej mierze na wątek finansowy związany z niską przysługującą im emeryturą. W tym przypadku osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego nie jest sytuacją odcięcia różnych okresów w życiu zawodowym, jak ma to miejsce w przypadku pracowników najemnych.

Ścieżki przechodzenia na emeryturę są bardzo zróżnicowane, w zaledwie dwóch przypadkach respondenci przeszli na emeryturę wraz z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego i nie kontynuowali pracy (kobiety w wieku 70 i 72 lata). Dodatkowo, jeden respondent planuje opuszczenie rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, co umożliwi mu zgromadzony kapitał i zróżnicowane źródła dochodu, a kolejny planuje pracować jedynie do momentu osiągnięcia uprawnień do emerytury pomostowej. Pozostałe osoby planują lub rzeczywiście przedłużają aktywność zawodową po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego lub uprawnień do emerytury pomostowej. Większość respondentów, którzy pracowali po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego robiła to w pełnym wymiarze czasu pracy, głównie u tego samego pracodawcy. Niepełny wymiar czasu pracy w tym okresie (2 przypadki) wiązał się ze stopniowym wygaszaniem aktywności zawodowej i potrzebą

zakończenia rozpoczętych zadań, ale wygaszanie to miało miejsce już kilka lat po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (przypadek czterech kobiet w wieku 63, 66, 67 i 68 lat). Poza jednym przypadkiem respondentki pracującej w zawodzie pielęgniarki, respondenci po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego pracowali u pracodawcy, u którego pracowali przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

Jeśli chodzi o zależność sposobów przejścia na emeryturę od **sektora czy branży zatrudnienia**, można wskazać na kilka wspólnych elementów. Respondenci pracujący w branżach, zawodach, w których bardzo brakuje personelu przedłużali aktywność zawodową na prośbę przełożonych (zawody medyczne, nauczyciele) lub w branżach, gdzie kluczowe były posiadane przez nich uprawnienia (w tym formalne), a praca charakteryzowała się niższym natężeniem stresu.

I ja nie sądzę, żeby dyrektorzy byli tacy skłonni zatrudniać długo emerytów, ale po prostu nie ma nauczycieli. A każdy dyrektor chce zapewnić szkole pełną obsadę nauczycielską. Jak wspominałam dyrektorce, że może poszukać kogoś innego, jakiegoś lepszego fizyka, no to powiedziała mi, że no chyba musiałabym przez lunetę popatrzeć i poszukać fizyka. (18_Kobieta, 68 lat)

U nas pracuje sporo takich ludzi, że tak powiem z doświadczeniem. Tak i to właśnie emerytów, albo prawie emerytów na tych stanowiskach takich technicznych z uprawnieniami [np. inspektorzy nadzoru], którym może już się nie chce latać po budowach, ale tutaj u nas mają taką, powiedzmy prostszą pracę, a cenione są same uprawnienia. (8_Kobieta, 66 lat)

Natomiast zawody, branże związane z trudnymi warunkami pracy raczej wykazują się odwrotną tendencją – odejściem po uzyskaniu uprawnień do emerytury lub emerytury pomostowej. Wiąże się to także ze zmianowym systemem czasu pracy, który odbija się na zdrowiu, wzmagając zmęczenie i wypalenie pracą, często bardzo odpowiedzialną.

To jest potrzeba odpoczynku, zmęczenie pracą. Dodatkowo warunki trudne. No w sumie moje stanowisko może i by pozwalało też na jeszcze jakąś pracę, ale też taka chęć jakiegoś tam nie wiem, odpoczynku (...). Powiem tak, sama praca nie jest zła, ale nie sprawia mi jakiejś przyjemności, to obowiązek i tyle. (2_Mężczyzna, 57 lat)

No nie jest to atmosfera taka sprzyjająca jakby u nas w pracy, ale ja z kolei też nie jestem człowiekiem, który by się gdzieś tam poddawał. Staram się trochę walczyć o to, co uważam za słuszne. Ja mam za sobą kilkadziesiąt lat doświadczenia. Ale to nie jest argument. I na przestrzeni ostatnich 2 lat przestałem się kopać z koniem po prostu. (7_Mężczyzna, 59 lat)

Warto w tym miejscu zwrócić jeszcze uwagę na ważną kwestię, to potrzeba poczucia bezpieczeństwa. Nasi respondenci wyraźnie wskazują, że ważne są dla nich bezpieczeństwo i stabilność sytuacji finansowej w przypadku wystąpienia nieprzewidzianych skutków. Z tego powodu, nawet jeśli planują pracować, często przechodzą na emeryturę i łączą ją z dalszą pracą, co uniemożliwia im np. skorzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora. Daje im to poczucie, że mogą odejść z dnia na dzień. Te obawy wynikają ze stanu zdrowia, pogorszenia stanu rodzica, którego mają pod opieką lub z niestałości w związku z sytuacją w miejscu pracy.

My mamy tam te swoje jakieś fundusze, które opłacamy dodatkowo, czyli to też tak jakieś pieniądze do tej emerytury podrzuca, ale wielkość tej emerytury no na pewno jest ważna, ale

tak jak dla mnie to najważniejszy jest ten komfort, żeby spokojnie pracować, bez zagrożenia, żeby się nie szarpać. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Jakbym mógł spokojnie pracować, wiedząc, że mogę odejść już dziś, to bym spokojnie pracował dłużej. Ok, z takim komfortem, czyli po prostu taki komfort psychiczny, który zapewnia możliwość odejścia w każdej chwili. (2_Mężczyzna, 57 lat)

To, że ja mam formalnie emeryturę, że zrezygnowałam z PIT-0 no to głównie było spowodowane tymi czynnikami, że tak powiem zmiany władzy i to, że nie wiadomo było czy będę mogła dalej pracować na tych samych warunkach. Zarząd był jakby tak w zawieszaniu, nie chciał wielu decyzji podejmować, szczególnie może personalnych, a ja chciałam być bezpieczna. (8_kobieta, 66 lat)

Warto zaznaczyć, że po 50. roku życia żaden z naszych respondentów nie uczestniczył w jakichkolwiek formach przeciwdziałania bezrobociu ze względu na fakt, że nie byli oni osobami bezrobotnymi. Osoby w wieku okołoemerytalnym rzadko poszukują pracy. Potwierdzili to także przedstawiciele pracodawców biorący udział w wywiadach. Osoby w wieku okołoemerytalnym rzadko uczestniczą w procesie rekrutacji, starają się utrzymać dotychczasowe zatrudnienie lub wcześniej wycofują się z rynku pracy. To także w pewnej części wynik stereotypów i autostereotypów. Starsi pracownicy nie wierzą, że uda im się znaleźć pracę na otwartym rynku. Zatem unikają takich sytuacji obarczonych ryzykiem, wybierają rozwiązania bezpieczniejsze, a więc utrzymanie zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy.

Dlatego tak ja na przykład nie szukam pracy, bo ja wiem, że żadnej pracy nie znalazłabym, czekam tylko ewentualnie, jak gdyby na robotę z polecenia. Ja siebie nie mam co wysłać, bo doskonale wiem, że wezmą zawsze młodszego ode mnie. (9_Kobieta, 62 lata)

W okresie przedemerytalnym **skłonności do zmiany zawodu i całkowitego przekwalifikowania się są mniejsze**. Aktywność edukacyjna jest selektywnie wybierana pod kątem rozwijania wybranych umiejętności. Trudno zatem oczekiwać, aby korzystano ze wsparcia w przekwalifikowaniu się jako narzędzie przeciwdziałania bezrobociu.

II.3. Zachęty do dłuższego pozostawania na rynku pracy

W tej części pytaliśmy respondentów o ocenę dostępnych i potencjalnych narzędzi wspierających dłuższą aktywność zawodową oraz o zapotrzebowanie na nie. Poniżej przedstawiamy opinie respondentów na temat poszczególnych narzędzi:

II.3.1. Ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora i inne zachęty finansowe dla starszych pracowników

Znajomość tego narzędzia jest stosunkowo niewielka wśród naszych respondentów. Około ¼ z nich słyszała o tym narzędziu. Jedna respondentka korzystała z tzw. PIT-0 dla seniora przez pewien czas, potem zrezygnowała, przeszła na emeryturę i równocześnie pracowała w tym samym miejscu, argumentując zmianę potrzebą bezpieczeństwa wynikającą z niestabilnej sytuacji w firmie, w której pracowała.

To, że ja mam formalnie emeryturę, że zrezygnowałam z PIT-0 no to głównie było spowodowane tymi czynnikami, że tak powiem zmiany władzy i to, że nie wiadomo było czy będę mogła dalej pracować na tych samych warunkach. Zarząd był jakby tak w zawieszaniu, nie chciał dużo wielu decyzji podejmować, szczególnie może personalnych, a ja chciałam być bezpieczna. (8_kobieta, 66 lat)

Respondenci, którzy znali to narzędzie należą do grupy osób generalnie znających prawa przysługujące osobom w wieku emerytalnym, często z racji wykonywanej pracy (sektor finansowy) lub własnej dociekliwości. To także osoby o stabilnej sytuacji finansowej i stosunkowo wysokich dochodach. Wskazywali, że narzędzie to nie jest dla nich korzystnym rozwiązaniem ze względu na i tak wysoki poziom wypracowanej emerytury. Wskazywali, że zdecydowanie bardziej opłaca im się przejść na emeryturę i ponownie zatrudnić u pracodawcy, tym bardziej, że respondenci nie wskazywali na problemy w tym obszarze. Wyraźnie wskazywali, że ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora jest korzystne dla osób gorzej zarabiających, którzy z kolei nie mają wiedzy o tym narzędziu.

To od razu ci powiem, że ten PIT-0 to jest „pic na wodę fotomontaż”. To znaczy możliwe, że jak się zarabia 2000 zł i ma emeryturę 2000 zł, to niepodjęcie emerytury i pracowanie jeszcze te kolejne 2-3 lata, ma oczywiście sens. Natomiast jeśli już ta twoja emerytura jest trochę wyższa, to absolutnie nie ma sensu, z uwagi na ograniczenie poboru maksymalnego emerytury. Więc to nie jest żadna motywacja jak masz już emeryturę 7000 zł. Lepiej przejść na emeryturę i pracować po prostu, ewentualnie dorabiać. Oczywiście, że dla osób, które mają niewielką emeryturę, to wtedy może im to dużo robić. (9_kobieta, 62 lata)

Więcej dostanie się będąc na emeryturze i pracując niż korzystając tylko z PIT-0. (16_Kobieta, 66 lat)

Pojawiły się też głosy, że to rozwiązanie nie motywuje pracowników do dłuższego pozostania na rynku pracy, to raczej jest jedna z możliwych opcji formalnych przy już istniejącej wcześniej chęci do dłuższego pozostawania na rynku pracy.

Coś tam słyszałem o tym PIT-0 i tak, ale to akurat w moim przypadku nie ma sensu, bo ja mam akurat inne podejście, żeby wcześniej, że tak powiem uciec na tą emeryturę, a nie zostawać dłużej. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Respondentom, którzy nie mieli wiedzy o uldze podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora zadaliśmy pytanie czy byliby skłonni z niego skorzystać. Odpowiedzi były dość wymijające, typu: „do rozważenia”, „zobaczmy”, „może”, „może to i dobry pomysł”, „jak będą korzystne warunki”. Wydaje się, że niepewność ta wynika ze słabego rozeznania w przepisach dotyczących przechodzenia na emeryturę i niezajomość przysługujących pracownikom praw.

Warto także odnotować, że w przypadku dwóch przedstawicieli pracodawców, z którymi rozmawialiśmy (ogólnopolskie firmy z lokalnymi oddziałami z sektora ubezpieczeniowego i bankowego), zakres korzystania z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora w przypadku osób, które zdecydowały się kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego jest dość duży. Osoby kontynuujące zatrudnienie w tych firmach wybierają opcję kontynuowania zatrudnienia bez przerwy i nieprzechodzenie na emeryturę niż przejście na emeryturę i kontynuowanie pracy, ponieważ drugie rozwiązanie wiąże się z koniecznością rozwiązania umowy o pracę i

ponownego jej zawarcia. Jak wskazują nasi respondenci (pracodawcy), pracownicy obawiają się, że pracodawca nie będzie chciał zawrzeć ponownie umowy – co też związane jest zapewne z ogólnymi tendencjami w tych branżach. Wynioskować można zatem, że ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora ma niejako wtórną rolę - osoby, które kontynuują pracę po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego korzystają z tego rozwiązania, bo jest korzystne, ale nie jest ono decydujące przy decyzji o przedłużaniu aktywności zawodowej.

To jest zachęta dla osób, które też chcą, żeby ten wymiar emerytury był większy, bo są 2 aspekty. Po pierwsze mają możliwość korzystania z tej ulgi z PIT-0, a ponadto mają tą świadomość, że jakby wydłużenie tego okresu zawodowego wpływa na wysokość emerytury przyszłej. Więc to są takie dwa aspekty ekonomiczne. Ale jest też kwestia tego, że jakby ktoś chciałby pobierać emeryturę i dalej pracować, to trzeba najpierw rozwiązać umowę i ponownie ją nawiązać. Chyba tego się boją. (3_Pracodawca)

Co zaskakujące, w jednym wywiadzie pojawiła się też kontrpropozycja w stosunku do ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora (brak podatku dla emerytów, którzy nie kontynuują pracy), co wskazuje na negatywną ocenę tego rozwiązania. Może to oznaczać niezrozumienie celu i okoliczności wprowadzenia ww. ulgi, co rodzi poczucie niesprawiedliwości.

A emerytura powinna być w całości zwolniona z podatku – dla prawdziwych emerytów. Dla tych, którzy nadal pracują i jednocześnie pobierają też emeryturę – już nie. (3_Kobieta, 61 lat)

Respondenci zapytani o inne możliwe zachęty finansowe dla pracowników mieli trudności ze wskazaniem konkretnych rozwiązań lub opisywali je na dużym poziomie ogólności, podkreślając jednocześnie, że czynnik finansowy ma dla nich znaczenie (szczególnie dla respondentów o stosunkowo niższych dochodach), co dodatkowo potwierdza potrzebę zwiększania wiedzy i świadomości społecznej osób starszych w zakresie dostępnych narzędzi i uprawnień.

Miałam plan, aby przejść na emeryturę w październiku/listopadzie 2024. Wtedy głównie chodziło mi o fakt, że we wrześniu tego roku powinnam dostać tzw. jubileuszówkę i nie chciałam utracić tych pieniędzy. Bo pieniądze, mimo wszystko, mają zasadnicze znaczenie. Ponadto każdy miesiąc pracy po 60-tce to odrobinka więcej emerytury. (3_Kobieta, 61 lat)

Wszystkie finansowe zachęty na pewno zachęcają do dalszej pracy, do dalszego pozostawiania aktywnym. Na pewno tak. Ja akurat o tym nie pomyślałem, no bo tak jakoś. (15_Mężczyzna, 59 lat)

Oczywiście fajne by było na przykład, gdyby wprowadzić coś związanego z podatkami lub z tymi opłatami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych, w tym słynnym ZUSie. Powiedzmy tego typu działania, które no w jakiś sposób by premiowały starszych pracowników, no byłoby to na pewno ogromnym jakby takim impulsem, czyli ten motyw finansowo-podatkowo-ubezpieczeniowy z pewnością ważny jest. (14_Mężczyzna, 55 lat)

Myślę, że każdy jednak liczy te złotóweczki, dopóki ma zdrowie, to jeszcze pracuje. (10_Kobieta, 67 lat)

Każdy bonus finansowy zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika jest według mnie atrakcyjny. Te osoby, które mówią, że pieniądź się nie liczy, według mnie nie mają racji, bo liczy

się jest w naszym społeczeństwie. Ja nie oceniam tego, czy to jest dobre czy niedobre. Musimy się nauczyć mówić o pieniądzach i nie wstydzić się tego. (2_Pracodawca)

Pojawiały się także pojedyncze głosy wskazujące wprost na niski niewystraszający poziom wiedzy w zakresie różnego typu narzędzi przysługujących osobom w wieku emerytalnym.

To to jest po prostu ogólny brak świadomości, od razu ci powiem, bo to [PIT-0] by się opłacało osobom, które miały zawsze tą najniższą krajową albo trochę wyżej, im by się to opłacało, ale one znowu nie za bardzo o tym wiedzą. (9_Kobieta, 62 lata)

Pojawiały się głosy podkreślające, że wprowadzane rozwiązania powinny mieć formę zachęty, a nie przymusu.

Ale nie w formie przymusu, nie negatywnie, tylko taka zachęta. Na pewno wiele osób by zachęciło dlatego, że pracuje się dla pieniędzy. (6_Kobieta, 70 lat)

II.3.2. Ochrona pracowników przed zwolnieniem na 4 lata przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego

Narzędzie to jest bardzo różnie oceniane. Sami pracownicy wskazują na dwa przeciwstawne efekty. Z jednej strony mówią o pewności zatrudnienia w okresie wrażliwym przed emeryturą, co zwiększa poczucie bezpieczeństwa starszych pracowników. Z drugiej zaś wskazują, że rozwiązanie może przynieść negatywne skutki dla współpracowników, ponieważ jak wskazują respondenci (osoby w wieku okołoemerytalnym) niektóre osoby po osiągnięciu ochrony przedemerytalnej mniej angażują się w pracę, częściej przechodzą na zwolnienia, traktując to jako okres, kiedy trzeba zadbać o swoje zdrowie. Budzi to frustrację innych współpracowników, którzy muszą wykonywać za nich obowiązki. Co więcej, respondenci wskazują, że to rozwiązanie odpowiada częściowo za to, że pracodawcy nie chcą zatrudniać osób po 50 roku życia.

Zdarzało się, że osoby jak już miały tę gwarancję zatrudnienia, kiedy ich pracodawca nie mógł zwolnić, bądź na przykład już nabyły prawa emerytalne. Jednak z różnych przyczyn, finansowych czy innych pozostawały w pracy. Podejście do pracy niektórych, nie generalizuję, ale niektórych osób zmieniało się i w tym momencie otoczenie źle reagowało na to. No jeśli pozostałeś w tej pracy, no to realizuj swoje obowiązki i podchodź do swoich zadań w sposób rzetelny, a nie tak, że ty jesteś po prostu, no tylko tutaj statystą, bo jesteś, że tak powiem, tutaj panem i masz zagwarantowaną emeryturę. (15_Mężczyzna, 59 lat)

Pojawiały się także pojedyncze głosy, wskazujące, że pracodawcy, jeśli są zdeterminowani, to znajdują możliwości „obejścia” tego rozwiązania.

Sama przechodziłam w pewnym momencie takie drobne zawirowanie w firmie, że próbowano mnie się pozbyć, pomimo, że byłam w wieku ochronnym i to w sposób perfidny. No oczywiście nie wykonano tego zabiegu, ale ochrona nie do końca działa, jeżeli ktoś nie umiałby się obronić, to może mieć problem. (16_Kobieta, 66 lat)

Ocena tego narzędzia dokonana przez pracodawców także jest zróżnicowana. Część z nich ocenia to rozwiązanie dość neutralnie stwierdzając, że stało się ono rutyną. Należy jednak mieć na uwadze ograniczenia metody badawczej – jaką są wywiady – trudno oczekiwać, aby przedstawiciele pracodawców przyznali się do dyskryminujących praktyk w tym obszarze.

Pojawiły się jednak głosy zawierające bardziej pogłębioną refleksję. Jeśli pracodawca rozwija pracowników, motywuje ich do rozwoju na różnych etapach życia zawodowego w swoim przedsiębiorstwie, to okres ochronny niewiele zmienia w tej kwestii.

Taki pracownik [w okresie ochronnym] jest jakby przez firmę pożądany. I ta osoba jest dobrze zaopiekowana, on się czuje bezpiecznie, tu nikt mu nie robi krzywdy. Wtedy czy jest ten okres ochronny, czy go nie ma, nie ma różnicy. (2_Pracodawca)

Natomiast jeśli pracodawca nie prowadzi czynnej polityki rozwoju kadry, a sami pracownicy nie są skorzy do rozwoju i niechętni zmianom, to okres ochronny pracodawcy mogą oceniać negatywnie jako niepotrzebne usztywnienie struktury zatrudniania prowadzące do niechęci zatrudniania starszych pracowników.

To też jest taki moment [okres ochronny], kiedy już można wszystko de facto, często pracownik idzie na skróty. Myśli, że jeśli jest chroniony, więc mogę wszystko już mogę, czyli rzeczywiście nie muszę być aktywny aż tak bardzo. Nie muszę się starać i tak jestem chroniony. Pracodawcy wiąże to ręce. (2_Pracodawca)

II.3.3. Elastyczna organizacja pracy

Rozwiązania z obszaru elastycznej organizacji czasu pracy zostały pozytywnie ocenione przez respondentów, o ile przynoszą znaczącą zmianę sytuacji pracowników. Pozytywnie oceniono ułatwienia w przechodzeniu do niepełnego wymiaru czasu pracy, co obecnie jest raczej wyjątkiem niż regułą.

Pozostawanie w niepełnym wymiarze czasu pracy to jest na pewno super ułatwienie. Ludzie w wieku emerytalnym, tak jak maszyny się zużywają, tak jak człowiek się zużywa, potrzebuje pójść do lekarza, potrzebuje pójść na rehabilitację, potrzebuje po prostu zadbać o siebie, swoje zdrowie. I te dni są mu potrzebne. (18_Kobieta, 68 lat)

W przypadku pracy biurowej wskazywano na ułatwienia związane z pracą zdalną (co szerzej opisaliśmy we wcześniejszych częściach). Natomiast w przypadku pracy w zakładach produkcyjnych wskazywano na mniej intensywny grafik pracy zmianowej.

Mi przydałby się spokojniejszy ten grafik, nie tak napięty grafik dyżurów czy jakiś normalny harmonogram. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Dla mnie ważne jest zapewnienie pracy zdalnej albo zmniejszenie wymogów w stosunku do takich zwykłego personelu, który jeszcze nie jest na emeryturze. W naszej firmie jest tak, że jednak mamy wymóg 2 razy w tygodniu być w pracy w biurze, no dla mnie to byłoby bardzo duże udogodnienie, gdybym nie musiała przychodzić tak często. (11_Kobieta, 59 lat)

Jeśli chodzi o dwa dodatkowe, płatne dni urlopu, to skuteczność tego narzędzia dla decyzji emerytalnych oceniona została bardzo nisko. Wskazywano, że wymiar tygodnia, a nawet dwóch mógłby być zachętą do przedłużenia aktywności zawodowej. Dodatkowe dni wolnego w mniejszym wymiarze dni są raczej przyjemnym dodatkiem niż bodźcem.

To jest nic właściwie te 2 dni dodatkowego urlopu. (13_Kobieta, 63 lata)

Zresztą człowiek jak ja to widzę w tej chwili po sobie, bo kiedyś pracowałem w systemie zmianowym. To dla mnie nie było problemem przestawienie się, przestawienie zegara biologicznego, że na przykład idę spać o godzinie 6:00 rano, a pracuje w nocy, a po 2 dniach

przestawiam zegarek. Idę spać o 22, a o 6 rano idę do pracy. Teraz natomiast to już dla mnie jest trudniejsze. Wymaga, że tak powiem, większego wysiłku od organizmu, potrzeba więcej czasu na regenerację. Być może po prostu na przykład jakiś taki rodzaj urlopu zdrowotnego takiego regeneracyjnego, np. 10 dni, w tym w skali roku dodatkowe nie może coś takiego. (15_Mężczyzna, 59 lat)

W przypadku konkretnych zawodów, jak medycznych (pielęgniarka) wskazywano, że korzystnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dla osób w wieku okołoemerytalnym urlopów dla podreperowania zdrowia.

Taki urlop roczny dla podreperowania zdrowia to też spowodowałby, że ta pielęgniarka byłaby może bardziej wydolna. Teraz to dziewczyny [pielęgniarki], bardzo mocno pracują, brakuje pielęgniarek, pracują prawie na 1,5 etatu pracy w szpitalu. To jeszcze gdzieś tam biegnie na następny dyżur. Gdybym chciała pracować to 24 godziny, by mi tutaj było mało, bo tu mnie pytają, a może być przysła na 2 godziny. A może tu, a może tu, ale ja mówię, no, słuchajcie, nie dajmy się zwariować, też mam dom, rodzinę i ja chcę jeszcze trochę pożyć, mi starczy tego co mam, ale bardzo brakuje i mówię, że takie dodatkowe jakieś dni wolne czy taki urlop zdrowotny dla podreperowania to na pewno by spowodował, że osoby byłyby chętne pracować dłużej. (10_Kobieta, 67 lat)

W tym obszarze elastyczności organizacji pracy mieszczą się także propozycje rozwiązań, które pozwalałyby starszym pracownikom na mniejszą intensywność pracy, ale przede wszystkim na ograniczenie stresu. To ważny wątek przejawiający się w wielu wypowiedziach.

W moim wypadku by nie było takim oczekiwaniem, jakbym mógł sobie spokojnie pracować i że tak powiem wtedy może bym nie rozważał tego odejścia. A tak czekam na ten moment, kiedy tylko mogę odejść. (2_Mężczyzna, 57 lat)

(...) żeby był jakiś taki oddech, żeby jakiejś takiej presji na zwolnienia czy utratę stanowiska pracy nie było. No to osoba starsza w pracy powinna czuć się bezpieczniejsza, że gdyby sytuacja się tu pogorszyła, jakieś zwolnienia, redukcje. No to wszystko powoduje taki dyskomfort i na pewne osoby w wieku starszym czują się takie mniej pewne niż te osoby młode. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Postulaty elastycznej organizacji pracy to element budowania przyjaznego środowiska pracy, nie tylko starszym pracownikom, ale szerzej pracownikom znajdującym się na różnych etapach życia to wątek podejmowany w wywiadach z przedstawicielami pracodawców. Wskazują oni, że na wdrażanie rozwiązań uelastyczniających organizację pracy, ale właśnie w kontekście tworzenia rozwiązań dla wszystkich pracowników, wskazując, że sytuacja osób starszych jest także bardzo zróżnicowana.

II.3.4. Dodatkowe benefity

Kilku respondentów dodatkowo wskazywało, że ważne dla nich byłyby dodatkowe benefity oferowane przez pracodawców, jak karty medyczne czy dofinansowanie do pobytów w sanatorium.

Przynajmniej w moim przypadku finansowo, to by mnie motywowało gdzieś tam do 50 roku może. W tej chwili nie mam motywacji finansowej, raczej bardziej kwestia takiego socjalu.

Pracownicy po osiągnięciu wieku jakiegoś tam powiedzmy 60 czy 65 lat, którzy dalej pracują takie benefity zdrowotne na badania, typu szybsze dostanie się do specjalisty, jakieś konsultacje nawet. To też wyjazd sanatoryjny, czyli rehabilitacja, to mogłoby zachęcić. No bo w tej chwili to bez względu na to czy mają 40 czy 65 lat, to i tak na rehabilitację 3 miesiące czeka. (7_Mężczyzna, 59 lat)

II.3.5. Refundacje/ulgi dla pracodawców zatrudniających starszych pracowników

Kilkoro respondentów – osób w wieku okołoemerytalnym - wskazało, że refundacje części kosztów ubezpieczeń społecznych starszych pracowników (np. w formie ulg) mogłoby zwiększyć chęć pracodawców do ich zatrudniania. Wskazywano, że starsi pracownicy z racji stażu pracy mają często stosunkowo wysokie wynagrodzenia, stąd też niektórzy pracodawcy mogą starać się unikać zatrudniania starszych pracowników lub wolą przyjmować więcej pracowników o niższych zarobkach.

No naciski ze strony pracodawców są duże, żeby emeryci odchodzili z pracy, bo zwykle emeryci mają bardzo wysokie uposażenia. To ich kosztuje. Jak zwalniają emeryta na to miejsce przyjmują w tej chwili 2 młodych i uważają, że to jest lepsze, szczególnie tam, gdzie szybko można się do czegoś przyuczać. Także wszystko zależy oczywiście, jaki charakter pracy się ma. U mnie w firmie tu jednak wchodzi w grę duże doświadczenie i wiedza. (11_Kobieta, 59 lat)

Tu jest bardzo duża robota po stronie pracodawcy, żeby oni mieli jakieś ulgi i żeby on mając do wyboru trzydziestolatka a na przykład pięćdziesięcioczworoletkę, miał motywację, żeby wybrać tą pięćdziesięcioczworoletkę czy nawet tą 60 latkę. (9_Kobieta, 62 lata)

Myślę, że zachęty na pewno, jakieś ulgi za na to, że ileś tam emerytów zatrudniają, to byłby bardzo dobry jakiś bodziec dla nich. (11_Kobieta, 59 lat)

W naszym kraju mam nieodparte wrażenie, że jest duża grupa ludzi, którzy po prostu muszą pracować. Jeżeli tylko jest taka możliwość, to oni chętnie z tego korzystają, więc sądzę, że te zachęty na pewno by jeszcze to wzmocniły. (14_Mężczyzna, 55 lat).

Na to rozwiązanie wskazywali wszyscy przedstawiciele pracodawców, podkreślając znaczenie wysokich kosztów starszego pracownika dla pracodawców.

II.3.6. Poprawa wizerunku starszego pracownika i parytetu w zatrudnieniu

Pojawiały się także propozycje działań edukacyjnych i zwiększających świadomość społeczną zgłoszone przez kilku respondentów w zakresie poprawy wizerunku starszego pracownika, w zakresie wkładu jaki mogą wnieść do firm i ogólnie dla społeczeństwa.

Jak dla mnie to trzeba by zrobić przez parę lat kampanię, że stary człowiek też wnosi jakieś wartości, może nie jest super, jak gdyby specjalistą w obsłudze najnowszych programów. Ale ma jakieś tam inne wartości. Natomiast wiesz u nas jest tak, że stare to nic nie wie i to jest tylko obciążenie. (9_Kobieta, 62 lata)

Może to często nie jest jakoś takie popularne, ale bardzo ważne jest, aby podkreślać, że osoby w wieku okołoemerytalnym nazwijmy to są naprawdę fachowcy, których nie da się zastąpić młodymi, którzy nie mają żadnego doświadczenia, a często i wiedzy. (14_Mężczyzna, 55 lat)

W przypadku jednego z wywiadów padła propozycja rozważenia zachęt do tworzenia bardziej zróżnicowanych pod względem wieku zespołów pracowniczych. Respondentka wskazała jako propozycję premiowanie odpowiednio założonych parytetów w zatrudnieniu, ale nie na zasadzie wymuszania konkretnych rozwiązań, a nagradzania pożądaných.

Nie może być przegięcia, ale taki jakiś tam na przykład procent [osób starszych] powinien być promowany, jakby taki parytet. Żeby wiesz była jakaś tam równowaga, żeby nie było tak, że albo są sami młodzi albo na przykład tak jak właśnie teraz w depozycie, że są sami starzy, modlący, by wytrzymać do tej emerytury. (9_Kobieta, 62 lata)

II.4. Ocena systemu emerytalnego w Polsce

Respondenci dokonali także oceny systemu emerytalnego w Polsce. W pierwszej kolejności ocenili ustawowy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Byli w tym bardzo ostrożni, zarówno respondenci indywidualni, jak i przedstawiciele pracodawców. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią jest pozostawienie decyzji emerytalnej do indywidualnego uznania. Wiele osób wręcz podkreślało, że mówi o swojej sytuacji, zastrzegając, że inne osoby, w tym szczególnie pracujące fizycznie lub w ciężkich warunkach, mogą być pracą zmęczone i nie powinny być zmuszane do dłuższej pracy. Pojawiały się głosy, że jeśli komuś sprzyja zdrowie, jest z pracy zadowolony i ma chęci, to powinien pracować, jednak wciąż na zasadzie indywidualnych decyzji emerytalnych.

Ludzie, którzy chcą pracować, bo tacy są z różnych powodów, to żeby była taka możliwość i żeby mogli pracować. Ale nie przymus. Jak komuś pozwala zdrowie i chęci, to nawet i na cały etat niech pracuje dłużej, ale żeby było godnie zapłacone. (6_Kobieta, 70 lat)

Uważam, że kto chce powinien mieć możliwość odejścia nawet wcześniej lub później, to już każdy indywidualnie dobrze by było, jakby mógł o sobie decydować. (12_Mężczyzna, 72 lata)

Nawet można by było zwiększyć te granice, ale patrzę tylko przez swój zawód [nauczycielka], bo nie można uogólniać, jeżeli chodzi o ten mój zawód, to praca jest naprawdę taka prawie biurowa, intelektem, nie fizycznie. Taka osoba nie jest zmęczona i schorowana. To w przypadku mężczyzny nauczyciela śmiało by mógł mieć wyższy wiek. (5_Kobieta, 55 lat)

Ja uważam, że każdy człowiek czuje, kiedy powinien odejść na emeryturę. Wiadomo, jak jest człowiek się młodo czuje, to za wcześnie na emeryturę może być. Ja jeszcze nie będąc emerytką, tylko już myślałam o tym, że będę musiała przejść na emeryturę, wcale mi to się tak mocno nie uśmiechało. Ta decyzja należy do każdego człowieka i nikt nie ma prawa powiedzieć zwolnić Ciebie, bo masz 60 czy 61 lat. Znam taką sytuację, że też w sąsiedniej szkole, że pani w wieku emerytalnym w ogóle nie przeszła na emeryturę, pracowała do 70 roku życia. No i niestety zmarła, nie zdążyła na tę emeryturę przejść. (18_Kobieta, 68 lat)

Generalnie zdecydowana większość respondentów nie skłaniała się do zmiany granic ustawowego wieku emerytalnego, pomimo świadomości zachodzących zmian w innych krajach. Wydaje się, że respondenci obawiają się podniesienia ustawowego wieku emerytalnego, bo obecny daje im pewne poczucie bezpieczeństwa – jakby coś się stało, np. pogorszenie zdrowia czy inne problemy, to zawsze mogą odejść na emeryturę. Nie wiązało się

to w większości przypadków z niechęcią do wykonywania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

(...) Jeśli chodzi o mnie, to tak powiem, że 65 lat pracy tak jak dla mnie to wydaje mi się, że to jest ok. Zdaje sobie sprawę, że tam w Europie pracują nawet więcej, 67 chyba, i w tym kierunku się idzie, żeby pracowali więcej, ale tak jak ja po przepracowaniu po rozpoczęciu pracy tak wcześniej to 65 lat dla mnie to jest już takie maksimum, jakbym musiał pracować. Jeśli mam tę możliwość w pracy odejścia na emeryturę pomostową wieku 60 lat, to uważam, że to jest takie bardzo dobre rozwiązanie. Na dzisiaj, bo nie wiem co będzie za 3 lata, ja dzisiaj mówię, że odejdę za 3 lata, zdecydowanie. (2_Mężczyzna, 57 lat)

Myszę, że granice wieku są na tą chwilę dobrze ustawione. (6_Kobieta, 70 lat)

Uważam, że wiek emerytalny 60 lat kobiet, 65 mężczyzn jest poprawny. Natomiast powinno pozostać tak, jak jest, że dobrowolność, jeżeli ktoś ma siłę, możliwości popracować dłużej, to niech pracuje. (16_Kobieta, 66 lat)

Każdy powinien decydować indywidualnie i powinno zostać 60 i 65, a decyzja no to zależy od stanu zdrowia, od charakteru pracy. Te nocki, to nie są takie obojętne, jak się komuś wydaje. Nie masz 2 dni wolne po nocce, no ale ten jeden dzień to jest zupełnie, że to odpowiem człowiek wyłączony nawet nie wie niekiedy jak się nazywa, bo musi odespać. Także myślę, że to jest indywidualna, indywidualna sprawa. (10_Kobieta, 67 lat)

Jedynie w trzech przypadkach respondenci wskazali, że ustawowy wiek emerytalny należy podnieść, ze względu na zmiany demograficzne, poprawę stanu zdrowia populacji, która umożliwi dłuższą aktywność na rynku pracy.

Trudna to jest rzecz do oceniania, tym niemniej mam takie wrażenie, że ten wiek jest już troszkę za niski i zbyt szybko przechodzimy na emeryturę. Trochę mniej sprawiedliwe jest przechodzenie na emeryturę tych służb tak zwanych mundurowych. Oczywiście związane są jest to z różną pracą, ale osoba osobie nierówna i trochę jest to, uważam, krzywdzące, gdy na przykład porównamy innych pracowników, którzy naprawdę ciężko pracują, a muszą wiele lat przesiedzieć i przepracować tak do końca. Nie uważam, że to jest sprawiedliwe natomiast na pewno powinniśmy pracować dłużej. (14_Mężczyzna, 55 lat)

Jest to starzejące się społeczeństwo i w końcu wiek emerytalny będzie podniesiony. Ja się nawet z tym liczę, będzie podniesiony, zresztą już był podniesiony to, co zrobił rząd Tuska. Po tym wycofali się. Wrócili do 65 i ja sobie zdaję sprawę i wliczam to właśnie do tych swoich kalkulacji różnych. Jak podniesiono wiek do 67 lat, to mi to akurat nie przeszkadzało. Powinien być wiek podniesiony o te 2 lata i by mógł być przez jakiś czas, dopóki gdzieś tam znowu za jakiś czas podniesiono by. Bo wiem, że są kraje, które już mają ten wiek emerytalny 70 lat. W każdym bądź razie gdzieś to musi być podniesione, bo wiem, że ten system emerytalny, ten ZUS, że to gdzieś kiedyś będzie miał takie poważne kłopoty. I właśnie tu też muszę się z tym liczyć, że tej emerytury może gdzieś tam za 20/30 lat brakować. Jesteśmy coraz no zdrowsi w tym sensie, że jest lepsza opieka medyczna i możemy dłużej pracować. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Natomiast wiadomo, że jeżeli tak sztywno byśmy przyjęli wszyscy i przychodzili w obecnym układzie [granic wieku emerytalnego] no to po prostu system padnie. No nie jesteśmy w stanie utrzymać całego tego systemu w takim jak teraz jest systemie. Bo jest coraz mniej ludzi. Znaczą

młodych jest coraz mniej a coraz więcej starszych. Więcej ludzi dłużej żyje i ten okres utrzymania na emeryturze jest dłuższy, kto utrzyma, że tak powiem taką ilość ludzi na emeryturze. (11_Kobieta, 59 lat)

Dwie osoby wskazały, że różny wiek kobiet i mężczyzn nie jest sprawiedliwy ze względu na fakt, że kobiety statystycznie żyją dłużej. Wskazali na potrzebę wyrównania granic ustawowego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Były to jednak głosy odosobnione, w pozostałych przypadkach wskazywano na zachowanie dotychczasowych granic ustawowego wieku emerytalnego dla obu płci.

Wiek mężczyzn i kobiet to też uważam, że powinien być zrównany, to może być słuszne podejście, bo statystycznie kobiety żyją dłużej. (17_Mężczyzna, 57 lat)

Progi nie są proporcjonalne do czasu życia mężczyzn i kobiet, które określa GUS na podstawie wskaźników swoich. Relatywnie mężczyźni żyją krócej, prawda? Dlaczego pracujemy [mężczyźni] dłużej, skoro pozostaje nam ten czas życia krótszy? Moim zdaniem ważna do wyrównania jest ta kwestia. (15_Mężczyzna, 59 lat)

W drugiej kolejności poprosiliśmy respondentów o ogólną ocenę systemu, nie tylko w odniesieniu do ustawowego wieku emerytalnego. Warto zaznaczyć, że zaledwie kilkoro respondentów było w stanie dokonać jakiegokolwiek oceny, pozostała część stwierdziła, że trudno ocenić/powiedzieć. Świadczy to o braku odpowiedniej wiedzy w obszarze uprawnień emerytalnych, nawet wśród osób, których to najbardziej dotyczy. Respondenci, którzy dokonali oceny, wskazywali na niskie emerytury wynikające z ograniczeń na składki dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą (samozatrudnionych).

Znaczy sprawiedliwy ten system emerytalny nie do końca jest. Przechodząc z działalności gospodarczej, to że tak powiem emerytura nie za wysoka jest, delikatnie mówiąc. Jest składka odgórnie ustalona i przechodząc z działalności to się nie ma za dużej emerytury. Można by było więcej płacić na przykład, odprowadzać większe składki. Także teraz to nie do końca mnie satysfakcjonuje. (13_kobieta_63 lata)

Wskazano na kwestię pobierania składki rentowej od świadczenia emerytalnego, rozwiązanie to zostało ocenione bardzo negatywnie.

*Jaka składka rentowa, no to przecież każdego ***** trafia. Jestem już na emeryturze, na rentę już nie pójdę, to dlaczego płacę składkę rentową na emeryturze. (9_Kobieta, 62 lata)*

Jedna z respondentek zwróciła także uwagę na fakt, że ograniczenia na emeryturę maksymalną powodują, że motyw finansowy dla wydłużenia aktywności zawodowej dla osób dobrze zarabiających, które już w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego wypracowali wysoką emeryturę, jest bardzo słaby.

To wszystko zależy od tego z jakiego pułapu startujesz i jeśli startujesz z pułapu emerytura 7000 zł, to przepracowanie kolejnych 5 lat nie jest w stanie zwiększyć jej istotnie. (9_Kobieta, 62 lata)

Wśród respondentów pojawiały się także głosy zaniepokojenia w związku z wypłacalnością systemu emerytalnego w ramach I filaru w przyszłości. Zaledwie trzech respondentów wykazało się większą znajomością polskiego systemu emerytalnego.

Te filary, które były zrobione, no szkoda, że to wszystko jakoś rozwalono, teraz znowu właściwie największą część zajmuje ten system przekaz z pokolenia pokolenie, jedno pokolenie utrzymuje kolejne. Tak więc tutaj no musi być zmienione coś, bo inaczej to w ogóle to wszystko się załamie i padnie. No ludzie jednak nie wszyscy zarabiają tyle, że mogą sobie kolejne jakieś tam zabezpieczenie dodatkowe opłacić. (11_Kobieta, 59 lat)

III. Wnioski i rekomendacje

III.1 Wnioski dotyczące wpływu tzw. PIT-0 dla seniora na aktywność zawodową

Celem tego raportu była ocena skutków działań na rzecz przedłużania kariery zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora). Przeprowadzone analizy pozwoliły odpowiedzieć m.in. na następujące pytania. Czy nowe rozwiązanie wpłynęło na:

- zwiększenie gotowości i motywacji pracowników do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego bez przejścia na emeryturę?
- system emerytalny, finanse publiczne?
- przesunięcie decyzji o przejściu na emeryturę kobiet i mężczyzn?

Analiza danych pochodzących z systemu podatkowego pokazała niewielkie, chociaż rosnące, wykorzystanie nowej ulgi podatkowej w dwóch pierwszych latach jej obowiązywania. W 2022 r. z tzw. PIT-0 dla seniora skorzystało prawie 126 tysięcy podatników, a w 2023 r. 142,5 tys. Były to przede wszystkim osoby, które dopiero osiągnęły wiek emerytalny. Podatnicy rozliczający ulgę podatkową tzw. PIT-0 dla seniora najczęściej uzyskiwali przychody poniżej progu ulgi, co oznaczało, że nie płacili podatku od swoich dochodów z dłuższej pracy.

Z ulgi częściej korzystają kobiety niż mężczyźni, co może wiązać się z ustawowym wiekiem emerytalnym kobiet, od którego kobiety mogą skorzystać, kiedy ich stan zdrowia umożliwi im uczestniczenie w rynku pracy. Można zatem przyjąć, że wprowadzona ulga podatkowa przyczynia się do zmniejszania różnicy pomiędzy rzeczywistym wiekiem przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, dzięki szybszemu wzrostowi faktycznego wieku emerytalnego kobiet. Dane ZUS wskazują na nieznaczny wzrost wieku emerytalnego kobiet w 2023 r., chociaż różnica średniego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn nie zmieniła się. Projekcje przedstawione w raporcie wskazują, że przy wzroście zainteresowania ulgą podatkową tzw. PIT-0 dla seniora można oczekiwać wzrostu przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę, szczególnie kobiet.

Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55+ rosną w Polsce od wielu lat, a w danych zagregowanych nie widać zmiany trendu od 2022 r., co sugeruje, że z nowej ulgi korzystają raczej osoby, które i tak planowały dłuższą pracę i późniejsze złożenie wniosku o emeryturę.

W porównaniu z korzystającymi z ulgi podatkowej znacznie większa jest liczba emerytów z ustalonym prawem do emerytury, którzy kontynuują pracę. W ciągu ostatnich ośmiu lat do końca 2023 r. liczba pracujących emerytów wzrosła o 48,4% i w grudniu 2023 r. wynosiła 854 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury, którzy podlegali ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem. Wśród nich 549,7 tys. podlegało także ubezpieczeniom

emerytalnemu i rentowym. Najwięcej takich osób pracowało w sekcjach „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „Edukacja”.

Prezentowane wyniki wskazują na pozytywną rolę przedłużania kariery zawodowej dla finansów publicznych, w szczególności poprawy stabilności finansowej Funduszu Emerytalnego, przy czym rola ta zależy od tego, w jakim tempie będzie rosło korzystanie z ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora.

Szacunek skutków ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora dla sektora finansów publicznych pokazuje, że w 2023 r. korzyść netto z ulgi wyniosła około 3 mld zł (w tym około 4 mld zł niewypłaconych emerytur i około 1 mld ulgi podatkowej). W perspektywie do 2060 r., w zależności od popularności korzystania z ulg, roczna korzyść netto dla sektora może się kształtować na poziomie od około 20 mld zł do około 80 mld zł. W optymistycznym scenariuszu oznacza to zmniejszenie deficytu Funduszu Emerytalnego o około 1/3.

Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych potwierdzają, że często wybieraną przez ubezpieczonych opcją jest łączenie pobierania emerytury i pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, szczególnie przez osoby zarabiające relatywnie więcej. Wynikać to może z preferencji posiadania „pewnego” dochodu z emerytury i łączenia go z dochodem z pracy.

Decyzja o rozpoczęciu pobierania emerytury od momentu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego (i początkowym łączeniu jej z pracą) oznacza niższą emeryturę, a w efekcie niższe dochody po zakończeniu pracy i niższe całkowite dochody netto w perspektywie całego okresu po przejściu na emeryturę. Może to zwiększać ryzyko ubóstwa emerytów, szczególnie w przypadku kobiet. Jeśli większe dochody wynikające z łączenia pracy z emeryturą byłyby wykorzystane "inwestycyjnie", czyli np. na poprawę stanu zdrowia (rehabilitację) albo na dostosowanie mieszkania/domu do potrzeb osób starszych, w krótkim okresie może to być racjonalne posunięcie.

W różnych krajach wprowadzano finansowe zachęty do późniejszego przejścia na emeryturę albo "kary" za wcześniejsze odejście z rynku pracy. Siła wpływu takich rozwiązań jest jednak słabsza, gdy można łączyć pracę z otrzymywaniem emerytury, nawet przy ograniczeniu poziomu otrzymywanych zarobków bez zawieszania prawa do świadczenia emerytalnego.

Badania jakościowe wskazują, że znajomość istnienia narzędzia jakim jest ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora jest stosunkowo niska wśród badanych respondentów. Generalnie lepszą znajomością systemu emerytalnego wykazały się osoby pracujące w branżach pokrewnych (szczególnie finansowej) o stosunkowo wysokim poziomie wynagrodzenia oraz emerytury.

Respondenci, którzy w wywiadach jakościowych wykazali się znajomością narzędzia jakim jest tzw. PIT-0 dla seniora z reguły z niego nie korzystali, łącząc pracę z pobieraniem emerytury w sytuacji pozostania na rynku pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Dla badanych respondentów tzw. PIT-0 dla seniora nie był narzędziem skłaniającym do dłuższego pozostania na rynku pracy, choć jego ocena była pozytywna.

Badania jakościowe wskazują, że decyzje emerytalne wynikają ze splotu różnych czynników: indywidualnych (stan zdrowia, obecność osób wymagających opieki, konieczność utrzymania uczących się dzieci, sytuacja finansowa gospodarstwa domowego) czy związanych z miejscem i charakterem pracy (organizacja pracy, stres, poziom satysfakcji z pracy, relacje międzyludzkie, warunki pracy). Ścieżki emerytalne wykazują rosnącą heterogeniczność. Ważnym czynnikiem wyboru sposobu przejścia na emeryturę jest subiektywne poczucie bezpieczeństwa, ankietowani respondenci wybierali rozwiązania, które w ich odczuciu gwarantowały im większe bezpieczeństwo, szczególnie w obliczu nagłych zdarzeń, jak np. choroba czy konieczność sprawowania opieki.

III.2 Rekomendacje działań zachęcających do przedłużania kariery zawodowej

Przeprowadzone analizy pokazują, że osoby w wieku przedemerytalnym i po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego są w różnej sytuacji życiowej, zawodowej i finansowej, co prowadzi do znaczącego zróżnicowania ścieżek przechodzenia na emeryturę. W celu zachęcenia do przedłużenia aktywności zawodowej niezbędny jest pakiet różnorodnych rozwiązań, tak aby móc je dostosować do potrzeb i możliwości zróżnicowanej grupy przyszłych emerytów. Jednym z ważnych elementów tego pakietu w Polsce jest ulga podatkowa tzw. PIT-0 dla seniora, która ma znaczący wpływ na zwiększenie przychodów netto osób, które decydują się na wydłużenie pracy bez korzystania z emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego. Obecnie relatywnie mała grupa osób korzysta z tej ulgi.

Efektywne korzystanie z tego rozwiązania wymaga podejmowania działań dla zwiększenia świadomości konsekwencji finansowych decyzji o dłuższej pracy i korzystania z ulgi podatkowej w porównaniu do łączenia emerytury z pracą. Przykładowo, wyniki badań jakościowych pokazują stosunkowo niską świadomość istnienia ulgi podatkowej tzw. PIT-0 dla seniora wśród pracowników zbliżających się do ustawowego wieku emerytalnego, ale i pracodawców. Sposobem na zwiększenie tej świadomości jest możliwość spotkania z doradcą emerytalnym w ZUS. Rozwiązanie to obecnie funkcjonuje w ZUS, ale nie jest znane przez respondentów badań jakościowych. W tym kontekście zasadne wydaje się promowanie tego rozwiązania na dużą skalę. Osoby często nie mają świadomości długookresowych konsekwencji przejścia na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe. Warto rozważyć możliwość przeprowadzenia kampanii społecznej, promującej z jednej strony doradców emerytalnych w ZUS, a z drugiej strony pokazującej korzyści płynące z dłuższej aktywności zawodowej, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i całej gospodarki.

Obowiązki opiekuńcze względem rodziców albo małżonka bywają barierą utrudniającą przedłużanie aktywności zawodowej. Potrzeba rozwoju usług opiekuńczych dla osób z aktywnymi zawodowo zstępnymi/ małżonkami. Jednym z rozważanych obecnie rozwiązań systemowych jest tzw. bon senioralny, nad którym trwają prace legislacyjne. Bon ma służyć kontraktowaniu usług opiekuńczych dla starszych osób zależnych, których dzieci są aktywne zawodowo. W efekcie, można się spodziewać ograniczenia dezaktywizacji zawodowej

opiekunów, którzy w sytuacji braku dostępu do usług opiekuńczych, zdecydowali się na przejście na emeryturę.

Warunki pracy mają znaczący wpływ na chęć wczesnego odejścia na emeryturę, dlatego też istotne jest kształtowanie pozytywnego klimatu dla dłuższej pracy. Wymaga to między innymi zmiany podejścia w zarządzaniu personelem w firmach. Ponieważ struktura wieku siły roboczej zmienia się, należy wspierać sukcesję zadań i starszych pracowników na poziomie firm, w tym poprzez rozwój systemów mentoringowych, budowanie pozytywnego wizerunku starszego pracownika, a także dostosowywanie organizacji pracy, np. w odniesieniu do pracy zmianowej, czy szczególnie obciążającej fizycznie lub psychicznie.

W większości firm brak jest narzędzi i polityk skierowanych na zatrzymanie w pracy starszych pracowników w zatrudnieniu po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. W przyszłości może się to zmienić ze względu na niedobory kadr wynikające ze zmian demograficznych, ale warto zwracać uwagę pracodawców na korzyści z dłuższego zatrzymania doświadczonego pracownika.

Przeprowadzone analizy wskazują na potrzebę wspierania aktywności ludności na różnych polach w przebiegu życia. Ogólna aktywność życiowa przyczynia się także do większego zaangażowania się w życie społeczne i zawodowe, w tym także po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Rolę w tym procesie odgrywać powinni pracodawcy, inwestując w ogólny rozwój pracowników, a także samorządy. Działania w tym obszarze powinny być nakierowane także na budowanie sieci społecznych.

Bibliografia

- Abramowska-Kmon A. (2019), "Caring obligations and transition to retirement among people aged 50-69 in Poland", *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, nr 3/2019
- Axelrad, H. (2018), "Early Retirement and Late Retirement: Comparative Analysis of 20 European Countries", *International Journal of Sociology*, 48(3), s. 231–250.
- Boeri T., van Ours J. (2021), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, wyd. 3., Princeton University Press.
- Ćwirlej-Sozańska A. i in. (2021), "An assessment of the Work Ability, Disability and Quality of Life of Working People of Pre-retirement and Retirement Age in Poland – a Cross-Sectional Pilot Study", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(1): s. 69-85.
- Díaz-Saavedra, J. (2017), "Tax and transfer programs retirement behavior, and work hours over the life cycle", *Journal of Economic Policy Reform*, 20(1), s. 64–85.
- Górniak J., Jelonek M. (red.) (2023), *Polski rynek pracy – procesy i zjawiska. Na podstawie badań BKL 2021–2022*, PARP.
- Grotkowska, G. (2013), Analiza porównawcza zmian sytuacji osób 45+ na rynkach pracy w Polsce oraz w wybranych krajach UE intensywnie promujących politykę zarządzania wiekiem, PARP, <https://www.parp.gov.pl/publications/publication/analiza-porownawcza-zmian-sytuacji-osob-45-na-rynkach-pracy>
- OECD (2011), "Pensions Incentives to Retire" w: *Pensions at a Glance 2011. Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, s. 49-66.
- Oleksiyenko O., Życzyńska-Ciołek D. (2018), "Structural Determinants of Workforce Participation after Retirement in Poland", *Population Ageing*, 11: s. 83–103.
- Ruzik-Sierdzińska A. (2018), "An Attempt to Identify Factors Influencing Retirement Decisions in Poland", *Folia Oeconomica. Acta Universitatis Lodzianensis*, 4 (336).
- Wiktorowicz J. (2018), "Extending Working Life: Which Competencies are Crucial in Near-Retirement Age?", *Journal of Adult Development*, 25: s. 48–60.
- ZUS (2024), *Pracujący emeryci – XII 2023*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.
- ZUS (2023), *Pracujący emeryci – XII 2022*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.
- ZUS (2022a), *Pracujący emeryci – XII 2021*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.
- ZUS (2022b), *Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 roku*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.