

Tomasz Sikora*

Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy (na przykładzie Wielkopolski)

Słowa kluczowe: prawo pracy, rynek pracy, system emerytalny, emeryci wojskowi, Wielkopolska

Streszczenie: Podejmowanie przez emerytów pracy zarobkowej jest koniecznością dla gospodarki w obecnym stanie, odgrywa też istotną rolę dla nich samych, jako podstawa integracji społecznej. System emerytalny w Polsce miał w założeniu zachęcać do dłuższej aktywności zawodowej, tymczasem średni wiek przechodzenia na emeryturę stale się obniża. Czynnikiem zniechęcającym emerytów do podejmowania pracy jest ograniczenie w postaci dopuszczalnych kwot przychodu, po których przekroczeniu wypłacane świadczenie zostaje zmniejszone. Problem podejmowania zatrudnienia po nabyciu uprawnień do świadczeń emerytalnych w szczególności dotyczy byłych wojskowych, którym przysługuje przywilej wcześniejszej emerytury. Artykuł omawia sytuację emerytów wojskowych w Wielkopolsce w latach 2007-2009 na podstawie danych Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu.

Position of military retirees and disability pensioners in the labour market (the case of Wielkopolska)

Key words: labour law, labour market, retirement system, military retirees, Wielkopolska

Summary: Gainful employment of retirees has grown to be a necessity for the economy at present. It plays a vital function for themselves, serving as the basis for social integration. The retirement pension system in Poland was designed to encourage longer professional careers. Still, the average age at which people retire is continuously decreasing. A factor which prevents retirees from searching jobs is a cap on admissible job income, on exceeding which, the retirement benefit is reduced. The problem with taking up employment upon acquiring the right to retirement benefits is particularly observable for former military personnel, who are entitled to premature retirement. The article discusses the situation of military retirees in Wielkopolska in 2007 – 2009, on the basis of data from the Military Retirement Office in Poznań.

* Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji im Mieszka I w Poznaniu

Wprowadzenie

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej zapoczątkowało procesy, które odcisnęły swoje piętno na rynku pracy. Praca jest przy tym jednak nadal podstawą integracji społecznej, a jej brak – w skali masowej – stanowi zagrożenie nie tylko dla wzrostu gospodarczego, ale również dla pokoju społecznego i demokracji.

W warunkach krajów objętych transformacją tzw. „przyzwoita praca” (lub inaczej – godna praca) stała się również dobrem deficytowym dla wielu grup ludności, szczególnie dla osób nie posiadających odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia czy umiejętności, jak też wśród osób starszych i niepełnosprawnych. Praca dla takich osób nie tylko jest źródłem niezbędnego dochodu, ale posiada także znaczenie terapeutyczne i staje się często warunkiem społecznej tożsamości. Praca to bowiem nie tylko element identyfikacji, ale i różnicowania ludzi. Jej wykonywanie stało się obecnie miarą wartości człowieka, a nawet – dla niektórych – wyznacznikiem sensu życia¹.

W powyższym kontekście można zauważyć, że funkcjonujący w Polsce system emerytalny, który miał m.in. zachęcać społeczeństwo do dłuższej aktywności zawodowej, jak na razie nie spełnia tego zadania. Obniżanie się przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę² i jednocześnie wydłużanie się przeciętnego trwania życia powoduje, że okres przebywania na emeryturze ulega przedłużeniu. W powyższym kontekście zjawisko aktywizacji zawodowej emerytów wydaje się godne bliższej uwagi oraz wymagające odpowiednich rozwiązań w polityce społeczno-gospodarczej państwa.

Problem właściwego „zagospodarowania” emerytów dotyka również środowiska byłych żołnierzy zawodowych, jako tych, którzy nabyli uprawnienia do wcześniejszego niż ogół pracujących zaopatrzenia emerytalnego³. Także oni bowiem mogą – i wręcz powinni – wykorzystać swoje wieloletnie doświadczenie, nabytą wiedzę oraz kontakty zawodowe tak w celu dochodowym, jak i dla samorealizacji na „cywilnym rynku pracy”. Trzeba dodać, że starsi pracownicy (mimo swych ograniczeń wynikających z wieku) postrzegani są często jako bardziej dokładni, sumienni, lojalni wobec pracodawcy i – co bardzo istotne – dyspozycyjni.

56 | Celem niniejszego artykułu jest próba przedstawienia, zanalizowania i oceny wybranych aspektów sytuacji społeczno-zawodowej emerytów wojskowych na przykładzie Wielkopolski w latach 2007–2009.

¹ J. Orczyk, *Przemiany pracy na obecnym etapie rozwoju gospodarczego*, [w:] *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, red. S. Golinowska, Warszawa 2004, s. 16.

² W polskim powszechnym systemie emerytalnym obowiązuje wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn przy minimalnym stażu ubezpieczeniowym 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

³ T. Sikora, *Świadczenia emerytalno-rentowe żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin (Aspekty normatywne i realizacyjne)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” 2009, nr 47, s. 43.

Rynek pracy

Rynek pracy to miejsce produktywnego wykorzystania i alokacji siły roboczej, a w tym i podejmowania decyzji o zatrudnieniu oraz efektywności jej wykorzystania. Na rynku tym ujawniają się najbardziej istotne ekonomiczne i społeczne aspekty funkcjonowania gospodarki. Z zasady najszybciej i najwyraźniej pojawiają się tu też oznaki zmian koniunkturalnych dokonujących się w gospodarce⁴. Rynek pracy jest przy tym silnie powiązany z innymi dziedzinami życia społeczno-gospodarczego, które bezpośrednio oraz w dalszym następstwie oddziałują także na popyt oraz podaż siły roboczej, jak też cenę usługi pracy.

Elementami ekonomicznie rozumianego rynku pracy są więc przede wszystkim: popyt na pracę, podaż pracy oraz płaca rozumiana jako cena pracy⁵. W kształtowaniu się popytu można zaś wyodrębnić następujące czynniki, które determinują liczbę i strukturę miejsc pracy w gospodarce:

- tempo wzrostu gospodarczego (generowane popytem krajowym i zagranicznym),
- charakter wzrostu gospodarczego (prozatrudnieniowy lub bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy),
- przekształcenia strukturalne w gospodarce (restrukturyzacja określonych dziedzin, prywatyzacja, nacjonalizacja),
- przemiany restrukturyzacyjne i wewnętrzne wśród przedsiębiorstw (takie jak np. zmiany w wydajności pracy i kosztach pracy, racjonalizacja zatrudnienia, opłacalność substytucji pracy żywej pracą uprzedmiotowioną, zmiany w zarządzaniu i w dyspozycyjności zatrudnionych)⁶.

Podaż pracy to inaczej ilość pracy oferowana na rynku pracy „do sprzedaży”. W ujęciu bardziej szczegółowym można przy tym mówić o podaży pracy całkowitej oraz aktualnej⁷, i to zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym. Całkowita podaż pracy obejmuje w takim ujęciu społeczne zasoby pracy, na które składa się ludność aktywna zawodowo (czyli osoby pracujące i poszukujące pracy). Na aktualną podaż pracy składają się tylko osoby w danym czasie niepracujące.

Kształtowanie się wysokości płacy oraz relacje między płacami, będące odbiciem przystosowań między podażą i popytem, mają wpływ na substytucję pracy i kapitału, a także na wielkość zatrudnienia pracowników oraz rozmiary bezrobocia.

⁴ U. Kalina-Prysznic, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany na rynku pracy* [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. K. Stawicka, Warszawa 2009, s.7.

⁵ K. Szarzec, *Przedsiębiorstwo jako podmiot gospodarujący*, [w:] *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, red. W. Jarzemołowicz, Poznań 2007, s. 40.

⁶ U. Kalina-Prysznic, op. cit., s. 7–8.

⁷ W. Jarzemołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Poznań 2005, s. 19–23.

Rynek pracy można przy tym rozpatrywać w trzech wymiarach:

- krajowym – kiedy jest on widziany w skali całego kraju, podlega makroekonomicznej polityce państwa i jest regulowany przez decyzje centralne,
- regionalnym – gdy analizowany jest w skali województwa lub makroregionu,
- lokalnym – gdy jest ujmowany w skali gminy lub kilku powiązanych ze sobą miast i gmin⁸.

Formy zatrudnienia

Podstawową formą prawną, w ramach której zatrudnia się pracowników, jest stosunek pracy. Łączy się on z systemem gwarancji i przywilejów pracowniczych, takich jak: pewność minimalnego wynagrodzenia za pracę, prawo do płatnego urlopu, wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, szczególna ochrona niektórych grup pracowników, unormowanie czasu pracy, zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach, obowiązek zastosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Dzięki tym „przywilejom” stosunek pracy jest najbardziej korzystną formą zatrudnienia dla pracowników, a jednocześnie powodem wysokich kosztów dla pracodawców⁹. W zatrudnieniu opartym o stosunek pracy można wyróżnić m.in. następujące „tradycyjne” formy zatrudnienia:

- umowa o pracę na czas nieokreślony – jest to umowa bezterminowego zatrudnienia, poprzedzona może być umową na okres próbny oraz dwoma umowami na określony czas pracy,
- umowa na czas wykonywania określonej pracy – stosowana jest w sytuacji, gdy strony umowy nie są w stanie w momencie jej zawierania określić daty, po upływie której określona w umowie praca zostanie wykonana; umowa ta należy do kategorii umów terminowych, a zasadniczo różni się od umowy o pracę na czas określony brakiem konkretnej daty ustania stosunku pracy,
- umowa na zastępstwo – zawierana jest w przypadku, gdy zachodzi konieczność zastąpienia pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, i w związku z tym nie ma obowiązku określenia w niej terminu końcowego (w praktyce wystarczy podać zdarzenie, które spowoduje jej rozwiązanie)¹⁰.

Sytuacja gospodarcza w kraju coraz częściej zmusza pracodawców do poszukiwania nowych rozwiązań, zmniejszających koszty pracy oraz uelastyczniających zatrudnianie pracowników. Poprzez odpowiedni wybór właściwej formy zatrudnienia mogą oni

⁸ K. Głąbicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001, s. 11.

⁹ D. Twardo, *Podstawowe formy zatrudnienia*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2007, nr 13.

¹⁰ Do „tradycyjnych” form zatrudnienia zaliczyć można także umowę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, pracę na wezwanie bądź spółdzielczą umowę o pracę.

bowiem szybko reagować na zachodzące na rynku zmiany i bez ponoszenia zbędnych kosztów (w tym kosztów rekrutacji oraz zwolnień), kształtować pożądane (optymalne) rozmiary zatrudnienia¹¹.

Jednym z takich rozwiązań jest zawieranie umów cywilnoprawnych. O zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych można mówić wtedy, gdy zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną lub prawną stosunek prawny, który nie podlega regulacjom Kodeksu pracy, lecz regulowany jest przepisami Kodeksu cywilnego. Zasadniczą cechą odróżniającą te umowy od bardziej klasycznych („tradycyjnych”) umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy. Wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są też ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie gwarantuje pracownikom Kodeks pracy. Nie dotyczą ich – między innymi – uregulowania dotyczące urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, okresów wypowiedzenia, nadgodzin i wynagrodzenia minimalnego.

W przeciwieństwie do prawa pracy, prawo cywilne nie określa dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy, ani też wymogów co do udzielania płatnych zwolnień z racji obowiązku świadczenia pracy. Dokonując zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych, należy unikać posługiwania się bardziej szczegółowymi oznaczeniami czasowymi. Wprowadzenie do umowy wymiaru czasu pracy jest bowiem elementem, który wskazuje na istnienie stosunku pracy.

Wśród wielu umów, jakie przewiduje Kodeks cywilny, najszersze zastosowanie jako podstawa świadczenia pracy mają:

- umowa zlecenia – stronami umowy zlecenia nie są pracodawca i pracownik, ale zleceniodawca i zleceniobiorca; przez umowę tę zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania na rzecz zleceniodawcy określonych czynności i zadań; wśród licznych cech odróżniających umowę zlecenia od umowy o pracę wymienić należy brak zasady podporządkowania, choć przyjmujący zlecenie musi kierować się wskazówkami zleceniodawcy co do sposobu świadczenia usługi;
- umowa o dzieło – stronami umowy są przyjmujący zamówienie, czyli wykonawca, który zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła jako rezultatu określonej pracy lub twórczości, oraz zamawiający, zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia; umowa o dzieło jest umową rezultatu w przeciwieństwie do umowy zlecenia; przyjmujący zamówienie odpowiada jedynie za rezultat pracy, co daje mu dużą swobodę, może bowiem dzieło wykonać osobiście albo powierzyć jego wykonanie innej osobie – efekty końcowe pracy muszą być jednak zgodne z ustalonymi w umowie standardami i cechami;
- umowa agencyjna – to umowa rezultatu; przyjmujący zlecenie agent zobowiązuje się za wynagrodzeniem prowizyjnym do stałego pośrednictwa w zawieraniu ści-

¹¹ E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa 2009, s. 9.

śle określonego rodzaju umów na rzecz zleceniodawcy; agent może wykonywać zadanie samodzielnie lub skorzystać ze wsparcia pomocników¹².

W ostatnich latach bardzo popularną formą zatrudnienia, polegającą na przechodzeniu przez pracowników z wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę do świadczenia usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jest samozatrudnienie. Głównym celem umowy o świadczenie usług jest wykonanie przez przyjmującego zlecenie określonej czynności lub załatwienie określonej sprawy. Zaproponowanie tej formy zatrudnienia pracownikowi pozwala pracodawcy „przesunąć” na niego ryzyko finansowe, które dotychczas obciążało pracodawcę. Ponadto pracownik musi się tu liczyć z prawami rynku i związanym z tym ryzykiem ekonomicznym oraz uzależnieniem uzyskiwanych dochodów od włożonego przez siebie nakładu pracy.

Ta forma zatrudnienia z jednej strony pozwala obniżyć pracodawcy koszty pracy (m.in. o odprowadzane składki ZUS), a z drugiej zapewnia wykonawcy dalsze funkcjonowanie zawodowe na rynku, tyle że na innych zasadach.

Rozwój nietypowych form zatrudnienia w Polsce może być jednym z narzędzi redukcji kosztów pracy i stymulowania rynku pracy poprzez aktywizację zawodową bardzo wielu grup społecznych, a tym samym może mieć znaczny wpływ na ograniczenie skali bezrobocia.

Pracujący emeryci wojskowi i ich dochody

Przejście na emeryturę w praktyce nie musi oznaczać całkowitego zakończenia aktywności zawodowej. Emeryci mogą być zatrudniani, jak również mogą zakładać i prowadzić własne firmy. Praca pozwala im realizować swoje pasje i zamiłowania, a często jest dla nich także sposobem na podtrzymanie kontaktów z ludźmi. Prawa i obowiązki są wówczas dla nich takie same jak dla innych grup pracowniczych.

Przede wszystkim pracujący emeryt dzięki swojej pracy osiąga dochody, które przy niskich świadczeniach emerytalnych stanowią dodatkowe źródło utrzymania, zapewniające jemu i jego rodzinie bardziej godziwy poziom życia, oraz mogą wpłynąć na zwiększenie wysokości wypłacanego i ustalonego wcześniej przez organy emerytalne świadczenia.

Po przejściu na emeryturę podejmujący pracę musi jednak pamiętać o pewnych ograniczeniach finansowych. Prawo do pobierania świadczenia w pełnej lub zmniejszonej wysokości uzależnione jest bowiem od tego, czy nie zostaną przekroczone – wskutek podjęcia dodatkowej pracy – tzw. dopuszczalne kwoty przychodu¹³.

¹² Tamże, s. 62–63.

¹³ Dopuszczalne kwoty przychodu określone są wskaźnikiem 70% lub 130% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez prezesa GUS. Dopuszczalne kwoty przychodu ogłasza prezes ZUS w terminie do 14 dnia roboczego drugiego miesiąca każdego kwartału kalendarzowego, tak więc progi zarobkowe zmieniają się

Aby zachować pełne świadczenie, „młodzi emeryci” nie mogą zarabiać więcej niż 70% przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Osiąganie przychodu wyższego niż 70% przeciętnego wynagrodzenia, ale nie przekraczającego 130% tego wynagrodzenia powoduje już pewne zmniejszenie otrzymywanego świadczenia. Zmniejszenie to jest równe kwocie, o jaką osiągniany przychód przekracza 70% przeciętnego wynagrodzenia, jednakże nie może być większe niż 24% kwoty bazowej¹⁴. W przypadku osiągnięcia przychodu w kwocie przekraczającej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, kwota wojskowej emerytury lub renty inwalidzkiej ulega zmniejszeniu aż o 25% jej wysokości¹⁵.

Przedstawione wyżej zasady zmniejszania świadczeń nie mają zastosowania wobec osób, których emerytura wojskowa stanowi 75% podstawy jej wymiaru (bez uwzględnienia podwyższenia z tytułu inwalidztwa, które powstało w związku ze służbą) oraz osób pobierających rentę inwalidzką z tytułu inwalidztwa powstałego wskutek wypadku pozostającego w związku ze służbą lub wskutek choroby powstałej w powiązaniu ze szczególnymi właściwościami bądź warunkami służby z tytułu, dla którego przysługuje świadczenie odszkodowawcze¹⁶.

Osoby uprawnione do pobierania emerytury bądź renty, które podejmują działalność zarobkową objętą obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, winny o tym fakcie powiadomić organ wypłacający świadczenie. Wypełniają wtedy specjalne oświadczenie, na podstawie którego organ emerytalny zmniejsza świadczenie bądź wypłaca je w pełnej wysokości.

Sposobem na zarobienie większej kwoty niż ustawowy limit i pobieranie świadczenia w pełnej wysokości jest założenie własnej firmy¹⁷. Dzięki temu można zarobić nieograniczoną kwotę i pobierać świadczenie w pełnej wysokości, pod warunkiem jednak, iż osoba prowadząca własną firmę jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe deklaruje kwotę nie niższą niż 60% przeciętnego wynagrodzenia¹⁸.

Zachodzące w Polsce w badanym okresie spowolnienie gospodarcze, skutkujące pogorszeniem klimatu inwestycyjnego, zmniejszeniem zapotrzebowania na polskie produkty i usługi za granicą oraz ograniczeniem popytu wewnętrznego na skutek malejącej konsumpcji spowodowało, że dynamika zatrudnienia uległa znacznemu spowolnieniu.

w marcu, w czerwcu, we wrześniu i w grudniu. Od 1 września 2011 roku 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynosi 2.356,30 zł, natomiast 130% tego wynagrodzenia to kwota 4.376,00 zł.

¹⁴ Kwota bazowa wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenie społeczne. Ustalana jest corocznie i obowiązuje od dnia 1 marca każdego roku kalendarzowego do końca lutego następnego roku kalendarzowego. Od 1 marca 2011 roku wynosi 2.822,66 zł.

¹⁵ B. Wiktorowska, *Wojskowy organ emerytalny nie może zmniejszyć świadczenia więcej niż o 25%*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2010, nr 47, s. 7.

¹⁶ T. Sikora, *op.cit.*, s. 52–53.

¹⁷ P. Jakubczyk, *Emeryci powinni dorabiać bez limitów*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2010, nr 16, s. 1.

¹⁸ W 2011 roku jest to kwota 2.015,40 zł.

Zatrudnieni coraz boleśniej też odczuwali na sobie kryzys gospodarczy. Pracodawcy redukowali bowiem w takiej sytuacji koszty, rozpoczynając zwykle w pierwszej kolejności od etatów pracowniczych¹⁹. Coraz trudniej też było o pracę emerytom i rencistom, również wojskowym. Ze względu na bariery mentalne ludziom starszym trudniej jest podjąć decyzję o przekwalifikowaniu, a w efekcie przedsięwziąć starania mające na celu zdobycie nowego zawodu bądź nowych kwalifikacji służących zwiększeniu atrakcyjności na rynku pracy²⁰. W efekcie ludzi ci mają poważne problemy ze znalezieniem nowej pracy i zmianą własnej pozycji rynkowej.

Z danych zawartych w Tabeli 1 wynika, że w Wojskowym Biurze Emerytalnym w Poznaniu w 2009 roku zostało zarejestrowanych ponad 2700 świadczeniobiorców²¹, którzy – obok wypłacanego przez organ emerytalny świadczenia – uzyskiwali dodatkowy dochód z tytułu zarobkowania. Ich liczba w 2009 roku wzrosła o 3,53% w stosunku do 2007 roku i o 6,37% w stosunku do 2008 roku. Najwyższy wskaźnik wzrostu zaobserwowano wśród osób pobierających emerytury wojskowe – w 2009 roku nastąpił wzrost o 3,96% w stosunku do 2007 roku i o 7,3% w stosunku do 2008 roku. Liczba osób pracujących i pobierających renty inwalidzkie w badanym okresie zmalała do 186 osób. Niewielkim wzrostem liczebności charakteryzuje się grupa osób, którzy dorabiają do otrzymywanej renty rodzinnej.

Dane zawarte w Tabeli 1 wskazują również, że najwięcej osób spośród dorabiających to te, dla których wielkość świadczenia mieści się w przedziale od 1.501 do 2.000 zł (ponad 30%) oraz w przedziale od 2.001 do 2.500 zł (około 29%). Najmniejszą liczbę osób pracujących stanowią natomiast te, których świadczenie nie przekracza 1.200 zł. Są to przede wszystkim świadczeniobiorcy, którzy wcześniej odeszli z wojska bądź będąc w służbie zajmowali stanowiska, na których nie były wymagane wysokie kwalifikacje zawodowe, a co za tym idzie, otrzymywali niskie uposażenia.

¹⁹ Jak podaje Urząd Statystyczny w Poznaniu w swoim Komunikacie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego, wg stanu w końcu stycznia 2010 r. rejestr bezrobotnych w województwie wielkopolskim obejmował 146 272 osoby, tj. o 9,5% więcej niż w grudniu 2009 r. i o 39,6% więcej niż w styczniu 2009 r.

²⁰ J. Leszkowicz-Baczyński, *Bezrobotni w województwie wielkopolskim. Zmiany w strukturze bezrobocia w warunkach recesji*, [w:] *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, red. R. Suchocka, Poznań 2009, s. 162.

²¹ Jest to liczba osób faktycznie zarejestrowanych i podlegających kontroli zarobkowania przez wojskowy organ emerytalny. Szacuje się, że na terenie Wielkopolski faktycznie pracuje bądź prowadzi działalność na własny rachunek ponad 30% świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu, czyli około 5 200 osób.

Tabela 1. Świadczeniobiorcy Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu podlegający kontroli zarobkowania, osiągający dodatkowe dochody z tytułu zatrudnienia (w latach 2007–2009)

Stan na 31 grudnia 2007 r.					
Kwota emerytury wojskowej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	78	231	749	668	549
Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	59	19	43	43	27
Kwota renty rodzinnej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	2	13	77	61	44
Stan na 31 grudnia 2008 r.					
Kwota emerytury wojskowej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	68	210	722	651	555
Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	53	20	42	44	21
Kwota renty rodzinnej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	3	13	78	70	42
Stan na 31 grudnia 2009 r.					
Kwota Emerytury wojskowej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	73	228	777	686	601
Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	54	19	47	43	23
Kwota renty rodzinnej (w zł)	Do 1 201,00	1 201,00 – 1 500,00	1 501,00 – 2 000,00	2 001,00 – 2 500,00	2 501,00 i więcej
Liczba pracujących	17	14	71	69	45

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych źródłowych Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu.

Dane zawarte w Tabeli 2 wskazują, że najliczniejszą grupę podlegającą kontroli zarobkowania, która pobiera świadczenie emerytalno-rentowe i osiąga dodatkowe przychody, stanowią osoby legitymujące się wiekiem do 50 lat (ponad 36%) oraz 51–55 lat (około 31%). W obydwu tych grupach blisko 75% to osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz umowę

zlecenia. Tylko niecałe 3% prowadzi zarejestrowaną własną działalność gospodarczą. Najmniejszą grupę osób wśród tych posiadających dodatkowe źródła zarobkowania stanowią osoby powyżej 60 roku życia (około 13%). Tak wysoki odsetek pracujących w najbardziej korzystnych dla nich formach zatrudnienia stanowi potwierdzenie, że są to osoby, które pomimo kontroli zarobkowania osiągają przychody, od których opłacane są składki na ubezpieczenie społeczne w pełnym wymiarze, co pozawala wystąpić do wojskowego organu emerytalnego o dodatkowe przeliczenie i korzystniejszą dla nich zmianę wysokości pobieranego świadczenia.

Z danych zawartych w Tabeli 2 wynika także, iż tylko niecały 1% to osoby zatrudnione na umowę o dzieło, która faktycznie stanowi dla nich źródło przychodu, lecz nie wpływa bezpośrednio na zmianę wysokości pobieranego świadczenia (ze względu na to, że nie wiąże się z potrącaniem składek na ubezpieczenie społeczne). Pośród zatrudnionych zarejestrowano także 1 osobę, która pracuje w ramach kontraktu menedżerskiego.

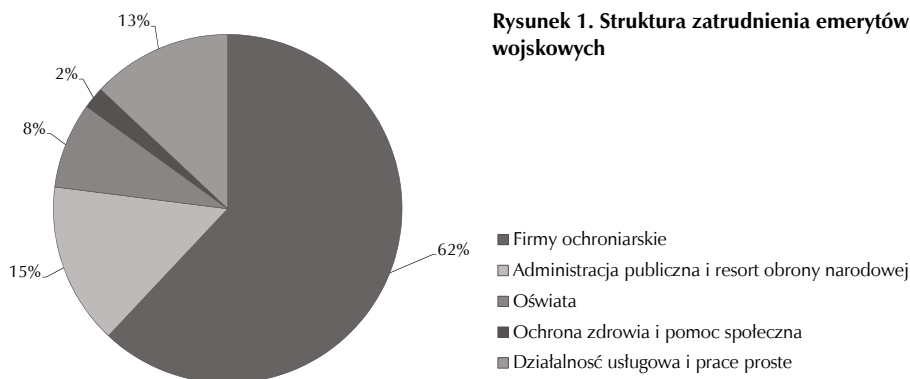
Biorąc pod uwagę status pracujących seniorów, wypada stwierdzić, że najwięcej spośród nich (bo aż 94,5%) to pracownicy najemni, a 5,5% to osoby samozatrudnione i będące dla siebie pracodawcą.

Tabela 2. Świadczeniobiorcy Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu podlegający kontroli zarobkowania pobierający świadczenie emerytalno-rentowe i osiągający przychody według formy zatrudnienia i wieku (według stanu na koniec 2009 roku)

Forma zatrudnienia	Wiek w latach					
	Do 50	51–55	56–60	61–65	66–70	71 i więcej
Liczba						
Umowa o pracę	813	722	431	189	56	22
Umowa zlecenia	98	80	70	40	11	9
Umowa o dzieło	7	10	1	1	-	-
Umowa o pracę + umowa zlecenia	25	7	9	2	-	-
Działalność gospodarcza	40	38	47	25	-	3
Inne formy zatrudnienia	1	-	-	-	-	-
Ogółem	984	857	558	257	67	34

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu.

Dane źródłowe Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu wskazują także, iż największy odsetek osób wśród tych, które „dorabiają” do pobieranego świadczenia, zatrudniona jest w firmach ochroniarskich (62%). W administracji publicznej i obronie narodowej pracuje z kolei 15%, a 8% zatrudnionych stanowią osoby pracujące w oświacie. Ponad 2% to pracownicy ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Reszta zatrudnionych to osoby wykonujące prace związane z działalnością usługową i prace proste (Rys. 1).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych źródłowych Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu.

Podsumowanie

Zmiany demograficzne i, w konsekwencji, starzenie się społeczeństwa mają istotny wpływ na rozwój polskiej gospodarki. Odpływ „starej” kadry pracowniczej i zwiększanie się liczby emerytów oraz osób zbliżających się do wieku emerytalnego to prawdziwe wyzwanie dla rynku pracy, a w tym i dla finansów publicznych państwa oraz pracodawców.

Pomimo iż zachowania dyskryminacyjne w zatrudnianiu emerytów są zabronione przez prawo, to faktem jest, że pracodawcy chętniej zatrudniają ludzi młodych. Największe obawy przy zatrudnianiu starszych pracowników budzi ich stan zdrowia. Aż 40% pracodawców przyznaje, że choroba i obniżona sprawność psychofizyczna stają się decydującymi argumentami przeciwko zatrudnianiu osób po 50. roku życia²². Problem z tym związany dotyczy także emerytów wojskowych.

Podstawowym atutem seniora na rynku pracy jest jego długoletnie doświadczenie zawodowe. Osoba taka posiada nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również wiedzę praktyczną, którą zdobywała przez lata pracy. Zazwyczaj także ma opanowaną bardzo istotną umiejętność nawiązywania kontaktów oraz współpracy z innymi ludźmi. Dużym atutem tej grupy zatrudnionych jest większa dyspozycyjność, dzięki czemu pojawia się możliwość zatrudniania ich na warunkach czasowych bardziej korzystnych dla pracodawców.

Z punktu widzenia gospodarki kraju zatrudnianie ludzi starszych w obecnych czasach jest zarówno określoną potrzebą społeczną, jak i ekonomiczną koniecznością. Niska ak-

²² K. Belczyk, *Pokolenie 50+: zmarnowany potencjał czy szansa dla polskiego rynku pracy*, <www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.358/wpis.36> [18.03.2010].

tywność zawodowa osób w wieku emerytalnym i starzenie się polskiego społeczeństwa może doprowadzić do załamania się systemu emerytalnego i systemu finansów publicznych. Emeryci (nie tylko wojskowi), skoro już nabyli prawo do wcześniejszej emerytury i jeżeli tylko mają zdrowie i chęci, winni zatem pracować. Jest to zarówno w ich interesie ekonomicznym, jak i interesie całego społeczeństwa. Odprowadzany od ich przychodów podatek wzbogaca bezpośrednio budżet państwa, zaś ich aktywność zawodowa wspiera rozwój gospodarki. Z pewnością jednak powinni być zwolnieni z kontroli zarobkowania. Jeśli nie mogą oficjalnie przekroczyć pewnego pułapu dochodu, bo to skutkuje utratą części świadczenia, bardzo często podejmują pracę „na czarno”, bez płacenia podatków, lub „za małe pieniądze”.

Z danych źródłowych Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu wynika, że na terenie Wielkopolski najwięcej byłych wojskowych podejmujących dodatkowe zatrudnienie to ci, którzy otrzymują świadczenie w kwocie nie przekraczającej 2 500 zł. brutto. Biorąc pod uwagę to, że posiadają oni nierzadko na utrzymaniu niepracujące żony i uczące się dzieci, wypłacane przez organ emerytalny świadczenia nie zawsze wystarczają na opłacenie rosnących kosztów utrzymania i godziwe życie. Nie jest też tajemnicą, że osoby te zaciągają często coraz większe długi – wielu z nich z oczywistych względów nie jest w stanie opłacać czynszu za mieszkanie czy kupować leków. To oni właśnie nie tylko powinni, ale wręcz muszą pracować, aby zapewnić rodzinie chociaż skromne, lecz przyzwoite warunki życia.

Dane źródłowe Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu wskazują także na to, iż na terenie Wielkopolski nawet wysoko wykwalifikowani wojskowi specjaliści „po rozstaniu się z mundurem” mają poważne trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy. Dlatego też najczęściej „byłego wojskowego” spotkać można w licznych firmach ochroniarskich (62% podejmujących zatrudnienie). Tylko nieliczni odważyli się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej²³.

Jak wynika z powyższego, emeryci wojskowi na terenie Wielkopolski pragną być aktywnymi uczestnikami gry na rynku pracy. Nie chcą beczynnie spędzać swojego czasu wolnego w domu. Jednak i oni muszą pamiętać, jaka jest podaż na rynku pracy w Polsce. Być może planowane zmiany w wojskowym systemie zaopatrzenia emerytalnego spowodują, że przyszli żołnierze zawodowi w wieku obecnych emerytów w mniejszym zakresie będą musieli poszukiwać pracy na „cywilnym rynku pracy”²⁴.

²³ Emeryci, chcąc osiągnąć dowolną kwotę przychodów, którą nie muszą się „dzielić” z organem emerytalnym, zakładają i prowadzą na własny rachunek pozarolniczą działalność gospodarczą. Żaden organ emerytalny nie sprawdza wtedy, ile faktycznie zarabiają, bowiem jako podstawę naliczenia składki na ubezpieczenie społeczne bierze się pod uwagę 60% kwoty przeciętnego wynagrodzenia, tymczasem świadczenia są emerytom obniżane po przekroczeniu 70% wspomnianego wynagrodzenia. Jest to dla nich finansowo bardzo korzystne rozwiązanie. Jednak i ono posiada określone mankamenty związane z ryzykiem prowadzenia własnego biznesu.

²⁴ A. Goławski, *Horoskop emerytalny*, „Polska Zbrojna” 2010, nr 25, s. 8.

Literatura

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa 2009.
- Dziubińska-Lechnio E., Lomejko Z., Skowrońska E., *Polski system emerytalno-rentowy*, Warszawa 2005.
- Gołowski A., *Horoskop emerytalny*, „Polska Zbrojna” 2010, nr 25.
- Głąbicka K., *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001.
- Jarmołowicz W., *Ekonomia. Zagadnienia wybrane*, Poznań 2005.
- Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Poznań 2005.
- Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego* 2010, nr 1, oprac. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2010.
- Poliwczak I., *Wyrównanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, Warszawa 2007.
- Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Poznań 2008.
- Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. Noga M., Stawicka M. K., Warszawa 2009.
- Sikora T., *Świadczenia emerytalno-rentowe żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin (aspekty normatywne i realizacyjne)*, „Zeszyty studiów doktoranckich” 2009, nr 47.
- Żukowski M., *Reformy emerytalne w Europie*, Poznań 2006.
- <http://www.praca.gospodarka.pl>.
- <http://msp.money.pl>.

