

mgr Tomasz Sikora

Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Emeryci i renciści wojskowi na rynku pracy Wielkopolski w latach 2008–2010

WPROWADZENIE

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej zapoczątkowało procesy, które odciśnęły 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 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 nieposiadających odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia czy umiejętności, jak też wśród osób starszych i niepełnosprawnych. Zarazem praca dla takich osób jest nie tylko źródłem niezbędnego dochodu. Posiada ona dla nich także znaczenie terapeutyczne i jest 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 – i dla niektórych – wyznacznikiem sensu życia [Orczyk i inni, 2004, s. 16].

W powyższym kontekście można też zauważyć, iż funkcjonujący w naszym kraju 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 emeryturę¹ i jednocześnie wydłużanie się przeciętnego trwania życia powoduje, że okres przebywania na emeryturze ulega przedłużeniu. W powyższym kontekście zjawisko aktywizacji zawodowej emerytów wymaga odpowiednich rozwiązań w polityce społeczno-gospodarczej państwa.

Problem właściwego „zagospodarowania” emerytów dotyka również środowiska byłych żołnierzy zawodowych, jako tych, którzy nabyli wcześniejsze

¹ Powszechny wiek emerytalny w naszym kraju wynosi jeszcze odpowiednio: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę w niższym wieku dotyczy tylko nielicznych grup ubezpieczonych. Są to m.in. osoby wykonujące pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze i to wyłącznie w ramach stosunku pracy.

uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego [Sikora, 2009, s. 43]. Oni bowiem także mogą wykorzystać swoje wieloletnie doświadczenie, nabytą wiedzę oraz kontakty zawodowe w zakresie samorealizacji na „cywilnym rynku pracy”.

Dodajmy, że starsi pracownicy (mimo swych ograniczeń z racji wieku) postrzegani są często też jako bardziej dokładni, sumienni, lojalni wobec pracodawcy i co bardzo istotne – dyspozycyjni.

Celem niniejszego artykułu jest próba przedstawienia, zanalizowania i oceny wybranych aspektów sytuacji społeczno-zawodowej emerytów wojskowych na przykładzie Wielkopolski w latach 2008–2010.

POJĘCIE I ELEMENTY RYNKU 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 gospodarce [Kalina-Prysznic i inni, 2009, s. 7]. Rynek pracy jest przy tym silnie powiązany z innymi dziedzinami życia społeczno-gospodarczego, które bezpośrednio i w następstwie oddziałują na popyt oraz podaż siły roboczej, jak też cenę usługi pracy.

Elementami ekonomicznie rozumianego rynku pracy są więc – i przede wszystkim – popyt na pracę, podaż pracy oraz płaca rozumiana jako cena pracy [Szarzec i inni, 2007, s. 40].

W kształtowaniu się popytu można wyodrębnić następujące czynniki, które – w szczególności – determinują liczbę i strukturę miejsc pracy w gospodarce: tempo wzrostu gospodarczego, charakter wzrostu gospodarczego, przekształcenia strukturalne w gospodarce i przemiany restrukturyzacyjne i wewnętrzne wśród przedsiębiorstw [Kalina-Prysznic i inni, 2009, s. 7].

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 aktualnej [Jarmołowicz, Knapińska, 2005, s. 19–23] 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 zaś podaż pracy składają się tylko osoby w danym czasie niepracujące.

Kształtowanie się zaś wysokości płacy oraz relacje między płacami i będące odbiciem przystosowań między podażą i popytem mają zarazem swój wpływ na substytucję pracy i kapitału, jak też na wielkość zatrudnienia pracowników oraz rozmiary bezrobocia.

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: zagwarantowanie 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.

I właśnie też dzięki tym „przywilejom” stosunek pracy jest najbardziej korzystną formą zatrudnienia dla pracowników a jednocześnie powodem wysokich kosztów dla pracodawców [Twardo, 2007, nr 013]. 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 umowa 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 w przypadku, gdy zachodzi konieczność zastępstwa 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)².

Sytuacja gospodarcza w kraju coraz częściej „zmusza” więc także pracodawców do poszukiwania nowych rozwiązań zmniejszających koszty pracy oraz uelastyczniających zatrudnianie pracowników. Poprzez bowiem odpowiedni wybór właściwej formy zatrudnienia mogą oni szybko reagować na zachodzące na rynku zmiany i bez ponoszenia „zbędnych kosztów” (w tym kosztów rekrutacji oraz zwolnień), kształtować pożądane (optymalne) rozmiary zatrudnienia [Bąk, 2009, s. 9].

Jednym z nich 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.

Wśród wielu umów jakie przewiduje kodeks cywilny, najszerze zastosowanie mają:

- umowa zlecenie – stronami umowy zlecenia nie są pracodawca i pracownik, ale zleceniodawca i zleceniobiorca. Przez umowę tę zleceniobiorca zobowiązu-

² Do „tradycyjnych” form zatrudnienia zaliczyć można także umowę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, pracę na wezwanie bądź spółdzielczą umowę o pracę.

je się do wykonania na rzecz zleceniodawcy określonych czynności i zadań. Wśród licznych cech odróżniających umowę zlecenia od umowy o pracę jest 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. To daje mu dużą swobodę, może bowiem dzieło wykonać osobiście albo powierzyć 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 ściśle określonego rodzaju umów na rzecz zleceniodawcy. Agent może wykonywać zadanie samodzielnie lub przy pomocy pomocników [Bąk, 2009, s. 62–63].

Zasadniczą zatem 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 urlopow wypoczynkowych i macierzyńskich, okresów wypowiedzenia, nadgodzin i wynagrodzenia minimalnego.

W przeciwieństwie do prawa pracy prawo cywilne nie określa też 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 bowiem do umowy wymiaru czasu pracy jest elementem, który wskazuje nam na istnienie stosunku pracy.

W ostatnich latach bardzo popularną formą zatrudnienia przejawiającą się „w przechodzeniu” przez pracowników z wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz 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 pozwala też z jednej strony obniżyć pracodawcy koszty pracy, m.in.: odprowadzanie składek ZUS, a z drugiej – zapewnia wykonawcy dalsze funkcjonowanie zawodowe na rynku, tyle, że na innych zasadach.

Rozwój nietypowych form zatrudnienia w naszym kraju 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

Przejsie na emeryturę w praktyce nie musi oznaczać jeszcze „całkowitego” zakończenia aktywności zawodowej. Emeryci mogą być zatrudniani, jak również mogą zakładać i prowadzić własne firmy. Praca pozwala im również 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.

Przed 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 powodują, że okres tego dodatkowego zatrudnienia może także 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 przychodu³.

Aby zachować więc 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 jednak jeszcze 130% tego wynagrodzenia, powoduje już pewne zmniejszenie otrzymywanego świadczenia. Zmniejszenie to jest równe mianowicie kwocie, o jaką osiągną przychód przekracza 70% przeciętnego wynagrodzenia, jednakże nie więcej niż o 24% kwoty bazowej⁴.

³ Dopuszczalne kwoty przychodu określone są wskaźnikiem 70% lub 130% przeciętnego wynagrodzenia, ogłaszanego przez Prezesa GUS, zaś dopuszczalne kwoty przychodu ogłasza Prezes ZUS w terminie do 14 dnia roboczego miesiąca każdego kwartału kalendarzowego. Od 1 czerwca 2011 roku 70% przeciętnego wynagrodzenia wynosi 2426,50 zł, natomiast 130% to 4506,30 zł.

⁴ 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 2822,66 zł.

W przypadku natomiast osiągania przychodu w kwocie przekraczającej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, kwota wojskowej emerytury lub renty inwalidzkiej ulega zmniejszeniu aż o 25% jej wysokości [Wiktorowska, 2010, s. E7]

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 odszkodowawcze [Sikora, 2009, s. 52–53].

Osoby uprawnione do pobierania emerytury bądź renty, a 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 bądź wypłaca świadczenie w pełnej wysokości.

Sposobem na zarobienie „większej kwoty niż ustawowy limit i pobieranie świadczenia” w pełnej wysokości, jest założenie własnej firmy [Jakubczyk, 2010, s. 1]. Dzięki temu można zarobić nieograniczoną kwotę i pobierać świadczenie w pełnej wysokości, pod warunkiem jednak, że osoba prowadząca własną firmę deklaruje dochód do tzw. podstawy naliczenia składki na ubezpieczenie społeczne, przy czym ta ostatnia wynosi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia⁵. Dodajmy, opłaca się to szczególnie, ponieważ emeryci posiadający własne firmy obowiązkowo płacą tylko składkę zdrowotną.

Zachodzące w badanym okresie w naszym kraju spowolnienie gospodarcze niosące m.in. w skutkach pogorszenie „klimatu” inwestycyjnego, zmniejszenie zapotrzebowania na polskie produkty i usługi za granicą oraz ograniczenie popytu wewnętrznego na skutek malejącej konsumpcji spowodowało, że dynamika zatrudnienia uległa znacznemu spowolnieniu. Zatrudnieni coraz boleśniej też odczuwali „na własnej skórze” kryzys gospodarczy. Pracodawcy „cięli” bowiem w takiej sytuacji koszty, biorąc się zwykle i w pierwszej kolejności – za etaty pracownicze⁶. Coraz trudniej też było więc również o pracę emerytom i rencistom, także – wojskowym. Ze względu na bariery mentalne ludziom starszym trudniej jest zarazem podjąć decyzję o przekwalifikowaniu, a w efekcie podjąć starania mające na celu zdobycie nowego zawodu bądź nowych kwalifikacji służących zwiększeniu swej atrakcyjności na rynku pracy [Leszkowicz-Baczyński i inni, 2009, s. 162]. W efekcie ludzi ci mają poważne problemy ze znalezieniem nowej pracy i zmianą własnej pozycji rynkowej.

⁵ W 2011 roku jest to kwota 2015,40 zł.

⁶ Jak podaje Urząd Statystyczny w Poznaniu, w swoim Komunikacie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego, wg stanu w końcu grudnia 2010 r. rejestr bezrobotnych w województwie wielkopolskim obejmował 135 172 osoby, tj. o 5,6% więcej niż przed miesiącem i o 1,2% więcej niż w końcu grudnia 2009 r.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że w wojskowym organie emerytalnym w Poznaniu w roku 2010 zostało zarejestrowanych niespełna 2800 świadczeniobiorców⁷, którzy – obok wypłacanego przez organ emerytalny świadczenia – uzyskiwali dodatkowy dochód z tytułu zarobkowania. Ich liczba w 2010 roku wzrosła o 195 osób w stosunku do roku 2008 i tylko o 20 osób w stosunku do roku 2009. Najwyższy wskaźnik wzrostu zaobserwowano wśród osób pobierających emerytury wojskowe. I tak, w roku 2010 w stosunku do roku 2008 nastąpił wzrost o 8,9% i tylko o 1,6% w stosunku do 2009 roku. Liczba osób pracujących i pobierających renty inwalidzkie w badanym okresie zmalała do 174 osób. W roku 2010 zanotowano również spadek liczby osób dorabiających sobie do otrzymywanej renty rodzinnej.

Dane zawarte w tabeli 1 wskazują również, że najwięcej osób spośród dorabiających to te, dla których wielkość świadczenia brutto mieści się w przedziale od 1501 do 2000 zł oraz w przedziale od 2001 do 2500 zł.

Analiza danych z tabeli 1 pozwala także stwierdzić, iż w roku 2010 nastąpił spadek zatrudnienia w grupie osób pobierających świadczenie brutto mieszczące się w przedziale 2501 zł i więcej. W większości przypadków, powodem spadku zatrudnienia była redukcja etatów w firmach zatrudniających emerytów, ale również ich wyjazd poza granice kraju i podjęcie tam zatrudnienia bardzo często na korzystniejszych warunkach płacowych.

Tabela 1. Świadczeniobiorcy Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu podlegający kontroli zarobkowania, osiągający dodatkowe dochody z tytułu zatrudnienia (w latach 2008–2010)

Stan na 31 XII 2008	Rodzaj świadczenia	Do 1201	1201–1500	1501–2000	2001–2500	2501 i więcej	Razem
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
	Kwota emerytury wojskowej (w zł)	68	210	722	651	555	2206
	Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	53	20	42	44	21	180
	Kwota renty rodzinnej (w zł)	3	13	78	70	42	206
Stan na 31 XII 2009	Rodzaj świadczenia	Do 1201	1201–1500	1501–2000	2001–2500	2501 i więcej	Razem
	Kwota emerytury wojskowej (w zł)	73	228	777	686	601	2365
	Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	54	19	47	43	23	186
	Kwota renty rodzinnej (w zł)	17	14	71	69	45	216

⁷ Jest to liczba osób faktycznie zarejestrowanych i podlegających kontroli zarobkowania przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu. Stanowi ona niespełna 2% ogółu emerytów wojskowych.

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Stan na 31 XII 2010	Rodzaj świadczenia	Do 1201	1201–1500	1501–2000	2001–2500	2501 i więcej	Ra- zem
	Kwota emerytury wojskowej (w zł)	78	230	773	732	590	2403
	Kwota renty inwalidzkiej (w zł)	50	18	46	40	20	174
	Kwota renty rodzinnej (w zł)	15	12	79	65	39	210

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych organu emerytalnego.

Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego wskazują, że największy odsetek osób wśród tych, które „dorabiają” do pobieranego świadczenia, zatrudniona jest w firmach ochraniarskich (62%). Z kolei w administracji publicznej i obronie narodowej pracuje niespełna 9%, a 8% zatrudnionych stanowią osoby pracujące w oświacie. Ponad 2% to pracownicy ochrony zdrowia i pomocy społecznej, natomiast 5,5% to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą⁸. 13,5% stanowią zatrudnieni przy pracach prostych⁹.

PODSUMOWANIE

Z punktu widzenia gospodarki kraju zatrudnianie ludzi starszych w obecnych czasach jest zarówno określoną potrzebą społeczną jak i ekonomiczną koniecznością. Niska aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym i starzenie się polskiego społeczeństwa może doprowadzić do swoistego „załamania” się systemu emerytalnego i 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 ekonomicznym interesie, jak i całego społeczeństwa. Odprowadzany bowiem od ich przychodów podatek wzbogaca przecież bezpośrednio budżet państwa, zaś ich aktywność zawodowa wspiera rozwój naszej gospodarki. Z danych źródłowych wojskowego organu emerytalnego wynika, że na terenie Wielkopolski najwięcej byłych wojskowych dorabiających do emerytury to ci, których wypłacane świadczenie nie przekracza 2500 zł brutto. Biorąc pod uwagę to, iż posiadają oni (nierzadko) na utrzymaniu niepracujące żony i wychowują dzieci, wypłacane przez organ emerytalny świadczenia nie zawsze wystarczają na opłacenie rosnących kosztów utrzymania i godziwe życie.

⁸ Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego na dzień 31.12.2010 r.

⁹ Wykaz stanowisk, na których pracownik wykonuje prace proste zawiera Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2010 r. nr 82, poz. 537).

To oni właśnie nie tylko powinni, ale wręcz muszą pracować, aby zapewnić rodzinie chociaż skromne, lecz przyzwoite warunki życia.

Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego 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 – jak już wspomniano – w licznych firmach ochraniarskich.

Jak z powyższego wynika, emeryci wojskowi na terenie Wielkopolski chcą być aktywnymi uczestnikami gry na rynku pracy. Nie chcą beczynnie spędzać czasu wolnego w domu. Być może planowane zmiany w wojskowym systemie zaopatrzenia emerytalnego spowodują, że przyszli żołnierze zawodowi w wieku obecnych emerytów, w mniejszym zakresie będą musieli „szukać” pracy na „cywilnym rynku pracy” [Goławski, 2010, s. 8].

LITERATURA

- Bąk E., 2009, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Belczyk K., *Pokolenie 50+ : zmarnowany potencjał czy szansa dla polskiego rynku pracy*, www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.358/wpis.36 (stan na dzień 18.03.2010).
- Dziubińska – Lechnio E., Lomejko Z., Skowrońska E., 2005, *Polski system emerytalno-rentowy*, Wydawnictwo ubezpieczeń Sp. z o.o., Warszawa.
- Goławski A., 2010, *Horoskop emerytalny*, „Polska Zbrojna”, nr 25.
- Głąbicka K., 2001, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa.
- Jakubczyk P., 2010, *Emeryci powinni dorabiać bez limitów*, „Dziennik. Gazeta Prawna”, nr 16.
- Jarmołowicz W., 2005, *Ekonomia. Zagadnienia wybrane*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.
- Jarmołowicz W., Knapińska M., 2005, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego nr 12/2010*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/poznan/ASSETS_komunikat_12_10.pdf (stan na dzień 21.07.2011).
- Leszkowicz-Baczyński J., 2009, *Bezrobotni w województwie wielkopolskim. Zmiany w strukturze bezrobocia w warunkach recesji [w:] Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, red. R. Suchocka, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu, Poznań.
- Poliwczak I., 2007, *Wyrównanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa.

- Szarzec K., 2007, *Przedsiębiorstwo jako podmiot gospodarujący* [w:] *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.
- Kalina-Prysznic U., 2009, *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, CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa.
- Sikora T., 2009, *Świadczenia emerytalno-rentowe żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin (aspekty normatywne i realizacyjne)*, Zeszyty studiów doktoranckich nr 47/2009, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Twardo D., 2007, *Podstawowe formy zatrudnienia*, Serwis Prawno-Pracowniczy, Warszawa.

Streszczenie

Z punktu widzenia gospodarki kraju zatrudnianie ludzi starszych w obecnych czasach jest zarówno określoną potrzebą społeczną, jak i ekonomiczną koniecznością. Niska bowiem aktywność zawodowa osób w wieku emerytalnym i starzenie się polskiego społeczeństwa może doprowadzić do swoistego „załamania” się systemu emerytalnego i finansów publicznych. Emeryci (nie tylko mundurowi), skoro już nabyli prawo do wcześniejszej emerytury i jeżeli tylko mają zdrowie i chęci, winni zatem pracować. Tylko w ten sposób mogą powiększyć swoje dochody do poziomu, który zapewni im w miarę godziwe życie, ale także odprowadzany od ich przychodów podatek wzbogaci bezpośrednio budżet państwa, zaś ich aktywność zawodowa będzie wspierać rozwój naszej gospodarki.

Emeryci wiedzą jak współpracować z innymi i jak nawiązywać kontakty. Są dyspozycyjni i lojalni wobec pracodawcy. Wielu z nich jest dobrze przygotowanych do stojących przed nimi nowych wyzwań. Pośród „dorabiających do emerytury” na terenie Wielkopolski znajduje się liczna grupa „byłych wojskowych”, która nie chce beczynnie spędzać czasu wolnego w domu Biorąc zaś pod uwagę to, iż posiadają oni (nierzadko) na utrzymaniu niepracujące żony i wychowują 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, kupować leków). To oni właśnie nie tylko powinni, ale wręcz muszą pracować, aby zapewnić rodzinie skromne warunki życia.

Niniejsza praca przybliży tematykę zatrudniania „byłych wojskowych” na rynku pracy Wielkopolski w latach 2008–2010.

The Pensioners and the Military Pensioners on Labour Market in Wielkopolska in 2008–2010

Summary

As far as country's economy is concerned employing the elderly citizens is both a specific social need and the economic necessity. Low professional activity of those who are at retiring age together with the aging of Polish society may lead to the breakdown of country's pension system and public finances. That is why civil and military pensioners who have gained the right to an earlier pension and who are willing and healthy enough should take up professional activity. This

is the way to enlarge their income which will assure them better material status. At the same time taxation of the income will enrich our country's budget. In addition, pensioners' professional activity will support development of Polish economy.

Owing to their experience, people who have acquired pension entitlements are often well prepared to face new challenges. They know how to cooperate with others and how to establish effective business relationships. They are also loyal to their employers and can work flexible hours.

In Wielkopolska, among those pensioners who earn on the side, there is a numerous group of military pensioners. They do not want to spend their time at home idly. In addition, they often have unemployed wives and children to provide for and their retirement pension is not sufficient to pay the rent or to buy medicines. What is worse, growing debts of the families are the effect of this situation.

The above essay familiarises the reader with the problematic issue of employing military pensioners on labour market in 2008–2010.