

UNIwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Wydział Ekonomii
Katedra Makroekonomii i Historii Myśli Ekonomicznej

Tomasz Sikora

**System emerytalny żołnierzy zawodowych a sytuacja rencistów
i emerytów wojskowych na rynku pracy (na przykładzie
Wielkopolski w latach 2003-2013)**

Praca doktorska

Promotor:

prof. dr hab. Wacław Jarmołowicz, prof. zw. UEP

Poznań 2015

Spis treści

Wstęp	4
ROZDZIAŁ 1	
TEORETYCZNE PODSTAWY FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY – ASPEKTY FUNKCJONALNE I INSTYTUCJONALNE.....	11
1.1. Rynek pracy i jego elementy.....	11
1.1.1. Pojęcie rynku.....	11
1.1.2. Elementy rynku pracy	13
1.1.3. Czynniki kształtujące podaż i popyt na pracę	17
1.1.4. Instytucje rynku pracy.....	18
1.2. Zasoby i strumienie na rynku pracy – aspekty statyczne i dynamiczne	22
1.2.1. Pojęcie, funkcje i formy zatrudnienia	22
1.2.2. Istota, miary, struktura i przyczyny bezrobocia.....	30
1.2.3. Zasoby i strumienie na rynku pracy.....	47
1.3. Konkluzje	54
ROZDZIAŁ 2	
STATUS I POZYCJA SPOŁECZNO-EKONOMICZNA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA POLSKIM RYNKU PRACY.....	57
2.1. Rola, misja i zadania Sił Zbrojnych w państwie.....	57
2.2. Zasady i formy zatrudnienia żołnierzy zawodowych	61
2.3. Wielkość i struktura zatrudnienia żołnierzy zawodowych	67
2.4. System wynagradzania żołnierzy zawodowych.....	71
2.5. Poziom, relacje i struktura wynagrodzeń w Wojsku Polskim w latach 2003 – 2013.....	90
2.6. Rekonwersja kadr wojskowych	92
2.7. Weterani i ich uprawnienia	98
2.8. Konkluzje	101
ROZDZIAŁ 3	
SYSTEM EMERYTALNY ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA TLE SYSTEMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE.....	105
3.1. Systemy emerytalne – pojęcie i rodzaje.....	105
3.2. Powszechny system emerytalny – jego uwarunkowania i zasady działania.....	109
3.2.1. Świadczenia emerytalno-rentowe dla górników	115
3.3. Rolniczy system emerytalny	120
3.4. System emerytalny służb mundurowych	124
3.5. System emerytalny żołnierzy zawodowych.....	126
3.5.1. Emerytura wojskowa.....	136
3.5.2. Wojskowa renta inwalidzka	143
3.5.3. Wojskowa renta rodzinna.....	144
3.5.4. Dodatki do emerytur i rent oraz zasiłki i świadczenia pieniężne.....	146
3.5.5. Inne świadczenia i uprawnienia	146
3.5.6. Waloryzacja świadczeń.....	147
3.5.7. Praca zarobkowa emerytów i rencistów wojskowych	149
3.6. System zabezpieczenia społecznego dla sędziów i prokuratorów	151
3.7. Konkluzje	155

ROZDZIAŁ 4

ANALIZA I OCENA FUNKCJONOWANIA WOJSKOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO NA PRZYKŁADZIE WIELKOPOLSKI W LATACH 2003-2013 157

4.1.	Liczba i struktura świadczeniobiorców wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.....	157
4.2.	Wiek osób pobierających świadczenie	161
4.3.	Płeć świadczeniobiorców	163
4.4.	Wielkość i struktura świadczeń emerytalno – rentowych wypłacanych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu	165
4.5.	Wielkość i struktura dodatków do emerytur i rent oraz zasiłków wypłacanych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu.....	171
4.5.1.	Dodatek pielęgnacyjny.....	172
4.5.2.	Dodatek dla sierot zupełnych.....	176
4.5.3.	Dodatek kombatancki	179
4.5.4.	Dodatek kompensacyjny	181
4.5.5.	Dodatek dla weterana poszkodowanego	187
4.5.6.	Ryczałt energetyczny	188
4.5.7.	Świadczenie honorowe dla stulatka	192
4.5.8.	Świadczenie pieniężne dla byłych żołnierzy górników	193
4.5.9.	Świadczenie pieniężne dla deportowanych.....	197
4.5.10.	Zasiłek pogrzebowy	200
4.6.	Renta socjalna	201
4.7.	Konkluzje	207

ROZDZIAŁ 5

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA RENCISTÓW I EMERYTÓW WOJSKOWYCH NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY W LATACH 2003 – 2013..... 210

5.1.	Aktywność zawodowa osób starszych w Polsce.....	214
5.2.	Sytuacja na rynku pracy oraz jej wpływ na postawy i zachowania ludzi starszych.....	219
5.2.1.	Aktywność zawodowa ludności województwa wielkopolskiego	221
5.2.2.	Bezrobocie	226
5.2.3.	Wynagrodzenie	234
5.3.	Wielkość i struktura zatrudnienia rencistów i emerytów wojskowych na rynku pracy Wielkopolski.	236
5.4.	Wielkość i struktura zatrudnienia rencistów i emerytów wojskowych na wielkopolskim rynku pracy według sekcji zatrudnienia.....	246
5.5.	Konkluzje	249

Zakończenie	253
-------------------	-----

Bibliografia	258
--------------------	-----

Spis rysunków.....	273
--------------------	-----

Spis tabel.....	275
-----------------	-----

Aneks	278
-------------	-----

Wstęp

W Polsce, w ramach zabezpieczenia emerytalno-rentowego dla służb mundurowych, od lat funkcjonuje odrębny wojskowy system emerytalny, służący osobom, które nabyły uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego (z tytułu wysługi lat lub z racji całkowitej niezdolności do służby), a także dla członków ich rodzin (w razie śmierci żywiciela).

Jest to system zaopatrzeniowy, a nie ubezpieczeniowy, co oznacza, że jest z zasady znacznie korzystniejszym w porównaniu do rozwiązań powszechnego systemu ubezpieczeń, jak też całkowicie odmiennym w zasadach ustalania, wypłatach i finansowaniu świadczeń.

Uprawnienia emerytalne dla tej grupy osób traktowane są tu bowiem jako swego rodzaju rekompensata za wysokie wymagania psychofizyczne i intelektualne, a więc: stałą dyspozycyjność, gotowość do narażania życia i zdrowia oraz ogólnie dużą uciążliwość służby wojskowej w porównaniu do warunków pracy i obowiązków innych grup zatrudnionej ludności.

Wojskowy system emerytalno-rentowy stał się jednak w ostatnich latach elementem dyskusji w sprawach zabezpieczenia społecznego w Polsce. Dzieje się tak dlatego, że z – jednej strony – narastają koszty społeczne działania tego systemu, a z drugiej, że dostrzegana jest jego odmiennność, także społeczna i polityczna, zwłaszcza w kręgach osób zainteresowanych zachodzącymi zmianami.

Zróznicowaniu statusu prawnego wojskowych w naszym kraju zawsze wtórowało dość powszechne przeświadczenie społeczeństwa, że pozycja tej grupy była w materii praw socjalnych względem innych grup zatrudnionych szczególnie uprzywilejowana. W związku z tym, idea zlikwidowania zaopatrzeniowego charakteru systemu emerytalnego pozostaje nadal „wiecznie żywa”.

Jest to szczególnie podkreślane w okresach, w których panuje poczucie obniżania się poziomu życia ogółu społeczeństwa naszego kraju i zapowiadane są – bądź wprowadzane w życie – różnego rodzaju ograniczenia w zakresie uprawnień pracowników i innych grup społecznych podlegających takim samym regulacjom, podczas gdy przywileje służb mundurowych nie są naruszane.

Każda jednak zapowiedź zmian w tym zakresie stanowi – według poglądów niektórych grup społecznych, w tym i decydenckich, także pewne zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa, ponieważ może spowodować np. masową falę odejść najbardziej doświadczonych

żołnierzy, tak ważnych szczególnie w okresie profesjonalizacji armii, a w dalszej perspektywie – znaczący spadek dopływu chętnych do służby wojskowej.

W przekonaniu przy tym również samych żołnierzy zawodowych stabilny system emerytalny stanowi jeden z zasadniczych powodów wstępowania do zawodowej służby wojskowej. Jest także gwarantem poczucia bezpieczeństwa dla żołnierza i jego rodziny. Trwałość systemu emerytalnego ma kluczowe znaczenie dla żołnierzy, także z tego powodu, że dla zdecydowanej ich większości, świadczenia emerytalne stanowią w zasadzie jedyne źródło utrzymania w warunkach odejścia do „cywila”. Wynika to ze specyfiki służby wojskowej oraz praktyki ograniczania możliwości zatrudniania byłych żołnierzy.

Przyjęte obecnie w naszym kraju rozwiązania ustawowe dotyczące rezygnacji z poboru i pełnego uzawodowienia armii, sytuacja geopolityczna Polski, wschodnie zagrożenia, to zdaniem wielu – dodatkowe argumenty przemawiające za utrzymaniem odrębności tego systemu.

Funkcjonujący system emerytalny dla żołnierzy zawodowych nie jest jednak tylko przywilejem, lecz i konsekwencją specyfiki służby wojskowej. Zawód żołnierz wymaga bowiem, aby był on dyspozycyjny i gotowy służyć Narodowi w każdej sytuacji i w każdych okolicznościach, w kraju i poza jego granicami

W środowisku tak krajowym jak i międzynarodowym, armia danego państwa (tj. jej stan, siła i sprawność) jest też głównym wyznacznikiem wizerunku i siły państwa, decydującym o jego znaczeniu i wiarygodności. Jednocześnie sytuacja armii danego państwa w świadomości otoczenia zwłaszcza międzynarodowego, odzwierciedla wolę, umiejętność oraz wysiłek społeczeństwa i władz danego kraju wkładany w budowę i utrzymanie suwerenności i niepodległości, a także tworzenie bezpieczeństwa międzynarodowego. To ojczyzna „winna jest swemu obrońcy zapewnić godziwe warunki życia”, kiedy dla niej służy, a zatem odpowiednie zabezpieczenie socjalne – również na starość.

Podkreślić należy także, że w państwach członkowskich NATO, regułą jest, iż żołnierze posiadają odrębny i z zasady korzystniejszy niż dla innych grup zawodowych – system emerytalny oraz wcześniejsze możliwości nabywania uprawnień emerytalnych (po określonym czasie służby).

Przejście na emeryturę przez byłych wojskowych (często dużo młodszych niż „zwykłych” emerytów – byłych pracowników) to czas zasłużonego odpoczynku po wieloletniej służbie. Zarazem jest to także okres, kiedy znaczna część otrzymywanego

świadczenia wydawana jest na specyficzne i zwiększone potrzeby tej grupy ludności – leczenie i rehabilitację.

Emeryci wojskowi (i nie tylko), nie chcą być jednak tylko biernymi obserwatorami rynku pracy w naszym kraju. Chcą pracować i to bez żadnych ograniczeń.

Jest to zarówno bowiem w ich ekonomicznym interesie, jak i całego społeczeństwa. Odprowadzany m.in. od ich przychodów podatek, wzbogaca przecież bezpośrednio budżet państwa, zaś ich aktywność zawodowa wspiera także rozwój naszej gospodarki.

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 mogą doprowadzić do swoistego „załamania” się systemu emerytalnego i finansów publicznych.

Problem właściwego „zagospodarowania” emerytów dotyka więc również środowiska byłych żołnierzy zawodowych, jako tych, którzy nabyli wcześniejsze uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego. Oni bowiem także mogą wykorzystać swoje kontakty zawodowe, wieloletnie doświadczenie oraz nabytą wiedzę w zakresie samorealizacji na „cywilnym rynku pracy”.

Praca jednak w Polsce (podobnie jak w innych krajach objętych transformacją) staje się „dobrem deficytowym” dla wielu grup ludności, szczególnie dla osób nie posiadających odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia czy umiejętności, jak też wśród osób starszych i niepełnosprawnych.

W związku z powyższym zjawisko aktywizacji zawodowej emerytów także wymaga podejmowania odpowiednich działań i rozwiązań w polityce społeczno-gospodarczej państwa.

Podjęcie decyzji – w powyższym kontekście – o wyborze tematu rozprawy związanej z funkcjonowaniem wojskowego systemu emerytalnego i sytuacji emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy Wielkopolski, warunkowane jest m.in.: przyjętym przez rząd programem profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP, wprowadzeniem w Polsce armii zawodowej, kampanią reklamową „Zawód żołnierz” zachęcającą młodych ludzi do wstąpienia do wojska, udziałem polskich żołnierzy w misjach zagranicznych, występującymi ograniczeniami przywilejów emerytalnych dla żołnierzy oraz potrzebą zachowania uprawnień i odrębnego systemu emerytalnego.

Ważnym uzasadnieniem wyboru tematu stały się zatem zarówno względy poznawcze jak i aplikacyjne, związane na dążeniem do bliższego wyjaśnienia zasad, form i sposobu

funkcjonowania odrębnego systemu emerytalnego dla byłych żołnierzy zawodowych, a w tym i poprzez wypełnienie luki występującej zarówno w zakresie praktyki, jak i literatury dotyczącej podjętego tematu. W szczególności zaś przedmiotem rozprawy jest przedstawienie, zanalizowanie i ocenienie aktywności zawodowej byłych wojskowych na wielkopolskim rynku pracy. Ponadto chodzi tu również o zaprezentowanie ocen i wniosków mających służyć usprawnieniu działającego systemu emerytalnego jak również poprawie sytuacji rencistów i emerytów wojskowych na regionalnym i krajowym rynku pracy.

Wybór tematu rozprawy związany jest przy tym także z osobistymi zainteresowaniami i możliwościami oraz chęcią poszerzenia wiedzy w danym przedmiocie.

Biorąc powyższe pod uwagę, przyjęto, że głównym celem badawczym podjętej rozprawy doktorskiej jest prezentacja, analiza i ocena funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego oraz sytuacji społeczno-zawodowej byłych wojskowych na przykładzie województwa wielkopolskiego, przy uwzględnieniu obowiązujących norm prawnych oraz uwarunkowań społecznych i ekonomicznych w tym zakresie.

Podstawową zaś tezą jest przy tym uzasadnienie twierdzenia, iż wojsko (tak zresztą jak pozostałe służby mundurowe) winno nadal zachować odrębny od „powszechnego” system emerytalny, chociaż stale udoskonalany.

Wypada tu zarazem i jednoznacznie zauważyć, że utrzymanie odrębnego po części systemu emerytalnego dla służb mundurowych oznacza niewątpliwie zwiększone obciążenie budżetu państwa, oraz czyni pewien „wyłom” wobec zasad sprawiedliwości i równości społecznej.

Skoro jednak służba żołnierza wiąże się z większym stresem, niebezpieczeństwem i wymogami dotyczącymi sprawności, powinien on móc wcześniej zakończyć swoją służbę.

W służbie bowiem nie ma ewidencji czasu pracy, godzin nadliczbowych, etc. Jest rozkaz, który trzeba wykonać, niezależnie od pory dnia czy nocy.

Ponadto, dodatkową tezą rozprawy jest objaśnienie i uzasadnienie także takiego twierdzenia, że „były wojskowy” po przejściu na emeryturę winien mieć nadal możliwość (jeżeli tylko zechce) zarobkowania i to bez żadnych ograniczeń.

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, motywacją do wychodzenia z domu, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną. Brak przecież wśród ludzi starszych aktywności zawodowej prowadzi bardzo często do apatii, zubożenia, pogorszenia się samopoczucia czy też zwiększenia zachorowalności, a nawet wykluczenia społecznego.

Podjęcie się realizacji głównego celu pracy, niezbędnym stało się również uwzględnienie realizacji takich zadań badawczych, jak:

- zaprezentowanie teoretycznych podstaw funkcjonowania rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem jego aspektów funkcjonalnych i instytucjonalnych;
- analiza i ocena zmian zachodzących w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności dotyczących ich reorganizacji, zasad, formy i struktury zatrudnienia żołnierzy zawodowych;
- zidentyfikowanie statusu społeczno-ekonomicznego żołnierzy zawodowych oraz zasad ich wynagradzania na polskim rynku pracy;
- dokonanie analizy i oceny funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego na tle poszczególnych systemów emerytalnych w Polsce;
- prezentacja i ocena aktywności zawodowej osób starszych w naszym kraju;
- przedstawienie analizy i oceny funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2003-2013;
- przedstawienie, zanalizowanie i ocenienie pozycji byłych wojskowych na wielkopolskim rynku pracy w latach 2003-2013.

Zakresem czasowym pracy są lata 2003-2013 (z uwzględnieniem całości zmian, jakie zaszły w wojskowym systemie zaopatrzenia emerytalnego), a które zostały wybrane zarówno z powodów merytorycznych, jak i ze względu na dostępność danych. Zakres przestrzenny z kolei obejmuje terytorium województwa wielkopolskiego, ale przy uwzględnieniu „tła” również krajowego.

W pracy zastosowano zarazem szereg różnych metod badawczych związanych ogólniej z analizą jakościową (logiczną), jak i ilościową (empiryczną). Chodzi tutaj przede wszystkim o metody analizy porównawczej, statystykę opisową i inne.

Do przygotowania niniejszej rozprawy doktorskiej posłużono się literaturą przedmiotu traktującą o badanych problemach z takich zwłaszcza dziedzin czy obszarów ekonomii, jak: teoria ekonomii i polityka gospodarcza, rynek pracy, polityka zatrudnienia, polityka społeczna, etc. Nie bez znaczenia były również publikacje z dziedziny obronności i bezpieczeństwa państwa. Bardzo istotnym źródłem literaturowym wykorzystywanym w pracy są publikacje książkowe o charakterze zwartym, czasopisma i artykuły opublikowane w języku polskim i angielskim. Ponadto wykorzystano liczne publikacje Głównego Urzędu Statystycznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczych Ubezpieczeń

Spółecznych, statystyki prowadzone przez Ministerstwo Obrony Narodowej oraz wojskowy organ emerytalny w Poznaniu, a które były przydatne zwłaszcza w przygotowaniu empirycznej części pracy.

Prezentowana praca ma bowiem charakter teoretyczno-empiryczny, zaś jej układ podporządkowany został realizacji przedstawionych celów oraz ustosunkowaniu się do tezy głównej i dodatkowej jako związanych z realizacją zadań cząstkowych.

Na konstrukcję pracy składa się wstęp, pięć rozdziałów i zakończenie. Pierwszy rozdział pracy przedstawia teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy, charakteryzuje podmioty (organy i instytucje) działające na polskim rynku pracy. Prezentuje też formy zatrudnienia oraz zawiera podstawowe informacje dotyczące problemów bezrobocia.

Rozdział drugi ma za zadanie sprecyzować rolę, misję i zadania Sił Zbrojnych w naszym kraju, a także przedstawić analizę wielkości i struktury zatrudnienia żołnierzy zawodowych. W rozdziale tym zdefiniowano również system wynagradzania żołnierzy obowiązujący w Polsce oraz zanalizowano wysokość wynagrodzenia żołnierzy zawodowych. Wyjaśnia się tu także pojęcie i istotę funkcjonującego w naszej armii systemu, pozwalającego na aktywizację żołnierzy zawodowych, a zwanego „rekonwersją kadr”.

W polskim systemie prawnym odrębność regulacji zabezpieczenia emerytalnego żołnierzy datuje się od czasów międzywojennych¹. Także obecnie swoistość zabezpieczenia emerytalnego zaznacza się najwyraźniej w zakresie jego organizacji i finansowania. Stąd też tematem trzeciego rozdziału uczyniono system emerytalny żołnierzy zawodowych jako odrębny wobec zabezpieczenia emerytalnego pozostałych grup pracujących. W rozdziale tym zdefiniowano poszczególne systemy emerytalne naszego kraju (w tym i żołnierzy zawodowych) a także zaprezentowano zakres świadczeń przysługujących w ramach zaopatrzenia emerytalnego żołnierzom zawodowym oraz członkom ich rodzin.

Treść rozdziału czwartego została z kolei podporządkowana analizie i ocenie funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2003-2013. W szczególności analizuje się tutaj wielkość i strukturę wypłacanych świadczeń, dodatków i zasiłków oraz wiek i płeć świadczeniobiorców.

Kolejny rozdział tj. piąty przybliży teoretyczne aspekty związane z zatrudnianiem ludzi starszych. Prezentuje w szczególności analizę wielkości, struktury i form zatrudnienia byłych

¹ Ustawa z 5 sierpnia 1922r. o zaopatrzeniu emerytalnem wojskowych i ich rodzin, Dz. U. R.P., z 1922r., nr 68, poz. 616.

żołnierzy zawodowych w wybranych latach na przykładzie wielkopolskiego rynku pracy, jak również aktywność zawodową osób powyżej 50. roku życia na tle ludności naszego kraju ogółem.

Zakończenie zawiera podsumowanie wyników analiz i badań oraz wnioski końcowe.

W aneksie – obok innych załączników, takich jak „Stopnie wojskowe w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej” (z uwzględnieniem kodów NATO), „Procedura wydłużania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (do 67. roku życia) w ramach reformy powszechnego systemu emerytalnego”, „Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 2003-2013”, przedstawiona jest także ogólna i syntetyczna charakterystyka systemów emerytalnych żołnierzy zawodowych na przykładzie wybranych państw NATO.

ROZDZIAŁ 1

TEORETYCZNE PODSTAWY FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY – ASPEKTY FUNKCJONALNE I INSTYTUCJONALNE

1.1. Rynek pracy i jego elementy

1.1.1. Pojęcie rynku

Problematyka funkcjonowania rynku pracy oraz polityki gospodarczej państwa wobec tego rynku – to przedmiot trwałego zainteresowania różnych nurtów i kierunków badawczych związanych z rozwojem teorii ekonomii oraz doświadczeniami polityki ekonomicznej. Podstawowe kategorie określające rynek pracy są różnie definiowane w zależności od potrzeb i tematu rozważań.

Rynek pracy to bowiem rodzaj rynku ekonomicznego, na którym z jednej strony – znajdują się osoby poszukujące pracy i ich oferty (pracownicy), a z drugiej – przedsiębiorcy (właściciele, menedżerowie) tworzący miejsca pracy i poszukujący siły roboczej. Inaczej mówiąc to system konfrontacji (spotkania się) popytu na pracę z podażą pracy.

W. Jarmołowicz [1995, s. 262] przekonująco uzasadnia zarazem, że rynek pracy – i bliżej jeszcze – należy rozpatrywać jako takie miejsce spotkania popytu i podaży, gdzie kształtowana jest cena. Stronę popytową na rynku pracy stanowią tu zatem przedsiębiorstwa (pracodawcy) i ich zapotrzebowanie na pracę, stroną podażową są członkowie gospodarstw domowych i ich potencjał pracy (pracownicy), ceną zaś jest płaca, rozumiana jako ekwiwalent za pracę. W definicji tej obok aspektu funkcjonalnego wyróżnia się ponadto i samo miejsce jako ekonomiczną przestrzeń w ramach której transakcja rynkowa jest zawierana, a więc także aspekt instytucjonalny.

W. Wilczyński [2000, s. 17] podkreśla natomiast, że na rynku pracy spotyka się podaż z popytem na siłę roboczą i kształtują się jej ceny (czyli płace), ale ostateczne ustalenia w tym zakresie zapadają w wyniku negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a związkami pracodawców.

L. Sobczak [1971, s. 23] przywołuje zaś definicję Międzynarodowego Biura Pracy, która określa rynek pracy jako miejsce zetknięcia się podaży pracy z popytem na pracę,

a samo miejsce definiuje jako obszar działania czy też strefę, w obrębie której w poszukiwaniu pracy siła robocza może się swobodnie przemieszczać.

W terminologii z kolei A. Suwalskiego [2002, s. 252], rynek pracy to obszar zetknięcia się pracy i kapitału, dla którego charakterystyczne są wzajemne oddziaływania pracodawców i pracobiorców, czego wyrazem są umowy o pracę, na podstawie których pracownicy – za odpowiednim wynagrodzeniem – oddają do dyspozycji przedsiębiorców swoją gotowość i zdolność do pracy, zaś R. J. Barro [1997, s. 174] określa rynek pracy jako miejsce, na którym ludzie oferują podaż usług pracy i zgłaszają popyt na te usługi.

Zdaniem U. Kaliny-Prasznic [2009, s. 7] rynek pracy to przy tym miejsce produktywnego wykorzystania i alokacji siły roboczej, a w tym i podejmowania decyzji o zatrudnieniu oraz efektywności jej wykorzystania. Na rynku pracy 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. Rynek pracy jest bowiem silnie powiązany z różnymi dziedzinami życia społeczno-ekonomicznego, które wpływają zarówno na podaż siły roboczej, jak i popyt na pracę.

W ujęciu przestrzennym rynek pracy można rozpatrywać w skali całego kraju lub w określonych segmentach. I tak, można wyróżnić rynek krajowy – obejmujący całokształt sprzężeń popytowo – cenowo - podażowych w sferze gospodarowania czynnikami pracy na obszarze danego kraju i w danym czasie, przy uwzględnieniu istniejących na tym rynku podmiotów i instytucji, w tym odpowiednich centralnych władz gospodarczych (rządowych) oraz niższego szczebla (samorządowych – regionalnych i lokalnych). W skali przy tym województwa lub makroregionu występuje rynek regionalny.

Natomiast rynek pracy w skali gminy lub kilku powiązanych ze sobą miast i gmin (wchodzących w skład regionów) określa się zwykle jako lokalny rynek pracy [Mortimer-Szymczak 1992, s. 224]. Zasięg rynku jest determinowany głównie kwalifikacjami pracowników (im wyższe kwalifikacje, tym większy zasięg rynku) oraz ich mobilnością (przestrzenną, kwalifikacyjną i zawodową).

Z punktu widzenia sposobu pozyskiwania pracowników do pracy wyróżnić też można wewnętrzny rynek pracy, (na którym źródłem pozyskiwania kandydatów na określone stanowiska są osoby już zatrudnione w danym przedsiębiorstwie) oraz zewnętrzny rynek pracy (gdzie pracownicy są poszukiwani wśród osób znajdujących się poza przedsiębiorstwem).

Funkcjonowanie rynku pracy zależy w znacznym stopniu bowiem od istniejących w danym kraju instytucji i przepisów prawa regulujących świadczenie pracy. Należą do nich m.in.: prawo pracy, wysokość pozapłacowych kosztów pracy, dostępność transferów dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo, efektywność pośrednictwa pracy, itp.

To, na ile sprawnie działa rynek pracy, zależy od jego elastyczności – w krajach, w których regulacje sprzyjają tworzeniu nowych miejsc pracy, np. poprzez niski klin podatkowy, znacznie łatwiej jest np. znaleźć pracę niż w krajach, gdzie wysokość pozapłacowych kosztów pracy jest wysoka.

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom. Z jednej strony, pracownicy odchodzą do grupy biernych zawodowo – przechodzą na emerytury, kształcą się albo wolą wykonywać prace domowe bądź opiekować się dziećmi. Bardzo często stają się przy tym „niewolnikami swojego wieku i mitycznych ograniczeń”, które rzekomo podążają „za metryką”. Z kolei inni pracownicy zmieniają swoje zawodowe zajęcia. Część z nich traci pracę i o ile aktywnie nie poszukuje nowego zatrudnienia – zasila szeregi bezrobotnych.

1.1.2. Elementy rynku pracy

Elementami funkcjonalnie pojętego rynku pracy są, przede wszystkim:

- popyt na pracę;
- podaż pracy;
- płaca rozumiana jako cena pracy.

M. Knapieńska [2012, s. 128] wskazuje, iż popyt na pracę utożsamiany jest z zapotrzebowaniem na siłę roboczą pracowników zgłaszanym przez pracodawców, czyli ilość pracy jaką pracodawcy mają do zaoferowania przy określonych stawkach płac.

Popyt na pracę determinowany jest przede wszystkim przez koszty i wydajność pracy oraz popyt na dobra i usługi.

Zdaniem W. Jarmołowicza [2005, s. 20] popyt na pracę może być rozpatrywany jako popyt całkowity (globalny), obejmujący wolne, a także obsadzone już stanowiska pracy, oraz jako popyt aktualny, obejmujący tylko nieobsadzone stanowiska pracy, dla których pracodawcy poszukują pracowników.

Popyt na pracę tworzą następujące uwarunkowania:

- nowe miejsca pracy powstające wskutek oddania do użytku nowych obiektów inwestycyjnych;
- istniejące miejsca pracy w czynnych już, lecz rozbudowywanych i rozwijających się przedsiębiorstwach, w tym także powstałe z tytułu wzrostu zmianowości pracy;
- wolne miejsca pracy powstałe w wyniku ubytku naturalnego (odejścia na emeryturę, zgony) lub wskutek przyczyn o charakterze pozaekonomicznym (urlop wychowawczy);
- zapotrzebowanie na pracowników wynikające z potrzeby odtworzenia ubytków wśród załóg, powstałych w rezultacie płynności kadr, czy też wahań sezonowych występujących w niektórych działach gospodarki [Dolny i in. 1990, s. 124].

Podaż pracy to inaczej ilość i jakość pracy oferowana na rynku pracy „do sprzedaży”. W ujęciu bardziej szczegółowym można przy tym mówić o podaży pracy całkowitej oraz aktualnej, 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, lecz pragnące podjąć pracę i jej poszukujące [Unolt 1996, s. 21-23].

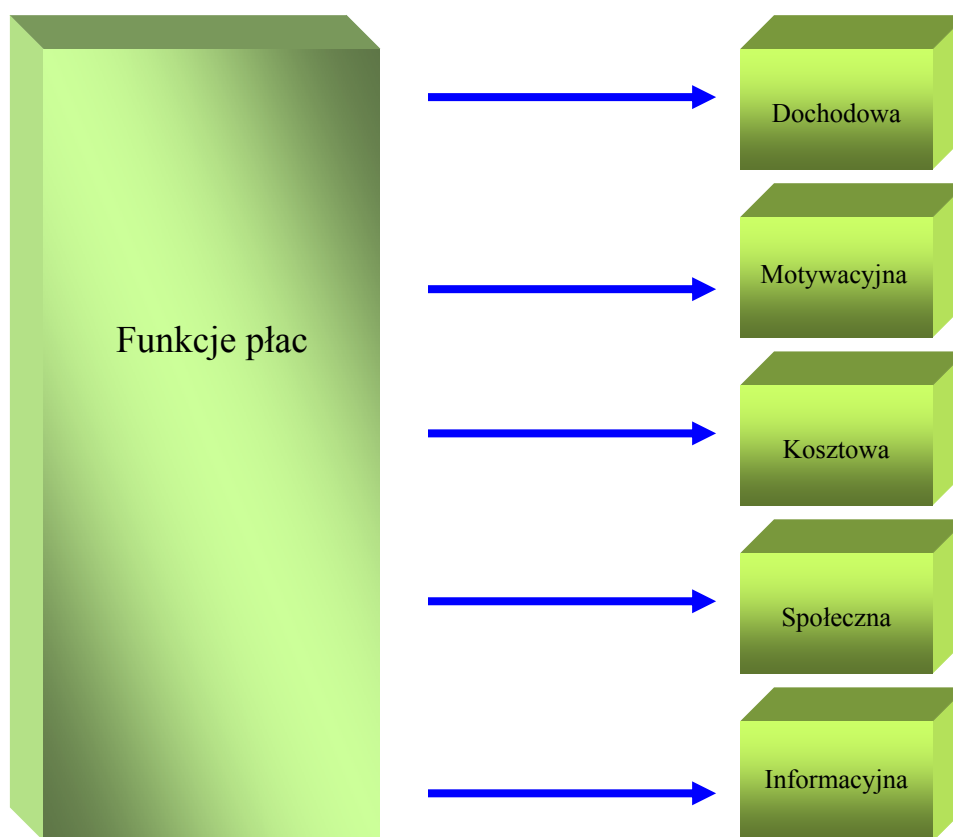
Zdaniem A. Szydlík-Leszczyskiej [2012, s. 13] podaż siły roboczej zależy przede wszystkim od liczby ludności oraz wielkości przyrostu naturalnego.

Czynnikiem kształtującym podaż jest jednak również poziom płac i polityka płacowa, ponieważ część osób niepracujących jest skłonna podjąć zatrudnienie, jednak tylko wtedy, kiedy płaca osiągnie odpowiedni zadawalający dla nich poziom.

W ujęciu jakościowym, popyt na pracę i podaż pracy można rozpatrywać w przekrojach cech osobowych (płci, wieku, stanu zdrowia, sprawności, kwalifikacji, uzdolnień, czy też dyspozycyjności pracobiorców).

Ceną pracy, którą ustala się w wyniku konfrontacji popytu na pracę i jej podaży jest płaca, czyli wynagrodzenie za pracę. Płaca² jako kategoria ekonomiczna to cena pracy pojmowana jako wynagrodzenie jednego z czynników produkcji lub też jako wynagrodzenie za usługę pracy. Istota pracy wyraża się poprzez pełnione funkcje (rysunek 1).

² Płaca jest wynagrodzeniem, które uzyskuje pracownik (i w ślad za tym gospodarstwo domowe) od przedsiębiorstwa za to, że jego praca wykorzystana została w procesie produkcji.



Rysunek 1. Funkcje płac

Źródło: opracowanie własne.

Dochodowa funkcja płac stanowi podstawę kształtowania poziomu dochodów pracowniczych (rodzinnych). Określa sytuację gospodarstw domowych oraz możliwość zaspokojenia ich potrzeb dzięki nabywaniu dóbr i usług konsumpcyjnych oraz oszczędzaniu pewnej ich części.

Niespełnienie przez płacę funkcji dochodowej praktycznie niesie za sobą określone problemy dla pracodawcy, trudno bowiem utrzymać w zakładzie pracy wartościowego pracownika, nie dając mu czegoś w zamian.

Motywacyjna funkcja płac – jak zauważa W. Jarmołowicz [2005, s. 33], – „uznaje ją za bodziec materialnego zainteresowania pracowników oraz instrumentu podziału i alokacji siły roboczej między działy i gałęzie gospodarki narodowej”.

Jako podstawowy element dochodów pracowniczych skłania pracowników do rzetelnej i wydajniejszej pracy, a także ciągłego podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji (umiejętności) zawodowych i utrzymania bądź zmiany miejsca zatrudnienia.

Winna pobudzać pracowników do rozwoju swych kompetencji, co przyczyni się z kolei do rozwoju firmy i osiągania przez nią lepszych efektów [Borkowska 2004, s. 13].

Stopień i zróżnicowanie płacy powinny być odpowiednio skorelowane z wysiłkiem, osiąganymi rezultatami i postawą pracownika, aby wywołać u niego pożądane postawy związane z pracą.

Funkcja kosztowa płacy wynika natomiast z faktu, że płaca i związane z nią opłaty stanowią istotny element kosztów pracy oraz kosztów ogólnych prowadzonej działalności gospodarczej. Funkcja ta jest bardzo istotna z punktu widzenia pracodawcy, co nie oznacza, że nie ma znaczenia dla pracownika. Pracodawca dążąc do maksymalizacji zysku, będzie się starał obniżyć koszty produkcji, w tym koszty pracy, czyli płacę [Jarmołowicz i Knapieńska 2007, s. 117].

Płaca w swej funkcji społecznej wyraża się w tworzeniu warunków do istnienia stosunków zaufania, współdziałania pracowników i pracodawców czy między poszczególnymi grupami pracowników. Kształtuje też ona stosunek do pracy, dyscyplinę pracy, preferencje co do wyboru rodzaju i poziomu kwalifikacji oraz miejsca pracy. Funkcja ta wiąże się, także ze znaczeniem płac dla określenia niejednorodnej pozycji społecznej, poczucia ważności i użyteczności, a – z uwagi na zróżnicowanie – również prestiżu.

Zgodnie z informacyjną funkcją płac, wysokość i zróżnicowanie płac stanowi nie tylko dla pracowników, ale również dla pracodawców, związków zawodowych, czy też państwa istotny instrument kształtowania polityki dochodów, określania poziomu, struktury i dynamiki wzrostu płac w poszczególnych sferach i działach gospodarki.

J. Jędrzejczak [2000, s.19] wskazuje również, iż płaca jest ważnym czynnikiem o znaczeniu psychologicznym i społecznym. Oprócz wyrazu materialnego stanowi ważne źródło informacji dla pracownika.

Płaca informuje bowiem o stosownym (lub niestosownym) zachowaniu pracownika w miejscu pracy. Symbolizuje też uznanie oraz wyraża, to co organizacja sądzi o jego postawach, kompetencjach i efektach pracy.

Wysokość płacy można wyrazić w ujęciu nominalnym lub realnym:

- płaca nominalna to ujęta w pieniądzu cena, którą trzeba zapłacić pracownikowi za świadczoną przez niego pracę. Jest istotnym elementem siły nabywczej ludności i ma bezpośredni wpływ na utrzymanie równowagi na rynku i stabilizację poziomu cen;
- płaca realna to rzeczywista siła nabywcza otrzymywanej płacy, czyli inaczej ilość towarów i usług, które można za nią kupić. Zmiany poziomu płac realnych oblicza się

poprzez odliczenie od zmian płac nominalnych tempa wzrostu cen (inflacja). Wysokość płacy realnej rośnie wraz ze wzrostem płacy nominalnej, a maleje ze wzrostem kosztów utrzymania (przy innych wielkościach stałych) [Borkowska 2006, s. 15].

Kształtujące się wysokości płac oraz relacje między płacami, będąc odbiciem przystosowań między podażą i popytem, mają też wpływ na substytucję pracy i kapitału, a w rezultacie – także na wielkość zatrudnienia pracowników oraz rozmiary bezrobocia.

W warunkach gospodarki rynkowej, rynek pracy charakteryzuje się bowiem występowaniem bardzo dużej konkurencji. Bezrobocie powoduje, że osoby poszukujące pracy muszą stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, doskonalić praktyczne umiejętności zawodowe oraz aktualizować posiadaną wiedzę.

1.1.3. Czynniki kształtujące podaż i popyt na pracę

Wielkość podaży pracy zależy głównie od dwóch grup czynników:

- demograficznych i społecznych;
- ekonomicznych.

O możliwościach zatrudnienia decyduje m.in. liczba ludności, a dokładnie czynniki określające jej strukturę i zmiany. Do nich należą:

- przyrost naturalny;
- struktura ludności według wieku;
- saldo migracji;
- struktura zamieszkania z podziałem „miasto – wieś”;
- struktura ludności według płci;
- system szkolenia i kształcenia;
- mobilność;
- indywidualne motywacje i decyzje ludzi;
- zwyczaje społeczne, normy prawne i religijne oraz pozycja społeczna.

Do podstawowych zaś czynników ekonomicznych należą:

- wysokość płac realnych;

- wysokość podatków od dochodów;
- system opieki społecznej;
- wysokość płacy minimalnej;
- działalność związków zawodowych.

W kształtowaniu się popytu można z kolei wyodrębnić następujące zwłaszcza 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 [Kalina-Prasznica 2009, s. 7-8].

1.1.4. Instytucje rynku pracy

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, są realizowane zwłaszcza przez instytucje rynku pracy działające w celu:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Ich rola w obszarze wymienionych zadań jest zróżnicowana i często wynika z ich specjalizacji, czy też z obsługi określonych segmentów rynku pracy.

Zgodnie z obowiązującą ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są:

- publiczne służby zatrudnienia;
- Ochotnicze Hufce Pracy;
- agencje zatrudnienia;
- instytucje szkoleniowe;
- instytucje dialogu społecznego;
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia – tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

Urzędy pracy wykonują zadania w zakresie lokalnego rynku pracy w imieniu właściwych władz samorządowych. Korzystają przy tym ze środków otrzymanych z Funduszu Pracy.

Z tego źródła finansowana jest wypłata zasiłków i innych świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym, a także przewidziana w ustawie organizacja form wsparcia osób bezrobotnych i pracodawców.

Powiatowe urzędy pracy realizują usługi pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacji szkoleń.

Pomoc osobom bezrobotnym uzupełniają instrumenty rynku pracy, takie jak finansowanie kosztów przejazdu, kosztów zakwaterowania, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej czy też refundacja kosztów wyposażenia miejsca pracy.

Wojewódzkie urzędy pracy czuwają nad działaniem powiatowych urzędów pracy, rozdzielają środki Funduszu Pracy i opracowują analizy i badania rynku pracy. Ponadto realizują usługi pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, czyli europejskich służb zatrudnienia.

Ochotnicze Hufce Pracy – wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

W tym celu prowadzą pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe dla młodzieży, refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w ramach szkoleń ogólnych, a nawet inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży.

W zakresie kształcenia i wychowania Ochotnicze Hufce Pracy umożliwiają młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego, a w razie potrzeby – ogólnego lub zawodowego.

Agencje zatrudnienia – to podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej.

Aby działać legalnie w ramach instytucji rynku pracy, prowadzący agencję zatrudnienia mają obowiązek wpisania jej do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis. Po weryfikacji i wpisaniu do rejestru agencja otrzymuje certyfikat i zobowiązuje się do przestrzegania warunków prowadzenia tego rodzaju działalności.

Instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego są realizowanym przez władze elementem polityki rynku pracy, która powinna opierać się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi.

Wśród instytucji partnerstwa lokalnego można wymienić kluby pracy (tworzone przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz instytucje współpracujące z nimi), a których zadaniem jest udzielanie pomocy bezrobotnym w ich aktywizacji zawodowej.

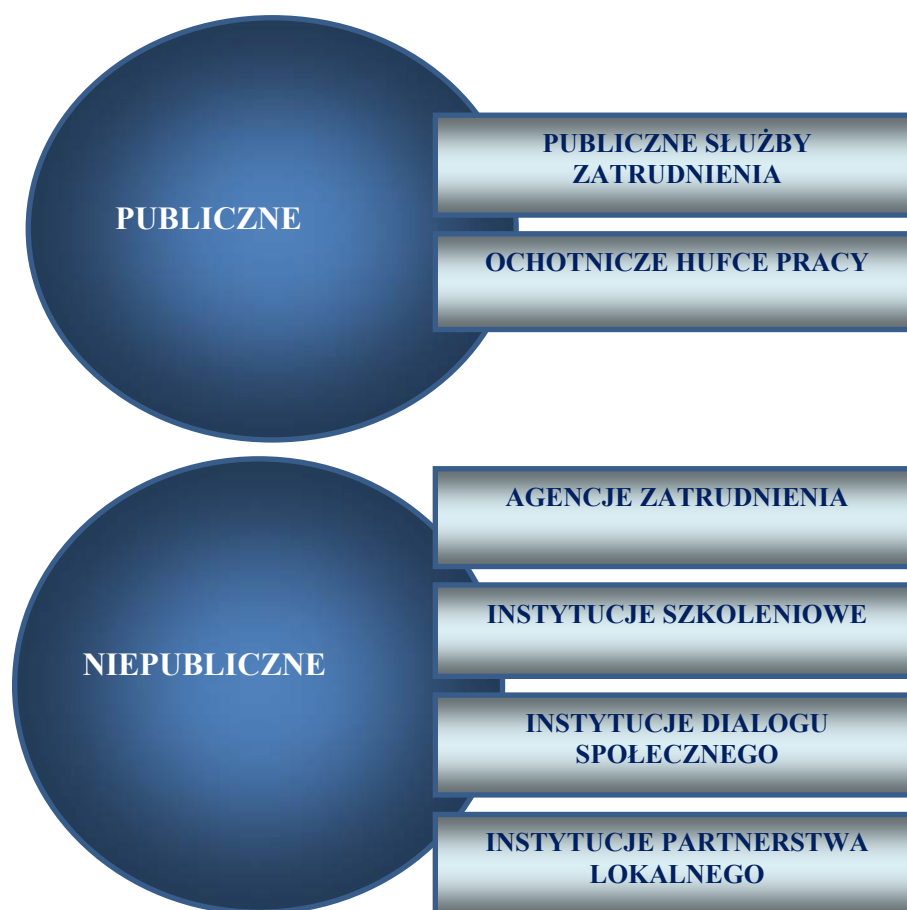
Są też biura karier tworzone przy uczelniach wyższych, które prowadzą doradztwo zawodowe, szkolenia, gromadzą i udostępniają informacje o rynku pracy, a także pośrednictwo pracy.

Partnerami społecznymi są związki zawodowe i związki pracodawców. Ta współpraca odbywa się w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

Publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy w Polsce ilustruje rysunek 2.

Warto też za W. Jarmołowiczem i B. Woźniak - Jęchorek [2011, s.99] zwrócić uwagę na te instytucje rynku pracy, które zajmują się nadzorem i kontrolą przestrzegania przepisów prawa pracy. Są to: Państwowa Inspekcja Pracy – powołana do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także Społeczna Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja Sanitarna – zajmujące się bezpieczeństwem i higieną pracy oraz warunkami środowiska.

Bardzo ważną instytucją rynku pracy jest też sądownictwo pracy, gdzie sądy rozstrzygają spory o roszczenia ze stosunku pracy między pracodawcami i pracownikami.



Rysunek 2. Publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

Wsparcia finansowego instytucjom rynku pracy udziela również Fundusz Pracy, którego dysponentem jest minister pracy. Fundusz ten posiada charakter państwowego funduszu celowego, a jego zadaniem jest finansowanie usług świadczonych na rynku pracy oraz sprzyjanie integracji społecznej.

Jak pokazuje M. Bukowski [2005, s. 211] przepływy środków w ramach Funduszu podporządkowuje się skuteczności działań poszczególnych urzędów pracy, która jest mierzona m.in. „ilorazem odpływu bezrobotnych do ich przypyływu (nowo zarejestrowanych)”.

1.2. Zasoby i strumienie na rynku pracy – aspekty statyczne i dynamiczne

1.2.1. Pojęcie, funkcje i formy zatrudnienia

Zatrudnienie, w szerokim tego słowa znaczeniu określa pracę, zajęcie, czynność, a w wąskim – pracę osób, których stosunek do pracodawcy jest oparty na umowie najmu, mianowania, lub współużytkowania środków produkcji.

Zatrudnienie wyraża się w danej gospodarce określoną liczbą osób wykonujących pracę na podstawie obowiązujących norm prawnych i ujmowanych w statystyce zatrudnień, ubezpieczeń i organizacji związkowych.

A. Pocztowski [2008, s. 131] zatrudnienie definiuje jako aktywność zawodową ludzi, której istotą jest ekwiwalentne zaangażowanie posiadanej przez nich wiedzy, umiejętności, zdolności w świadczenie usługi pracy w celu wytwarzania produktów oraz usług o charakterze materialnym i niematerialnym.

Należy odróżnić zatrudnienie nominalne (liczba zatrudnionych osób bez względu na czas ich pracy) od zatrudnienia realnego (rzeczywistego), ponieważ część osób pracuje dłużej lub krócej niż określona ustawowa liczba godzin.

W pierwszym wypadku jest to dodatkowe zatrudnienie, zwane ukrytym czy też utajonym (praca osób będących pracownikami w czasie normalnym i w godzinach nadliczbowych lub na zlecenie oraz praca osób nie będących pracownikami na zlecenie). W drugim zaś, mamy do czynienia z osobami pracującymi na pełnych etatach

Stabilność zatrudnienia jest warunkiem kreowania w organizacji kapitału ludzkiego, zapewnienia obsad kluczowych stanowisk pracy, rozwijania kompetencji, czy też budowania lojalności i zaangażowania organizacyjnego zatrudnionych osób.

W kształtowaniu sytuacji społeczno-gospodarczej danego kraju i społeczeństwa, zatrudnienie spełnia następujące funkcje [Kabaj 2004, s. 29-31]:

- jest czynnikiem tworzenia produktu społecznego (funkcja ekonomiczna);
- jest źródłem uzyskiwania dochodów (funkcja dochodowa);
- jest środkiem promowania popytu;
- jest środkiem zwiększenia dochodów publicznych;
- jest środkiem zaspokojenia społecznej potrzeby pracy, aspiracji zawodowych i społecznych (funkcja społeczna).

Funkcje te są wzajemnie powiązane i zależne, a efekt zatrudnienia w postaci wydajności pracy uzależniony jest od równoległego spełnienia wszystkich funkcji zatrudnienia.

Ponadto, zatrudnienie jest integralnym elementem systemu społeczno-gospodarczego i jego wzrost, tworzenie bądź likwidacja miejsc pracy są efektem procesów gospodarczych i mechanizmów przyciągania i odpychania zasobów pracy.

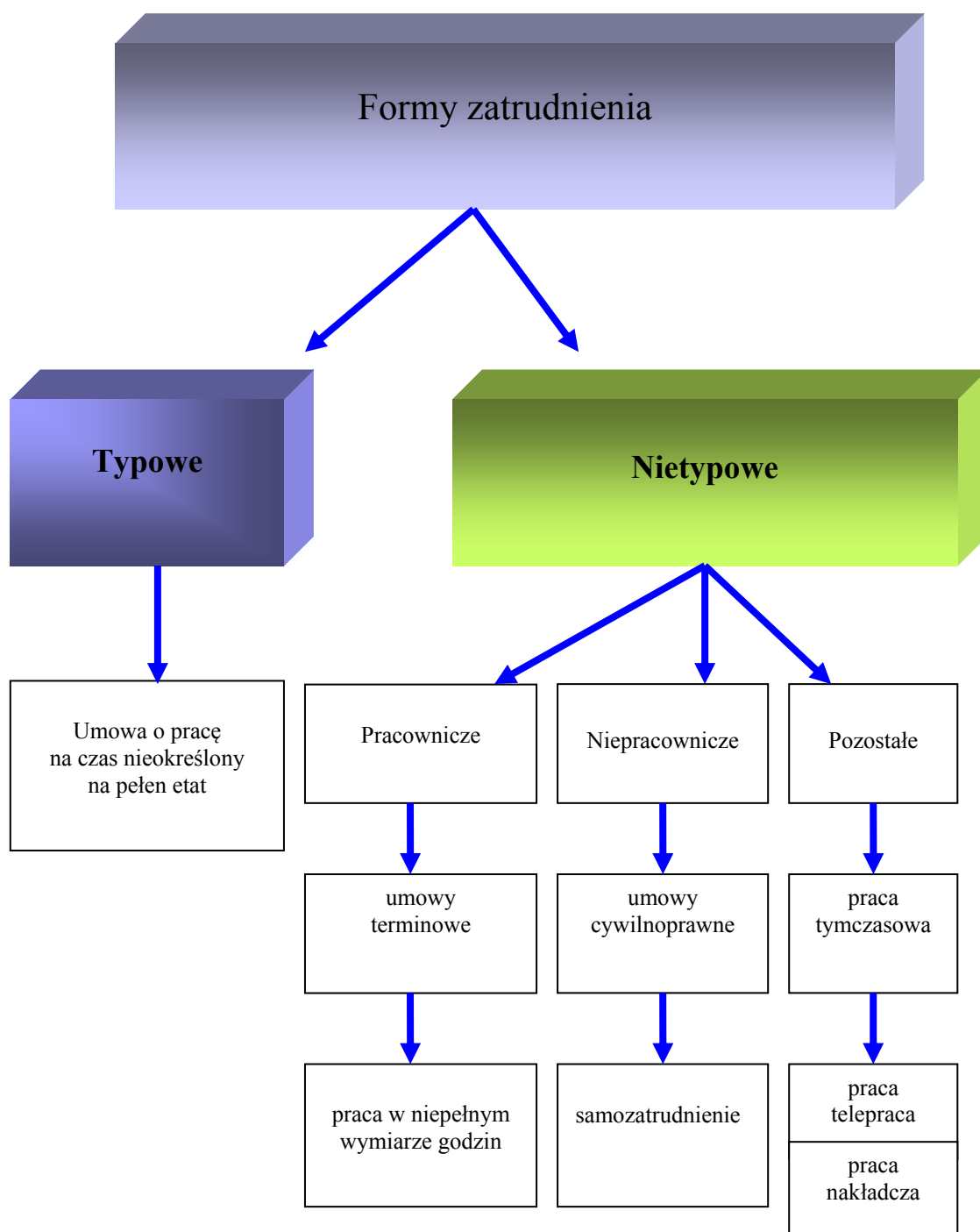
Punktem wyjścia w określeniu form zatrudniania pracowników są ustalenia Kodeksu pracy, jako że bezpośrednio regulują one tzw. pracownicze formy zatrudniania występujące w ramach stosunku pracy, będące zobowiązaniem pracownika do osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem.

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 właściwościom czy też „przywilejom”, stosunek pracy jest najbardziej korzystną formą zatrudnienia dla pracowników, a jednocześnie powodem wysokich kosztów dla pracodawców [Twardo 2007, s. 37-38].

Zatrudnienie pracownika bowiem w tej formie wiąże się z całym systemem gwarancji i uprawnień, wprowadzających jednocześnie szereg ograniczeń dla pracodawcy.

Podstawowe formy zatrudnienia pracowników w naszym kraju prezentuje rysunek 3.



Rysunek 3. Ogólna klasyfikacja form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

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 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).

Do najbardziej istotnych cech odróżniających umowę o pracę od pozostałych umów cywilnoprawnych należą:

- podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracownik spełnia obowiązki w wyznaczonym miejscu i czasie;
- umowa o pracę jest zawsze odpłatna, a wynagrodzenie jest wypłacane co miesiąc;
- pracownik musi wykonywać pracę osobiście i przy jej wykonywaniu podlega nadzorowi pracodawcy;
- zakres obowiązków pracownika może być zmieniany w trakcie trwania stosunku pracy;
- pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sytuacja gospodarcza w kraju coraz częściej jednak „zmusza” pracodawców, a czasem „zachęca” pracowników do poszukiwania na rynku pracy nowych, nietypowych, bardziej elastycznych i tańszych rozwiązań oraz odchodzenia od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia. Poprzez bowiem odpowiedni wybór właściwej formy zatrudnienia pracodawcy zwłaszcza mogą bardzo szybko reagować na zachodzące na rynku zmiany i bez ponoszenia „zbędnych kosztów” (w tym kosztów rekrutacji oraz zwolnień), kształtować pożądane (optymalne) rozmiary zatrudnienia.

Kształtowanie się nowych form zatrudnienia jest odpowiedzią rynku pracy na sygnały płynące z gospodarki i próbą dopasowania się do wymogów zmieniającego się otoczenia.

A. Chobot [1997, s. 130], nowymi, nietypowymi formami zatrudnienia nazywa stosunki pracy, które nie mieszczą się w ramach paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej.

E. Bąk [2006, s. 3] zauważa, iż nietypowe (elastyczne) formy zatrudniania są pojęciem szerokim, obejmującym różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny, czyli spełniający niniejsze warunki:

- forma zatrudnienia – umowa o pracę;
- rodzaj umowy – umowa na czas nieokreślony;
- wymiar czasu pracy – pełny etat;
- miejsce zatrudnienia – siedziba pracodawcy;
- regularność zatrudnienia – praca w określonych godzinach;
- długość okresu zatrudnienia – długoletnie ciągle zatrudnienie.

W przepisach prawa pracy nie funkcjonuje termin „elastyczne zatrudnienie”. W Polsce o uelastycznieniu zatrudnienia mówi się od niedawna, a zmiany jakich się dokonuje w tym kierunku, dotyczą przede wszystkim przepisów Kodeksu pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.].

Rosnącego uelastycznienia zatrudnienia oraz liberalizacji rynku pracy można upatrywać w zmianach przepisów prawa pracy, malejącej roli związków zawodowych, preferowaniu kontaktów cywilno-prawnych ponad tradycyjnymi umowami o pracę oraz rosnącej indywidualizacji relacji pomiędzy stronami stosunku pracy.

O elastyczności rynku pracy można mówić jako o:

- elastyczności czasu pracy – w sytuacji stosowania zróżnicowanych form czasu pracy;
- elastyczności miejsca pracy (elastyczności przestrzennej) – gdy ma miejsce stosowanie swobody w doborze miejsca świadczenia pracy;
- elastyczności zatrudnienia – co wiąże się ze zdolnością przedsiębiorstwa do dopasowania struktury zatrudnienia do zapotrzebowania i rozmiarów produkcji;
- elastyczności finansowej – jako uzależnienie wynagrodzenia i jego zmienności do sytuacji na rynku, realizacji zadań;
- elastyczności funkcjonalnej – jeśli pracownicy mają możliwość realizacji różnych zadań i pełnienia różnych funkcji w firmie [Elastyczne formy zatrudnienia 2010, s. 4].

Elastyczność zatrudnienia może przejawiać się w różnych formach zatrudnienia, w systemach i rozkładach czasu pracy. Jedną z form przy tym zatrudnienia 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 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 urlopów 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.

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

- umowa zlecenie – przy czym 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 jest brak zasady podporządkowania, choć przyjmujący zlecenie musi kierować się wskazówkami zleceniodawcy co do sposobu świadczenia usługi;
- umowa o dzieło – gdy 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 także umowa rezultatu, przy czym przyjmujący zlecenie agent, zobowiązuje się tu 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. 80-81].

W ostatnich latach bardzo popularną formą zatrudnienia przejawiającą się „w przechodzeniu” pracowników z wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz świadczenie usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jest samozatrudnienie. Głównym zaś celem umowy o świadczenie usług jest wykonanie przez przyjmującego zlecenie określonej czynności lub załatwienie określonej sprawy.

Dlatego też zaproponowanie tej formy zatrudnienia pracownikowi pozwala pracodawcy „przesunąć” na niego ryzyko finansowe, a 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.

J. Męcina [2013, s. 81] stwierdza wręcz, iż wykonując w tej formule pracę, można również czerpać z niej korzyści, takie jak: większa satysfakcja zawodowa i możliwość wykonywania zadań dla wielu zleceniodawców, elastyczność czasu i miejsca pracy, wreszcie zmniejszenie obciążeń podatkowych.

Zupełnie nową, wręcz nowatorską formą pracy w naszym kraju jest praca na wezwanie albo na żądanie [Chobot 1997, s. 150-151]. Stosowana jest w sytuacji, gdy firma nie jest w stanie przewidzieć, kiedy będzie miało miejsce świadczenie pracy. Istotą pracy na wezwanie jest obowiązek pracownika pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Po wykonaniu określonego zadania pracownik pozostaje ponownie w stanie gotowości do pracy do kolejnego wezwania.

Do elastycznych form zatrudnienia należy także telepraca, którą T. Lenk [1989, s. 25] definiuje jako wykonywaną zarobkowo działalność w miejscu pracy, organizacyjnie wyodrębnionym, które wyposażone jest w końcowe urządzenie informacyjno-techniczne, połączone poprzez media komunikacyjne z pracodawcą.

Zdaniem zaś A. Chobota [1997, s. 161,165], telepraca to praca świadczona na podstawie umowy o pracę, w oddaleniu od pracodawcy, przy wykorzystaniu technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, wykonywana dla pojedynczego pracodawcy za wynagrodzeniem. Telepraca najczęściej znajduje zastosowanie w takich branżach jak:

informatyka, marketing i publice relations, usługi księgowe, grafika komputerowa, działalność edytorsko-redakcyjna, tłumaczenia, usługi prawnicze, konsultingowe, doradztwo finansowe. Telepraca stanowi szczególnie dobre rozwiązanie dla osób niepełnosprawnych, mających problemy zdrowotne, mieszkających poza dużymi miastami, a także dla kobiet zajmujących się wychowywaniem dzieci [Reck i Wieczorek 2013, s. 30].

W literaturze coraz częściej pojawiają się różne „typologie” telepracy ze względu na miejsce jej wykonywania i sposób organizacji. E. Stroińska [2012, s. 72-73] dzieli zatem telepracę na:

- domową – w ramach której ma miejsce całkowite lub częściowe przeniesienie pracy do domu;
- zamienną, która opiera się na regularnej wymianie miejsca pracy między biurem a domem;
- wykonywaną w zdalnych biurach – telecentrach usytuowanych z dala od macierzystych firm, blisko miejsca zamieszkania pracowników;
- mobilną – nomadyczną, wykonywaną przez osoby, które realizują obowiązki zawodowe, przemieszczając się przez większość czasu, pracują poza firmą, ale także poza domem, dzięki wykorzystaniu technik teleinformatycznych wykonują usługi u klienta, w czasie podróży czy w hotelu;
- telechatki, czyli telecentra organizowane w różnych miejscach, zapewniające dostęp do najnowszych technologii i możliwość nabycia określonych umiejętności osobom, które odczuwały brak takich możliwości i kompetencji.

Pośród elastycznych form zatrudnienia wyróżnić można m.in.: pracę rotacyjną i outsourcing. Praca rotacyjna (job rotation) to forma zatrudnienia pozwalająca na połączenie zatrudnienia ze szkoleniami tak, aby nie ograniczać funkcjonowania przedsiębiorstwa jednocześnie zapewniając podnoszenie kwalifikacji jej pracowników.

Wykorzystanie formy job rotation pozwala na szkolenie kadry w godzinach pracy bez większych konsekwencji dla efektywności działania firmy, ponieważ w czasie nieobecności pracowników etatowych ich zadania przejmują inne, wykwalifikowane osoby. Będą to przede wszystkim osoby bezrobotne, które wcześniej zostały przeszkolone do wykonywania określonych zadań na danym stanowisku pracy.

Job rotation łączy następujące cele:

- kształcenie ustawiczne;

- rozwój konkurencyjności;
- reintegrację osób bezrobotnych.

Natomiast outsourcing polega na przekazaniu poza firmę macierzystą świadczenia określonych usług. Wiąże się on z wykorzystywaniem zasobów zewnętrznych i zlecaniem wyspecjalizowanym podmiotom procesów niezbędnych dla funkcjonowania własnego przedsiębiorstwa, które zostaną tam zrealizowane bardziej efektywnie niż byłoby to możliwe we własnym zakresie. Praktycznie, chodzi tutaj przede wszystkim o wykonywanie czynności lub zadań o charakterze ubocznym względem podstawowego przedmiotu działalności.

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 i skutków kryzysu.

Jak zauważa jednak E. Bąk [2006, s. 97], tworzone w ten sposób miejsca pracy są często uważane za gorsze, mniej stabilne, często niżej opłacane i nie prowadzące do identyfikowania się pracownika z pracodawcą. Faktem jest, iż pracownicy zatrudnieni w tych formach narażeni są na większe ryzyko utraty pracy oraz często nie posiadają tych samych uprawnień socjalnych, co pracownicy na umowach „klasycznych”. Jednakże do pozytywnych aspektów nietypowego zatrudnienia zaliczyć można m.in. możliwość dowolnego kształtowania czasu pracy, zgodnego o osobistymi preferencjami.

1.2.2. Istota, miary, struktura i przyczyny bezrobocia

Bezrobocie to zjawisko ekonomiczne związane bezpośrednio z funkcjonowaniem jednostek ludzkich w sferze gospodarczej i które oznacza przede wszystkim – utratę lub niemożność podjęcia przez nie pracy zarobkowej. Wywołane ono być może zarówno czynnikami makroekonomicznymi, makrospołecznymi, jak i indywidualnymi uwarunkowaniami, prowadzącymi do pozbawienia tych jednostek, a tym samym i ich rodzin istotnego źródła utrzymania [Smolarkiewicz 2009, s. 173].

Pojawia się wówczas, gdy podaż pracy przewyższa popyt na pracę. Bezrobocie jest zatem stanem gospodarki, w którym część zasobów pracy pozostaje niewykorzystana.

Bezrobocie można rozpatrywać w skali:

- makro – tzn. wówczas, gdy mamy do czynienia z sytuacją, w ramach której na określonym obszarze geograficznym znaczna liczba zdolnych do podjęcia pracy pozostaje poza zatrudnieniem;
- mikro – gdy mamy do czynienia z utratą bądź niepodjęciem pracy z powodu braku kwalifikacji lub innych umiejętności pozwalających objąć i utrzymać określone stanowisko.

Bezrobocie wywołuje szereg skutków ekonomicznych i społecznych. To ich też znaczenie sprawia, że bezrobocie znajduje się nieustannie w centrum debaty publicznej. Choć bezrobocie jest zjawiskiem wywołującym szereg negatywnych skutków, to jednak można zauważyć również jego pewne konsekwencje pozytywne.

Bezrobocie bowiem:

- wzmacnia konkurencję o miejsce pracy między potencjalnymi pracownikami;
- podnosi poziom poszanowania i dyscyplinę pracy;
- wzmacnia motywację do ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i dalszego kształcenia, w rezultacie czego następuje zatarcie różnic w wykształceniu między pokoleniami oraz przyczynia się do rozwoju społeczeństwa naszego kraju;
- sprzyja zainteresowaniu elastycznymi formami pracy, co mniej obciąża finansowo pracodawców i daje szansę bezrobotnemu na podjęcie pracy.

Poza pozytywnymi skutkami bezrobocia, występują jednak także – i to przede wszystkim – negatywne następstwa tego zjawiska.

Bardzo wymowne jest stwierdzenie Jana Pawła II w encyklice „*Laborem exercens*”³, że bezrobocie „jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną. Problem bezrobocia staje się problemem szczególnie bolesnym wówczas, gdy zostają nim dotknięci przede wszystkim młodzi, którzy po zdobyciu przygotowania poprzez odpowiednią formację kulturalną, techniczną i zawodową, nie mogą znaleźć zatrudnienia. Ich szczerą wolą pracy, ich gotowość podjęcia

³ Encyklika o pracy ludzkiej „*Laborem exercens*” została ogłoszona 14 września 1981r. z okazji dziewięćdziesiątej rocznicy *Rerum Novarum* Leona XIII. Obszerna konstatacja na temat bezrobocia jest zawarta w rozdziale czwartym, poświęconym uprawnieniom ludzi pracy, w punkcie 18, zatytułowanym „Problem zatrudnienia”.

własnej odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny i społeczny społeczeństwa rodzi wówczas przykrą frustrację”.

Jak zauważa E. Kwiatkowski [2002, s. 77] bezrobocie należy do najbardziej palących problemów społecznych współczesnego świata. Wynika to z różnorodnych, dalekosiężnych skutków bezrobocia, odczuwalnych zarówno przez osoby bezrobotne, jak i przez całe społeczeństwo.

Negatywne skutki bezrobocia dla samych bezrobotnych i ich rodzin – to m.in.: kłopoty finansowe, a często ubóstwo, trudności z zagospodarowaniem wolnego czasu, izolacja społeczna, upokorzenie, niepokój o przyszłość i poczucie napiętnowania.

E. Kwiatkowski [2002, s. 89] przekonywująco także wskazuje, iż bezrobocie sprzyja rozwojowi patologicznych zjawisk społecznych (przestępczości, narkomanii, alkoholizmu). Wywiera również negatywny wpływ na stan zdrowia bezrobotnych i ich rodzin.

Zjawisko bezrobocia leży często u podstaw przemocy w rodzinie. W rodzinach bezrobotnych bowiem słabnie autorytet ojca – żywiciela rodziny, co często przeradza się w demonstrowanie przez niego siły i władzy w stosunku do bliskich [Kwiatkowski i Kwiatkowska 1998, s. 68-69].

Zdaniem P. Kelvina i J.E. Jarreta [1985, s. 73] długotrwałe bezrobocie powoduje niepewność i dwuznaczność tożsamości zawodowej, powstaje bowiem problem „jak długo może ktoś nie wykonywać swego zawodu i ciągle uważać ten zawód za integralną część własnej tożsamości”.

I. Reszke [1999, s. 17] trafnie wskazuje, iż pogłębiający się niedostatek, izolacja społeczna, czy też poczucie obniżenia statusu pogarszają samopoczucie psychiczne bezrobotnego. Zwiększają bowiem niepokój o przyszłość, rozdrażnienie, czy też poczucie bezradności.

Natomiast P. Sienkiewicz i H. Świeboda [2013, s. 238-239] podkreślają, iż skutkiem bezrobocia jest zjawisko migracji (ekonomicznej), zaś J. Auleytner i K. Głąbicka [2000, s. 236] – pogorszenie warunków materialnych najczęściej pociągające za sobą kolejne negatywne zjawisko społeczne jakim jest ubóstwo⁴.

⁴ Ubóstwo (bieda) – to pojęcie ekonomiczne i socjologiczne opisujące stały brak dostatecznych środków materialnych dla zaspokojenia potrzeb jednostki, w szczególności w zakresie jedzenia, ubrania, schronienia, transportu oraz podstawowych potrzeb społecznych i kulturalnych. Ubóstwo stanowi zagrożenie dla realizacji celów lub zadań życiowych, powoduje zmiany w psychice człowieka.

Konsekwencje występowania bezrobocia są przedmiotem licznych opracowań ekonomistów. Stąd też zwykle najczęściej mówi się o ekonomicznych kosztach związanych z bezrobociem.

Wśród nich należałoby wymienić: proces dezaktywizacji zawodowej, migracje, spadek dochodów fiskalnych i wzrost budżetu państw, czy wreszcie wzrost zróżnicowania dochodu w społeczeństwie.

Przykładowe i ogólnie zarazem rozumiane koszty oraz wymiary bezrobocia prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Koszty i wymiary bezrobocia

Rodzaj kosztów/ Wymiary	Indywidualny	Rodzinny	Lokalny	Krajowy
EKONOMICZNE	Utrata dochodów. Obniżenie standardu życia.	Spadek dochodów w gospodarstwie domowym.	Spadek popytu i spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego.	Spadek wpływów do budżetu państwa - bezrobotni nie płacą podatków dochodowych, składek na ubezpieczenie społeczne. Wzrost wydatków z budżetu m.in. na programy przeciwdziałania bezrobociu.
SPOŁECZNE	Obniżenie statusu społecznego. Unikanie kontaktów społecznych. Izolacja społeczna.	Zagrożenie wystąpienia problemów, tj. przemocy, rozwodu, uzależnień, przestępczości. Zagrożenie wykluczeniem społecznym. Przekazywanie negatywnych wzorców, postaw w stosunku do podejmowania zatrudnienia.	Odpływ siły roboczej z lokalnego rynku pracy.	Wzrost poziomu biedy w społeczeństwie. Niewykorzystany potencjał ludzkiej pracy. Poczucie zagrożenia bezrobociem ludzi zatrudnionych. Migracje zagraniczne.

PSYCHOLOGICZNE	Obniżenie samooceny. Frustracja. Depresja. Problemy z zagospodarowaniem czasu wolnego.	Wystąpienie dysfunkcji w życiu rodzinnym.		
POLITYCZNE	Ograniczenie lub zaniechanie uczestnictwa w życiu politycznym, kulturalnym i w życiu społeczności lokalnej.		Zmiana preferencji w wyborach samorządowych.	Ogólny wzrost niezadowolenia społecznego. Protesty społeczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rokicki i Hryniewicka 2012, s. 18.

W polskim prawodawstwie definicja bezrobotnego ulegała przy tym bardzo licznym przeobrażeniom od początku lat 90-tych. Obecnie i dla potrzeb praktyki gospodarczej status osoby bezrobotnej definiuje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z jej ustaleniami, za osobę bezrobotną uznaje się zatem osobę niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (bądź jeśli jest osobą niepełnosprawną – zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy), nieuczącą się w szkole (z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych), zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat;
- nie ukończyła 60 lat – kobieta, a mężczyzna 65 lat;
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej

nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego;

- nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, o powierzchni użytków rolnych przekraczających 2 ha przeliczeniowe;
- nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe;
- nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników;
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego;
- nie uzyskuje miesięcznie dochodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych;
- nie pobiera, na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego;
- nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania;
- nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.

Bezrobocie jest zjawiskiem o zasadniczym znaczeniu społecznym i ekonomicznym. Negatywnym dla osób nim dotkniętych, w skali masowej zaś ogromnym ciężarem dla całej gospodarki.

Z tego też względu niezbędny jest poprawny pomiar tego zjawiska oraz gromadzenie o nim stosownych danych będących rezultatem obserwacji statystycznej.

Bardzo istotne jest określenie rozmiarów bezrobocia, umożliwiające jego porównanie w czasie i przestrzeni, jak też rozpoznanie struktury zbiorowości bezrobotnych, pozwalające

określić, kim są bezrobotni pod względem cech demograficznych, społecznych i ekonomicznych.

Pozyskane informacje statystyczne o bezrobociu stanowią podstawę do opracowania raportów dotyczących sytuacji na rynku pracy, kształtu polityki państwa wobec bezrobocia, czy też prognoz rynku pracy [Kryńska i Kwiatkowski 2013, s. 116].

Ogólne kryteria identyfikacji bezrobotnych ulegają konkretyzacji przy stosowanych w praktyce metodach obliczania liczby bezrobotnych, obejmujących:

- rejestrację bezrobotnych przez urzędy pracy;
- badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL);
- rejestrację osób ubiegających się o zasiłki dla bezrobotnych.

Metoda pierwsza, tj. obliczanie bezrobocia na podstawie liczby zarejestrowanych przez urzędy pracy, jest metodą szeroko stosowaną na świecie. Korzysta się z niej także w naszym kraju.

U jej podstaw leży dokonywanie ewidencji osób zgłaszających się do urzędów pracy⁵. Wielkość tak wyznaczonego zasobu bezrobocia zależy przede wszystkim:

- od przyjętych przepisów prawnych w zakresie definicji bezrobotnego;
- od stopnia motywacji osób do dokonania rejestracji (chęć znalezienia pracy za pośrednictwem urzędu pracy, ale także dążenie „tylko” do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych, ubezpieczenia zdrowotnego albo uczestnictwa w programach rynku pracy, gdzie rejestracja jest warunkiem koniecznym do uzyskania określonych korzyści.

W tych przypadkach liczba zarejestrowanych bezrobotnych nie w pełni odzwierciedla faktyczne rozmiary bezrobocia.

Druga z metod – badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) przeprowadzana jest przez Główny Urząd Statystyczny. Bezrobotni według BAEL, są to osoby w wieku 15 – 74 lata, które spełniały jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi;
- aktywnie poszukiwały pracy;

⁵ Urzędy pracy przygotowują miesięczne, kwartalne, półroczne i roczne sprawozdania o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych spełniających wymogi określone prawem bycia bezrobotnym (tzw. bezrobocie rejestrowane pozostawania bez pracy.) oraz strukturze bezrobotnych według cech demograficznych, społeczno-zawodowych i czasu pozostawania bez pracy.

- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do bezrobotnych należą także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć.

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzane są w cyklu kwartalnym w grupie osób, wylosowanych zgodnie z przyjętym schematem zapewniającym próbę reprezentacyjną. Są bardzo cennym źródłem informacji nie tylko w odniesieniu do rozmiarów bezrobocia. Osoby, które zostały objęte badaniem, charakteryzowane są bowiem przy pomocy szeregu cech dotyczących: wieku, płci, wykształcenia, czy też przyszłości zawodowej oraz bieżących zachowań na rynku⁶.

Należy podkreślić, że bezrobocie jest zjawiskiem interdyscyplinarnym. Statystyki bezrobocia rejestrowanego oraz wyniki BAEL opisują problematykę bezrobocia z różnej perspektywy.

Jak zauważył P. Janukowicz [2010, s. 20] do takiego stanu przyczynia się fakt, iż bezrobocie ma wyjątkowo złożony charakter i zjawisko to można postrzegać, a także badać w wielu różnych płaszczyznach, ukazując różne aspekty tego problemu.

Jednakże, mimo pewnych różnic obie metody są interesującym i przydatnym źródłem wiedzy na temat zmian zachodzących na rynku pracy.

Zmiany stopy bezrobocia w naszym kraju w latach 2003-2013 ilustruje tabela 2.

Tabela 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego i wg BAEL w Polsce w latach 2003 – 2013 (w %)

Wyszczególnienie	Rok										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Stopa bezrobocia rejestrowanego	19,6	19,0	17,6	14,8	11,2	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4	13,4
Stopa bezrobocia wg BAEL	19,3	18,0	16,7	12,2	8,5	6,7	8,5	9,3	9,7	10,1	9,8

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2003-2013, pozyskano z publikacji *Bezrobocie rejestrowane* [GUS 2004-2014]. Dane dotyczące stopy bezrobocia wg BAEL w latach 2003-2013, pozyskano z publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013*, [GUS 2014 c, Tab. 1, s. 38-39].

⁶ Szerzej na ten temat zob. W. Makać, *Statystyczne metody analizy bezrobocia*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996, s. 63-66.

Dane zawarte w tablicy wskazują, iż oba wskaźniki dla tego samego okresu osiągają inne wartości ze względu na różnice wynikające z przyjętych definicji. Stopa bezrobocia rejestrowanego bowiem wynika ze statystyk rynku prowadzonych przez urzędy pracy, zaś stopa bezrobocia wg BAEL wynika z definicji przyjętych w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Inna jeszcze z metod dokonywania pomiaru bezrobocia polega na prowadzeniu ewidencji osób ubiegających się o zasiłki dla bezrobotnych.

Biorąc pod uwagę zakres informacji zbieranych od zasiłkobiorców, można stwierdzić, iż ta metoda pozwala pozyskać informacje nie tylko o rozmiarach bezrobocia, ale również o jego strukturze w przekroju wielu cech społeczno-ekonomicznych i demograficznych.

W przypadku jednak tej metody, podobnie, jak w przypadku bezrobocia rejestrowanego, możliwe są odchylenia pozyskanych wyników od bezrobocia faktycznego. W praktyce, bowiem nie wszyscy poszukujący pracy ubiegają się o zasiłki dla bezrobotnych ze względu na brak uprawnień zasiłkowych, w wyniku czego liczba bezrobotnych jest faktycznie zaniżoną miarą rzeczywistego bezrobocia.

Ponadto część zasiłkobiorców nie jest tak naprawdę zainteresowana podjęciem pracy i w związku z tym dane o liczbie zasiłkobiorców zawyżają faktyczne rozmiary bezrobocia [Kryńska i Kwiatkowski 2013, s. 120].

Stopa bezrobocia pokazuje stopień ekonomicznego niewykorzystania zasobów siły roboczej. Niska stopa bezrobocia świadczy o stałej poprawie na rynku pracy i jest jednym z warunków dynamicznego rozwoju gospodarczego.

W literaturze ekonomicznej, w odniesieniu do gospodarki rynkowej, rozróżnia się różne typy i rodzaje bezrobocia.

W praktyce, trudno jest jednak jednoznacznie określić typ i rodzaj bezrobocia, jaki występuje w danej gospodarce i w danym czasie, gdyż poszczególne formy bezrobocia nakładają się po części „na siebie”, i stąd „łatwiej” jest wskazać na pewien „zestaw” określonych typów czy też rodzajów [Jarmołowicz 2005, s. 64].

Teoretyczna klasyfikacja bezrobocia wymaga, bowiem ciągłej aktualizacji, jeśli ma być pomocna w praktycznych badaniach⁷.

⁷ Jak podają: M. Socha i U. Sztanderska, w literaturze zidentyfikowano w sumie ponad 70 rozmaitych typów bezrobocia. Por.: M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 15 (w przypisie).

Bezrobocie można rozpatrywać w skali makro i mikro. Z bezrobociem w skali makro mamy do czynienia w sytuacji, gdy na określonym obszarze geograficznym znaczna liczba osób zdolnych do podjęcia pracy pozostaje poza zatrudnieniem.

Natomiast bezrobociem w skali mikro jest utrata lub nie możliwość podjęcia pracy z powodu braku kwalifikacji lub innych umiejętności pozwalających objąć i utrzymać stanowisko.

W wyniku dynamicznych przemian, jakim ulega gospodarka rynkowa oraz czynników jakie na nią wpływają, powstały też podziały bezrobocia ze względu na przyczyny, okres, czas oraz strukturę jego występowania.

Naturalnym wynikiem przemian rozwijającej się gospodarki rynkowej jest bezrobocie frykcyjne. Oznacza ono okresowe bezrobocie, ale nie ze względu na brak miejsc pracy, a jedynie wskutek niedostosowania struktury podaży pracy do potrzeb rynku pracy spowodowanego małą mobilnością zawodową i przestrzenną siły roboczej oraz niedostateczną sprawnością pośrednictwa pracy [Młonek 2006, s. 93-96].

Polega na tym, że część pracowników szuka pracy lepszej, chwilowo pozostając bez pracy. Powstają tzw. „frykcje”, pomiędzy wolnymi miejscami pracy a wolną siłą roboczą.

Pojawia się, zatem pewna liczba wolnych miejsc pracy i osób bezrobotnych, gdyż posiadane przez pracodawców i pracobiorców informacje są niekompletne. Mija więc pewien czas, nim bezrobotny odnajdzie nieobsadzone „wakujące” miejsce pracy.

Innym i głębszym już rodzajem bezrobocia jest bezrobocie strukturalne⁸ (sensu stricto) i jako takie odzwierciedla trwałe niedopasowanie struktury podaży siły roboczej do struktury popytu na pracę, na skutek różnych i identyfikowanych (przestrzennych, produkcyjnych, kwalifikacyjnych, zasobowych, etc.) czynników. Może występować zarówno przy ogólnej równowadze na rynku pracy, jak i też przy jej braku [Jarmołowicz 2005, s. 65].

Częstą i istotną jego przyczyną są załamania strukturalne rozbieżności pomiędzy poszczególnymi zawodami lub regionami, gdy pewne branże rozkwitają, inne zaś ulegają powolnemu rozpadowi [Samuelson i Nordhaus 2012, s. 607].

Ważnym i wyróżnianym w literaturze rodzajem bezrobocia jest ponadto bezrobocie cykliczne (koniunkturalne). Wywołują je okresowe spadki koniunktury gospodarczej – w tym szeroko pojęta obniżka ogólnego poziomu wydatków w gospodarce. Jest ściśle związane z ogólnym poziomem aktywności gospodarki.

⁸ Bezrobocie strukturalne bywa też nazywane „ostrą formą bezrobocia frykcyjnego, [Hughes i Perlman 1984, s. 28-30].

Zwykle trwa ono przez okres kilku miesięcy lub nawet lat, aż do chwili, gdy wzrost poziomu działalności gospodarczej doprowadzi do wzrostu produkcji i popytu na siłę roboczą.

W procesie gospodarowania, występują wahania produkcji spowodowane nie tylko przyczynami ekonomiczno-gospodarczymi, ale również z powodów naturalnych. Są one bezpośrednią przyczyną powstawania tzw. bezrobocia sezonowego. Jego istota polega na pojawianiu się dodatkowego popytu na siłę roboczą w okresach natężenia niektórych rodzajów prac (na przykład: w budownictwie, rolnictwie czy też usługach turystycznych) i na redukcji popytu w okresie ich osłabienia.

Bezrobocie może być również (zwłaszcza z punktu widzenia samego pracownika) całkowite bądź częściowe.

Częściowe – ma miejsce wówczas kiedy poszukujący pracy znajdzie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, całkowite zaś oznacza brak jakiegokolwiek zajęcia zarobkowego.

W zależności od czasu trwania pozostawania osób bez zatrudnienia wymienia się bezrobocie:

- krótkookresowe – obejmujące 3 miesiące;
- średniookresowe – obejmuje 6 miesięcy;
- długookresowe – dotyczy osób pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy.

W rezultacie może przekształcić się w bezrobocie długotrwałe. Bowiem czym dłuższa przerwa w pracy, tym mniejsze szanse na jej ponowne uzyskanie. Rosnące wymagania pracodawców, zmiany technik i organizacji pracy, konieczność uzupełniania kwalifikacji lub w ogóle zmiany zawodu nie są czynnikami sprzyjającymi skracaniu okresu pozostawania bez pracy. Im dłużej ktoś pozostaje bez pracy, tym mniej staje się interesujący dla ewentualnych pracodawców, ponieważ jego wiadomości i doświadczenia ulegają dezaktualizacji;

- długotrwałe – trwające znacznie dłużej niż 12 miesięcy, zwane chronicznym. Spowodowane jest podobnymi przyczynami co bezrobocie długookresowe. Przynosi pauperyzację jednostki lub całej rodziny, często izolację społeczną, a także wpływa na zmiany w psychice bezrobotnych. Przyczynia się do zagrożenia patologią społeczną, zmniejszenia szans na znalezienie nowej pracy i tym samym ogranicza możliwości jednostki oraz jej rodziny w zakresie wydostania się z ich

materialnego i społecznego położenia. Długotrwali bezrobotni stają się często klientami opieki społecznej, co dla wielu jest jeszcze jednym szczeblem degradacji materialnej i społecznej⁹.

Współcześnie dokonując analizy sytuacji na rynku pracy, wyróżnia się także bezrobocie dobrowolne oraz przymusowe.

Bezrobocie dobrowolne, zwane również klasycznym, pojawia się wówczas, gdy mimo wolnych miejsc pracy osoby należące do zasobu siły roboczej, nie wykazują chęci podjęcia tejsze.

Powodem niechęci do zatrudnienia może być nieakceptowanie przez osoby pozostające bez pracy określonych okoliczności lub warunków pracy, zbyt niskie wynagrodzenie lub inne subiektywne względy.

Drugi typ bezrobocia występuje wtedy, gdy pozostające bez pracy osoby pomimo akceptacji rynkowego poziomu wynagrodzeń za pracę i wyrażenia chęci świadczenia pracy, nie podejmują jej, gdyż nie ma dla nich wolnych miejsc.

W literaturze spotkać można również podział bezrobocia na bezrobocie nierównowagi i bezrobocie równowagi.

Zdaniem E. Kwiatkowskiego [2013, s. 123-124] „bezrobocie nierównowagi charakterystyczne jest dla stanu nierównowagi rynku pracy, polegającego na nadwyżce globalnej podaży pracy nad globalnym popytem na pracę”. Podstawowym typem bezrobocia nierównowagi jest bezrobocie koniunkturalne.

Bezrobocie równowagi to bezrobocie odpowiadające w określony sposób pojętemu stanowi równowagi na rynku pracy, zaś jego podstawowym przejawem jest bezrobocie naturalne występujące w postaci bezrobocia zwłaszcza strukturalnego [Jarmołowicz 2010, s. 128].

Zgodnie bowiem z ujęciem Friedmana i Phelps'a, w gospodarce istnieje pewien poziom bezrobocia charakterystyczny dla stanu równowagi, w tym również na rynku pracy, który nie jest wrażliwy na zmiany globalnego popytu na towary, jest natomiast uzależniony od czynników realnych.

Bezrobocie to określili mianem naturalnej stopy bezrobocia¹⁰. Zdaniem E. Kwiatkowskiego [2002, s. 5] „teoria Friedmana – Phelps'a ma istotne implikacje dla polityki ograniczania bezrobocia”.

⁹ Pojęcie długotrwałego bezrobocia szeroko omawia m.in. M. Wojdyło-Preisnej [2009, s. 18-22].

Wypływa z niej wniosek, że polityka ekspansji popytu nie powinna być wykorzystywana w charakterze instrumentu ograniczania bezrobocia, gdyż może przynieść jedynie efekty krótkotrwałe”.

W latach osiemdziesiątych grupa ekonomistów brytyjskich¹¹ sformułowała też teorię bezrobocia NAIRU (z ang. non – accelerating inflation rate of unemployment), nawiązującą do „idei” związku bezrobocia z inflacją, rozwiniętą na gruncie teorii naturalnej stopy bezrobocia [Kwiatkowski 2002, s. 147].

Ich zdaniem, przy stosunkowo niskim bezrobociu występuje tendencja do nasilenia procesów inflacyjnych z powodu wzrostu siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i związanego z tym wzrostu płac [Layard 1986, s. 29].

Gdy zaś faktyczne bezrobocie jest odpowiednio wysokie (przewyższa NAIRU), to dynamika procesów inflacyjnych ulega zmniejszeniu ze względu na akceptowanie przez pracowników stosunkowo niskich stawek płac.

E. Kwiatkowski [2002, s. 148] zwrócił uwagę, iż autorzy teorii NAIRU doszli w konsekwencji do wniosku, że w gospodarce istnieje taki poziom bezrobocia, który stabilizuje dynamikę procesów inflacyjnych. Ten poziom bezrobocia jest określony właśnie mianem bezrobocia NAIRU.

Jeśli chodzi o inne jeszcze klasyfikowane formy bezrobocia, to wyróżnia się i takie jego dwa główne rodzaje, jak: jawne oraz ukryte.

Bezrobocie jawne, obejmujące wszystkie wymienione typy, tworzy ten odsetek siły roboczej, który nie ma pracy i jest zarejestrowany jako poszukujący pracy.

Natomiast bezrobocie ukryte to część ludności, która wyraża gotowość do pracy w pełnym wymiarze godzin, jednak pracuje krócej (nie z własnej woli) lub też na niewłaściwych stanowiskach, gdzie ich kwalifikacje są tylko w niewielkim stopniu wykorzystane.

Ze względu na złożoność zjawiska bezrobocia, wyróżnić można wiele przyczyn jego występowania. Zdaniem B. Rokickiego i A. Hryniewickiej [2012, s. 12-13], na rozmiar bezrobocia bezpośrednio wpływ mają następujące czynniki:

- indywidualne;
- koniunkturalne;

¹⁰ Istnienie naturalnej stopy bezrobocia wiązał Friedman z niedoskonałym funkcjonowaniem rynku pracy, z odstępstwami faktycznego działania rynku pracy od modelu doskonałej konkurencji. Naturalną stopę bezrobocia można zatem traktować jako nieunikniony poziom bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego w gospodarce, której funkcjonowanie odbiega od doskonałej konkurencji [Kwiatkowski 2002, s. 4].

¹¹ R.Layard, S. Nickell, R. Jackman.

- instytucjonalne¹².

Do czynników indywidualnych zaliczać będziemy zarówno te będące pochodną indywidualnych preferencji danej osoby, jak i te związane z jego charakterystyką.

W przypadku tych pierwszych, brak zatrudnienia może być związany np. z chęcią znalezienia miejsca pracy położonego bliżej miejsca zamieszkania, lepiej płatnej pracy, czy też brakiem ofert spełniających oczekiwania pod względem formy zatrudnienia bądź rodzaju pracy.

Z kolei indywidualna charakterystyka jest czynnikiem, od którego zależeć będzie prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie bezrobotnych. I tak prawdopodobieństwo to jest tym wyższe, im niższy poziom wykształcenia, czy sprawności fizycznej.

Istotnym czynnikiem jest także kierunek wykształcenia oraz dodatkowe umiejętności, niekoniecznie uzyskane w ramach formalnej edukacji [Rokicki i Hryniewicka 2012, s. 15]. Często bowiem, posiadane kwalifikacje zawodowe różnią się bardzo od zakresu umiejętności, jakie są wymagane przez potencjalnych pracodawców.

Ci sami autorzy wskazują również, że czynniki koniunkturalne bezpośrednio będą wpływać na wielkość zapotrzebowania na pracowników, zgłaszanego przez pracodawców. Wynika to głównie ze spadku siły nabywczej ludności, czyli zmniejszenia popytu na produkcję i usługi.

A zatem są to czynniki niezależne od pracowników, którzy mogą jedynie obserwować efekty zmian koniunktury¹³.

Do koniunkturalnych przyczyn bezrobocia zalicza się także szybki postęp techniczny i technologiczny, który zastępuje pracę żywą zautomatyzowanymi urządzeniami produkcyjnymi podnosząc jednocześnie wydajność pracy, co przy wysokich kosztach wynagrodzeń opłaca się przedsiębiorcom. Bezrobocie dotyczy w takich przypadkach głównie osób starszych i o niskich kwalifikacjach.

Pogląd taki znajdujemy u E. Kwiatkowskiego [2002, s. 50-51], który twierdzi wręcz, że postęp techniczny „wywołuje wzrost popytu na pracowników z nowoczesnymi kwalifikacjami zawodowymi i spadek popytu na pracowników z kwalifikacjami przestarzałymi”.

¹² W wielu jednak przypadkach, poszczególne grupy czynników mogą wpływać na siebie nawzajem.

¹³ Warto tu podkreślić, że czynniki koniunkturalne mogą mieć różny wymiar przestrzenny. Globalne bowiem spowolnienie gospodarcze przyczyni się do wzrostu bezrobocia w całej gospodarce, i to niezależnie od sekcji gospodarki czy też regionu (niewątpliwie bezrobocie wzrośnie bardziej w jednych regionach niż w innych, inny będzie też wpływ kryzysu w zależności od sektora czy profilu działalności firmy).

Do tego rodzaju czynników można ponadto zaliczyć uwarunkowania demograficzne, czyli liczbę osób wchodzących na rynek pracy i poszukujących zatrudnienia¹⁴.

Ostatnią grupę czynników, będących przyczyną powstawania bezrobocia stanowią tzw. czynniki instytucjonalne, pośród których na szczególną uwagę zasługuje:

- płaca minimalna;
- klin podatkowy;
- system pomocy osobom bezrobotnym;
- działalność związków zawodowych.

Jak zauważa W. Wojciechowski [2008, s. 9] wysoki poziom płacy minimalnej¹⁵ zmniejsza wielkość popytu na pracę i tym samym przyczynia się do wzrostu bezrobocia.

Pracodawcy zmuszeni bowiem do podwyższania płacy minimalnej, ograniczać będą zatrudnienie w celu redukcji kosztów¹⁶.

Wynika to z tego, że wysoka płaca minimalna uniemożliwia pracodawcom przerzucanie pozapłacowych kosztów pracy na pracowników.

Podobny skutek może wywołać tzw. klin podatkowy, czyli wysoki poziom obciążeń podatkowych i paropodatkowych (zwłaszcza obowiązkowej składki na ubezpieczenia społeczne), związanych z zatrudnieniem pracownika, który nałożony jest na pracodawcę.

Niższe podatki i składki powinny spowodować spadek płacy brutto i zarazem wzrost zatrudnienia.

Natomiast część klina podatkowego, która nałożona została na pracownika może zwiększać bezrobocie, poprzez zniechęcenie tego pracownika do podjęcia zatrudnienia ze względu na niski poziom płacy netto.

B. Rokicki i A. Hryniewicka [2012, s. 16] przekonująco pokazują, że do wzrostu bezrobocia (przynajmniej rejestrowanego) może przyczyniać się także niewłaściwie zaprojektowany i realizowany system pomocy bezrobotnym.

¹⁴ W latach 90. w Polsce na rynek pracy wchodziły roczniki tzw. wyżu demograficznego, co było jednym z powodów wzrostu stopy bezrobocia.

¹⁵ Płaca minimalna to najniższe wynagrodzenie za jakie przedsiębiorca może „legalnie” zatrudnić pracownika.

¹⁶ P. Cahuc i A. Zylberberg [2006, s. 44-46] wskazują jednoznacznie, że w sytuacji, w której na rynku pracy nie występuje doskonała konkurencja, a pracodawcy mogą pozwolić sobie na wynagrodzenie pracowników poniżej wartości produktu ich pracy, wzrost płacy minimalnej doprowadzi wprawdzie do zmniejszenia nadwyżki uzyskiwanej przez pracodawców, nie musi jednak prowadzić do zwolnień.

Przeciwnie, wzrost płacy minimalnej może zachęcić nowe osoby do podjęcia poszukiwania pracy, co jak wskazywano, powinno przełożyć się na wzrost poziomu wynagrodzenia.

Sytuacja taka ma miejsce w Polsce, gdzie przepisy dotyczące np. objęcia zarejestrowanych jako osoby bezrobotne ubezpieczeniem zdrowotnym prowadzą do wzrostu ich liczby.

Znaczna część zarejestrowanych nie spełnia jednocześnie ekonomicznej definicji bezrobotnego pracując w szarej strefie lub nie będąc w rzeczywistości zainteresowana podjęciem pracy.

Również zapewnienie osobom poszukującym pracy, minimum środków do życia, w postaci m.in. zasiłków dla bezrobotnych¹⁷ wpływa na wielkość podaży pracy.

Im bowiem bardziej hojne systemy zasiłków (łatwiej dostępne, wyższe czy też dłuższe), tym słabsze bodźce osób niepracujących do podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia.

To z kolei przyczynia się do wydłużenia przeciętnego trwania bezrobocia [Boeri i Van Ours 2008, s. 235].

Nie należy jednak zapominać, że „łagodzenie” skutków bezrobocia poprzez zasiłki dla bezrobotnych spełnia funkcję nie tylko motywacyjną, lecz i dochodową [Jarmołowicz 2005, s. 91; Kotlorz 2007, s. 129-130].

Z kolei M. Socha i U. Sztanderska [2004, s. 7] podkreślają, że wysokie i długo wypłacane zasiłki dla bezrobotnych oraz inne świadczenia socjalne uważane są za ważną przyczynę wysokiego bezrobocia, ponieważ zwiększają tzw. płacę progową (*reservation wage*) i tym samym bezrobotni nie akceptują ofert pracy z niższymi płacami.

Za jedną z przyczyn wzrostu bezrobocia uważa się również działalność związków zawodowych, która została bezpośrednio usankcjonowana przepisami prawa (stąd jej zaliczenie do grupy czynników instytucjonalnych).

Z założenia przecież, związki zawodowe zainteresowane są przede wszystkim sytuacją swoich członków, zatrudnionych w danym zakładzie pracy¹⁸.

Jeżeli zatem ciągła presja związków spowoduje podwyższenie płac w przedsiębiorstwie powyżej poziomu rynkowego, to w tym przypadku również racjonalnie postępujące firmy zdecydują się nie tylko nie zwiększać zatrudnienia, ale również ograniczyć je, powodując w ten sposób wzrost bezrobocia.

¹⁷ System zasiłków dla bezrobotnych ma przede wszystkim na celu zapewnienie pewnego poziomu dochodów poza płacowymi osobom bezrobotnym, łagodząc tym samym ekonomiczne konsekwencje bezrobocia [Jarmołowicz i Knapińska 2005, s. 173]. Zdaniem natomiast K. Brzychcy [2013, s. 67] zasiłek dla bezrobotnych powszechnie traktowany jest, nie tylko, jako utrzymanie dotychczasowego poziomu egzystencji, ale jako wsparcie w aktywnym poszukiwaniu pracy.

¹⁸ Związki zawodowe to organizacje zrzeszające osoby pracujące, a nie osoby bezrobotne.

W. Wilczyński [2002, s. 44] stwierdza wprost – „za skalę polskiego bezrobocia [w 2002 roku] i dekoniunkturę winę ponoszą związki zawodowe. To one, nie zwracając uwagi na to, co się dzieje dookoła, wywalczyły wzrost płac ponad poziom uzasadniony wzrostem wydajności pracy i wartością produkcji.

To one spowodowały wzrost kosztów pracy i różnych obciążeń socjalnych, skutecznie zniechęcający przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników. (...) Polskie związki zawodowe nie chcą przyjąć do wiadomości znanej reguły, mówiącej, że im wyższe płace i świadczenia, tym większe bezrobocie. Tym wyższe są wtedy koszty i tym niższe zyski, tym niższa stopa inwestycji, od której zależy popyt na dodatkowych pracowników”.

Do czynników warunkujących powstanie i utrzymywanie się zjawiska bezrobocia zaliczyć można również m.in.:

- niedostateczną skuteczność programów pobudzających aktywność życiową i zawodową bezrobotnych;
- brak mobilności pracowników i osób poszukujących pracy;
- zmiany w systemie regulacji prawnych nadmiernie liberalizujące sytuację bezrobotnego;
- niedostosowanie systemu urzędów pracy (pośrednictwa zawodowego) do rynku pracy.

W ujęciu graficznym przyczyny bezrobocia prezentuje rysunek 4.



Rysunek 4. Przyczyny występowania bezrobocia

Źródło: opracowanie własne.

1.2.3. Zasoby i strumienie na rynku pracy

Podażowa strona rynku określana jest zwłaszcza przez potencjalne zasoby pracy, które tworzone są przez ludność w wieku produkcyjnym¹⁹, a w którym w Polsce znajdowali się²⁰:

- mężczyźni pomiędzy 18. a 64. rokiem życia;
- kobiety pomiędzy 18. a 59. rokiem życia.

Wielkość tych zasobów jest determinowana nie tylko jednak przez procesy ludnościowe, ale także przez czynniki ekonomiczne (popyt na pracę, wynagrodzenia), instytucjonalne (uregulowania dotyczące systemu zabezpieczenia społecznego), socjalne (pozapłacowe źródła dochodów gospodarstw domowych) czy też społeczne (emancypacja kobiet, wydłużenie okresu kształcenia, zwiększenie dostępu do kształcenia, postawy wobec pracy).

Z punktu widzenia potrzeb analiz rynku pracy ważne jest ustalenie dynamiki zmian liczby ludności według tzw. „funkcjonalnych grup wieku”, pośród których wyróżniamy:

- ludność w wieku przedprodukcyjnym – 0 - 17 lat;
- ludność w wieku produkcyjnym mobilnym – 18 - 44 lata;
- ludność w wieku produkcyjnym niemobilnym – 45 - 64 lata²¹:
 - o kobiety – 45 - 59 lat,
 - o mężczyźni – 45 - 64 lata;
- ludność w wieku poprodukcyjnym – 60 lat i więcej dla kobiet oraz 65 lat i więcej dla mężczyzn.

Takie ujęcie poznawcze pozwala też na ustalenie w danym okresie liczby osób wkraczających w wiek produkcyjny i liczby tej populacji, która wychodzi z tego wieku, a w rezultacie określenie potencjalnych zasobów rąk do pracy.

¹⁹ Jak zauważa E. Kryńska [2013, s. 68], w Polsce wiek produkcyjny to wiek zdolności do pracy. Dolna granica wieku produkcyjnego pokrywa się z wiekiem, do którego istnieje obowiązek nauki (7-18 roku życia) i pokrywa się z wiekiem, w którym uzyskuje się pełnoletniość. Górna zaś granica wieku produkcyjnego, jest związana z wiekiem nabywania uprawnień emerytalnych w powszechnym systemie ubezpieczeń emerytalnych. O reformie emerytalnej bliżej będzie „później”.

²⁰ Wiek produkcyjny – ludność wykonująca pracę przynoszącą dochód oraz bezrobotni; przedział wiekowy przyjęty w statystyce dla potrzeb ekonomii, http://pl.wikipedia.org/wiki/Wiek_produkcyjny, [dostęp: 01.04.2014].

²¹ Wiek niemobilny to przedział zawierający się w wieku produkcyjnym obejmujący osoby, które nie są już chętne do zmiany miejsca pracy, dokształcania lub przekwalifikowania się w celu zmiany stanowiska, http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.106 [dostęp: 02.04.2014r.].

Zasoby siły roboczej (aktywni zawodowo) to przy tym ogół osób pracujących (zatrudnionych) oraz osoby bezrobotne, które poszukują pracy, czyli realne zasoby pracy.

Natomiast ludność bierna zawodowo to osoby posiadające wyłącznie własne niezarobkowe źródło utrzymania lub pozostające na utrzymaniu innych osób.

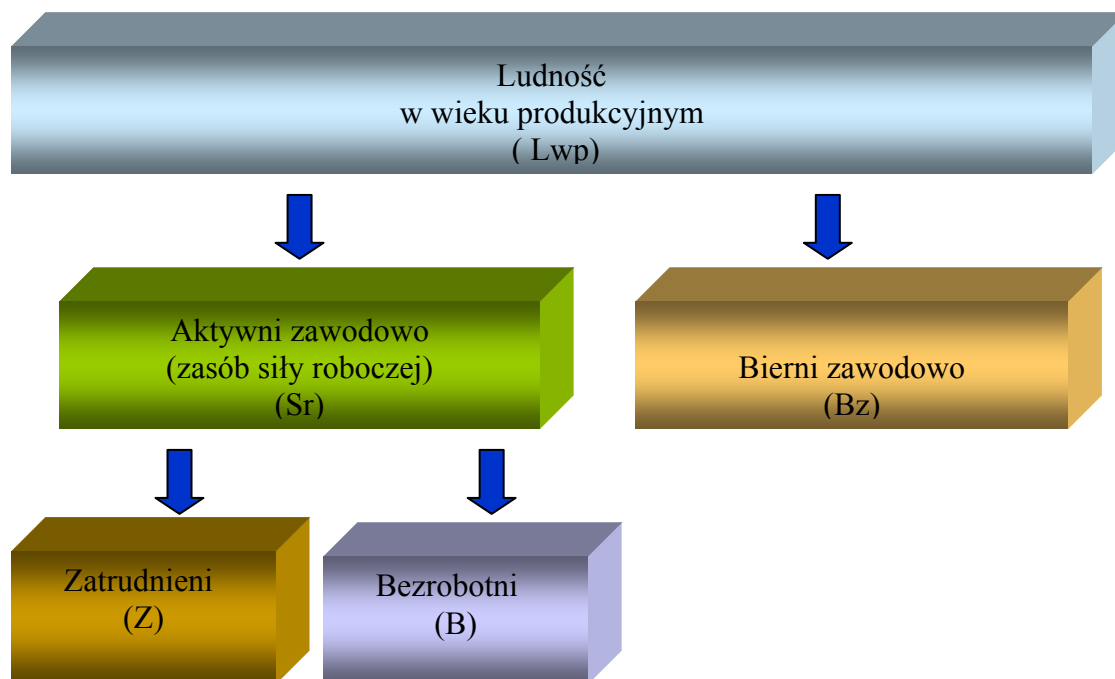
Do grupy tej należą:

- emeryci;
- renciści;
- osoby uczące się;
- osoby, które zaniechały poszukiwania pracy ze względu na zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy oraz inne powody, w tym osobiste lub rodzinne.

Popytowa strona rynku pracy (wykorzystanie zasobów w gospodarce) w praktyce charakteryzowana jest przez liczbę miejsc pracy w gospodarce, czyli przez wakaty i liczbę osób pracujących.

Stosunek między zasobami siły roboczej a ludnością w wieku produkcyjnym nazywany jest współczynnikiem aktywności zawodowej, z kolei stosunek między zatrudnionymi a ludnością w wieku produkcyjnym – wskaźnikiem zatrudnienia [Szydlik-Leszczynska 2012, s. 21].

Podstawowe grupy zasobów na rynku pracy przedstawiono na rysunku 5.



Rysunek 5. Zasoby rynku pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Według prognozy GUS na lata 2008 – 2035 sporządzonej dla Polski [GUS 2009] liczba ludności naszego kraju zmniejszy się (z 38 107,4 tys. do 35 993,1 tys. w 2035 roku) o prawie niespełna 6% (tabela 3).

Tabela 3. Ludność Polski według funkcjonalnych grup wieku w wybranych latach 2008 – 2035

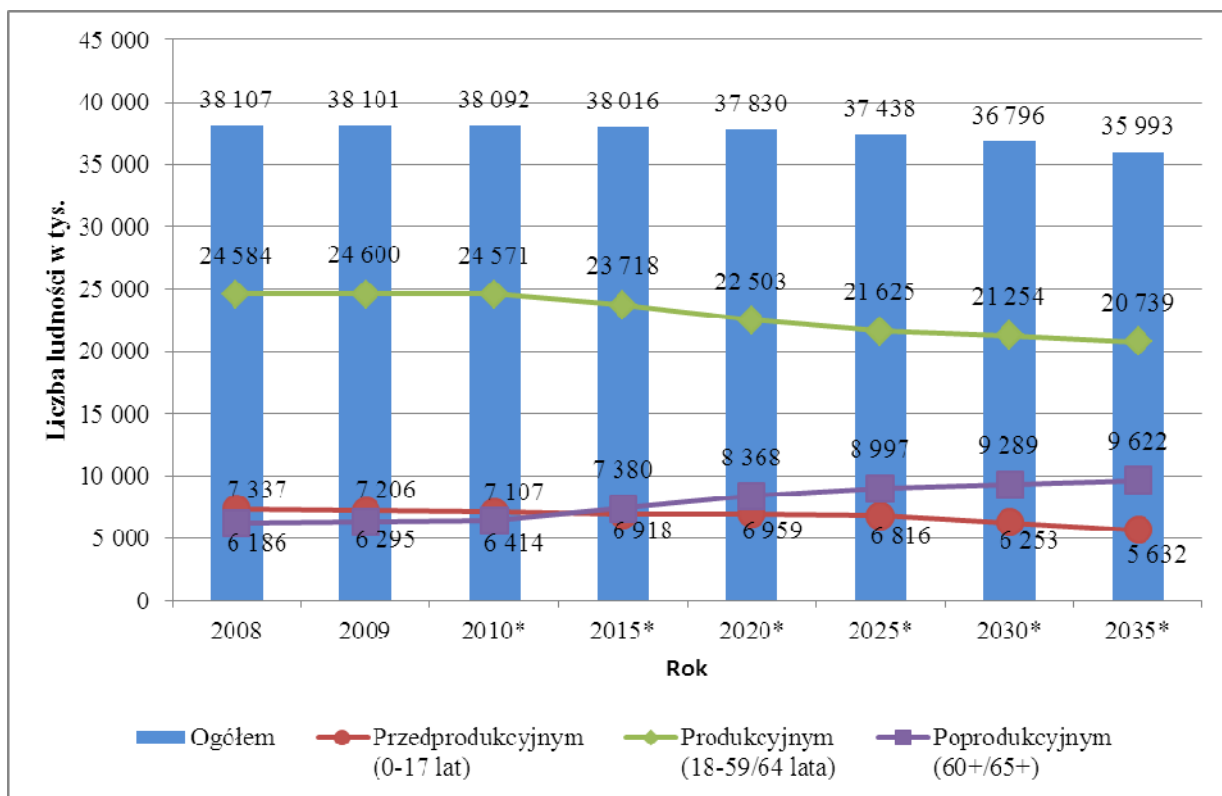
Rok	Ludność w wieku							
	Razem	0-17 lat	18-59/64 lata	60+/65+ lat	Razem	0-17 lat	18-59/64 lata	60+/65+ lat
	w tysiącach				w odsetkach			
2008	38 107,4	7 337,1	24 584,0	6 186,3	100,0	19,3	64,5	16,2
2010	38 092,0	7 107,5	24 570,5	6 413,9	100,0	18,7	64,5	16,8
2015	38 016,1	6 918,0	23 717,7	7 380,3	100,0	18,2	62,4	19,4
2020	37 829,9	6 959,4	22 502,6	8 367,9	100,0	18,4	59,5	22,1
2025	37 438,1	6 816,5	21 624,9	8 996,7	100,0	18,2	57,8	24,0
2030	36 796,0	6 252,6	21 254,3	9 289,1	100,0	17,0	57,8	25,2
2035	35 993,1	5 632,1	20 739,3	9 621,7	100,0	15,6	57,6	26,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035*, [GUS 2008 b, Tabl. 2, s. 2].

Liczba ludności wg będącego podstawą zmian dotychczasowego wieku produkcyjnego (18-59/64 lata) – począwszy od 2010r. w ciągu 15 lat zmniejszy się o 2 945,7 tys. (tj. prawie 12%), przy czym maksymalny ubytek – 1 215 tys. jest przewidywany w ciągu pięciu lat – 2015 - 2020.

Wraz z upływem czasu zmieniać się też będzie relacja między liczbą ludności wstępującą w wiek produkcyjny i liczbą ludności wychodzącą z wieku produkcyjnego. Okazuje się, że wynik wymiany generacji – wraz z upływem lat – jest coraz mniej korzystny.

O ile w latach 2008 – 2010 liczebność generacji wstępującej w wiek produkcyjny przewyższała liczebność osób wychodzących z wieku produkcyjnego, to jednak w kolejnych latach saldo wymiany stawać się będzie ujemne (rysunek 6).



Rysunek 6. Ludność Polski według funkcjonalnych grup wieku w wybranych latach 2008 – 2035

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 3.

Przedstawione w tabeli 4, dane dla okresu od 2008 do 2035 roku przewidują przyrost ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym i bardzo znaczny spadek ludności w wieku produkcyjnym mobilnym. Pierwsza zbiorowość zwiększy się o 6,5%, druga zaś zmniejszy się aż o 29,1%.

Tabela 4. Potencjalne zasoby pracy w Polsce w latach 2008 – 2035

Rok	Ludność w wieku produkcyjnym					
	Razem	mobilnym	niemobilnym	Razem	mobilnym	niemobilnym
	w tysiącach			w %		
2008	24 584,0	15 283,4	9 300,6	100,0	62,2	37,8
2010	24 570,5	15 293,7	9 276,8	100,0	62,2	37,8
2015	23 717,7	15 005,0	8 712,7	100,0	63,3	36,7

2020	22 502,6	14 072,0	8 430,6	100,0	62,5	37,5
2025	21 624,9	12 822,5	8 802,4	100,0	59,3	40,7
2030	21 254,3	11 624,1	9 630,2	100,0	54,7	45,3
2035	20 739,3	10 834,2	9 905,1	100,0	52,2	47,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035*, [GUS 2008 b, Tabl. 2, s. 2].

Osoby w wieku niemobilnym charakteryzują się na ogół niską mobilnością zawodową, edukacyjną i międzyzakładową, co nie sprzyja ich dostosowaniu się do zmian zachodzących na rynku pracy.

W dającej przewidzieć się przyszłości, (co prawda stopniowo), będą odchodzić z zasobów rynku pracy osoby zwłaszcza nabywające świadczenia emerytalne.

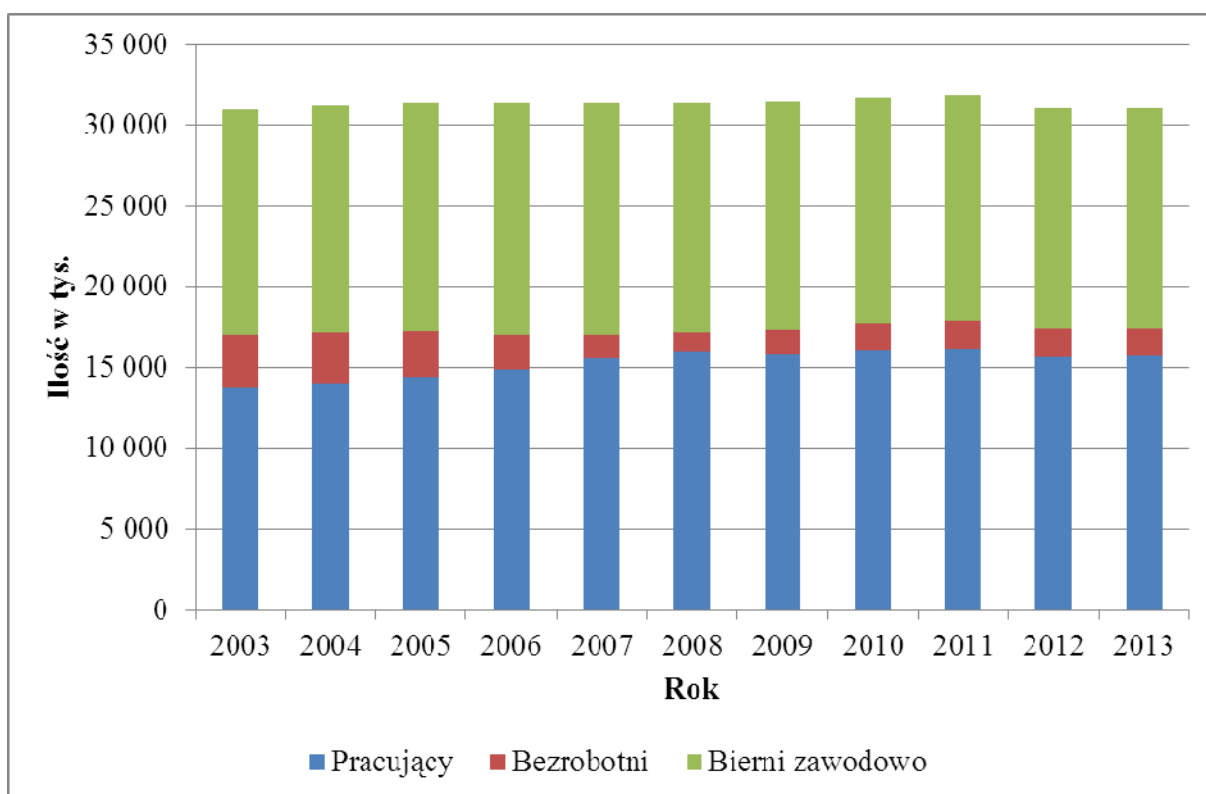
Innymi słowy – ludność w wieku produkcyjnym w naszym kraju będzie się starzała, a co w praktyce będzie miało istotne niekorzystne, konsekwencje dla rynku pracy.

Bliższe – dane liczbowe z uwzględnieniem powyższej struktury wieku produkcyjnego i odnoszącego się do poszczególnych kategorii ludności na rynku pracy w Polsce w latach 2003-2013, prezentują tabela 5 i rysunek 7.

Tabela 5. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2003 – 2013

Lata	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		Razem	Pracujący	Bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
2003	31 007	16 991	13 718	3 273	14 016	54,8	44,2	19,3
2004	31 196	17 139	14 058	3 081	14 057	54,9	45,1	18,0
2005	31 334	17 283	14 390	2 893	14 051	55,2	45,9	16,7
2006	31 381	16 987	14 911	2 076	14 394	54,1	47,5	12,2
2007	31 402	16 986	15 538	1 448	14 416	54,1	49,5	8,5
2008	31 383	17 159	16 005	1 154	14 224	54,7	51,0	6,7
2009	31 505	17 357	15 885	1 471	14 149	55,1	50,4	8,5
2010	31 741	17 724	16 075	1 649	14 016	55,8	50,6	9,3
2011	31 884	17 951	16 201	1 750	13 934	56,3	50,8	9,7
2012	31 050	17 394	15 636	1 757	13 656	56,0	50,4	10,1
2013	31 035	17 414	15 713	1 700	13 621	56,1	50,6	9,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013*, [GUS 2014 c, Tab. 1, s. 38-39].



Rysunek 7. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 5.

Wynika z nich, iż przy rosnącej liczbie ludności w wieku produkcyjnym następować będzie znaczny spadek udziału osób biernych zawodowo oraz wzrost udziału osób aktywnych (współczynnik aktywności zawodowej wzrasta z poziomu 54,8% do 56,1%).

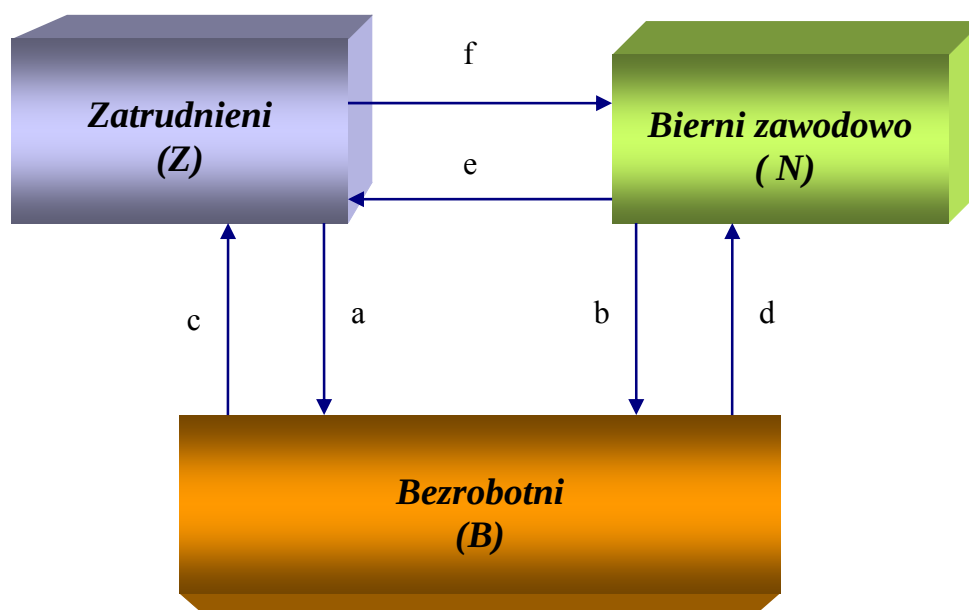
Z kolei, zarówno liczba osób pracujących, jak i ich udział w wieku produkcyjnym wykazuje tendencję wzrostową (wskaźnik zatrudnienia w okresie 2003-2013 wzrósł z 44,2% do poziomu 50,6%).

Z analizy danych zawartych w tabeli wynika również, że w latach 2003-2013, odnotowano w naszym kraju spadek stopy bezrobocia, z 19,3% do 9,8%, co w efekcie prowadziło też do wzrostu gospodarczego państwa, a dzięki temu wzrastała także stopa życiowa ludności (która stawała się bardziej zamożna), a to także „nakręcało” gospodarkę.

Współczesny rynek pracy jest obszarem dynamicznych zmian zachodzących pomiędzy jego uczestnikami. Proces dokonujących się ruchów związany jest z powstawaniem nowych miejsc pracy, zwalnianiem pracowników i przyjmowaniem do pracy.

Stąd rodzi się konieczność postrzegania zjawisk zachodzących na rynku pracy nie tylko od strony zasobów (zatrudnienia, bezrobocia w danym momencie),

ale także w kontekście przepływów zachodzących pomiędzy nimi. Ilustrację tych zjawisk i procesów przedstawia rysunek 8.



Rysunek 8. Zasoby i strumienie na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione na rysunku zmiany zachodzące na rynku pracy ukazują kierunki przemieszczania ludności w ramach trzech zasobów: zatrudnienia (Z), bezrobocia (B), oraz biernych zawodowo (N).

Jak wskazują E. Kryńska i E. Kwiatkowski [2013, s. 38] strumienie osób przemieszczających się między zasobami obejmują:

- przepływ osób z sektora zatrudnienia do sektora bezrobocia obejmujący zarówno osoby zwolnione z pracy w trybie indywidualnym, jak i w ramach zwolnień grupowych, a także odchodzące z pracy dobrowolnie;
- przepływ osób z zasobu biernych zawodowo do zasobu bezrobotnych, obejmujący przede wszystkim bezrobotnych absolwentów szkół, którzy wchodzą na rynek pracy po raz pierwszy oraz osoby, które po pewnym okresie pozostawania poza zasobem siły roboczej podjęły stosowne starania o miejsce pracy (na razie bezskutecznie);
- przepływ osób z zasobu bezrobotnych do zasobu zatrudnionych obejmujący osoby bezrobotne, którym udało się znaleźć zatrudnienie;

- d) przepływ osób z zasobu bezrobotnych do zasobu biernych zawodowo obejmujący bezrobotnych odchodzących z zasobu siły roboczej. Strumień 4 częściowo ma charakter naturalny, jeśli związany jest z przechodzeniem bezrobotnych na emeryturę i rentę, a częściowo może wynikać ze zniechęcenia związanego z bezskutecznym poszukiwaniem pracy przez bezrobotnych;
- e) przepływ osób z zasobu biernych zawodowo do zasobu zatrudnionych, obejmujący osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy bądź ponownie, którym udało się znaleźć miejsca pracy;
- f) przepływ osób z zasobu zatrudnionych do zasobu biernych zawodowo, obejmujący osoby odchodzące z rynku pracy z powodów naturalnych i losowych (przejście na rentę lub wcześniejszą emeryturę) lub też odchodzące dobrowolnie.

Zatem bieżący stan zasobów na rynku pracy jest efektem napływów i odpływów z danego zasobu, po uwzględnieniu wielkości początkowych.

W warunkach, gdy strumienie napływu przewyższają strumienie odpływu, zasoby zwiększają się. Zmiany zachodzące na rynku pracy pozwalają na dokonywanie analizy płynności bezrobocia uwzględniającego w pozycji napływu do bezrobocia – nowo zarejestrowanych, a w pozycji odpływu z bezrobocia – wyrejestrowanych.

Jak zauważa A. Dybała [2012, s. 18], współczesny rynek pracy jest przede wszystkim rynkiem pracodawcy. W praktyce oznacza to, że mają oni możliwość zatrudnienia pracowników w takiej skali, czasie, strukturze kwalifikacyjnej i wiekowej, jaka jest optymalna z punktu widzenia interesów firmy.

Ma to zasadnicze znaczenie dla pracodawców, a jednocześnie wpływa na obecnych potencjalnych pracobiorców, wyznaczając kierunki kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.

1.3. Konkluzje

- Rynek pracy to miejsce spotkania popytu i podaży, gdzie kształtowana jest cena. Stronę popytową na rynku stanowią firmy, instytucje (pracodawcy) i ich zapotrzebowanie na pracę, stroną podażową są ludzie, którzy gotowi są sprzedać swoją usługę pracy, zależnie od wysokości stawek płacowych, jakie mogą za nią otrzymać. Rynek pracy, obok rynku ziemi, kapitału rzeczowego i kapitału pieniężnego należy do tzw. „rynków czynników produkcji”.
- Ceną pracy, która się ustala w wyniku konfrontacji popytu na pracę i jej podaży jest płaca, czyli wynagrodzenie za pracę. Jej wysokość ma bardzo istotne znaczenie

ekonomiczne. Z jednej bowiem strony decyduje bezpośrednio o poziomie dochodów pracowników, które kształtują warunki ich bytu, z drugiej zaś wysokość płacy stanowi kluczowy element generujący koszty działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę.

- Sytuacja gospodarcza w kraju, coraz częściej „zmusza” pracodawców do odchodzenia od sposobów zatrudnienia opartych na tradycyjnych, pracowniczych stosunkach pracy i poszukiwania na rynku nowych, nietypowych, bardziej elastycznych i tańszych form zatrudnienia. Kształtowanie się nowych form zatrudnienia jest odpowiedzią rynku pracy na sygnały płynące z gospodarki i próbą dopasowania się do wymogów zmieniającego się otoczenia. Rozwój nietypowych (bardziej elastycznych) 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 i skutków kryzysu. Jest też przesłanką do upowszechniania tendencji w zakresie zwiększania swobody pracodawców w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników.
- Bezrobocie należy postrzegać jako zjawisko ekonomiczne związane bezpośrednio z funkcjonowaniem jednostek ludzkich w sferze gospodarczej i które oznacza przede wszystkim – utratę lub niemożność podjęcia przez nie pracy zarobkowej. Ma wyjątkowo złożony charakter i istnieje wiele przyczyn jego występowania. Jest zjawiskiem o zasadniczym znaczeniu społecznym, gdyż pozbawia ludzi możliwości uzyskania w godny sposób środków utrzymania rodziny i ekonomicznym – oznacza bowiem utratę części produkcji dóbr i usług, a tym samym zahamowanie wzrostu gospodarczego. Negatywnym dla osób nim dotkniętych, w skali masowej zaś ogromnym ciężarem dla całej gospodarki. Jako stały element gospodarki wolnorynkowej wkroczyło do świadomości Polaków wraz z transformacją polityczno-gospodarczą i pozostaje jednym z podstawowych problemów o charakterze społecznym w kraju.
- Podstawowym źródłem danych o bezrobociu na polskim rynku pracy są ankietowe Badania Aktywności Ekonomicznej BAEL, przeprowadzane przez Główny Urząd Statystyczny GUS, (korzystające z wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization – ILO i zaleceń Europejskiego Urzędu Statystycznego – EUROSTAT). Wyniki tych badań publikowane są co kwartał. Podstawowym kryterium przynależności poszczególnych osób do grup pracujących,

bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, czyli wykonywanie, posiadanie bądź poszukiwanie pracy. Paralelnym źródłem wobec danych BAEL są sprawozdania urzędów pracy dotyczące bezrobocia rejestrowanego (w tym przypadku definicja bezrobotnego wynika z regulacji zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) i publikowane z miesięczną częstotliwością. Ze względu na to, iż BAEL mierzy wielkość zjawiska w „rozumieniu” ekonomicznym, zaś bezrobocie rejestrowane dotyczy przede wszystkim skali wydatków ponoszonych przez państwo na rzecz świadczeń oraz usług przysługujących osobom, które uzyskały status osoby bezrobotnej – statystyki bezrobocia rejestrowanego są zawyżane przez osoby pozornie bezrobotne (a faktycznie pracujące „na czarno” lub bierne zawodowo) i należy do nich podchodzić z dużą ostrożnością.

- Analiza danych dotyczących potencjalnych zasobów pracy w Polsce, w latach 2008-2035 pozwala przewidzieć przyrost ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym i bardzo znaczny spadek ludności w wieku produkcyjnym mobilnym. Pierwsza zbiorowość zwiększy się o 6,5%, druga zaś zmniejszy się aż o 29,1%. Osoby w wieku niemobilnym charakteryzują się na ogół niską mobilnością zawodową, edukacyjną i międzyzakładową, co nie sprzyja ich dostosowaniu się do zmian zachodzących na rynku pracy. Innymi słowy – ludność w wieku produkcyjnym w naszym kraju będzie się starzała, a co w praktyce będzie miało istotne niekorzystne, konsekwencje dla rynku pracy.

ROZDZIAŁ 2

STATUS I POZYCJA SPOŁECZNO-EKONOMICZNA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA POLSKIM RYNKU PRACY

2.1. Rola, misja i zadania Sił Zbrojnych w państwie

Rolę i zadania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej określa art. 26 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. – „Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic. Siły Zbrojne RP zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli”.

Zgodnie z obowiązującą Strategią Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej²², Siły Zbrojne utrzymują gotowość do realizacji trzech rodzajów misji: zagwarantowania obrony państwa i przeciwstawienia się agresji zbrojnej, wspierania podsystemów ochronnych w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu, udziału w procesie stabilizacji międzynarodowej, w tym w międzynarodowych działaniach z dziedziny zarządzania kryzysowego. W misji obrony państwa mieści się również wypełnianie funkcji militarnego odstraszania, poprzez demonstrowanie gotowości do obrony siłami utrzymywanymi w czasie pokoju oraz gotowości do ich mobilizacyjnego rozwinięcia w razie wojny [2014, s. 30-31].

S. Ślaskowski [2012, s. 94-95] podkreśla, iż Polskie Siły Zbrojne:

- realizują dwustronną i wielostronną współpracę wojskową ze wszystkimi zainteresowanymi partnerami, a zwłaszcza z państwami sąsiedzkimi;
- utrzymują gotowość do udziału w działaniach o charakterze asymetrycznym, w tym w wielonarodowych połączonych operacjach zwalczania terroryzmu, prowadzonych zgodnie z prawem międzynarodowym, a organizowanych przez NATO, Unię Europejską lub doraźną koalicję państw;

²² Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej – jest dokumentem dotyczącym bezpieczeństwa państwa, opracowanym i zatwierdzonym zgodnie z art.6 ust. 1 i art. 4a ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w dniu 5 listopada 2014r. przez prezydenta Bronisława Komorowskiego na wniosek Prezesa Rady Ministrów. Dokument ten zastąpił Strategię Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej wydaną w 2007 roku, <http://www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf>, [dostęp: 15.12.2014].

- współuczestniczą w stabilizowaniu sytuacji międzynarodowej, pozostając w gotowości do udziału w wielonarodowych połączonych operacjach pokojowych, stabilizacyjnych, czy też humanitarnych poza granicami kraju;
- posiadają zdolności operacyjne, pozwalające na znaczący udział w operacjach reagowania kryzysowego prowadzonych przez UE i NATO oraz wsparcie tego typu operacji organizowanych przez ONZ.

Siły Zbrojne naszego państwa wypełniają swoje misje i funkcje w ochronie i obronie interesów narodowych i wspólnych interesów NATO we wszystkich stanach bezpieczeństwa narodowego i międzynarodowego – w czasie pokoju, w sytuacjach kryzysu oraz w czasie wojny i ewentualnej okupacji części lub całości terytorium. Podstawowym warunkiem spełniania misji i funkcji sił zbrojnych jest zapewnienie sprawności systemu mobilizacyjnego oraz utrzymywanie gotowości bojowej [Jakubczak i in. 2004, s. 201].

Strategia wojskowa przy wyborze właściwych i koniecznych środków obrony Polski oraz obrony wspólnej NATO uwzględnia:

- cele i zadania sił zbrojnych ustalone przez politykę bezpieczeństwa Polski oraz Traktat Północnoatlantycki;
- geopolityczne położenie Polski w sąsiedztwie dwóch potężnych sąsiadów;
- doświadczenia z historii Polski i tradycji wojskowej;
- współczesny poziom techniki wojskowej;
- doświadczenia ze współczesnych wojen i konfliktów oraz działań nieoręжных wojsk;
- potencjał ludzki, ekonomiczny i terytorialny [Jakubczak i in. 2004, s. 212].

Zwierzchnictwo nad Siłami Zbrojnymi sprawuje prezydent RP, a ogólne kierownictwo zapewnia Minister Obrony Narodowej.

Struktura, skład, dyslokacja oraz wyposażenie Sił Zbrojnych RP wynikają przede wszystkim ze specyfiki i charakteru przypisanych im zadań oraz konieczności zapewnienia odpowiednich zdolności operacyjnych, umożliwiających wykonywanie zadań w stanie pokoju, kryzysu i wojny.

W skład Sił Zbrojnych RP wchodzi jako ich podstawowe rodzaje:

- Wojska Lądowe;
- Siły Powietrzne;
- Marynarka Wojenna;

- Wojska Specjalne.

Trzon Sił Zbrojnych RP stanowią Wojska Lądowe. Przeznaczone są do zapewnienia obrony przed atakiem lądowo-powietrznym w dowolnym rejonie Polski, na każdym kierunku, w obliczu każdej formy zagrożenia. Wojska Lądowe są najliczniejszym rodzajem polskich Sił Zbrojnych. Służą w nich dwie trzecie naszych żołnierzy.

W skład Wojsk Lądowych wchodzi: wojska pancerne i zmechanizowane, wojska aeromobilne, wojska rakietowe i artylerii, wojska obrony przeciwlotniczej, wojska inżynieryjne, wojska chemiczne, wojska łączności i informatyki, oraz inne oddziały i pododdziały rozpoznania i walki elektronicznej, pododdziały działań psychologicznych i pododdziały logistyczne, a także jednostki piechoty górskiej.

W Wojskach Lądowych istnieje system logistyczny zabezpieczający proces szkolenia pokojowego, funkcjonowania jednostek wojskowych oraz ich przygotowania do prowadzenia działań bojowych. Narodowa doktryna obronna przewiduje, iż Wojska Lądowe uczestniczą również w realizacji zadań wynikających z międzynarodowych zobowiązań naszego kraju, związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa, pełnieniem misji pokojowych i humanitarnych, a także w akcjach związanych z likwidacją klęsk żywiołowych. Ze struktur Wojsk Lądowych wydzielane są kontyngenty pełniące służbę w najodleglejszych zakątkach świata.

Siły Powietrzne są rodzajem sił zbrojnych przeznaczonym głównie do obrony przestrzeni powietrznej kraju. Funkcjonują w ramach narodowego systemu obrony powietrznej, który jest zintegrowany z systemem sojuszniczym oraz z właściwym europejskim systemem cywilno-wojskowym. Wydzielone jednostki Sił Powietrznych mogą uczestniczyć w operacjach sojuszniczych poza granicami RP.

Składają się z Wojsk Lotniczych, Wojsk Obrony Przeciwlotniczej i Wojsk Radiotechnicznych.

Marynarka Wojenna jest najmniej licznym rodzajem Sił Zbrojnych RP, przeznaczonym do obrony morskiej granicy Polski, ochrony żeglugi i interesów gospodarczych na polskich obszarach morskich oraz obrony wybrzeża we współdziałaniu z innymi rodzajami Sił Zbrojnych oraz Strażą Graniczną.

Zgodnie ze zobowiązaniami międzynarodowymi Marynarka Wojenna utrzymuje zdolności do realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa zarówno w obszarze Morza Bałtyckiego jak i poza nim. Siły Marynarki Wojennej egzekwują

przestrzeganie polskiego prawa na wodach wewnętrznych, terytorialnych i w polskiej strefie ekonomicznej [Jakubczak i in. 2004, s. 222-223].

Do prowadzenia operacji specjalnych, zarówno w kraju jak i poza jego zagranicami, w okresie pokoju, kryzysu i wojny przeznaczone są wojska specjalne. Prowadzone, we współdziałaniu z siłami konwencjonalnymi lub samodzielnie, operacje wojskowe mogą mieć znaczenie strategiczne lub operacyjne.

Struktura Wojsk Specjalnych oparta jest na samodzielnych oddziałach i pododdziałach, złożonych ze specjalnie wyselekcjonowanych, wyszkolonych i wyposażonych żołnierzy przygotowanych do działań w środowisku podwyższonego ryzyka, zdolnych do realizacji celów będących poza zasięgiem możliwości jednostek konwencjonalnych. Rozwój jednostek specjalnych jest naturalnym rozwinięciem nowoczesnej doktryny militarnej, która zakłada tworzenie wysoce wyspecjalizowanych sił, zdolnych do realizacji różnorodnych i specyficznych zadań²³.

Identyfikując rodzaje Sił Zbrojnych RP, warto wyróżnić Dowództwo Garnizonu Warszawa, struktury organizacyjnej nieoficjalnie traktowanej jako „piąty ich rodzaj”, wykonującej zadania zapewniające funkcjonowanie systemu kierowania i dowodzenia Siłami Zbrojnymi, przez wyspecjalizowane jednostki wykorzystujące systemy łączności satelitarnej, radiowej i sieć komputerową, umożliwiające instytucjom MON m.in. kontakty z kontyngentami wojskowymi oraz instytucjami resortowymi państw sojuszników [Śladkowski 2012, s. 112].

Do zadań Dowództwa Garnizonu Warszawa należy także organizacja uroczystości państwowych, wojskowych i patriotyczno-religijnych zgodnie z ceremoniałem wojskowym, jak też ochrona i obrona obiektów oraz zabezpieczenie funkcjonowania Ministerstwa Obrony Narodowej i jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej.

Działalność bieżąca Sił Zbrojnych RP nie byłaby praktycznie możliwa bez wsparcia logistycznego, które organizuje i którym kieruje Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych.

W skład Sił Zbrojnych wchodzi zatem również:

- Żandarmeria Wojskowa jako wyodrębniona wyspecjalizowana służba, przeznaczona głównie do: ochraniania porządku publicznego na terenach i w obiektach jednostek wojskowych oraz w miejscach publicznych, udziału w narodowym systemie

²³ Obecnie w skład struktury Wojsk Specjalnych wchodzi: Jednostka Wojskowa GROM (Warszawa), Jednostka Wojskowa FORMOZA (Gdynia), Jednostka Wojskowa AGAT (Gliwice), Jednostka Wojskowa Komandosów (Lubliniec), Jednostka Wojskowa NIL (Kraków).

reagowania kryzysowego, udziału w akcjach poszukiwawczych, ratowniczych i humanitarnych oraz realizacji zadań wsparcia działań wojsk operacyjnych;

- Dowództwo Operacyjne Sił Zbrojnych, które odpowiada m.in.: za: przygotowanie stanowiska dowodzenia Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych, planowanie, organizowanie i prowadzenie operacji w ramach użycia Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju, kryzysu lub wojny;
- Inspektorat Wojskowej Służby Zdrowia, który jest organem zarządzającym systemem zabezpieczenia medycznego Sił Zbrojnych RP, odpowiedzialnym za kierowanie wojskową służbą zdrowia, programowanie rozwoju systemu zabezpieczenia medycznego oraz współpracę cywilno-wojskową w sektorze medycznym.

2.2. Zasady i formy zatrudnienia żołnierzy zawodowych

We współczesnych społeczeństwach postprzemysłowych praca zawodowa zajmuje w życiu człowieka miejsce centralne, a jego pozycja w społeczeństwie zależy w dużej mierze od posiadanego zawodu i rodzaju wykonywanej pracy. Zawód jest bowiem istotnym wskaźnikiem usytuowania jednostki w społeczeństwie.

Główną zmianę postrzegania zawodu przez społeczeństwo przechodzi obecnie Wojsko Polskie. Zawód „żołnierz” jest jednym z chętniej wybieranych przez młodych ludzi, i wskutek czego coraz trudniej go wykonywać i przez co rosną również wymagania samej armii. Zmiana statusu naszej armii na zawodową spowodowała m.in., że armia stała się „rynkową” częścią społeczeństwa, nie zaś owianym tajemnicą, odrębnym „światem”.

W Polsce od 2010r. istnieje armia zawodowa. Oznacza to wiele nowych możliwości dla osób, które chcą związać swoją przyszłość z zawodem żołnierza, lepsze zarobki i możliwość pracy na coraz bardziej nowoczesnym sprzęcie.

Jednak „praca” w Wojsku Polskim to zarazem „służba” w formacji militarnej. Poza rozkazodawstwem wiąże się ona z narażeniem życia i zdrowia, niekiedy zmusza do szybkiego podejmowania decyzji, dynamicznych posunięć, racjonalnej kalkulacji dokonywanej często w bardzo krótkim czasie. To wszystko wiąże się także z presją, działaniem w ekstremalnych warunkach, dynamicznym reagowaniem na zaistniałe sytuacje.

Służba w wojsku to przy tym nie tylko praca zarobkowa, ale także wybór bardzo specyficznej „ścieżki życiowej”, podążanie którą ma wpływ na jednostkę, jej najbliższych, jej otoczenie społeczne [Dojwa 2009, s. 54 - 55].

Jak zauważył T. Siemoniak [2013, s. 34], ludzie wiążą z wojskiem swoje nadzieje, bo oferuje ono stabilną, a równocześnie atrakcyjną pracę.

Kandydatów do armii przyciągają, także przywileje socjalne, pewność awansu, kontakt z najnowszą technologią, kariera międzynarodowa (udział w misjach pokojowych, służba w międzynarodowych strukturach NATO), ale także pasja i bardzo często rodzinna tradycja. Armia daje im pewność siebie, dyscyplinę i determinację.

W badaniach opinii publicznej zawód żołnierza zawodowego należy do wysoko ocenianych w społeczeństwie. Wojsko jako instytucja cieszy się zaufaniem i prestiżem. W marcu 2014r. – dwie trzecie Polaków (66%) dobrze oceniało działalność polskiej armii, a tylko co trzynasty respondent (8%) miał zastrzeżenia do jego działalności [Oceny instytucji publicznych 2014, s. 10].

Uwarunkowania prawne związane z powołaniem, przebiegiem i zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej reguluje obecnie „nowa” ustawa z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 09 marca 2010r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej

Zgodnie z art. 2 tej ustawy „żołnierzem zawodowym może być osoba posiadająca obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność Rzeczypospolitej Polskiej nie budzi wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej”.

Z kolei art. 3 podkreśla, iż żołnierz zawodowy pełni służbę dla dobra Rzeczypospolitej Polskiej w sposób zdyscyplinowany, lojalny i z poświęceniem. W zamian, Państwo Polskie zapewnia żołnierzom zawodowym godne warunki życia, umożliwiające oddanie się służbie, Narodowi i Ojczyźnie, rekompensując odpowiednio trud, ograniczenia i wyrzeczenia związane z pełnieniem zawodowej służby wojskowej.

Art. 4 tejże ustawy stanowi, iż żołnierze zawodowi stanowią kadrę zawodową Sił Zbrojnych RP, którą można podzielić na:

- korpus oficerów zawodowych;
- korpus podoficerów zawodowych;
- korpus szeregowych zawodowych.

Strukturę korpusów kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP obrazuje rysunek 9.



Rysunek 9. Struktura korpusów kadry zawodowej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

Źródło: opracowanie własne.

W korpusach żołnierze zawodowi dzielą się na dalsze grupy zgodnie z posiadanymi stopniami wojskowymi²⁴. Ponadto korpusy kadry zawodowej dzielą się na korpusy osobowe składające się z grup osobowych, w których występuje podział na specjalności wojskowe²⁵.

Każdy żołnierz (mężczyzna, jak i kobieta) powołany do zawodowej służby wojskowej, jest wyznaczony na odpowiednie stanowisko służbowe, które lokuje go zarazem w hierarchii służbowej jednostki organizacyjnej i z określonymi dla tego stanowiska atrybutami²⁶.

Powołanie do zawodowej służby wojskowej następuje:

- do służby stałej – na czas nieokreślony;

²⁴ Stopnie wojskowe mają swoje oznaki, składające się najczęściej z gwiazdek, tzw. „diamentów”, belek i krokiek. W RP stopnie wojskowe są tytułami żołnierzy i obowiązują dożywotnio. Żołnierz może jednak stracić stopień w przypadku: degradacji bądź utraty obywatelstwa polskiego. Polskie stopnie wojskowe prezentuje aneks (załącznik 1 i 2).

²⁵ Aktualnie w Wojsku Polskim istnieje 18 korpusów osobowych.

²⁶ Są to: nazwa, stopień etatowy, wymagania kwalifikacyjne, opis stanowiska, grupa uposażenia, korpus osobowy, grupa osobowa.

- do służby kontraktowej – na czas określony w kontrakcie, z tym, że:
 - o żołnierz służby kontraktowej może ją pełnić przez łączny okres nieprzekraczający 12 lat;
 - o powołanie do służby kontraktowej może nastąpić jednorazowo na okres od 2 do 6 lat;
 - o pierwszy kontrakt na pełnienie służby kontraktowej zawiera się na okres 2 lat;
 - o najpóźniej na 3 miesiące przed dniem upływu okresu, na jaki został zawarty kontrakt, żołnierz służby kontraktowej może wystąpić z wnioskiem o zawarcie kolejnego kontraktu lub powołanie do służby stałej. Z inicjatywą zawarcia kolejnego kontraktu albo powołania do służby stałej może wystąpić również dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz służby kontraktowej pełni kontraktową służbę wojskową.

Powołanie do zawodowej służby wojskowej następuje przy tym z wyróżnieniem²⁷:

- do służby stałej – wyłącznie w korpusach oficerów zawodowych i podoficerów zawodowych na czas nieokreślony;
- do służby kontraktowej – w korpusach oficerów, podoficerów i szeregowych zawodowych na czas określony w kontrakcie.

Do służby stałej – w korpusie oficerów zawodowych, powołany może być żołnierz służby kandydackiej mianowany na stopień wojskowy podporucznika (podporucznika marynarki), po ukończeniu studiów w uczelni wojskowej, a także oficer służby kontraktowej, który posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia etatowego stanowiska służbowego, na jakie ma być wyznaczony, oraz posiada co najmniej dobrą ogólną ocenę w ostatniej opinii służbowej, jak również oficer rezerwy, który spełnia łącznie następujące warunki: posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia etatowego stanowiska służbowego, na jakie ma być wyznaczony, oraz pełnił przed zwolnieniem ze służby i przeniesieniem do rezerwy stałą lub kontraktową zawodową służbę wojskową.

Z kolei do służby stałej w korpusie podoficerów zawodowych można powołać:

²⁷ Szczegółowe zasady powoływania do zawodowej służby wojskowej określa Ustawa z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w art. 9 –18.

- podoficera służby kontraktowej, który posiada stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia wojskowego stanowiska etatowego, do którego ma być zaszeregowany po powołaniu do służby stałej, oraz co najmniej dobrą ogólną ocenę w ostatniej opinii służbowej;
- podoficera rezerwy, który spełnia łącznie następujące warunki:
 - o posiada ukończoną szkołę średnią;
 - o posiada stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia wojskowego stanowiska etatowego, do którego ma być zaszeregowany po powołaniu do zawodowej służby wojskowej;
 - o pełnił przed zwolnieniem ze służby i przeniesieniem do rezerwy, stałą lub kontraktową zawodową służbę wojskową.

Do służby kontraktowej powołuje się:

- w korpusie oficerów zawodowych – żołnierza służby kandydackiej, posiadającego tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, mianowanego na stopień wojskowy podporucznika (podporucznika marynarki), po ukończeniu szkolenia w uczelni wojskowej;
- w korpusie podoficerów zawodowych – żołnierza służby kandydackiej, posiadającego wykształcenie średnie, mianowanego na stopień wojskowy kaprała (mata), po ukończeniu przez niego nauki w szkole podoficerskiej;
- w korpusie szeregowych zawodowych – żołnierza służby kandydackiej, legitymującego się ukończonym gimnazjum, po odbyciu przez niego szkolenia wojskowego w ośrodku szkolenia.

Do służby kontraktowej można dodatkowo powołać:

- w korpusie oficerów zawodowych – oficera rezerwy, który posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny oraz stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia etatowego stanowiska służbowego, na jakie ma być wyznaczony, a w przypadku gdy stanowisko etatowe jest określone dwoma stopniami wojskowymi posiada stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia wojskowego, do którego ma być zaszeregowany po powołaniu do zawodowej służby wojskowej;
- w korpusie podoficerów zawodowych – podoficera rezerwy, który posiada wykształcenie średnie oraz stopień wojskowy równy lub bezpośrednio niższy od stopnia wojskowego stanowiska etatowego, do którego ma być zaszeregowany po powołaniu do zawodowej służby wojskowej;

- w korpusie szeregowych zawodowych – żołnierza rezerwy, który odbył czynną służbę wojskową oraz ukończył co najmniej gimnazjum i posiada przygotowanie zawodowe lub kwalifikacje albo umiejętności przydatne w korpusie osobowym, w jakim ma pełnić zawodową służbę wojskową, oraz stopień wojskowy szeregowego (marynarza) lub starszego szeregowego (starszego marynarza).

Stosunek służbowy żołnierza służby stałej powstaje w drodze powołania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby, zaś stosunek służbowy żołnierza służby kontraktowej – w drodze powołania na podstawie kontraktu zawartego między osobą, która dobrowolnie zgłosiła się do tej służby, a właściwym organem. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona stała lub kontraktowa zawodowa służba określa rozkaz personalny.

Żołnierze zawodowi pełnią służbę i pracę swoją wykonują na podstawie stosunku służbowego, który nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, lecz niepracowniczym, administracyjnym stosunkiem zatrudnienia.

Z kolej zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 56 ust. 1 ustawy z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, żołnierzowi zawodowemu nie wolno podejmować (jakiegokolwiek) pracy zarobkowej i prowadzić działalności gospodarczej, tzn. zarówno w ramach stosunku pracy (na podstawie umowy o pracę), jak również działalności w innych formach, w tym przewidywanych przez Kodeks cywilny i Kodeks spółek handlowych. Zakaz ten dotyczy podejmowania pracy zarobkowej w jednostce, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe, w jednostce podległej, jak również poza takimi jednostkami²⁸. Żołnierzom zawodowym nie wolno również wchodzić w skład organów spółek, innych przedsiębiorców oraz fundacji.

Natomiast ust. 3 art. 56 stanowi, iż dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni służbę może zezwolić żołnierzowi na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli:

- nie koliduje to z wykonywaniem zadań służbowych przez żołnierza;
- wpływa na podwyższenie jego kwalifikacji;
- nie narusza prestiżu żołnierza zawodowego;

²⁸ Aby przeciwdziałać zjawisku korupcji w armii – oficerowie zawodowi (z wyjątkiem oficerów zajmujących stanowiska służbowe sędziów sądów wojskowych oraz stanowiska prokuratorów wojskowych jednostek organizacyjnych prokuratury) oraz podoficerowie pełniący zawodową służbę wojskową w organach finansowych i logistycznych są zobowiązani do złożenia oświadczenia o swoim stanie majątkowym Ministrowi Obrony Narodowej za pośrednictwem Komendanta Głównego Żandarmerii Wojskowej.

- prowadzona działalność gospodarcza lub działalność podmiotu, u którego będzie świadczona praca, nie dotyczy wyrobów, o których mowa w przepisach w sprawie klasyfikacji wyrobów obronnych oraz dostaw, robót budowlanych i usług, przeznaczonych na zamówienie jednostek wojskowych.

2.3. Wielkość i struktura zatrudnienia żołnierzy zawodowych

Jak w każdej strukturze społecznej, również w armii zachodzą określone zmiany i procesy grupowe. Generatorem tych zmian są zarówno zjawiska występujące na poziomie makrospołecznym, jak i mikrospołecznym.

Nie bez znaczenia są wyzwania współczesności, a także aktualna sytuacja międzynarodowa, zawierane sojusze, uczestnictwo Polski w podmiotach o charakterze ponadnarodowym [Dojwa 2009, s. 45].

Zmieniająca się rzeczywistość wymusiła konieczność określenia na nowo zadań dla armii, dostosowując je do standardów demokratycznego państwa i potrzeb wynikających z jego polityki obronnej.

Procesy związane z przygotowaniem armii do nowej rzeczywistości politycznej, społecznej i gospodarczej wymagały jednocześnie głębokich zmian w strukturze kadry zawodowej.

W maju 2000r. Rada Ministrów przyjęła założenia do opracowania programu rozwoju Sił Zbrojnych na lata 2001 – 2006, którego zasadniczą kwestią było zwiększenie stopnia uzawodowienia oraz przebudowa wewnętrznej struktury żołnierzy zawodowych.

Podjęto decyzję o zmianie proporcji między poszczególnymi korpusami kadry, tak aby oficerowie (w tym 40 proc oficerów starszych i 60 proc. oficerów młodszych) stanowili 1/3 kadry zawodowej, a 2/3 pozostali żołnierze zawodowi.

Jednym z ważniejszych przyjętych warunków było również zrównanie stanu ewidencyjnego ze stanem etatowym.

W roku 2001 Sejm RP uchwalił ustawę z dnia 25 maja 2001r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Ustawa ta, oprócz źródeł finansowania oraz przebudowy i modernizacji technicznej, zakładała zmianę struktury etatowych stanowisk służbowych, w tym zmniejszenie liczby stanowisk przeznaczonych dla oficerów i dostosowanie systemu szkolnictwa wojskowego dla potrzeb sił zbrojnych. Zakładała, że liczebność sił zbrojnych w dniu 31 grudnia 2003r. nie przekroczy 150 tys. stanowisk etatowych żołnierzy.

Realizacja polityki kadrowej w latach 2001 – 2006 była podporządkowana przebudowie struktury korpusów kadry.

Polegała ona na utworzeniu faktycznie trzech jakościowo nowych korpusów kadry zawodowej, przy jednoczesnym zintensyfikowaniu przebudowy ich wewnętrznej struktury oraz opracowaniu warunków legislacyjnych, programowych i organizacyjno-kadrowych,

które praktycznie wdrożono w lipcu 2004r. nową ustawą z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Ustawa ta dała podstawy do przebudowy struktury kadry zawodowej, a tym samym do wyraźnego oddzielenia funkcji w poszczególnych korpusach kadry (wyraźna gradacja stanowisk i stopni wojskowych stosownie do pełnionych funkcji) oraz uzawodowienia Sił Zbrojnych RP.

Praktycznie realizowana od 2008r. profesjonalizacja armii przyczyniła się do zmiany wcześniejszego charakteru armii – jako opartej w większości na przymusowym poborze – na całkowicie nowy – zawodowy [Paszkowski 2011, s. 231-232].

Spowodowało to stworzenie nowego wzoru instytucjonalnego stanowisk służbowych w postaci trzech korpusów: oficerów zawodowych – tworzących trzon armii, podoficerów i szeregowych zawodowych.

Kadra oficerska stanowi specyficzną grupę dyspozycyjną w strukturze armii, bowiem to oficerowie są tymi, którzy mają największy wpływ na funkcjonowanie pozostałych korpusów kadry zawodowej.

Jak zauważył D. Kozerański [2008, s. 69], oficerowie zajmują się przede wszystkim planowaniem, realizacją, nadzorowaniem i oceną jakości zadań wykonywanych przez podwładnych. To właśnie w hierarchii służbowej i finansowej oficerowie zajmują najwyższą pozycję.

Żołnierze współczesnych sił zbrojnych muszą wyróżniać się w działaniu profesjonalizmem. Mogą go osiągnąć dzięki przygotowanej merytorycznie kadrze dowódczej i specjalistycznej niższego szczebla, czyli korpusowi podoficerów zawodowych. Jedną z podstawowych funkcji tego korpusu jest przecież wyszkolenie żołnierza szeregowego. W nowych warunkach podoficer zawodowy ma być przywódcą i liderem zdolnym do budowania zespołu oraz kierowania nim.

D. Dąbrowski [2013, s. 50], stwierdza wprost, że „rola podoficera jest niezwykle odpowiedzialna. Ma on bezpośredni kontakt z żołnierzami, wytycza im ścieżkę rozwoju i kariery, ze swoich podwładnych musi stworzyć sprawnie działający zespół”.

Status zawodowy podoficera wiąże się z takimi przywilejami jak status szeregowego, jednak inna jest tu wysokość wypłaty uposażenia, a przede wszystkim wyższe są wymagania formalne stawiane kandydatom.

Korpus szeregowych zawodowych to obecnie całkowicie nowy korpus osobowy w naszych siłach zbrojnych, stworzony w celu uzawodowienia stanowisk, które uprzednio przeznaczone były dla poborowych, powoływanych do odbycia zasadniczej służby wojskowej.

Przymusowy pobór do wojska w Polsce, odszedł bowiem do przeszłości. „Bycie” szeregowym Wojska Polskiego stało się zawodem.

Zgodnie z przyjętymi w polskiej armii założeniami, korpus szeregowych zawodowych obejmie docelowo wszystkie stanowiska młodszych specjalistów i kierowców zasadniczej służby wojskowej oraz część stanowisk dotychczas przewidzianych dla podoficerów zawodowych²⁹.

Stan osobowy żołnierzy zawodowych Sił Zbrojnych RP w latach 2003 – 2013 prezentują dane tabeli 6.

Tabela 6. Stan osobowy żołnierzy zawodowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2003 – 2013

Rok	Generałowie	Oficerowie Starsi	Oficerowie młodszy	Chorążowie	Podoficerowie zawodowi	Szeregowi zawodowi	Ogółem
2003	119	12 756	17 203	22 376	20 621		73 075
2004	126	12 162	16 013		41 122	1 387	70 810
2005	153	11 837	15 257		43 778	6 878	77 903
2006	152	11 335	14 500		43 859	9 169	79 015
2007	146	11 307	12 907		42 697	11 498	78 555
2008	137	11 052	12 145		42 470	14 864	80 668
2009	140	10 798	11 880		41 790	30 736	95 344
2010	120	10 294	11 172		39 288	34 565	95 439

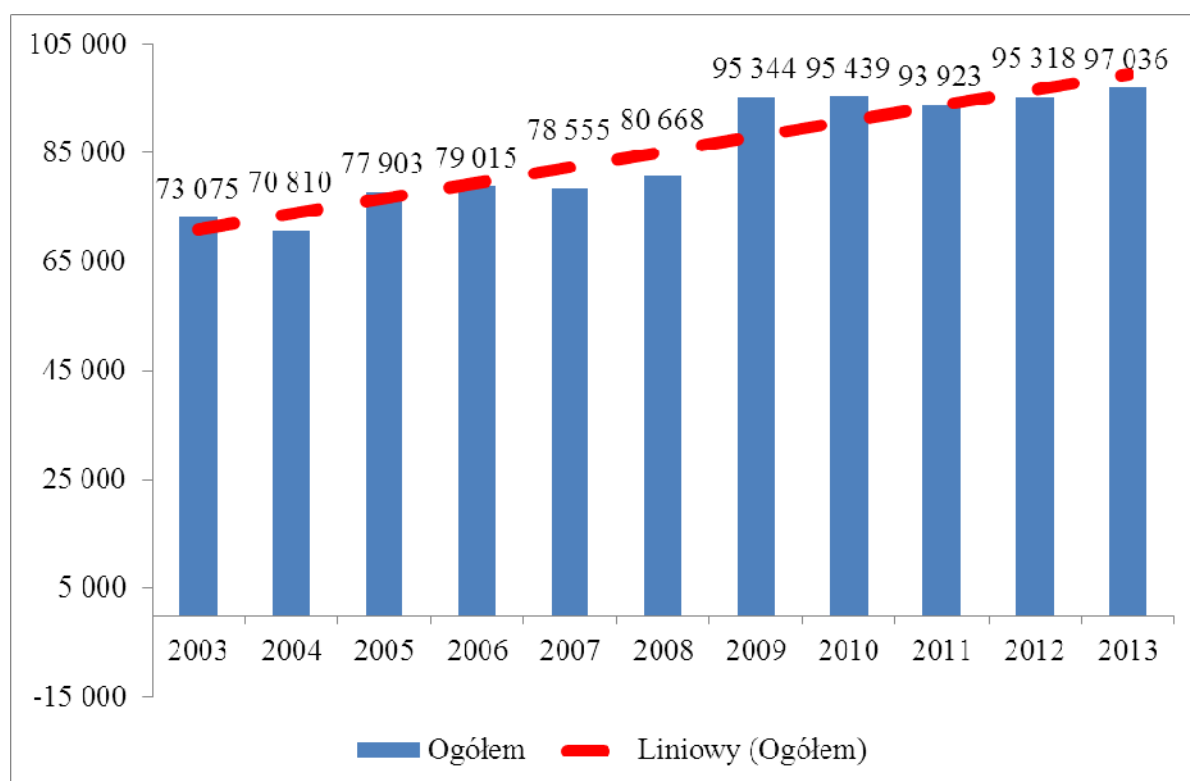
²⁹Ostatnie wcielenie do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej w Polsce przeprowadzono w grudniu 2008 roku. Objęło ono 1956 osób, w tym 750 ochotników [Stan profesjonalizacji sił zbrojnych RP na przykładzie wybranych jednostek wojskowych. Informacja o wynikach kontroli NIK P/10/086 – 2012, s. 19].

2011	117	10 233	10 278		35 633	37 662	93 923
2012	104	9 961	9 866		34 467	40 920	95 318
2013	89	9 908	10 010		35 528	41 501	97 036

Źródło: opracowanie własne w oparciu o *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2004-2014*, [GUS 2004 -2014].

Jak też wynika z prezentowanych danych, w ciągu badanego okresu ogólna liczba żołnierzy zawodowych systematycznie rosła i w 2013 roku była wyższa od wielkości z roku 2003 o blisko 24 tys.(wzrost o 32,8% w porównaniu z 2003 rokiem).

Jest to tendencja stała i wynika z planów rządu co do utworzenia 100-tysięcznej zawodowej armii (rysunek 10).



Rysunek 10. Stan osobowy żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 6.

Dane zawarte w tabeli 7, jednoznacznie wskazują, iż pełne „uzawodowienie” naszej armii spowodowało stałe obniżanie się liczby żołnierzy zawodowych przynależnych do korpusu oficerów zawodowych (z 41,16% w 2003r. do niespełna 21% w 2013r. ogółu żołnierzy zawodowych).

Tabela 7. Struktura stanu osobowego żołnierzy zawodowych w latach 2003 – 2013 (w %)

Rok	Generałowie	Oficerowie starsi	Oficerowie młodszy	Chorążowie	Podoficerowie zawodowi	Szeregowi zawodowi	Ogółem
2003	0,16	17,46	23,54	30,62	28,22		100,00
2004	0,18	17,18	22,61		58,07	1,96	100,00
2005	0,20	15,19	19,58		56,20	8,83	100,00
2006	0,19	14,35	18,35		55,51	11,60	100,00
2007	0,19	14,39	16,43		54,35	14,64	100,00
2008	0,17	13,70	15,06		52,65	18,42	100,00
2009	0,15	11,33	12,46		43,83	32,23	100,00
2010	0,13	10,79	11,71		41,16	36,21	100,00
2011	0,12	10,90	10,94		37,94	40,10	100,00
2012	0,11	10,45	10,35		36,16	42,93	100,00
2013	0,09	10,21	10,32		36,61	42,77	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 6.

Liczebność podoficerów zawodowych w 2013r. nieznacznie wzrosła do prawie 37%, przy czym należy zaznaczyć, że wzrost jest spowodowany połączeniem – w roku 2004 – dwóch grup zawodowych tj. chorążych i podoficerów, w jedną grupę zawodową – podoficerów.

Udział żołnierzy należących do korpusu szeregowych zawodowych, w ogólnym stanie osobowym żołnierzy zawodowych zwiększył się z 1,96% w roku 2004 do 42,77% w 2013r.

Jak z tego wynika, podstawę w naszej armii stanowi korpus szeregowych ³⁰.

2.4. System wynagradzania żołnierzy zawodowych

Podstawowym elementem wynagradzania, motywującym do podejmowania służby i zajmowania wyższych stanowisk służbowych jest uposażenie zasadnicze.

³⁰ Docelowo, zgodnie z „Programem rozwoju Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2009 – 2018” oficerowie mają stanowić 18%, podoficerowie 37%, a szeregowi 42% stanu osobowego Sił Zbrojnych [Zarządzenie nr 0-2/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 marca 2010r. (niepublikowane, objęte klauzulą TAJNE)].

Wysokość uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego jest zróżnicowana i uzależniona od rangi zajmowanego stanowiska, zakresu wykonywanych zadań służbowych, ponoszonej odpowiedzialności i wymaganych kwalifikacji³¹.

Jak wynika z danych tabeli 8, w dzisiejszych Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej istnieją cztery stopnie generalskie, przeznaczone dla „najwyższych” dowódców w Wojskach Lądowych, Wojskach Specjalnych i Siłach Powietrznych.

Tabela 8. Grupy i stawki uposażenia w grupie generałów

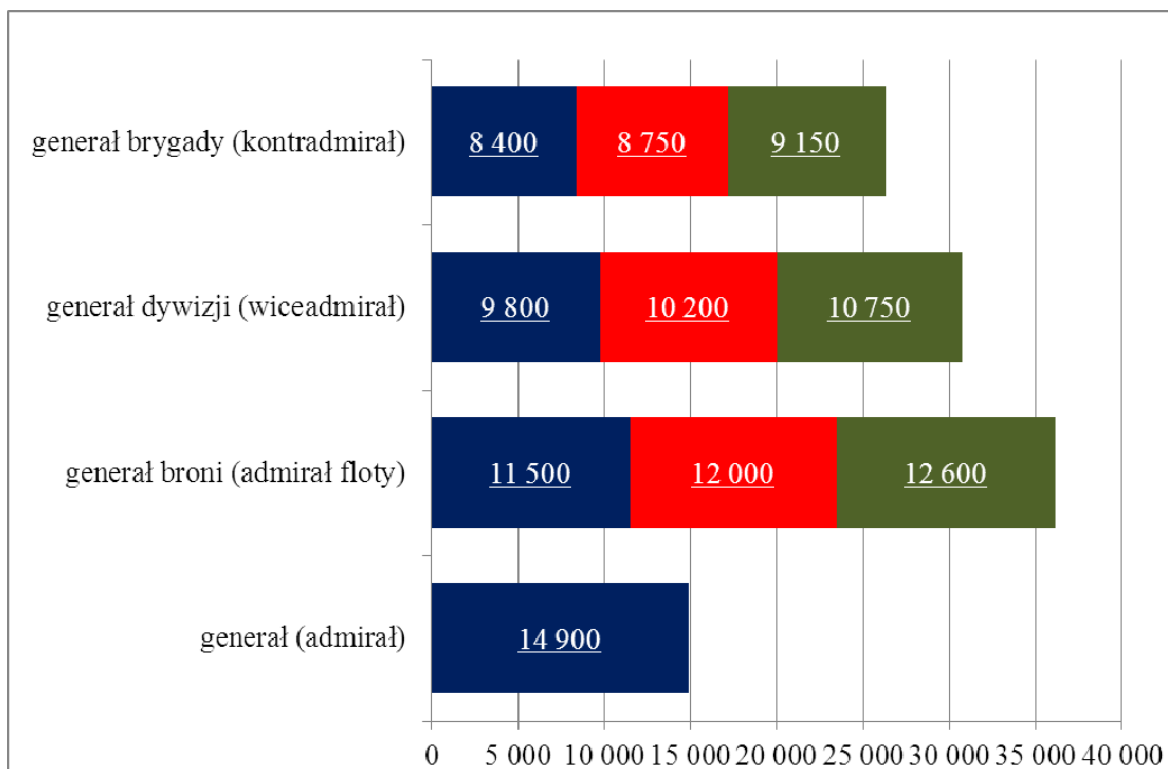
Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięcznie (brutto) w PLN
generał (admiral)	20	14 900
generał broni (admiral floty)	19B	12 600
	19A	12 000
	19	11 500
generał dywizji (wiceadmiral)	18B	10 750
	18A	10 200
	18	9 800
generał brygady (kontradmiral)	17B	9 150
	17A	8 750
	17	8 400

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

W Marynarce Wojennej odpowiadają im stopnie admirałskie. Najwyżej postawieni generałowie (admirałowie) otrzymują uposażenie zasadnicze w wysokości 14 900 PLN

³¹ Grupy uposażenia dla poszczególnych stopni etatowych, do których zaszeregowane są stanowiska służbowe żołnierzy zawodowych określa Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014r. w sprawie określenia grup uposażenia, natomiast stawki uposażenia zasadniczego dla poszczególnych grup uposażenia określa Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych.

miesięcznie. Na uposażenie zasadnicze w stawce miesięcznej od 8 400 PLN do 9 150 PLN mogą liczyć generałowie brygady (kontradmirałowie) – rysunek 11.



Rysunek 11. Grupy i stawki uposażenia w korpusie generalskim Wojska Polskiego (w PLN)

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 8.

Grupy i stawki uposażenia w korpusie oficerów prezentuje tabela 9.

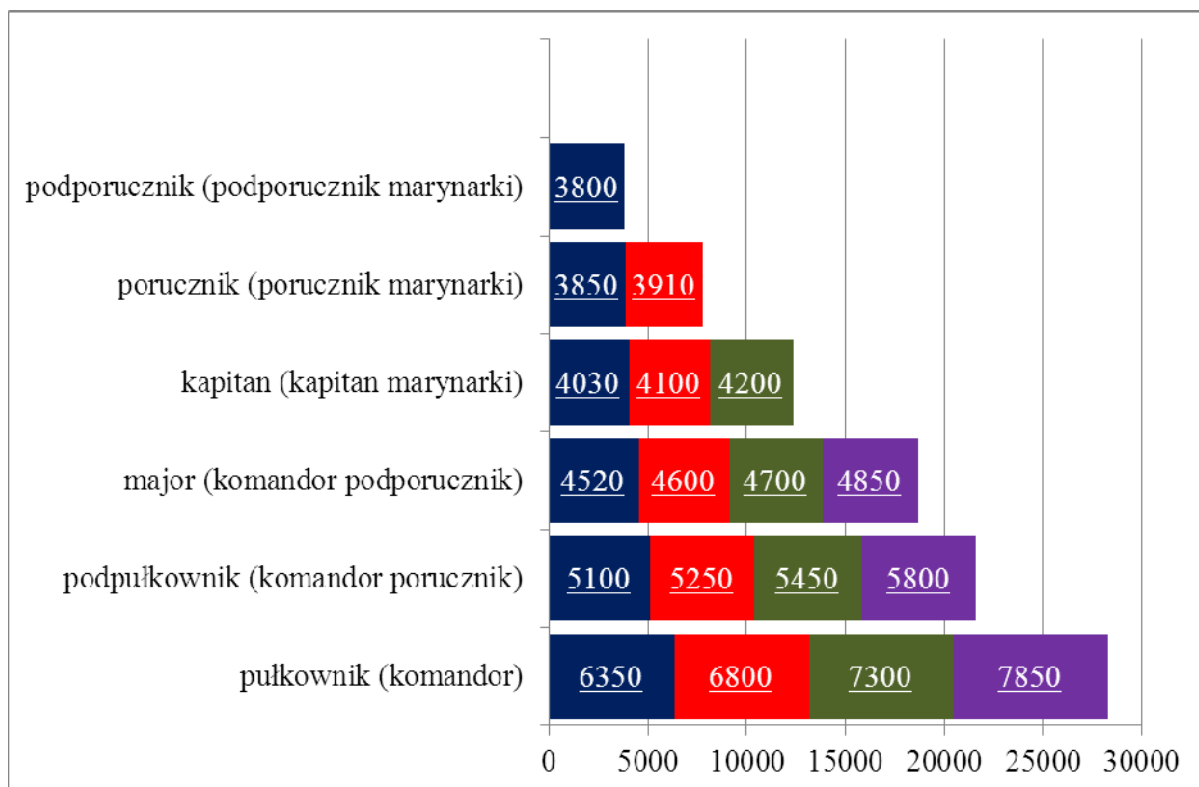
Tabela 9. Grupy i stawki uposażenia w grupie oficerów

Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięcznie (brutto) w PLN
Oficer starszy		
pułkownik (komandor)	16 C	7 850
	16 B	7 300
	16 A	6 800
	16	6 350

podpułkownik (komandor porucznik)	15 C	5 800
	15 B	5 450
	15 A	5 250
	15	5 100
major (komandor podporucznik)	14 C	4 850
	14 B	4 700
	14 A	4 600
	14	4 520
Oficer młodszy		
kapitan (kapitan marynarki)	13 B	4 200
	13 A	4 100
	13	4 030
porucznik (porucznik marynarki)	12 A	3 910
	12	3 850
podporucznik (podporucznik marynarki)	11	3 800

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

Dane zawarte w tabeli 9, wskazują, iż w skład korpusu oficerskiego wchodzi oficerowie młodszy i oficerowie starsi. Ich uposażenie zasadnicze, w zależności od grupy kształtuje się od 3 800 PLN – podporucznik (podporucznik marynarki) do 4 200 PLN – kapitan (kapitan marynarki), oraz od 4 520 PLN – major (komandor podporucznik) do 7 850 PLN miesięcznie – pułkownik (komandor) – rysunek 12.



Rysunek 12. Grupy i stawki uposażenia w korpusie oficerów młodszych i starszych w Wojsku Polskim (w PLN)

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 9.

Grupy i stawki uposażenia w korpusie szeregowych i podoficerów zawodowych prezentuje tabela 10.

Tabela 10. Grupy i stawki uposażenia w grupie szeregowych i podoficerów zawodowych

Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięcznie (brutto) w PLN
Podoficerowie		
starszy chorąży sztabowy (starszy chorąży sztabowy marynarki)	10	3 600
starszy chorąży (starszy chorąży marynarki)	9	3 480
chorąży (chorąży marynarki)	8	3 360
młodszy chorąży (młodszy chorąży marynarki)	7	3 260
starszy sierżant (starszy bosman)	6	3 170

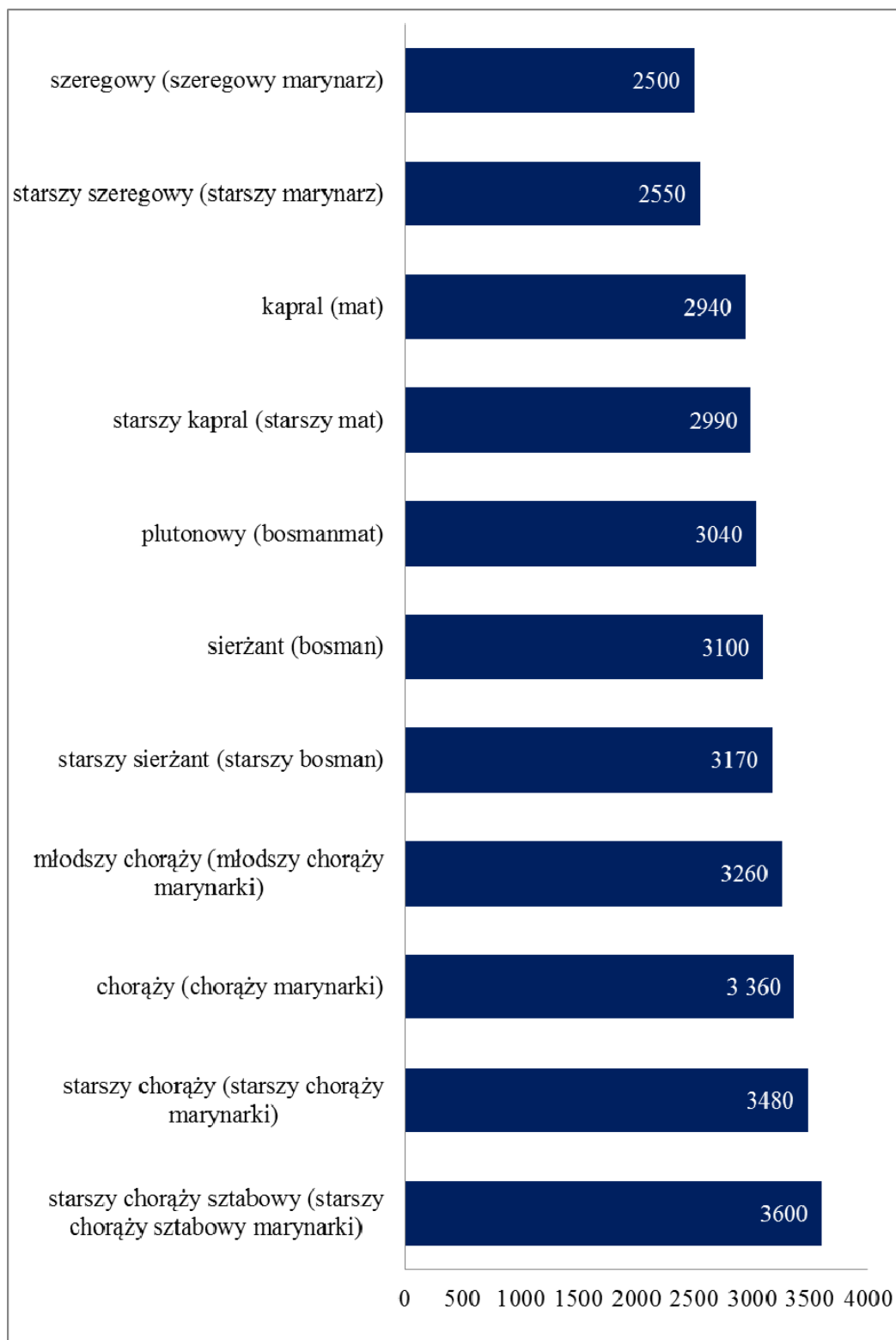
sierżant (bosman)	5	3 100
plutonowy (bosmanmat)	4	3 040
starszy kapral (starszy mat)	3	2 990
kapral (mat)	2	2 940
Szeregowi		
starszy szeregowy (starszy marynarz)	1	2 550
szeregowy (szeregowy marynarz)	0	2 500

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

W grupie podoficerów najwyższym uposażeniem zasadniczym legitymuje się starszy chorąży sztabowy (starszy chorąży sztabowy marynarki) – 3 600 PLN.

Pozostałych ośmiu podoficerów otrzymuje uposażenie od 2 940 PLN (kapral) do 3 480 PLN (starszy chorąży – starszy chorąży marynarki) – tabela 10.

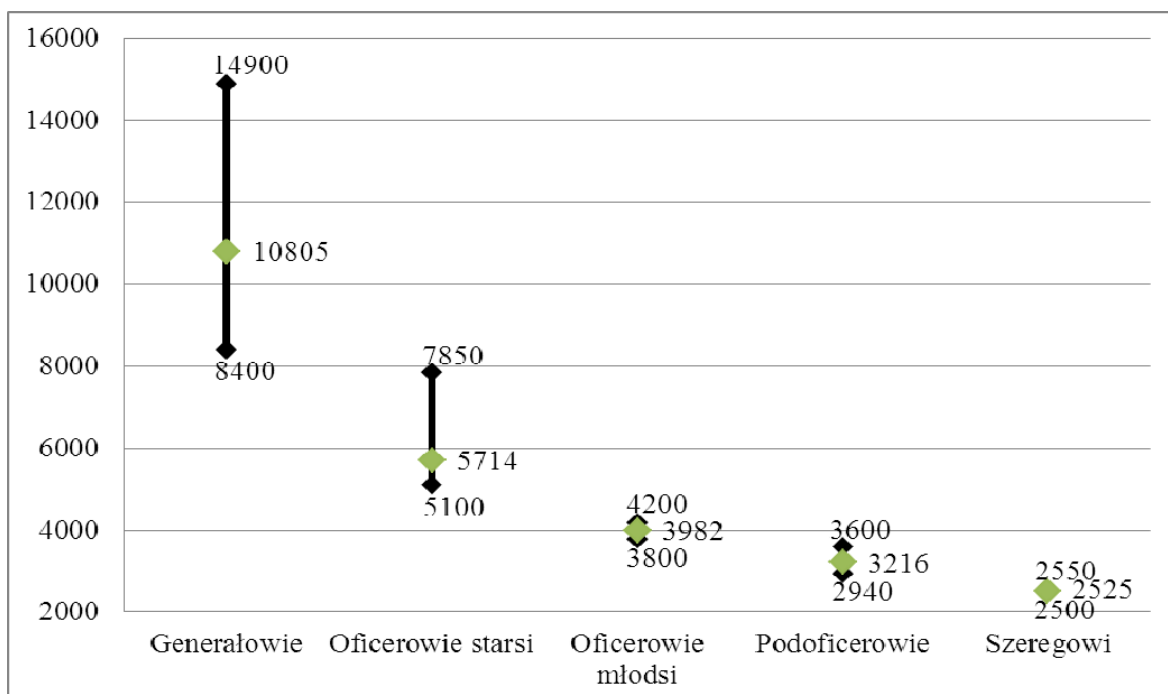
Najniżej w zaszeregowaniu znajduje się korpus szeregowych zawodowych. Szeregowy (marynarz) „zaczyna” z uposażeniem zasadniczym 2 500 PLN na miesiąc, zaś uposażenie zasadnicze starszego szeregowego (starszego marynarza) kształtuje się o 50 PLN więcej i wynosi 2 550 PLN – rysunek 13.



Rysunek 13. Grupy i stawki uposażenia w korpusie szeregowych i podoficerów zawodowych w Wojsku Polskim (w PLN)

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 10.

Uwzględniając dane zamieszczone w tabelach 8 – 10 dotyczących uposażenia zasadniczego – rysunek 14 prezentuje minimalne, maksymalne oraz średnie uposażenie zasadnicze w poszczególnych korpusach żołnierzy zawodowych.



Rysunek 14. Uposażenie zasadnicze w poszczególnych korpusach żołnierzy zawodowych (w PLN)

Źródło: opracowanie własne.

Obok wspomnianego uposażenia zasadniczego, żołnierze zawodowi otrzymują następujące dodatki do uposażenia zasadniczego:

- dodatek specjalny – za szczególne właściwości lub warunki pełnienia zawodowej służby wojskowej;
- dodatek służbowy – za pełnienie zawodowej służby wojskowej na określonych stanowiskach dowódczych i kierowniczych lub samodzielnych albo w określonych jednostkach wojskowych;
- dodatek za długoletnią służbę wojskową;
- dodatek motywacyjny;
- dodatek funkcyjny.

Wypłacane żołnierzom zawodowym do uposażenia zasadniczego dodatki mają nie tylko spowodować wzrost zainteresowania zawodową służbą wojskową, ale także

zachęcić żołnierzy do pozostania w służbie i motywować ich do wzorowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych oraz podnoszenia posiadanych kwalifikacji³².

Przytoczone rozporządzenie, w § 4 przewiduje, iż do szczególnych właściwości lub warunków pełnienia służby, uprawniających żołnierza zawodowego do otrzymywania dodatku specjalnego, zalicza się:

- wykonywanie lotów w składzie załóg wojskowych statków powietrznych;
- wykonywanie bezpośredniej obsługi wojskowych statków powietrznych;
- pełnienie służby w składzie załóg jednostek pływających Marynarki Wojennej wychodzących na morze;
- wykonywanie pod wodą zadań z użyciem sprzętu nurkowego;
- wykonywanie skoków ze spadochronem;
- pełnienie służby polegającej na bezpośrednim fizycznym zwalczaniu terroryzmu lub szkoleniu w tym zakresie;
- wykonywanie czynności operacyjno-rozpoznawczych lub dochodzeniowo-śledczych w Żandarmerii Wojskowej;
- wykonywanie czynności polegających na rozminowywaniu terenu lub jego oczyszczaniu z przedmiotów wybuchowych albo niebezpiecznych;
- pełnienie służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
- wykonywanie zadań związanych z zapobieganiem skutkom klęsk żywiołowych lub ich usunięciem oraz ratowniczych.

Dodatek za wykonywanie lotów w składzie załóg wojskowych statków powietrznych ustalany jest przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej.

Jest on wypłacany żołnierzom zawodowym, którzy w ramach obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska służbowego wykonują loty w składzie załóg wojskowych statków powietrznych i którzy w ciągu roku kalendarzowego wykonali loty w wymiarze nie niższym niż 30 godzin – samolotem naddźwiękowym lub 40 godzin – innym wojskowym statkiem powietrznym.

Z danych zawartych w tabeli 11 i 12, wynika, iż wysokość mnożnika kwoty bazowej³³ różnicuje osoby wykonujące loty (pilot bądź inny członek załogi) oraz uzależniona jest od ilości wykonanych godzin lotu.

³² Należy jednak pamiętać, iż w przypadku, gdy żołnierz spełnia warunki uprawniające go do otrzymania kilku dodatków specjalnych, otrzymuje tylko jeden z nich, w najwyższej stawce miesięcznej. Z kolei pobieranie dodatku specjalnego nie pozbawia żołnierza prawa do otrzymywania świadczeń innego rodzaju, jak na przykład dodatek za długoletnią służbę.

Tabela 11. Mnożniki kwoty bazowej dla pilotów w zależności od liczby wykonanych godzin lotu

Liczba wykonanych godzin lotu	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota dodatku (w PLN)
do 300	0,50	750
powyżej 300 do 500	0,60	900
powyżej 500 do 750	0,80	1200
powyżej 750 do 1100	1,00	1500
powyżej 1100 do 1500	1,30	1950
powyżej 1500 do 2000	1,60	2400
powyżej 2000	1,80	2700

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Tabela 12. Mnożniki kwoty bazowej dla członków załóg w zależności od liczby wykonanych godzin lotu

Liczba wykonanych godzin lotu	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota dodatku (w PLN)
do 500	0,30	450
powyżej 500 do 1000	0,40	600
powyżej 1000 do 1500	0,50	750
powyżej 1500 do 2000	0,60	900
powyżej 2000 do 2500	0,80	1200
powyżej 2500	1,00	1500

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Szczególnymi względami mogą cieszyć się piloci wykonujący loty samolotem wielozadaniowym F-16. Przysługujące im bowiem mnożniki kwoty bazowej ulegają zwiększeniu, w zależności od okresu przez który wykonują loty tym typem samolotu (tabela 13).

³³ Kwotą bazową w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych jest kwota 1 500 PLN.

Tabela 13. Dodatkowe zwiększenie mnożników kwoty bazowej dla pilotów wykonujących loty samolotem F-16

Okres wykonywania lotów	Zwiększenie mnożników kwoty bazowej o:
do 3 lat	0,2
od 3 lat do 6 lat	0,4
od 6 lat do 9 lat	0,7
od 9 lat do 12 lat	1,0
powyżej 12 lat	1,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Paragraf 9b cytowanego rozporządzenia przewiduje, iż na jednorazowy dodatek specjalny (ustalony przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej – tabela 14), po zakończeniu miesiąca mogą liczyć żołnierze zawodowi, którzy w trakcie miesiąca kalendarzowego wykonywali loty oznaczone statusem HEAD.

Tabela 14. Mnożniki kwoty bazowej dla jednorazowego dodatku specjalnego za wykonywanie lotów oznaczonych statusem HEAD

Funkcje pełnione na pokładzie statku powietrznego	Mnożnik kwoty bazowej, w zależności od liczby godzin wykonanych lotów				
	powyżej 750 do 1000	powyżej 1000 do 1500	powyżej 1500 do 2000	powyżej 2000 do 3000	powyżej 3000
dowódca załogi	do 0,8	do 0,9	do 1,1	do 1,2	do 1,5
drugi pilot	do 0,6	do 0,7	do 0,9	do 1,0	do 1,2
nawigator pokładowy	do 0,4	do 0,5	do 0,7	do 0,8	do 1,0
technik (inżynier) pokładowy	do 0,2	do 0,3	do 0,4	do 0,5	do 0,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Ustalając wysokość dodatku, bierze się pod uwagę m.in.: liczbę lotów wykonanych w trakcie miesiąca kalendarzowego, poziom wyszkolenia specjalistycznego, posiadane przez żołnierza uprawnienia lotnicze.

Dodatek do uposażenia otrzymuje także personel techniczny zajmujący się bezpośrednią obsługą statków powietrznych (tabela 15).

Tabela 15. Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za bezpośrednią obsługę statków powietrznych

Okres pełnienia służby	Mnożnik kwoty bazowej do:	Kwota dodatku (w PLN)
do 10 lat	0,10	do 150
od 10 lat do 20 lat	0,20	do 300
powyżej 20 lat	0,30	do 450

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych.

Wysokość dodatku jest uzależniona od okresu pełnienia przez żołnierzy zawodowej służby wojskowej na stanowiskach związanych z bezpośrednią techniczną obsługą statków powietrznych, ale także od stopnia wywiązywania się żołnierza zawodowego z wykonywanych obowiązków służbowych, ponoszonej odpowiedzialności, posiadanych kwalifikacji.

Dodatek ten ma bowiem z założenia oddziaływać na żołnierzy w kierunku długotrwałego zajmowania stanowisk służbowych związanych z obsługą samolotów (wzrost dodatku w miarę wysługi lat) oraz w kierunku wzorowego wykonywania obowiązków służbowych, poprzez wprowadzenie uznaniowej, a nie „sztywnej” jego wysokości.

Technicy wykonujący obsługę samolotów wielozadaniowych F-16 lub śmigłowców pokładowych lotnictwa Marynarki Wojennej RP albo statków powietrznych przeznaczonych do wykonywania zadań transportu powietrznego o statusie HEAD³⁴ inkasują dodatkowo 150 PLN więcej³⁵.

Żołnierzom zajmującym etatowe stanowiska w składzie załogi jednostki pływającej Marynarki Wojennej i którzy „wychodzą” na morze na tej jednostce, wypłacany jest miesięczny dodatek specjalny ustalany na zasadach określonych w tabeli 16.

Wysokość dodatku przeznaczonego dla nich, zależy od doświadczenia zawodowego i rodzaju jednostki na której pływają.

³⁴ Status HEAD nadaje się lotom wykonywanym w ramach misji oficjalnych, gdy na pokładzie statku powietrznego znajduje się prezydent, premier czy marszałek Sejmu bądź Senatu (lub też ich „odpowiednik” z innych państw) – Instrukcja organizacji lotów oznaczonych statusem HEAD w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej – Decyzja nr 2/MON z dnia 04.01.2013r.

³⁵ Podstawowy mnożnik kwoty bazowej dotyczący tej grupy osób ulega zwiększeniu o 0,10.

Tabela 16. Mnożniki kwoty bazowej przysługujące za służbę w składach załóg jednostkach pływających

Czas służby w składach etatowych jednostek pływających	Mnożnik kwoty bazowej wg rodzaju jednostki pływającej		
	okręty podwodne	okręty nawodne	pozostałe jednostki pływające
do 5 lat	0,40	0,20	0,15
powyżej 5 lat do 10 lat	0,50	0,30	0,20
powyżej 10 lat	0,60	0,40	0,30

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Żołnierze wykonujący zadania pod wodą z użyciem sprzętu nurkowego uprawnieni są do wypłaty dodatku specjalnego, którego wysokość uzależniona jest bezpośrednio od ilości godzin, jakie poświęcili w swojej karierze na wykonywanie tego typu zadań.

Oscyluje on od 0,30 kwoty bazowej dla tych, którzy pod wodą wykonywali zadania w łącznym wymiarze mniej niż 500 godzin do 0,60 kwoty bazowej dla legitymujących się doświadczeniem w wymiarze ponad 1500 godzin.

Aby nabyć prawo do tego dodatku, żołnierz powinien w ciągu roku wykonywać zadania związane z przebywaniem pod wodą w wymiarze od 30 do 90 godzin, w zależności od rodzaju używanego sprzętu do nurkowania.

Żołnierzom wykonującym skoki ze spadochronem wypłacany jest dodatek specjalny, którego wysokość uzależniona jest bezpośrednio od liczby wykonanych skoków i ustalana jest również przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej (tabela 17).

Tabela 17. Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za wykonywanie skoków ze spadochronem

Ilość wykonanych skoków	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota dodatku (w PLN)
poniżej 100	0,20	300
powyżej 100 do 300	0,30	450

powyżej 300 do 500	0,35	525
powyżej 500 do 1000	0,40	600
powyżej 1000	0,45	675

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Żołnierzom pełniącym służbę w Jednostce Wojskowej Nr 2305 , wykonującym zadania polegające na bezpośrednim fizycznym zwalczaniu terroryzmu lub uczestniczeniu w szkoleniu w tym zakresie wypłacany jest miesięczny dodatek specjalny. Wysokość dodatku uzależniona jest od zajmowanego stanowiska uwzględniającego stopień etatowy oraz od lat służby w Jednostce Wojskowej 2305. Mnożniki kwoty bazowej dla tego typu dodatku prezentuje tabela 18.

Tabela 18. Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za bezpośrednie fizyczne zwalczanie terroryzmu bądź w uczestniczeniu w szkoleniu w tym zakresie

Czas służby w J.W. 2305	Mnożnik dla stanowiska		
	oficer starszy	młodszy oficer	podoficer lub szeregowy zawodowy
do 3 lat	1,10-1,30	0,90-1,10	0,80-0,90
powyżej 3 lat do 6 lat	1,40-1,80	1,20-1,30	1,0-1,10
powyżej 6 lat	1,90-2,20	1,40-1,60	1,20-1,40

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Stopień trudności i złożoności wykonywanych zadań, niebezpieczeństwo związane z utratą zdrowia lub życia i sposób wywiązywania się z obowiązków służbowych to tylko niektóre przesłanki, które bezpośrednio rzutują na to, iż mnożnik przewidziany dla tego dodatku określony został w ramach przedziału „od” „do”.

Żołnierzom Żandarmerii Wojskowej, wykonującym czynności operacyjno-rozpoznawcze lub dochodzeniowo-śledcze wypłacany jest dodatek specjalny, którego wysokość waha się od 0,30 kwoty bazowej (dla pełniących służbę wojskową na stanowiskach objętych prawem

do dodatku do 10 lat) do 0,50 kwoty bazowej (dla pełniących służbę wojskową na stanowiskach objętych prawem do dodatku powyżej 20 lat.

Przy przyznawaniu dodatku, nie bez znaczenia są efekty uzyskiwane w trakcie ich realizowania, stopień trudności i złożoności postawionych zadań do wykonania, czy też poziom doświadczenia i wyszkolenia specjalistycznego żołnierza.

Pełniącym służbę w etatowych patrolach rozminowania i wykonującym czynności polegające na rozminowywaniu terenu lub jego oczyszczaniu z przedmiotów wybuchowych bądź niebezpiecznych przysługuje miesięczny dodatek specjalny do wysokości 0,60 kwoty bazowej.

Przyznając wspomniany dodatek brany jest pod uwagę w szczególności stopień niebezpieczeństwa utraty zdrowia lub życia, a także inne uciążliwości i niebezpieczeństwa w trakcie wykonywania czynności.

Żołnierze zawodowi, którzy pełnią służbę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych³⁶ co najmniej przez połowę obowiązującego czasu służby wypłacany jest miesięczny dodatek specjalny przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej prezentowanych w tabeli 19.

Tabela 19. Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za służbę w warunkach szkodliwych dla zdrowia bądź uciążliwych

Stopień szkodliwości lub uciążliwości	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota dodatku (w PLN)
I stopień	0,05	75
II stopień	0,06	90
III stopień	0,08	120
IV stopień	0,12	180

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Żołnierze zawodowi wykonujący poza macierzystą jednostką wojskową zadania związane z bezpośrednim udziałem w zapobieganiu skutkom klęsk żywiołowych (lub usuwaniem ich

³⁶ Wykaz szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych warunków pełnienia dla służby przez żołnierzy zawiera załącznik do Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych.

skutków) bądź ratownicze przyznaje się dodatek specjalny w wysokości 0,03 kwoty bazowej, tj. 45 PLN za każdy dzień wykonywania tych zadań.

Istotnym czynnikiem mającym wpływ na wysokość osiąganych przez żołnierzy zawodowych zarobków jest dodatek za długoletnią służbę.

Jego wysokość zależy przede wszystkim od okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej. Im dłużej żołnierz służy, tym wyższy dodatek otrzymuje.

Warto pamiętać, iż dodatek ten nie jest liczony od kwoty bazowej, ale od uposażenia zasadniczego. Jest to jego ogromna zaleta, gdyż wraz z długością służby wzrasta nie tylko procent dodatku, ale zazwyczaj jeszcze bardziej zwiększa się jego podstawa.

Wypłata tego dodatku wpływa pozytywnie na motywację żołnierzy zawodowych do długoletniego pozostawania w armii, nawet po uzyskaniu przez nich uprawnień emerytalnych (tabela 20).

Tabela 20. Dodatek za długoletnią służbę wojskową

Ilość lat służby wojskowej	Kwota dodatku
do 3	300 PLN
po 3	300 PLN + 3 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 6	300 PLN + 6 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 9	300 PLN + 9 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 12	300 PLN + 12 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 15	300 PLN + 15 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 20	300 PLN + 20 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 25	300 PLN + 25 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego
po 30	300 PLN + 30 % kwoty należnego uposażenia zasadniczego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Dodatkiem, mającym na celu motywowanie szeregowych i podoficerów do wzorowego wykonywania zadań służbowych oraz podnoszenia posiadanych kwalifikacji³⁷ jest dodatek motywacyjny. Otrzymują go żołnierze zawodowi pełniący służbę w korpusie podoficerów zawodowych lub szeregowych zawodowych, którzy uzyskali w opinii służbowej ocenę

³⁷ Odpowiedź Czesława Mroczyka – sekretarza stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej na interpelację posła Jana Warzechy w sprawie żołnierzy (SPS-023-3497/12).

bardzo dobrą oraz posiadają odpowiednią dla zajmowanego stanowiska służbowego klasę kwalifikacyjną³⁸.

Dodatek motywacyjny wypłacany jest w stawce miesięcznej, ustalonej przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej (tabela 21).

Tabela 21. Mnożniki kwoty bazowej dla szeregowych zawodowych i podoficerów zawodowych w zależności od posiadanej klasy kwalifikacyjnej

Posiadana klasa kwalifikacyjna	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota dodatku (w PLN)
Mistrzowska	0,27	405,00
I klasa	0,17	255,00
II klasa	0,10	150,00
III klasa	0,07	105,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych.

Kolejnym dodatkiem do uposażenia zasadniczego, ustalany przy zastosowaniu mnożników kwoty bazowej jest dodatek służbowy (tabela 22). W pierwotnym zamyśle przeznaczono go dla oficerów zajmujących stanowiska dowódcze. Jednak kolejne rozporządzenia rady ministrów obrony poszerzały grono osób uprawnionych do jego pobierania.

Tabela 22. Wartości mnożnika kwoty bazowej dla dodatku służbowego w zależności od zajmowanego stanowiska

Nazwa stanowiska	Mnożnik kwoty bazowej	Kwota (w PLN)
dowódca batalionu, dywizjonu, eskadry, okrętu II rangi, grupy okrętów, główny księgowy w jednostce sektora finansów publicznych realizującej wydatki publiczne	0,10-0,30	150 - 450

³⁸ Szczegółowo problematykę nadawania klas kwalifikacyjnych reguluje Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 01 czerwca 2010r. w sprawie nadawania, potwierdzania, podwyższania i utraty klasy kwalifikacyjnej przez podoficerów i szeregowych zawodowych – Dz. U. z 2010r., nr 110, poz. 732.

dowódca kompanii, baterii, klucza, szwadronu, grupy pomocniczych jednostek pływających lub grupy ratownictwa morskiego albo okrętu III lub IV rangi, bosman okręgowy	0,05-0,10	75 - 150
szef kompanii, baterii, klucza, szwadronu, grupy pomocniczych jednostek pływających lub grupy ratownictwa morskiego albo okrętu III lub IV rangi	0,03-0,05	45 - 75
lekarz lub lekarz dentysta	0,10-1,00	150 - 1500
kontroler ruchu lotniczego ³⁹	0,30-0,50	450 - 750
pełniący służbę w ataszacie obrony przy przedstawicielstwie dyplomatycznym Rzeczypospolitej Polskiej	0,10-0,50	150 - 750
pełniący służbę w Jednostce Wojskowej Nr 2305, Jednostce Wojskowej Nr 4101, Jednostce Wojskowej Nr 4026 ⁴⁰ albo w Oddziale Specjalnym Żandarmerii Wojskowej w Warszawie	0,30	450
pełniący służbę w Kompanii Reprezentacyjnej Wojska Polskiego lub w Orkiestrze Reprezentacyjnej Wojska Polskiego	0,15	225

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych .

Wyplacany jest w cyklu miesięcznym i obecnie obejmuje różne struktury armii, stanowiska i przydziały. Przy przyznawaniu żołnierzowi dodatku służbowego uwzględnia się w szczególności charakter zadań realizowanych przez jednostkę organizacyjną, liczbę podległych żołnierzy i pracowników wojska, a także stopień wywiązywania się żołnierza z powierzonych zadań.

Niezależnie od uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia, żołnierze zawodowi są również uprawnieni do otrzymywania szeregu należności pieniężnych o charakterze okazjonalnym i uznaniowym, takich jak:

- zasilek na zagospodarowanie (jednomiesięczne uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym);

³⁹ Żołnierzom zawodowym zajmującym stanowisko kontrolera ruchu lotniczego zwiększa się mnożniki kwoty bazowej z tytułu uzyskania każdego następnego uprawnienia lotniczego: instruktorskiego - o 0,50, zaś operacyjnego, uzupełniającego lub służby informacji powietrznej – o 0,10.

⁴⁰ Jednostka Wojskowa Nr 2305 – Jednostka Wojskowa GROM im. Cichociemnych Spadochroniarzy Armii Krajowej (jednostka wojskowa Wojsk Specjalnych Rzeczypospolitej Polskiej), Jednostka Wojskowa Nr 4101 – Jednostka Wojskowa Komandosów (oddział Wojsk Specjalnych), Jednostka Wojskowa Nr 4026 – Jednostka Wojskowa Formoza (jednostka wojskowa pływaków bojowych będąca pododdziałem Wojsk Specjalnych).

- dodatkowe uposażenie roczne – zwane potocznie „trzynastką” ((jednomiesięczne uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym);
- nagrody uznaniowe i zapomogi;
- nagrody jubileuszowe:
 - o po 20 latach czynnej służby wojskowej (75% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - o po 25 latach czynnej służby wojskowej (100% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - o po 30 latach czynnej służby wojskowej (150% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - o po 35 latach czynnej służby wojskowej (200% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - o po 40 latach czynnej służby wojskowej (300% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
- należności za podróże i przeniesienia służbowe;
- gratyfikacje urlopowe (na każdego członka rodziny – nie mniej niż 35% najniższego uposażenia żołnierza zawodowego);
- dodatkowe wynagrodzenie za dodatkowo powierzone czasowe pełnienie obowiązków służbowych i za wykonywanie czynności powierzonych wykraczających poza zadania wynikające z zajmowanego stanowiska służbowego;
- należności z tytułu pełnienia służby poza granicami kraju;
- należności pieniężne przysługujące z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej;
- odprawa w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej:
 - o po roku służby – 100%;
 - o po pięciu latach służby – 200%;
 - o po dziesięciu latach służby – 300%
- kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego w ostatnim dniu pełnienia służby. Wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20% uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za każdy rok zawodowej służby wojskowej pełnionej ponad dziesięć lat, nie więcej jednak niż do wysokości 600%;

- należności związane ze śmiercią żołnierza zawodowego lub członka jego rodziny (zasilek pogrzebowy, odprawa pośmiertna, pokrycie kosztów pogrzebu).

2.5. Poziom, relacje i struktura wynagrodzeń w Wojsku Polskim w latach 2003 – 2013

Pewna praca i płaca – te słowa bardzo często przyciągają wiele młodych ludzi, którzy stoją na początku swojej kariery zawodowej. W dobie kryzysu bowiem, coraz więcej ludzi „garnie” się do pracy w służbach mundurowych.

Czy wstąpienie jednak do Wojska Polskiego zapewnia nie tylko gwarancję zatrudnienia ale także wysokie zarobki?

Dane zawarte w tabeli 23, jednoznacznie wskazują, iż wynagrodzenie polskich żołnierzy wcale nie jest takie niskie. Stanowi całkiem atrakcyjną perspektywę dla młodych ludzi, jest często wyższe niż proponowane stawki w prywatnej firmie⁴¹.

Tabela 23. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Wojsku Polskim (w PLN)

Rok	Generalowie	Oficerowie starsi	Oficerowie Młodszy	Chorążowie i podoficerowie	Szeregowi	Pracownicy cywilni wojska
2003	9 915	4 426	3 181	2 570	x	1 858
2004	9 910	4 791	3 280	2 546	1 509	1 872
2005	10 082	5 295	3 607	2 691	1 764	1 972
2006	10 677	5 601	3 830	2 968	1 847	2 015
2007	11 174	5 950	4 131	3 058	2 070	2 127
2008	12 580	6 588	4 725	3 573	2 463	2 513
2009	13 554	7 186	5 131	3 921	2 754	2 767
2010	13 473	7 184	5 130	3 948	2 822	2 913
2011	13 639	7 256	5 165	3 999	2 825	3 007
2012	14 002	7 422	5 348	4 182	2 965	3 218
2013	14 294	7 640	5 470	4 326	3 154	3 299

Źródło: opracowanie własne w oparciu o *Mały Rocznik Statystyczny Polski* [GUS 2010- 2014].

⁴¹ Art. 3 ustawy z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych przewiduje, że to właśnie „Państwo zapewnia żołnierzom zawodowym godne warunki życia, umożliwiające oddanie się służbie Narodowi i Ojczyźnie, rekompensując odpowiednio trud, ograniczenia i wyrzeczenia związane z pełnieniem zawodowej służby wojskowej”.

Posiadany stopień wojskowy sprawia jednak, że „zarobki” w armii hierarchizują się. Kto zatem zarabia najwięcej, a kto najmniej?

Jak pokazują dane z tabeli, prawdziwi „krezusi” w naszej armii to oczywiście generałowie, których przeciętne wynagrodzenie np. w roku 2013 wyniosło 14 294 PLN i było wyższe o 46,6% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia oficerów starszych i o 76,9% – w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia, jakim „legitymowali się” pracownicy wojska. Przeciętne wynagrodzenie „generałów” w okresie od 2003 do 2013 wzrosło z 9 915 PLN do 14 294 PLN, czyli o 44,2%.

W tym samym roku najmniej zarabiali szeregowcy – bo „tylko” 3 154 PLN (tj. o 145 PLN mniej niż pracownicy cywilni wojska, posiadający bardzo często wieloletni staż pracy i wiek przedemerytalny). Wynagrodzenie przewidziane dla tej grupy żołnierzy zawodowych w latach 2004 – 2013 wykazało największą tendencję wzrostową, bo aż o ponad 109%.

Znacznie lepszą gażę dostawali podoficerowie i chorążowie zawodowi, bowiem ich przeciętne wynagrodzenie w 2013r. opiewało na kwotę 4 326 PLN i było o niespełna 69% wyższe niż w 2003r.

Oficerowie młodszy w 2013r. mogli się „pochwalić” przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5 470 PLN brutto (tj. o 72% więcej niż w roku 2003).

W 2013r. przeciętne wynagrodzenie dla oficerów starszych wyniosło 7 640 PLN i w stosunku do 2003r. uległo zwiększeniu o 3 214 PLN (tj. o prawie 73%).

W porównaniu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (3 650,06 PLN w 2013r.⁴²) Wojsko Polskie oferowało bardzo konkurencyjne zarobki.

Trudno jednak porównywać wynagrodzenia brutto polskiego wojska z innymi grupami zawodowymi w Polsce, ze względu na liczne ulgi i przywileje wojskowych (np. bezpłatne zakwaterowanie, umundurowanie i ekwipunek, możliwość doszkalania się poprzez rozmaite kursy i szkolenia, raz w roku darmowe przejazdy tam i z powrotem do wybranej miejscowości przez żołnierza i jego rodzinę czy też dodatkową pensję, tzw. „trzynastkę” i równoważnik pieniężny przysługujący w zamian za umundurowanie i wyekwipowanie – popularnie zwany „mundurówką” .

⁴² Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013, [GUS 2014 f].

2.6. Rekonwersja kadr wojskowych

W Polskiej armii, podobnie jak w armiach państw NATO funkcjonuje system pozwalający na aktywizację żołnierzy zawodowych zwany „rekonwersją kadr” i będący swoistym odpowiednikiem outplacementu⁴³.

Rekonwersja kadr to zatem zespół (system) prawnie unormowanych przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy zwalnianych i już zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, ułatwiających im adaptację społeczno-zawodową w środowisku cywilnym.

Jak zauważa S. Filipczak [2012, s. 15] główną rolą rekonwersji jest wyrównywanie szans zawodowych przed zaplanowanym zwolnieniem ze służby, pod kątem oczekiwań cywilnego rynku pracy. Należy przy tym podkreślić, że pomoc udzielana w ramach rekonwersji kadr nie polega na wyręczaniu żołnierzy w poszukiwaniu nowej pracy, lecz na mobilizowaniu ich do wyzwolenia własnej, społeczno-zawodowej aktywności i pomaganiu w poszukiwaniu pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem, predyspozycjami i wymaganiami.

Rekonwersja kadr to także kontynuacja polityki personalnej Sił Zbrojnych RP. Jest powinnością państwa wobec swoich żołnierzy, przejawem troski o prestiż zawodu wojskowego, przemyślanym postępowaniem mającym na celu pozyskanie wysoko wykwalifikowanych kadr dla instytucji wojskowych, administracji państwowej i gospodarki narodowej⁴⁴.

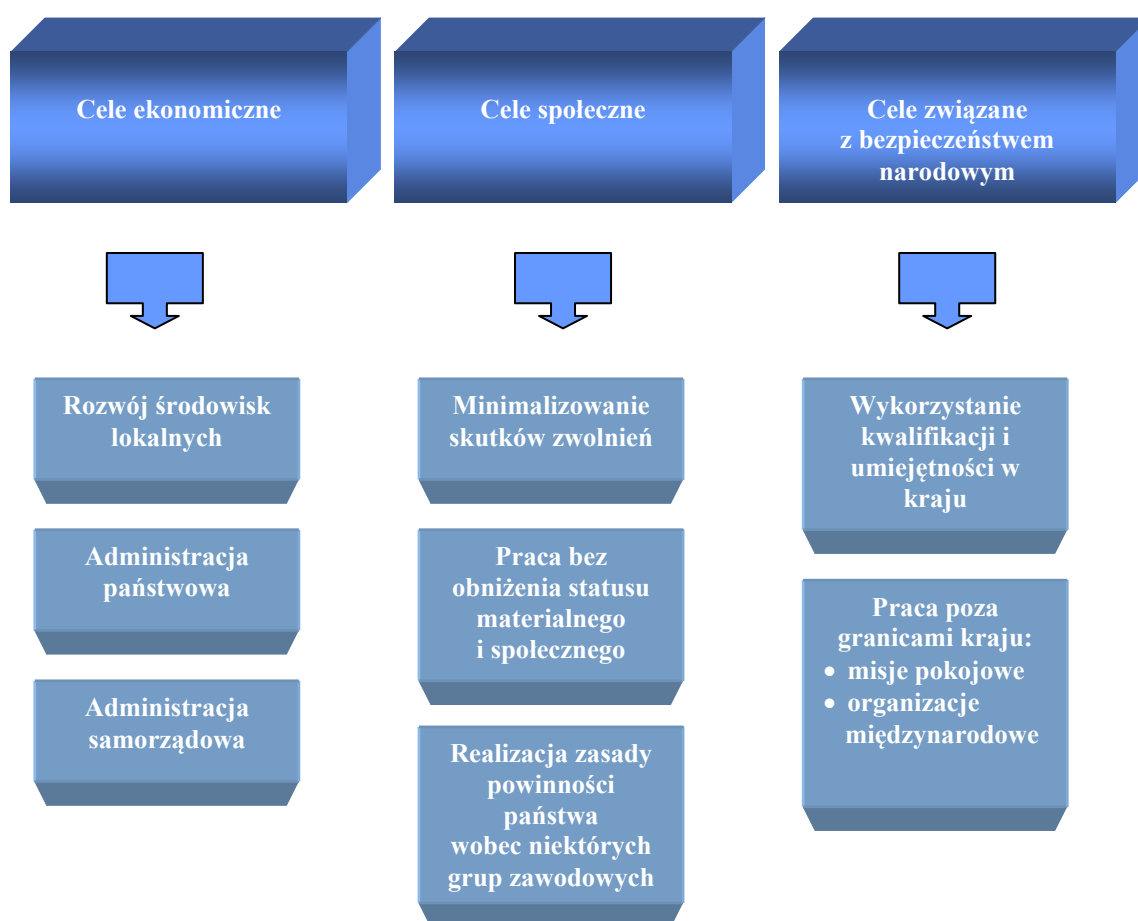
Według L. Kościeleckiego [2010, s. 32] przez rekonwersję kadr wojskowych „należy rozumieć wieloaspektową pomoc państwa udzielaną żołnierzom zawodowym zwalnianym ze służby w wieku umożliwiającym dalszą służbę, aby ułatwić im znalezienie pracy w środowisku cywilnym, optymalizując w skali państwa zagospodarowanie tego potencjału”.

Realizacji programu rekonwersji kadr, podporządkowane zostały następujące cele (rysunek 15):

⁴³ Etymologicznie rekonwersja wywodzi się od słowa konwersja, którą W. Stankiewicz [1999, s. 8] definiuje jako „wymuszone okolicznościami przedstawienie produkcji cywilnej na wojskową lub wojskowej na cywilną, realizowaną w relatywnie krótkim czasie”.

⁴⁴ Organami wojskowymi właściwymi w zakresie udzielania pomocy rekonwersyjnej są: Dyrektor komórki organizacyjnej Ministerstwa Obrony Narodowej właściwej do spraw pomocy rekonwersyjnej, Dyrektor Centralnego Ośrodka Aktywizacji Zawodowej (COAZ) w Warszawie, Kierownicy ośrodków aktywizacji zawodowej (OAZ) w Bydgoszczy, Gdyni, Krakowie, Lublinie, Olsztynie, Szczecinie i Wrocławiu, Szefowie Wojewódzkich Sztabów Wojskowych (WSzW) właściwi ze względu na terytorialny zasięg działania oraz Dyrektorzy Wojskowych Biur Emerytalnych (WBE) w Bydgoszczy, Gdańsku, Krakowie, Lublinie, Olsztynie, Szczecinie, Warszawie i Wrocławiu.

- związane z bezpieczeństwem narodowym – przyczyniają się bezpośrednio do tworzenia warunków maksymalnego wykorzystania wiedzy, doświadczenia, oraz predyspozycji zawodowych i osobowych byłych żołnierzy zawodowych w szeroko pojętym obszarze bezpieczeństwa naszego kraju (w tym również na arenie międzynarodowej);
- ekonomiczne – wykorzystanie w gospodarce kraju wiedzy i specjalistycznych kwalifikacji byłych żołnierzy zawodowych;
- społeczne – możliwość zmiany bądź uzupełnienia posiadanych kwalifikacji zawodowych w celu „bezpiecznego” funkcjonowania na cywilnym rynku pracy.



Rysunek 15. Cele rekonwersji kadr wojskowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kościelecki 2010, s. 164.

Do korzystania z pomocy rekonwersyjnej udzielanej przez resort Obrony Narodowej uprawnieni są żołnierze zawodowi, oraz byli żołnierze zawodowi za wyjątkiem żołnierzy, którzy zostali zwolnieni ze służby z powodu:

- zrzeczenia się obywatelstwa polskiego;

- prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej;
- prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenia z zawodowej służby wojskowej lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza zawodowego;
- skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania;
- prawomocnego ukarania przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej).

W ramach systemu rekonwersji kadr w Siłach Zbrojnych RP stosowane są różnorodne formy i metody świadczenia usług z zakresu rynku pracy. Obejmują one:

- doradztwo zawodowe (forma specjalistycznej pomocy zwalnianym żołnierzom zawodowym w podejmowaniu optymalnych decyzji, związanych z wyborem miejsca zatrudnienia oraz kierunku przekwalifikowania);
- przekwalifikowanie zawodowe (polega na zmianie posiadanych kwalifikacji na inne, celem dostosowania do potrzeb wykonywania nowego zawodu lub na podwyższeniu poziomu dotychczasowych kwalifikacji w ramach tego samego zawodu);
- pośrednictwo pracy (działalność ukierunkowana na „kojarzenie” poszukującego pracy z pracodawcą w celu nawiązania stosunku pracy)⁴⁵. Polega ona na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia poprzez przedstawienie ofert pracy, a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych;
- odbywanie praktyk zawodowych (specjalistyczna forma pomocy rekonwersyjnej pozwalająca na wykorzystanie i sprawdzenie umiejętności nabytych w toku służby i nauki, w warunkach zbliżonych do przyszłej pracy).

Ponadto w ramach powyższej działalności w armii stosowane są inne (uzupełniające) formy pomocy rekonwersyjnej, takie jak: szkolenia, dyżury rekonwersyjne, targi i giełdy prac, czy też programy specjalne.

⁴⁵ Struktury rekonwersji kadr starają się pozyskiwać oprócz stanowisk cywilnych także oferty dotyczące stanowisk związanych z obronnością kraju oraz z komórkami antykrzysowymi w administracji publicznej.

Jak podkreśla P. Glińska [2015, s. 64] – pomoc rekonwersyjna przysługuje wszystkim żołnierzom zawodowym z co najmniej czteroletnim stażem służby. Wcześniej jednak skorzystają z niej ci, którzy zostali zwolnieni na skutek orzeczenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do pełnienia zawodowej służby wojskowej w wyniku choroby lub wypadku pozostającego w związku ze służbą wojskową. Za zgodą dowódcy jednostki rekonwersją może też zostać objęty żołnierz, który w dalszym ciągu służy. Oferowane jest mu między innymi:

- doradztwo zawodowe, o ile pełnił zawodową służbę co najmniej trzy lata;
- przekwalifikowanie i pośrednictwo pracy na dwa lata przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, o ile pełnił tę służbę co najmniej cztery lata;
- praktyki zawodowe na sześć miesięcy przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, o ile pełnił zawodową służbę wojskową co najmniej dziewięć lat.

Z proponowanych przez wojsko form rekonwersji mogą też bezterminowo skorzystać szczególnie poszkodowane rodziny żołnierzy, tj. małżonek oraz dzieci pozostające na utrzymaniu żołnierza zawodowego, który zaginął lub poniósł śmierć w związku z wykonywaniem zadań służbowych lub zmarł w okresie 3 lat po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej w następstwie wypadku lub choroby pozostającej w związku z wykonywaniem zadań służbowych.

Zgodnie z paragrafem 1 Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z 19 listopada 2014r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, osobom uprawnionym w ramach udzielanej pomocy rekonwersyjnej – resort Obrony Narodowej może pokryć poniesione koszty, związane z przekwalifikowaniem zawodowym, przejazdami z miejsca zamieszkania do ośrodka szkolenia, w którym następuje przekwalifikowanie zawodowe, lub do miejsca odbywania praktyki zawodowej, a także zakwaterowania w okresie odbywania przekwalifikowania zawodowego lub odbywania praktyki zawodowej.

Koszty przekwalifikowania zawodowego finansowane są przez resort ON, według zasad i limitów określonych w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Podstawę naliczenia zwrotu kosztów za przekwalifikowanie zawodowe stanowi 75% najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego obowiązującego w dniu 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym zainteresowany wystąpił z wnioskiem o udzielenie pomocy w przekwalifikowaniu zawodowym.

Aktualnie wynosi to 1 865 PLN (2 500 PLN x 0,75%). Zwrot kosztów jest uzależniony również od wysługi w służbie i wynosi:

- po 4 latach służby wojskowej – 100% podstawy naliczenia (1 875 PLN);
- po 9 latach służby wojskowej – 200% podstawy naliczenia (3 750 PLN);
- po 15 latach służby wojskowej – 300 % podstawy naliczenia (5 625 PLN).

Zwrot kosztu przejazdu z miejsca zamieszkania do ośrodka szkolenia i z powrotem stanowi równowartość 20 przejazdów klasą II pociągu według taryfy pośpiesznej z uwzględnieniem przysługujących ulg, za wyjątkiem biletów na miejsca rezerwowane, sypialne lub miejsca do leżenia, zaś zakwaterowania w miejscu szkolenia – do wysokości równowartości 30 noclegów, których koszt jednostkowy nie może przekraczać 300% ryczałtu za nocleg przysługujący pracownikowi sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej odbywanej na terenie kraju.

Dane zawarte w tabeli 24, wyraźnie wskazują, iż osoby uprawnione chętnie korzystały z możliwości przekwalifikowania zawodowego, jako formy aktywizacji przygotowującej ich do funkcjonowania na „cywilnym” rynku pracy i przyczyniającej się do znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia⁴⁶.

Tabela 24. Liczba wydanych decyzji oraz kwota wydatków na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2003 – 2013

Rok	Liczba wydanych decyzji	Kwota wydatków (w PLN)
2003	1 891	4 053 210
2004	2 301	5 193 886
2005	1 712	3 498 448
2006	475	1 038 694
2007	172	322 627
2008	111	234 406
2009	117	296 203

⁴⁶ W 2011 roku Wojskowe Biuro Badań Społecznych, umiejscowione w Wojskowym Centrum Edukacji Obywatelskiej, przeprowadziło badania w zakresie oceny przez żołnierzy zawodowych prowadzonej w resorcie obrony narodowej działalności rekonwersyjnej. Wyniki, jakie uzyskano, pokrywały się z danymi otrzymanymi z ankiet rekonwersyjnych (np. 94% żołnierzy chce w przyszłości podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe).

2010	1 221	2 838 510
2011	2 999	6 383 365
2012	4 284	9 571 739
2013	3 642	8 682 706
Razem	18 925	42 113 794

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Wydział Informacji Publicznej Departamentu Prasowo-Informacyjnego MON w dniu 30.10.2014 r.

Tylko w 2013r. wydano 3 642 decyzji na przekwalifikowanie zawodowe, tj. o ponad 92% więcej niż w 2003 roku. Łączna kwota poniesionych wydatków, przez resort obrony narodowej na przekwalifikowanie zawodowe, w latach 2003-2013 wyniosła ponad 42 miliony PLN.

Tabela 25 pozwala także zwrócić uwagę, na znaczne zróżnicowanie, w liczbie wydanych decyzji na przekwalifikowanie zawodowe, w poszczególnych korpusach żołnierzy zawodowych.

Tabela 25. Liczba wydanych decyzji na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2009 – 2013 z podziałem na korpusy

Rok	Korpus:		
	Oficerowie	Podoficerowie	Szeregowi
w liczbach			
2009	65	46	6
2010	518	689	14
2011	994	1916	89
2012	1191	2975	118
2013	905	2590	147
w %			
2009	55,6	39,3	5,1
2010	42,4	56,4	1,2
2011	33,1	63,9	3,0
2012	27,8	69,4	2,8
2013	24,8	71,1	4,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Wydział Informacji Publicznej Departamentu Prasowo-Informacyjnego MON w dniu 30.10.2014r.

Z pośród 12 263 wydanych decyzji (w latach 2009 – 2013) 67 % dotyczyło podoficerów zawodowych, zaledwie 3,1% szeregowych, zaś niespełna 30% oficerów.

Dane statystyczne Centralnego Ośrodka Aktywizacji Zawodowej Wojska Polskiego pokazują, iż osoby zainteresowane możliwością przekwalifikowania zawodowego najczęściej ubiegały się o pomoc w zakresie kursu prawa jazdy, nauki języków obcych, kursu na operatora wózków widłowych czy też ochrony osób i mienia.

Ślusznie zauważa L. Kościelecki [2010, s. 44], iż „rekonwersja kadr wojskowych, to jeden z najtańszych i najskuteczniejszych sposobów aktywizacji zawodowej żołnierzy, zwalnianych w wieku aktywności zawodowej”.

Sprawną rekonwersję służy bowiem nie tylko bezpośredniej „walce” z bezrobociem, ale prowadzi także do jego zmniejszenia, zwłaszcza na terenach, gdzie jest ono największe.

Brak przecież rekonwersji kadr w stosunku do wojskowych, oznaczałby zwalnianie żołnierzy zawodowych bez przygotowania do aktywności zawodowej w środowisku cywilnym, w warunkach ostrej konkurencji na rynku pracy.

2.7. Weterani i ich uprawnienia

Udział polskich żołnierzy na misjach poza granicami kraju datuje się na 1953 rok, kiedy to Polska rozpoczęła nadzór nad zawieszeniem broni między Koreą Północną a Koreą Południową. Polscy żołnierze przez sześćdziesiąt lat wchodzili w skład misji rozjemczych lub nadzorujących, stabilizacyjnych, humanitarnych i pokojowych ONZ, OBWE i UE a także mających mandat NATO. Łącznie w misjach od 1953 roku wzięło udział ponad 100 tys. żołnierzy, pracowników i funkcjonariuszy.

„Pokojoye” jednak, nie zawsze znaczyło spokojnie i bezpiecznie. Niemal w każdej misji traciliśmy żołnierzy. Dane statystyczne resortu MON potwierdzają, że podczas wykonywania zadań służbowych poza granicami kraju zginęło 120 „uczestników misji”.

Jak zauważa B. Politowski [Kurier Weterana nr 1, s. 19-20] mimo, że żołnierze polskiej armii bronią światowego pokoju to pierwszy akt regulujący ich pobyt poza granicami kraju uchwalono dopiero w 1998r. Wówczas to 19 lutego ogłoszono ustawę o zasadach użycia Sił Zbrojnych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

Aktywna polityka zagraniczna Polski i udział polskich żołnierzy, ale także pracowników wojska w licznych operacjach pokojowych i militarnych wymagała stosownej regulacji prawnej nadającej tej grupie odrębny status i związane z nim uprawnienia. Należało przecież pomóc weteranom w powrocie do pełnej kondycji fizycznej i psychicznej, po ranach

doznanych w trakcie pełnionej służby/odbywanej pracy na rzecz pokoju. Co ważne i istotne dla weteranów, aby za swoje poświęcenie i trud nie zostali wyrzuceni na margines życia społecznego z powodu posiadanego kalectwa.

Rząd i parlament polski, doceniając ich wysiłek przygotował odrębną ustawę, którą posłanka J. Zakrzewska⁴⁷ [Kurier Weterana nr 2, s. 5] definiuje jako „zadośćuczynienie dla uczestników misji narażających życie dla naszego kraju”. Z kolei zaś sekretarza stanu MON C. Mroczek [Kurier Weterana nr 1, s. 3] określa, iż „ustawa o weteranach działań poza granicami państwa wychodzi naprzeciw oczekiwaniom tych żołnierzy, którzy pełnili służbę wojskową na misjach. Podstawowym celem tego aktu prawnego jest uhonorowanie i wsparcie osób biorących udział w działaniach poza granicami Polski” i dalej „ jest jednocześnie zwieńczeniem procesu tworzenia systemu pomocy dla żołnierzy powracających z misji”.

Przyjęta przez posłów 19 sierpnia 2011r. ustawa o weteranach działań poza granicami państwa wypełniła istniejącą od dziesięcioleci lukę prawną⁴⁸, określiła beneficjentów ustawy i stanowi zadośćuczynienie oczekiwaniom polskich uczestników misji.

Zdaniem J. Seidlera [Biuletyn Informacji Publicznej MON 2014] celem wprowadzenia nowych uregulowań wynikających wprost z ustawy było:

- zapewnienie weteranom – uczestnikom należnego podziękowania za udział w działaniach poza granicami państwa mających na celu utrzymanie pokoju na świecie, przez nadanie im odrębnego statusu;
- zapewnienie pomocy w przystosowaniu do życia i pracy osobom poszkodowanym;
- związanie zakresu wsparcia z rzeczywistymi potrzebami wynikającymi z doznanego uszczerbku na zdrowiu;
- zapewnienie spójności pomiędzy istniejącymi przepisami regulującymi uprawnienia osób poszkodowanych.

Z mocy prawa, umożliwiono też uczestnikom zagranicznych misji wojskowych (zarówno żołnierzom, jak i pracownikom wojska), uzyskanie statusu weterana lub weterana poszkodowanego, a także wiele uprawnień do których zaliczyć można m.in.:

- prawo pobytu w domu weterana;

⁴⁷ J. Zakrzewska (posłanka Platformy Obywatelskiej, wiceprzewodnicząca sejmowej Komisji Obrony Narodowej, przewodnicząca polskiej delegacji Zgromadzenia Parlamentarnego NATO) w rozmowie z Małgorzatą Schwarzgruber – „Wzór poświęcenia” – Kurier Weterana nr 2, http://do.wp.mil.pl/z/do-pliki/rozne/2014/09/KURIER_nr2.pdf, [dostęp: 10.01.2015].

⁴⁸ W II Rzeczypospolitej mianem weteranów określano uczestników powstań styczniowego i listopadowego oraz Wiosny Ludów.

- prawo do korzystania z bezpłatnych świadczeń opieki zdrowotnej w przypadku urazów i chorób nabytych w trakcie działań poza granicami państwa;
- przyznanie przez szefa resortu zapomogi weteranowi – żołnierzowi, (który ukończył 65 lat) i weteranowi poszkodowanemu – żołnierzowi (bez względu na wiek), a znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej. Zapomoga przyznawana jest na pokrycie wydatków na zakup leków, środków opatrunkowych, na dojazdy do zakładów opieki zdrowotnej na zabiegi medyczne i rehabilitacyjne, na usługi pielęgnacyjne, a także na zaspokojenie potrzeb bytowych;
- uzyskanie pomocy finansowej na naukę w szkole ponadgimnazjalnej, studia I i II stopnia, studia magisterskie i podyplomowe;
- nabycie prawa do dodatku dla weterana (o którym mowa w Rozdziale 4);
- uprawnienia honorowe (prawo do asysty honorowej w czasie pogrzebu na terytorium Polski, wojskowej odznaki honorowej „Za Rany i Kontuzje”, prawo do otrzymania bezpłatnego umundurowania);
- zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, poniesionych w związku z udziałem w uroczystościach organizowanych przez ministra obrony narodowej lub dowódców jednostek wojskowych, na które weteran (weteran poszkodowany) został zaproszony w charakterze uczestnika działań poza granicami państwa;
- pierwszeństwo w zatrudnianiu w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez MON.

Świadczenia otrzymywane przez weteranów oraz weteranów poszkodowanych⁴⁹ są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Dane ewidencyjne MON (udostępnione przez DPI MON) jednoznacznie wskazują, iż do końca listopada 2014 roku wydano 10 636 decyzji o statusie weterana i 555 o statusie weterana-poszkodowanego. Z możliwości ubiegania się o pomoc finansową na naukę skorzystało do tej pory 97 osób, ponadto:

⁴⁹ Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa – weteranem działań poza granicami państwa może być osoba, która przez co najmniej 60 dni brała udział w działaniach poza granicami państwa w ramach misji pokojowej lub stabilizacyjnej, kontyngentu policyjnego lub Straży Granicznej, grupy ratowniczej Państwowej Straży Pożarnej, wypełniała zadania Biura Ochrony Rządu lub zapewniała bezpieczeństwo państwa. Z kolei art. 3 ustawy wskazuje, iż status weterana poszkodowanego uzyskuje osoba, która w działaniach poza granicami państwa doznała uszczerbku na zdrowiu (uległa wypadkowi lub zachorowała, ale zarówno wypadek, jak i choroba muszą mieć związek z tymi działaniami), i z tego powodu przyznano jej świadczenie odszkodowawcze.

- 42 weteranom i weteranom poszkodowanym powyżej 65. roku życia przyznano zapomogi;
- 123 osobom zwrócono koszty udziału (przejazd i zakwaterowanie) w uroczystościach organizowanych przez ministra obrony narodowej lub dowódców jednostek wojskowych;
- 113 innym (stan na czerwiec 2014r.) wypłacono dodatek weterana poszkodowanego.

Na koniec czerwca 2014r. w jednostkach MON zatrudnionych było 36 osób, którym przyznano pierwszeństwo w zatrudnieniu w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez MON.

Przyznawany na mocy ustawy status weterana lub weterana poszkodowanego to również możliwość uzyskania specjalistycznej opieki medycznej, w tym opieki psychologicznej. Ze statystyk resortu obrony narodowej wynika, że od stycznia do końca listopada 2014r. z leczenia – poza kolejnością – urazów i chorób nabytych podczas wykonywania zadań poza granicami państwa skorzystały 223 osoby, a 14 weteranów jest poddawanej terapii długotrwałej, której ram czasowych nie określono⁵⁰.

Z kolei na same tylko zapomogi dla weteranów – żołnierzy, resort MON w latach 2012-2014 przeznaczył 1 200 tys. PLN [Decyzja budżetowa MON na rok 2012, 2013, 2014].

2.8. Konkluzje

- Siły Zbrojne RP utrzymują gotowość do realizacji trzech rodzajów misji: zagwarantowania obrony państwa i przeciwstawienia się agresji zbrojnej, wspierania podsystemów ochronnych w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu, udziału w procesie stabilizacji międzynarodowej, w tym w międzynarodowych działaniach z dziedziny zarządzania kryzysowego. W misji obrony państwa mieści się również wypełnianie funkcji militarnego odstraszenia, poprzez demonstrowanie gotowości do obrony siłami utrzymywanymi w czasie pokoju oraz gotowości do ich mobilizacyjnego rozwinięcia w razie wojny. Ich struktura, dyslokacja, skład oraz wyposażenie wynikają bezpośrednio ze specyfiki

⁵⁰ W dniu 21 grudnia 2014r. w Warszawie przy ulicy Puławskiej 6A, prezes Rady Ministrów Ewa Kopacz w towarzystwie wicepremiera, ministra obrony narodowej Tomasza Siemoniaka dokonała uroczystego otwarcia Centrum Weterana Działań poza Granicami Państwa. Nowo otwarta instytucja ma być ośrodkiem, w którym zarówno sami weterani, jak i ich bliscy oraz rodziny żołnierzy i pracowników wojska poległych podczas służby poza granicami kraju będą mogli uzyskać pomoc, wsparcie i poradę, np. w postaci konsultacji prawnych i psychologicznych w zakresie nurtujących ich problemów.

przypisanych im zadań oraz konieczności zapewnienia zdolności operacyjnych, umożliwiających wykonywanie zadań w stanie pokoju, kryzysu i wojny.

- Udział Wojska Polskiego w zagranicznych misjach pokojowych i stabilizacyjnych rozpoczął się w 1953 roku, kiedy to działając w ramach Komisji Nadzorczej Państw Neutralnych misja wojskowa Sił Zbrojnych RP (do 1989 roku PRL) rozpoczęła nadzór nad zawieszeniem broni między Koreą Północną a Koreą Południową. Jak zauważa G. Ciechanowski [2009, s. 11], Wojsko Polskie było jedyną armią Układu Warszawskiego tak często i aktywnie uczestniczącą w różnego rodzaju misjach pokojowych na świecie. Udział w działaniach militarnych przyniósł za sobą niestety straty. W latach 1953 - 2014 zginęło 120 tego rodzaju „misjonarzy”, wielu zaś odniosło rany.
- Zmieniająca się rzeczywistość wymusiła konieczność określenia na nowo zadań dla armii, dostosowując je do standardów demokratycznego państwa i potrzeb wynikających z jego polityki obronnej. Procesy związane z przygotowaniem armii do nowej rzeczywistości politycznej, społecznej i gospodarczej wymagały jednocześnie głębokich zmian w strukturze kadry zawodowej. Rezygnacja z poboru do zasadniczej służby wojskowej, stworzyła podwaliny pod utworzenie armii całkowicie zawodowej. Spowodowała też utworzenie nowego wzoru instytucjonalnego stanowisk służbowych w postaci trzech korpusów: oficerów zawodowych – tworzących trzon armii, podoficerów i szeregowych zawodowych. Liczba żołnierzy zawodowych w ciągu badanego okresu systematycznie rosła i w 2013r. była wyższa od wielkości z roku 2003 o blisko 24 tys. (wzrost o 32,8% w porównaniu z 2003 rokiem). Pełne zaś „uzawodowienie” naszej armii, spowodowało stałe obniżanie się liczby żołnierzy zawodowych przynależnych do korpusu oficerów zawodowych (z 41,16% w 2003r. do niespełna 21% w 2013r. ogółu żołnierzy zawodowych). Liczebność podoficerów zawodowych w 2013r. nieznacznie wzrosła do prawie 37%, przy czym należy zaznaczyć, że wzrost spowodowany był połączeniem – w roku 2004 – dwóch grup zawodowych tj. chorążych i podoficerów, w jedną grupę zawodową – podoficerów. Udział żołnierzy należących do korpusu szeregowych zawodowych, w ogólnym stanie osobowym żołnierzy zawodowych zwiększył się z 1,96% w roku 2004 do 42,77% w 2013r. Jak z tego wynika, podstawę w naszej armii stanowił korpus szeregowych.
- Żołnierze zawodowi pełnią służbę i pracę swoją wykonują na podstawie stosunku służbowego, który nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy,

lecz niepracowniczym, administracyjnym stosunkiem zatrudnienia. Stosunek służbowy żołnierza służby stałej powstaje w drodze powołania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby, zaś stosunek służbowy żołnierza służby kontraktowej – w drodze powołania na podstawie kontraktu zawartego między osobą, która dobrowolnie zgłosiła się do tej służby, a właściwym organem. Każdy żołnierz (mężczyzna, jak i kobieta) powołany do zawodowej służby wojskowej, jest wyznaczony na odpowiednie stanowisko służbowe, które lokuje go zarazem w hierarchii służbowej jednostki organizacyjnej i z określonymi dla tego stanowiska atrybutami, którymi są: nazwa, stopień etatowy, wymagania kwalifikacyjne, opis stanowiska, grupa uposażenia, korpus osobowy, grupa osobowa.

- Analizując system wynagradzania naszej armii stwierdzić należy, że podstawowym elementem wynagradzania, motywującym do podejmowania służby i zajmowania wyższych stanowisk służbowych jest uposażenie zasadnicze, którego wysokość była zróżnicowana i uzależniona od rangi zajmowanego stanowiska, zakresu wykonywanych zadań służbowych, ponoszonej odpowiedzialności i wymaganych kwalifikacji. W realiach rzeczywistości ostatnich lat, uposażenie zasadnicze żołnierza zawodowego zaczynało się od 2 500 PLN brutto (szeregowy), a kończyło na poziomie 14 900 PLN brutto (generał na stanowisku Szefa Sztabu Generalnego WP). Wojskowi, oprócz uposażenia zasadniczego otrzymywali szereg dodatków i innych świadczeń pieniężnych, mających nie tylko spowodować wzrost zainteresowania zawodową służbą wojskową, ale także zachęcić żołnierzy do pozostania w służbie i motywować ich do wzorowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych oraz podnoszenia posiadanych kwalifikacji. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie żołnierzy zawodowych w 2013r. wynosiło 4 247 PLN brutto, przy czym – i co nie jest zaskoczeniem – najwięcej zarabiali generałowie a najmniej szeregowi. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie tych pierwszych wynosiło 14 294 PLN, a tych drugich 3 154 PLN brutto. Różnica w przeciętnych zarobkach najwyższych i najniższych stopniem żołnierzy wynosiła zatem 11 140 PLN. Należy również pamiętać o tym, że żołnierze zawodowi nie byli objęci powszechnym ubezpieczeniem społecznym. Oznacza to, że od ich wynagrodzeń nie były odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe. Żołnierze znajdują się więc w korzystniejszej sytuacji niż inni „pracownicy” gdyż ich

wynagrodzenie „na rękę” jest wyższe, niż w sytuacji gdyby te składki były opłacane i stanowi całkiem atrakcyjną perspektywę dla młodych ludzi.

- W Polskiej armii, podobnie jak w armiach państw NATO, funkcjonował w badanym okresie system pozwalający na aktywizację żołnierzy zawodowych zwany „rekonwersją kadr” i będący swoistym odpowiednikiem outplacementu. Tylko w latach 2003-2013, z kasy resortu wydano ponad 42 miliony PLN korzystającym z możliwości przekwalifikowania zawodowego, jako formy aktywizacji przygotowującej ich do funkcjonowania na „cywilnym” rynku pracy i przyczyniającej się do znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia. Dane ewidencyjne MON pozwoliły zwrócić uwagę na znaczne zróżnicowanie (w liczbie wydanych decyzji na przekwalifikowanie zawodowe), w poszczególnych korpusach żołnierzy zawodowych. I tak, spośród 12 263 wydanych decyzji, w latach 2009-2013 – 67 % dotyczyło podoficerów zawodowych, zaledwie 3,1% szeregowych, zaś niespełna 30% oficerów.

ROZDZIAŁ 3

SYSTEM EMERYTALNY ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA TLE SYSTEMÓW EMERYTALNYCH W POLSCE

3.1. Systemy emerytalne – pojęcie i rodzaje

Zgodnie z definicją sformułowaną przez M. Żukowskiego [1997, s. 17], zabezpieczenie emerytalne to ogół zinstytucjonalizowanych źródeł zabezpieczenia dochodów na okres starości, które może się składać z systemów publicznych, zakładowych i indywidualnych. Podkreśla on pieniężny charakter zabezpieczenia emerytalnego, w odróżnieniu od zabezpieczenia (materialnego) w ogóle na starość, a które obejmuje również dochody rzeczowe i usługi socjalne.

Z kolei T. Szumlich [2005, s. 241], mianem systemu zabezpieczenia emerytalnego określa istniejące rozwiązania instytucjonalne zmierzające – na ogół poprzez ustanowienie zasad gromadzenia oszczędności emerytalnych oraz dokonywania wypłat świadczeń emerytalnych – do zapewnienia uczestnikom systemu niezarobkowych środków utrzymania na okres starości.

Zabezpieczenie emerytalne stanowi jeden z elementów systemu zabezpieczenia społecznego, a ze względu na fakt, że jest on wyraźnie wyodrębniony pod względem przedmiotowym, również w odniesieniu do tego pojęcia używa się określenia „system emerytalny” [Chybalski 2009, s. 11].

Jak zauważa M. Góra [2003, s. 37], zasadniczym celem społecznym funkcjonowania systemu emerytalnego jest „zapewnienie dochodu wszystkim osobom objętym tym systemem na cały okres po zakończeniu aktywności zawodowej”.

W zależności jednak od konstrukcji systemu emerytalnego różny może być poziom owego dochodu, różne źródła jego finansowania i warunki, których spełnienie jest niezbędne do otrzymania świadczenia emerytalnego.

M. Szczepański [2006, s. 11] podkreśla, że system emerytalny podobnie jak inne

dziedziny zabezpieczenia społecznego⁵¹ ma charakter zinstytucjonalizowany, zaś główną odpowiedzialność za jego funkcjonowanie ponosi państwo.

System emerytalny zaspokaja jednocześnie potrzeby ekonomiczne i psychologiczne. W pierwszym z wymiarów chodzi o realny dochód otrzymywany w postaci świadczeń emerytalnych, natomiast w drugim – o potrzebę bezpieczeństwa zaspokajaną z wyprzedzeniem poprzez świadomość posiadania uprawnień emerytalnych.

Podstawowym uwarunkowaniem funkcjonowania każdego systemu emerytalnego jest oznaczenie wieku emerytalnego. Ustalenie tego wieku na poziomie odpowiadającym warunkom każdego kraju jest niezmiernie ważne i może decydować o wydolności finansowej nie tylko samego systemu emerytalnego, ale również finansów publicznych państwa [Wiktorow 2011, s. 111].

Ustawowo określony wiek emerytalny, w praktyce nie oznacza jednak, że wszyscy przechodzą i będą przechodzili na emeryturę w tym właśnie wieku. Zwykle istnieją również odstępstwa w pojedynczym zakresie i dla niektórych grup zawodowych, chociaż jest ich coraz mniej.

Obok wieku, istotnym warunkiem, który trzeba spełnić aby otrzymać emeryturę, jest staż ubezpieczenia. Warunek ten może być traktowany albo jako:

- okres ubezpieczenia;
- okres opłacania składki.

Staż ubezpieczenia powinien być tożsamy z okresem zatrudnienia. Bywa jednak, że stosowane są przeliczniki okresów zatrudnienia, które powodują, że rzeczywisty staż ubezpieczenia jest niższy niż przeliczeniowy⁵². Możliwe jest również włączanie do stażu ubezpieczenia różnych okresów, które co prawda nie są okresami zatrudnienia, ale premiowane są w ten sposób przez państwo w ramach realizowania polityki prorodzinnej, oświatowej itp. [Iwanicz-Drozdowska 2013, s. 186].

System emerytalny analizowany być może zwłaszcza w dwóch wymiarach: ekonomicznym i społecznym. Kluczowym i strategicznym zarazem celem każdego systemu świadczeń pieniężnych, w tym również systemu emerytalnego, jest zapewnienie jego skuteczności i administracyjnej wykonalności.

⁵¹ Zabezpieczenie społeczne to całokształt urządzeń i świadczeń publicznych zabezpieczających obywateli przed skutkami zdarzeń, które mogą pozbawić ich niezbędnych środków utrzymania [Salwa 1995, s. 311].

⁵² Dotyczy to m.in. sytuacji, kiedy uczestnicy systemu wykonują pracę o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach (żołnierze, piloci, górnicy itd.).

Tworząc składki i podatki konieczne do ich finansowania, należy ograniczać ich niekorzystne dla gospodarki skutki oraz negatywny wpływ na bodźce motywujące do pracy i na gromadzenie oszczędności [Barr 1991, s. 148].

M. Góra [2003, s. 204], wskazuje, iż „system emerytalny, w którym zobowiązania są właściwie określone i komunikowane uczestnikom w przejrzysty sposób, jest bardziej odporny na manipulowanie przy nim niż system podatkowy”.

W myśl art. 67 ust.1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zapewnia się każdemu polskiemu obywatelowi prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy, ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Do kompetencji ustawodawcy, należy zatem stanowienie prawa, odpowiadającego założonym celom politycznym oraz gospodarczym, jak również przyjmowanie optymalnych rozwiązań prawnych, które będą najlepiej służyły realizacji tych celów.

Rolą także polskiego państwa jest stwarzanie obywatelom stabilnego systemu emerytalnego, który winien być wydajny, mieć niewielkie koszty oraz gwarantować odpowiednio wysoką tzw. stopę zastąpienia⁵³. Powinien być też możliwy do utrzymania, tzn. być takim, który nie będzie zbyt obciążał składką pracodawcy i pracownika, a jednocześnie nie trzeba będzie do niego dopłacać z budżetu państwa.

Zgodnie z Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 stycznia 2010 roku⁵⁴, ustawodawca może swobodnie modyfikować wysokość świadczeń oraz przesłanki ich uzyskania – pod warunkiem poszanowania istoty prawa do zabezpieczenia społecznego.

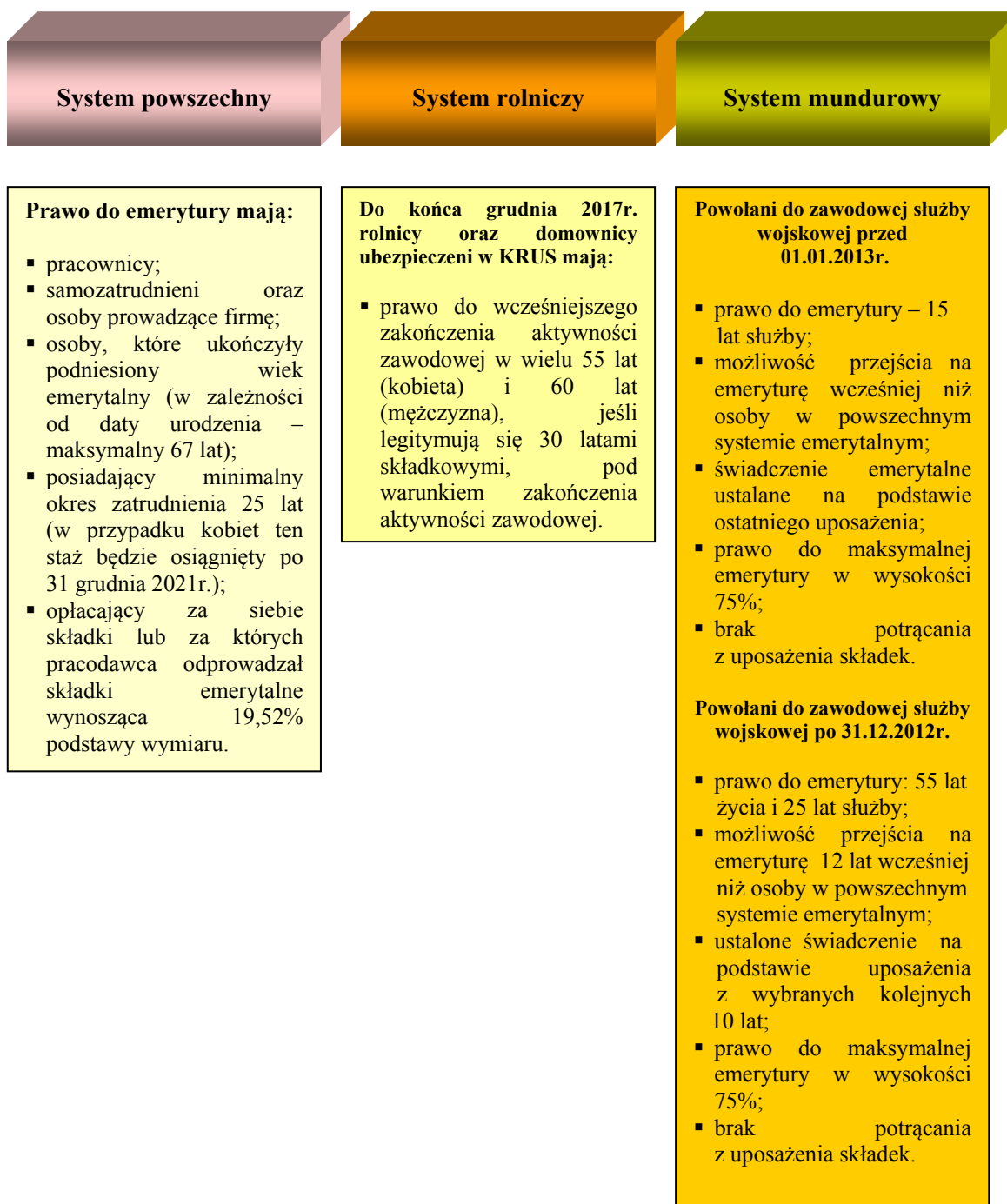
W Polsce świadczenia emerytalne i rentowe wypłacane są z dwóch głównych systemów ubezpieczeniowych: powszechnego oraz rolniczego. Odrębnie funkcjonują ponadto systemy zaopatrzeniowe: służb mundurowych, sędziów i prokuratorów.

Każdy z tych systemów funkcjonuje zasadniczo według odrębnych zasad i dotyczy innej grupy osób. Systemy te oparte są bowiem na różnych zasadach opłacania składek i wypłacania świadczeń. Wspólne są natomiast zasady waloryzacji świadczeń.

Podstawowe różnice systemów emerytalnych obowiązujących w Polsce obrazuje rysunek 16.

⁵³ Stopa zastąpienia – stosunek pierwszej emerytury do ostatniej pensji.

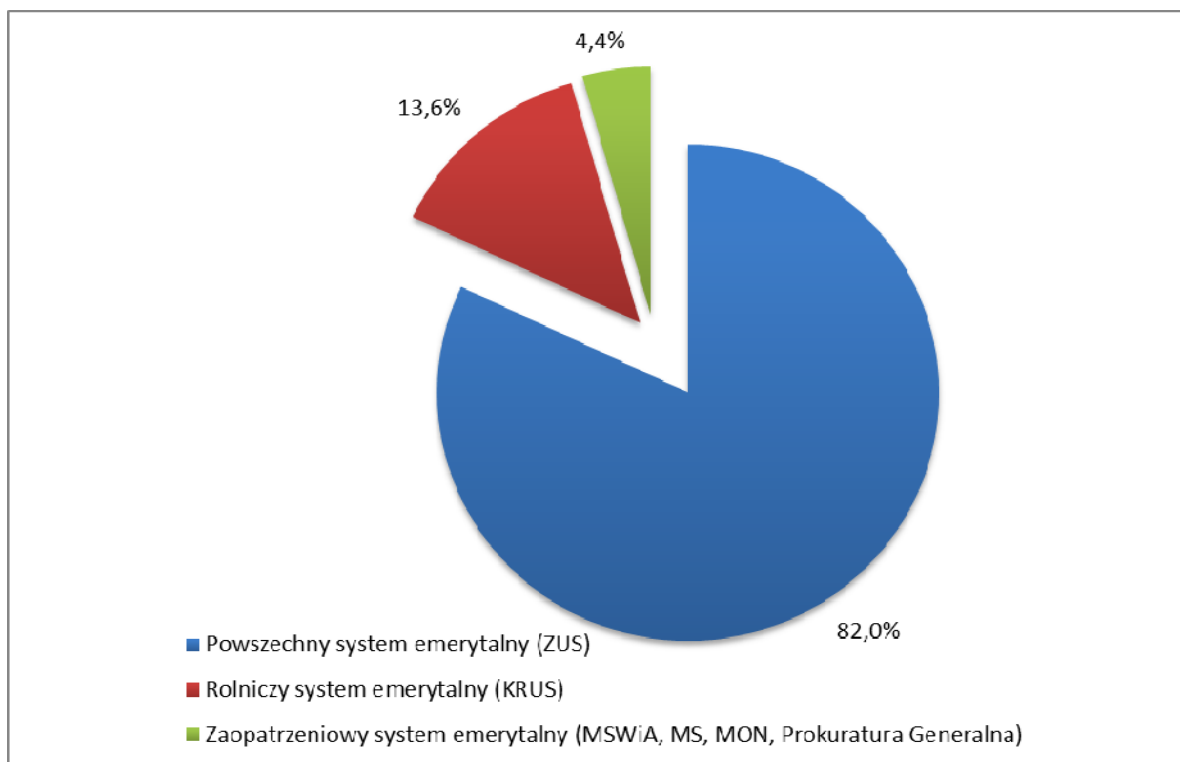
⁵⁴ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 stycznia 2010r. Sygn. akt SK 41/07.



Rysunek 16. Podstawowe różnice pomiędzy systemami emerytalnymi w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz Ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin.

Największy, powszechny system emerytalny, wypłaca emerytury i renty dla niemal 82% emerytów i rencistów. Z systemu rolniczego wypłacane są świadczenia dla 13,6% świadczeniobiorców. Pozostali beneficjenci otrzymują świadczenia z systemów zaopatrzeniowych (rysunek 17).



Rysunek 17. Emeryci i renciści według różnych systemów

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS, KRUS, MON, MSWiA, Ministerstwa Sprawiedliwości i Prokuratora Generalnego.

3.2. Powszechny system emerytalny – jego uwarunkowania i zasady działania

Reguły działania funkcjonującego w Polsce od 1 stycznia 1999r. zreformowanego, powszechnego systemu emerytalno-rentowego określa Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. I tak przepisy w niej zawarte, regulują zwłaszcza zasady nabywania prawa do emerytury ze względu na:

- wiek;
- rodzaj ubezpieczenia;
- staż pracy;
- przynależność do określonej grupy zawodowej.

Zgodnie przy tym z art. 27 wspomnianej ustawy, osoby ubezpieczone, które urodziły się przed 1 stycznia 1949r. mogą przejść na emeryturę, po spełnieniu dwóch warunków:

- ukończeniu powszechnego wieku emerytalnego oraz

- udowodnieniu przynajmniej 20-letniego (w przypadku kobiet) i 25-letniego (w przypadku mężczyzn) okresu składkowego i nieskładkowego⁵⁵.

Powszechny wiek emerytalny w tej grupie wynosi 60 lat dla wszystkich kobiet, a dla mężczyzn 65 lat, odpowiednio zarazem do ich sytuacji wiekowej jako:

- 65 lat dla urodzonych przed 1 stycznia 1948r.;
- 65 lat i 1 miesiąc dla urodzonych od 1 stycznia do 31 marca 1948r.;
- 65 lat i 2 miesiące dla urodzonych od 1 kwietnia 1948 do 30 czerwca 1948r.;
- 65 lat i 3 miesiące dla urodzonych od 1 lipca 1948 do 30 września 1948r.;
- 65 lat i 4 miesiące dla urodzonych od 1 października 1948 do 31 grudnia 1948r.

Wysokość emerytury ustalonej według starych zasad wynosi przy tym:

- 24% kwoty bazowej oraz
- po 1,3% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych, z uwzględnieniem pełnych miesięcy;
- po 0,7% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych, z uwzględnieniem pełnych miesięcy.

Podstawę wymiaru emerytury obliczanej na „starych” zasadach stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne lub na ubezpieczenie emerytalne z okresu:

- kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych przez ubezpieczonego z ostatnich 20 lat kalendarzowych, poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o świadczenie lub
- 20 lat kalendarzowych dowolnie wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu.

ZUS ustalając podstawę wymiaru emerytury uwzględnia więc:

- sumę kwot podstawy wymiaru składek i pozostałych uwzględnianych kwot, w okresie każdego roku z wybranych lat kalendarzowych;

⁵⁵ Okresy nieskładkowe to okresy braku aktywności zawodowej, za które nie zostały opłacone składki na ubezpieczenie społeczne (m.in. okresy pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego).

- stosunek każdej z tych sum do rocznej kwoty przeciętnego wynagrodzenia, ogłoszonej za dany rok kalendarzowy, wyrażając go w procentach, z zaokrągleniem do setnych części procentu;
- średnią arytmetyczną tych procentów, stanowiącą wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury, który podlega ograniczeniu do 250%;
- mnoży kwotę bazową przez ten (ograniczony) wskaźnik.

Dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948r. nabywanie prawa do emerytury odbywa się już na całkowicie „nowych” zasadach, związanych z osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Emerytura w powszechnym wieku emerytalnym dla osób z tej grupy przewidziana jest w art. 24 ustawy emerytalnej i przysługuje niezależnie od długości przebytego okresu składkowego i nieskładkowego.

Od 1 stycznia 2013r. powszechny wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie do dnia 31 grudnia 1952r. wynosi 60 lat i w zależności od miesiąca urodzin – w przedziałach trzymiesięcznych będzie wydłużany o kolejny miesiąc, aż do wieku 67 lat.

Podobne zasady wydłużania powszechnego wieku emerytalnego o jeden miesiąc (w trzymiesięcznych przedziałach urodzenia) dotyczą także mężczyzn, z tym, że powszechny wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych między 1 stycznia 1949r. a 31 marca 1949r. wynosi 65 lat i 5 miesięcy. Dla urodzonych w okresie 1 kwietnia – 30 kwietnia 1949r. – 65 lat i 6 miesięcy, a dla urodzonych po 30 września 1953r. wynosi 67 lat [Krzyżowski i in. 2014, s. 83].

Zasady „wydłużania” wieku emerytalnego jako podstawy do naliczenia emerytury w Polsce dla kobiet i mężczyzn, prezentuje aneks (załącznik 3 i 4).

Zgodnie z art. 26 Ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – emerytura ustalana według „nowych” zasad dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r., stanowi równowartość kwoty będącej wynikiem podzielenia podstawy obliczenia emerytury przez średnie dalsze trwanie życia⁵⁶ dla osób w wieku równym wiekowi, w jakim ubezpieczony przechodzi na emeryturę.

⁵⁶ Średnie dalsze trwanie życia ustala się wspólnie dla kobiet i mężczyzn oraz wyraża się w miesiącach, w oparciu o tablice trwania życia, ogłaszane w formie komunikatu przez prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej – Monitor Polski, corocznie w terminie do 31 marca.

Podstawę obliczenia emerytury stanowi kwota zwaloryzowanych składek na ubezpieczenie emerytalne, zaewidencjonowanych na indywidualnym koncie ubezpieczonego do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego przysługuje wypłata emerytury, oraz zwaloryzowanego kapitału początkowego.

Obowiązujące zmiany w systemie emerytalnym wprowadziły w ustawie emerytalnej możliwość przejścia na emeryturę częściową przed ukończeniem podwyższonego wieku emerytalnego [Ustawa z dnia 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw].

Częściowa emerytura jest rozwiązaniem dla osób, które z różnych powodów nie będą mogły pracować do osiągnięcia przewidzianego dla nich wieku emerytalnego.

Emerytura częściowa przysługuje osobom urodzonym po 31 grudnia 1948r., które spełnią następujące warunki:

- kobieta ukończy 62 lata i udowodni co najmniej 35 lat stażu ubezpieczeniowego (okres składkowy i nieskładkowy);
- mężczyzna ukończy 65 lat i udowodni co najmniej 40 lat stażu ubezpieczeniowego (okres składkowy i nieskładkowy).

W praktyce oznacza to, że z emerytury częściowej kobiety skorzystają najwcześniej w 2021 roku – będą to kobiety urodzone w I kwartale 1959r.

Mężczyźni mogą już korzystać z tego rozwiązania - pierwszymi, którzy mogli przejść na emeryturę częściową, byli mężczyźni urodzeni w I kwartale 1949r. Mogli się na to zdecydować przed osiągnięciem podwyższonego wieku emerytalnego wynoszącego dla nich 65 lat i 5 miesięcy.

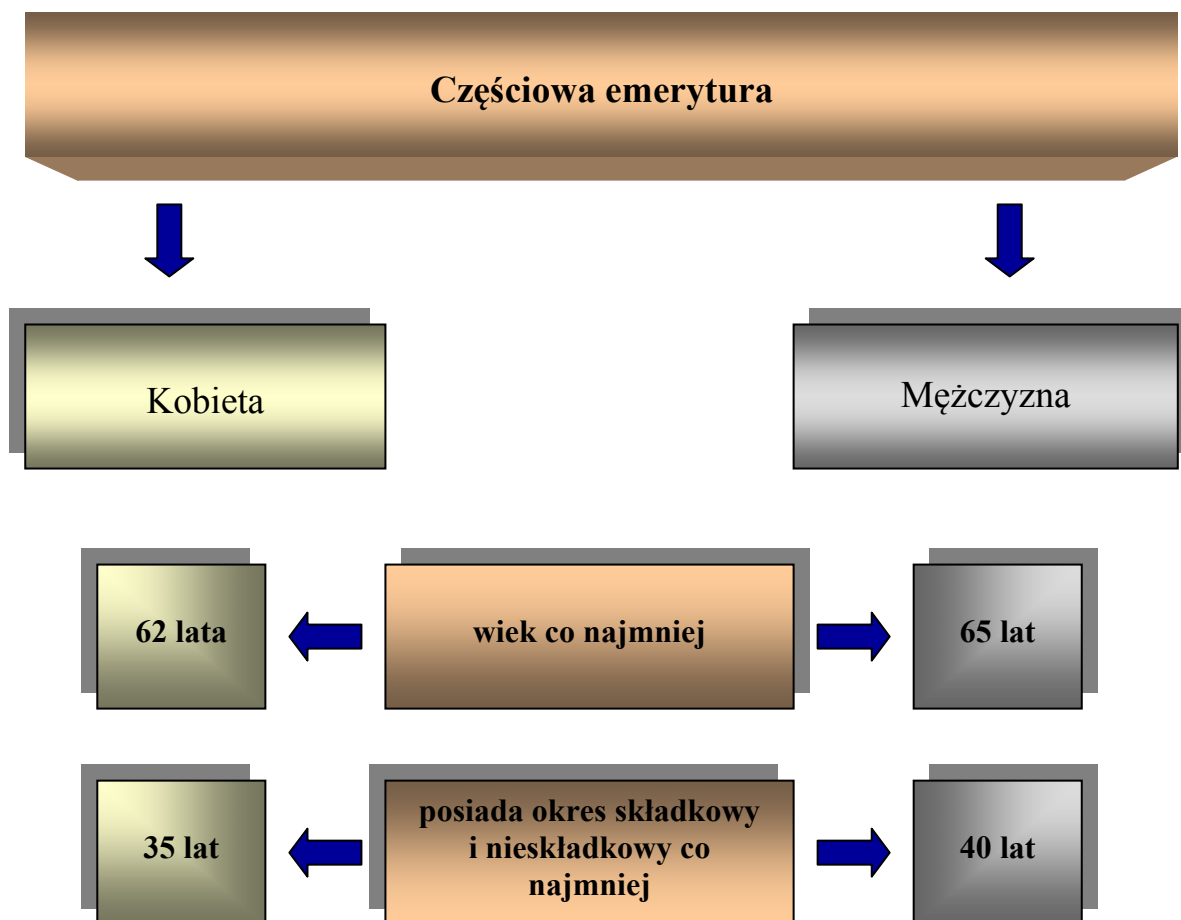
Emerytura częściowa wynosi 50% kwoty emerytury obliczonej w całości według nowych, zreformowanych zasad.

W perspektywie, osoba mająca ustalone prawo do emerytury częściowej – po osiągnięciu podwyższonego wieku emerytalnego, ustalonego indywidualnie dla niej według daty urodzenia, oraz po ustaniu stosunku pracy (jeżeli w takim pozostawała) – może wystąpić z wnioskiem o przyznanie pełnej emerytury.

Wówczas podstawę obliczenia „powszechnej” emerytury pomniejsza się o kwotę stanowiącą sumę kwot pobranych wcześniej emerytur częściowych, w wysokości przed obliczeniem zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Korzystający jednak z uprawnień do częściowej emerytury muszą się liczyć z tym, iż powszechna emerytura będzie niższa, niż gdyby nie skorzystali z danego im przywileju.

Warunki uzyskania prawa do częściowej emerytury prezentuje rysunek 18.



Rysunek 18. Warunki do uzyskania częściowej emerytury w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

Opierając się na danych zawartych w tabeli 26 i na rysunku 19, można tu zauważyć, że np. w 2013r. przeciętna liczba emerytów i rencistów otrzymujących świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynosiła ponad 7,3 mln. osób. tj. o 43,7, tys. mniej niż w roku poprzednim.

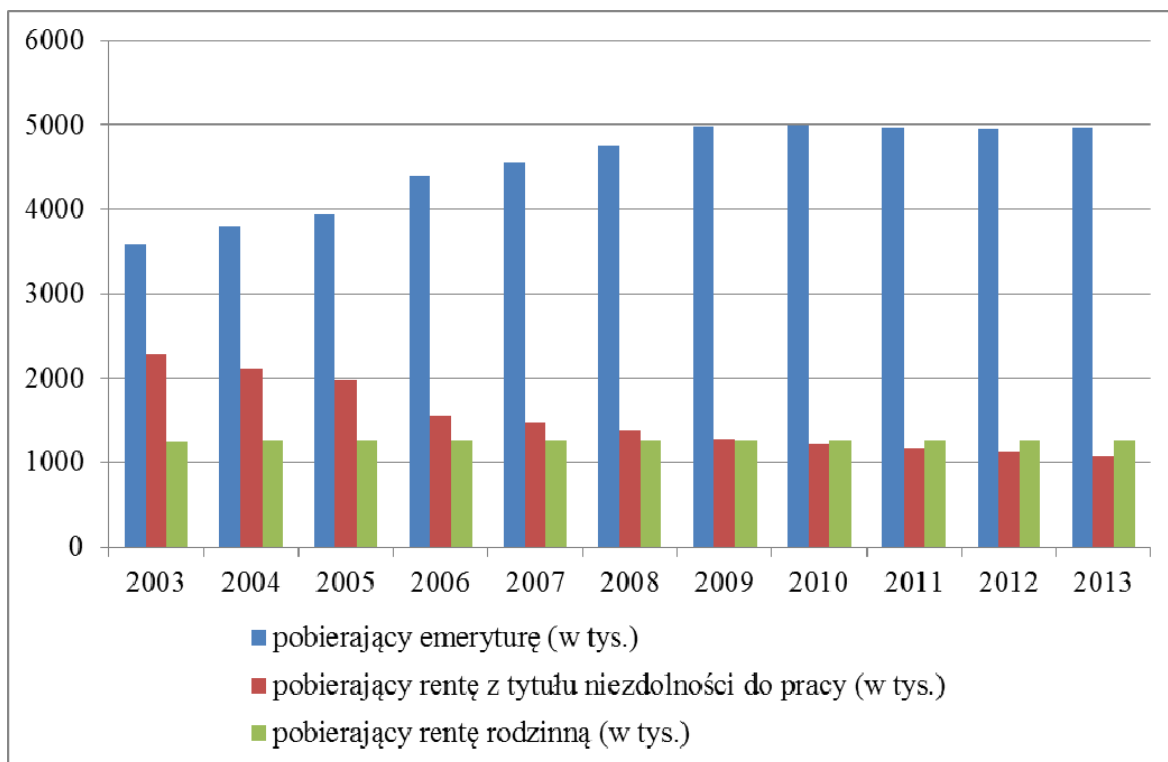
W tym samym czasie liczba emerytów zwiększyła się o ok. 0,1%, przy jednoczesnym spadku liczby pobierających rentę z tytułu niezdolności do pracy o 4,2% i rentę rodzinną – o 0,1%.

Tabela 26. Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013

Rok	Świadczeniobiorcy ogółem (w tys. osób)	Liczba emerytów (w tys. osób)	Wysokość emerytury (w PLN)	Pobierający rentę z tytułu niezdolności do pracy (w tys. osób)	Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy (w PLN)	Pobierający rentę rodzinną (w tys. osób)	Wysokość renty rodzinnej (w PLN)
2003	7 129,4	3 589,6	1 188,34	2 284,2	857,27	1 255,6	1 011,32
2004	7 174,8	3 792,1	1 237,38	2 119,3	875,43	1 263,4	1 047,11
2005	7 184,2	3 939,8	1 256,53	1 975,0	901, 93	1 269,4	1 076,49
2006	7 217,4	4 390,3	1 310,75	1 556,1	989,19	1 271,0	1 159,27
2007	7 303,2	4 558,6	1 346,42	1 473,8	1 011,47	1 270,8	1 190,78
2008	7 413,9	4 765,3	1 471,30	1 381,0	1 096,34	1 267,6	1 292,07
2009	7 534,8	4 980,8	1 596,46	1 288,3	1 184,23	1 265,7	1 391,34
2010	7 491,4	4 996,2	1 698,35	1 228,3	1 261,35	1 266,9	1 475,11
2011	7 414,2	4 973,0	1 783,06	1 174,5	1 323,19	1 266,7	1 543,14
2012	7 350,7	4 959,7	1 872,32	1 121,3	1 408,26	1 269,7	1 631,04
2013	7 307,0	4 963,9	1 970,39	1 074,7	1 487,65	1 268,4	1 717,68

Źródło: opracowanie własne. Dane dla okresu 2003-2013 pochodzą z publikacji *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał*, [ZUS 2004 -2014].

Przeciętna wypłata świadczenia emerytalno-rentowego z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 2013r. wynosiło 1 725,24 PLN i w porównaniu z rokiem poprzednim była wyższa o 88,03 PLN.



Rysunek 19. Przeciętna liczba świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 26.

3.2.1. Świadczenia emerytalno-rentowe dla górników

W Polsce, górnicy jako jedyna grupa zawodowa w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych miała, i zachowała nadal, specjalne uprawnienia (przywileje), niezależnie od zasad regulujących funkcjonowanie pozostałych emerytur z tego systemu.

Uprzywilejowanie to odbywa się – mimo różnych uzasadnień – kosztem pozostałych ubezpieczonych. Jak zauważył zaś R. Garbiec [2009, s. 105], przywileje te są w istocie wynikiem skuteczności protestów społecznych tej grupy zawodowej w latach poprzedzających kolejne wybory parlamentarne.

Protesty te (w latach 1999 - 2006) miały bowiem na celu przyznanie dodatkowych uprawnień dla ubezpieczonych górników w porównaniu do właśnie pozostałych ubezpieczonych.

Uzyskane uprawnienia czy też przywileje dotyczą nie tylko korzystniejszych warunków przy nabywaniu prawa do emerytury, ale także sposobu obliczania jej wysokości oraz określenia katalogu prac zaliczanych do pracy w górnictwie.

Efekt jest taki, że w przynajmniej teoretycznie spójnym systemie emerytalnym, zakładającym wygasanie wcześniejszych emerytur, wprowadzono w istocie – dla tej grupy osób – odrębny system emerytalny⁵⁷.

W opinii górników za zachowaniem status quo przemawiają w szczególności ciężkie i szkodliwe warunki, w jakich wykonują swoją pracę, a także jej fizyczna trudność oraz ponoszone ryzyko wypadkowe i chorobowe [Majer i Nowak 2012, s. 63].

W tej grupie zawodowej występuje również podział uprawnień uzależniony od daty urodzenia, ale ponadto – górnicy mają prawo do przechodzenia na emeryturę bez względu na wiek, jeżeli spełniają określone wymagania, co do czasu pracy w górnictwie.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w obecnym kształcie pozwala zatem górnikom przechodzić na emeryturę bez względu na wiek i zajmowane stanowisko po 25 latach pracy, pod warunkiem, że jest ona wykonywana stale pod ziemią i w pełnym wymiarze godzin.

W praktyce jednak nie oznacza to jeszcze, że każdy górnik musi pracować ćwierć wieku pod ziemią, żeby przejść na emeryturę. W systemie emerytalnym górników funkcjonuje bowiem pojęcie równorzędnej pracy górniczej⁵⁸. Dzięki niemu, możliwe jest przyznanie górniczej emerytury górnikom pracującym w kopalniach już po ukończeniu przez nich 55 lat życia (a nawet wcześniej).

Osoba ubiegająca się o emeryturę górniczą musi jednak udowodnić, że posiada okres pracy górniczej wynoszący łącznie z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej jako co najmniej 20 letni dla kobiet i 25 letni dla mężczyzn,

⁵⁷ Premier Donald Tusk w swoim exposé wygłoszonym w Sejmie, w dniu 18.11.2011r., zapowiedział reformę emerytur górniczych w Polsce. Stwierdził „Jeśli chodzi o uprzywilejowane warunki przechodzenia na emeryturę w górnictwie, będziemy proponowali utrzymanie tych przywilejów wyłącznie dla tych, którzy pracują bezpośrednio przy wydobywaniu we wszelkiego rodzaju kopalniach. Oni dzisiaj dysponują specyficznym, im precyzyjnie dedykowanym przywilejem. I te powinny być zachowane. Natomiast niektórzy korzystający z pewnych szczególnych uprawnień do emerytur górniczych tego lub podobnego typu, a którzy nie pracują bezpośrednio przy wydobywaniu, będą mogli skorzystać z emerytur przejściowych tak, aby pozostali jak najszybciej mogli wejść do systemu powszechnego”, https://www.premier.gov.pl/files/pliki/20111118_expose.pdf, [dostęp: 10.08.201]. Zapowiedziana reforma do dnia dzisiejszego nie znalazła szczęśliwego finału.

⁵⁸ Zgodnie z art. 50c, ust. 2, pkt 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – za pracę równorzędną z pracą górniczą uznaje się:

- zatrudnienie na stanowiskach, wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika w zakresie górnictwa w urzędach górniczych, jeżeli zatrudnienie jest związane z wykonywaniem czynności inspekcyjno-technicznych w kopalniach, przedsiębiorstwach górniczych, pod warunkiem uprzedniego przepracowania w kopalniach i przedsiębiorstwach górniczych co najmniej 10 lat pod ziemią na odkrywce w kopalniach siarki lub węgla brunatnego, a także w kopalniach otworowych siarki albo na stanowiskach dozoru lub kierownictwa ruchu,
- zatrudnienie przy innych pracach, nie dłuższe niż 5 lat, do których pracownicy wykonujący uprzednio pracę pod ziemią, przeszli w związku z likwidacją kopalni, zakładu górniczego.

w tym nie mniej niż 10 lat pracy górniczej pod ziemią. Ponadto, że nie przystąpiła do otwartego funduszu emerytalnego albo też, że złożyła wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na nim, (za pośrednictwem ZUS), na dochody budżetu państwa.

Możliwe jest również przyznanie górniczej emerytury po ukończeniu „tylko” 50 lat. Warunkiem jednak otrzymania świadczenia z ZUS jest wówczas udowodnienie, że ma się co najmniej 25 lat (w przypadku mężczyzn) i co najmniej 20 lat (w przypadku kobiet) pracy górniczej liczonej z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej, w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej.

B. Wiktorowska dostrzega [2014, s. B 10], i to, iż osoby zatrudnione pod ziemią nie tylko mogą wcześniej przejść na emeryturę, bowiem także właśnie dla nich każdy rok pracy może być korzystniej przeliczany.

Praktycznie więc, jeśli górnik wykonuje pracę na stałe i w pewnym wymiarze czasu pracy, to każdy rok jego pracy na dole w kopalni ulega zwiększeniu o przelicznik 1,5 (12 miesięcy pracy górnika zaliczane jest do emerytury jako 18 miesięcy).

Według przelicznika 1,4 jest przeliczany każdy rok pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, (np. przy budowie szybów) wykonywanej częściowo na powierzchni i częściowo pod ziemią. Jeszcze korzystniej, bo z użyciem przelicznika 1,8, jest przeliczana praca ratowników górniczych oraz osób zatrudnionych bezpośrednio przy urobku węgla na przodku.

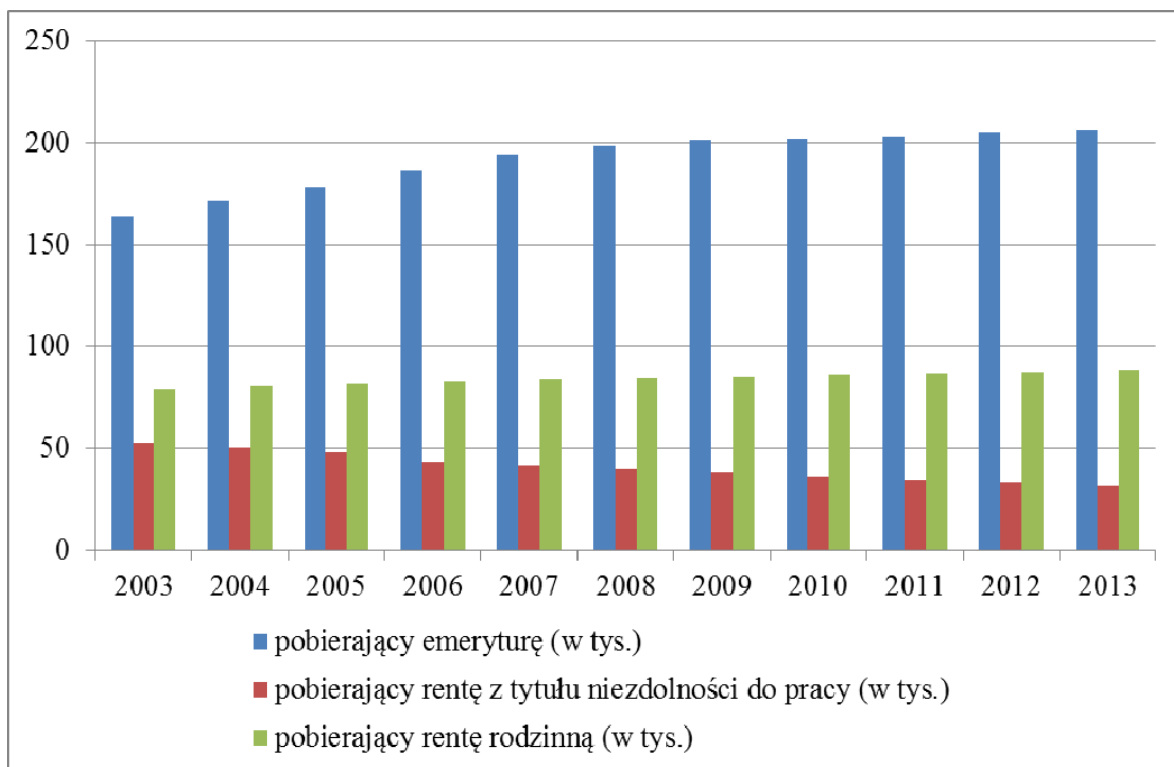
Przelicznik 1,2 jest natomiast stosowany za każdy rok pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, np. przy odkrywce w kopalniach siarki i węgla brunatnego lub przy wykonywaniu robót górniczych dla kopalń siarki i węgla brunatnego.

Liczbę emerytur i rent realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wobec górników i członków ich rodzin oraz wysokość tych świadczeń w badanych latach, prezentują dane tabeli 27 i rysunek 20.

Tabela 27. Świadczenia emerytalno-rentowe górników realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013

Rok	Emerytury i renty górnicze ogółem (w tys. osób)	Liczba emerytów (w tys. osób)	Wysokość emerytury (w PLN)	Pobierający rentę z tytułu niezdolności do pracy (w tys. osób)	Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy (w PLN)	Pobierający rentę rodzinną (w tys. osób)	Wysokość renty rodzinnej (w PLN)
2003	295,8	163,5	2 419,84	52,9	2 195,24	79,4	1 812,56
2004	302,4	171,2	2 494,61	50,6	2 259,81	80,6	1 863,47
2005	307,8	178	2 515,75	48	2 298,50	81,8	1 898,38
2006	312,7	186,8	2 656,58	43,2	2 515,90	82,7	2 035,26
2007	319,3	194	2 708,74	41,5	2 574,92	83,8	2 079,77
2008	322,9	198,5	2 937,35	39,8	2 845,11	84,6	2 267,24
2009	324,7	201,2	3 147,88	38	3 063,05	85,5	2 431,78
2010	324,5	201,9	3 336,40	36,3	3 236,43	86,3	2 561,47
2011	325	203,3	3 487,46	34,8	3 366,88	86,9	2 662,25
2012	325,6	204,8	3 598,01	33,3	3 481,33	87,5	2 753,03
2013	325,9	206,3	3 770,43	31,8	3 638,87	87,8	2 872,17

Źródło: opracowanie własne. Dane dla okresu 2003-2013 pochodzą z publikacji *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał* [ZUS, 2004 - 2014].



Rysunek 20. Przeciętna liczba świadczeń emerytalno – rentowych górników realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 27.

Dane zawarte w tabeli i na rysunku jednoznacznie wskazują też, iż np. w 2013r., w Polsce było niespełna 325,9 tys. osób pobierających emerytury i renty górnicze. Najwyższy odsetek świadczeniobiorców, tj. 63,3% stanowiły osoby pobierające emeryturę „górnica”. Rentę z tytułu niezdolności do pracy pobierało 9,8%, a rentę rodzinną 26,9% świadczeniobiorców.

Przeciętna emerytura „górnicza” w 2013r. wyniosła 3 770,43 PLN, podczas gdy średnia dla wszystkich emerytów w naszym kraju, pobierających świadczenie w ZUS to niespełna 2 tys. PLN.

Z przytoczonych danych ZUS wynika także, że emerytury dla 206,3 tys. górników „tylko” w roku 2013 kosztowały polskiego podatnika 9,3 mld. PLN [ZUS 2014].

Zakład wydał w 2013r. na świadczenia dla niespełna 5 mln osób – 117 mld. PLN., co oznacza, że 4,2 % górników emerytów dostaje 8% tej kwoty.

Osoby pobierające renty z tytułu niezdolności do pracy mogły się natomiast „pochwalić” – w 2013r. – przeciętnym świadczeniem w wysokości 3 638,87 PLN.

Dużo gorzej wyglądała jednak sytuacja osób pobierających rentę rodzinną. Ich przeciętne świadczenie w 2013r. wyniosło „tylko” 2 872,17 PLN i było o 67,2% wyższe, niż pozostałych beneficjentów tego świadczenia, których płatnikiem był ZUS.

Powyższe dane pokazują, że górnicy w Polsce to grupa zawodowa ciesząca się zdecydowanie najwyższymi świadczeniami emerytalno-rentowymi⁵⁹.

3.3. Rolniczy system emerytalny

Ubezpieczenie społeczne rolników realizowane jest na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1990r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Od 1 stycznia 2013r. o emeryturę rolniczą w dotychczasowym wieku emerytalnym (czyli dla kobiet po ukończeniu wieku 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat), ubiegać się będą mogły wyłącznie kobiety urodzone do 31 grudnia 1952r. oraz mężczyźni urodzeni do 31 grudnia 1947r.

Pozostałym osobom ustawowy wiek emerytalny podwyższany będzie stopniowo o 1 miesiąc w każdym kwartale, aż do osiągnięcia 67 lat.

Pełnym wiekiem emerytalnym wynoszącym 67 lat będą musiały legitymować się kobiety urodzone po 30 września 1973r. oraz mężczyźni, którzy przyszli na świat po 30 września 1953r.

Znowelizowana ustawa zapewnia jednak rolnikom możliwość przejścia na popularnie zwaną „wcześniejszą” emeryturę rolniczą tak jak obecnie, czyli po ukończeniu przez kobietę 55 lat życia oraz 60 lat życia przez mężczyznę. Jest to jednak świadczenie wygasające.

Będzie ono przysługiwać tylko tym, którzy do dnia 31 grudnia 2017r. oprócz wymaganego wieku tj. ukończenia 55 lat życia (przez kobietę) lub 60 lat życia (przez mężczyzn) spełnią także pozostałe warunki niezbędne do przyznania tego świadczenia: posiadają co najmniej 30-letni staż podlegania wyłącznie rolniczemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu oraz zaprzestaną prowadzenie działalności rolniczej (przekazą gospodarstwo rolne).

Skorzystają z tego kobiety urodzone do 31 grudnia 1962r. oraz mężczyźni urodzeni do 31 grudnia 1957r. Ostatnie emerytury „wcześniejsze” zostaną zatem wypłacone dla kobiet w kwietniu 2026r., natomiast dla mężczyzn w grudniu 2024r.

⁵⁹ Górnicy emeryci oprócz świadczeń emerytalno-rentowych mają również prawo do tzw. deputatu węglowego. Do tej pory otrzymywali oni średnio 2,5 – 3 tony węgla albo pobierali ekwiwalent pieniężny.

Od 1 stycznia 2013r. dostępne jest zarazem nowe świadczenie dla rolników, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, a mianowicie tzw. „częściowa emerytura rolnicza”.

Mogą się o nią ubiegać kobiety, które osiągnęły wiek 62 lat i mężczyźni po ukończeniu 65 lat, pod warunkiem legitymowania się odpowiednio długim stażem ubezpieczeniowym rolniczym. Dla kobiet wynosi on 35 lat, natomiast dla mężczyzn 40.

Wysokość częściowej emerytury rolniczej będzie wynosić 50% kwoty emerytury rolniczej ustalonej na ogólnych zasadach.

Z chwilą, kiedy świadczeniobiorca osiągnie ustawowy wiek emerytalny, KRUS „z urzędu”, zamieni to świadczenie na emeryturę rolniczą. Z uwagi na stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego częściowa emerytura rolnicza praktycznie będzie dostępna dla kobiet dopiero od 2021r.

Będą mogły ubiegać się o nią kobiety urodzone po 31 grudnia 1958r. (urodzone między 31 grudnia 1958r. a 31 grudnia 1962r. będą jeszcze mogły skorzystać z wcześniejszej emerytury rolniczej, o ile spełnią wymagane do jej przyznania warunki do 31 grudnia 2017r.).

Mężczyźni – teoretycznie – prawo do częściowej emerytury rolniczej mają już teraz (od 1 stycznia 2013r.). Ustawowy bowiem wiek emerytalny mężczyzn będzie wyższy niż 65 lat (dla urodzonych po 31 grudnia 1947r.). Podobnie jak w przypadku kobiet, będzie dla mężczyzn dostępna także wcześniejsza emerytura rolnicza (dla urodzonych do dnia 31 grudnia 1957r.).

Osobom, którym upłynął okres wypłaty renty strukturalnej z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa współfinansowanej ze środków unijnych, KRUS na wniosek osoby zainteresowanej będzie przyznawał prawo do okresowej emerytury rolniczej. Jej wysokość będzie równa najniższej emeryturze.

Z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego, okresowa emerytura rolnicza zamieniona zostaje na emeryturę rolniczą (jeżeli uprawniony do emerytury okresowej będzie legitymował się co najmniej 25 – letnim stażem ubezpieczeniowym w całym okresie aktywności zawodowej).

Warto w tym miejscu przyrzeć się liczbie świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych przez KRUS z podziałem na emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne (tabela 28).

Tabela 28. Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Kasę Rolniczych Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013

Rok	Pobierający świadczenia ogółem (w tys. osób)	Liczba emerytów (w tys. osób)	Wysokość emerytury (w PLN)	Pobierający rentę z tytułu niezdolności do pracy (w tys. osób)	Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy (w PLN)	Pobierający rentę rodzinną (w tys. osób)	Wysokość renty rodzinnej (w PLN)
2003	1 754,3	935	765,69	775,9	684,98	43,4	646,75
2004	1 707,4	961,5	785,18	701,7	696,08	44,2	737,03
2005	1 584,9	1 245,7	793,75	295	618,64	44,2	770,81
2006	1 584,9	1 245,7	841,03	295	638,76	44,2	813,03
2007	1529,3	1 209,5	852,2	275,6	644,63	44,2	825,97
2008	1 477,3	1 175,2	896,25	258,4	679,37	43,7	886,19
2009	1 425,5	1 137,7	950,59	244,5	720,08	43,3	953,95
2010	1 374,3	1 096,3	996,18	234,8	751,21	43,2	1 010,96
2011	1 326,3	1 056,3	1 028,51	227	777,37	43,0	1 054,23
2012	1 285,5	1 021,90	1 097,75	220,3	837,16	43,3	1 145,64
2013	1 245,5	985,5	1 153,87	216,4	958,23	43,6	1 203,94

Źródło: opracowanie własne. Dane dla okresu 2003-2013 pochodzą z publikacji *Kwartalna informacja statystyczna o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego rolników. IV kwartał* [KRUS 2004 - 2014].

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, w 2013r. wśród świadczeniobiorców z KRUS – 985,5 tys. osób pobierało świadczenia emerytalne, i było to o 3,6% mniej niż w roku poprzednim.

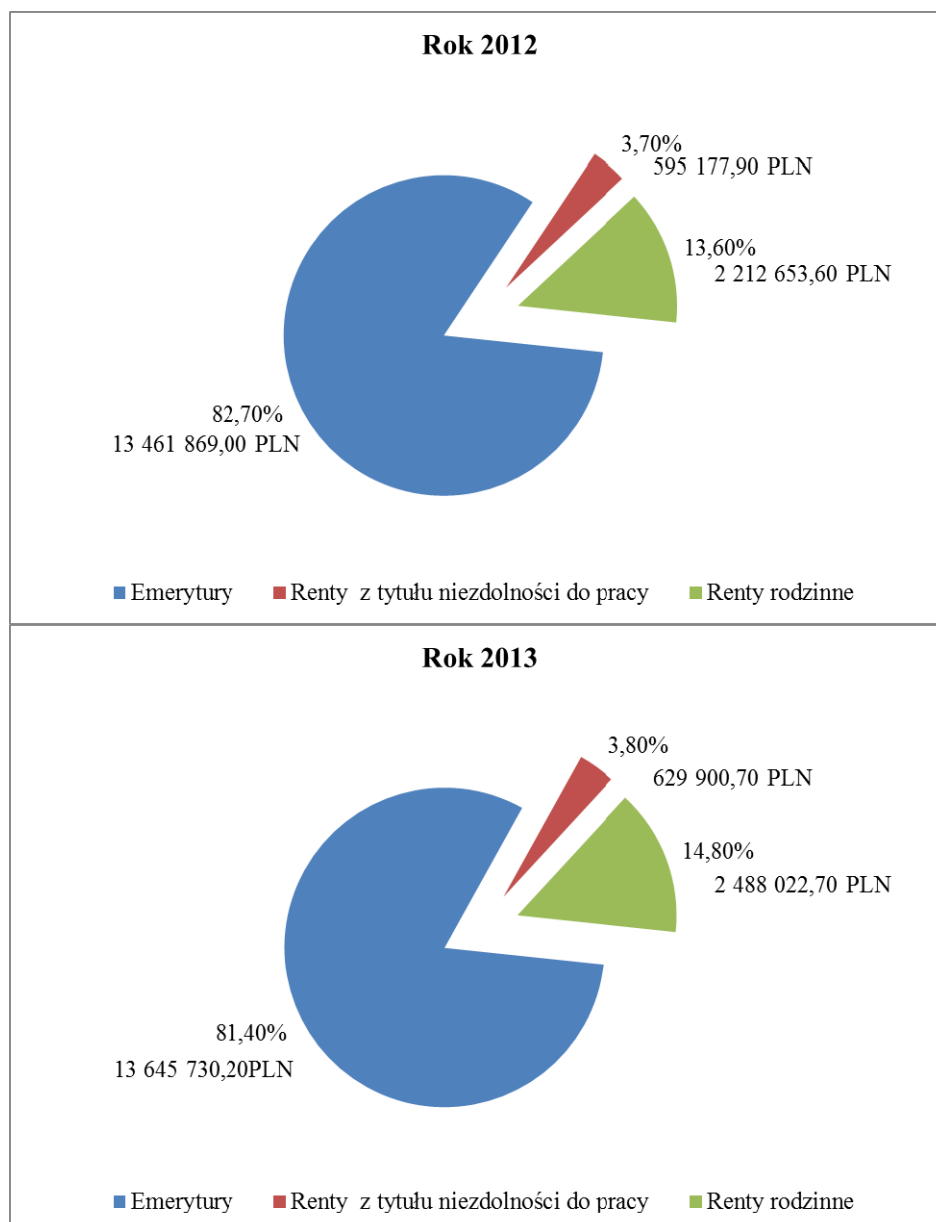
Natomiast pozostałe osoby otrzymywały renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty rodzinne (odpowiednio 216,4 tys. – spadek o 1,8% i 43,6 tys. wzrost o 0,7% w porównaniu do 2012r.).

Obserwowany spadek liczby wypłacanych emerytur „dobrze wróży” na przyszłość, bowiem wypłata emerytur w największym stopniu obciąża finanse KRUS (zarówno ze względu na ilość świadczeniobiorców jak i wysokość pobieranych świadczeń).

Przeciętna miesięczna emerytura z KRUS w 2013r. wyniosła 1153,87 PLN, i wzrosła o 5,1% w porównaniu z rokiem poprzednim, natomiast przeciętna miesięczna renta z tytułu niezdolności do pracy z KRUS wyniosła 958,23 PLN – wzrost o 14,5%.

Przeciętna miesięczna renta wypłacana przez Kasę Rolniczych Ubezpieczeń Społecznych ukształtowała się z kolei na poziomie 1 203,94 PLN i wzrosła o 5,1% w stosunku do roku poprzedniego.

Łączna zaś kwota przeznaczona na emerytury z KRUS w 2013r. wyniosła 13 645,7 mln. PLN i wzrosła w stosunku do roku poprzedniego o 1,4%, na renty z tytułu niezdolności do pracy 2 488,0 mln PLN (wzrost o 12,4%), natomiast na renty rodzinne 629,9 mln PLN – wzrost o 5,8% (rysunek 21).



Rysunek 21. (a,b) – Kwota wypłat świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych przez KRUS w roku 2012 i 2013 (w tys. PLN)

Źródło: opracowanie własne. Dane dla okresu 2012-2013 pochodzą z publikacji *Kwartalna informacja statystyczna o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego rolników. IV kwartał* [KRUS 2013 - 2014].

3.4. System emerytalny służb mundurowych

W Polsce równolegle do systemów emerytalnych: powszechnego i rolniczego, w których uczestnictwo jest obowiązkowe, zaś kapitał na świadczenia gromadzony jest przez przyszłych emerytów w całym okresie aktywności zawodowej poprzez opłacanie składek, funkcjonuje również zaopatrzeniowy system służb mundurowych [Bis 2011, s. 4].

Istotnym wyróżnikiem tego systemu jest to, że świadczenia emerytalne wypłacane są tu bezpośrednio z budżetu państwa, ponieważ uposażenie funkcjonariuszy służb mundurowych nie jest obciążone składkami na ubezpieczenie emerytalno-rentowe.

Zawodowi wojskowi i inni funkcjonariusze służb paramilitarnych nie są też bowiem pracownikami w rozumieniu prawa pracy, lecz łączy je z państwem (jako pracodawcą i podmiotem ich zatrudniającym) stosunek służby [Szubert 1987, s.50 i n., s. 294 in.].

Każda zarazem ze służb mundurowych posiada tu odrębny, dostosowany do specyfiki wykonywanych zadań system emerytalny określający warunki uzyskiwania uprawnień emerytalnych oraz zasady ich wypłaty⁶⁰. Takich z kolei uprawnień (czy też przywilejów) nie ma żadna inna grupa zawodowa w Polsce.

Odrębne, a zarazem korzystniejsze zasady nabywania uprawnień emerytalno-rentowych oraz ustalania ich rozmiaru w odniesieniu do służb mundurowych, są najczęściej uzasadniane szczególnymi właściwościami i warunkami pełnienia służby.

Istotnymi składnikami tej służby jest zwłaszcza: pełna dyspozycyjność i zależność od władzy służbowej, wykonywanie zadań w nielimitowanym czasie pracy i trudnych warunkach, związanych nierzadko z bezpośrednim narażeniem życia i zdrowia w czasie udziału w obronie kraju lub gwarantowania bezpieczeństwa obywateli, wysoka sprawność fizyczna i psychiczna wymagana w całym okresie jej pełnienia, niewielkie możliwości wykonywania dodatkowej pracy i posiadania dodatkowych źródeł utrzymania, ograniczone prawo udziału w życiu politycznym i zrzeszania się.

Uprzywilejowane czy też specjalne zasady przyznawania i wysokości świadczeń dla tej grupy społecznej, są także wyrazem znaczenia przypisywanego przez państwo pełnionej przez nich służbie [Kolasiński 1990, s. 109, Jończyk 1983, s. 8] jak też względami polityki kadrowej. Służba ta bowiem może zakończyć się w każdym czasie i nie zawsze z przyczyn leżących po stronie zainteresowanego funkcjonariusza.

⁶⁰ Zaopatrzenie emerytalne żołnierzy i funkcjonariuszy regulują dwie ustawy: z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin oraz z dnia 18 lutego 1994r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. Funkcjonariusze Służby Celnej objęci są powszechnym systemem emerytalnym.

W pozyskiwaniu świadczeń z zaopatrzeniowego systemu emerytalnego służb mundurowych – oprócz byłych żołnierzy zawodowych – uprawnieni są także byli funkcjonariusze, zwłaszcza:

- Policji;
- Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego;
- Agencji Wywiadu;
- Służby Kontrwywiadu Wojskowego;
- Służby Wywiadu Wojskowego;
- Centralnego Biura Antykorupcyjnego;
- Straży Granicznej;
- Biura Ochrony Rządu;
- Państwowej Straży Pożarnej;
- Służby Więziennej.

Zaopatrzeniowy system emerytalny wykazanych tu służb w relacji do systemu powszechnego, wyróżnia się dwiema cechami:

- osiągnięcie uprawnień emerytalnych uzależnione jest od stażu pracy i na emeryturę można przejść już po 15 latach służby⁶¹, co oznacza, że system ten posiada relatywnie najmłodszych emerytów;
- wysokość świadczenia określona jest od wysokości ostatniego wynagrodzenia lub uposażenia, czyli jest regulowana w odmienny sposób niż w systemie powszechnym.

Zadania z zakresu zabezpieczenia emerytalno-rentowego służb mundurowych w Polsce są realizowane – w sensie instytucjonalnym – przez:

- Zakład Emerytalno-Rentowy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych – w stosunku do zwolnionych ze służby funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej oraz członków ich rodzin;
- Wojskowe Biura Emerytalne – w stosunku do zwolnionych ze służby żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin.

⁶¹ W październiku 2012r., w Polsce wprowadzono nowe zasady związane z nabywaniem uprawnień emerytalnych. Obowiązują one żołnierzy i funkcjonariuszy wstępujących do służby po 31 grudnia 2012 roku.

Jak zauważa A. Wiktorow [2011, s. 147], „odrębność systemów emerytalnych i innych świadczeń dla służb mundurowych występuje w większości krajów świata, dlatego tego typu rozwiązanie w Polsce nie budzi sprzeciwu. Emocje budzą za to – postrzegane przez ubezpieczonych w systemie powszechnym jako bardzo korzystne – warunki nabycia prawa do świadczeń w systemach mundurowych i ich wysokość”.

3.5. System emerytalny żołnierzy zawodowych

Jedną z najliczniejszych grup zawodowych, rozumianych jako beneficjentów zaopatrzeniowego systemu emerytalnego służb mundurowych są żołnierze zawodowi, którzy nabyli uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego (z tytułu wysługi lat lub z racji całkowitej niezdolności do służby) oraz członkowie ich rodzin (w razie śmierci żywiciela).

Specjalne uprawnienia emerytalne żołnierzy zawodowych mają swoją genezę uwarunkowaną historycznie.

Przepisy ustawy z 5 sierpnia 1922r. o zaopatrzeniu emerytalnym wojskowych i ich rodzin, czy też ustawy z 11 grudnia 1923r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych, jednoznacznie wskazują, iż w okresie międzywojennym, w polskim systemie prawnym funkcjonowały odrębne regulacje dotyczące zabezpieczenia emerytalnego żołnierzy, znacznie różniące się od zasad przyjętych w systemie powszechnym, stworzonym w oparciu metodę ubezpieczeniową.

Prawo do świadczeń emerytalnych żołnierzy zawodowych wynikało bowiem wyłącznie z woli ustawodawcy, nie było związane z uprzednim opłaceniem składek⁶², i było finansowane z budżetu państwa⁶³. To państwo gwarantowało wypłatę świadczeń swoim żołnierzom w wysokości określonej w ustawie.

Zdaniem R. Babińskiej [2008, s. 261], w tamtym okresie sens nadania poszczególnego statusu prawnego pewnym kategoriom zatrudnionych, zaliczanym do służby państwowej, sprowadzał się do stworzenia korpusu zawodowego, za pośrednictwem którego państwo mogło sprawować swe funkcje.

⁶² Obowiązek opłacania składki na tzw. fundusz emerytalny występował w obu systemach, z tym, że w systemie powszechnym koszty tworzenia i finansowania składek ponosili pracownicy i pracodawcy, zaś w systemie zaopatrzeniowym składka emerytalna na zabezpieczenie emerytalne wojskowych płacono była ze środków skarbu państwa. Jak podkreśla T. Żyliński [1984, s. 132], o wysokości świadczenia emerytalnego w systemie powszechnym decydował okres opłacenia składki emerytalnej, natomiast w systemie emerytalnym wojskowych okres opłacenia składki nie miał znaczenia, gdyż o wysokości emerytury decydowała wysługa lat służby.

⁶³ Jest to tzw. metoda (technika) zaopatrzeniowa zabezpieczenia społecznego.

Wykonanie zadania, polegającego na zapewnieniu bezpieczeństwa militarnego niepodległego państwa, wymagało utworzenia i utrzymania przede wszystkim lojalnej i dyspozycyjnej, ale także zdyscyplinowanej armii. Nałożenie na armię szczególnych zadań, obowiązków i rygorów wiązało się z przyznaniem tej grupie zawodowej dodatkowych uprawnień i przywilejów.

Po drugiej wojnie światowej, pomimo licznych prób zreformowania systemu emerytur mundurowych, żołnierze zachowali swój odrębny system wobec zabezpieczenia emerytalnego pozostałych grup pracujących.

Zapisy ustawy z 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, w artykule 1, w sposób wyraźny wskazują źródło finansowania świadczeń emerytalnych – budżet państwa [Wantoch-Rekowski 2014, s. 60-61].

Zróznicowaniu statusu prawnego wojskowych jednak w naszym kraju zawsze wtórowało powszechne przeświadczenie społeczeństwa, że pozycja tej grupy była w materii praw socjalnych względem innych grup zatrudnionych szczególnie uprzywilejowana.

W związku z tym, idea zlikwidowania zaopatrzeniowego charakteru systemu emerytalnego pozostała „nadal wiecznie żywa”.

Jak pokazuje A. Wiktorow [2011, s. 147] „jest to podkreślane zwłaszcza w okresach, w których panuje poczucie obniżenia poziomu życia ogółu społeczeństwa i zapowiadane są lub wprowadzane w życie ograniczenia różnych uprawnień pracowników i innych grup społecznych podlegających takim samym regulacjom, podczas gdy uprawnienia służb mundurowych nie są naruszane”.

T. Sikora [2009, s. 57] także zwraca uwagę, że wojskowy system emerytalny stał się w ostatnich latach elementem dyskusji w sprawach zabezpieczenia społecznego w Polsce.

Dzieje się tak dlatego, że z jednej strony narastają koszty społeczne działania tego systemu, a z drugiej, że doceniana jest wyjątkowa wrażliwość społeczna i polityczna tego problemu w kręgu osób zainteresowanych zachodzącymi zmianami⁶⁴.

W 2012 roku uznając szczególny charakter służby pełnionej przez żołnierzy zawodowych, ale także ze względu na potrzebę racjonalizacji wydatków budżetu państwa przeznaczonych

⁶⁴ Przeprowadzone przez CBOS w miesiącu maju 2012r. badanie wskazało, iż reakcje społeczne na proponowane przez rząd zmiany w systemie emerytur mundurowych były zdecydowanie pozytywne. Zdecydowana większość badanych (80%) popierała zaostrzenie zasad nabywania uprawnień emerytalnych przez służby mundurowe. Przeciwnie planowanym zmianom było zaledwie 15% ankietowanych. Większość ankietowanych opowiadała się za dalej idącym rozwiązaniem, tj. za włączeniem służb mundurowych do powszechnego systemu emerytalnego, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_077_12.PDF, [dostęp: 23.07.2014].

na świadczenia emerytalne, rządowi Donalda Tuska udało się po raz pierwszy podnieść wiek emerytalny służb mundurowych.

Jego skuteczność możemy przypisać wysokiej determinacji i odpowiedniej strategii politycznej, ale również skali rzeczywistych zmian [Grodzicki 2012, s. 356].

H. Binkowski [2003, s. 73], wskazuje, że choć problematyka związana z zabezpieczeniem emerytalnym żołnierzy zawodowych na pewno nie sytuuje się w grupie zagadnień priorytetowych dla bezpieczeństwa naszego kraju, to jednak każdą decyzję o zmianach w systemie zabezpieczenia emerytalnego wojskowych powinna poprzedzać ocena jej skutków, w tym przede wszystkim możliwości powstania zagrożenia destabilizacją zawodową wojska, rozchwiania systemu bezpieczeństwa, czy też obronności kraju.

Trudno przecież obecnie wyraźnie wskazać, że społeczeństwo Polski czuje się bardziej zagrożone z powodów ekonomicznych niż militarnych, ale trudno także postawić jednoznaczną tezę, iż we współczesnym świecie rola wojska uległa ograniczeniu, czy też brakuje zagrożeń militarnych.

Jakże wymowne stają się więc słowa Jana Pawła II, że – „służba wojskowa jest nie tylko zawodem czy obowiązkiem. Musi być także wewnętrznym nakazem sumienia, nakazem serca”, czy też, że „miłość Ojczyzny, poczucie sprawiedliwości, troska o bezpieczeństwo i wolność Polski niech wyznaczają sens wojskowej służby”⁶⁵.

Dlatego też, nie należy zapominać, że pełnienie służby to bardzo specyficzny „rodzaj zatrudnienia”, poprzedzony słowami przysięgi będącej najwyższym zobowiązaniem żołnierza wobec państwa i narodu – „Ja, żołnierz Wojska Polskiego przysięgam służyć wiernie Rzeczypospolitej Polskiej ...” [Art. 1.1 Ustawy z dnia 3 października 1992r. o przysiędze wojskowej].

Służba wojskowa, bowiem różni żołnierzy w zdecydowany sposób od pracy w cywilu m.in. przez nienormowany czas pracy i pełną 24-godziną dyspozycyjność.

Warto do tego dodać także ograniczone prawa obywatelskie, brak ustawowej ochrony przed zwolnieniem ze służby (możliwość zwolnienia ze służby np. w związku z nie wyznaczeniem na stanowisko albo utratą sprawności psychicznej lub fizycznej), a także duże prawdopodobieństwo utraty zdrowia i życia i to nie tylko na misjach zagranicznych, ale także w kraju podczas ćwiczeń, czy wykonywaniu innych codziennych obowiązków.

⁶⁵ Przemówienie Jana Pawła II wygłoszone podczas spotkania z Wojskiem Polskim 2 czerwca 1991 roku w Zegrzu Pomorskim, <http://blogpress.pl/node/19021>, [dostęp: 23.07.2014].

Zaopatrzenie emerytalne żołnierzy zawodowych i członków ich rodzin jest – jak wcześniej wskazano – istotnym elementem systemu zabezpieczenia żołnierzy zawodowych.

Można także sądzić, że obecne regulacje w zakresie zaopatrzenia emerytalnego stanowią zarazem istotne podstawy w pełnieniu zawodowej służby wojskowej oraz gwarancję poczucia bezpieczeństwa dla danego żołnierza oraz członków jego rodziny [Sikora 2009, s. 53-54].

Odrębny i stabilny system emerytalny, jest także jednym z czynników motywujących młodych ludzi do pracy w wojsku.

Trwałość systemu emerytalnego ma kluczowe znaczenie dla żołnierzy, ponieważ dla zdecydowanej ich większości, świadczenie emerytalne stanowi jedyne źródło utrzymania po odejściu „do cywila”.

Wynika to ze specyfiki służby wojskowej oraz praktyki ograniczania możliwości zatrudnienia byłych żołnierzy.

A. Lewandowski [2014] wskazuje wręcz, iż „obowiązkiem państwa jest dbanie o weteranów służby wojskowej, a także takie kształtowanie opinii publicznej, by – choć to zabrzmia patetycznie – społeczeństwo darzyło odpowiednim szacunkiem swych obrońców, rozumiało specyfikę służby wojskowej i wynikające z niej zagrożenia oraz potrzebę ich rekompensaty”⁶⁶.

Od dnia 01 października 2003r. w Polsce, zaopatrzeniowym system emerytalnym objęci zostali wszyscy żołnierze zawodowi, niezależnie od daty wstąpienia do służby⁶⁷.

Zakres podmiotowy, jak i zasady przyznawania świadczeń dla żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin reguluje ustawa z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin.

W ramach zaopatrzenia emerytalnego uprawnionym przysługują:

- świadczenia pieniężne, takie jak: emerytura wojskowa, wojskowa renta inwalidzka, wojskowa renta rodzinna, dodatki do emerytury lub renty, zasiłek pogrzebowy;
- inne świadczenia i uprawnienia: świadczenia lecznicze, świadczenia socjalne, prawo do umieszczenia w domu emeryta wojskowego.

⁶⁶ A. Lewandowski, *Emerytury przywileje...Czy rzeczywiście*, artykuł dla Klubu Generałów WP, [www.klub-generalow.pl/emerytury-przywileje/, dostęp: 15.08.2014].

⁶⁷ Wprowadzona w 1999r. reforma systemu ubezpieczeń społecznych zakładała, że żołnierze, którzy pozostawali w służbie przed dniem 02 stycznia 1999r. zachowali prawo do świadczeń na podstawie dotychczasowych przepisów.

Warto tu jednak zwrócić uwagę na bardzo istotny aspekt prawny omawianego zagadnienia.

Wojskowa ustawa emerytalna w art. 10, przewiduje bowiem wyłączenie prawa do emerytury wojskowej w przypadku skazania żołnierza prawomocnym wyrokiem sądu na karę dodatkową pozbawienia praw publicznych oraz w razie zdegradowania za przestępstwa popełnione przed zwolnieniem ze służby.

Jak zauważa A. Malaka [2007, s. 158], karanie pozbawieniem bądź znacznym ograniczeniem emerytury za czyny rażąco godzące w ład publiczny jest rozwiązaniem dość szczególnym i charakterystycznym jedynie dla zabezpieczenia społecznego służb mundurowych, w tym wojskowych.

Tego rodzaju odrębność systemowa na niekorzyść emerytów wojskowych w stosunku do regulacji powszechnej znajduje rację bytu pod warunkiem, że wojskowi pozostaną beneficjentami systemu zagwarantowanych ustawowo świadczeń z tytułu wysługi w służbie, wypłacanych z budżetu państwa.

Z danych zawartych w tabeli 29, wynika, np. że na koniec 2013r. resort obrony narodowej dokonał wypłaty 166 455 świadczeń emerytalno-rentowych (tj. o 1 072 świadczenia więcej niż w miesiącu grudniu roku poprzedniego).

Pośród wypłaconych świadczeń najwyższy odsetek stanowiły przy tym emerytury wojskowe – 67,1%, renty inwalidzkie 9,3% oraz renty rodzinne 23,6%.

Dane zawarte na rysunku 22, wskazują iż w latach 2003-2013 systematycznie rosła przeciętna liczba wypłaconych świadczeń byłym żołnierzom zawodowym oraz członkom ich rodzin – z 142 261 w 2003r. do 165 725 w 2013r. (wzrost o 16,5%).

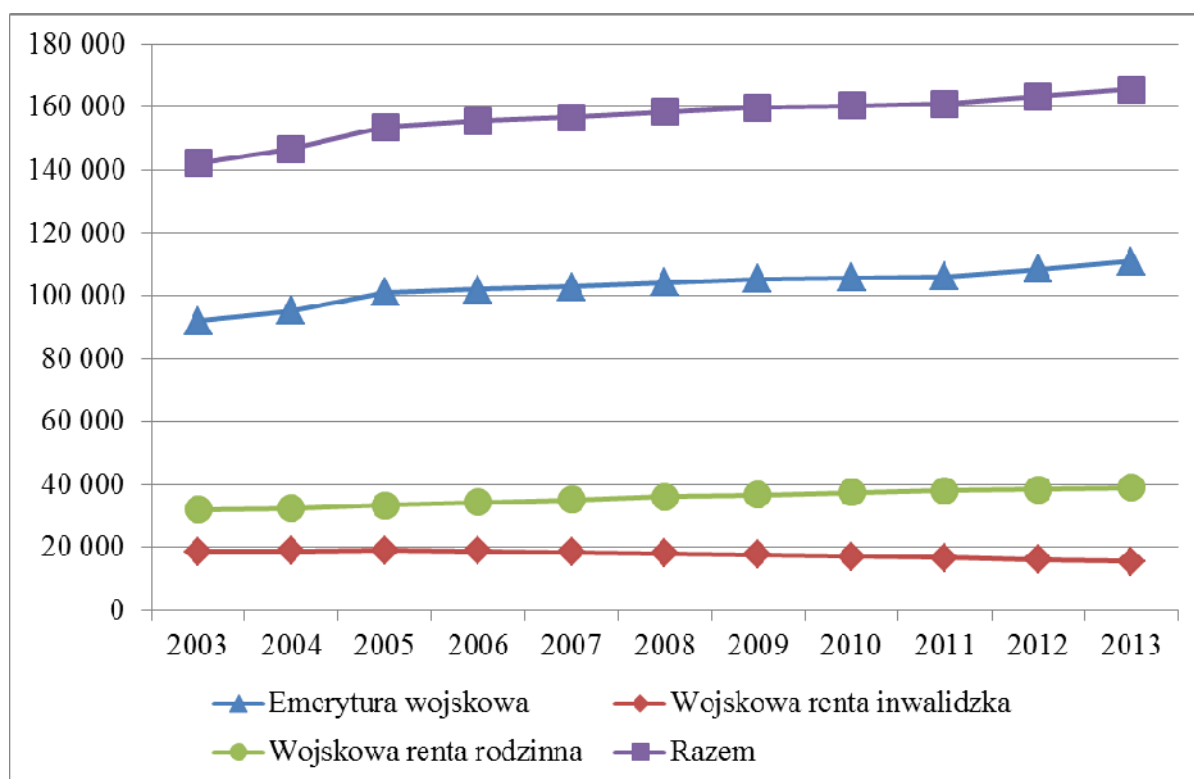
Tabela 29. Wielkość i struktura wypłat wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych (w latach 2003 – 2013)

Rok	Rodzaj świadczenia	Liczba świadczeń w poszczególnych miesiącach											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2003	Emerytura wojskowa	91 271	91 321	91 418	91 299	91 694	91 943	91 864	92 010	92 388	92 804	92 905	93 076
	Renta inwalidzka	18 652	18 704	18 720	18 744	18 780	18 820	18 822	18 832	18 864	18 880	18 903	18 927
	Renta rodzinna	30 816	30 905	30 906	31 082	31 536	31 712	31 724	31 810	31 450	31 409	31 947	32 189
	RAZEM	140 739	140 930	141 044	141 125	142 010	142 475	142 410	142 652	142 702	143 093	143 755	144 192
2004	Emerytura wojskowa	93 168	93 712	94 188	94 091	94 474	94 537	94 620	94 696	94 988	96 571	98 630	98 909
	Renta inwalidzka	18 919	18 934	18 962	18 946	18 940	18 934	18 942	18 951	18 942	18 958	18 972	18 977
	Renta rodzinna	32 223	32 263	32 236	32 389	32 554	32 654	32 693	32 767	32 358	32 352	32 866	33 085
	RAZEM	144 310	144 909	145 386	145 426	145 968	146 125	146 255	146 414	146 288	147 881	150 468	150 971
2005	Emerytura wojskowa	98 861	100 549	100 747	100 773	101 028	101 208	101 421	101 414	101 496	101 603	101 599	101 616
	Renta inwalidzka	19 089	19 113	19 120	19 119	19 133	19 156	19 168	19 172	19 169	19 159	19 163	19 135
	Renta rodzinna	33 211	33 263	33 211	33 346	33 512	33 662	33 714	33 770	33 439	33 383	33 879	34 092
	RAZEM	151 161	152 925	153 078	153 238	153 673	154 026	154 303	154 356	154 104	154 145	154 641	154 843

2006	Emerytura wojskowa	101 492	101 793	101 884	102 050	102 191	102 253	102 321	102 279	102 265	102 242	102 204	102 154
	Renta inwalidzka	19 121	19 141	19 128	19 072	19 016	19 176	18 960	18 933	18 917	18 924	18 893	18 869
	Renta rodzinna	34 176	34 205	34 149	34 299	34 454	34 642	34 725	34 800	34 427	34 312	34 816	35 016
	RAZEM	154 789	155 139	155 161	155 421	155 661	156 071	156 006	156 012	155 609	155 478	155 913	156 039
2007	Emerytura wojskowa	102 039	103 134	103 117	103 023	103 034	103 058	103 071	103 017	102 999	102 984	102 925	102 872
	Renta inwalidzka	18 817	18 800	18 757	18 715	18 676	18 632	18 593	18 569	18 524	18 479	18 438	18 379
	Renta rodzinna	35 064	35 090	35 012	35 166	35 277	35 395	35 406	35 469	35 061	35 091	35 524	35 703
	RAZEM	155 920	157 024	156 886	156 904	156 987	157 085	157 070	157 055	156 584	156 554	156 887	156 954
2008	Emerytura wojskowa	102 721	104 018	104 150	104 183	104 337	104 387	104 446	104 429	104 487	104 397	104 334	104 346
	Renta inwalidzka	18 317	18 283	18 262	18 229	18 182	18 186	18 155	18 124	18 112	18 067	18 046	18 011
	Renta rodzinna	35 790	35 833	35 877	35 901	36 051	36 207	36 215	36 303	36 108	35 972	36 317	36 487
	RAZEM	156 828	158 134	158 289	158 313	158 570	158 780	158 816	158 856	158 707	158 436	158 697	158 844
2009	Emerytura wojskowa	104 176	105 600	105 690	105 715	105 736	105 699	105 579	105 481	105 486	105 298	105 144	105 051
	Renta inwalidzka	17 953	17 915	17 876	17 814	17 776	17 748	17 722	17 681	17 660	17 608	17 573	17 550
	Renta rodzinna	36 511	36 550	36 524	36 592	36 736	36 889	36 886	36 973	36 812	36 666	37 077	37 300
	RAZEM	158 640	160 065	160 090	160 121	160 248	160 336	160 187	160 135	159 958	159 572	159 794	159 901

2010	Emerytura wojskowa	104 784	105 837	106 005	105 991	105 957	105 995	105 844	105 785	105 787	105 629	105 489	105 427
	Renta inwalidzka	17 502	17 438	17 413	17 372	17 338	17 301	17 227	17 191	17 173	17 110	17 039	17 040
	Renta rodzinna	37 285	37 314	37 416	37 360	37 512	37 695	37 631	37 709	37 573	37 408	37 728	37 946
	RAZEM	159 571	160 589	160 834	160 723	160 807	160 991	160 702	160 685	160 533	160 147	160 256	160 413
2011	Emerytura wojskowa	105 233	106 231	106 220	106 144	106 095	106 034	106 019	106 042	105 990	106 107	106 117	107 635
	Renta inwalidzka	16 977	16 930	16 895	16 840	16 813	16 750	16 718	16 688	16 639	16 597	16 566	16 531
	Renta rodzinna	37 906	37 946	37 948	38 010	38 080	38 160	38 198	38 257	38 044	37 990	38 261	38 391
	RAZEM	160 116	161 107	161 063	160 994	160 988	160 944	160 935	160 987	160 673	160 694	160 944	162 557
2012	Emerytura wojskowa	107 613	108 273	108 226	108 168	108 217	108 275	108 476	108 406	108 397	108 559	108 666	110 501
	Renta inwalidzka	16 487	16 421	16 385	16 336	16 294	16 246	16 209	16 158	16 123	16 082	16 037	16 007
	Renta rodzinna	38 448	38 468	38 435	38 549	38 557	38 616	38 641	38 661	38 480	38 504	38 763	38 875
	RAZEM	162 548	163 162	163 046	163 053	163 068	163 137	163 326	163 225	163 000	163 145	163 466	165 383
2013	Emerytura wojskowa	110 411	111 220	111 167	111 057	111 029	111 016	110 914	110 896	110 870	110 967	111 060	111 756
	Renta inwalidzka	15 977	15 911	15 839	15 784	15 745	15 691	15 627	15 592	15 560	15 525	15 487	15 436
	Renta rodzinna	38 899	38 898	38 877	38 944	39 012	39 094	39 087	39 143	38 919	38 900	39 121	39 263
	RAZEM	165 287	166 029	165 883	165 785	165 786	165 801	165 628	165 631	165 349	165 392	165 668	166 455

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ewidencyjnych MON z lat 2003-2013.



Rysunek 22. Przeciętna liczba świadczeń emerytalno-rentowych wypłaconych przez resort obrony narodowej w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 29.

Dane zawarte w tabeli 30, wskazują jednoznacznie, iż przeciętna miesięczna emerytura wojskowa, wypłacana przez resort obrony narodowej w 2013r. wyniosła 3 236,59 PLN, podczas gdy średnia dla emerytów w Polsce pobierających to świadczenie w ZUS to 1 970,39 PLN, natomiast dla beneficjentów emerytur górniczych – 3 770,43 PLN.

Z kolei rysunek 23, pokazuje, iż przeciętna miesięczna wojskowa renta inwalidzka w roku 2013 ukształtowała się na poziomie 3 051,01 PLN i była ponad dwa razy wyższa od średniej dla ogółu rencistów z ZUS, ale o niespełna 17% niższa od średniej dla górników.

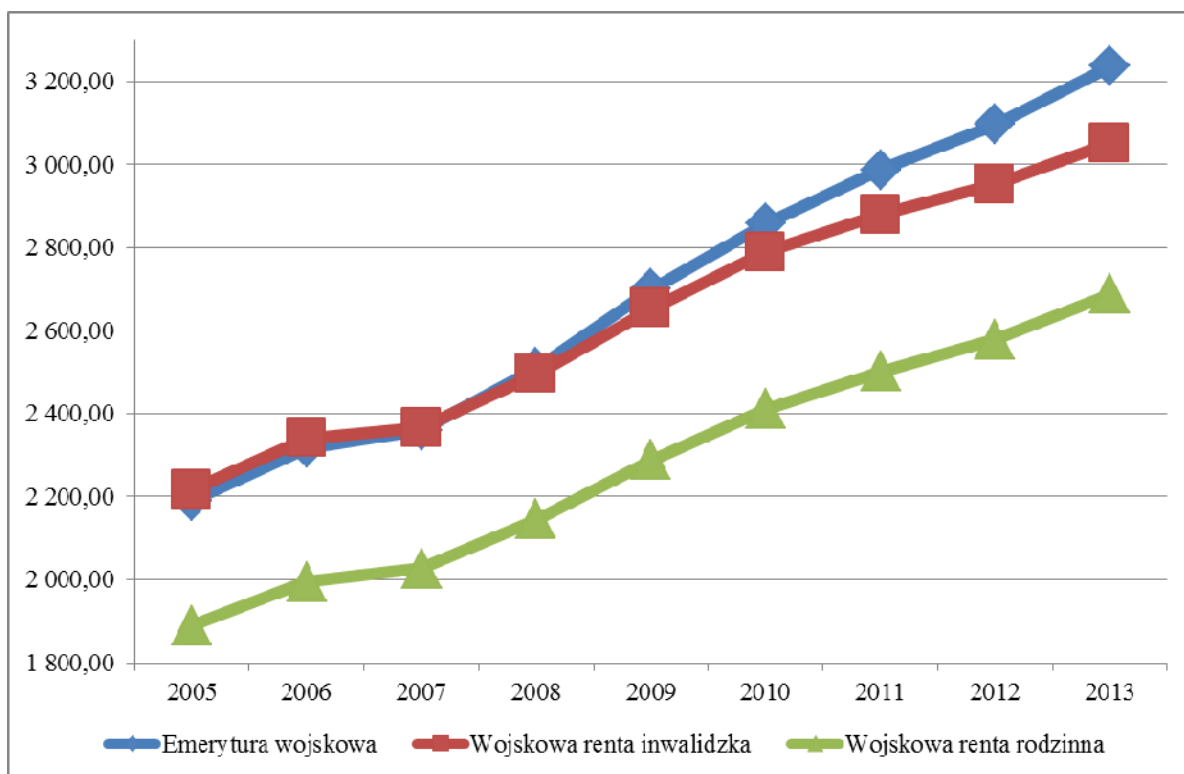
Natomiast średnia wojskowa renta rodzinna w analogicznym okresie miała wysokość 2 688,47 PLN, przy 2 872,17 PLN dla „górniczych” rent rodzinnych i 1 717,68 PLN dla rent rodzinnych, których „płatnikiem” jest ZUS.

Z danych zawartych na rysunku 24, wynika iż przeciętna miesięczna kwota wojskowego świadczenia z zaopatrzenia emerytalnego w 2013r. opiewała na kwotę 3 090,00 PLN i była wyższa o 4,4% niż w roku poprzednim i o 45,2% w stosunku do 2005r.

Tabela 30. Przeciętna wysokość wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2005 – 2013 (w PLN)

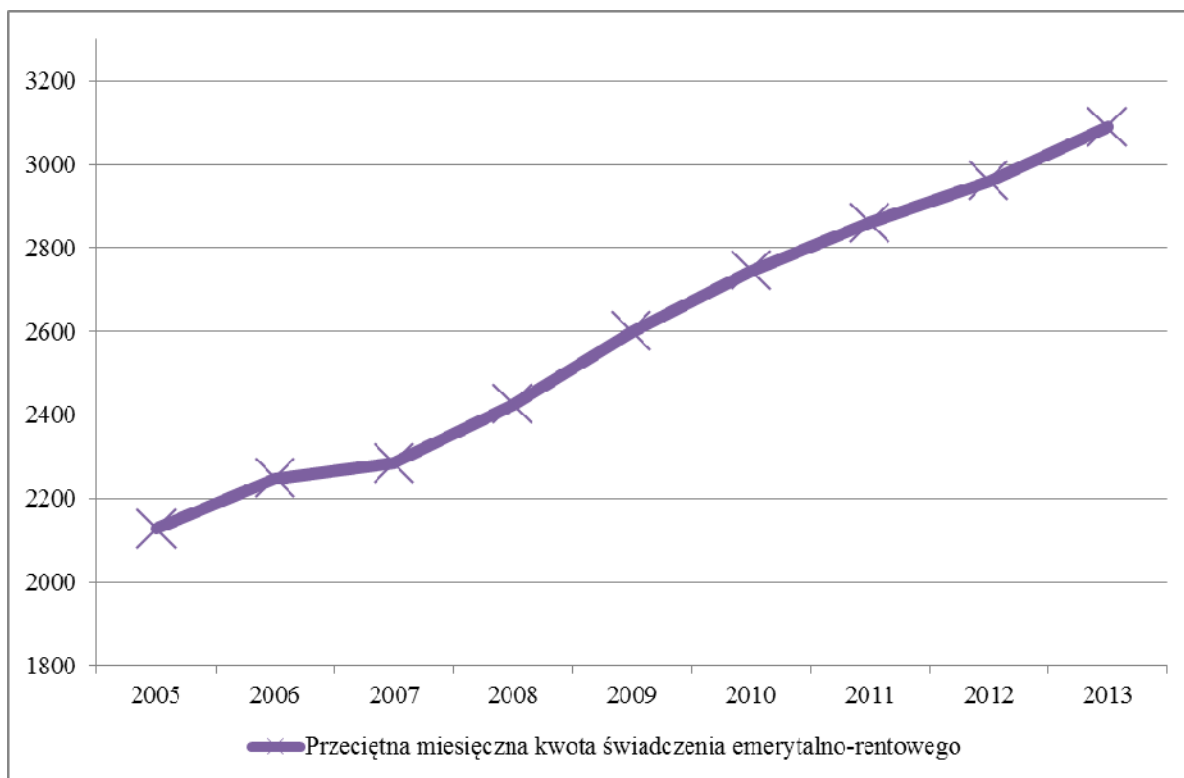
Rok	Rodzaj świadczenia			Przeciętna miesięczna kwota świadczenia emerytalno-rentowego
	Emerytura wojskowa	Wojskowa renta inwalidzka	Wojskowa renta rodzinna	
2005	2 189,87	2 216,59	1 890,23	2 127,81
2006	2 316,97	2 340,09	1 995,05	2 248,42
2007	2 359,08	2 365,76	2 026,96	2 285,18
2008	2 509,72	2 495,74	2 144,91	2 425,02
2009	2 698,84	2 652,65	2 288,35	2 599,28
2010	2 857,10	2 789,09	2 410,19	2 745,24
2011	2 986,60	2 879,47	2 500,57	2 860,44
2012	3 096,47	2 951,35	2 579,08	2 959,79
2013	3 236,59	3 051,01	2 688,47	3 090,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ewidencyjnych MON w latach 2005-2013.



Rysunek 23. Przeciętna wysokość wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2005 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 30.



Rysunek. 24. Przeciętna miesięczna kwota wojskowego świadczenia emerytalno-rentowego w latach 2005 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 30.

Dane statystyczne resortu MON pokazują, iż na wydatki związane z wypłatą świadczeń emerytalno-rentowych „tylko” w 2013r., przeznaczono niespełna 6,4 mld. PLN, co stanowiło 20,4% całego budżetu armii.

3.5.1. Emerytura wojskowa

Według przepisów ustawy, emerytura wojskowa przysługuje żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej, który w dniu zwolnienia z tej służby winien spełnić podstawowy warunek: mieć za sobą 15 lat służby w Wojsku Polskim. Jest to przy tym warunek konieczny do uzyskania częściowej (minimalnej emerytury) [Mitek 2007, s. 46- 47].

Jako okoliczności równorzędne ze służbą wojskową (odbyłą) w Wojsku Polskim traktuje się zarazem następujące:

- przypadające w czasie od dnia 1 września 1939r. okresy:
 - o działalności w ruchu oporu, z wyłączeniem tajnego nauczania;
 - o służby w armiach sojusznich;

- o pobytu w niewoli lub w obozach dla internowanych żołnierzy.
- okresy służby uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury policyjnej.

Nie traktuje się natomiast jako okresu służby w Wojsku Polskim działalności w latach 1944 – 1956 w Informacji Wojskowej, sądownictwie wojskowym i w prokuraturze wojskowej, jeżeli emerytowi udowodniono (w trybie postępowania karnego lub dyscyplinarnego) stosowanie represji wobec osób podejrzanych lub skazanych za działalność podjętą, przeciwko suwerenności i niepodległości Polski.

Osobom uprawnionym do emerytury (w wysokości mniejszej niż 75% podstawy wymiaru), które ukończyły 55 lat życia (mężczyźni) i 50 lat życia (kobiety) albo stały się inwalidami, na ich wniosek - do wysługi emerytalnej - dolicza się następujące okresy przypadające po zwolnieniu ze służby:

- zatrudnienia przed dniem 1 stycznia 1999r. w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy;
- opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po dniu 31 grudnia 1998r. lub nieopłacania składek z powodu przekroczenia w trakcie roku kalendarzowego kwoty rocznej podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia.

Prawo do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie wskazanej treści ustawy nie przysługuje zarazem żołnierzowi, który został skazany prawomocnym wyrokiem sądu na karę dodatkową pozbawienia praw publicznych lub na karę degradacji za przestępstwo, które zostało popełnione przed zwolnieniem ze służby.

Dla żołnierza zawodowego, który pozostawał w służbie przed dniem 02 stycznia 1999r., wysokość pobieranej emerytury wynosi 40% podstawy jej wymiaru za 15 lat służby wojskowej, a która to podstawa następnie stosownie wzrasta o:

- 2,6% podstawy wymiaru – za każdy dalszy rok tej służby;
- 2,6% podstawy wymiaru – za każdy rok okresów składkowych poprzedzających służbę, nie więcej jednak niż za 3 lata tych okresów;
- 1,3% podstawy wymiaru – za każdy rok okresów składkowych ponad trzyletni okres składkowy, o którym mowa wyżej;
- 0,7% podstawy wymiaru – za każdy rok okresów nieskładkowych poprzedzających służbę.

Dodajmy też, że podstawę wymiaru emerytury podwyższa się o:

- 2% - za każdy rok służby pełnionej bezpośrednio:
 - o w składzie personelu latającego na samolotach naddźwiękowych;
 - o w składzie załóg okrętów podwodnych;
 - o w charakterze nurków i płetwonurków;
 - o w zwalczaniu fizycznym terroryzmu,
- 1% - za każdy rok służby pełnionej bezpośrednio:
 - o w składzie personelu latającego na pozostałych samolotach i śmigłowcach;
 - o w składzie załóg nawodnych wojskowych jednostek pływających;
 - o w charakterze skoczków spadochronowych i saperów;
 - o w służbie wywiadowczej za granicą;
 - o w oddziałach specjalnych⁶⁸.

Ponadto, podstawa ta ulega zwiększeniu o 0,5% - za każdy rozpoczęty miesiąc pełnienia służby na froncie w czasie wojny lub w strefie działań wojennych oraz o 15% - w przypadku powstania inwalidztwa w związku ze służbą wojskową.

Dla żołnierza, który został powołany do zawodowej służby wojskowej po raz pierwszy po dniu 01 stycznia 1999r., emerytura wynosi 40% podstawy jej wymiaru za 15 lat służby wojskowej i odpowiednio wzrasta o 2,6% podstawy wymiaru – za każdy dalszy rok tej służby.

Podstawę wymiaru emerytury podwyższa się przy tym o 2%, za każdy rok służby pełnionej bezpośrednio:

- o w składzie personelu latającego na samolotach naddźwiękowych;
- o w składzie załóg okrętów podwodnych;
- o w charakterze nurków i płetwonurków;
- o w zwalczaniu fizycznym terroryzmu.

Natomiast o 1% , za każdy rok służby pełnionej bezpośrednio:

- o w składzie personelu latającego na pozostałych samolotach i śmigłowcach;
- o w składzie załóg nawodnych wojskowych jednostek pływających;
- o w charakterze skoczków spadochronowych i saperów;
- o w służbie wywiadowczej za granicą;
- o w oddziałach specjalnych.

⁶⁸ Szczegółowe warunki podwyższania emerytur wojskowych reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 lipca 2011r. w sprawie szczegółowych warunków podwyższania emerytur wojskowych.

Dodatkowemu zaś zwiększeniu o 0,5% podstawa ta ulega za każdy rozpoczęty miesiąc pełnienia służby na froncie w czasie wojny lub w strefie działań wojennych oraz o 15% - w przypadku powstania inwalidztwa w związku z odbywaną służbą wojskową.

Osobom, które były członkami Wojskowej Rady Ocalenia Narodowego, emerytura naliczana jest jako 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok służby w Wojsku Polskim po dniu 8 maja 1945r.

Emerytura wojskowa, przy uwzględnieniu nawet jej podwyższenia z tytułu inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą, nie może przekraczać 75% podstawy jej wymiaru⁶⁹.

Podstawę wymiaru emerytury stanowi uposażenie należne żołnierzowi zawodowemu w ostatnim miesiącu pełnienia zawodowej służby wojskowej wraz z dodatkami stałymi i 1/12 dodatkowego uposażenia rocznego.

W kontekście zmian zachodzących w powszechnym systemie emerytalnym, a związanych ze stopniowym zrównywaniem i podwyższaniem wieku przechodzenia na emeryturę (wydłużenie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do osiągnięcia 67. roku życia) oraz zasady sprawiedliwości społecznej, polski rząd dokonał nowelizacji ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin [Ustawa z dnia 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw].

Wprowadzone zmiany zmierzają do zachęcenia żołnierzy zawodowych do dłuższej aktywności zawodowej oraz mają na względzie racjonalizację wydatków budżetu państwa przeznaczonych na emerytury i renty.

Tak więc, z dniem 01 stycznia 2013r. emerytura przysługuje żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej, który w dniu zwolnienia posiada ukończone 55 lat życia i co najmniej 25 służby wojskowej w Wojsku Polskim.

Oznacza to, iż żołnierze będą służyć 10 lat dłużej, zaś prawo do emerytury nabędą wówczas, kiedy spełnią jednocześnie oba w/w warunki.

⁶⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z 08 stycznia 2008 r., II UZP 6/07.

Nowe zasady obejmą jednak tylko tych żołnierzy, którzy wstąpią do służby po wejściu w życie nowych przepisów.

Pozostali mają prawo wyboru: czy przejść na emeryturę według dotychczasowych czy według nowych przepisów.

Nowelizacja przewiduje także pewne wyjątki. I tak możliwość przejścia na emeryturę według „starych” zasad mają również żołnierze:

- pełniący służbę kandydacką w dniu 1 stycznia 2013r., w przypadku powołania do zawodowej służby wojskowej bezpośrednio po ukończeniu służby kandydackiej; powołani do zawodowej służby wojskowej po dniu 31 grudnia 2012r., jeżeli przed tym powołaniem pełnili służbę w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Straży Granicznej, Biurze Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej lub Służbie Więziennej, do której zostali powołani przed dniem 1 stycznia 2013r.

„Nowe” emerytury żołnierzy będą wynosić 60% podstawy jej wymiaru za 25 lat służby i będą wzrastać o 3% za każdy dalszy rok tej służby.

Emeryturę będzie się podwyższać o 0,5% podstawy jej wymiaru za każdy rozpoczęty miesiąc pełnienia służby na froncie w czasie wojny oraz w strefie działań wojennych.

Podstawę wymiaru emerytury stanowi średnie uposażenie żołnierza należne przez okres kolejnych 10 lat kalendarzowych, każdorazowo wybranych przez żołnierza⁷⁰.

Z danych zawartych w tabeli 31 jasno wynika, iż w „starym systemie” maksymalną wysokość świadczenia emeryt „mundurowy” uzyskuje po odsłużeniu 28 lat i 6 miesięcy. Po wprowadzonych zaś zmianach, na takie świadczenie będzie musiał jednak „pracować” 30 lat.

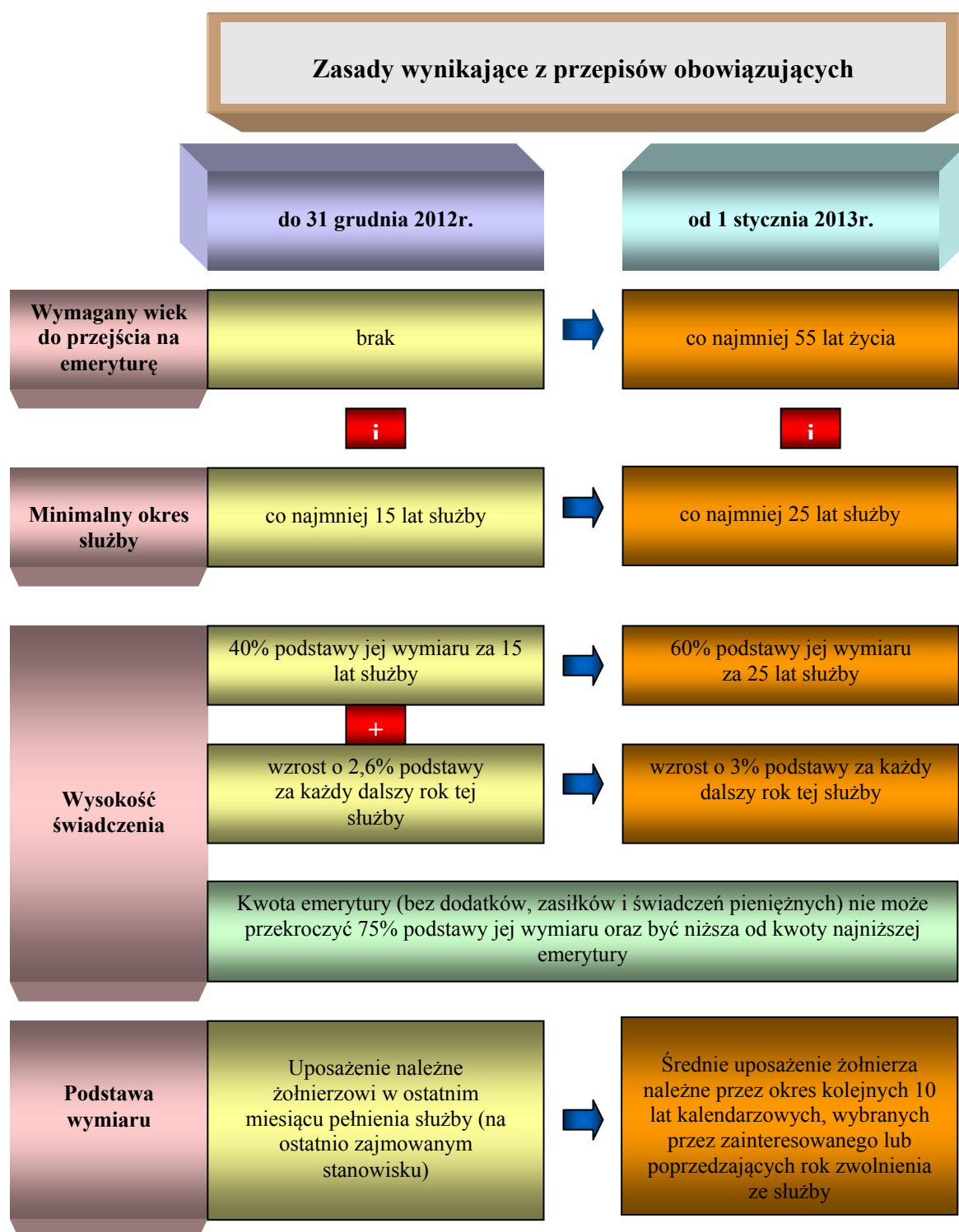
⁷⁰ Dotyczy to wyłącznie osób wstępujących do armii po 31 grudnia 2012 roku. W przypadku niewskazania przez żołnierza kolejnych lat kalendarzowych podstawę wymiaru emerytury stanowi średnie uposażenie żołnierza należne przez okres kolejnych 10 lat kalendarzowych, poprzedzających rok zwolnienia ze służby.

Tabela 31. Lata służby wojskowej a wymiar emerytury

Liczba lat służby	Wymiar emerytury (w %)	
	„stara” emerytura	„nowa emerytura”
15	40,0	
16	42,6	
17	45,2	
18	47,8	
19	50,4	
20	53,0	
21	55,6	
22	58,2	
23	60,8	
24	63,4	
25	66,0	60,0
26	68,6	63,0
27	71,2	66,0
28	73,8	69,0
28,5	75,0	70,5
29	75,0	72,0
30	75,0	75,0

Zródło: opracowanie własne.

Uogólnione i podstawowe zasady przyznawania emerytury dla żołnierzy można też zaprezentować jak na rysunku 25.



Rysunek 25. Zasady przyznawania emerytury żołnierzom zawodowym

Źródło: opracowanie własne na podstawie dodatku do Gazety Podatkowej nr 28 z dnia 08.04.2013r., s. 4.

3.5.2. Wojskowa renta inwalidzka

Żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej, a który stał się inwalidą wskutek stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, przysługuje renta inwalidzka. Warunkiem wymaganym do uzyskania przez żołnierza renty inwalidzkiej jest powstanie u niego inwalidztwa:

- w czasie pełnienia służby;
- w ciągu 3 lat po zwolnieniu ze służby, jeżeli inwalidztwo jest następstwem urazów doznanych czasie pełnienia służby lub chorób powstałych w tym czasie;
- w ciągu 3 lat po zwolnieniu ze służby wojskowej, jeżeli inwalidztwo jest następstwem wypadku pozostającego w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej albo choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby wojskowej.

Wojskowa renta inwalidzka – w relacji do podstawy jej wymiaru wynosi dla inwalidów:

- I grupy tj. całkowicie niezdolnych do pracy – 80%;
- II grupy tj. częściowo zdolnych do pracy – 70%;
- III grupy tj. zdolnych do pracy – 40%.

Renta inwalidzka podlega zwiększeniu o 10% podstawy wymiaru dla osób, których inwalidztwo powstało wskutek wypadku (pozostającego w związku ze służbą) lub w następstwie choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami bądź warunkami tej służby, z tytułu których przysługują świadczenia odszkodowawcze [art. 22, ust. 1-2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin]

W zależności więc od przyczyny powstania, inwalidztwo pozostaje lub nie pozostaje w związku ze służbą.

I tak, za inwalidztwo pozostające w związku ze służbą, uważa się inwalidztwo powstałe w wyniku:

- kontuzji, zranienia lub innych obrażeń doznanych w czasie, wykonywania obowiązków służbowych;
- wypadku zaistniałego w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych;

- chorób zakaźnych panujących w miejscu służbowego pobytu żołnierza;
- chorób i schorzeń, które istniały przed powołaniem do służby, lecz uległy pogorszeniu lub ujawniły się w czasie trwania służby wskutek szczególnych właściwości lub warunków służby na określonych stanowiskach.

Natomiast inwalidztwo nie pozostaje w związku ze służbą, jeżeli:

- powstało z innych przyczyn niż określone wyżej;
- jest następstwem wypadku lub choroby, których to sytuacji wyłączną przyczyną było udowodnione przez jednostkę wojskową umyślne lub rażące niedbałe działanie albo zaniechanie żołnierza naruszające obowiązujące przepisy lub rozkazy (jeżeli jego przełożeni zapewnili warunki odpowiadające tym przepisom i rozkazom oraz sprawowali we właściwy sposób nadzór nad ich przestrzeganiem, a żołnierz posiadał potrzebne umiejętności do wykonywania określonych czynności i rozkazów i był należycie przeszkolony w zakresie ich znajomości);
- kontuzji, zranienia, obrażenia lub choroby spowodowanej przez żołnierza rozmyślnie;
- jest następstwem wypadku, którego wyłączną przyczyną było zachowanie się żołnierza spowodowane nadużyciem alkoholu.

Oceny niezdolności do pracy i niezdolności emerytów i rencistów do samodzielnej egzystencji z racji inwalidztwa w związku - lub przy braku związku - z czynną służbą wojskową oraz zdolności do czynnej służby wojskowej żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, emerytów i rencistów; dokonuje w formie orzeczenia Wojskowa Komisja Lekarska⁷¹.

Zauważyć tu warto, że rencistom wojskowym nie przysługują ulgi i przywileje należne inwalidom wojennym. [Rosa i Zalewski 1997, s. 21-28].

3.5.3. Wojskowa renta rodzinna

Z kolei zasady nabywania prawa do renty rodzinnej oraz wysokość tej renty są już takie same, jak te które są określone w przepisach powszechnie obowiązujących

⁷¹ Wojskowe Komisje Lekarskie wydają orzeczenia na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie orzekania o inwalidztwie żołnierzy zawodowych, żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej oraz emerytów i rencistów wojskowych, a także właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach, Dz. U. z 2006 r., nr 12, poz. 75 z późn. zm.

i dotyczących ogółu zatrudnionych [Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych].

Prawo do wojskowej renty rodzinnej mają członkowie rodzin żołnierzy zawodowych, emerytów i rencistów wojskowych tylko następczo, tj. po śmierci w/w osób. Zarazem za członków rodziny, uważa się bliskich i pochodzących z wyżej wymienionych grup osób:

- dzieci (własne, drugiego małżonka, przysposobione, przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości) do ukończenia 16 roku życia a jeśli przekroczyły 16 lat życia – do ukończenia nauki w szkole, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat życia;
- małżonkę, która w chwili śmierci męża osiągnęła 50 lat lub była inwalidką albo wychowywała co najmniej jedno z dzieci uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, do chwili osiągnięcia przez dziecko 18 lat życia. Po rozwodzie prawo do świadczeń może mieć żona tylko wówczas, jeżeli miała w chwili śmierci byłego męża prawo do alimentów z jego strony ustalone wyrokiem sądowym lub ugodą sądową. Regulacje prawne przewidują wypłatę renty także wdowie, która nie spełnia w/w warunków, ale tylko wówczas, gdy brakuje jej niezbędnych źródeł utrzymania. W takiej sytuacji nabywa ona uprawnień do tzw. renty okresowej, wypłacanej przez rok od chwili śmierci męża. Jeżeli przy tym wdowa udowodni, że uczestniczy w szkoleniu, które ma na celu uzyskanie przez nią kwalifikacji do zawodu, to wówczas nabywa ona prawa do renty nawet na 2 lata od chwili śmierci męża;
- rodziców, jeżeli pozostawali na faktycznym utrzymaniu zmarłego.

Art. 73 ust. 1, ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przewiduje, iż wysokość renty rodzinnej jest uzależniona od liczby osób uprawnionych do jej pobierania i wynosi względem świadczenia żywiciela:

- dla jednej osoby uprawnionej - 85%;
- dla dwóch osób uprawnionych - 90%;
- dla trzech lub więcej osób - 95%.

Z kolei art. 24 ust. 6, ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin stanowi, że w razie śmierci albo zaginięcia żołnierza (a także w razie śmierci żołnierza po zwolnieniu ze służby, jeżeli śmierć nastąpiła wskutek

wypadku albo choroby powstałej w czasie wykonywania zadań służbowych) poza granicami państwa, związanych z realizacją celów określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998r. o zasadach użycia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa renta rodzinna przysługuje w wysokości uposażenia⁷².

3.5.4. Dodatki do emerytur i rent oraz zasiłki i świadczenia pieniężne

W szczególnych okolicznościach - i w uzupełnieniu do wypłacanej emerytury lub renty – przysługuje też tzw. dodatek pielęgnacyjny oraz dodatek dla sierot zupełnych, ustalany na zasadach i w wysokości określonej w Ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Ponadto, w celu uzupełnienia należnej emerytury lub renty, może być także wypłacany:

- dodatek kombatancki;
- dodatek za tajne nauczanie;
- świadczenie pieniężne dla byłych żołnierzy – górników;
- świadczenie pieniężne dla osób deportowanych.

W razie śmierci emeryta, rencisty lub członka jego rodziny, wypłacany jest zasiłek pogrzebowy w wysokości i na zasadach określonych w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

3.5.5. Inne świadczenia i uprawnienia

Osoby pobierające emeryturę, rentę inwalidzką lub rentę rodzinną mają prawo do świadczeń socjalnych z tworzonego na ten cel funduszu socjalnego⁷³. Świadczenie socjalne przysługują w przypadku zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych lub przewlekłej choroby osoby uprawnionej do zaopatrzenia emerytalnego albo członka jego rodziny oraz z innych przyczyn powodujących pogorszenie warunków materialnych.

⁷² Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o zasadach użycia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa określa, iż w rozumieniu ustawy, użycie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa oznacza obecność jednostek wojskowych poza granicami państwa w celu udziału w konflikcie zbrojnym lub dla wzmocnienia sił państwa albo państw sojusznicznych, misji pokojowej bądź akcji zapobieżenia aktom terroryzmu lub ich skutkom

⁷³ Fundusz socjalny tworzony jest z corocznego odpisu w wysokości 0,6% rocznych środków planowanych na emerytury i renty.

Szczegółowe zasady i tryb przyznawania świadczeń socjalnych określa Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 czerwca 2009r. w sprawie funduszu socjalnego dla emerytów i rencistów wojskowych oraz przekazywania środków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi

Środki funduszu mogą być przeznaczane na następujące świadczenia socjalne:

- zapomogi pieniężne;
- częściowy zwrot kosztów leczenia w sanatoriach, uzdrowiskach oraz zakładach rehabilitacyjnych;
- zwrot kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej.

Dzieciom pobierającym rentę rodzinną po żołnierzu, którego śmierć nastąpiła w związku z wykonywaniem zadań służbowych bądź , który zmarł po zwolnieniu ze służby wojskowej wskutek wypadku lub choroby pozostającej w związku z wykonywaniem zadań służbowych po ukończeniu 16 roku życia wojskowy organ emerytalny przyznaje pomoc pieniężną na kontynuowanie nauki do zakończenia tej nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 roku życia. Pomoc pieniężna na kontynuowanie nauki przyznawana jest nie częściej niż dwa razy w roku kalendarzowym, w wysokości kwoty stanowiącej trzykrotność najniższej emerytury.

Osobom uprawnionym do wojskowego zaopatrzenia emerytalnego oraz członkom ich rodzin przysługuje prawo do umieszczenia w domu emeryta wojskowego i odpłatnego w nim przebywania oraz do bezpłatnych świadczeń leczniczych, położniczych i rehabilitacyjnych oraz zaopatrzenia w protezy ortopedyczne i środki pomocnicze z wojskowej lub społecznej służby zdrowia albo służby zdrowia podległej Ministrowi Spraw Wewnętrznych.

3.5.6. Waloryzacja świadczeń

Waloryzacja świadczeń osobom, które przeszły na emeryturę lub rentę stanowi istotny element konstrukcji systemu ubezpieczeń społecznych.

Społeczna i ekonomiczna funkcja waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych polega na przeciwdziałaniu deprecjacji świadczeń i tym samym przeciwdziałaniu „wpadaniu” emerytów i rencistów w sferę ubóstwa.

Jest prawnie określonym mechanizmem zwiększania nominalnej wysokości świadczeń emerytalno-rentowych z powodu utraty ich realnej wartości wynikającej głównie z inflacji⁷⁴.

Emerytury i renty wojskowe podlegają przy tym tzw. nowej waloryzacji na zasadach i w terminach określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁷⁵.

Zgodnie z Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 17 grudnia 2013r. waloryzacja emerytur mundurowych jest zgodna z konstytucją⁷⁶.

Wskaźniki waloryzacji świadczeń „byłych” żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin ilustruje tabela 32.

Tabela 32. Wskaźniki waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2003 – 2013

Rok										
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Wskaźnik waloryzacji										
103,7%	101,8%	brak	* 102,3% 106,2%	brak	** 106,5% 104,2%	106,1%	104,62 %	103,1%	71zł	104,0%
* 1 marca 2006 r. — dla emerytur i rent przyznanych lub przeliczonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających waloryzację — 102,3%, a dla pozostałych świadczeń — 106,2%. **1 marca 2008 r. — dla emerytur i rent przyznanych lub przeliczonych w okresie od 1 marca 2007 r. do 29 lutego 2008 r. — 104,2%, a dla pozostałych świadczeń — 106,5%.										

Źródło: opracowanie własne.

⁷⁴ Sam sposób dokonywania waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych jest jedną z najbardziej drażliwych, a także szeroko komentowanych kwestii. Wynika to, bowiem z niemożności zaspokojenia wszystkich oczekiwań świadczeniobiorców zgłaszających w tej kwestii szereg, bardzo często wzajemnie wykluczających się wniosków.

⁷⁵ Emerytury i renty byłych wojskowych oraz członków ich rodzin podlegają corocznie waloryzacji od dnia 1 marca. Waloryzacja polega na pomnożeniu kwoty świadczenia i podstawy jego wymiaru przez wskaźnik waloryzacji. Waloryzacji podlega kwota świadczenia i podstawa jego wymiaru w wysokości przysługującej ostatniego dnia lutego roku kalendarzowego w którym przeprowadza się waloryzację. Obejmuje emerytury i renty przyznane przed terminem waloryzacji. Wskaźnik waloryzacji to średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym zwiększony o co najmniej 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym.

⁷⁶ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17 grudnia 2013r. sygn. akt SK 29/12.

Podane dane w tabeli, wskazują na brak waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2005 i 2007. Natomiast przeprowadzona waloryzacja świadczeń w 2012r. miała wyjątkowo charakter kwotowy (wszyscy świadczeniobiorcy otrzymali, bowiem jednakową podwyżkę w wysokości 71 zł.)⁷⁷.

W 2013r. rząd naszego kraju postanowił wrócić do procentowej waloryzacji. Zyskają na niej osoby uprawnione do wysokich świadczeń. Im wyższa bowiem emerytura lub renta, tym bardziej odczuwalna podwyżka.

3.5.7. Praca zarobkowa emerytów i rencistów wojskowych

Emeryci i renciści wojskowi, którzy po przyznaniu świadczenia emerytalnego lub rentowego kontynuują pracę zarobkową lub rozpoczęli wykonywanie takiej pracy, muszą się liczyć z tym, że osiągnięte przez nich przychody mogą wpłynąć na zmniejszenie wysokości ich świadczeń emerytalnych i rentowych.

Prawo do pobierania świadczenia w pełnej lub zmniejszonej wysokości, uzależnione jest bowiem od tego, czy nie zostaną przekroczone dopuszczalne kwoty przychodu⁷⁸.

I tak, jeżeli osiągnięty przychód nie przekracza 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wypłacane świadczenie przysługuje w pełnej wysokości. Osiąganie natomiast przychodu wyższego niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ale nie przekraczającego jednak jeszcze 130% tego wynagrodzenia, powoduje już zmniejszenie otrzymywanego świadczenia. Zmniejszenie to jest równe kwocie, o jaką osiągnięty przychód przekracza 70% przeciętnego wynagrodzenia z tym, że nie może być ono wyższe od kwoty maksymalnego zmniejszenia świadczenia [Ustawa z dnia 17 grudnia 1998. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych].

W przypadku natomiast osiągnięcia przychodu w kwocie przekraczającej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, kwota wojskowej emerytury lub renty inwalidzkiej ulega zmniejszeniu aż o 25% jej wysokości [Rozporządzenie Ministra Obrony

⁷⁷ W dniu 19 grudnia 2012r. zapadł wyrok Trybunału w sprawie waloryzacji rent i emerytury w roku 2012 (Sygn. akt K 9/12). Trybunał orzekł, iż waloryzacja była zgodna z przepisami Konstytucji, a w szczególności z zasadą ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz ochrony praw nabytych, z zasadą sprawiedliwości społecznej. Ponadto stwierdził, że państwo, oprócz zapewnienia obywatelom zabezpieczenia społecznego, musi uwzględniać sytuację gospodarczą kraju, szczególnie teraz w czasie kryzysu. Wynika to z konstytucyjnej zasady równowagi budżetowej państwa, od której zależy zdolność kraju do rozwiązywania odległych w czasie interesów różnych

⁷⁸ Dopuszczalne kwoty przychodu określone są wskaźnikami 70% lub 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ogłaszane 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 w marcu, czerwcu, we wrześniu i w grudniu.

Narodowej z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie szczegółowych zasad dokonywania rozliczeń emerytur wojskowych i wojskowych rent inwalidzkich oraz sposobu ich zmniejszania w trakcie roku kalendarzowego].

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 związku ze szczególnymi właściwościami bądź warunkami służby z tytułu, których przysługują świadczenia odszkodowawcze⁷⁹.

Jak wskazuje M. Opolski [2010, s. B10], ograniczenie możliwości zarobkowania nie dotyczy również osób, które wykonują wyłącznie działalność niepodlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych, tj. np.

- umowę o dzieło zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca (o ile nie jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy;
- umowę z przeniesienia praw autorskich i patentowych;
- umowę agencyjną, umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (dotyczy to uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych oraz studentów, którzy nie ukończyli 26 lat.

Bez znaczenia dla zmniejszenia świadczenia emerytalno-rentowego są uzyskiwane przychody z tytułu:

- darowizn i zapomóg;
- wynajmu lub dzierżawy nieruchomości albo lokali, chyba że wynajem lub dzierżawa stanowią przedmiot działalności gospodarczej.

⁷⁹ Wykaz chorób powstałych w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby oraz chorób i schorzeń, które istniały przed powołaniem do służby wojskowej, lecz uległy pogorszeniu lub ujawniły się w czasie trwania służby wskutek szczególnych właściwości lub warunków służby na określonych stanowiskach reguluje Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 marca 2003 r., w sprawie ustalenia wykazu chorób powstałych w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby wojskowej oraz chorób i schorzeń, które istniały przed powołaniem do służby wojskowej, lecz uległy pogorszeniu lub ujawniły się w czasie trwania służby wskutek szczególnych właściwości lub warunków służby na określonych stanowiskach, Dz. U. z 2003 r., nr 62, poz. 567.

Zmniejszenia prawa do emerytury lub renty nie musi obawiać się ten, kto ma własną firmę i z tego tytułu deklaruje przychód równy minimalnej podstawie obowiązującej wszystkich przedsiębiorców⁸⁰.

3.6. System zabezpieczenia społecznego dla sędziów i prokuratorów

Obok wspomnianych systemów emerytalnych, w Polsce istnieje osobny system zabezpieczenia społecznego dla sędziów i prokuratorów.

Od 1 stycznia 1998r., sędziowie i prokuratorzy zostali wyłączeni z systemu ubezpieczenia społecznego na mocy ustawy z dnia 28 sierpnia 1997r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw⁸¹. W konsekwencji zostali objęci osobnym systemem zabezpieczenia społecznego, który jest w całości finansowany z budżetu państwa.

Zamiast bowiem prawa do emerytury oraz renty, sędzia (prokurator) po osiągnięciu 65 lat, ale też w przypadku zaistnienia pewnych ryzyk społecznych (choroba i utrata sił) nabywa prawo do uposażenia w stanie spoczynku⁸².

Istnieje możliwość wcześniejszego przejścia w stan spoczynku (na wniosek) – po ukończeniu 55 lat życia przez kobietę lub 60 przez mężczyznę i przy posiadanym stażu pracy wynoszącym odpowiednio 25 lub 30 lat [Grodzicki 2012, s. 357].

Sędziowie i prokuratorzy po przejściu w stan spoczynku nie otrzymują emerytur czy rent, ale uposażenie w wysokości 75% wynagrodzenia pobieranego na ostatnio zajmowanym stanowisku.

Podobnie, jak w przypadku służb mundurowych, jest to stopa zastąpienia praktycznie nieosiągalna dla osób ubezpieczonych w powszechnym systemie emerytalnym.

Dodatkowo wypłacane uposażenie podwyższane jest stosownie do zmian wielkości wynagrodzeń zasadniczych wciąż czynnych zawodowo sędziów i prokuratorów.

⁸⁰ W tym przypadku decyduje przychód deklarowany, a nie przychody faktycznie osiągnane. Deklarowana, bowiem podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy) jest zawsze niższa od kwoty, po przekroczeniu której emerytura lub renta są zmniejszane (70% kwoty przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy). W praktyce emerytom i rencistom prowadzącym działalność gospodarczą zmniejszenie pobieranych świadczeń emerytalno-rentowych raczej nie grozi. Ponadto świadczeniobiorcy prowadzący firmę nie muszą opłacać składki na ubezpieczenia społeczne (jest to dobrowolne). Obowiązkowa dla nich jest tylko składka na ubezpieczenie zdrowotne.

⁸¹ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 1997r., nr 124, poz. 782.

⁸² Stan spoczynku to kategoria prawna wprowadzona do polskiego prawa w odniesieniu do sędziów w art. 180 Konstytucji z 1997r., a dla prokuratorów ustanowiona na zasadzie analogii w przepisach dotyczących ustroju prokuratury (Dz. U. 1997r., Nr 124, poz. 782).

W razie śmierci sędziego lub prokuratora w stanie spoczynku członkom jego rodziny spełniającym warunki do uzyskania renty rodzinnej, w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, przysługuje „uposażenie rodzinne” w wysokości:

- dla jednej osoby uprawnionej – 85%;
- dla dwóch osób uprawnionych – 90%;
- dla trzech lub więcej osób uprawnionych – 95%
- uposażenia jakie otrzymywałby sędzia (prokurator) w stanie spoczynku.

Liczbę beneficjentów uposażenia w stanie spoczynku oraz uposażenia rodzinnego sędziów w latach 2003-2013 prezentuje tabela 33.

Tabela 33. Liczba osób pobierających uposażenie w stanie spoczynku i uposażenie rodzinne sędziów w latach 2003 – 2013 (wg stanu na 31.12)

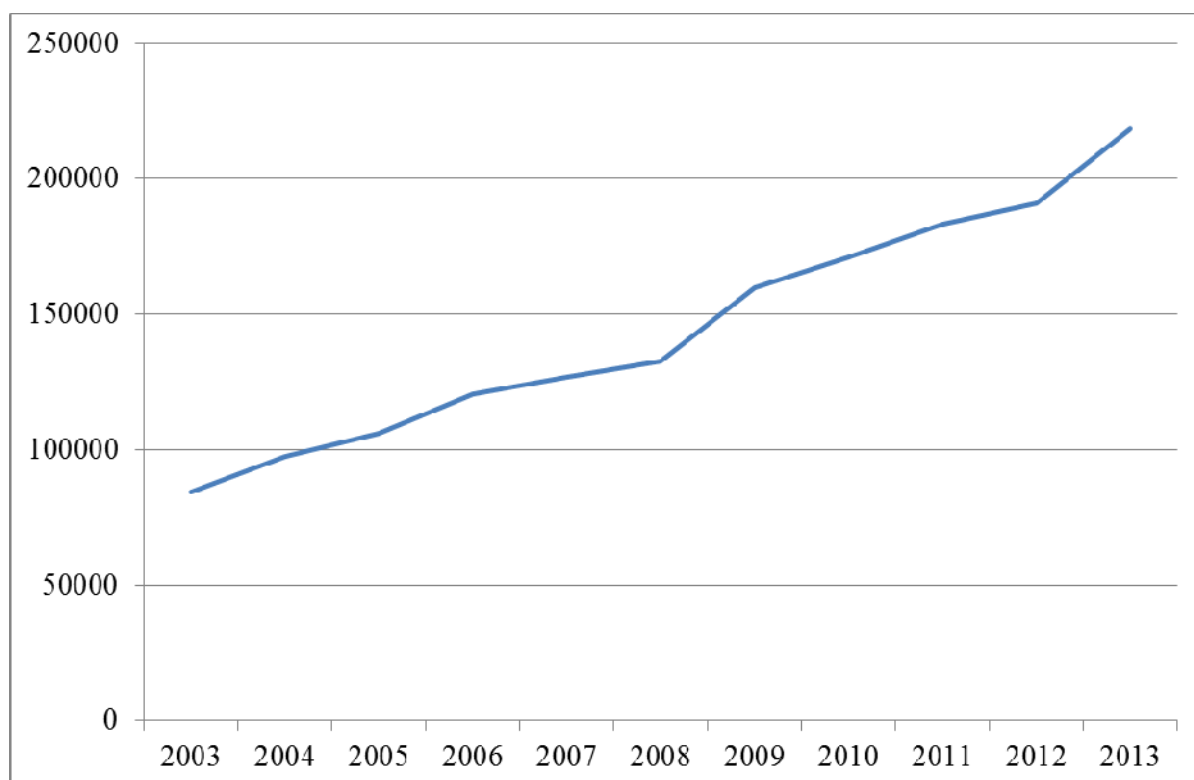
Rok	Świadczeniobiorcy:		
	Ogółem	Pobierający uposażenie w stanie spoczynku	Pobierający uposażenie rodzinne
2003	1 051	759	292
2004	1 164	849	315
2005	1 284	951	333
2006	1 439	1 071	368
2007	1 571	1 175	396
2008	1 670	1 249	421
2009	1 772	1 324	448
2010	1 927	1 492	480
2011	2 121	1 611	510
2012	2 302	1 764	538
2013	2 424	1 842	582

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Departament Sądów, Organizacji i Analiz Wymiaru Sprawiedliwości Ministerstwa Sprawiedliwości w dniu 12.06.2014r.

Z danych w niej zawartych wynika wprost, iż na koniec 2013r. odnotowano 2424 osoby (o 5,3% więcej niż w roku poprzednim) pobierające świadczenie w ramach zabezpieczenia społecznego sędziów w stanie spoczynku i członków ich rodzin.

Dodajmy, iż z tego 582 osoby pobierały uposażenie w stanie spoczynku, zaś 2424 – uposażenie rodzinne.

Dane prezentowane na rysunku 26, pokazują, iż resort sprawiedliwości na realizację wypłat przyznanych sędziom uposażeń w stanie spoczynku, oraz członkom ich rodzin – uposażeń rodzinnych przeznaczył w 2013r. kwotę 218 474 tys. zł. – tj. o 27 536 tys. zł. więcej niż w roku poprzednim (wzrost o niespełna 15%).



Rysunek 26. Wydatki resortu sprawiedliwości w zakresie sędziowskiego stanu spoczynku w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 33.

Z danych ewidencyjnych Prokuratora Generalnego RP (tabela 34) jednoznacznie wynika, iż w roku 2013 wzrosła liczba osób pobierających uposażenie w stanie spoczynku i uposażenie rodzinne prokuratorów – o 54 osoby w stosunku do roku poprzedniego i o 809 w porównaniu z 2003r.

Na koniec 2013 roku 1631 prokuratorów pobierało uposażenie w stanie spoczynku, zaś 577 osób było beneficjentami uposażenia rodzinnego, przysługującego po zmarłych prokuratorach będących w stanie spoczynku.

Tabela 34. Liczba osób pobierających uposażenie w stanie spoczynku i uposażenie rodzinne brutto prokuratorów w latach 2003 – 2013

Rok	Świadczeniobiorcy:		
	Ogółem	Pobierający uposażenie w stanie spoczynku	Pobierający uposażenie rodzinne
2003	1 399	990	409
2004	1 485	1 041	444
2005	1 552	1 082	470
2006	1 652	1 185	494
2007	1 785	1 272	523
2008	1 855	1 308	547
2009	1 906	1 342	564
2010	1 988	1 425	563
2011	2 071	1502	569
2012	2 154	1 584	570
2013	2 208	1 631	577

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Biuro Prokuratora Generalnego w dniu 01.07.2014 r.

Dane przedstawione w kolejnej tabeli wskazują, iż w 2013r. Prokuratora Generalna dokonała w skali miesiąca wypłaty 116 prokuratorom uposażenia w stanie spoczynku. Przeciętna miesięczna kwota wypłaconego uposażenia wynosiła niespełna 12 700 PLN i była wyższa o 11% w stosunku do roku poprzedniego. W tym samym okresie 37 osób otrzymywało uposażenie rodzinne, w wysokości 8 137,23 PLN, które w porównaniu do 2012r. wzrosło o 705,92 PLN (tj. o 9,5%).

Tabela 35. Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Prokuratora Generalnego RP, przeciętna liczba świadczeniobiorców oraz wysokość przeciętnego miesięcznego świadczenia brutto w latach 2010 – 2013

Wyszczególnienie	Rok			
	2010*	2011	2012	2013
Świadczeniobiorcy ogółem	146	151	155	53
Pobierający uposażenie w stanie spoczynku	115	117	120	116
Wysokość uposażenia w stanie spoczynku (w PLN)	10 796,53	11 462,33	11 430,23	12 679,50
Pobierający uposażenie rodzinne	31	34	35	37
Wysokość uposażenia rodzinnego (w PLN)	7 191,60	7 485,49	7 431,31	8 137,23

* – od 31 marca 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Biuro Prokuratora Generalnego w dniu 01.07.2014 r.

3.7. Konkluzje

- W Polsce funkcjonuje równolegle szereg odrębnych systemów emerytalnych działających na różnych zasadach. Najwięcej osób objętych zabezpieczeniem społecznym funkcjonuje w ramach systemu obsługiwanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych według tzw. „nowych zasad”, co oznacza, że dla większości osób urodzonych po 1949r. emerytura jest wypłacana po osiągnięciu wieku emerytalnego, zaś jej wysokość zależy od sumy odprowadzonych w przeszłości składek, które podlegają ewidencji w dwóch podsystemach – repartycyjnym („solidarnościowym”) systemie ZUS oraz kapitałowym OFE.
- Obok powszechnego systemu emerytalnego w naszym kraju funkcjonują „branżowe” systemy emerytalne dotyczące licznych grup społecznych obejmujących osoby „uprzywilejowane”, tj. górników, rolników, mundurowych oraz prokuratorów i sędziów. W tych grupach obowiązują bezspornie inne zasady co do naliczania wysokości emerytur, niższego wieku emerytalnego czy też korzystniejszych

przeliczników za lata pracy, co w skutkach oznacza, że w większości ich świadczenia emerytalne są o wiele wyższe niż te, które wyznacza powszechny system emerytalny.

- Niewątpliwie przy tym, służby mundurowe są przykładem próby ograniczania przywilejów emerytalnych – w Polsce w ostatnim czasie. Zmiana dokonana w ustawach emerytalnych służb mundurowych w rzeczywistości doprowadziła do wydłużenia czasu aktywności zawodowej, upoważniającego do pobierania wcześniejszego świadczenia.
- Liczba wypłaconych świadczeń emerytom i rencistom wojskowym w 2013r. wzrosła o 16,5% w stosunku do 2003 roku. W tym samym okresie ogólna liczba emerytów i rencistów, pobierających świadczenia z ZUS, zwiększyła się o 2,5%, zaś w KRUS uległa zmniejszeniu o 29%. Powyższe dane wskazują na systematyczne zwiększanie się liczby emerytów i rencistów wśród „byłych wojskowych”, znacznie bardziej dynamiczne niż ogólne zwiększanie się liczby beneficjentów świadczeń emerytalno-rentowych, które związane jest z procesem starzenia się polskiego społeczeństwa.
- Przeciętna miesięczna emerytura wojskowa, wypłacana przez resort obrony narodowej w 2013r. wyniosła 3 236,59 PLN, podczas, gdy średnia dla emerytów w Polsce pobierających to świadczenie w ZUS to 1 970,39 PLN, z KRUS – 1 153,87 PLN, natomiast dla beneficjentów emerytur górniczych – 3 770,43 PLN. Z kolei, przeciętna miesięczna wojskowa renta inwalidzka w roku 2013 ukształtowała się na poziomie 3 051,01 PLN i była ponad dwa razy wyższa od średniej dla ogółu rencistów z ZUS, prawie trzy razy wyższa od rencistów z KRUS, ale o niespełna 17% niższa od średniej dla górników. Natomiast średnia wojskowa renta rodzinna w analogicznym okresie miała wysokość 2 688,47 PLN, przy 2 872,17 PLN dla „górniczych” rent rodzinnych, 1 717,68 PLN dla rent rodzinnych, których „płatnikiem” jest ZUS i 1 203,94 PLN dla rent rodzinnych wypłacanych przez KRUS.
- Grupą „szczególnie” uprzywilejowaną w Polsce są sędziowie i prokuratorzy, którzy po przejściu w stan spoczynku nie otrzymują emerytur czy rent, ale uposażenie w wysokości 75% wynagrodzenia pobieranego na ostatnio zajmowanym stanowisku. Podobnie, jak w przypadku służb mundurowych, jest to stopa zastąpienia praktycznie nieosiągalna dla osób ubezpieczonych w powszechnym systemie emerytalnym.

ROZDZIAŁ 4

ANALIZA I OCENA FUNKCJONOWANIA WOJSKOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO NA PRZYKŁADZIE WIELKOPOLSKI W LATACH 2003 – 2013

4.1. Liczba i struktura świadczeniobiorców wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu wskazują, że w latach 2003 – 2013, łączna liczba świadczeniobiorców emerytur i rent wojskowych w Wielkopolsce, posiadających ustalone prawo do zaopatrzenia emerytalnego i wysokości świadczeń pieniężnych z tytułu tego zaopatrzenia oraz ich wypłaty systematycznie rosła (tabela 36).

W analizowanym okresie występował zatem nieprzerwany wzrost liczby emerytów - a mianowicie z 5 798 osób w 2003r. do 8 794 w 2013r. (tj. o 51,7%)⁸³.

O ile jednak w latach 2003 – 2005 zarejestrowano zwiększenie liczby beneficjentów wojskowych rent inwalidzkich (wzrost o 29,3%), to w kolejnych latach (2006 – 2013) dostrzegamy kontynuację trendu spadkowego liczby osób pobierających tego typu świadczenie. Tylko bowiem 1 213 byłych „wojskowych” w 2013r. mogło potwierdzić, iż wojskowy organ emerytalny wypłaca im wojskową rentę inwalidzką.

Niepokój może też wzbudzić liczba beneficjentów rent rodzinnych. Wskazane bowiem dane w tej tabeli, wyraźnie dowodzą, że w ciągu 11 lat, ich udział w ogólnej liczbie wypłacanych świadczeń emerytalno-rentowych regularnie wzrastał.

⁸³ O ile w 2005 roku wzrost emerytów, (ale i pozostałych grup beneficjentów świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego) tłumaczyć można przejęciem przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu „nowych” świadczeniobiorców z innych wojskowych organów emerytalnych w Polsce – spowodowane zmianami terytorialnymi w zakresie zasięgu działania wojskowych organów emerytalnych, to wzrost liczby osób pobierających emerytury wojskowe w 2012 roku jest sytuacją wyjątkową. Głównym powodem takiego stanu rzeczy było zwiększenie liczby odchodzących z armii (w roku poprzednim) spowodowane brakiem stabilizacji, niepewności rozwiązań systemowych, a także emocjonalnego podejścia wielu żołnierzy, którzy obawiali się pogorszenia swojej sytuacji materialnej, w związku z planowanymi zmianami w ustawie emerytalnej mundurowych, <http://polska.newsweek.pl/prawie-6-tys--zolnierzy-porzucilo-w-tym-roku-mundur-z-wlasnej-woli,85664,1,1.html>, [dostęp: 24.07.2014].

Tabela 36. Liczba i struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Liczba osób pobierających emeryturę wojskową												
2003	5 738	5 736	5 734	5 738	5 748	5 759	5 767	5 759	5 772	5 805	5 805	5 798
2004	5 817	5 855	5 885	5 878	5 905	5 922	5 931	5 931	5 941	6 135	6 341	6 362
2005	7 932	8 105	8 073	8 091	8 104	8 108	8 115	8 119	8 116	8 139	8 139	8 125
2006	8 114	8 133	8 131	8 141	8 162	8 155	8 148	8 147	8 136	8 168	8 172	8 163
2007	8 153	8 205	8 203	8 191	8 194	8 201	8 195	8 193	8 195	8 199	8 192	8 189
2008	8 182	8 278	8 274	8 299	8 303	8 298	8 303	8 295	8 291	8 303	8 297	8 288
2009	8 285	9 390	8 395	8 387	8 391	8 401	8 391	8 384	8 376	8 381	8 367	8 357
2010	8 344	8 438	8 437	8 442	8 436	8 448	8 454	8 442	8 436	8 432	8 431	8 424
2011	8 418	8 503	8 491	8 480	8 478	8 473	8 462	8 456	8 456	8 466	8 486	8 544
2012	8 550	8 605	8 598	8 590	8 594	8 596	8 624	8 620	8 619	8 632	8 646	8 739
2013	8 724	8 759	8 755	8 750	8 754	8 744	8 744	8 744	8 746	8 758	8 756	8 794

Liczba osób pobierających wojskową rentę inwalidzką

2003	1 225	1 234	1 237	1 238	1 242	1 241	1 246	1 245	1 244	1 243	1 246	1 247
2004	1 249	1 247	1 250	1 258	1 251	1 250	1 249	1 245	1 241	1 246	1 250	1 252
2005	1 637	1 637	1 628	1 621	1 627	1 628	1 628	1 619	1 618	1 618	1 616	1 612
2006	1 612	1 611	1 604	1 604	1 594	1 597	1 593	1 586	1 586	1 581	1 575	1 575
2007	1 574	1 576	1 570	1 570	1 566	1 561	1 565	1 561	1 557	1 549	1 546	1 536
2008	1 531	1 534	1 529	1 528	1 528	1 529	1 524	1 514	1 507	1 504	1 501	1 497
2009	1 492	1 487	1 481	1 472	1 464	1 457	1 455	1 454	1 448	1 447	1 442	1 438
2010	1 432	1 425	1 421	1 411	1 409	1 398	1 390	1 388	1 385	1 380	1 371	1 369
2011	1 358	1 351	1 348	1 337	1 335	1 326	1 328	1 326	1 322	1 316	1 312	1 307
2012	1 301	1 294	1 291	1 286	1 286	1 285	1 278	1 273	1 271	1 263	1 258	1 259
2013	1 261	1 253	1 252	1 246	1 244	1 242	1 237	1 229	1 223	1 220	1 217	1 213

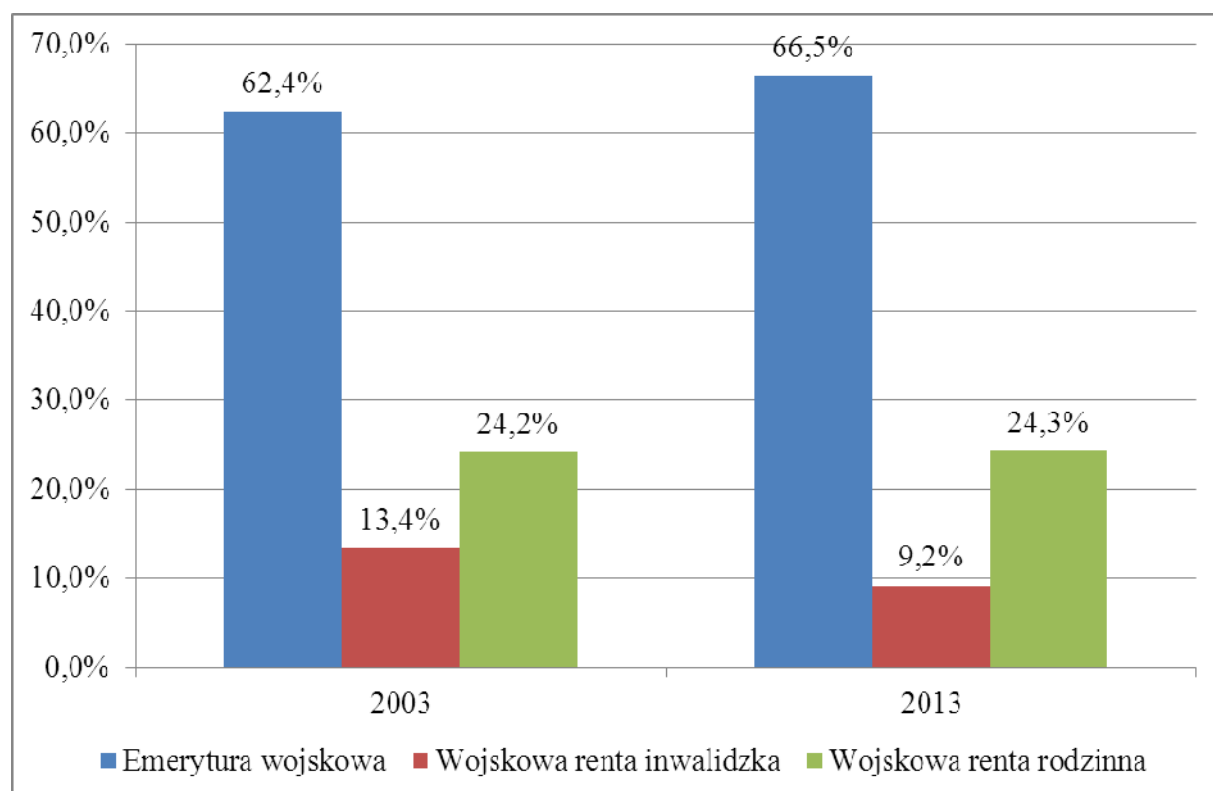
Liczba osób pobierających wojskową rentę rodzinną												
2003	2 182	2 181	2 191	2 185	2 214	2 218	2 214	2 219	2 205	2 221	2 236	2 245
2004	2 243	2 248	2 244	2 240	2 253	2 264	2 263	2 267	2 250	2 253	2 275	2 279
2005	2 743	2 754	2 733	2 734	2 751	2 771	2 782	2 784	2 745	2 755	2 797	2 810
2006	2 825	2 834	2 825	2 831	2 842	2 863	2 882	2 878	2 833	2 814	2 860	2 868
2007	2 875	2 875	2 862	2 858	2 873	2 890	2 879	2 883	2 866	2 893	2 917	2 940
2008	2 954	2 963	2 950	2 942	2 958	2 965	2 964	2 971	2 968	2 969	2 997	3 001
2009	3 004	3 000	2 992	3 006	3 021	3 035	3 032	3 042	3 030	3 043	3 062	3 073
2010	3 080	3 081	3 076	3 091	3 101	3 107	3 103	3 104	3 084	3 098	3 107	3 119
2011	3 124	3 130	3 128	3 127	3 138	3 143	3 147	3 155	3 137	3 145	3 163	3 176
2012	3 187	3 184	3 173	3 165	3 175	3 175	3 183	3 182	3 165	3 168	3 180	3 199
2013	3 196	3 200	3 198	3 197	3 197	3 204	3 196	3 197	3 191	3 200	3 201	3 222

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

O ile w 2003r. zarejestrowano 2245 osób, to już, w roku 2013 – były to 3 222 osoby (wzrost o 977 „nowych świadczeniobiorców”).

Tak znacznego wzrostu liczby osób uprawnionych do wypłaty tego typu świadczenia należy upatrywać przede wszystkim w przyroście liczby zgonów osób pobierających emeryturę wojskową bądź wojskową rentę rodzinną⁸⁴.

Rysunek 27 pozwala także zwrócić uwagę na liczbę i strukturę świadczeniobiorców pobierających świadczenia emerytalno-rentowe w latach 2003 i 2013, których płatnikiem był wojskowy organ emerytalny w Poznaniu.



Rysunek 27. Struktura świadczeniobiorców pobierających świadczenie emerytalno-rentowe w Wojskowym Biurze Emerytalnym w Poznaniu, w (latach) 2003 r. i 2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Jak zauważono, w 2003 roku najwyższy odsetek świadczeniobiorców stanowiły osoby pobierające emeryturę wojskową, a wskaźnik ich udziału w strukturze beneficjentów świadczeń emerytalno-rentowych wyniósł 62,4%. „Tylko” 13,4% osób pobierało wojskową rentę inwalidzką, zaś 24,2% wojskową rentę rodzinną.

⁸⁴ Wojskowy organ emerytalny w Poznaniu (w latach 2007– 2013) ustalił również prawo do wypłaty renty rodzinnej uprawnionym członkom rodziny 5-ciu żołnierzy zawodowych, którzy zginęli podczas wykonywania zadań poza granicami państwa w Iraku i w Afganistanie. Średnia wieku żołnierzy, to niespełna 30 lat życia.

Natomiast w 2013r., wskaźnik udziału osób pobierających emeryturę wojskową w ogólnym stanie świadczeniobiorców ukształtował się na poziomie 66,5%. Niespełna 10% pobierało wojskową rentę inwalidzką i 24,3% – wojskową rentę rodzinną.

4.2. Wiek osób pobierających świadczenie

Przekrój wiekowy osób pobierających świadczenie emerytalno-rentowe w wojskowym organie emerytalnym w Poznaniu obrazują dane tabeli 37.

Tabela 37. Liczba i struktura wiekowa świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Przedział wiekowy							
	18 lat – 27 lat	28 lat – 37 lat	38 lat – 47 lat	48 lat – 57 lat	58 lat – 67 lat	68 lat – 77 lat	78 lat – 87 lat	88 lat i więcej
	w liczbach							
2003	162	76	822	2 794	2 007	2 660	724	45
2004	198	171	1 131	3 066	1 963	2 447	878	39
2005	262	133	1 289	4 188	2 610	2 876	1 145	44
2006	234	123	1 206	3 578	3 296	2 804	1 322	43
2007	225	112	1 142	3 418	3 292	2 899	1 526	51
2008	188	117	1 120	3 295	3 501	2 750	1 745	70
2009	191	131	1 085	3100	3 732	2 581	1 966	82
2010	173	112	1 086	2 909	3 887	2 482	2 149	114
2011	160	112	1 112	2 804	3 972	2 425	2 274	168
2012	153	117	1 221	2 664	4 075	2 669	2 159	139
2013	131	101	1 195	2 553	4 187	2 370	2 373	319
	w %							
2003	1,8	0,8	8,8	30,1	21,6	28,6	7,8	0,5
2004	2,1	1,7	11,4	31,0	19,8	24,7	8,9	0,4
2005	2,1	1,1	10,3	33,4	20,8	22,9	9,1	0,3
2006	1,9	1,0	9,6	28,4	26,1	22,2	10,5	0,3

2007	1,8	0,9	9,0	27,0	26,0	22,9	12,0	0,4
2008	1,5	0,9	8,8	25,8	27,4	21,5	13,6	0,5
2009	1,5	1,1	8,4	24,1	29,0	20,1	15,3	0,5
2010	1,4	0,9	8,4	22,5	30,1	19,2	16,6	0,9
2011	1,2	0,9	8,5	21,5	30,5	18,6	17,5	1,3
2012	1,1	0,9	9,2	20,2	30,9	20,2	16,4	1,1
2013	1,0	0,8	9,0	19,3	31,7	17,9	17,9	2,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Przedstawione dane jednoznacznie wskazują, że w latach 2003 – 2013 nastąpił bardzo wyraźny wzrost odsetka osób dla takich grup wiekowych, jak: 58 do 67 lat (o 108,6 pkt. proc.), 78-87 lat (o 227,8 pkt. proc.) oraz 88 lat i więcej (o prawie 609 pkt. proc.).

Świadczy to o postępującym starzeniu się populacji emerytów i rencistów wojskowych zamieszkałych na terenie województwa wielkopolskiego.

Ma to również bezpośredni wpływ na zwiększenie kwoty wydatków związanych z uprawnieniami do dodatku pielęgnacyjnego, wyższych grup inwalidzkich, ale także zasiłku pogrzebowego.

Ponadto zaobserwować można spadek odsetka osób w wieku 18 – 27 lat (o 19,8 pkt. proc.), którego główną przyczyną było zakończenie edukacji przez świadczeniobiorców, a co za tym idzie utrata uprawnień do wypłaty renty rodzinnej, jak również zmniejszenie liczby nowo zwolnionych żołnierzy posiadających tylko uprawnienia do wojskowej renty inwalidzkiej.

4.3. Płeć świadczeniobiorców

Dane zawarte w tabeli 38, jednoznacznie wskazują, iż pośród świadczeniobiorców pobierających emeryturę wojskową, bądź wojskową rentę inwalidzką – 99,9% stanowią mężczyźni.

Tylko niewielki odsetek, bo 0,1% kobiet legitymuje się uprawnieniami do emerytury i renty inwalidzkiej. Wynika to przede wszystkim z tego, że dotychczas wojsko było „bastionem” mężczyzn. W związku z tym, na emeryturę bądź wojskową rentę inwalidzką odchodzili tylko mężczyźni.

Pierwsze kobiety do naszej armii trafiły 26 lat temu⁸⁵, zaś pierwszy wniosek o ustalenie uprawnień do emerytury złożony przez żołnierza – kobietę, trafił do wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu w 2007r.⁸⁶.

Kobiety zdecydowanie wiodą prym wśród osób pobierających rentę rodzinną. W 2013r. stanowiły aż 97,3% beneficjentów tego świadczenia, pozostałe niespełna 3% stanowili mężczyźni.

Tabela 38. Struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu według świadczeń i płci (w latach 2003 – 2013)

Rok	Emerytura wojskowa			Wojskowa renta inwalidzka			Renta rodzinna		
	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M
2003	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	91,4	8,6
2004	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	95,4	4,6
2005	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	93,6	6,4
2006	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	95,5	4,5
2007	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	95,5	4,5
2008	100,0	0,1	99,9	100,0		100,0	100,0	96,6	3,4
2009	100,0	0,1	99,9	100,0		100,0	100,0	96,4	3,6
2010	100,0	0,1	99,9	100,0		100,0	100,0	96,3	3,7
2011	100,0	0,1	99,9	100,0	0,1	99,9	100,0	96,6	3,4
2012	100,0	0,1	99,9	100,0	0,1	99,9	100,0	97,0	3,0
2013	100,0	0,1	99,9	100,0	01	99,9	100,0	97,3	2,7

Objaśnienia: K – kobiety; M – mężczyźni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

⁸⁵ W 2013r. zawodową służbę wojskową pełniło w polskiej armii 2706 kobiet, w tym 1058 oficerów, 682 podoficerów i 966 szeregowych. Podczas spotkania z okazji dwudziestopięciolecia służby kobiet zorganizowanego w Akademii Obrony Narodowej, Wiceminister Obrony Narodowej Beata Oczkowicz przypominała, aby oceniać kobiety przez pryzmat wykonywanych przez nie obowiązków, a nie płci. – Po włożeniu munduru nie powinno być kobiet i mężczyzn, tylko żołnierze, <http://www.polskazbrojna.pl/mobile/articleshow/10071?t=Czas-na-pania-general>, [dostęp: 25.07.2014].

⁸⁶ Ustalając prawo do emerytury w 2007r., wojskowy organ emerytalny faktycznie przystąpił do jej wypłaty dopiero w roku następnym. Zgodnie, bowiem z obowiązującymi przepisami, osoba zwolniona z zawodowej służby wojskowej ma prawo przez okres jednego roku po zwolnieniu ze służby do tzw. „świadczenia pieniężnego”. Wojskowy organ emerytalny za okres pobierania tego świadczenia zawiesza wypłatę przyznanej emerytury (wojskowej renty inwalidzkiej).

4.4. Wielkość i struktura świadczeń emerytalno – rentowych wypłacanych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu

Aby udzielić bliższej jeszcze odpowiedzi na pytanie – jaki jest z kolei poziom i struktura pieniężnych świadczeń emerytalno-rentowych wypłacanych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu, skonstruowano tabelę 39.

Opierając się na danych w niej zawartych można stwierdzić, że w 2013r. emeryturami wojskowymi z przedziału 2000,01 – 3 500 PLN mogło się „pochwalić” 61,2% uprawnionych. Około 16% stanowili „prawdziwi krezusi”, czyli osoby legitymujące się świadczeniem emerytalnym powyżej 4 000 PLN. Warto jednak zauważyć, że pośród beneficjentów tego rodzaju świadczenia są także osoby (2,1%), którym „na życie” musi wystarczyć niespełna 1 500 PLN.

O wiele mniej korzystnie kształtuje się wysokość wypłacanych świadczeń osobom z ustalonym prawem do wojskowej renty inwalidzkiej. Wojskową rentę inwalidzką w przedziałach do 1 500 PLN pobierało 8,6 % uprawnionych, zaś w kolejnym przedziale (1 500,01 – 2 000 PLN) – niemal 7%. 54,7% osobom organ emerytalny wypłacał świadczenie rentowe mieszczące się w przedziale 2 000,01 – 3 500 PLN.

Na pewno spore wrażenie „robią” tu osoby, których wypłacana wojskowa renta inwalidzka przekraczała 4 000 PLN. Warto jednak dodać, że w większości są to osoby posiadające I grupę inwalidzką i dla których wypłacane świadczenie jest wyższe o 5% od świadczenia osób pobierających emeryturę wojskową w pełnej wysokości.

Obok emerytur i rent inwalidzkich wojskowy organ emerytalny w Poznaniu dokonywał również wypłaty rent rodzinnych członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Z danych prezentowanych wyraźnie wynika, że w 2013r. najwyższy odsetek uprawnionych pobierał renty rodzinne w wysokości 2 000,01 – 2 500 PLN. „Tylko” 1% tej populacji otrzymywał świadczenie w wysokości do 1 000 PLN.

Przedstawione w tabeli struktury wskazują, iż sytuacja materialna emerytów i rencistów wojskowych jest względnie dobra. Są wśród nich świadczeniobiorcy żyjący tak na stosunkowo wysokim poziomie, jak i bardzo skromnie.

Różnice w wysokości wypłacanych świadczeń uzależnione są przede wszystkim od zajmowanego wcześniej stanowiska, wysługi lat, ale także posiadanego wykształcenia.

Tabela 39. Poziom i struktura pieniężnych świadczeń emerytalno-rentowych wypłacanych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013 (w %)

Rok 2003			
Wysokość świadczenia (w PLN)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	3,7	3,4	2,9
1 000,01 – 1 500,00	19,2	19,9	17,8
1 500,01 – 2 000,00	32,6	30,6	34,3
2 000,01 – 2 500,00	22,8	24,5	25,9
2 500,01 – 3 000,00	12,7	13,2	12,9
3 000,01 – 3 500,00	4,4	3,7	3,4
3 500,01 – 4 000,00	2,3	2,4	1,6
4 000,01 i więcej	2,3	2,3	1,2
Rok 2004			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	2,2	4,9	5,2
1 000,01 – 1 500,00	17,3	10,1	23,4
1 500,01 – 2 000,00	31,2	26,1	36,4
2 000,01 – 2 500,00	24,8	23,1	23,0
2 500,01 – 3 000,00	14,1	20,4	7,7
3 000,01 – 3 500,00	5,1	8,5	1,8
3 500,01 – 4 000,00	2,5	2,8	1,4
4 000,01 i więcej	2,8	4,1	1,1
Rok 2005			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	2,1	6,3	5,8
1 000,01 – 1 500,00	14,0	10,4	24,2
1 500,01 – 2 000,00	31,5	27,5	35,3
2 000,01 – 2 500,00	25,7	22,5	23,8

2 500,01 – 3 000,00	13,9	19,3	6,8
3 000,01 – 3 500,00	5,1	7,6	1,9
3 500,01 – 4 000,00	3,8	2,5	1,3
4 000,01 i więcej	3,9	3,9	0,9
Rok 2006			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	1,3	5,8	4,7
1 000,01 – 1 500,00	12,1	6,9	18,9
1 500,01 – 2 000,00	26,1	25,8	30,2
2 000,01 – 2 500,00	25,9	21,1	28,8
2 500,01 – 3 000,00	17,6	20,8	9,8
3 000,01 – 3 500,00	6,1	10,8	2,9
3 500,01 – 4 000,00	3,6	3,9	1,6
4 000,01 i więcej	7,3	4,9	3,1
Rok 2007			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	1,4	5,8	4,6
1 000,01 – 1 500,00	11,9	6,9	18,9
1 500,01 – 2 000,00	29,0	25,8	31,5
2 000,01 – 2 500,00	25,9	21,0	28,5
2 500,01 – 3 000,00	17,6	20,6	10,1
3 000,01 – 3 500,00	6,5	10,9	3,1
3 500,01 – 4 000,00	3,3	4,0	1,7
4 000,01 i więcej	4,4	5,0	1,6
Rok 2008			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,7	4,6	2,9
1 000,01 – 1 500,00	8,7	6,5	13,7
1 500,01 – 2 000,00	25,1	19,8	29,3
2 000,01 – 2 500,00	26,0	22,0	30,5
2 500,01 – 3 000,00	20,2	20,5	15,1

3 000,01 – 3 500,00	9,0	14,1	4,3
3 500,01 – 4 000,00	4,1	5,9	1,8
4 000,01 i więcej	6,2	6,6	2,4
Rok 2009			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,4	4,0	2,5
1 000,01 – 1 500,00	6,4	6,1	9,2
1 500,01 – 2 000,00	20,0	15,0	27,7
2 000,01 – 2 500,00	26,2	22,9	29,8
2 500,01 – 3 000,00	21,0	18,5	18,6
3 000,01 – 3 500,00	12,5	15,4	6,5
3 500,01 – 4 000,00	5,2	9,1	2,5
4 000,01 i więcej	8,3	9,0	3,2
Rok 2010			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,2	2,8	1,8
1 000,01 – 1 500,00	5,0	6,9	5,9
1 500,01 – 2 000,00	16,2	12,2	26,7
2 000,01 – 2 500,00	25,4	22,3	27,8
2 500,01 – 3 000,00	21,3	16,1	21,5
3 000,01 – 3 500,00	15,0	17,5	9,3
3 500,01 – 4 000,00	6,8	10,6	3,1
4 000,01 i więcej	10,1	11,6	3,9
Rok 2011			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,1	2,5	1,3
1 000,01 – 1 500,00	4,0	6,7	4,5
1 500,01 – 2 000,00	14,0	10,7	25,0
2 000,01 – 2 500,00	24,5	21,6	26,4
2 500,01 – 3 000,00	20,8	15,9	23,5
3 000,01 – 3 500,00	16,8	17,0	11,1

3 500,01 – 4 000,00	8,1	12,0	3,9
4 000,01 i więcej	11,7	13,6	4,3
Rok 2012			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,1	1,0	1,1
1 000,01 – 1 500,00	2,8	8,4	2,9
1 500,01 – 2 000,00	11,9	8,1	21,9
2 000,01 – 2 500,00	23,9	21,5	26,3
2 500,01 – 3 000,00	21,3	16,9	25,6
3 000,01 – 3 500,00	17,9	17,0	12,7
3 500,01 – 4 000,00	9,2	12,9	4,3
4 000,01 i więcej	12,9	14,2	5,2
Rok 2013			
Wysokość świadczenia (w zł.)	Emerytura wojskowa (w %)	Wojskowa renta inwalidzka (w %)	Wojskowa renta rodzinna (w %)
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Do 1 000,00	0,1	0,5	1,0
1 000,01 – 1 500,00	2,0	8,1	2,3
1 500,01 – 2 000,00	9,6	6,3	18,0
2 000,01 – 2 500,00	21,6	19,4	25,8
2 500,01 – 3 000,00	21,4	18,7	25,6
3 000,01 – 3 500,00	18,2	16,6	15,2
3 500,01 – 4 000,00	11,7	12,3	5,5
4 000,01 i więcej	15,4	18,1	6,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego Poznaniu.

Ponadto warto zwrócić uwagę na dane zawarte w tabeli 40, z których jednoznacznie wynika, iż przeciętne świadczenie wynosiło brutto (w latach 2003 – 2013) 2 413,2 PLN. Sama przy tym emerytura wojskowa to 2 492,4 PLN, wojskowa renta inwalidzka – 2 573,8 PLN, a renta rodzinna 2 173,3 PLN.

Tabela 40. Przeciętna (miesięczna) wysokość świadczeń emerytalno-rentowych brutto wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu według ich rodzaju (w PLN)

Rok	Rodzaje świadczeń		
	Emerytura wojskowa	Wojskowa renta inwalidzka	Wojskowa renta rodzinna
2003	2 037,5	2 211,5	1 817,4
2004	2 229,2	2 316,2	1 863,8
2005	2 109,6	2 229,4	1 848,2
2006	2 226,4	2 350,2	1 953,1
2007	2 261,5	2 378,3	1 999,8
2008	2 401,8	2 508,9	2 118,1
2009	2 575,2	2 658,4	2 262,7
2010	2 724,8	2 790,7	2 380,1
2011	2 839,7	2 880,0	2 470,4
2012	2 940,5	2 944,1	2 545,8
2013	3 070,7	3 044,1	2 647,1
Ogółem	2 492,4	2 573,8	2 173,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Z kolei, z danych prezentowanych w tabeli 41, można odczytać, iż wypłacane przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu przeciętne świadczenie stanowiło 83,6% przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej⁸⁷.

⁸⁷ Bliższe dane o przeciętnym wynagrodzeniu brutto w gospodarce polskiej w latach 2003-2013, prezentuje aneks – załącznik 5.

Tabela 41. Przeciętne pieniężne świadczenie emerytalno-rentowe brutto wypłacone przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce (w %)

Rok	Rodzaje świadczeń		
	Emerytura wojskowa	Wojskowa renta inwalidzka	Wojskowa renta rodzinna
2003	92,6	100,5	82,6
2004	97,4	101,2	81,4
2005	88,6	93,7	77,6
2006	89,9	94,9	78,8
2007	84,0	88,4	74,3
2008	81,6	85,2	71,9
2009	83,0	85,7	72,9
2010	84,5	86,5	73,8
2011	83,5	84,7	72,7
2012	83,5	83,6	72,3
2013	84,1	70,5	72,5
Ogółem	86,6	88,6	75,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 40. Kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto wykorzystana do obliczeń, pochodzi z publikacji *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013*, [GUS 2014f].

4.5. Wielkość i struktura dodatków do emerytur i rent oraz zasiłków wypłacanych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu

Oprócz podstawowych świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego jakimi są: emerytura, renta inwalidzka bądź renta rodzinna osoby uprawnione otrzymywały także różnego rodzaju dodatki, które wpływały w istotny sposób na wysokość ostatecznie pobieranego świadczenia.

I tak, wojskowy organ emerytalny w Poznaniu w latach 2003 – 2013, dokonywał wypłaty następujących dodatków do rent i emerytur:

- dodatku pielęgnacyjnego;
- dodatku dla sierot zupełnych;
- dodatku kombatanckiego;
- dodatku kompensacyjnego;
- dodatku dla weterana poszkodowanego;

- ryczałtu energetycznego;
- świadczenia honorowego dla 100-latka;
- świadczenia pieniężnego dla byłych żołnierzy górników;
- świadczenia pieniężnego dla osób deportowanych do pracy przymusowej i osadzonych w obozach pracy.

W świetle obowiązującego prawa, na wojskowym organie emerytalnym ciążył również obowiązek ustalania prawa do zasiłku pogrzebowego i jego wypłaty⁸⁸.

4.5.1. Dodatek pielęgnacyjny

Zgodnie z art. 75.1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dodatek pielęgnacyjny przysługuje osobie, która jest uprawniona do renty lub emerytury, pod warunkiem, że osoba ta jest uznana za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji⁸⁹ bądź ukończyła 75 lat życia.

Za osobę niezdolną do pracy uważa się w tym osobę, która utraciła zdolność do jakiejkolwiek pracy. Natomiast niezdolność do samodzielnej egzystencji, to naruszenie organizmu powodujące konieczność stałej bądź długotrwałej opieki i pomocy drugiej osoby podczas zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych.

Wysokość dodatku pielęgnacyjnego ogłaszana jest w formie Komunikatu Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kwota dodatku jest podwyższana przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji emerytur i rent od miesiąca, w którym przeprowadzana jest waloryzacja.

Dodatek pielęgnacyjny jest wolny od podatku dochodowego oraz nie podlega egzekucji administracyjnej, jak i sądowej.

Osobie uprawnionej do emerytury lub renty przebywającej w zakładzie opiekuńczo-leczniczym lub w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym dodatek pielęgnacyjny nie przysługuje, chyba że przebywa poza tą placówką przez okres dłuższy niż 2 tygodnie w miesiącu.

⁸⁸ Zasiłek pogrzebowy wojskowy organ emerytalny wypłaca niezwłocznie po jego przyznaniu.

⁸⁹ Całkowitą niezdolność do pracy oraz do samodzielnej egzystencji w przypadku byłych żołnierzy zawodowych orzeka Rejonowa Wojskowa Komisja Lekarska, zaś w przypadku członków ich rodzin lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Tabela 42. Liczba dodatków pielęgnacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

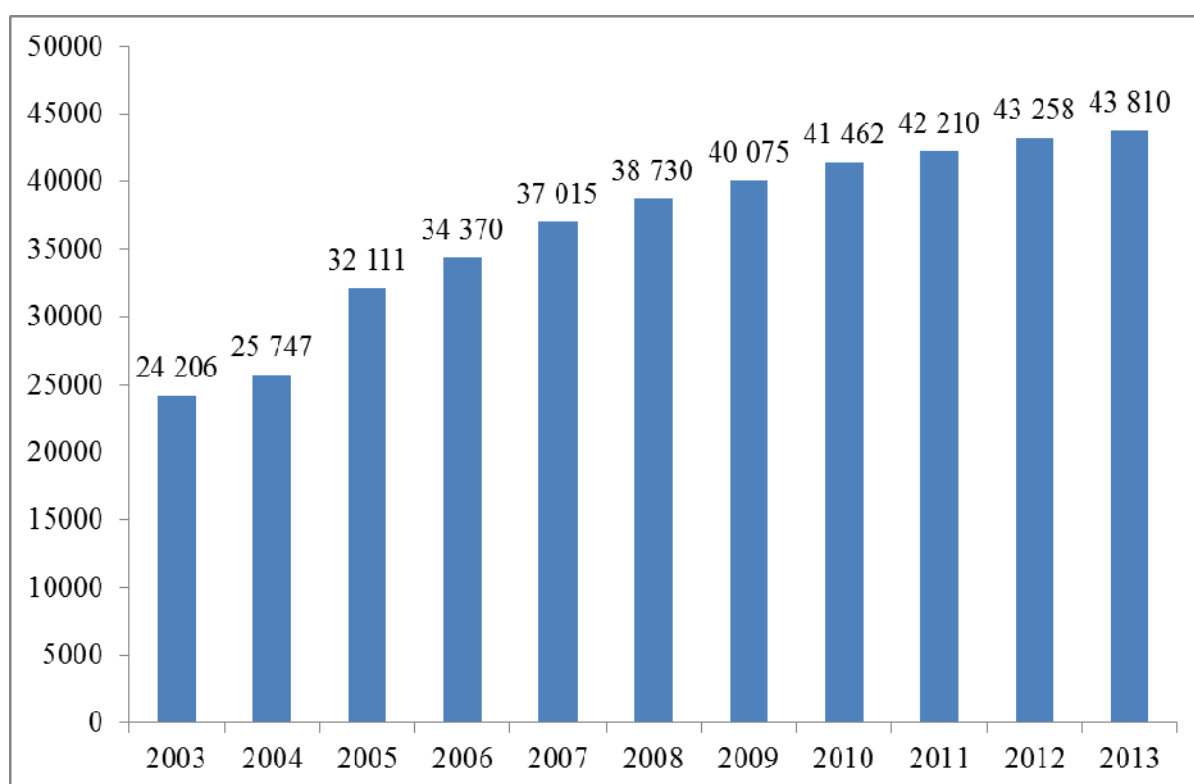
Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	1 953	1 967	1 979	1 987	1 999	2 012	2 016	2 034	2 048	2 062	2 073	2 076	24 206
2004	2 094	2 104	2 108	2 116	2 122	2 144	2 150	2 159	2 171	2 178	2 199	2 202	25 747
2005	2 596	2 602	2 630	2 637	2 639	2 671	2 663	2 704	2 702	2 746	2 759	2 762	32 111
2006	2 799	2 788	2 805	2 846	2 815	2 868	2 878	2 878	2 913	2 912	2 940	2 948	34 370
2007	2 996	3 006	3 032	3 046	3 124	3 077	3 101	3 107	3 103	3 130	3 131	3 162	37 015
2008	3 161	3 170	3 181	3 182	3 215	3 241	3 239	3 237	3 257	3 263	3 291	3 293	38 730
2009	3 297	3 300	3 318	3 315	3 310	3 322	3 331	3 352	3 354	3 392	3 388	3 396	40 075
2010	3 422	3 415	3 437	3 444	3 453	3 464	3 458	3 461	3 463	3 481	3 476	3 488	41 462
2011	3 493	3 488	3 491	3 492	3 497	3 510	3 518	3 515	3 526	3 537	3 570	3 573	42 210
2012	3 591	3 575	3 585	3 582	3 601	3 598	3 604	3 602	3 620	3 625	3 646	3 629	43 258
2013	3 618	3 612	3 652	3 638	3 657	3 664	3 645	3 657	3 672	3 659	3 661	3 675	43 810

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Analiza danych zawartych w tabeli 42, oraz na rysunku 28 pozwala stwierdzić, iż liczba wypłacanych dodatków z roku na rok systematycznie rosła. I tak, w 2003r. wyniosła 24 206, w 2008r. już 38 730, natomiast w roku 2013 aż 43 810 (wzrost w stosunku do 2003 roku o prawie 81%).

Głównym powodem tendencji wzrostowej uprawnień do dodatku pielęgnacyjnego było starzenie się populacji osób będących na zaopatrzeniu organu emerytalnego, jak również stan ich zdrowia.

Dane źródłowe organu emerytalnego wskazują, że na wypłatę wspomnianych dodatków w latach 2003 – 2013 przeznaczono prawie 72 miliony PLN.



Rysunek 28. Liczba dodatków pielęgnacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Przeciętną wysokość dodatku pielęgnacyjnego wypłaconego przez wojskowy organ emerytalny, w badanym okresie prezentuje tabela 43.

Dane w niej zawarte wskazują, iż wysokość wypłaconego dodatku z roku na rok systematycznie rosła. O ile w miesiącu grudniu 2003r. wynosiła 143,58 PLN, to w tym samym miesiącu 2013r. opiewała już na kwotę 203,56 PLN (wzrost o niespełna 42%).

Tabela 43. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku pielęgnacyjnego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	138,46	138,59	143,27	143,41	143,96	143,43	143,28	143,76	143,57	144,01	143,92	143,58
2004	143,16	143,56	145,83	146,32	145,78	145,73	145,73	146,69	145,68	146,01	146,25	146,09
2005	145,94	145,55	146,03	145,51	145,51	145,44	145,66	144,28	145,78	144,28	144,28	144,30
2006	144,25	144,31	153,20	153,30	153,19	153,24	153,22	153,22	153,19	153,19	153,19	153,19
2007	153,19	153,19	153,19	153,22	153,22	153,17	153,17	153,21	153,21	153,21	153,19	153,21
2008	153,21	153,75	163,15	163,17	163,17	163,20	163,18	163,18	163,17	163,17	163,15	163,15
2009	163,15	163,15	173,13	173,10	173,12	173,12	173,10	173,15	173,10	173,10	173,10	173,13
2010	173,10	173,10	181,13	181,14	181,11	181,15	181,15	181,10	181,10	181,10	181,13	181,13
2011	181,13	181,10	186,71	186,76	186,76	186,74	186,74	186,73	186,74	186,74	186,74	186,74
2012	186,74	186,74	195,78	195,79	195,69	195,72	195,67	196,67	195,70	195,70	195,79	195,70
2013	195,72	195,72	203,56	203,58	203,62	203,63	203,58	203,56	203,56	203,56	203,56	203,56

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.2. Dodatek dla sierot zupełnych

Art. 76.1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, przewiduje, iż osobie posiadającej prawo do renty rodzinnej (lub jej części) i faktycznie pobierającej to świadczenie, której oboje rodzice nie żyją lub też jedno nie żyje, a drugie nie jest znane, przysługuje prawo do wypłaty dodatku dla sieroty zupełnej. Dodatek dla sieroty zupełnej ma na celu złagodzenie ciężkiej sytuacji życiowej, jaką jest śmierć obojga rodziców. Fakt przebywania sieroty zupełnej w rodzinie zastępczej nie stanowi przeszkody w przyznaniu przez organ emerytalny wspomnianego dodatku. Natomiast w przypadku przysposobienia dziecka nie przysługuje mu omawiany dodatek, gdyż w takim przypadku dziecko przestaje być z formalnego punktu widzenia sierotą zupełną⁹⁰.

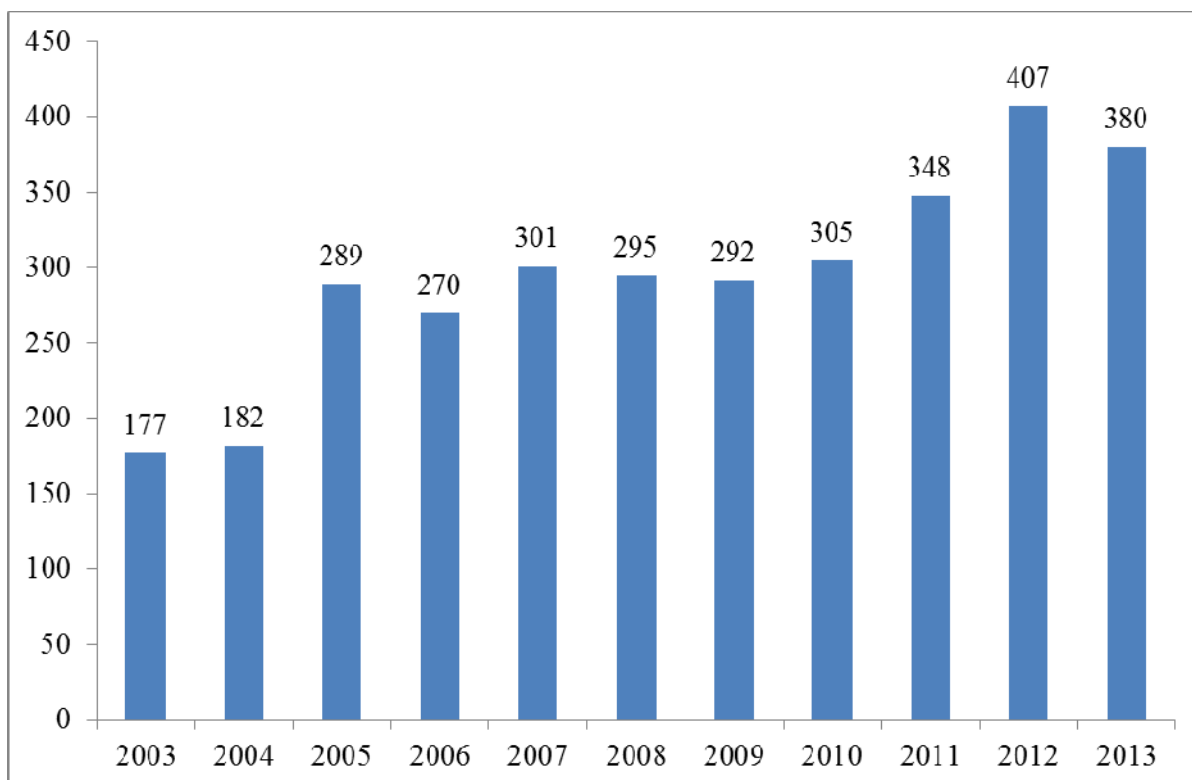
Dodatek dla sieroty zupełnej jest corocznie waloryzowany, co oznacza, że co roku jest podwyższany o wskaźnik waloryzacji emerytur i rent. Jego wysokość ogłaszana jest w formie Komunikatu Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dodatek dla sieroty zupełnej jest wolny od podatku dochodowego, a także nie podlega egzekucji administracyjnej, ani sądowej. Z danych przedstawionych w tabeli 44 i na rysunku 29, jednoznacznie wynika, że wojskowy organ emerytalny w latach 2003-2013 dokonał wypłaty 3 246 przywołanych dodatków.

⁹⁰ Zgodnie z ustawą z dnia 25 lutego 1964r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, przez przysposobienie powstaje między przysposabiającym a przysposobionym taki stosunek, jak między rodzicami a dziećmi. W związku z tym, dopiero śmierć obojga przysposabiających mogłaby być podstawą do uznania przysposobionego dziecka za sierotę zupełną i do ewentualnego przyznania mu dodatku z tego tytułu.

Tabela 44. Liczba dodatków dla sierot zupełnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	14	14	14	15	15	15	14	14	16	16	15	15	177
2004	15	16	16	16	15	15	14	14	13	15	16	17	182
2005	26	25	23	24	24	24	24	24	23	23	24	25	289
2006	24	24	20	27	22	25	23	23	20	21	20	21	270
2007	31	22	23	23	24	27	23	24	26	25	27	26	301
2008	26	26	23	24	26	25	23	25	24	24	24	25	295
2009	25	26	24	25	24	24	25	25	23	23	24	24	292
2010	24	24	24	26	26	26	26	26	25	26	25	27	305
2011	27	28	28	27	27	28	29	29	28	31	32	34	348
2012	35	35	35	32	35	35	35	35	33	32	32	33	407
2013	32	32	33	33	33	33	33	31	30	30	29	31	380

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.



Rysunek 29. Liczba dodatków dla sierot zupełnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Dane zawarte w tabeli 45, pokazują, że w analizowanym okresie wartość wypłaconych dodatków wynosiła 1 093 761 PLN.

Tabela 45. Kwota wypłaconych dodatków dla sierot zupełnych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013

Rok										
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
w PLN										
48 720	60 012	80 252	70 086	109 400	89 182	95 678	104 459	130 247	151 052	146 674

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Dane statystyczne organu emerytalnego (tabela 46) pokazują, iż przeciętna wysokość dodatku dla sierot zupełnych wypłaconego na koniec 2013 roku kształtowała się na poziomie 407,18 PLN i była o 123,08 PLN wyższa niż w grudniu 2003 roku.

4.5.3. Dodatek kombatancki

W myśl zapisów w ustawie z dnia 24 stycznia 1991r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego – kombatanami są osoby, które brały udział w wojnach, działaniach zbrojnych i powstaniach narodowych, wchodząc w skład formacji wojskowych lub organizacji walczących o suwerenność i niepodległość naszego państwa.

O spełnieniu warunków wymaganych do otrzymania uprawnień kombatanckich, w tym dodatku kombatanckiego, orzeka – na podstawie udokumentowanego wniosku osoby zainteresowanej oraz rekomendacji stowarzyszenia właściwego dla określonego rodzaju działalności kombatanckiej lub represji – Kierownik Urzędu do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych lub osoby przez niego upoważnione, wydając stosowną decyzję.

Na podstawie tej decyzji powyższy Urząd wydaje stosowne zaświadczenie, które stanowi dla wojskowego organu emerytalnego podstawę do dokonania wypłaty dodatku kombatanckiego.

Kombatanci wraz z wypłacanym świadczeniem emerytalno-rentowym co miesiąc otrzymują:

- dodatek kombatancki;
- dodatek kompensacyjny;
- ryczałt energetyczny.

Przyznany dodatek kombatancki przysługuje wyłącznie osobom posiadającym uprawnienia kombatanckie lub tym, które zostały uznane za osoby represjonowane. W związku z tym wdowa/wdowiec po kombatancie nie ma prawa do dodatku kombatanckiego, chyba, że posiada (lub uzyska) własne uprawnienia kombatanckie lub zostanie uznany za osobę represjonowaną.

**Tabela 46. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku dla sierot zupełnych wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu
(w latach 2003 – 2013)**

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	256,83	256,83	266,33	318,33	266,33	266,33	266,33	266,33	316,27	266,33	266,33	284,10
2004	266,33	282,98	271,12	271,12	271,12	271,12	271,12	271,12	271,12	271,12	338,90	827,93
2005	281,55	271,12	271,12	282,42	271,12	282,42	271,12	271,12	271,12	282,91	282,42	292,83
2006	271,12	271,12	287,93	287,93	287,93	287,93	287,93	287,93	287,93	329,06	287,93	301,64
2007	287,93	287,93	325,49	300,45	1 115,15	287,93	287,93	299,93	287,93	345,52	287,93	287,95
2008	287,93	287,93	306,65	332,20	306,65	306,65	306,65	343,45	306,65	319,43	319,43	318,92
2009	306,65	330,24	325,36	351,39	325,36	325,36	351,39	390,43	325,36	339,51	338,92	325,36
2010	325,36	325,36	340,39	366,57	340,39	340,39	340,39	340,39	340,39	353,48	354,01	365,60
2011	340,39	413,33	350,94	350,94	363,94	376,01	411,08	350,94	350,94	430,18	372,87	371,58
2012	370,99	350,94	367,79	367,79	399,31	367,79	367,79	367,79	367,79	379,28	367,79	378,94
2013	367,79	367,79	404,79	382,50	382,50	382,50	382,50	382,50	382,50	395,25	395,69	407,18

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Kwota dodatku kombatanckiego ulega podwyższeniu przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji emerytur i rent od miesiąca, w którym jest przeprowadzana waloryzacja. Dane liczbowe dotyczące wypłaconych przez organ emerytalny dodatków kombatanckich, ilustruje tabela 47.

Łatwo w niej zauważyć, że liczba dokonanych wypłat ustawicznie maleje. O ile, w 2003 roku zarejestrowano 7 290 wypłat, to w 2013r. już tylko 3 691 (spadek o 49,37%).

Przyczyn takiej sytuacji należy doszukiwać się w kilku czynnikach. Najważniejszy jednak z nich to zgon osoby uprawnionej do dodatku kombatanckiego. Niewielki odsetek stanowili uprawnieni, którzy zmieniając swoje miejsce zamieszkania przyznany dodatek mają wypłacany przez inny wojskowy organ emerytalny.

Według statystyk wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu łączna kwota wypłaconych dodatków kombatanckich w analizowanym okresie opiewała na prawie 10 milionów złotych.

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu (tabela 48) wskazują również, iż przeciętna wysokość dodatku kombatanckiego na koniec 2013r. kształtowała się na poziomie 203,50 PLN i była wyższa o 4,0% w stosunku do grudnia roku poprzedniego oraz o niespełna 44% w porównaniu z końcem 2003r.

4.5.4. Dodatek kompensacyjny

W myśl ustawy z dnia 24 stycznia 1991r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, do pobierania dodatku kompensacyjnego uprawnieni są:

- kombatanci;
- osoby będące ofiarami represji wojennych;
- osoby będące ofiarami represji okresu powojennego;
- wdowy (wdowcy) po kombatancie (lub innej osobie uprawnionej)

- pobierający emeryturę bądź rentę.

Dodatek przyznawany jest na podstawie decyzji kierownika Urzędu do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych w wysokości 15% dodatku kombatanckiego⁹¹.

⁹¹ Zgodnie z treścią art. 1 ustawy z dnia 24 stycznia 1991r. kombatantami są osoby, które brały udział w wojnach, działaniach zbrojnych i powstaniach narodowych, wchodząc w skład formacji wojskowych lub organizacji walczących o suwerenność i niepodległość Rzeczypospolitej Polskiej.

Tabela 47. Liczba dodatków kombatanckich wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	619	617	614	612	607	604	605	608	603	604	600	597	7 290
2004	595	592	587	582	579	580	580	573	572	570	569	564	6 943
2005	624	620	616	610	605	601	601	599	593	590	586	584	7 229
2006	578	573	569	566	561	558	547	547	540	536	531	532	6 638
2007	529	522	520	519	515	514	511	509	498	492	490	481	6 100
2008	480	477	470	468	465	464	460	457	456	457	453	453	5 560
2009	448	445	444	441	433	427	424	425	420	419	415	409	5 150
2010	412	406	408	402	398	391	391	390	385	384	379	376	4 722
2011	374	374	372	362	367	364	362	357	354	353	354	352	4 345
2012	351	348	347	346	346	339	341	335	333	330	327	323	4 066
2013	316	317	315	313	311	313	310	304	300	298	299	295	3 691

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

**Tabela 48. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku kombatanckiego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu
(w latach 2003 – 2013)**

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	145,18	135,96	140,99	147,10	140,99	140,99	140,99	142,15	140,99	145,63	141,22	141,46
2004	140,99	141,47	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53
2005	143,53	172,37	144,25	144,96	144,25	144,25	144,25	144,73	144,25	144,01	144,25	144,25
2006	144,25	144,25	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19
2007	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19	153,19
2008	153,83	153,19	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15	163,15
2009	163,15	163,15	173,45	173,47	173,10	173,10	173,10	173,10	173,10	173,10	173,10	173,10
2010	173,10	173,10	181,06	181,10	181,10	181,10	181,10	181,10	181,10	181,10	181,10	181,10
2011	181,10	181,10	186,68	186,71	186,71	186,71	186,71	186,71	186,71	186,71	186,71	186,71
2012	186,71	186,71	195,67	195,67	195,64	195,67	195,67	195,67	195,67	195,67	195,67	195,67
2013	195,67	195,67	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50	203,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Dodatek przyznawany jest na podstawie decyzji kierownika Urzędu do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych w wysokości 15% dodatku kombatanckiego⁹².

Należy jednak pamiętać, że kwota dodatku kompensacyjnego ulega co roku podwyższeniu o wskaźnik waloryzacji emerytur i rent.

Dane zawarte w tabeli 49, dowodzą, że w latach 2003 - 2013 nastąpiły istotne zmiany w liczbie wypłaconych dodatków kompensacyjnych.

W 2013r., bowiem wojskowy organ emerytalny dokonał wypłaty 9 387 dodatków, co stanowiło niespełna siedmio procentowy spadek w porównaniu do 2012r., ale ponad trzydziesto procentowy spadek w stosunku do 2003r.

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego wskazują, iż łączna kwota przeznaczona na wypłatę dodatku kompensacyjnego w latach 2003 – 2013 wyniosła 3 236 907,84 PLN.

Malejąca liczba wypłaconych dodatków kompensacyjnych świadczy o systematycznym zmniejszaniu się liczby osób uprawnionych do tego typu świadczenia. W większości spowodowane jest to zgonem świadczeniobiorcy. Niewielki tylko odsetek stanowią osoby uprawnione do dodatku, które zmieniły adres zamieszkania, a co za tym idzie przeszły na zaopatrzenie do innego wojskowego organu emerytalnego.

Z danych zawartych w tabeli 50, jednoznacznie wynika, iż przeciętna wysokość wypłaconego dodatku kompensacyjnego w latach 2003 - 2013 jest wyraźnie zróżnicowana. Przykładowo, w miesiącu grudniu 2003r. wynosiła 21,15 PLN, zaś w grudniu 2013 roku – 30,53 PLN (wzrost o 9,36 PLN, tj. o 44,3%).

⁹² Zgodnie z treścią art. 1 ustawy z dnia 24 stycznia 1991r. kombatantami są osoby, które brały udział w wojnach, działaniach zbrojnych i powstaniach narodowych, wchodząc w skład formacji wojskowych lub organizacji walczących o suwerenność i niepodległość Rzeczypospolitej Polskiej.

Tabela 49. Liczba dodatków kompensacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	1137	1138	1136	1132	1133	1124	1124	1135	1123	1122	1124	1119	13 547
2004	1117	1117	1113	1101	1102	1100	1101	1093	1095	1087	1085	1078	13 189
2005	1203	1395	1200	1193	1186	1186	1184	1183	1168	1165	1162	1159	14 384
2006	1159	1153	1152	1144	1137	1140	1138	1124	1111	1112	1108	1109	13 587
2007	1104	1099	1093	1093	1088	1086	1085	1085	1065	1056	1054	1043	12 951
2008	1042	1040	1042	1035	1033	1033	1030	1026	1021	1021	1017	1014	12 354
2009	1011	1004	1004	999	998	980	985	980	970	972	964	956	11 823
2010	959	954	952	946	938	931	936	932	925	922	914	909	11 218
2011	904	905	897	888	886	881	877	870	867	865	870	865	10 575
2012	863	855	851	847	847	838	839	831	828	817	814	809	10 039
2013	799	796	820	789	784	786	782	772	764	766	767	762	9 387

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Tabela 50. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku kompensacyjnego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	20,39	20,39	21,15	21,15	21,15	21,15	21,15	21,15	21,15	21,45	21,15	21,15
2004	21,15	21,15	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53	21,53
2005	21,53	21,65	21,62	21,64	21,64	21,64	21,64	21,64	21,64	21,64	21,64	21,68
2006	21,64	21,64	22,99	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98
2007	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98
2008	22,98	23,05	24,49	24,47	24,47	24,47	24,47	24,47	24,47	24,47	24,47	24,47
2009	24,43	24,45	25,92	25,89	25,89	25,97	25,84	25,97	25,94	25,87	25,89	25,97
2010	25,97	25,97	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17	27,17
2011	27,17	27,17	28,01	28,04	28,01	28,01	28,01	28,01	28,01	28,01	28,01	28,01
2012	28,01	28,01	29,38	29,35	29,35	29,35	29,35	29,35	29,35	29,35	29,35	29,35
2013	29,35	29,35	30,51	30,53	30,53	30,53	30,53	30,53	30,53	30,53	30,53	30,53

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.5. Dodatek dla weterana poszkodowanego

W marcu 2012r., w Polsce weszła w życie ustawa z dnia 19 sierpnia 2011r. o weteranach działań poza granicami państwa, która w szczególny sposób honoruje weteranów III RP.

Zawarte w niej postanowienia przyznają dodatkowe uprawnienia (nie przywileje) żołnierzom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku pozostającego w związku z działaniami poza granicami państwa lub choroby nabytej podczas wykonywania zadań lub obowiązków służbowych w ramach działań poza granicami państwa, z tytułu których przyznano świadczenia odszkodowawcze w postaci m.in. dodatku dla weterana poszkodowanego.

Podstawę wymiaru wspomnianego dodatku stanowi najniższa emerytura, zaś jego wysokość uzależniona jest ustalonego procentu uszczerbku na zdrowiu, i wynosi w przedziale:

- od 10 do 20% uszczerbku – 10% podstawy wymiaru;
- od 21 do 30% uszczerbku – 20% podstawy wymiaru;
- od 31 do 40% uszczerbku – 30% podstawy wymiaru;
- od 41 do 50% uszczerbku – 40% podstawy wymiaru;
- od 51 do 60% uszczerbku – 50% podstawy wymiaru;
- od 61 do 80% uszczerbku – 60% podstawy wymiaru;
- powyżej 80% uszczerbku – 80% podstawy wymiaru.

Wysokość wskaźnika procentowego podstawy wymiaru określona jest w decyzji o przyznaniu statusu weterana poszkodowanego.

Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu wskazują, iż w okresie styczeń – grudzień 2013r. ze środków pieniężnych będących w dyspozycji organu⁹³, dokonano wypłaty 68 dodatków, z czego 27 – przy wypłacanych emeryturach wojskowych, zaś pozostałe 41 przy wojskowych rentach inwalidzkich. Łączna kwota wypłaconych dodatków wyniosła 11 572,28 PLN (tabela 51).

⁹³ W 2012r. wojskowy organ emerytalny w Poznaniu nie zarejestrował żadnej wypłaty dodatku dla weterana poszkodowanego.

Tabela 51. Liczba i kwota wypłat dodatku dla weterana poszkodowanego dokonywanych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w 2013 roku

Miesiąc	Liczba wypłat przy:		Kwota wypłat* przy:	
	emerytura wojskowa	wojskowa renta inwalidzka	emerytura wojskowa	wojskowa renta inwalidzka
styczeń	2	3	239,76	559,43
luty	2	3	239,76	559,43
marzec	2	3	249,35	581,81
kwiecień	2	3	249,35	581,81
maj	2	3	249,35	581,81
czerwiec	2	3	249,35	581,81
lipiec	2	3	249,35	581,81
sierpień	2	4	249,35	914,27
wrzesień	2	4	249,35	748,04
październik	3	4	581,81	748,04
listopad	3	4	415,58	748,04
grudzień	3	4	415,58	748,04
Razem	27	41	3 637,94	7 934,34

* Kwota wypłat w PLN.

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.6. Ryczałt energetyczny

Ryczałt energetyczny jest przyznawany na podstawie art. 20, ust. 2, pkt 3 ustawy z dnia 24 stycznia 1991r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego.

Przyznawany jest kombatanom oraz niektórym osobom będącym ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach

budowlanych, a także wdowom po żołnierzach górnikach, pobierającym emeryturę lub rentę.

Ryczałt energetyczny może być przyznany także wdowom (wdowcom) po kombatancie – na podstawie zaświadczenia kierownika Urzędu do spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych potwierdzającego uprawnienia jako członka rodziny po kombatancie.

Wskazanim wyżej osobom, ryczałt energetyczny przysługuje w wysokości 50% taryfowych opłat za korzystanie z energii elektrycznej, gazowej i ciepłej na cele domowe, obliczony na podstawie norm ilościowych ustalonych przez kierownika Urzędu do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych.

Kwota ryczałtu energetycznego oraz termin, od którego obowiązuje nowa wysokość ryczałtu, określane są więc każdorazowo przez kierownika Urzędu do spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych.

Zaprezentowana dalej tabela 52, zawiera zestawienie liczby wypłaconych przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu ryczałtów energetycznych w okresie 2003 - 2013.

Z powyższej tabeli wynika, że liczba świadczeniobiorców ryczałtu energetycznego z roku na rok maleje, przy czym w latach 2006 - 2013 tendencja spadkowa ma charakter stały.

Przeciętna miesięczna wysokość ryczałtu energetycznego wypłaconego przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu została zawarta w tabeli 53. Dane w niej zawarte wskazują, iż na koniec 2013r. osoby spełniające wymagania do przyznania tego rodzaju dodatku, otrzymały dodatkowo przy swoim świadczeniu kwotę 165,71 PLN.

Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego pokazują również, iż „tylko” w 2013r. na realizację wypłaty ryczałtu energetycznego przeznaczono niespełna 1 600 tys. PLN.

Tabela 52. Liczba ryczałtów energetycznych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	1149	1148	1145	1141	1140	1136	1136	1142	1136	1135	1133	1130	13 671
2004	1128	1124	1121	1112	1112	1110	1114	1106	1108	1100	1099	1091	13 325
2005	1216	1217	1213	1203	1199	1198	1197	1191	1181	1177	1174	1172	14 338
2006	1168	1166	1166	1159	1151	1154	1152	1138	1125	1126	1122	1123	13 750
2007	1118	1113	1107	1107	1102	1100	1099	1099	1079	1070	1068	1057	13 119
2008	1056	1057	1056	1049	1047	1047	1044	1040	1035	1035	1031	1028	12 525
2009	1025	1018	1018	1013	1002	994	999	994	985	986	978	970	11 982
2010	973	968	966	959	949	944	949	945	938	935	927	922	11 375
2011	916	917	909	900	898	893	889	882	879	877	882	877	10 719
2012	875	867	863	859	859	850	851	843	840	829	826	821	10 183
2013	811	808	831	801	796	798	794	783	774	776	777	772	9 521

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Tabela 53. Przeciętna miesięczna wysokość ryczałtu energetycznego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	91,90	88,39	94,47	96,49	94,73	94,31	94,31	94,73	94,23	95,70	94,56	94,40
2004	94,40	94,74	97,85	97,61	97,70	97,70	97,43	97,43	97,43	97,43	97,34	97,43
2005	97,43	100,25	97,35	103,52	100,35	100,43	100,35	100,77	100,35	100,44	100,44	100,52
2006	100,69	100,35	104,75	104,77	104,77	104,77	104,77	104,77	104,77	104,77	104,77	104,77
2007	104,77	104,77	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48	111,48
2008	111,48	111,48	115,36	115,27	115,27	115,27	115,27	115,27	115,27	115,27	115,27	115,27
2009	115,27	115,27	131,49	131,52	131,41	131,41	131,41	131,41	131,41	131,41	131,41	131,41
2010	131,41	131,41	139,14	139,16	139,26	139,16	139,16	139,16	139,16	139,16	139,16	139,36
2011	139,16	139,16	146,38	146,55	146,40	146,40	146,40	146,40	146,40	146,40	146,40	146,40
2012	146,40	146,40	157,84	157,67	157,66	157,67	157,67	157,67	157,67	157,67	157,67	157,67
2013	157,67	157,67	165,66	165,71	165,71	165,71	165,71	165,71	165,71	165,71	165,71	165,71

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.7. Świadczenie honorowe dla stulatka

Beneficjentom świadczeń emerytalno-rentowych, którzy ukończyli 100 lat życia, Prezes ZUS przyznaje z urzędu „świadczenie honorowe” w postaci dodatku z tytułu ukończenia 100 lat życia.

Wspomniany dodatek – co ważne – jest przyznawany i wypłacany niezależnie od ustalonej już emerytury (renty) oraz przysługujących do tych świadczeń dodatków z innego tytułu. Nie ma przy tym znaczenia jak wysokie świadczenie uprawnieni pobierali dotychczas.

Oznacza to, że obie wartości będą się sumować, a osoba pobierająca świadczenie ma szansę w znaczny sposób na powiększenie swoich dochodów.

Analizując dane zawarte w tabeli 54, można zauważyć, iż wojskowy organ emerytalny w Poznaniu, w latach 2003 – 2013 dokonał wypłaty 52 dodatków z tytułu ukończenia przez osobę uprawnioną do świadczenia z zaopatrzenia emerytalnego 100 lat życia, na łączną kwotę 122 278,05 PLN.

Co więcej, liczba osób uprawnionych do wypłaty tego typu świadczenia stanowiła niewielki odsetek pośród ogólnej liczby świadczeniobiorców⁹⁴.

Należy dodać, że z danych źródłowych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu wynika, że w analizowanym okresie, tak sędziwym wiekiem legitymowało się zaledwie 5 kobiet i tylko 1 mężczyzna.

Tabela 54. Liczba i kwota wypłaconych dodatków z tytułu ukończenia 100 lat życia przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013

Rok	Miesiąc												Kwota (w PLN)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	1	1											3 551,78
2004	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		24 214,77
2005	1	1	1										5 587,86

⁹⁴ W latach 2006 – 2007 wojskowy organ emerytalny w Poznaniu nie zarejestrował żadnej osoby spełniającej warunki do ustalenia prawa i wypłaty świadczenia dla 100-u latka.

2006													
2007													
2008								1	1	1	1	1	11 376,85
2009	1	1	1	1	1	1							13 652,22
2010								1	1	1	1	1	13 583,55
2011	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32 600,52
2012	1	1	1										8 467,98
2013										1	1	1	9 242,52

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.8. Świadczenie pieniężne dla byłych żołnierzy górników

Żołnierzom:

- zastępczej służby wojskowej, którzy w latach 1949 – 1959 byli przymusowo zatrudniani w kopalniach węgla, kamieniołomach oraz w zakładach pozyskiwania i wzbogacania rud uranowych;
- z poboru w 1949 r., którzy byli wcieleni do ponadkontyngentowych brygad „Służby Polsce” i przymusowo zatrudniani w kopalniach węgla i kamieniołomach;
- przymusowo zatrudnianym w batalionach budowlanych (w latach 1949 – 1959)

– przysługuje świadczenia pieniężnego, stanowiące formę zadośćuczynienia za doznane krzywdy i represje polityczne ze strony „władzy ludowej”⁹⁵.

⁹⁵ R.P. Kieszek [2009, s. 134] zauważa, iż tajny rozkaz nr 008/MON z 1 lutego 1951r. podpisany przez marszałka Konstantego Rokossowskiego oraz Uchwały Prezydium Rządu z 10 i 14 kwietnia 1951r. uściśliły zasady wcielania poborowych do Wojskowych Batalionów Górniczych, Batalionów Pracy, Batalionów Budowlanych i kolejowych, oraz tryb ich funkcjonowania. Z kolei E. Nalepa [1994, s.124] wskazuje, że podstawą zakwalifikowania poborowego do zastępczej służby wojskowej (ZSW) miało być jego pochodzenie społeczne oraz oblicze moralne i polityczne. Do ZSW należało m.in.: kierować poborowych pochodzących ze środowiska „bogaczy wiejskich”, kupców oraz osoby pochodzące z rodzin, które – według opinii organów bezpieczeństwa publicznego – były wrogo ustosunkowane do „nowej” rzeczywistości. Skierowaniu do batalionów pracy podlegali młodzi kapłani, ludzie związani z Kościołem. Do batalionów pracy kierowano także ofiary procesów politycznych, synów Ślązaków i Pomorzan wcielonych siłą do Wehrmachtu, najmłodszych żołnierzy podziemia niepodległościowego oraz osoby pochodzące z rodzin związanych z mikołajczykowskim PSL. Skierowani do pracy odmówić pracy nie mogli, gdyż równało się to z niewykonaniem rozkazu. Za odmowę pracy sądy wojskowe skazywały, na trzy lata więzienia. Nic więc dziwnego, że osoby „zesłane” traktowano jako wrogów ludu, których trzeba wyeksploatować i resocjalizować. Problematykę tę w literaturze polskiej przedstawia bliżej m.in. J. Wąsacz w pracy pt. *Szlakiem wspomnień żołnierzy - górników z lat 1949-1959*.

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 2 września 1994 roku o świadczeniu pieniężnym i uprawnieniach przysługujących żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych, świadczenie przysługuje za każdy pełny miesiąc trwania pracy, maksymalnie za 20 miesięcy.

Świadczenie pieniężne i uprawnienia przewidziane powyższą ustawą nie przysługują jednak żołnierzom Korpusu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Wojsk Ochrony Pogranicza odkomenderowanym w 1956r. do kopalń węgla bez selekcjonowania politycznego określonego kategorią zastępczej służby wojskowej oraz żołnierzom, którzy w ramach werbunku ochotniczego zawarli umowę o pracę w górnictwie węglowym.

Podstawę przyznania i wypłaty świadczenia stanowi wystawione przez Wojskową Komendę Uzupełnień (właściwą ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy) zaświadczenie potwierdzające rodzaj i okres wykonywania przymusowego zatrudnienia w ramach zastępczej służby wojskowej⁹⁶. Kwota świadczenia ulega podwyższeniu przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji emerytur i rent od miesiąca, w którym jest przeprowadzana waloryzacja.

Wojskowy organ emerytalny w Poznaniu (tabela 55) w latach 2003 – 2013 dokonał wypłaty 1609 świadczeń pieniężnych żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych.

⁹⁶ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 grudnia 1994r. w sprawie organów wojskowych właściwych do wydawania zaświadczeń żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach i zakładach wydobywania rud uranu oraz trybu postępowania przed tymi organami - wojskowy komendant uzupełnień właściwy ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy jest organem właściwym do wydawania zaświadczeń żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnionym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych.

Tabela 55. Liczba świadczeń pieniężnych dla byłych żołnierzy górników wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2003	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2004	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2005	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2006	12	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2007	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2008	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2009	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2010	13	13	13	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2011	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
2012	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
2013	11	11	11	11	11	11	11	10	10	9	9	9

Zródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Z danych ewidencyjnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu wynika wprost, iż realizacja wypłat świadczenia pieniężnego byłym żołnierzom górnikom w latach 2003-2013 „kosztowała” 253 241,90 PLN.

W tabeli 56 przedstawiono przeciętną miesięczną wysokość świadczenia pieniężnego dla byłych żołnierzy górników, którego płatnikiem był wojskowy organ emerytalny w Poznaniu.

Tabela 56. Przeciętna miesięczna wysokość świadczenia pieniężnego dla byłych żołnierzy górników wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	135,96	135,96	140,99	151,84	140,99	140,99	140,99	140,99	140,99	140,99	140,99	141,01
2004	140,99	140,99	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	143,56
2005	143,53	143,53	143,53	143,53	143,53	171,89	144,25	144,25	144,25	144,25	144,25	144,29
2006	144,25	144,25	153,19	147,30	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35
2007	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,35	144,42
2008	144,38	144,35	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74	153,74
2009	153,74	153,74	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12	163,12
2010	163,12	163,12	170,65	169,78	169,78	169,78	169,78	169,78	169,78	169,78	169,78	169,78
2011	168,75	168,75	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98	173,98
2012	173,98	173,98	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33	182,33
2013	182,33	182,33	189,63	189,63	189,63	189,63	189,63	188,24	167,89	186,54	186,54	186,54

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.9. Świadczenie pieniężne dla deportowanych

Świadczenie pieniężne dla osób deportowanych – przyznawane jest na podstawie ustawy z dnia 31 maja 1996r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących osobom deportowanym do pracy przymusowej oraz osadzonym w obozach pracy przez III Rzeszę i Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich, decyzją kierownika Urzędu do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych.

Świadczenie to przysługuje za każdy pełny miesiąc trwania pracy nie więcej jednak łącznie niż za 20 miesięcy pracy przymusowej. Kwota, zaś świadczenia ulega podwyższeniu przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji emerytur i rent od miesiąca, w którym jest przeprowadzana waloryzacja.

Przytoczone świadczenie pieniężne przysługuje osobie, która nie ma ustalonego prawa do dodatku kombatanckiego oraz dodatku za tajne nauczanie.

W razie zbiegu tego świadczenia ze świadczeniem pieniężnym dla żołnierzy zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych przysługuje tylko jedno ze świadczeń – korzystniejsze bądź wybrane przez osobę uprawnioną.

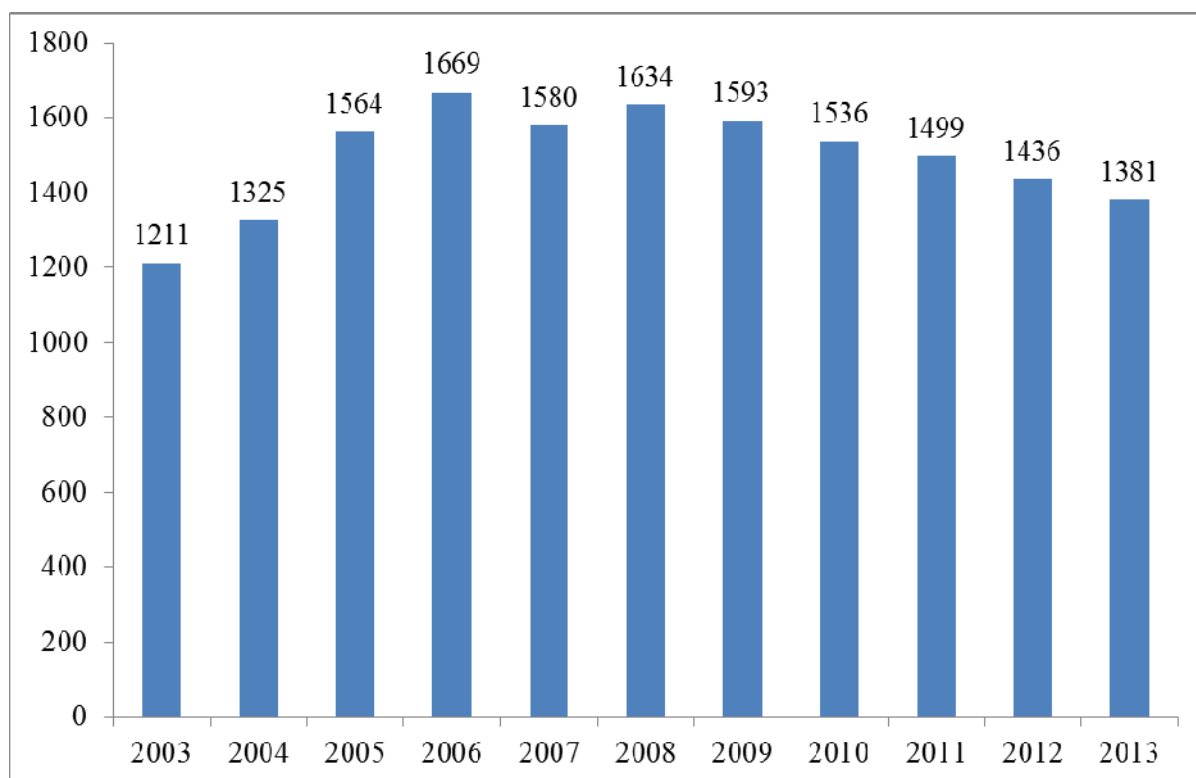
Z przedstawionych danych w tabeli 57, jednoznacznie wynika, iż w latach 2003 – 2013 wojskowy organ emerytalny dokonał wypłaty 16 428 świadczeń.

Tabela 57. Liczba świadczeń pieniężnych dla deportowanych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2003	97	100	101	102	102	103	102	101	100	101	101	101
2004	102	106	109	112	111	109	111	111	115	112	114	113
2005	128	128	129	129	130	130	128	129	131	133	134	135
2006	136	135	136	137	137	142	143	143	141	140	140	139
2007	138	137	137	138	63	136	137	137	138	139	141	139
2008	138	136	135	135	136	137	135	135	135	136	138	138
2009	136	135	134	133	133	132	132	132	132	132	131	131
2010	130	130	129	129	127	127	130	128	128	126	126	126
2011	128	128	127	127	126	124	124	124	124	123	123	121
2012	121	121	120	121	119	119	119	119	121	120	120	116
2013	116	116	117	114	114	115	115	115	116	115	114	114

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

O ile, w latach 2003 – 2008 zarejestrowano wzrost liczby wypłaconych świadczeń (o niespełna 35%) to w kolejnych ich liczba nieustannie maleje (rysunek 30).



Rysunek 30. Liczba świadczeń pieniężnych dla deportowanych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Przeciętną miesięczną wysokość świadczenia dla deportowanych, wypłaconą przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu prezentuje tabela 58.

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego pokazują również, że na wypłatę tylko tego typu świadczenia w analizowanym okresie przeznaczono kwotę 2 483 957,23 PLN.

**Tabela 58. Przeciętna miesięczna wysokość świadczenia za deportację wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu
(w latach 2003 – 2013)**

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	125,24	131,07	134,75	141,57	130,25	130,35	129,47	129,43	132,85	132,22	129,43	129,44
2004	130,92	147,26	141,30	143,05	135,05	131,88	132,09	135,32	143,66	132,13	133,90	131,79
2005	130,75	133,66	130,85	138,38	134,20	159,08	130,22	131,90	134,73	138,46	132,30	137,31
2006	130,25	129,08	143,50	143,70	137,25	146,76	138,67	145,31	137,59	137,48	138,06	137,44
2007	140,65	136,09	136,67	140,65	295,93	139,62	136,81	136,81	137,76	136,88	144,45	135,95
2008	135,93	140,19	150,76	145,09	149,58	149,98	145,75	145,75	145,75	147,68	150,27	145,54
2009	144,08	145,15	153,86	153,71	154,17	152,84	152,84	152,84	151,85	152,84	153,29	153,29
2010	153,13	153,13	160,05	160,05	160,43	160,43	169,26	160,59	160,59	160,98	160,98	162,42
2011	171,20	161,65	166,80	166,80	166,64	165,79	174,45	166,31	164,81	167,67	166,15	165,96
2012	165,96	165,96	173,75	180,17	174,05	174,05	174,05	174,05	179,34	173,18	173,18	173,75
2013	172,06	175,44	187,58	180,30	180,30	184,04	180,50	180,50	182,45	180,50	180,30	180,30

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.5.10. Zasiłek pogrzebowy

Prawo do zasiłku pogrzebowego określają szczegółowo przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w art. 77-81.

Jak wskazuje B. Dziuba [2011, s. 9], zasiłek pogrzebowy jest jednorazowym świadczeniem pieniężnym, które ma zrekompensować poniesione koszty pogrzebu, a zatem ma do niego prawo osoba, która te koszty poniosła, przy czym dotyczy nie tylko członków rodziny zmarłego, do których zaliczają się:

- dzieci własne, drugiego małżonka oraz przysposobione;
- wnuki, rodzeństwo;
- inne dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, w tym również w ramach rodziny zastępczej;
- małżonek (tj. wdowa lub wdowiec);
- rodzice, w tym również ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

O wypłatę świadczenia może bowiem wystąpić także osoba niespokrewniona ze zmarłym (pod warunkiem pokrycia kosztów pogrzebu), a więc np. sąsiad, konkubent, przyjaciółka, jak również:

- pracodawca;
- dom pomocy społecznej;
- gmina;
- powiat;
- osoba prawna kościoła lub związku wyznaniowego⁹⁷.

Prawo do zasiłku pogrzebowego wygasa w razie niezgłoszenia wniosku o jego przyznanie w okresie 12 miesięcy od dnia śmierci osoby, po której zasiłek przysługuje. Jeżeli zgłoszenie wniosku o zasiłek pogrzebowy w tym terminie było niemożliwe z powodu późniejszego odnalezienia zwłok lub zidentyfikowania osoby zmarłej, prawo do zasiłku pogrzebowego wygasa po upływie 12 miesięcy od dnia pogrzebu.

Do wniosku o wypłatę zasiłku pogrzebowego zainteresowani winni dołączyć skrócony odpis aktu zgonu, oryginały rachunków poniesionych kosztów pogrzebu, dokumenty

⁹⁷ Jeżeli koszty pochówku poniosła więcej niż jedna osoba lub podmiot, zasiłek dzieli się między te osoby proporcjonalnie do poniesionych kosztów.

potwierdzające pokrewieństwo lub powinowactwo (skrócone odpisy aktów stanu cywilnego lub dowód osobisty zawierający wymagane dane).

Dane zawarte w tabeli 59, pokazują, iż od 1 marca 2011r. zasiłek pogrzebowy przysługuje w wysokości 4 000 PLN. Przed tą datą zasiłek pogrzebowy przysługiwał w wysokości 200% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w dniu śmierci osoby, której koszty pogrzebu zostały poniesione. Kwota ta ustalana była miesięcznie, poczynając od trzeciego miesiąca kalendarzowego kwartału na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału.

Z przedstawionych danych w tabeli 60, czytelnie wynika, że wojskowy organ emerytalny w Poznaniu w latach 2003 – 2013 dokonał wypłaty 3 308 zasiłków pogrzebowych, z czego 3107 – osobom pobierającym emeryturę wojskową (wojskową rentę inwalidzką), zaś 201 uprawnionym członkom ich rodzin.

Dane zaprezentowane w tabeli wskazują również, iż liczba wypłaconych zasiłków pogrzebowych z roku na rok wzrasta, przy czym w latach 2008 – 2013 tendencja wzrostowa ma charakter trwały.

Z danych ewidencyjnych organu emerytalnego wynika, iż realizacja wypłaty zasiłków pogrzebowych w latach 2003-2013 kosztowała polskiego podatnika 16 532 228,55 PLN, zaś przeciętna kwota wypłaconego zasiłku w analizowanym okresie wynosiła 4 997,65 PLN.

4.6. Renta socjalna

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu pokazują, iż w latach 2003 – 2013 organ dokonywał wypłaty osobom uprawnionym tzw. renty socjalnej.

Renta socjalna to świadczenie przysługujące osobie pełnoletniej, uznanej za całkowicie niezdolną do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało:

- przed ukończeniem 18. roku życia;
- w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej – przed ukończeniem 25. roku życia;
- w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej ⁹⁸.

⁹⁸ Ustawa z dnia 27 czerwca 2003r. o rencie socjalnej, Dz. U. z 2013r., poz. 982 z późn. zm.

Tabela 59. Wysokość zasiłku pogrzebowego w Polsce (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003	4 191,62	4 191,62	4 450,82	4 450,82	4 450,82	4 457,36	4 457,36	4 457,36	4 282,04	4 282,04	4 282,04	4 320,04
2004	4 320,04	4 320,04	4.553,68	4.553,68	4.553,68	4 664,34	4 664,34	4 664,34	4 461,06	4 461,06	4 461,06	4 539,86
2005	4 539,86	4 539,86	4 810,92	4 810,92	4 810,92	4 830,90	4 830,90	4 830,90	4 637,06	4 637,06	4 637,06	4 694,48
2006	4 694,48	4 694,48	5 057,24	5 057,24	5 057,24	5 060,36	5 060,36	5 060,36	4 854,54	4 854,54	4 854,54	4 929,32
2007	4 929,32	4 929,32	5 325,02	5 325,02	5 325,02	5 418,28	5 418,28	5 418,28	5 288,68	5 288,68	5 288,68	5 406,82
2008	5 406,82	5 406,82	5 799,66	5 799,66	5 799,66	5 967,96	5 967,96	5 967,96	5 902,72	5 902,72	5 902,72	5 937,10
2009	5 937,10	5 937,10	5 937,10	6 193,10	6 193,10	6 371,22	6 371,22	6 371,22	6 162,96	6 162,96	6 162,96	6 227,72
2010	6 227,72	6 227,72	6 487,20	6 487,20	6 487,20	6 632,76	6 632,76	6 632,76	6 395,70	6 395,70	6 395,70	6 406,16
2011	6 406,16	6 406,16	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00
2012	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00
2013	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00

Zródło: opracowanie własne. Dane dotyczące kwoty zasiłku pogrzebowego pochodzą z publikacji *Zasiłki*, [ZUS 2003 – 2013].

Tabela 60. Liczba zasiłków pogrzebowych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Ogółem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003	17+1*	17+3	16+1	17+1	12+2	10+1	14+1	18	14+2	12+1	12+2	9+4	187
2004	18	14	26+3	22	17	13+1	17+2	14	18	15+1	22	20+4	227
2005	23+3	15+3	22+3	17+2	25	22+2	19+1	25+2	17	20	23	24	268
2006	31	22	19+3	25+1	29+3	21+5	20+2	28	28+1	11	27+4	19+1	300
2007	26	20+3	21+1	23+2	23	26+3	21	23	20+3	33+3	27+2	17+1	298
2008	24+1	25+1	22+5	34+3	27+2	28	27+1	28+1	16+3	20+2	24+2	17+1	314
2009	26+3	30+1	34+1	26	24	30+4	28	24	17+3	23+1	29+2	23	329
2010	24+1	25+4	40+4	22+4	22+2	29+1	25+2	25+2	24+1	25+2	26+2	27	339
2011	30+3	30+4	44+5	20+3	31	27+1	27+2	26	21+2	19+4	33	21	353
2012	28+2	23+3	25+3	23	27	16+2	29	25+4	17	43+1	30+1	31+1	334
2013	36	22+2	36+3	32+3	27+1	25+1	36+2	26+2	20+1	33+1	17+1	30+2	359

*zmarły uprawniony członek rodziny emeryta (rencisty)

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Prawo do renty socjalnej może zostać przyznane na stałe lub czasowo. Jeżeli w orzeczeniu stanowiącym podstawę do wydania decyzji w sprawie renty socjalnej lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS ustalą, że całkowita niezdolność do pracy jest trwała – przysługuje renta socjalna stała.

Jeżeli jednak całkowita niezdolność do pracy zostanie ustalona na czas określony – przysługuje renta socjalna okresowa, przez okres wskazany w decyzji organu rentowego ZUS. Renta socjalna przyznawana jest w stałej wysokości i wynosi 84% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Prawo do renty socjalnej jednakże ulega zawieszeniu, w przypadku, gdy osoba uprawniona osiągnęła przychód w łącznej kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS do celów emerytalnych. W przypadku, gdy osoba ubiegająca się o rentę socjalną jest jednocześnie uprawniona do renty rodzinnej, której wysokość nie przekracza 200 proc. kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy - przysługuje prawo do obydwu świadczeń.

Łączna wysokość renty rodzinnej i renty socjalnej nie może jednak przekraczać 200 proc. kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Jeśli przekracza - obniża się wysokość renty socjalnej. Kwota obniżonej renty socjalnej nie może być jednak niższa niż 10% kwoty najniższej renty.

Renta socjalna podlega waloryzacji na zasadach i w trybie określonym w przepisach ustawy emerytalnej.

Na podstawie analizy danych zawartych w tabeli 61 można stwierdzić, że w poddanym analizie okresie dokonano wypłaty 643 rent socjalnych. Liczba wypłat rent socjalnych systematycznie rosła z 5 w 2003r. do 81 w 2013r.

Warto też zwrócić uwagę, że pierwsze tego typu świadczenie, wojskowy organ emerytalny w Poznaniu (na podstawie decyzji ZUS) zrealizował w miesiącu listopadzie 2003r. Do końca września 2003r., bowiem wypłatą tego „typu” świadczenia zajmowały się ośrodki pomocy społecznej⁹⁹.

⁹⁹ Do końca września 2003r. organami właściwymi do przyznania i wypłaty renty socjalnej były ośrodki pomocy społecznej. Od 1 października 2003r., po nowelizacji ustawy o rencie socjalnej, przyznaje i wypłaca ją ZUS, a w szczególnych przypadkach mogą ją wypłacać inne organy emerytalno-rentowe, takie jak: Wojskowe Biuro Emerytalne, KRUS czy też ZER MSWiA. Przeniesienie, zaś wypłat z ośrodków pomocy społecznej do ZUS (bądź pozostałych organów emerytalno-rentowych) dało gwarancję terminowej wypłaty renty socjalnej osobom uprawnionym.

Tabela 61. Liczba rent socjalnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc												Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2003											2	3	5
2004	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
2005	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	50
2006	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
2007	4	5	8	5	5	6	6	6	6	6	6	6	69
2008	6	6	4	5	6	4	4	5	6	6	6	6	64
2009	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	78
2010	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	73
2011	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	71
2012	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	70
2013	5	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	81

Zródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

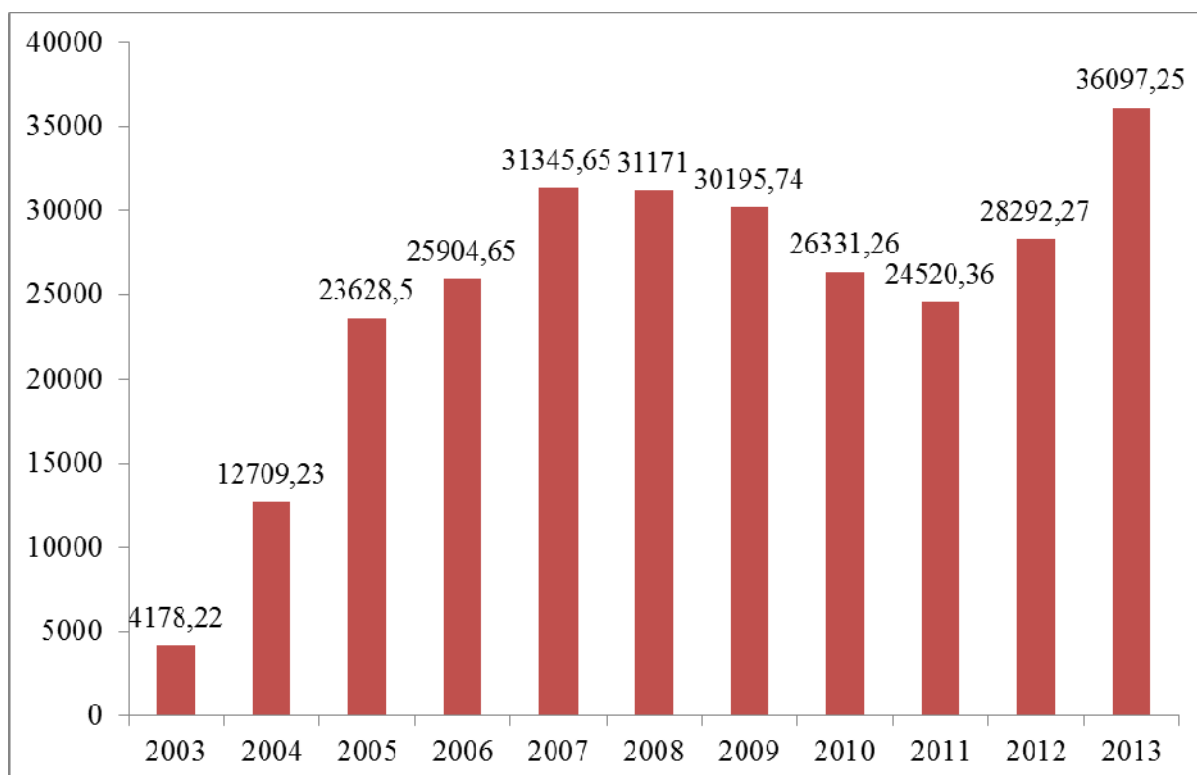
Z danych zawartych w tabeli 62 jasno wynika, iż np. na koniec 2013r. przeciętna miesięczna wysokość renty socjalnej wypłaconej przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu ukształtowała się na poziomie 420,18 PLN.

Tabela 62. Przeciętna miesięczna wysokość renty socjalnej wypłaconej przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)

Rok	Miesiąc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
w PLN												
2003										0	928,42	773,79
2004	464,21	464,21	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57
2005	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57	472,57
2006	472,57	472,57	613,53	456,93	456,93	456,93	456,93	456,93	456,93	445,70	445,70	445,70
2007	445,70	456,93	536,52	456,93	456,93	481,78	431,28	431,28	431,28	431,28	431,28	431,28
2008	431,28	490,68	525,55	515,51	583,78	422,36	422,36	480,50	714,87	410,27	410,27	410,27
2009	410,27	410,27	435,29	400,42	400,42	436,09	363,99	363,99	363,99	367,18	340,89	367,13
2010	367,10	345,51	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48	361,48
2011	361,48	329,39	339,59	339,59	353,10	384,92	339,59	339,59	339,59	339,59	339,59	339,59
2012	339,59	339,59	436,23	436,23	436,23	436,23	436,23	436,23	436,23	361,36	372,76	372,76
2013	372,76	688,71	420,18	424,60	476,41	420,18	420,18	420,18	420,18	420,18	420,18	420,18

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego jako płatnika renty socjalnej (rysunek 31) pokazują również, iż koszty związane z realizacją wypłat tego rodzaju świadczenia, w analizowanym okresie wyniosły 274 374,13 PLN, i z roku na rok systematycznie rosły. Związane to było nie tylko z waloryzacją świadczenia, ale również ze wzrostem liczby osób, którym to świadczenie przyznano. Z kwoty tej, „tylko” w 2013r. wydano 36 097,25 PLN, co stanowiło 13,2% ogółu poniesionych na ten rodzaj świadczenia wydatków.



Rysunek 31. Kwota wydatków poniesionych na realizację wypłat renty socjalnej przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003-2013) w PLN

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

4.7. Konkluzje

- W analizowanym okresie systematycznie rosła liczba beneficjentów świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych i członków ich rodzin – z 9 290 osób w 2003r. do 13 229 osób w 2013r. (wzrost o 42,4%).

- Analiza zebranych danych pozwala stwierdzić, iż w latach 2003 – 2013 zarejestrowano znaczny wzrost liczby osób pobierających emeryturę wojskową – o 51,7%, spadek świadczeniobiorców pobierających wojskową rentę inwalidzką – o niespełna 3% oraz zwiększenie się liczby osób uprawnionych do wypłaty wojskowej renty rodzinnej – o 43,5%. Pośród świadczeniobiorców pobierających emeryturę wojskową, bądź wojskową rentę inwalidzką – 99,9% stanowili mężczyźni. Na ogół wyższe świadczenie otrzymywane przez mężczyzn, sprawiało, iż dla większości kobiet renta rodzinna była wyższa niż „własne” świadczenie. Zatem odsetek kobiet pobierających rentę rodzinną wynosił w 2013r. tylko 97,3%.
- Biorąc pod uwagę wiek osób pobierających świadczenie emerytalno-rentowe należy przyjąć, iż na terenie województwa wielkopolskiego występuje postępujący proces starzenia się populacji emerytów i rencistów wojskowych. „Tylko” w 2013r. – 20,3% ogółu świadczeniobiorców, stanowiły osoby legitymujące się ukończonym co najmniej 78 rokiem życia. Ma to bezpośredni wpływ na wzrost liczby i kwoty wydatków związanych z uprawnieniami do dodatku pielęgnacyjnego, wyższych grup inwalidzkich, ale także zasiłku pogrzebowego.
- Wysokość przeciętnej miesięcznej emerytury wojskowej wypłacanej w 2013r. przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu wynosiła 3 070,70 PLN, podczas gdy średnioroczne minimum socjalne¹⁰⁰ dla jednoosobowego gospodarstwa emeryckiego ustalono na poziomie 1 062,45 PLN, a minimum egzystencji 513,87 PLN¹⁰¹.
- Wzrost wysokości przeciętnej emerytury w 2013r. wiązał się z nieznacznym zmniejszeniem dystansu między dochodem emerytów a dochodem osób aktywnych. W przypadku przeciętnej miesięcznej emerytury wojskowej brutto wypłacanej przez wojskowy organ emerytalny w Poznaniu, relacja jej wartości w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej wynosiła 84,1 %.
- Wojskowy organ emerytalny w Poznaniu, oprócz podstawowych świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego jakimi są: emerytura, renta inwalidzka bądź renta rodzinna, ustalał uprawnienia i dokonywał wypłaty różnego rodzaju dodatków, które wpływały w istotny sposób na wysokość pobieranego ostatecznie świadczenia.

¹⁰⁰ Poziom i struktura minimum socjalnego w 2013r. [2014, s. 1].

¹⁰¹ Poziom i struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji w 2013r. (na podstawie danych średniorocznych) [2014, s. 1].

- W całym analizowanym okresie dokonano wypłaty 3 308 zasiłków pogrzebowych, na łączną kwotę 16 532 228,55 PLN. Przy czym, liczba wypłaconych zasiłków pogrzebowych z roku na rok systematycznie rosła, a w latach 2008 – 2013 tendencja wzrostowa miała charakter trwały.
- Analizując liczbę wypłaconych rent socjalnych należy stwierdzić, iż w 2003r. dokonano wypłaty „tylko” 5 świadczeń, natomiast w 2013r. – 81 (wzrost o 1 520%).
- Powołane „do życia” 25 lat temu Wojskowe Biura Emerytalne, w pełni realizują politykę resortu w zakresie zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych i członków ich rodzin. System emerytalny (być może z pewnymi mankamentami) zabezpiecza potrzeby socjalne byłych wojskowych. Co prawda liczba dodatków wypłacanych wraz ze świadczeniem „zasadniczym” wymagałaby zmniejszenia, zaś zasady ich przyznawania – uproszczenia. Świadczenia emerytalne dla mundurowych nie należą do najniższych. Pomimo nawet tego, że najwyższe świadczenia otrzymują sędziowie, prokuratorzy (ale też i górnicy), to „wojsko” na tle powszechnego systemu emerytalnego oraz systemu zabezpieczenia rolników, przedstawia się też względnie dobrze.

ROZDZIAŁ 5

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA RENCISTÓW I EMERYTÓW WOJSKOWYCH NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY W LATACH 2003 – 2013

Emerytura... . Dla jednych, to spokojne życie i zasłużony odpoczynek po wielu latach aktywności zawodowej, dający możliwość realizacji zamierzeń, na które wcześniej nie miało się czasu (dotyczy to jednak tylko tych osób, które mają albo spore oszczędności, albo wysoką emeryturę). Dla innych – życiowa klęska, wręcz katastrofa.

W głęboko zakorzenionym pojmowaniu kwestii emerytalnych przecież, przejście na emeryturę jest tożsame z zaprzestaniem aktywności zawodowej, czyli wycofaniem się osoby przechodzącej na emeryturę z rynku pracy [Góra 2008, s. 71]. Przejście na emeryturę, w praktyce nie musi jednak oznaczać jeszcze „całkowitego” zakończenia aktywności zawodowej.

Rezygnacja z aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego jest prawem, ale nie obowiązkiem pracownika. Osiągnięcie bowiem wieku emerytalnego jest warunkiem uprawniającym do emerytury, natomiast nie można traktować osiągnięcia go jako przesłanki do zwolnienia z pracy osoby zatrudnionej.

Ł. Jurek [2012, s. 102-103] zwraca uwagę, że prawo pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy], nie określa głównego wieku stanowiącego absolutny próg aktywności zawodowej. Jeśli osoba, która osiągnęła wiek emerytalny, chce kontynuować (lub podjąć na nowo) pracę zawodową, a pracodawca wyrazi na to zgodę, z reguły nie ma ku temu żadnych przeciwwskazań.

Obowiązujące w naszym kraju przepisy prawa pracy, nie narzucają również formalnych ograniczeń w zakresie zatrudniania emerytów. Zapewniają im pełną ochronę w zakresie podejmowania i rozwiązywania umowy o pracę, ustalania warunków pracy i wynagrodzenia, awansowania i szkolenia.

Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zakazuje wręcz dyskryminacji w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny, a więc także z powodu wieku.

Także w ustawie z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, sformułowany został zakaz nierównego

traktowania ze względu na wiek oraz prawo do odszkodowania dla każdego, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona.

Regulacje prawne z zakresu równego traktowania w zatrudnieniu zawiera też ustawa z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Emeryci (w tym również byli wojskowi) mogą być zatrudniani, jak również mogą zakładać i prowadzić własne firmy. W Polsce, od wielu lat można zaobserwować zbyt wczesną dezaktywizację zawodową osób w wieku zbliżającym się do emerytury, ale jeszcze będących w pełni sił i chęci do pracy¹⁰².

Ich dezaktywizacja była niejednokrotnie powodowana dotychczasową polityką, która stymulowała w znacznej skali restrukturyzację gospodarczą i/lub zmniejszała presję na rynku pracy w sytuacji zbyt wolnego tworzenia miejsc pracy w porównaniu z likwidacją starych.

Jak trafnie zauważył M. Góra [2003, s. 151] zbyt wczesne przechodzenie na emeryturę, tzn. w wieku, który jeszcze nie uniemożliwia pracy, jest szkodliwe dla gospodarki, ponieważ obniża podaż pracy na rynku. W konsekwencji spowalnia to wzrost gospodarczy. Z drugiej strony – problem pracy dla osób starszych wynika z wydłużenia okresu pracy w warunkach postępującego procesu starzenia się społeczeństw. Chodzi przede wszystkim o pracę osób w wieku dotychczas emerytalnym, które na skutek stopniowego wydłużania wieku emerytalnego znajdują się nadal na rynku pracy.

Postępujące zmiany społeczno-ekonomiczne, coraz szybszy postęp techniczno-informatyczny, wzrost stopy życiowej ludności, rozwój i osiągnięcia medycyny, przyczyniają się do wydłużenia życia ludzkiego. Konsekwencją tego jest szybszy wzrost liczby osób w podeszłym wieku, niż osób nowonarodzonych.

Spółeczeństwo polskie po prostu starzeje się i w niedalekiej perspektywie czasu powstanie problem niewystarczających zasobów siły roboczej. Dlatego też wzrost aktywności zawodowej starszych pracowników to bardzo duże wyzwanie dla instytucji publicznych i rynku pracy, a także polityki społeczno-ekonomicznej naszego państwa. Wręcz konieczne staje się wydłużenie okresu aktywności zawodowej i pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy, jakie stanowią ludzie po 50. roku życia. Tymczasem postulowane zmiany, związane z koniecznością wydłużenia okresu aktywności zawodowej, wywołują w naszym społeczeństwie bardzo dużą niechęć.

¹⁰² Uchwała Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008r., I PZP 4/08 wskazuje, iż pracodawca nie ma podstaw do zwolnienia pracownika tylko z tego powodu, że osiągnął on już wiek emerytalny.

Zdaniem M. Żukowskiego [2013, s. 78], Polska stanie w najbliższych kilku dekadach wobec wyzwania, jakim jest ewolucja od jednego z najmłodszych do jednego z najstarszych demograficznie społeczeństw w Europie. Z punktu widzenia ubezpieczenia społecznego zmiany te są bardzo niekorzystne, oznaczają bowiem znaczny wzrost w obciążeniach tych, którzy pracują i wypracowują produkt do podziału, tym, którzy z tego produktu korzystają jako beneficjenci ubezpieczenia społecznego.

Również B. Joško [2009, s. 85] wskazuje, iż rosnąca liczba osób starszych stwarza presję na finanse publiczne państwa poprzez zwiększenie wydatków emerytalnych i rentowych oraz wydatków związanych z ochroną zdrowia i opieką długoterminową.

Proces starzenia się zasobów pracy oraz wywołanych nim zmian proporcji między zbiorowością aktywnych i biernych zawodowo, pociąga za sobą wiele negatywnych zjawisk.

B. Urbaniak [1998, s. 43-44] przekonywująco dowodzi, iż najważniejszą konsekwencją starzenia się zasobów siły roboczej jest nasilenie skutków procesu dezaktywizacji zawodowej, do których należą:

- wzrost liczby osób, których dochody opierają się na świadczeniach społecznych, co w praktyce powoduje wzrost wydatków publicznych i możliwych tego skutków, jak np. zwiększenie fiskalizmu państwa i jego dalsze konsekwencje;
- narastająca niewydolność społecznych systemów emerytalnych, opartych na zasadzie redystrybucji środków;
- znaczny wzrost obciążeń podatkowych i paropodatkowych (składki na ubezpieczenia społeczne i inne opłaty) osób zatrudnionych i pracodawców;
- trudności w utrzymaniu realnych wartości świadczeń emerytalnych, co w systemach ubezpieczeń społecznych, prowadzi do wzrostu transferów dochodów wypracowanych przez ludność pracującą na rzecz osób pobierających świadczenie emerytalne wypracowanych przez ludność pracującą na rzecz osób pobierających świadczenie emerytalne;
- spadek liczby lat przepracowanych w ciągu życia, przypadających przeciętnie na 1 rok pobierania świadczeń emerytalnych, co powoduje pilną konieczność zwiększenia zasobów przeznaczonych na sfinansowanie własnych emerytur.

Praca ludzka to przecież źródło dobrobytu. Służy nie tylko zaspokajaniu potrzeb materialnych, ale stanowi istotny element samoidentyfikacji człowieka, organizuje czas i pozwala na podtrzymywanie kontaktów społecznych. Może być źródłem wielu wartości,

przysparzać satysfakcji i zarobku, ale też może być dużym obciążeniem i przyczyną cierpienia.

J. Męcina [2013, s. 7] stwierdza wręcz, iż praca ze społecznego punktu widzenia jest podstawowym warunkiem samorealizacji jednostki, sprzyja niezależności ekonomicznej, buduje poczucie wartości. Brak pewności co do stałości zatrudnienia, utrata pracy, bezrobocie, częste zmiany miejsca i charakteru pracy, stosowanie atypowych form zatrudnienia – wszystko to wpływa na wiele aspektów życia jednostki, ma swój wymiar ekonomiczny, społeczny i prawny.

Podobne stanowisko zajmuje J. Orczyk [2004, s. 16], który wskazuje, iż praca to nie tylko element identyfikacji, ale i różnicowania ludzi. Jej wykonywanie stało się bowiem obecnie miarą wartości człowieka, a nawet – i dla niektórych – wyznacznikiem sensu życia.

Papież Franciszek podkreśla, iż „praca to godność, to chleb i miłowanie innych. Tam, gdzie nie ma pracy, brakuje godności”. I dalej zaznacza, „praca ma wymiar nie tylko ekonomiczny, ale dotyczy również ludzkiej godności. Jeżeli brakuje pracy, to godność ta jest naruszona. Często się zdarza, że ludzie bez pracy, zwłaszcza młodzi, popadają w zniechęcenie lub przewlekłą apatię¹⁰³.

Z kolei Nasz Wielki Rodak – Jan Paweł II [1981, s. 21] pisał, iż „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”.

Wskazywał również, że praca – należy do podstawowych obowiązków człowieka, a jednocześnie stanowi źródło niezbywalnych praw. Należne prawa pracownicze wynikają z tytułu wykonywanej pracy. Obowiązkowi pracy muszą więc odpowiadać określone prawa ludzi pracy.

Nie należy jednak zapominać, że obecnie stoimy w obliczu zmiany świadomości tego, czym jest praca. Postęp technologiczny w każdej dziedzinie naszego życia powoduje, że także w Polsce nadchodzi „okres przywileju pracy”, która powoli staje się dobrem „nadzwyczajnym” a zarazem w coraz większym stopniu reglamentowanym.

Nie można, także winić emerytów za to, że „chcą dorobić”, gdy otrzymywane świadczenie nie starcza na życie. Emeryci bowiem często wykonują niskopłatne

¹⁰³ Słowa wypowiedziane przez papieża Franciszka w dniu 20 marca 2014 r. we Włoszech podczas spotkania z pracownikami i dyrekcją stalowni w Terni, <http://www.niedziela.pl/artukul/9175/Papiez-Franciszek-o-pracy-bezrobociu-i>, [dostęp: 16.06.2014].

i nieperspektywiczne prace. A właśnie brak perspektyw i rozwoju w naszym kraju jest główną przyczyną emigracji ludzi młodych.

Młodzi i wykształceni często jadą tam, gdzie bez przysłowiowych „układów” zdobędą pracę, dzięki której utrzymają swoją rodzinę (bywa, że pozostałą w kraju) i będą mogli spokojnie żyć.

5.1. Aktywność zawodowa osób starszych w Polsce

Współczesne społeczeństwo Polski, charakteryzuje się dynamicznymi zmianami w strukturze demograficznej ludności, których wyrazem jest potężniejąca fala „siwego tsunami”. Ze względu na dwa współwystępujące zjawiska, tj. bardzo niski wskaźnik dzietności (co oznacza, że coraz mniej osób będzie składać się na emerytury dla coraz większej „armii” długowiecznych emerytów) oraz wydłużającą się długość życia, rośnie udział osób starszych wśród społeczeństwa jako całości.

O ile w przeszłości praca towarzyszyła ludziom przez całe życie, po upowszechnieniu systemu emerytalnego, osoby starsze z zasady pozostają poza aktywnym życiem zawodowym. Jak zauważyła H. Worach – Kardas [2011, s. 101] jest to szczególnie widoczne w Polsce, gdzie pracuje jedynie co trzecia osoba w wieku 55-64 lat, podczas gdy w krajach tzw. „starej Unii” co druga osoba tego przedziału wiekowego jest czynna zawodowo.

Starzenie się społeczeństw (nie tylko oczywiście w Polsce) staje się obecnie jednym z największych wyzwań nie tylko dla demografów, ale i dla pracodawców – ubywa bowiem rąk do pracy.

W związku z tym, wzrost uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym naszego kraju osób starszych, w tym wydłużenie ich aktywności zawodowej, stanowi bardzo istotne wyzwanie. Możliwości pełniejszego wykorzystania potencjału osób starszych są na tyle znaczące, że współczesna polityka państwa powinna uwzględniać kluczowe obszary jego kształtowania. W tym przypadku konieczne jest eliminowanie barier sprzyjających niskiej partycypacji osób starszych w aktywnych zasobach pracy oraz zapobieganie zbyt wczesnej dezaktywizacji zawodowej¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Zbyt wczesne wycofywanie się ze struktur rynku pracy to przechodzenie w stan bierności zawodowej i rozpoczęcie pobierania świadczeń emerytalnych w czasie, gdy dana osoba mogłaby nadal być aktywna zawodowo i czerpać z tego tytułu dochody. Sytuacja taka wpływa negatywnie zarówno na podaż pracy, jak i na finanse publiczne państwa.

Zdaniem B. Sitko [1999, s. 203], nie może to być grupa „stracona”. To przecież rynek pracy w Polsce jeszcze nie tak dawno, nie doceniał potencjału, jaki ma w sobie starszy pracownik. Poszukiwano głównie ludzi młodych, energicznych, mających siły i chęci do działania jakimi nie zawsze mogli pochwalić się pracownicy długoletni stażem. Wydawało się bowiem, że takiej wewnętrznej motywacji nic nie może zastąpić. Niestety zapomniano nie tylko o wiedzy, ale również o rozwiniętych umiejętnościach. A to posiadają ludzie, będący już wiele lat aktywni zawodowo.

Jan Paweł II w liście papieskim, kierowanym do uczestników II Światowego Zgromadzenia w Madrycie¹⁰⁵, poświęconego problemom starzenia się ludności stwierdził, iż „jedną z dróg rozwiązania problemów dotyczących starzenia się ludności jest z pewnością włączenie człowieka starszego w aktywne życie społeczne, wykorzystywanie zasobów doświadczenia, wiedzy i mądrości, jakimi może się on podzielić. Starsi w istocie nie powinni być traktowani jako ciężar dla społeczeństwa, ale jako bogactwo, które może przyczyniać się do jego dobrobytu. Mogą nie tylko dawać świadectwo, że istnieją pewne aspekty życia, jak na przykład wartości humanistyczne i kulturowe, moralne i społeczne, których nie da się mierzyć kryteriami ekonomicznymi czy funkcjonalnymi; mogą także skutecznie wspomagać środowiska pracy i warstwy kierownicze.

W istocie rzeczy chodzi nie tylko o to, żeby coś zrobić dla ludzi starszych, ale by zaakceptować ich jako odpowiedzialnych współpracowników, którzy w sposób rzeczywiste dla nich możliwy będą uczestniczyć w realizacji wspólnych projektów zarówno w fazie planowania, jak i dialogu i wykonania”.

Spółeczeństwo polskie nie do końca zdaje sobie sprawę z zagrożenia, jakim jest starzenie się populacji, a tym bardziej z konsekwencji tego zjawiska.

Najlepszym tego dowodem jest to, że na rynku pracy wciąż istnieje wyraźna „granica 50 lat”, która coraz częściej staje się granicą wykluczenia zawodowego. Osobom bowiem, które przekroczyły ten wiek, bardzo trudno jest znaleźć pracę, a podczas restrukturyzacji firm to one właśnie padają ofiarą tak zwanych zwolnień grupowych i stają się bezrobotnymi.

Jak zauważył J. Męcina [2013, s. 51], problem bezrobocia w tej grupie wiekowej, a jednocześnie zatrudnienia osób w wieku starszym, nabrał szczególnego znaczenia w roku 2012, w trakcie powszechnej dyskusji na temat wydłużania wieku emerytalnego.

¹⁰⁵ http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/listy/ludzie_starsi_03042002.html, [dostęp: 02.05.2014].

Przecież, jeszcze nie tak dawno w Polsce, panowało przekonanie, że dezaktywizacja zawodowa osób powyżej 50. roku życia jest jednym ze skutecznych sposobów walki z bezrobociem. Przekonanie to znalazło rzeczywiste odzwierciedlenie w realizowanej w latach 90. polityce zatrudnienia, która zakładała m.in., że osoby przechodzące na wcześniejszą emeryturę ustąpią miejsca młodym.

Jednak początków polityki łagodzenia sytuacji na rynku pracy w naszym kraju przez umożliwienie osobom starzejącym się do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej należy doszukiwać się już w latach 70, kiedy to ówczesny rząd przygotowywał rynek pracy na przyjęcie powojennego wyżu demograficznego.

W związku z tym, bardzo słusznie zauważa A. Chłoń-Domińczak [2004, s. 207], że przyznawanie uprawnień do wcześniejszej emerytury stało się „politycznym rozdawnictwem przywilejów”, dzięki któremu rozrastała się lista uprawnionych.

Następstwa dezaktywacji zawodowej jednak są niezwykle poważne. E. Kwiatkowski [2002, s. 80], stwierdza wręcz, iż podstawowym skutkiem niskiej aktywności członków społeczeństwa o charakterze makroekonomicznym jest utrata produkcji wynikająca z niepełnego wykorzystania zasobów siły roboczej, co oznacza, że faktyczny poziom produkcji gospodarczej jest niższy od potencjalnego. Niepracujące osoby nie wytwarzają produktu krajowego brutto, a tym samym powodują ogólny spadek dobrobytu społeczeństwa.

Logiczną konsekwencją bierności zawodowej są również generowane przez to zjawisko koszty. Ponoszone są przecież one zawsze, ilekroć pewne kategorie osób zdolnych do pracy pozostają bez zatrudnienia, jednak najbardziej dotkliwie uwidaczniają się one w przypadku dezaktywizacji osób w wieku produkcyjnym przechodzących na wcześniejsze emerytury, jak również dezaktywizacja we wczesnym wieku emerytalnym.

Obniżenie wpływu do kasy państwa kwoty podatków, mniejsza liczba osób płacących składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, ogranicza krąg konsumentów, jak również przyczynia się do dość znacznego wzrostu obciążeń budżetu państwa z tytułu świadczeń rekompensujących brak zatrudnienia, a także świadczeń wynikających z wyższej niż w innych zbiorowościach zachorowalności, które to koszty ponoszą wszyscy zatrudnieni w postaci podatków [Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych 2010, s. 18-19].

Od dawna wskazuje się na wiele pozytywnych cech ludzi starzejących się i starych jako pracowników.

M.in. także wskazałem [2012, s. 326], iż podstawowym atutem osoby starszej na rynku pracy jest jej długoletnie doświadczenie zawodowe. Osoba taka posiada również nie tylko wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim wiedzę praktyczną, którą zdobywała przez lata

Co więcej, to właśnie osoby starsze są najbardziej związane ze swoim miejscem pracy i nie będą się długo wahać, jeżeli będzie trzeba poświęcić się dla dobra firmy. Nie bez znaczenia jest także to, że zawodowe i społeczne umiejętności zdobyte przez starszych pracowników w trakcie ich kariery, stanowią unikatowy zasób kapitału ludzkiego, którego nie posiadają ani nowo rekrutowane osoby, ani młodszy pracownicy. Doprowadzenie do tego, aby młodszy, nowi pracownicy posiadli podobny zasób wiedzy, wymaga poniesienia wysokich, dodatkowych kosztów związanych z rekrutacją, przygotowaniem zawodowym i szkoleniami w miejscu pracy.

Obok długoletniego doświadczenia zawodowego i życiowego, „starzy” pracownicy posiadają kompetencje których brakuje młodszym kolegom. Są wiarygodni, lojalni i rzetelnie podchodzą do swoich obowiązków, a także bardziej wyważeni przy podejmowaniu decyzji.

Dużym atutem tej grupy zatrudnionych jest większa dyspozycyjność, dzięki czemu pojawia się możliwość zatrudniania ich na warunkach czasowych bardziej korzystnych dla pracodawców [Sikora 2011, s. 65].

Starszy pracownicy posiadają bardziej ustabilizowaną sytuację rodzinną i są dyspozycyjni (dotyczy to przede wszystkim kobiet, które odchowwały dzieci).

Zatrudnienie osoby starszej może mieć również bardzo korzystny efekt społeczny. Dla wielu bowiem doświadczonych, wykwalifikowanych osób, pobyt na emeryturze kojarzy się z nudą i wykluczeniem społecznym. Wszak praca i utrzymanie aktywności zawodowej pozwala na podbudowanie własnej wartości a przez to na lepsze przygotowanie się do mającej nadejść starości.

Pomimo tego, że wiele osób starszych odczuwa potrzebę zwolnienia tempa zawodowego, w praktyce nie oznacza to wcale chęci całkowitej rezygnacji z niego.

Jak podkreśla A. Chłoń-Domińczak [2004, s. 205], pomimo licznych zalet pracy w starszym wieku i zalet starszych pracowników, ich aktywność na rynku pracy spada. Czynniki ograniczające ich zatrudnienie są bardzo różnej natury. Zasadniczo można podzielić je na trzy grupy:

- organizacja pracy i technologia: m.in. tempo pracy, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników;
- cechy osób starszych: m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, czy też obawa przed konkurencją ze strony młodych;

- uwarunkowania ekonomiczne i społeczne: m.in. bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku (ageizm), zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób – opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami.

Na podobny problem zwraca również uwagę G. Spytek-Bandurska [2012, s. 92] twierdząc, że „w miarę upływu lat zdolność człowieka do wysiłku fizycznego słabnie. To oznacza wzrost zagrożenia utratą pracy na stanowiskach produkcyjnych, wymagających sprawności i siły. W wyniku wolniejszego tempa wykonywania zadań, w porównaniu do młodszego personelu, spada też efektywność starzejących się pracowników, którą pracodawca bierze pod uwagę przy zarządzaniu firmom, szczególnie gdy przeprowadza restrukturyzację zatrudnienia”.

Wraz z wiekiem, niestety osoby starsze w naszym kraju są powoli „spychane” na margines życia społecznego. W konsekwencji osoby takie znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy, a przez to – w trudniejszej sytuacji ekonomicznej.

R. Iwański [2013, s. 174] zwraca uwagę na fakt, że pomimo wzrostu średniej długości życia w Polsce, w opinii społecznej mocno zakorzeniony jest pogląd, że osoba po 50 roku życia jest „za stara”, by na równi z osobami młodszymi rywalizować na rynku pracy.

Uwarunkowania prawne obowiązujące w naszym kraju, związane ze szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikom, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych, spowodowały również pogorszenie sytuacji osób starszych. Pracodawcy, bowiem obawiają się zatrudniania takich osób, które z racji wieku weszły lub niebawem wejdą w tzw. „okres ochronny” i nie będzie można ich zwolnić przez cztery lata. Ale to nie wszystko, przybywa bezrobotnych w starszym wieku, również dlatego, że pośród pracodawców dominuje przekonanie, iż mają oni wysokie oczekiwania płacowe (są więc dużo drożsi od młodych).

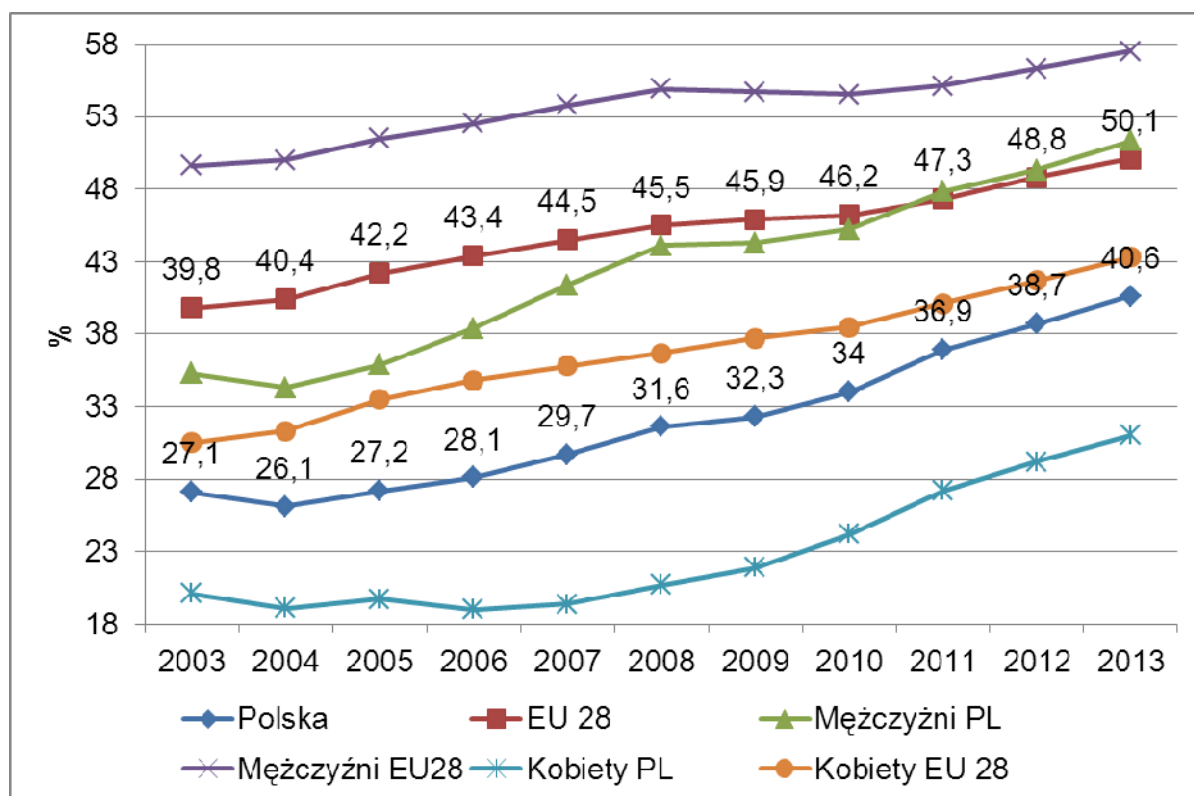
Papież Franciszek bardzo trafnie wskazuje i ostrzega – „Ludzkość, która nie dba o młodzież ani o swoje starsze pokolenie jest bez przyszłości”, i dalej „Młodzi ludzie decydują o przyszłości społeczeństwa, gdy starsze pokolenie daje społeczeństwu swoją pamięć, swoją mądrość”¹⁰⁶.

P. Błędowski [2013, s. 55] analizując bliżej aktywność zawodową osób starszych podkreśla, że w Polsce poziom aktywności zawodowej osób w wieku 50+ jest jednym z najniższych w krajach Unii Europejskiej. Z kolei J. Męcina [2013, s. 52-53] potwierdza,

¹⁰⁶ Wywiad z papieżem Franciszkiem dla argentyńskich mediów podczas wizyty w rodzinnym kraju: <http://3obieg.pl/papiez-ostrega-cala-generacja-mlodziezy-jest-zgrozona>, [dostęp: 16.06.2014].

że w Polsce w grupie wiekowej 55-64 lata bardzo szybko maleje współczynnik aktywności zawodowej. Tylko co trzecia osoba w tej grupie jest czynna zawodowo, a w przypadku średniej dla całej Unii Europejskiej – co druga osoba.

Niska aktywność naszych rodaków przekłada się na niższy niż w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia osób starszych (rysunek 32).



Rysunek 32. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata w Polsce w Unii Europejskiej (w latach 2003 – 2013)

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące wskaźników zatrudnienia pochodzą z publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2014*, [GUS 2014, tab. III, s. 54].

5.2. Sytuacja na rynku pracy oraz jej wpływ na postawy i zachowania ludzi starszych

Polski rynek pracy w ciągu ostatnich lat uległ bardzo gruntownym przeobrażeniom. Podstawowym czynnikiem sprawczym na tej płaszczyźnie była transformacja gospodarczo-ustrojowa, która spowodowała, że w Polsce wykształcił się prawdziwy, rządzący się prawami popytu i podaży, rynek pracy. Zniknęły sztucznie występujące w okresie gospodarki centralnie sterowanej niedobory siły roboczej, a pojawiło się natomiast zjawisko jawnego

¹⁰⁷. Silnie zróżnicowane w poszczególnych segmentach rynku pracy i powodujące poważne problemy gospodarcze, społeczne i polityczne.

Zdaniem W. Przybylskiej-Kapuścińskiej [2007, s. 235] „procesy transformacji doprowadziły do zmian w strukturze własności kapitału i zainicjowały procesy restrukturyzacji. Słabość ekonomiczna przedsiębiorstw w nowych warunkach rynkowych doprowadziła do wielu upadłości i olbrzymiego wzrostu bezrobocia”.

Wraz z nim wrosły roszczenia społeczeństwa do zapewnienia ochrony socjalnej, tym którzy znaleźli się bez pracy oraz członkom ich rodzin. Społeczeństwo naszego kraju zostało nagle skonfrontowane z nieznanymi dawniej problemami i po okresie państwa nadopiekuńczego stało się zupełnie nieprzygotowane do rozwiązania tego problemu, zarówno od strony instytucjonalnej, ekonomicznej, politycznej, jak i psychicznej¹⁰⁸.

To przecież dotychczas obywatelom naszego kraju wydawało się, że zagwarantowanie miejsc pracy jest wyłącznie „obowiązkiem” państwa. Praca stała się towarem i zaczęła podlegać regułom gry rynkowej.

Nowym „problem” z którym przyszło się także zmierzyć Polakom, to stopniowe przechodzenie od dotychczasowego systemu zatrudnienia (niemal „dożywotniego”, w pełnym wymiarze czasu pracy w jednym zakładzie pracy) do ryzykownego systemu zmiennego, pluralistycznego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia [Beck 2002, s. 208].

Współczesny rynek pracy w Polsce to również brak wykwalifikowanej siły roboczej, odpowiadającej potrzebom rynku pracy¹⁰⁹. Nieustannie zaś zmieniające się warunki pracy, a co za tym idzie konieczność aktualizowania posiadanych kwalifikacji zawodowych, ich poszerzania, uzupełniania o nowe, często niezwiązane z pierwotnie wyuczonym zawodem wymagają od jego uczestników coraz to większego zaangażowania emocjonalnego, fizycznego i czasowego w pracę zawodową.

¹⁰⁷ Bezrobocie, które wówczas się pojawiło, zwane jest „transformacyjnym”, bo związane było z dokonywanymi systemowymi przekształceniami gospodarki centralnie zarządzanej w rynkową [Baszyński, Piątek 2014, s. 201].

¹⁰⁸ Jak wskazuje W. Wilczyński [2002, s. 6], nasi bezrobotni są niemobilni, przywiązani do miejsca zamieszkania i miejsca pracy. Natomiast Polscy pracownicy, żądają ciągle jeszcze gwarancji zatrudnienia w określonym miejscu i zakładzie. Preferencje ludzi pracy zderzają się w tych warunkach z otwartością gospodarki rynkowej, z jej współczesnymi właściwościami przełamującymi barierę czasu i przestrzeni.

¹⁰⁹ M. Kocór i A. Strzebońska [2014, s. 70-71] dostrzegają, że w Polsce mimo wysokiego bezrobocia, niedobór rąk do pracy w niektórych zawodach jest zauważalny już od wielu lat. Brakuje głównie robotników wykwalifikowanych, specjalistów czy monterów.

5.2.1. Aktywność zawodowa ludności województwa wielkopolskiego

Zmiany sytuacji na rynku pracy obecnie są uwarunkowane w coraz większym stopniu nie tylko przez popyt na pracę, ale także przez podaż pracy. Na wielkość podaży pracy, wpływ mają przede wszystkim czynniki demograficzne, prowadzące do zmiany struktury wieku pracowników. S. Marciniak [1994, s. 244 – 245] określa podaż pracy jako określoną liczbę ludności w wieku zdolności do pracy i taką zdolność posiadającą, która gotowa jest do podjęcia pracy za oferowaną płacę w określonym czasie, na danym rynku pracy.

Z danych zawartych w tabeli 63 wynika, iż w województwie wielkopolskim w latach 2003 – 2013 wzrastał udział ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, kosztem ludności w wieku przedprodukcyjnym. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym zmalał z 22,9% w 2003r. do 19,3% w 2013 roku.

Obniżanie się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym będzie miało w przyszłości niekorzystne przełożenie na mniejszą liczbę osób w wieku produkcyjnym, a więc i na zasoby pracy na wielkopolskim rynku pracy.

Z kolei udział liczby osób w wieku produkcyjnym w populacji województwa wielkopolskiego wzrósł nieznacznie z 63,4% w 2003r. do 63,6% w 2013r., co jednak i tak rokuje dobrze i wskazuje na jeden z symptomów rozwoju gospodarczego.

Wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym z 13,7% w 2003r. do 17,1% w 2013r., (w ogólnej liczbie ludności) jest zjawiskiem niepokojącym (rysunek 33 i 34). Stanowi, bowiem istotne wyzwanie dla systemu zabezpieczenia społecznego.

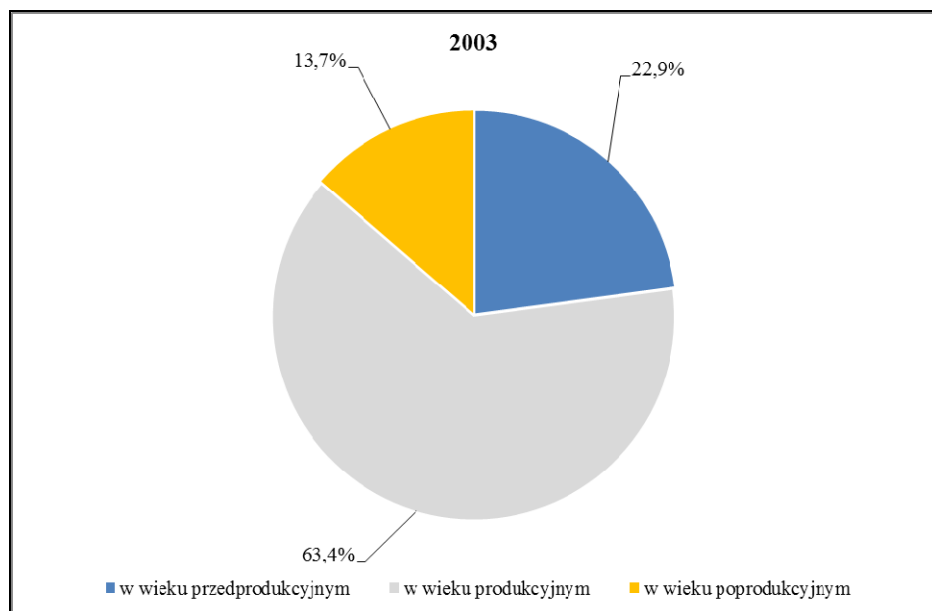
Starzenie się ludności oznacza konieczność zwiększenia transferów społecznych na rzecz tej grupy ludności (co wynika z potrzeby wypłaty emerytur, rent, opieki zdrowotnej oraz opieki długoterminowej (pielęgnacyjnej), ale także powoduje wzrost wskaźnika umieralności ludności, który wygeneruje kolejne obciążenia dla budżetu państwa w postaci wypłacanych zasiłków pogrzebowych.

Zjawisko starzenia się ludności regionu wymusza wręcz działania ze strony władz województwa (i nie tylko) w zakresie dostosowania infrastruktury i nakładów finansowych na różne dziedziny życia społeczno-gospodarczego.

Tabela 63. Wielkość i struktura ludności województwa wielkopolskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2003 – 2013

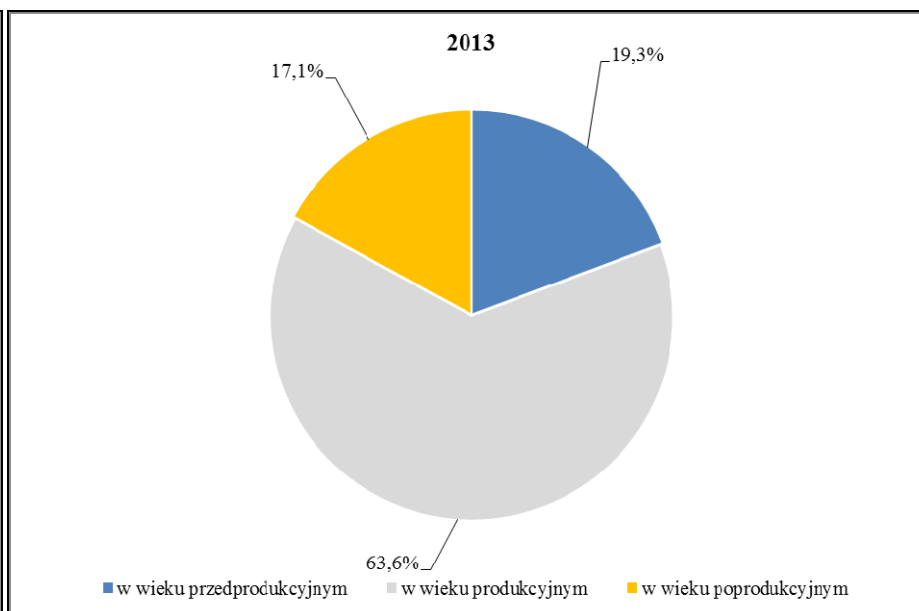
Lata	Ludność ogółem	Struktura ludności		
		w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
w liczbach				
2003	3 359 932	768 720	2 131 386	459 826
2004	3 365 283	746 592	2 157 159	461 532
2005	3 372 417	728 791	2 179 176	464 450
2006	3 378 502	712 880	2 188 191	477 431
2007	3 386 882	700 152	2 198 103	488 627
2008	3 397 617	690 530	2 207 039	500 048
2009	3 408 281	682 307	2 214 527	511 447
2010	3 419 426	676 889	2 218 442	524 095
2011	3 455 477	677 781	2 228 465	549 231
2012	3 462 196	673 307	2 219 016	569 873
2013	3 467 016	669 381	2 206 381	591 254
w odsetkach				
2003	100,0	22,9	63,4	13,7
2004	100,0	22,2	64,1	13,7
2005	100,0	21,6	64,6	13,8
2006	100,0	21,1	64,8	14,1
2007	100,0	20,7	64,9	14,4
2008	100,0	20,3	65,0	14,7
2009	100,0	20,0	65,0	15,0
2010	100,0	19,8	64,9	15,3
2011	100,0	19,6	64,5	15,9
2012	100,0	19,4	64,1	16,5
2013	100,0	19,3	63,6	17,1

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące wielkości i struktury ludności województwa wielkopolskiego według ekonomicznych grup wieku pochodzą: za okres 2003-2004 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2005 (Tabl. 3 (48) s. 104, za okres 2006-2007 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2008 (Tabl. 3 (48) s. 108, za rok 2008 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2010 (Tabl. 3 (47) s. 111, za okres 2009-2010 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2011 (Tabl. 3 (48) s. 110, za lata 2005, 2011 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego (Tabl. 3 (47) s. 114, za okres 2012-2013 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2014 (Tabl. 1 (42) s. 98.



Rysunek 33. Struktura ludności województwa wielkopolskiego według grup ekonomicznych wieku w 2003r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 63.



Rysunek 34. Struktura ludności województwa wielkopolskiego według grup ekonomicznych wieku w 2013r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 63.

Dla sprawnego funkcjonowania społeczno-gospodarczego regionu, bardzo istotne znaczenie ma zachowanie właściwych proporcji między grupą osób pracujących i grupą osób niepracujących. Zmiana tej proporcji, polegająca na wzroście ludności w wieku nieprodukcyjnym, powoduje zmniejszanie się zasobów pracy oraz dodatkowo generuje koszty utrzymania grupy osób niepracujących. Powstałe relacje między tymi grupami pozwala ocenić tzw. „obciążenie demograficzne” ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym (tabela 64).

Tabela 64. Obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym, w województwie wielkopolskim, w latach 2003 – 2013

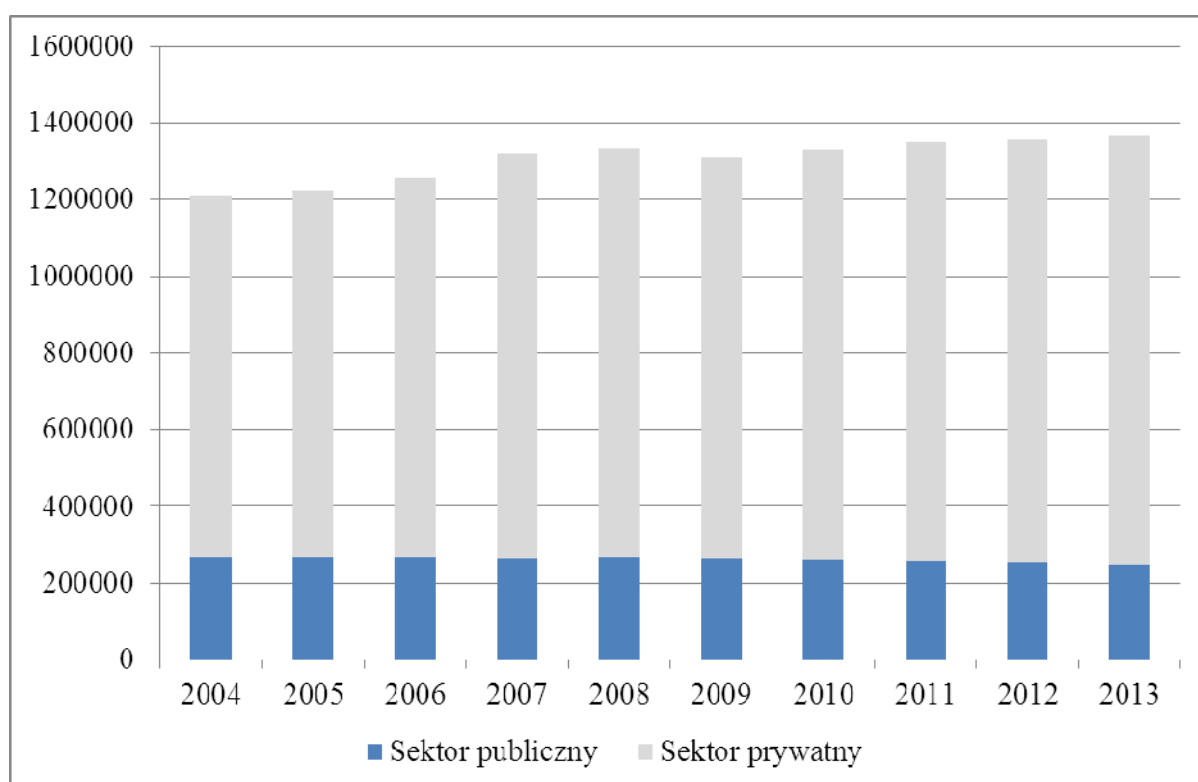
Lata	Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada osób w wieku: (w %)		
	przedprodukcyjnym	poprodukcyjnym	razem w wieku nieprodukcyjnym
2003	36,0	21,6	57,6
2004	34,6	21,4	56,0
2005	33,5	21,3	54,8
2006	32,6	21,8	54,4
2007	31,9	22,2	54,1
2008	31,2	22,7	53,9
2009	30,8	23,1	53,9
2010	30,6	23,6	54,2
2011	30,5	24,6	55,1
2012	30,3	25,7	56,0
2013	30,3	26,8	57,1

Źródło: opracowanie własne. Dane pochodzą z *Banku Danych Lokalnych*, [GUS 2014 e].

Dane w niej zawarte wskazują, iż w województwie wielkopolskim, w 2003r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 36,0 osób w wieku przedprodukcyjnym, zaś na koniec 2013 roku wskaźnik ten obniżył się do poziomu 30,3 osób.

Jeśli idzie o obciążenie grupy ludności produkcyjnej ludnością w wieku poprodukcyjnym, to odpowiednie wskaźniki w tych samych latach wzrosły z 21,6 osób do 26,8 osób.

W województwie wielkopolskim w latach 2004 – 2013 przeważało zatrudnienie w sektorze prywatnym i praktycznie podlegało największej płynności związanej z przyrostem zatrudnienia, pod wpływem m.in. zmian zachodzących w aktywności gospodarczej ludności. Natomiast poziom zatrudnienia w sektorze publicznym województwa, wykazywał nieznaczne wahania, które na ogół nie okazują większych powiązań z tempem wzrostu gospodarczego regionu. Elastyczność popytu na pracę była więc w przeważającej mierze większa w sektorze prywatnym aniżeli w sektorze publicznym (rysunek 35).



Rysunek 35. Pracujący według sektora własności w województwie wielkopolskim w latach 2004 – 2013 (stan w dniu 31.12)

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące pracujących według sektora własności w województwie wielkopolskim pochodzą: za rok 2004 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2005 (Tabl. 3 (74) str. 135, za rok 2005 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2006 (Tabl. 3 (74) str. 135, za rok 2006 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2007 (Tabl. 3 (74) str. 137, za rok 2007 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2008 (Tabl. 3 (74) str. 137, za rok 2008 - 2009 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2010 (Tabl. 3 (73) str. 141, za rok 2010 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2011 (Tabl. 3 (74) str. 141, za rok 2011 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2012 (Tabl. 3 (79) str. 150, za okres 2012-2013 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2014 (Tabl. 3 (72) str. 133.

Dokonując analizy struktury pracujących według płci należy stwierdzić, że na terenie województwa wielkopolskiego większość pracujących stanowili mężczyźni. W 2003r. liczba

5.2.2. Bezrobocie

O tym, że bezrobocie w Polsce stało się problemem społecznym świadczy dynamika, skala i struktura tego zjawiska, jak i jego negatywne konsekwencje odczuwane coraz silniej. Problem bezrobocia oczywiście nie ominął również województwa wielkopolskiego.

Istotnym wymiarem charakteryzującym bezrobocie jest jego rozkład w przekroju terytorialnym. W naszym kraju występuje w tym względzie dość duże zróżnicowanie, co ma istotne znaczenie z punktu widzenia skuteczności polityki rynku pracy.

Jak zauważa B. Kalinowska-Sufinowicz [2012, s. 344-345] jednym z najczęściej wykorzystywanych wskaźników charakteryzujących sytuację na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Wskaźnik ten jest brany pod uwagę nie tylko przez władze gospodarcze, ale również polityczne jako swego rodzaju „temperatura” rynku pracy.

Na przestrzeni ostatnich 11 lat sytuacja na wielkopolskim rynku pracy zmieniała się bardzo dynamicznie (tabela 65). Najbardziej korzystne zmiany w aspekcie kształtowania się stopy bezrobocia dla województwa wielkopolskiego odnotowano w latach 2003 – 2008, kiedy to stopa bezrobocia zmalała z 17,1% do 6,4% czyli o 10,7 punktu procentowego.

Największą jednak dynamiką spadku stopy bezrobocia wyróżniał się rok 2007, kiedy zmalała ona z 11,7% zarejestrowanych w roku poprzednim do 7,8%.

Powstała zmiana spowodowała, że województwo wielkopolskie uplasowało się na pierwszym miejscu w kraju pod względem najniższej stopy bezrobocia (7,8% w stosunku do 11,2% w Polsce).

W latach 2009 – 2012 zarejestrowano niewielki wzrost odsetka stopy bezrobocia z 9,2% do 9,8%, spowodowany m.in. pogorszeniem koniunktury gospodarczej, która zmusiła część firm do redukcji zatrudnienia w naszym kraju, a co za tym idzie i w województwie wielkopolskim. Pomimo odnotowanego wzrostu, stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim nadal utrzymała się na najniższym poziomie w kraju.

Stopa bezrobocia na koniec 2013r. wyniosła 9.6% i była niższa o 0,2% niż w roku poprzednim. W porównaniu ze stopą bezrobocia dla Polski była niższa o 3,8 punktu procentowego, oraz najniższa spośród wszystkich województw.

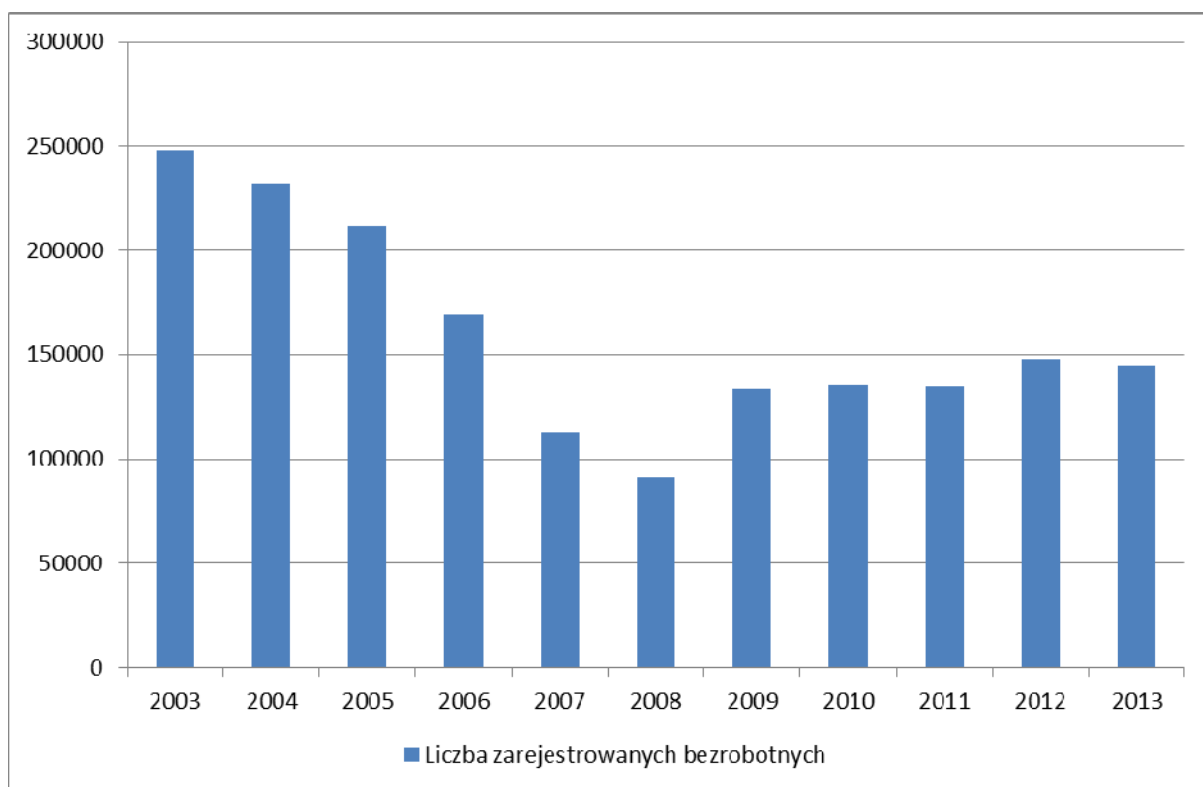
Na stabilizację sytuacji na rynku pracy wpływ miało utrzymanie zadawalającej koniunktury w gospodarce, a także jak podaje Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu zaangażowanie o 22% wyższej niż w 2012r. kwoty z Funduszu Pracy przeznaczonej na aktywizację bezrobotnych.

Tabela 65. Stopa bezrobocia według województw w Polsce w latach 2003 – 2013 (stan na dzień 31.12)

Wyszczególnienie	Lata										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
POLSKA	20,0	19,0	17,6	14,8	11,2	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4	13,4
Województwo											
Dolnośląskie	23,8	22,4	20,6	16,6	11,4	10,0	12,8	13,1	12,4	13,5	13,2
Kujawsko-pomorskie	24,6	23,6	22,3	19,2	14,9	13,3	6,2	17,0	17,0	18,1	18,1
Lubelskie	18,7	17,8	17,0	15,5	13,0	11,2	12,9	13,1	13,2	14,2	14,4
Lubuskie	27,5	25,6	23,0	19,0	14,0	12,5	16,2	15,5	15,4	15,9	15,7
Łódzkie	20,7	19,5	17,9	14,7	11,2	9,2	11,9	12,2	12,9	14,0	14,1
Małopolskie	16,0	15,0	13,8	11,3	8,7	7,5	9,7	10,4	10,5	11,4	11,6
Mazowieckie	15,4	14,7	13,8	11,8	9,0	7,3	9,0	9,7	9,8	10,7	11,0
Opolskie	21,4	20,0	18,7	16,2	11,9	9,8	12,9	13,6	13,3	14,4	14,3
Podkarpackie	20,2	19,1	18,5	16,4	14,2	13,0	15,9	15,4	15,5	16,4	16,4
Podlaskie	16,9	16,1	15,6	13,3	10,4	9,7	12,8	13,8	14,1	14,7	15,1
Pomorskie	22,4	21,4	19,2	15,3	10,7	8,4	11,9	12,3	12,5	13,4	13,3
Śląskie	17,6	16,9	15,5	12,7	9,2	6,9	9,4	10,0	10,2	11,1	11,2
Świętokrzyskie	22,0	22,0	20,6	17,7	14,9	13,7	15,1	15,2	15,2	16,0	16,5
Warmińsko-mazurskie	30,3	29,2	27,2	23,6	18,7	16,8	20,7	20,0	20,2	21,3	21,7
Wielkopolskie	17,1	15,9	14,6	11,7	7,8	6,4	9,2	9,2	9,1	9,8	9,6
Zachodnio-pomorskie	28,4	27,5	25,6	21,5	16,4	13,3	17,1	17,8	17,6	18,2	18,0

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące stopy bezrobocia według województw w Polsce pochodzą z publikacji GUS: za rok 2003 – Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów – styczeń – grudzień 2003r., za rok 2004 – Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Wielkopolsce (rysunek 36) na koniec grudnia 2013r. wyniosła 144 832 osoby i była o 3 070 osób, tj. o 2,1% niższa niż przed rokiem. W stosunku do grudnia 2003r. zmniejszyła się aż o ponad 103 tysiące, tj. o 41,6%. Tak znacznego spadku liczby zarejestrowanych należy doszukiwać się m.in. w możliwości wyjazdu mieszkańców województwa „za chlebem” poza granice Polski.



Rysunek 36. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie wielkopolskim w latach 2003 – 2013 (według stanu na dzień 31 grudnia danego roku)

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych bezrobotnych w województwie wielkopolskim pochodzą: za okres 2003-2010 – Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie rynku pracy w 2010r., [Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2011, s. 5], za okres 2011-2013 – Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie rynku pracy w 2013r., [Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2014, s. 5].

Odczuwalny jednak w niektórych krajach Europy Zachodniej kryzys gospodarczy spowodował, że zatrudnienie poza granicami Polski, nie było specjalnie atrakcyjną alternatywą zdobycia pracy dla bezrobotnych. Tylko w 2013r. powróciło z pracy za granicą 5 826 osób i zarejestrowało się jako bezrobotni w wielkopolskich urzędach pracy.

Rynek pracy jest swoistą areną, na której bezpośrednio zarysowują się nierówności. Pracodawcy, bowiem dążąc do realizacji swoich celów ekonomicznych, poszukują pracowników spełniających ich konkretne oczekiwania, zaś efektem tego jest niestety skuteczna eliminacja osób, które z punktu widzenia pracodawców obarczone są pewnym ryzykiem.

„Gołym okiem” widać, że do grona grup przez nich defaworyzowanych, czy wręcz pomijanych na rynku pracy, należą osoby młode, dla których bezrobocie staje się bardzo istotnym problemem życiowym, a często osobistą tragedią, jak również osoby starsze, dla których osiągnięty wiek, nierzadko oznacza wykluczenie z rynku pracy.

Z danych zawartych w tabeli 66, wynika, iż jedną z niekorzystnych cech bezrobocia w województwie wielkopolskim jest utrzymujący się wysoki udział osób młodych, tj. z przedziału wiekowego poniżej 25 lat oraz 25-34 lata w ogólnej populacji bezrobotnych. W żadnej innej grupie wiekowej w latach 2003 – 2013, bezrobocie nie wzrastało tak gwałtownie.

Tabela 66. Bezrobotni zarejestrowani w województwie wielkopolskim według poziomu wieku w latach 2003 – 2013 (stan na dzień: 31.12)

Rok	Ogółem	W wieku				
		poniżej 25 lat	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 lat i więcej
w liczbach						
2003	247 869	73 343	69 870	52 066	47 090	5 500
2004	232 251	63 654	65 006	47 452	48 843	7 296
2005	211 420	54 096	59 468	42 010	46 756	9 090
2006	169 089	38 332	47 747	33 194	40 063	9 753
2007	112 827	23 739	32 191	21 188	27 136	8 573

2008	91 441	21 882	26 540	16 376	19 795	6 848
2009	133 563	35 119	39 210	23 496	26 088	9 650
2010	135 172	34 147	39 907	24 116	25 468	11 534
2011	134 954	32 637	40 184	24 788	24 360	12 985
2012	147 902	33 641	44 345	28 023	25 757	16 136
2013	144 832	30 068	42 082	28 800	25 495	18 387
w odsetkach						
2003	100,0	29,6	28,2	21,0	19,0	2,2
2004	100,0	27,4	28,0	20,4	21,1	3,1
2005	100,0	25,6	28,1	19,9	22,1	4,3
2006	100,0	22,7	28,2	19,6	23,7	5,8
2007	100,0	21,0	28,5	18,8	24,1	7,6
2008	100,0	23,9	29,0	17,9	21,6	7,6
2009	100,0	26,3	29,4	17,6	19,5	7,2
2010	100,0	25,3	29,5	17,8	18,8	8,6
2011	100,0	24,2	29,8	18,4	18,0	9,6
2012	100,0	22,8	30,0	18,9	17,4	10,9
2013	100,0	20,7	29,1	19,9	17,6	12,7

Źródło: opracowanie własne. Dane pochodzą z *Banku Danych Lokalnych*, [GUS 2014 e].

Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w braku tworzenia przez pracodawców nowych miejsc pracy jak również w niechęci kierowanej pod adresem „osób młodych”. Zdaniem J. Leszkowicza-Baczyńskiego [2009, s. 160 – 162] „nie każdy młody człowiek dysponuje wystarczająco ukształtowanym zestawem cech osobowościowych poświadczanych przez potencjalnego pracodawcę, takich jak kreatywność, otwartość, zaangażowanie”.

Wreszcie, niejako „z definicji” młody kandydat do pracy nie ma często stawianego jako warunek pracy doświadczenia na danym stanowisku.

Splot powyższych uwarunkowań pozwala dostrzegać kategorię ludzi młodych jako w znacznym stopniu zagrożoną bezrobociem. Jest to bardzo niekorzystne zjawisko.

I. Reszke [1999, s. 32 – 33] stwierdza wręcz, iż przymusowa bezczynność zawodowa i nieregularny tryb życia wyzwalają w młodzieży zachowania patologiczne, które znajdują ujście w działalności grup przestępczych, sektach, alkoholizmie, narkomanii czy prostytutce. Nie należy, także zapominać, że w wyniku zmiany struktury demograficznej coraz bardziej istotnym problemem staje się bezrobocie wśród osób starszych. Dane zawarte w tabeli wskazują, że zjawisko bezrobocia w województwie wielkopolskim „nie oszczędziło” również ludzi w wieku 55 lat i więcej.

Podobnie jak ludzie młodzi, także i osoby starsze są wypychane z rynku pracy. Argumentami przesądzającymi o dalszym ich zatrudnianiu jest brak pożądanych rynkowo kwalifikacji, braki w nowoczesnym i wymaganym na rynku pracy wykształceniu, ale także mniejsza energia co w wieku młodszym, przekładająca się na niższą wydajność pracy.

Bardzo często również osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego stanowi wbrew obowiązującemu w Polsce prawu podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

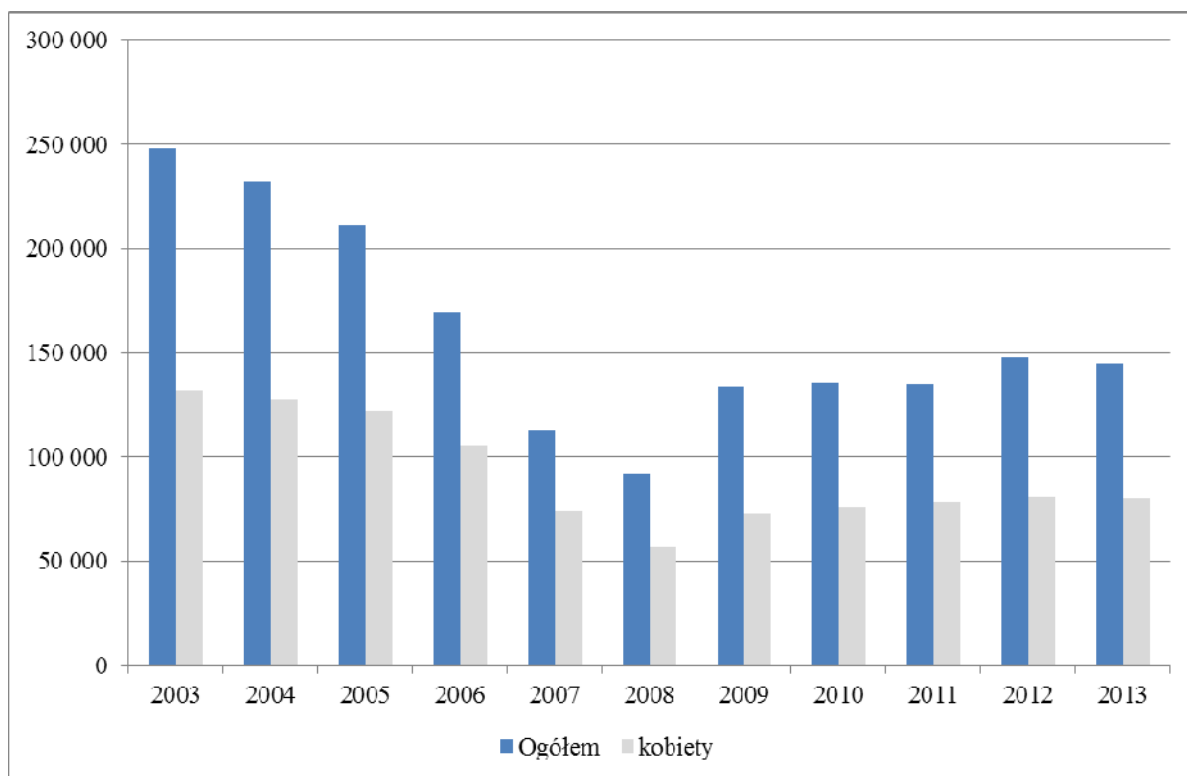
Zmiany struktury zatrudnienia wymuszone regułami gospodarki rynkowej spowodowały, że na rynek pracy wkracza coraz większa liczba kobiet. Presja ekonomiczna, w tym bezrobocie mężczyzn, zmusiła wiele kobiet do poszukiwania pracy. Praca dla nich stała się, nie tylko spełnieniem osobistych ambicji, ale bardzo często życiową koniecznością. Rynek pracy jednak okazał się bardzo niełaskawy dla kobiet. Pracodawcy bowiem częściej zwalniają z pracy kobiety niż mężczyzn.

Zdaniem B. Kalinowskiej-Sufinowicz [2013, s. 159] mężczyźni postrzegani są jako pracownicy bardziej dyspozycyjni, choć często o niższych kwalifikacjach, zaś kobiety uważane są za „kłopotliwego” pracownika z racji rozwiniętej prawnej ochrony macierzyństwa i pracy kobiet, ale też i ze względu na częstsze absencje spowodowane sprawowaniem opieki nad chorymi członkami rodziny.

W Polsce, niestety „pokutuje” przekonanie, że to kobieta prowadzi gospodarstwo domowe i wychowuje dzieci, zaś mężczyzna pracuje, ale jakże często uważa się też, że bezrobocie nie przynosi kobiecie ujmy, natomiast mężczyzn degraduje.

A to właśnie brak zatrudnienia i dyskryminacja w pracy jest podstawową barierą w osiągnięciu przez kobiety samodzielności finansowej.

Dane rysunku 37, wskazują, że sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy jest znacznie trudniejsza od sytuacji mężczyzn. Według stanu na koniec 2013r. kobiety stanowiły 55,1 punktu procentowego (79 790 osób) ogółu populacji bezrobotnych w województwie wielkopolskim. W porównaniu z rokiem poprzednim, wzrósł nieznacznie (bo o 0,1%) udział kobiet w rejestrach urzędów pracy. Ponadto, we wszystkich analizowanych latach, to właśnie kobiety stanowiły ponad 50% bezrobotnych.



Rysunek 37. Struktura bezrobocia w województwie wielkopolskim według płci (wg stanu na dzień 31 grudnia)

Źródło: opracowanie własne. Dane pochodzą z *Banku Danych Lokalnych*, [GUS 2014 e].

Jednym z czynników, które wyznaczają pozycję na rynku pracy jest wykształcenie. Poziom wykształcenia bardzo znacznie różnicuje sytuację na rynku pracy województwa wielkopolskiego.

Tabela 67. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia (stan na koniec 31.12)

Wykształcenie	Rok										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
w liczbach											
Wyższe	8 942	10 084	10 099	9 245	7 608	7 998	12 837	14 141	14 858	16 742	16 839
Policealne i średnie zawodowe	51 166	50 214	46 665	37 903	26 079	21 503	30 679	30 862	30 904	33 054	32 083
Średnie ogólnokształcące	13 638	14 152	14 448	13 174	9 813	8 853	13 405	13 741	13 199	13 995	13 795
Zasadnicze zawodowe	97 487	85 322	74 802	55 994	34 782	27 929	42 453	42 372	42 315	46 941	45 418
Gimnazjalne i poniżej	76 636	72 479	65 406	52 773	34 545	25 158	34 189	34 056	33 678	37 170	36 697
Ogółem	247 869	232 251	211 420	169 089	112 827	91 441	133 563	135 172	134 954	147 902	144 832
w odsetkach											
Wyższe	3,6	4,3	4,8	5,5	6,8	8,7	9,6	10,5	11,0	11,3	11,6
Policealne i średnie zawodowe	20,7	21,6	22,1	22,4	23,1	23,5	23,0	22,8	22,9	22,4	22,2
Średnie ogólnokształcące	5,5	6,1	6,8	7,8	8,7	9,7	10,0	10,2	9,8	9,5	9,5
Zasadnicze zawodowe	39,3	36,8	35,4	33,1	30,8	30,5	31,8	31,3	31,3	31,7	31,4
Gimnazjalne i poniżej	30,9	31,2	30,9	31,2	30,6	27,6	25,6	25,2	25,0	25,1	25,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne. Dane pochodzą z publikacji *Biuletyn statystyczny województwa wielkopolskiego*, [Urząd Statystyczny w Poznaniu 2004 – 2014].

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 67, wielkopolski rynek pracy nie jest obecnie w stanie zapewnić pracy dla stale rosnącej liczby osób legitymujących się wykształceniem wyższym¹¹⁰. Dzieje się tak, ponieważ nigdy wcześniej w Polsce, nie było tak dużej liczby osób z dyplomem studiów wyższych, ale również dlatego, że nastąpiło „nasycenie” rynku „różnej maści” specjalistami.

Na przestrzeni 11 lat maleje udział osób o najniższych kwalifikacjach (zawodowych i poniżej), choć nadal pozostaje to powyżej 56%. Odczuwalnie – zmniejsza się w rejestrach urzędów pracy udział populacji bezrobotnych, posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, jak również policealne i średnie zawodowe.

K. Głąbicka [2001, s. 100–101] zwraca uwagę, iż przyczynami bezrobocia absolwentów jest nie tylko sytuacja gospodarcza naszego kraju, ale również nieelastyczna polityka edukacyjna, zwłaszcza w zakresie kształcenia w wielu zawodach i specjalnościach.

Niedostosowanie, bowiem systemu kształcenia do zmieniającej się sytuacji na lokalnych rynkach pracy, a także „kulejący” system poradnictwa zawodowego (zarówno w strukturach edukacji, jak i urzędów pracy) powoduje, że znaczna część szkół wytwarza nadal absolwentów, których start życiowy zaczyna się, niestety od rejestracji w urzędzie pracy.

Z kolei D. Kotlorz [2004, s. 115] wskazuje, że „prozatrudnieniowa polityka gospodarcza powinna być skorelowana z systemem edukacji, który powinien tak kształtować strukturę podaży zasobów pracy, aby była ona adekwatna do zmieniającej się struktury popytu na pracę. System edukacji musi być zorientowany na przyszłą strukturę gospodarki. W ten sposób może on wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia strukturalnego”.

Potwierdza również, że przemiany w strukturze popytu na pracę stanowią poważne wyzwanie dla systemu edukacji. Wymagają unowocześnienia struktury zawodowej, co wiąże się to z koniecznością zasadniczej reorientacji kierunków i programów kształcenia, przy czym zakres restrukturyzacji edukacji powinien być adekwatny do zmieniającej się struktury popytu na pracę, jeśli tak się nie stanie przyczyni się do bezrobocia strukturalnego [Kotlorz 2004, s. 83-84].

Trudny start w dorosłe życie skłania bardzo często ludzi wykształconych do emigracji z kraju, co praktycznie oznacza czasową lub stałą utratę wykształconych kadr. Jedni z nich

¹¹⁰ Powstała nadwyżka edukacyjna, stanowi efekt niedopasowania oferty rynku pracy do struktury wykształcenia pracowników, które powstało w rezultacie gwałtownego wzrostu liczby absolwentów wyższych uczelni.

liczą na łatwiejsze znalezienie tam zatrudnienia, chociaż nie zawsze zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami, inni zaś w masowej emigracji upatrują swojej szansy na legalną (często tymczasową) pracę w innym kraju.

Słusznie zauważa D. Kopycińska [2013, s. 139], że emigracja zarobkowa obywateli naszego kraju to szansa na poprawę standardu życia, która jednak jest ryzykiem związanym z dostosowaniem się do nowych warunków ekonomiczno-społecznych i kulturowych.

5.2.3. Wynagrodzenie

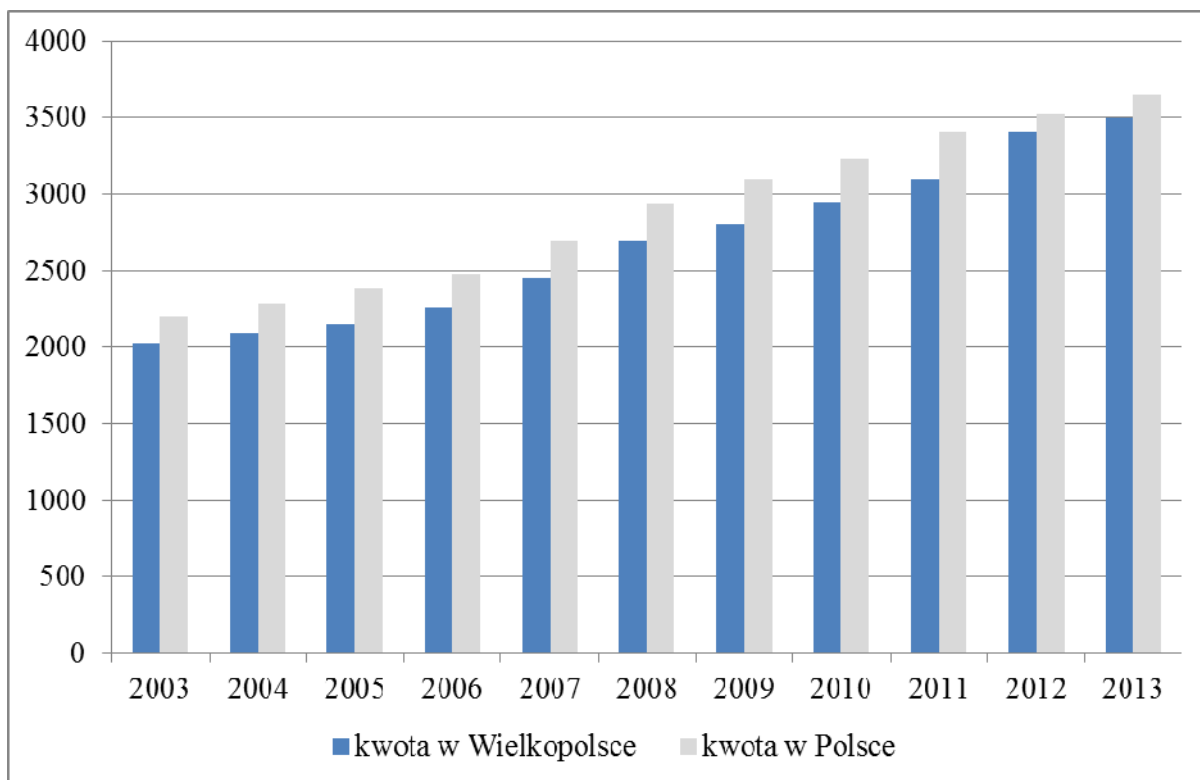
Dokonując charakterystyki rynku pracy województwa wielkopolskiego, należy także wskazać na kształtowanie się wynagrodzeń¹¹¹ za pracę na tym obszarze kraju. Zdaniem W.S. Zgliczyńskiego [2013, s. 1] wynagrodzenia są, bowiem podstawowym źródłem dochodu większości gospodarstw domowych i w związku z tym stanowią bardzo istotny wyznacznik zamożności oraz czynnik, który warunkuje zaspokojenie potrzeb jednostki¹¹².

Skomasowane zaś dochody gospodarstw domowych i osób prawnych określają zarazem popyt determinujący produkcję w danym regionie. Im wyższy jest bowiem poziom produkcji, tym większe jest też zapotrzebowanie na pracę oraz niższy poziom bezrobocia [Jarmołowicz i Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 255].

Poziom wynagrodzeń brutto mieszkańców województwa wielkopolskiego w latach 2003 – 2013 wzrósł prawie o 73%. Co prawda przeciętne wynagrodzenie mieszkańców województwa wielkopolskiego systematycznie rosło, to jednak średnie roczne tempo wzrostu jest ustawicznie niższe niż w kraju (rysunek 38).

¹¹¹ A. Pochtowski [2008, s. 328], definiuje pojęcie wynagrodzenia jako „ogół wydatków pieniężnych i innych świadczeń wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w podmiocie gospodarczym”, obliczanych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagradzania.

¹¹² Zróżnicowanie wynagrodzeń ma istotny wpływ na wielkość występujących w społeczeństwie nierówności społecznych. Uznawane jest także za jeden z najważniejszych czynników motywujących do pracy i podnoszenia kwalifikacji.



Rysunek 38. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w Polsce i w województwie wielkopolskim w latach 2003 – 2013

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, w Polsce dla okresu 2003-2013 pochodzą z publikacji GUS, Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013, [GUS 2014 f]. Dane dotyczące przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie wielkopolskim pochodzą: za okres 2003-2004 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2005 (Tabl. 3) str. 159, za okres 2005-2009 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2010 (Tabl. 2) str. 174, za okres 2010-2012 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2013 (Tabl. 1) str. 179, za rok 2013 – Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego 2014 (Tabl. 1) str. 164.

5.3. Wielkość i struktura zatrudnienia rencistów i emerytów wojskowych na rynku pracy Wielkopolski

Zawód żołnierza w naszym kraju kojarzony był dotychczas z dobrobytem i stabilnością finansową, zaś armia postrzegana jest przez liczne grono Polaków jako pewny i godny zaufania pracodawca. Jak wskazałem [2011, s. 19], liczne przywileje, w tym możliwość wcześniejszego na ogół – przejścia na emeryturę, powodowały wstępowanie do zawodowej służby wojskowej. Są także gwarantem poczucia bezpieczeństwa żołnierza i jego rodziny.

Zmiany zachodzące w wojsku polskim spowodowały jednak również i to, iż niewiele ludzi ma dziś świadomość tego, że przywileje zostały mocno ograniczone, natomiast te, które obowiązują w praktyce, nie dotyczą wszystkich grup żołnierzy¹¹³.

Likwidacja jednostek wojskowych, dokonujące się zmiany w systemie emerytalnym żołnierzy zawodowych i członków ich rodzin oraz zmniejszenie stanów osobowych żołnierzy zawodowych, są też okolicznościami, które przyczyniły się do znacznego obniżenia zaufania żołnierzy do instytucji wojska jako stabilnego pracodawcy oraz zwiększenia szeregów osób pobierających świadczenie z zaopatrzenia emerytalnego.

Żołnierze bowiem, pomimo chęci i młodego wieku, często musieli wcześniej zakończyć służbę wojskową, ściągnąć mundur stając się „cywilami”¹¹⁴ i odnaleźć się w gospodarce rynkowej.

Nie jest tajemnicą, że ci pośród tych, którzy nie nabyli (nawet częściowego) prawa do emerytury, zasilili nawet rzesze bezrobotnych.

Liczbę bezrobotnych żołnierzy zawodowych zarejestrowanych w wielkopolskich urzędach pracy obrazuje tabela 68.

Tabela 68. Liczba bezrobotnych żołnierzy zawodowych zarejestrowanych w wielkopolskich urzędach pracy w latach 2005 – 2013 (stan na 31.12)

Rok	Liczba bezrobotnych	Wzrost/spadek	
		liczbowy	%
2005	55		
2006	42	- 13	- 23,6
2007	21	- 21	- 50,0
2008	15	- 6	- 28,6

¹¹³ Dotyczy to przede wszystkim wcześniejszych praw do zaopatrzenia emerytalnego. W obowiązującym stanie prawnym, szeregowy zawodowy może służyć w wojsku nie dłużej niż 12 lat, po czym jeżeli nie przejdzie do korpusu podoficerów zawodowych (praktycznie wiąże się to z ukończeniem szkoły podoficerskiej i jest poprzedzone decyzją dowódcy jednostki wojskowej o skierowaniu do niej) bywa przenoszony do rezerwy. Powyższy okres służby nie powoduje nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, zaś zdobyte w armii kwalifikacje często przegrywają z kwalifikacjami potrzebnymi do pracy w sektorze cywilnym.

¹¹⁴ Powody zwolnień są bardzo różne, zbyt niskie zarobki w stosunku do realnego zagrożenia zdrowia i życia, lepsze warunki pracy i zarobki na rynku cywilnym, ograniczenia wynikające z toku pełnionej służby, czy też przeniesienie do innej jednostki, a co za tym idzie brak mieszkania i pracy dla żony.

2009	18	+ 3	+ 20,0
2010	25	+ 7	+ 38,9
2011	25	0	0,0
2012	39	+ 14	+ 56,0
2013	31	- 8	- 20,5

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące liczby bezrobotnych żołnierzy zawodowych pochodzą z publikacji *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych* [Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2006-2013].

Dane zawarte w tabeli 68 jednoznacznie wskazują, iż np. w końcu 2013r. liczba żołnierzy zawodowych, zarejestrowanych jako bezrobotnych wyniosła 31.

Wbrew pozorom byli wojskowi jednak nie chcą rozstawać się z pracą i zamierzają ją kontynuować. Mają do tego przecież prawo, są też zwykle jeszcze w wieku produkcyjnym oraz posiadają siły i chęci do działania¹¹⁵. Oni także, jak osoby, które nie wyobrażają sobie życia bez pracy – czas przejścia na emeryturę witają raczej z zaniepokojeniem, a bywa i ze smutkiem¹¹⁶.

Bycie z resztą aktywnym na emeryturze dla nich to bardzo często życiowa konieczność. Biorąc bowiem pod uwagę to, iż posiadają oni nierzadko na utrzymaniu niepracujące żony i wychowują dzieci, wypłacane przez organ emerytalny świadczenia nie zawsze wystarczają na opłacanie rosnących kosztów utrzymania i godziwe życie. Nie jest też tajemnicą, że osoby te zaciągają często coraz większe długi, a wielu z nich nie jest nawet w stanie opłacać czynszu za mieszkanie i kupować leków.

Moim zdaniem [2012, s. 304], to oni właśnie nie tylko powinni, ale wręcz muszą pracować, aby zapewnić rodzinie chociaż skromne, lecz przyzwoite warunki życia.

Skorzystanie z prawa do wcześniejszej emerytury nie oznacza też przecież jeszcze rezygnacji z aktywności zawodowej, daje natomiast możliwość łączenia pobierania świadczenia z zaopatrzenia emerytalno-rentowego z pracą zawodową.

W świetle obowiązujących jednak w kraju przepisów, po przejściu na emeryturę, podejmujący pracę musi „pamiętać” o pewnych ograniczeniach finansowych, o których była mowa w Rozdziale 3.

¹¹⁵ Byli żołnierze, którzy otrzymują świadczenia emerytalne „z wojska” mają status poszukującego pracy.

¹¹⁶ Brak uprawnień do pełnej bądź częściowej emerytury powoduje, że byli wojskowi mogą rejestrować się w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni.

Zdaniem B. Marczuk [2010, s. A2], jest to „swoista” kara za dodatkowe przychody osiągnięte przez te osoby.

A przecież, aby zwiększyć aktywność zawodową osób starszych wystarczyłoby znieść limity dorabiania przez emerytów i rencistów (w tym także wojskowych).

Skoro bowiem – i ogólniej – beneficjentom świadczeń emerytalno-rentowych ustawowo pozwala się „dorabiać” do wypłacanych świadczeń, to po co te ograniczenia są stosowane wobec byłych „wojskowych”.

Słusznie również wskazuje P. Jakubczyk [2010, s. 1], że emeryci w ogóle zresztą powinni dorabiać bez limitów. Jeśli zaś nie mogą oficjalnie przekroczyć pewnego pułapu przychodu, bo to powoduje, że utracą część swojego świadczenia, bardzo często podejmują pracę „na czarno” bez żadnych obciążeń lub „za małe pieniądze”¹¹⁷.

Obchodząc w ten sposób „niezyciowe przepisy” część wynagrodzenia otrzymują pod przysłowiowym „stołem”.

Bywa również, że nie podejmują żadnej działalności zarobkowej, stając się „biernymi” uczestnikami rynku pracy, w obawie, że podjęcie działalności zarobkowej skomplikuje im życie, ponieważ świadczenia, które otrzymują zostaną zawieszone lub zmniejszone. W konsekwencji powoduje to jednak również niższe wpływy podatkowe do budżetu państwa. Emerytów i rencistów wojskowych (podobnie jak „cywilnych”) można przy tym podzielić na dwie grupy – jedna z nich składa się z osób niepracujących zawodowo, zaś druga – pomimo odejścia z armii i pobierania świadczenia z zaopatrzenia emerytalnego, ciągle uczestniczy aktywnie w rynku pracy.

Przy czym taki podział wcale nie oznacza, że są to grupy składające się z jednostek do siebie podobnych.

Wręcz przeciwnie, powody rezygnowania lub nierezygnowania z aktywności zawodowej są różne i łączą się z wieloma czynnikami [Krzyżowski i in. 2014, s. 122].

Faktem jest, iż osoby które zrezygnowały z pracy zawodowej, jak i te, które ciągle pracują, mogą być zadowolone bądź nie ze swojej sytuacji życiowej, mogą czerpać satysfakcję z nowego statusu społecznego lub może być ona źródłem poczucia porażki i zmęczenia.

¹¹⁷ Zasady dorabiania do otrzymywanych świadczeń emerytalno-rentowych powinny być identyczne i obowiązywać wszystkich świadczeniobiorców bez względu na to, czy są zatrudnieni na umowę o pracę, czy też prowadzą własną firmę. Likwidacja obowiązujących w tym zakresie limitów spowoduje równe traktowanie, jak również zmniejszy szarą strefę zatrudnienia w tej grupie pracowników.

Zachodzące w badanym okresie w naszym kraju częściowe spowolnienie gospodarcze, powodujące m.in. pogorszenie „klimatu” inwestycyjnego, zmniejszenie zapotrzebowania na polskie produkty i usługi za granicą oraz ograniczenie popytu wewnętrznego na skutek malejącej konsumpcji spowodowało, iż dynamika zatrudnienia uległa także znacznemu spowolnieniu.

Zatrudnieni coraz boleśniej też odczuwali „na własnej skórze” kryzys gospodarczy. Pracodawcy chcąc w takiej sytuacji obniżyć koszty, w pierwszej kolejności likwidowali etaty pracownicze. Coraz trudniej więc było 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 2009, s. 162].

W efekcie, ludzie ci mają poważne problemy ze znalezieniem nowej pracy i zmianą własnej pozycji rynkowej.

Pomimo korzystnych wskaźników rynku pracy dla województwa wielkopolskiego, zdaniem K. Belczyk [2008] są jednak pracodawcy, których największe obawy w zatrudnianiu starszych pracowników budzi ich stan zdrowia.

Tak np. aż 40% pracodawców podkreśla, że choroba i ogólna sprawność psychofizyczna jest jednym z głównych ograniczeń w zatrudnianiu osób po 50 roku życia.

Pracodawcy obawiają się również, że starszy pracownik jak tylko otrzyma umowę o pracę będzie korzystał ze zwolnień lekarskich.

Jak wskazuje K. Jasicki [2011, s. 476] – do czynników ograniczających możliwość zatrudnienia (w tym i byłych wojskowych) zaliczyć można m.in.:

- kryzys na rynku pracy (ograniczenie ofert pracy);
- likwidację stanowisk pracy w celach oszczędnościowych;
- warunki zdrowotne;
- brak statusu bezrobotnego;
- niechęć oficerów w podejmowaniu pracy na stanowiskach fizycznych;
- alkoholizm;
- niewiedzę;
- niechęć do podejmowania pracy;
- brak wiedzy o rynku pracy.

Tabela 69. Liczba i struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia w latach 2003 – 2013

Kwota pobieranego świadczenia emerytalnego z organu emerytalnego (w PLN)	Rok										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Osiągający dodatkowe przychody w liczbach										
Do 2 000,00	1 440	1 404	1 785	1 633	1 474	1 223	1 147	1 301	167	100	106
2 001,00 – 2 500,00	1 073	939	1 051	933	825	1 022	1 482	1 789	1 330	1 362	1 344
2 501,00 – 3 000,00	280	423	446	547	688	466	882	1 233	1 552	1 531	1 612
3 001,00 – 3 500,00	69	87	85	139	294	340	481	563	568	527	437
3 501,00 i więcej	105	164	170	133	123	433	602	641	623	511	817
Razem	2 967	3 017	3 537	3 385	3 404	3 484	4 594	5 527	4 240	4 031	4 316
Osiągający dodatkowe przychody w %											
Do 2 000,00	48,5	46,5	50,5	48,2	43,4	35,1	25,0	23,5	3,9	2,5	2,5
2 001,00 – 2 500,00	36,2	31,1	29,7	27,6	24,2	29,3	32,3	32,4	31,4	33,8	31,1
2 501,00 – 3 000,00	9,4	14,1	12,6	16,2	20,2	13,4	19,2	22,3	36,6	38,0	37,3
3 001,00 – 3 500,00	2,3	2,9	2,4	4,1	8,6	9,8	10,5	10,2	13,4	13,1	10,2
3 501,00 i więcej	3,6	5,4	4,8	3,9	3,6	12,4	13,0	11,6	14,7	12,6	18,9
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Istotnych informacji dotyczących liczby i struktury zatrudnienia emerytów i rencistów wojskowych, osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia, dostarcza analiza danych prezentowanych w tabeli 69.

Dane w niej zawarte wskazują jednoznacznie, że w 2013 roku zaznaczył się wzrost liczby osób „dorabiających” do świadczenia, osiągając na koniec roku poziom 4 316 osób, co oznacza wzrost w stosunku do roku poprzedniego o 7,1%¹¹⁸.

Największy wzrost osób pracujących, zaobserwowano pośród beneficjentów świadczeń emerytalnych, mieszczących się w przedziale 2 501 PLN – 3 000 PLN oraz 3 501 PLN i więcej, najmniejszy natomiast w przedziale do 2 000 PLN. Z kolei biorąc dane tabeli 70, można zauważyć, że na przestrzeni jedenastu lat najwyższy wskaźnik zatrudnienia zarejestrowano pośród osób korzystających z możliwości łączenia emerytury wojskowej z dodatkowym zatrudnieniem.

Tabela 70. Struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia w latach 2003 – 2013 według rodzaju pobieranego świadczenia (w %)

Rok	Rodzaj pobieranego świadczenia		
	Emerytura wojskowa	Wojskowa renta inwalidzka	Wojskowa renta rodzinna
2003	84,6	8,2	7,2
2004	86,1	7,0	6,9
2005	86,7	7,8	5,5
2006	89,5	5,3	5,2
2007	91,9	4,7	3,4
2008	91,4	5,6	3,0
2009	94,3	3,6	2,1
2010	93,9	3,9	2,2

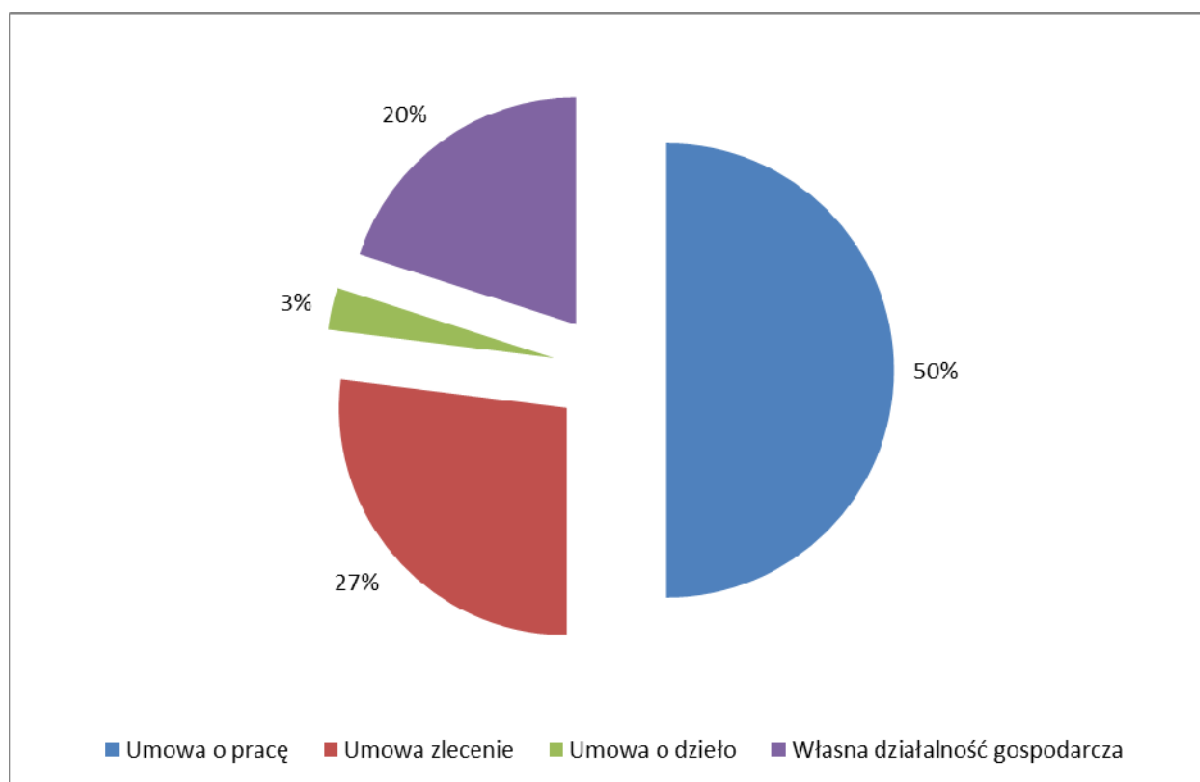
¹¹⁸ Niestety, bardzo ważnym problemem, który dotyka pracujących emerytów wojskowych posiadających pełne uprawnienia emerytalne, jest kwestia zwiększenia podstawy naliczania otrzymywanych świadczeń. Jeśli, bowiem podejmują pracę muszą opłacać składki na ubezpieczenia społeczne, jednak nie mogą w żaden sposób skorzystać z wpłaconych do ZUS składek na emeryturę i rentę. Takie rozwiązanie zaburza logikę systemu ubezpieczeniowego, w którym za opłaconą składkę ubezpieczony nabywa prawo do świadczenia. Wielu przecież byłych wojskowych podejmuje dalszą pracę i fakt, iż nie ma to pozytywnego wymiaru w postaci możliwości ponownego przeliczenia i zwiększenia świadczenia emerytalnego w odróżnieniu od innych pracujących emerytów, jest uważany za przejaw nierówności wobec prawa, a samo prawo staje się mało czytelne – często wręcz niezrozumiałe.

2011	97,1	2,0	0,9
2012	96,1	2,6	1,3
2013	95,4	3,4	1,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie akt emerytalnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Na uwagę zasługuje, także obniżenie zatrudnienia wśród osób pobierających wojskową rentę rodzinną.

O ile w 2003r., wśród ogółu zatrudnionych – 7,2% stanowiły osoby pobierające wojskową rentę rodzinną, to w 2013r. ich udział uległ dość znacznemu obniżeniu i osiągnął wskaźnik 1,2%.



Rysunek 39. Forma wykonywania pracy zarobkowej przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu w 2013 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

Dane źródłowe wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu prezentowane na rysunku 39, wskazują wprost, iż wg stanu na 31 grudnia 2013r. osoby łączące świadczenie z pracą zarobkową preferowały przede wszystkim zatrudnienie na podstawie umowy o pracę – 50%, przy czym zdecydowana większość w pełnym wymiarze czasu pracy. Niespełna 27% zatrudnionych wykonywało pracę na podstawie umowy zlecenia i tylko około

3% na umowę o dzieło. Decyzja o tej formie zatrudnienia wynikała jednak z sytuacji na wielkopolskim rynku pracy.

Prawie 20% spośród zatrudnionych to osoby, które „tracąc poczucie bezpieczeństwa”, jakie daje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, odważyły się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej¹¹⁹.

Warto ponadto bliżej przyjrzeć się danym dotyczącym wysokości osiągniętych przychodów, z tytułu zatrudnienia przez świadczeniobiorców wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu (tabela 71 i rysunek 40).

Tabela 71. Wielkość i struktura dodatkowych przychodów osiągniętych z tytułu zatrudnienia przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w 2013 roku)

Wysokość osiągniętego przychodu z tytułu zatrudnienia (w PLN)	Zatrudnieni świadczeniobiorcy (w odsetkach)
Do 10 000	21,5
10 001 – 20 000	14,9
20 001 – 30 000	34,5
30 001 – 40 000	11,6
40 001 – 50 000	5,0
50 001 – 60 000	3,0
60 001 – 70 000	1,7
70 001 – 80 000	2,1
80 001 – 90 000	1,1
90 001 – 100 000	0,8
100 001 i więcej	3,8

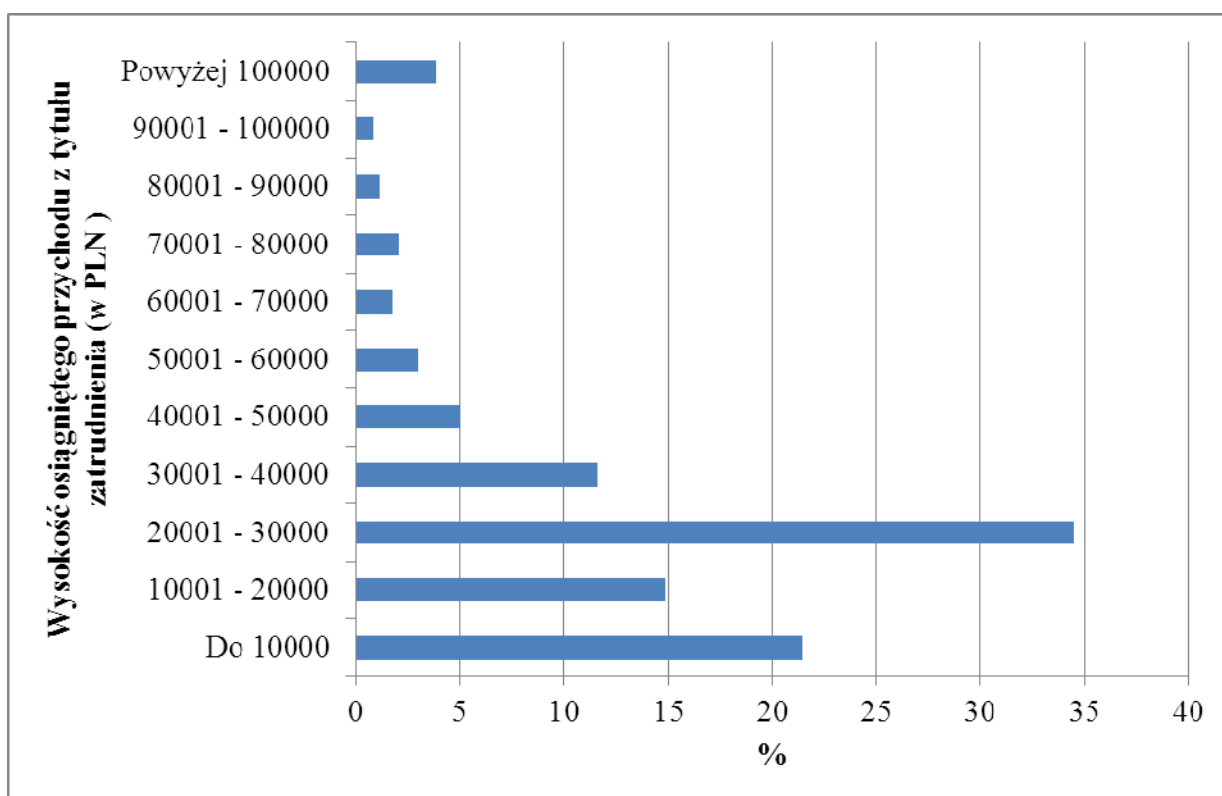
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ewidencyjnych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

¹¹⁹ 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 w Polsce nie sprawdza wtedy, ile faktycznie zarabiają, bowiem jako podstawę naliczenia składki na ubezpieczenie społeczne bierze się pod uwagę 60% kwoty przeciętnego wynagrodzenia, tymczasem jak wspomniano już wcześniej – 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.

Z danych zawartych w tabeli 71, jak również zaprezentowanych na rysunku 40, ewidentnie wynika, że w ogólnej liczbie pracujących emerytów i rencistów wojskowych, najwyższy odsetek (34,5%) stanowiły osoby osiągające przychód z pracy, zawierający się w przedziale 20 001 – 30 000 PLN.

Niespełna 15% pośród zatrudnionych, to osoby osiągające przychód w wysokości od 10 001 do 20 000 PLN.

Są też i tacy, którzy muszą zadowolić się kwotą osiągniętego przychodu z tytułu dodatkowego zatrudnienia poniżej 10 000 PLN – 21,5% badanej populacji.



Rysunek 40. Wielkość i struktura dodatkowych przychodów osiąganych z tytułu zatrudnienia przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w 2013 roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 71.

Należałoby równocześnie wskazać, iż w wyjątkowo dobrej sytuacji znalazły się osoby, których osiągnięte przychody w skali roku przekroczyły „magiczną” (często nieosiągalną pośród innych zatrudnionych w Polsce) granicę powyżej 100 000 zł. Tak wysokim, bowiem przychodem legitymowało się niespełna 4% zatrudnionych, dla których praca stanowiła „dodatkowe” oprócz świadczenia emerytalnego źródło utrzymania.

Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego pokazują, iż w 2013r. zarejestrowano 382 osoby podlegające kontroli zarobkowania. Z tego tytułu budżet państwa pozyskał dodatkowo niespełna 2 200 tys. PLN.

5.4. Wielkość i struktura zatrudnienia rencistów i emerytów wojskowych na wielkopolskim rynku pracy według sekcji zatrudnienia

Emeryci i renciści wojskowi to w znacznej większości osoby sprawne umysłowo i fizycznie, pragnące funkcjonować w naszym społeczeństwie. Zakończenie przez nich służby, często „w młodym” wieku pozwala na zaangażowanie się w kolejnej pracy zawodowej, która jest tym, co określa ich życie i definiuje ich samych [Krzyżowski i in. 2014, s. 123].

Jak wskazuje A. Dragan [2011, s. 6], na poziomie indywidualnym dla „seniorów” bardzo istotne jest zagospodarowanie czasu, wykorzystanie ich doświadczenia zawodowego i życiowego, ich chęci bycia użytecznym, możliwość podniesienia poziomu życia dzięki dodatkowym, nawet niewielkim, dochodom.

Wielu byłych żołnierzy po zwolnieniu z wojska ma problemy z przystosowaniem się do nowej sytuacji. Dla nich jedynym wyjściem z tego impasu jest zatrudnienie i potrzeba bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi. Aktywność zawodowa dla nich to „swoista ucieczka ratująca przed nudą”.

Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy jest zdecydowanie lepsza niż osób, które dopiero wkraczają na ścieżkę zawodową.

Mając zapewnione świadczenie emerytalno-rentowe są bardziej elastyczni na rynku pracy a tym samym bardziej pożądanymi przez przyszłych pracodawców również ze względów finansowych¹²⁰.

Coraz więcej także potencjalnych pracodawców zaczyna sobie zdawać sprawę, że zawodowe i społeczne umiejętności zdobyte przez „byłych wojskowych” stanowią unikalny zasób kapitału ludzkiego, którego nie posiadają ani nowo rekrutowane osoby, ani młodszy pracownicy.

Strukturę pracujących osób pobierających świadczenie emerytalno-rentowe według sekcji prezentuje tabela 72.

¹²⁰ Osoby w wieku do 25 lat, które bardzo często zasilają szeregi bezrobotnych nie zawsze chcą lub mogą przyjmować warunki, jakie oferuje się emerytom.

Tabela 72. Struktura pracujących świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu według sekcji w latach 2010 – 2013 (w %).

Sekcja*	Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,1	1,3	1,7	2,5
B	Górnictwo i wydobywanie				
C	Przetwórstwo przemysłowe	14,1	15,5	12,1	9,5
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych				
E	Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,7	1,1	0,9	0,7
F	Budownictwo	10,3	9,9	10,7	10,4
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,2	2,9	3,3	3,1
H	Transport i gospodarka magazynowa	6,6	6,3	5,9	4,0
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznym	0,6	0,3	0,2	
J	Informacja i komunikacja	0,7	0,6	0,8	1,0
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,4	0,7	1,2	1,7
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,2	0,9	1,1	1,3
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,7	2,9	3,6	3,8
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	32,4	30,8	31,3	32,0

O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,9	8,7	9,0	9,9
P	Edukacja	8,1	7,9	7,6	8,3
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,2	8,9	8,8	9,4
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,2	0,4	0,6	0,9
S	Pozostała działalność usługowa	0,6	0,9	1,2	1,5

* Schemat klasyfikacyjny wg załącznika do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) - Dz. U. 251, poz.1885.

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu.

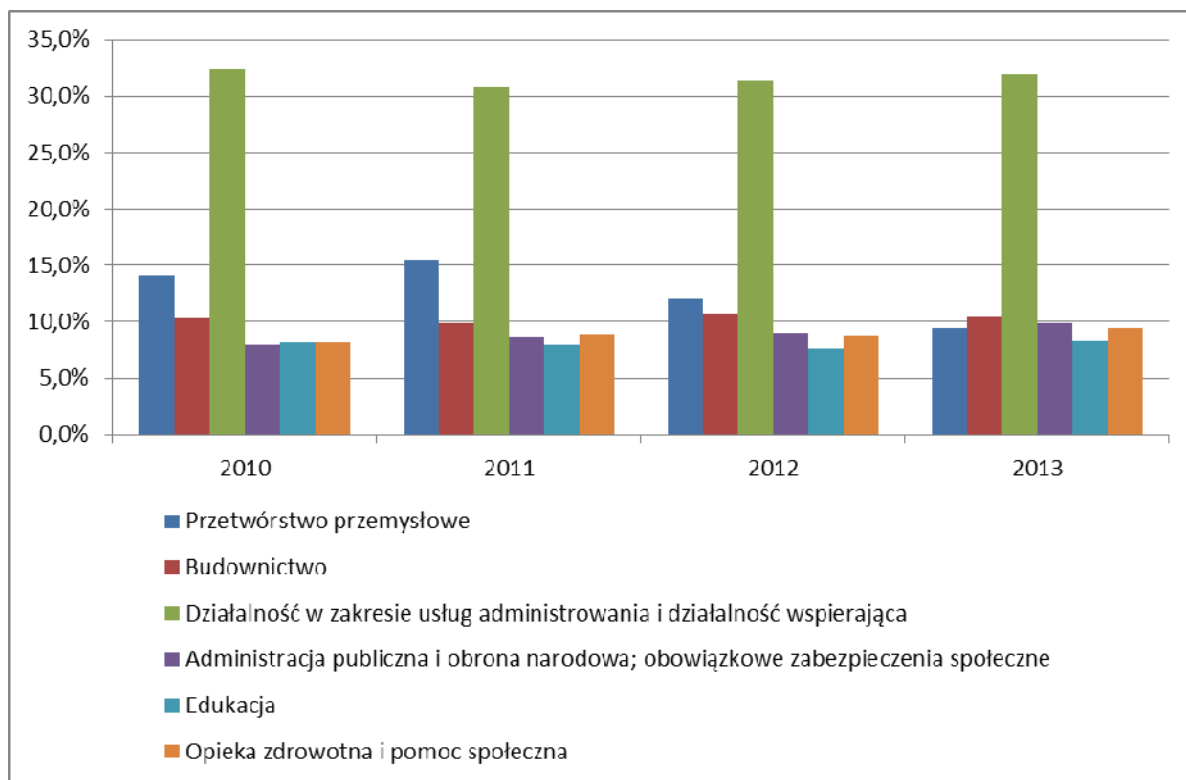
W 2013r., jak wskazują dane prezentowane w tabeli 72, znacznie zmieniła się struktura zatrudnienia. Spadek liczby pracujących odnotowano m.in.: w sekcjach przetwórstwo przemysłowe (2,6%), transport i gospodarka magazynowa (1,9%), ale także w sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych (0,2%).

Ukazane statystyki (rysunek 41) pozwalają ocenić, iż najwyższe zatrudnienie wystąpiło (tradycyjnie już od lat) w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 32% ogółu pracujących¹²¹. Dla nikogo w naszym kraju nie jest tajemnicą, że byłych wojskowych najczęściej można spotkać na stanowiskach w firmach ochroniarskich. Z kolei w administracji publicznej i obronie narodowej pracowało niespełna 10%, a 8,3% stanowiły osoby pracujące w oświacie. Ponad 9% stanowili natomiast pracownicy ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Pomimo, chwilowej zapaści na rynku budowlanym¹²², 10,4% zatrudnionych to osoby przynależne do sekcji budownictwo. Nowe realia gospodarcze spowodowały, że pomimo spadku liczebności zatrudnienia – w sekcji przetwórstwo przemysłowe zatrudnionych było 9,5% beneficjentów świadczeń emerytalno-rentowych.

¹²¹ W skład sekcji „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” wchodzi działalność detektywistyczna i ochroniarska.

¹²² Dane statystyczne opublikowane przez GUS, w publikacji *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013r.* pokazują, iż na koniec 2013r. wystąpił najwyższy spadek zatrudnienia – w sekcji budownictwo (o 8,7% w stosunku do roku poprzedniego).



Rysunek 41. Zatrudnienie emerytów i rencistów wojskowych wg sekcji w latach 2010 – 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 72.

Z danych zawartych w powyższej tabeli wynika również, iż w latach 2010 – 2013 nie zarejestrowano pracujących w sekcji górnictwo oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

5.5. Konkluzje

- Zmiany w strukturze ludności według wieku oraz postępujący proces starzenia się społeczeństwa staje się obecnie jednym z największych wyzwań nie tylko dla demografów, ale i dla pracodawców – ubywa bowiem rąk do pracy. Wzrost odsetka osób w województwie wielkopolskim w wieku poprodukcyjnym z 13,7% w 2003r. do 17,1% w 2013r., (w ogólnej liczbie ludności) jest zjawiskiem niepokojącym. Stanowi to bowiem istotne wyzwanie dla systemu zabezpieczenia społecznego. Starzenie się ludności oznacza przecież konieczność zwiększenia transferów społecznych na rzecz tej grupy ludności (co wynika z potrzeby wypłaty emerytur, rent, opieki zdrowotnej oraz opieki długoterminowej – pielęgnacyjnej),

ale także powoduje wzrost wskaźnika umieralności ludności, który wygeneruje kolejne obciążenia dla budżetu państwa w postaci wypłacanych zasiłków pogrzebowych.

- Rezygnacja z aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego jest prawem, ale nie obowiązkiem pracownika. Osiągnięcie bowiem wieku emerytalnego jest warunkiem uprawniającym do emerytury, natomiast nie można traktować osiągnięcia go jako przesłanki do zwolnienia z pracy osoby zatrudnionej. Obowiązujące w naszym kraju przepisy prawa pracy, nie narzucają formalnych ograniczeń w zakresie zatrudniania emerytów. Emeryci (w tym również byli wojskowi) mogą być zatrudniani, jak również mogą zakładać i prowadzić własne firmy.
- Zawód żołnierza w naszym kraju kojarzony był dotychczas z „dobrostanem” i stabilnością finansową, zaś armia postrzegana była przez liczne grono Polaków jako pewny zaufania pracodawca. Zmiany zachodzące w armii spowodowały jednak likwidację jednostek wojskowych oraz zmniejszenie się stanów osobowych, co przyczyniło się w znacznym stopniu do znacznego obniżenia zaufania żołnierzy do instytucji wojska jako stabilnego pracodawcy oraz zwiększenia szeregów beneficjentów świadczeń emerytalno-rentowych. Liczne grono żołnierzy, pomimo chęci i młodego wieku, musiało wcześniej zakończyć dotychczasową służbę wojskową i odnaleźć się na „cywilnym” rynku pracy. Statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu pośród bezrobotnych zarejestrowały również byłych żołnierzy zawodowych. To co dotychczas wydawało się w „tej materii niemożliwe”, aktualnie – niestety – stało się prawdziwe.
- Skorzystanie z prawa do wcześniejszej emerytury nie oznacza jeszcze rezygnacji z aktywności zawodowej. Daje natomiast możliwość łączenia pobierania świadczenia z zaopatrzenia emerytalno-rentowego z pracą zawodową. Dla byłych wojskowych przecież, bycie aktywnym na emeryturze to bardzo często życiowa konieczność, walka z biernością, chęć „bycia potrzebnym” czy też zapewnienie sobie godziwego poziomu życia. Obowiązujące w Polsce przepisy prawa jednak „skutecznie” potrafią ograniczyć wysokość osiąganego przychodu przez świadczeniobiorcę, który co prawda może sobie „dorabiać”, ale z ograniczeniami. W opinii emerytów wojskowych (ale także cywilnych) jest to „swoista” kara za przejawianie inicjatywy i osiąganie dodatkowych przychodów. Nie jest tajemnicą, że część z nich podejmowała pracę „na czarno” bądź za małe pieniądze powodując, że budżet

państwa utracił określone wpływy. A przecież, aby zwiększyć aktywność zawodową osób starszych wystarczyłoby znieść limity dorabiania przez emerytów i rencistów (w tym także cywilnych). Skoro bowiem – i ogólniej – beneficjentom świadczeń emerytalno-rentowych ustawowo pozwala się „dorabiać” do wypłacanych świadczeń, to po co te ograniczenia są stosowane wobec nich. Również treść ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych dzieli „wojskowych” na tych, którzy nie posiadają pełnej emerytury i mają ograniczenia w zarabkowaniu oraz na żołnierzy posiadających pełną usługę emerytalną i mogących zarabkować bez ograniczeń. A przecież, wśród zwalnianych żołnierzy w wyniku redukcji (i to nie z własnej winy) wielu z nich państwo polskie „ukarało” dwukrotnie, ponieważ nie mogą pracować zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, a co gorsza mają ograniczenia w zarabkowaniu. Ich emerytury nie są przecież duże, bo w większości przypadków mają krótki staż pracy na niskich stanowiskach.

- Ważnym i istotnym problemem w opinii pracujących świadczeniobiorców, posiadających uprawnienia do świadczenia emerytalnego w pełnej wysokości, jest obowiązkowe opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne. Otóż w przeciwieństwie do emerytów cywilnych, nie mogą oni wystąpić o ponowne przeliczenie tzw. podstawy emerytury, uwzględniającej lata przepracowane w cywilu. Jest to uważane za przejaw nierówności wobec prawa, a samo prawo staje się niezrozumiałe.
- Dane ewidencyjne wojskowego organu emerytalnego w Poznaniu wskazują jednoznacznie, iż pomimo ograniczeń, w analizowanym okresie zarejestrowano wzrost świadczeniobiorców osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia. Osoby łączące świadczenie z pracą zarobkową preferowały przede wszystkim zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (50% populacji), przy czym zdecydowana ich większość – w pełnym wymiarze czasu pracy. Niespełna 27% zatrudnionych wykonywało pracę na podstawie umowy zlecenia i tylko około 3 % – na umowę o dzieło. Decyzja o tej lub innej formie zatrudnienia wynikała zarazem z sytuacji na wielkopolskim rynku pracy. Ponadto, prawie 20% spośród zatrudnionych to osoby, które „tracąc poczucie bezpieczeństwa”(jakie daje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę) odważyły się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.
- W ogólnej liczbie pracujących emerytów i rencistów wojskowych, najwyższy odsetek (34,5%) stanowiły osoby osiągające przychód z pracy (w ciągu roku), zawierający się w przedziale 20 000 – 30 000 PLN.

- Największą liczbę zatrudnionych emerytów i rencistów, charakteryzowała działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Byłych wojskowych najczęściej przy tym można spotkać na stanowiskach w firmach ochroniarskich.
- Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy jest zdecydowanie lepsza niż osób, które dopiero wkraczają na ścieżkę zawodową. Mając zapewnione świadczenie emerytalno-rentowe, są bardziej elastyczni na rynku pracy, a tym samym bardziej pożądanymi przez przyszłych pracodawców również ze względów finansowych.

Zakończenie

Celem niniejszej pracy była prezentacja, analiza i ocena funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego oraz sytuacji społeczno-zawodowej byłych wojskowych na przykładzie województwa wielkopolskiego, przy uwzględnieniu obowiązujących norm prawnych oraz uwarunkowań społecznych i ekonomicznych w tym zakresie. Ponadto – również wskazanie, iż „byli wojskowi” winni nadal zachować swój odrębny system emerytalny, oraz uzyskać możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia na emeryturze bez ograniczeń.

Przeprowadzone analizy i dokonane oceny pozwalają tu również na sformułowanie niżej następujących ustaleń i postulatów.

Zasadniczy element bezpieczeństwa Polski stanowią jego Siły Zbrojne. Na ich obecny kształt miały bezpośredni wpływ zmiany w ich zarządzaniu, a także plany modernizacji armii, jakie dokonały się zwłaszcza w ostatnich latach. Realizowany od 2008r. program profesjonalizacji armii spowodował, iż zmieniła się nie tylko ich wielkość, struktura organizacyjna, zasady działania, ale także strategia ich działania oraz zwiększyły się zdolności operacyjne i potencjał Sił Zbrojnych¹²³. Program ten przyczynił się również do zmiany charakteru armii – opartej dotychczas w większości na obowiązkowej zasadniczej służbie wojskowej – na całkowicie zawodową. Podejmowane równoległe działania w obszarze zarządzania zasobami osobowymi spowodowały zarazem zmniejszenie korpusu oficerów i wzrostu korpusu podoficerów zawodowych oraz szeregowych zawodowych.

Przeprowadzone rozważania pozwalają stwierdzić, iż w całym analizowanym okresie miał miejsce stały wzrost stanu osobowego armii, spowodowany dążeniem rządu do utworzenia 100 tysięcznej armii zawodowej, zdolnej do zapewnienia bezpieczeństwa i obrony państwa, a także do realizacji zobowiązań sojuszniczych oraz do ewentualnej pomocy organom państwowym w przypadku zagrożenia wewnętrznego, (np. wskutek klęsk żywiołowych).

Armia jako „pracodawca” oferuje wynagrodzenie zachęcające do wstąpienia w jej szeregi. Stawki bowiem oferowane wojskowym są konkurencyjne w stosunku do rynku cywilnego. Mając na uwadze to, iż podstawowym elementem wynagradzania, motywującym do podejmowania służby i zajmowania wyższych stanowisk służbowych jest uposażenie zasadnicze, dokonana analiza potwierdziła, iż wysokość uposażenia zasadniczego żołnierza

¹²³ M. Gocół [2014, s. 18-19].

zawodowego jest zróżnicowana i uzależniona od rangi zajmowanego stanowiska, zakresu wykonywanych zadań służbowych, ponoszonej odpowiedzialności i wymaganych kwalifikacji. Uwypukliła ona również, że system ustalania wynagrodzeń w armii jest dość skomplikowany. Występuje więc także duża ilość dodatków do uposażenia, co jednak premiuje wiele działań typowych dla służby wojskowej. Zwiększa się tym samym atrakcyjność służby, motywacja do wzorowego wykonywania zadań służbowych i podnoszenia kwalifikacji oraz zachęta do pozostania w służbie osób, które nawet po uzyskaniu przez nich uprawnień emerytalnych chcą dalej służyć.

Aby jednak bardziej jeszcze podnieść status zawodu żołnierza i umocnić jego miejsce na „cywilnym” rynku pracy, należałoby zastanowić się i nad tym, co należałoby zrobić, aby służba oferowała większe możliwości uzupełnienia wykształcenia i uzyskania kwalifikacji zawodowych przydatnych w cywilu.

„Praca” w Wojsku Polskim to jednak przede wszystkim „służba” w formacji militarnej. Poza rozkazodawstwem wiąże się ona z narażeniem życia i zdrowia, niekiedy zmusza do szybkiego podejmowania decyzji, dynamicznych posunięć, racjonalnej kalkulacji dokonywanej często w bardzo krótkim czasie. To wszystko wiąże się także z presją, działaniem w ekstremalnych warunkach, dynamicznym reagowaniem na zaistniałe sytuacje. To także udział w różnego typu misjach poza granicami kraju, przeprowadzka z garnizonu do garnizonu i nierzadko życie „na dwa domy”.

Zmieniające się uwarunkowania i potrzeby obronne naszego kraju, wynikające z transformacji ustrojowej, spowodowały likwidację licznych jednostek wojskowych, a co za tym idzie likwidację miejsc służby i pracy dla żołnierzy zawodowych, ale także cywilnych pracowników wojska. Jednostka wojskowa, z jednej strony była bowiem pracodawcą, z drugiej, zaś – w sytuacji jej rozwiązania – przyczyniła się nie tylko do znacznego obniżenia zaufania żołnierzy do instytucji wojska jako stabilnego pracodawcy, ale także do wzrostu liczby bezrobotnych oraz beneficjentów świadczeń emerytalno-rentowych. W analizowanym okresie zarejestrowano przecież „pierwszych” bezrobotnych żołnierzy.

To co dotychczas było zatem niemożliwe, obecnie stało się jak najbardziej realne.

Bliższa analiza funkcjonowania wojskowego systemu emerytalnego potwierdziła, iż wojskowy system emerytalny służy osobom, które nabyły prawa do zaopatrzenia emerytalnego (z tytułu wysługi lat lub z racji całkowitej niezdolności do służby) oraz członkom ich rodzin (w razie śmierci żywiciela). Jest to przy tym system zabezpieczeniowy, a nie ubezpieczeniowy, co oznacza, że jest z zasady znacznie

korzystniejszym w porównaniu do rozwiązań powszechnego systemu ubezpieczeń, jest też całkowicie odmiennym w zasadach ustalania, wypłatach i finansowaniu świadczeń.

Świadczenia emerytalno-rentowe wypłacane są ze środków budżetu państwa, a uposażenia osób objętych tym systemem nie są objęte składkami na ubezpieczenie emerytalne czy rentowe. Zawodowi wojskowi – nie są przy tym pracownikami w rozumieniu prawa pracy – bowiem łączy je z państwem stosunek służby, sama zaś „służba wojskowa” różni ich w zdecydowany sposób od pracy innych osób, w tym w cywilu (m.in. z uwagi na nienormowany czas pracy i pełną 24-godzinną dyspozycyjność, czy też ograniczone prawa obywatelskie i brak ustawowej ochrony przed zwolnieniami ze służby).

Funkcjonujący obecnie system emerytalny dla żołnierzy zawodowych nie jest w tej sytuacji przywilejem, lecz konsekwencją specyfiki służby wojskowej. Zawód żołnierza wymaga przecież, aby był on dyspozycyjny i gotowy służyć Narodowi w każdej sytuacji i w każdych okolicznościach, w kraju i poza jego granicami.

Także w świetle dotychczasowej linii orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego, zaaprobowanej w szczególności ostatnio w wyroku z 24 lutego 2010r. w sprawie zasad obliczania wysokości świadczeń emerytalnych [sygn. K 6/09, OTK ZU nr 2A/2010, poz. 15], obowiązywanie odrębnych systemów zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy formacji mundurowych, korzystniejszych od powszechnego systemu ubezpieczenia emerytalnego jako obejmującego pozostałych obywateli (z wyjątkiem sędziów i prokuratorów), nie jest traktowane jako uprzywilejowanie stanowiące naruszenie zasad sprawiedliwości (art. 2 Konstytucji) i równości (art. 32 Konstytucji). Trybunał Konstytucyjny traktuje odrębne systemy zaopatrzenia żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy jako dozwolone zróżnicowanie uprawnień, obiektywnie i racjonalnie uzasadnione szczególnym charakterem pełnionej przez nich służby dla ochrony bezpieczeństwa, suwerenności i integralności terytorialnej państwa oraz praw i wolności obywateli, związanej z (uciążliwą) zwiększoną dyspozycyjnością i nierzadko z bezpośrednim narażeniem własnego życia i zdrowia¹²⁴.

Stabilny system emerytalny stanowi też jeden z zasadniczych powodów wstępowania do zawodowej służby wojskowej, zaś trwałość systemu emerytalnego ma kluczowe znaczenie dla żołnierzy ponieważ – dla zdecydowanej ich większości – świadczenie emerytalne stanowi

¹²⁴ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 2010r. Sygn. akt K 6/10.

główne, a zazwyczaj jedyne źródło utrzymania po zakończeniu służby wojskowej i tym samym gwarancję bezpieczeństwa żołnierza i jego rodziny.

Na uwagę zasługuje także tutaj fakt, iż w państwach członkowskich NATO, istnieją również odrębne systemy emerytalne dla żołnierzy, po określonym czasie służby. W większości z nich, regulacje prawne w tym zakresie są też dla nich korzystniejsze niż dla pracowników państwowych i innych grup społeczno-zawodowych.

Zasadnym jest tu także zwrócenie uwagi na wielkość populacji uprawnionej do wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych. Tylko w 2013 roku było to około 166 tys. osób. Wskazana liczba już dawno przekroczyła stan osobowy naszej armii, zaś prognozy na kolejne lata przewidują dalszy wzrost liczby beneficjentów świadczeń, a co za tym idzie wzrost wydatków, który wpłycie będzie na powiększające się obciążenie budżetu państwa. Grozi tu nawet swoiste zjawisko „przejadania” budżetu resortu.

W kontekście pożądanых zmian demograficznych, ale także ze względu na potrzebę racjonalizacji wydatków budżetu państwa przeznaczonych na świadczenia emerytalne, ograniczenie przywilejów dla „mundurowych” i podniesienie ich wieku emerytalnego wydaje się być koniecznym i kolejnym krokiem w uzdrawianiu sytuacji.

Analiza zebranych danych każe też zwrócić uwagę na sytuację byłych wojskowych na wielkopolskim rynku pracy. Skorzystanie przecież z prawa do wcześniejszej emerytury nie oznacza rezygnacji z aktywności zawodowej, daje natomiast możliwość łączenia pobierania świadczenia emerytalno-rentowego z pracą zawodową. Jednakże obowiązujące w Polsce ograniczenia finansowe związane z „kontrolą zarobkowania” pracujących emerytów (w tym również poprzez możliwość utraty części świadczenia w związku z podjęciem dodatkowego zatrudnienia) powodują, że podejmowana jest też praca „za małe pieniądze” bądź „na czarno”, bez płacenia podatków. A przecież, aby zwiększyć aktywność zawodową osób starszych, wystarczyłoby znieść limity dorabiania przez emerytów i rencistów (w tym także wojskowych).

Czynnikiem, który silnie decydował o szansach bycia aktywnym na emeryturze i w znalezieniu „nowej” pracy, były posiadane kwalifikacje, a także często praca pokrewna ze służbą wojskową. Dlatego też najczęściej „byłego wojskowego” spotkać można w licznych firmach ochroniarskich, gdzie jego największym atutem jest dopuszczenie do informacji niejawných, sprawność fizyczna, czy też pozwolenie na broń.

Przedstawione wyżej wnioski pozwalają zatem na uznanie, iż warunki i charakter pełnienia służby oraz ryzyko z nią związane przemawiają za utrzymaniem w mocy obowiązujących odrębności prawnych z zastrzeżeniem, że wysługa od której zależy uzyskanie

uprawnień emerytalnych ulegnie stopniowemu wydłużeniu. Należałoby natomiast pilnie rozważyć możliwość ustanowienia określonych progów minimalnego stażu pracy żołnierzy, uzależnionego od charakteru wykonywanych zadań oraz ryzyka ponoszonego na danym stanowisku.

Dłuższa służba w armii na lepszych warunkach finansowych (bardziej konkurencyjnych od cywilnego rynku pracy), zwiększałaby zarazem stabilność zawodową i życiową żołnierzy.

Bibliografia

1. Literatura przedmiotu

- Abramowicz, L., Jackowiak, U. (red.), 2007, *Ryzyko starości – problemy zabezpieczenia*, PSUS, Kraków.
- Auleytner, J., Głębicka, K., 2000, *Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa.
- Barr, N., 1991, *The Objectives and Attainments of Pension Schemes*, w: Wilson, T., i Wilson, D. (ed.), *The State and Social Welfare – The Objective of Policy*, Longman, London, New York.
- Barro, R.J., 1997, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa.
- Baszyński, A., Piątek, D., 2014, *Stabilizacja makroekonomiczna w Polsce*, w: Knapieńska, M., Szarzec, K., (red.), *Teoria i praktyka gospodarowania we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Bąk, E., 2006, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Bąk, E., 2009, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Beck, U., 2002, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wyd. Scholar, Warszawa.
- Binkowski H., 2003, *Wojsko i obronność w działalności Sejmu RP (1989-2001)*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa.
- Bis, K., 2011, *Zmiany zaopatrzeniowego systemu emerytalnego żołnierzy zawodowych*, Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, Warszawa.
- Błędowski, P., 2013, *Aktywność zawodowa osób w starszym wieku*, w: Kielkowska, M. (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa.
- Boeri, T., Van Ours, J., 2008, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- Borkowska, S., 2004, *Wynagrodzenia-rozwiązywanie problemów w praktyce*, Oficyna ekonomiczna, Kraków.
- Borkowska, S., 2006, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna ekonomiczna, Kraków.
- Brzychcy, K., 2013, *Regionalny rynek pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, CeDeWu, Warszawa.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 2006, *The Natura Survival of Work. Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*, The MIT Press, Cambridge MA.
- Chłóń-Domińczak, A., 2004, *Praca z perspektywy wieku*, w: Golinowska, S. (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- Chobot, A., 1997, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa.
- Chybalski, F.(red.), 2009, *Otwarte Fundusze emerytalne w Polsce. Analiza działalności inwestycyjnej, finansów oraz decyzji członków*, C.H. Beck, Warszawa.
- Ciechanowski, G., 2009, *Żołnierze polscy w misjach poza granicami kraju w latach 1953-1989*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

- Dąbrowski, D., 2013, *Pani kapral*, rozm. przepr. Glińska, P., Kowalska-Sendek, M., Polska Zbrojna, nr 8.
- Dojwa, K., 2009, *Socjologiczny portret przyszłych żołnierzy zawodowych wojska polskiego w świetle badań sondażowych*, w: Maciejewski, J., Krasowska – Marut, A., Rusak, A. (red.), *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Dolny, E., Meller, J., Wiśniewski, Z., 1990, *Zarys polityki zatrudnienia*, Wydawnictwo PWE, Warszawa.
- Dziuba, B., 2011, *Zasilek pogrzebowy dla osoby obcej do wysokości poniesionych kosztów*, Gazeta Podatkowa, nr 4.
- Filipczak, S., 2012, *Pomoc dotrze do wszystkich*, Polska Zbrojna, nr 13.
- Garbiec, R., 2009, *Emerytury górnicze w polskim systemie emerytalnym*, Zeszyty naukowe Instytutu Zarządzania i Marketingu Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Seria: Pragmata tes Oikonomias, z. III.
- Glińska, P., Kowalska-Sendek, M., 2013, *Pani kapral*, Polska Zbrojna, nr 8.
- Glińska, P., 2015, *Życie po życiu*, Polska Zbrojna, nr 2.
- Głabicka, K., 2001, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa.
- Gocół, M., 2014, *Współczesne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju Sił Zbrojnych RP*, Kwartalnik Bellona, nr 1.
- Góra, M., 2003, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Grodzicki M., 2012, *Emerytury branżowe w Polsce w kontekście teorii grup interesu*, Studia Ekonomiczne. Economic Studies nr 3 (LXXIV), Instytut Nauk Ekonomicznych PAN, Warszawa.
- Hughes, J.J., Perlman, R., 1984, *The Economics of Unemployment: A Comparative Analysis of Britain and the United States*, Wheatsheaf Books LTD., Brighton.
- Iwanicz-Drozdowska, M., 2013, *Klasyfikacja ubezpieczeń. Umowy ubezpieczenia*, w: Iwanicz-Drozdowska, M. (red.), *Ubezpieczenia*, PWE, Warszawa.
- Iwański, R., 2013, *Osoby 50+ na rynku pracy*, w: Pająk, K. (red.) *Funkcjonowanie współczesnej gospodarki rynkowej. Wzrost gospodarczy – demografia*, CeDeWu.PL, Warszawa.
- Jakubczak, R., (red.), 2004, *Obrona narodowa w tworzeniu bezpieczeństwa III RP. Podręcznik dla studentek i studentów*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa.
- Jakubczyk, P., 2010, *Emeryci powinni dorabiać bez limitów*, Dziennik Gazeta Prawna, nr 16.
- Jan Paweł II, 1981, *Laborem exercens*, Pallottinum, Poznań.
- Janukowicz P., 2010, *Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL*, Polityka Społeczna, nr 1, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Jarmołowicz, W., 1995, *Rynek i infrastruktura rynkowa*, w: Balicki, W. (red.), *Makroekonomia*, "And ...", Warszawa.
- Jarmołowicz, W., 2005, *Osobliwy rynek pracy*, w: Jarmołowicz, W., Knapieńska, M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

- Jarmołowicz, W., Knapińska, M., 2007, *Wynagrodzenia za pracę i ich rola w motywowaniu do pracy*, w: Jarmołowicz, W. (red.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.
- Jarmołowicz, W., (red.), 2010, *Podstawy makroekonomii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Jarmołowicz, W., Woźniak-Jęchorek, B., 2011, *Instytucje rynku pracy wobec zmian w koniunkturze gospodarczej*, w: Jarmołowicz, W. (red.), *Rynek pracy a koniunktura gospodarcza*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.
- Jarmołowicz, W., Kalinowska-Sufinowicz, B., 2012, *Funkcjonowanie regionalnego rynku pracy (na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2000-2010)*, Acta Universitatis Lodzensis, s. Folia Oeconomica 268, Łódź.
- Jasicki, K., 2011, *Byli oficerowie na rynku pracy we Wrocławiu w XXI wieku*, Zeszyty Naukowe WSOWL, nr 4/2011.
- Jędrzejczak, J., 2000, *Budowa i zarządzanie systemami wynagrodzeń*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Jończyk, J., 1983, *Reforma prawa emerytalno-rentowego*, PiP, nr 8.
- Joško, B., 2009, *Aktywność zawodowa osób starszych*, w: Noga, M., Stawicka, K. (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu Pl., Warszawa.
- Jurek, Ł., 2012, *Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*, Difin, Warszawa.
- Kalina-Prasznica, U., 2009, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, w: Noga, M., Stawicka, M.K. (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu.Pl, Warszawa.
- Kalinowska-Sufinowicz, B., 2012, *Liberalizacja prawoznawstwa a dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, w: Jarmołowicz, W. (red.), *Liberalizm ekonomiczny w dobie transformacji, integracji i globalizacji*, Zeszyty Naukowe nr 230, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Kalinowska-Sufinowicz, B., 2013, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Kelvin, P., Jarret, J.E., 1985, *Unemployment. Its Socjal-Psychological Effects*, Cambridge University Press, London.
- Kieszek, R.P., *Żołnierze-górnicy (1949–1959)*, „Realia - I Co Dalej...”, 2009, nr 5 (14), s. 134.
- Knapińska, M., 2012, *Wspólny europejski rynek pracy. Geneza-rozwoj-funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Kocór, M., Strzebońska, A., 2014, *Zapotrzebowanie na pracowników*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Kolasiński, K., 1990, *Modele i funkcje ubezpieczeń społecznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kopycińska, D., 2013, *Determinanty przedsiębiorczości indywidualnej emigrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego*, Przegląd Zachodniopomorski, Tom XXVIII, Zeszyt 3. Vol. 1.
- Kościelecki, L., 2010, *Zarządzanie potencjałem społecznym w warunkach globalizacji. Rekonwersja kadr wojskowych w Polsce*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.

- Kotlorz, D., 2004, *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji (wybrane problemy)*, Wydawca: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice.
- Kotlorz, D. (red.), 2007, *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Kozerawski, D., 2008, *Rola i zadania oficerów Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych i stabilizacyjnych w latach 1953-2007*, w: Kołodziejczyk, T., Kozerawski, D., Maciejewski, J. (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., 2013, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krzyżowski, Ł., Kowalik, W., Suwada, K., Pawlina A., 2014, *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Kwiatkowski, E., i Kwiatkowska, W., 1998, *Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce*, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, Zeszyty Naukowe, t.10.
- Kwiatkowski, E., 2002, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Layard, R., 1986, *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.
- Lenk., T., 1989, *Telearbeit. Möglichkeiten und Grenzen einer telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen*, Duncker und Humblot, Berlin.
- Leszkowicz-Baczyński, J., 2009, *Bezrobotni w województwie wielkopolskim. Zmiany w strukturze bezrobocia w warunkach recesji*, w: Suchocka, R. (red.), *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu, Poznań.
- Majer, M., Nowak, K., 2012, *Poziom przyzwolenia górników na wydłużenie wieku emerytalnego*, w: Lipowczan, A. (red.), *Prace Naukowe GIG. Górnictwo i środowisko*, Główny Instytut Górnictwa, nr 1/2012, Katowice.
- Makać, W., 1996, *Statystyczne metody analizy bezrobocia*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
- Malaka, A., 2007, *Zabezpieczenie emerytalne służb mundurowych*, w: Jackowiak, U., Marciniak, S. (red.), 1994, *Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*, PWN, Warszawa.
- Marczuk, B., 2010, *Emerytalne dinozaury*, Dziennik Gazeta Prawna, nr 16.
- Męcina, J., 2013, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Mitek, T., 2007, *Życie po wojsku*, Polska Zbrojna, nr 14.
- Mlonek, K., 2006, *Bezrobocie*, w: Kuzynowski, A. (red.), *Polityka społeczna*, Szkoła Główna Handlowa Oficyna Wydawnicza, Warszawa.
- Mortimer-Szymczak, H., 1992, *Przestrzenne różnicowanie rynku pracy i bezrobocia*, w: Sztanderska, U. (red.), *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Mroczek, C., 2012, *Wsparcie i uhonorowanie*, Kurier Weterana, nr 1.
- Nalepa, E., 1994, *Wojskowe bataliony górnicze w Polsce w latach 1949-1959*, Przegląd historyczny, t. 85, nr 1-2, Wydawnictwo DiG, Warszawa.

- Opolski, M., 2010, *Ile można dorobić do emerytury*, Dziennik Gazeta Prawna, nr 31.
- Orczyk, J., 2004, *Przemiany pracy na obecnym etapie rozwoju gospodarczego*, w: Golinowska, S. (red.), *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- Paszkowski, M., 2011, *Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP jako przykład zmian w wielkich grupach społecznych*, Bezpieczeństwo Narodowe, nr 19, Biuro Bezpieczeństwa Narodowego, Warszawa.
- Pocztowski, A., 2008, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody*, PWE, Warszawa.
- Politowski, B., 2012, *Służba na obczyźnie*, Kurier Weterana, nr 1.
- Przybylska-Kapuścińska, W., 2007, *Polityka pieniężna nowych państw członkowskich Unii Europejskiej. Od transformacji przez inflację do integracji*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Reck, D., Wieczorek, M., 2013, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Warszawa.
- Reszke, I., 1999, *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Rokicki, B., Hryniewicka, A., 2012, *Definicje bezrobocia oraz jego przyczyny i konsekwencje*, w: Arendt, Ł., Hryniewicka, A., Kukulak-Dolata, I., Rokicki, B., *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
- Rosa, B., Zalewski, A., 1997, *Wojskowe emerytury i renty*, Polska Zbrojna, NT 26.
- Salwa, Z., 1995, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa, s. 311.
- Samuelson, P.A., Nordhaus, W.D., 2012, *Ekonomia*, Dom Wydawniczy REBIS Sp. z o.o., Poznań.
- Siemoniak, T., 2013, *Po pierwsze diagnoza*, rozm. przepr. Bernabiuk, P., Kiss-Orski, W., Wróbel, T., Polska Zbrojna, nr 8.
- Sienkiewicz, P., Świeboda, H., 2013, *Strategia bezpieczeństwa społecznego*, w: Gryz, J. (red.), *Strategia bezpieczeństwa narodowego Polski*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa, s.238-239.
- Sikora, T., 2009, *Świadczenia emerytalno-rentowe żołnierzy zawodowych oraz członków ich rodzin (aspekty normatywne i realizacyjne)*, Zeszyty studiów doktoranckich, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, nr 47.
- Sikora, T., 2011, *Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy (na przykładzie Wielkopolski)*, Homines Hominibus. Czasopismo naukowe Wyższej Szkoły Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu, nr 1(7)/2011.
- Sikora, T., 2012, *Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy Wielkopolski w latach 2007-2010*, w: Przybylska-Kapuścińska, W. (red.), *Praca i kapitał w gospodarce*, Wydawnictwo CeDeWu Pl., Warszawa.
- Sitko, B., 1999, *Bezrobotni poszukujący pracy powyżej 50 roku życia zarejestrowani w Rejonowym Urzędzie Pracy w Będzinie*, w: Szyłko-Skoczny, M. (red.), *Różne oblicza bezrobocia*, IPS UW, Warszawa.
- Smolarkiewicz, E., 2009, *Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia i jego uwarunkowania*, w: Suchocka, R. (red.), *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu, Poznań.

- Sobczak, L., 1971, *Rynek pracy w Polsce Ludowej*, PWN, Warszawa.
- Socha, M., Sztanderska, U., 2000, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Spytek-Bandurska, G., 2012, *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje, Tom 17, nr 7.
- Stankiewicz, W., 1999, *Konwersja zbrojeń. Oczekiwania i fakty*, Wydawnictwo Bellona, Warszawa.
- Stroińska, E., 2012, *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
- Sulek, M., 2008, *Programowanie gospodarczo-obronne*, Bellona, Warszawa.
- Suwałski, A., 2002, *Niektóre ekonomiczno-społeczne aspekty sporu o sprawiedliwość społeczną*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, z.1.
- Szczepański, M., 2006, *Dylematy reformy polskiego systemu emerytalnego*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Szubert, W., 1987, *Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu*, PWN, Warszawa.
- Szumlicz, T., 2005, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa.
- Szydlik-Leszczyńska, A., 2012, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Śladkowski, S., 2012, *Siły Zbrojne*, w: Paździor, M., Szmulik, B., (red.), *Instytucje bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Twardo, D., 2007, *Podstawowe formy zatrudnienia*, Serwis Prawno-Pracowniczy, nr 13, Warszawa.
- Unolt, J., 1996, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Interart, Warszawa.
- Urbaniak, B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wantoch-Rekowski, J., 2014, *System ubezpieczeń społecznych a budżet państwa*, Wolters Kluwer SA, Warszawa.
- Wąsacz, J., 2002, *Szlakiem wspomnień żołnierzy-górników z lat 1949-1959*, Wydawnictwo Biuro Tłumaczeń, Wrocław.
- Wiktorow, A., 2011, *System emerytalny służb mundurowych a powszechny system emerytalny w Polsce*, w: *System emerytalny – problemy na przyszłość. Materiały z seminarium ZUS*, ZUS, Warszawa.
- Wiktorowska, B., 2014, *Coraz więcej górników na emeryturze*, Dziennik Gazeta Prawna, nr 52.
- Wilczyński, W., 2000, *Rynek i pieniądź w Polsce u progu XXI wieku*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań.
- Wilczyński, W., 2002, *Nasze bezrobocie*, Wprost, nr 5.
- Wojciechowski, W., 2008, *Skąd się bierze bezrobocie*, Zeszyty FOR nr 2, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa.
- Wojdyło-Preisner, M., 2009, *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.

- Worach-Kardas, H., 2011, *Praca w cyklu życia a system emerytalny*, w: Kotlorz, D. (red.), *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Zakrzewska, J., 2012, *Wzór poświęcenia*, rozm. przepr. Schwarzgruber, M., Kurier Weterana, nr 2.
- Zgliszczyński, W.S., 2013, *Wynagrodzenia w Polsce*, Infos, Biuro Analiz Sejmowych BAS, Warszawa.
- Żukowski, M., 1997, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Zeszyty naukowe seria II, zeszyt 151, Poznań.
- Żukowski, M., 2013, *Demograficzne i ekonomiczne uwarunkowania funkcjonowania ubezpieczenia społecznego*, w: *Ubezpieczenia społeczne – dawniej i dziś. W 80 lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, ZUS i Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczeń Społecznych.
- Żyliński, T., 1984, *Zaopatrzenie emerytalne służby państwowej w okresie międzywojennym*, Acta Universitatis Wratislaviensis, „Prawo” CXXI, Wrocław.

2. Raporty i opracowania statystyczne

- GUS, 2004-2014, kolejne publikacje z cyklu: *Bezrobocie rejestrowane*, dotyczące lat 2003-2013, Warszawa.
- GUS, 2004, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004*, Warszawa.
- GUS, 2005, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005*, Warszawa.
- GUS, 2006, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*, Warszawa.
- GUS, 2007, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2007*, Warszawa.
- GUS, 2008a, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2008*, Warszawa.
- GUS, 2008b, *Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035*, Warszawa.
- GUS, 2009, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2009*, Warszawa.
- GUS, 2010a, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2010*, Warszawa.
- GUS, 2010b, *Mały rocznik statystyczny Polski 2010*, Warszawa.
- GUS, 2011a, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011*, Warszawa.
- GUS, 2011b, *Mały rocznik statystyczny Polski 2011*, Warszawa.
- GUS, 2012a, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, Warszawa.
- GUS, 2012b, *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*, Warszawa.
- GUS, 2013a, *Mały rocznik statystyczny Polski 2013*, Warszawa.
- GUS, 2013b, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013*, Warszawa.
- GUS, 2014a, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, Warszawa.
- GUS, 2014b, *Mały rocznik statystyczny Polski 2014*, Warszawa.
- GUS, 2014c, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013*, Warszawa.
- GUS, 2014d, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013 roku*, Warszawa.
- GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.

- KRUS, 2003-2014, kolejne kwartalne publikacje z cyklu: *Kwartalna informacja statystyczna o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego rolników* dotyczące okresu od I kwartału 2003 do IV kwartału 2013, Warszawa.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2004-2014, kolejne kwartalne publikacje z cyklu: *Biuletyn statystyczny Województwa Wielkopolskiego*, dotyczące okresu od I kwartału 2003 do IV kwartału 2013, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2006, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2005*, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2007, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2006*, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2008, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2007*, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2009, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2008*, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2011, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2010*, Poznań.
- Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2014, *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2013*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2006, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2007, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2008, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2009, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2010, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2011a, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2011b, *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie rynku pracy w 2010 roku*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2012, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2013, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2014, *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie rynku pracy w 2013 roku*, Poznań.
- ZUS, 2004, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o Funduszu Alimentacyjnym oraz innych świadczeniach – w 2003r.*, Warszawa.
- ZUS, 2005, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych świadczeniach – w 2004r.*, Warszawa.
- ZUS, 2005, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych świadczeniach – w IV kwartale 2005r.*, Warszawa.

- ZUS, 2007, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – w IV kwartale 2006r.*, Warszawa.
- ZUS, 2008, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2007r.*, Warszawa.
- ZUS, 2009, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2008r.*, Warszawa.
- ZUS, 2010, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2009r.*, Warszawa.
- ZUS, 2011, *Informacja o świadczeniach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2010r.*, Warszawa.
- ZUS, 2012, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2011r.*, Warszawa.
- ZUS, 2013, *Informacja o świadczeniach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2012r.*, Warszawa.
- ZUS, 2014, *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego – IV kwartał/okres I-XII 2013r.*, Warszawa.

3. Akty normatywne

- Decyzja Budżetowa na rok 2012 Nr 85/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 29.03.2012r., Dz. Urz. MON z 2012r., poz. 110.
- Decyzja Nr 2/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 stycznia 2013r. w sprawie wprowadzenia do użytku „Instrukcji organizacji lotów oznaczonych statusem HEAD w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. Urz. MON z 2013r., poz. 4.
- Decyzja Budżetowa na rok 2013 Nr 42/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 14.02.2013r., Dz. Urz. MON z 2013r., poz. 49.
- Decyzja Budżetowa na rok 2014 Nr 29/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 lutego 2014r., Dz. Urz. MON z 2014r., poz. 45.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r., Dz. U. z 1997r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.
- Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 2010r. Sygn. K 6/10.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 grudnia 1994r. w sprawie organów wojskowych właściwych do wydawania zaświadczeń żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach i zakładach wydobywania rud uranu oraz trybu postępowania przed tymi organami, Dz. U., nr 136, poz. 707 z późn. zm.

- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 marca 2003r. w sprawie ustalenia wykazu chorób powstałych w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby wojskowej oraz chorób i schorzeń, które istniały przed powołaniem do służby wojskowej, lecz uległy pogorszeniu lub ujawniły się w czasie trwania służby wskutek szczególnych właściwości lub warunków służby na określonych stanowiskach, Dz. U. z 2003r., nr 62, poz. 567.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie szczegółowych zasad dokonywania rozliczeń emerytur wojskowych i wojskowych rent inwalidzkich oraz sposobu ich zmniejszania w trakcie roku kalendarzowego, Dz. U. z 2004r., nr 108, poz. 1147 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz. U. z 2006r., nr 59, poz. 423 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 czerwca 2004 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz. U. z 2004r., nr 141 poz. 1497.
- Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 stycznia 2006r. w sprawie orzekania o inwalidztwie żołnierzy zawodowych, żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej oraz emerytów i rencistów wojskowych, a także właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach, Dz. U. z 2006r., nr12, poz. 75 z późn. zm.
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), Dz. U., nr 251, poz.1885.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 czerwca 2009r. w sprawie funduszu socjalnego dla emerytów i rencistów wojskowych oraz przekazywania środków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi, Dz. U. z 2009r., nr 107, poz. 890.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 09 marca 2010r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej, Dz. U. z 2010r., nr 45, poz. 265 z późn..zm.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 01 czerwca 2010r. w sprawie nadawania, potwierdzania, podwyższania i utraty klasy kwalifikacyjnej przez podoficerów i szeregowych zawodowych, Dz. U. z 2010r., nr 110, poz. 732.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 lipca 2011r. w sprawie szczegółowych warunków podwyższania emerytur wojskowych, Dz. U. z 2011r., nr 159, poz. 946
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014r. w sprawie określenia grup uposażenia, Dz. U. z 2014r., poz. 617.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 listopada 2014r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz. U. z 2014r., poz. 1618.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, Dz. U. z 2014r., poz. 1622.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r. Sygn. II UZP 6/07.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008r. Sygn. I PZP 4/08.

Ustawa z dnia 5 sierpnia 1922r. o zaopatrzeniu emerytalnym wojskowych i ich rodzin, Dz. U. z 1922r., nr 68, poz. 616.

Ustawa z dnia 11 grudnia 1923r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych, Dz. U. z 1934r., nr 20, poz. 160.

Ustawa z dnia 25.02.1964r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U. z 2012r., poz. 788 z późn. zm.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny, Dz. U. z 1964r., nr 16, poz. 93 z późn. zm.

Ustawa z dnia 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2012r., poz. 461 z późn. zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2014r., poz. 1502 z późn. zm.

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz. U. z 2013r., poz. 1403 z późn. zm.

Ustawa z dnia 24 stycznia 1991r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, Dz. U. z 2012r., poz. 400 z późn. zm.

Ustawa z dnia 3 października 1992r. o przysiędze wojskowej, Dz. U., z 1992r., nr 77, poz. 386.

Ustawa z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, Dz. U. z 2013r., poz. 666 z późn. zm.

Ustawa z dnia 2 września 1994r. o świadczeniu pieniężnym i uprawnieniach przysługujących żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych, Dz. U. z 2001 r., nr 60, poz. 622 z późn. zm.

Ustawa z dnia 31 maja 1996r. o świadczeniu pieniężnym przysługującym osobom deportowanym do pracy przymusowej oraz osadzonym w obozach pracy przez III Rzeszę i Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich, Dz. U. z 1996r., nr 87, poz. 395.

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o zmianie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 124, poz. 782.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa, Dz. U. z 1998r., nr 162, poz. 1117 z późn. zm.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 1998r., nr 162, poz. 1118 z późn. zm.

Ustawa z dnia 25 maja 2001r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2001r., nr 76, poz. 804 z późn. zm.

Ustawa z dnia 27 czerwca 2003r. o rencie socjalnej, Dz. U. z 2013r., poz. 982 z późn. zm.

Ustawa z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz. U. z 2014r., poz. 1414 z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2013r., poz. 674 z późn. zm.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2010r., nr 254, poz. 1700.

- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011r. o weteranach działań poza granicami państwa, Dz. U. z 2011r., nr 205, poz. 1203.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2012r., poz. 637.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2012r., poz. 664.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 5 czerwca 1991r., IISA 35/91.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1992r. III ARN 17/92.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 lutego 2001r. sygn. SK 14/00.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 stycznia 2010r. sygn. SK 41/07.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24 lutego 2010r. sygn. K 6/09.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 grudnia 2012r. sygn. K 9/12.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17 grudnia 2013r. sygn. SK 29/12.
- Zarządzenie Nr 0-2/MON z dnia 8 marca 2010r. w sprawie wprowadzenia „Programu rozwoju Sił Zbrojnych RP w latach 2009-2018 (niepublikowane, objęte klauzulą TAJNE).

4. Źródła internetowe

- Belczyk K., 2008, *Pokolenie 50+: zmarnowany potencjał czy szansa dla polskiego rynku Pracy*, Sedlak&Sedlak,
 adres: http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.19/wpis.36,
 [dostęp: 09.12.2014].
- Babińska, R., 2008, *Systemowe zagadnienia zabezpieczenia emerytalnego wojskowych*, Acta Universitatis Wratislaviensis Nr 3079. Socjologia XLIV. Wrocław,
 adres: www.wuwr.com.pl/online-texts/download/127.html
 [dostęp: 20.07.2014].
- Bukowski, M. (red.), 2005, *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa,
 adres: www.eksporter.gov.pl/informacja/Zalaczniki_informacje.ashx?Id...3...,
 [dostęp: 20.07.2014].
- Biuro Bezpieczeństwa Narodowego, 2014, *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa,
 adres: <http://www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf>,
 [dostęp: 02.01.2015].
- Centrum Badania Opinii Społecznej, 2014, *Oceny instytucji publicznych*, Komunikat z badań CBOS, nr 36/2014, Warszawa,
 adres: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_036_14.PDF,
 [dostęp: 01.06.2014].
- Dąbrowska, A., 2013, *Czas na panią generał*,

- adres: <http://www.polska-zbrojna.pl/mobile/articleshow/10071?t=Czas-na-pania-general>,
[dostęp: 25.07.2014].
- Dragan, A., 2011, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Kancelaria Senatu. Biuro analiz i dokumentacji,
adres: <http://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/15/plik/ot-601.pdf>,
[dostęp: 10.10.2014].
- Dybała, A. (red.nauk.), 2012, *Mama w pracy czy w domu? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Pinovum Subsydium*, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce,
adres: www.mup.kielce.pl/system/obj/3386_Mama-w-pracy-czy-w-domu-Wyniki-bada%C5%84-i-analiz-przeprowadzonych-w-ramach-Projektu-Innowacyjnego-PI-Novum-subsydium.pdf,
[dostęp: 03.06.2014].
- Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, 2010, *Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań*, Elbląg,
adres: <http://www.erkon.elblag.com.pl/innowacyjnyszerkon/wp-content/uploads/2010/02/raport.pdf>,
[dostęp: 15.12.2014].
- Góra, M., 2008, *Dezaktywizacja zawodowa osób ubezpieczonych w ZUS w nowym systemie*, w: *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa,
adres: www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Raporty/Dezaktywizacja.pdf,
[dostęp: 19.06.2014].
- GUS, 2014e, *Bank danych lokalnych*
adres: <http://stat.gov.pl/bdl>,
[ostatni dostęp: 17.06.2014].
- GUS, 2014f, *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2012 (podstawa wymiaru emerytur i rent)*,
adres: http://old.stat.gov.pl/GUS/5840_1630_PLK_HTML.htm,
[ostatni dostęp: 11.01.2015].
- Haponiuk, M., 2014, *Czas zawodowców*,
adres: <http://www.institutobywatelski.pl/22051/komentarze/czas-zawodowcow>,
[dostęp: 25.10.2014].
- IPiSS, 2014, *Poziom i struktura minimum socjalnego w 2013r. (dane średnioroczne)*,
adres: <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>,
[dostęp: 10.01.2015].
- IPiSS, 2014, *Poziom i struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji w 2013 roku (na podstawie danych średniorocznych)*,
adres: <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimu-egzystencji-2>,
[dostęp: 10.01.2015].
- Gazeta Podatkowa, *Jakie zmiany przyniosła reforma emerytalna?*, Dodatek do Gazety Podatkowej nr 28 (965) z dnia 8.04.2013,

- adres: www.vademecumkadrowego.pl/artukul_narzedziowa_309,0,2561,jakie-zmiany-przyniosla-reforma-emerytalna.html,
[dostęp: 12.05.2014].
- Jan Paweł II, 2002, *List papieski do uczestników II Światowego Zgromadzenia poświęconego problemom starzenia się ludności w Madrycie*,
adres: http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/listy/ludzie_starsi_03042002.html,
[dostęp: 02.05.2014].
- Kabaj, M., 2004, *Pięć funkcji zatrudnienia w rozwoju społeczno-gospodarczym*, w: Mujżel, J., Kabaj, M., Kowalik, T., Mączyńska, E. (red.), *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Raport nr 47, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Warszawa,
adres: <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Raporty/tworzenie%20miejsc%20pracy.pdf>,
[dostęp: 01.02.2015].
- Lewandowski, A., 2014, *Emerytury przywileje... Czy rzeczywiście*, artykuł dla Klubu Generałów WP,
adres: www.klub-generalow.pl/emerytury-przywileje/
[dostęp: 15.08.2014].
- Mroczek, C., 2012, *Odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 3497 w sprawie żołnierzy*,
adres: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=59B1F499>, [dostęp: 12.12.2014].
- NIK, 2012, *Stan profesjonalizacji sił zbrojnych RP na przykładzie wybranych jednostek wojskowych. Informacja o wynikach kontroli NIK P/10/086 – 2012*, Warszawa,
adres: <http://www.nik.gov.pl/plik/id,3650,vp,4648.pdf>,
[dostęp: 10.11.2014].
- Papież Franciszek, 2014, *Papież ostrzega – cała generacja młodzieży jest zagrożona*,
adres: 3obieg.pl/papiez-ostrzega-cala-generacja-mlodziezy-jestzagrozona,
[dostęp: 16.06.2014].
- Papież Franciszek, 2014, *Wystąpienie podczas spotkania z pracownikami i dyrekcją stalowni w Terni*,
adres: <http://www.niedziela.pl/artukul/9175/Papiez-Franciszek-o-pracy-bezrobociu-i>,
[dostęp: 16.06.2014].
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa,
adres: <http://www.seipa.edu.pl/s/p/artykuly/92/929/elastyczne-formy-zatrudnienia%20PARP.pdf>,
[dostęp: 11.01.2014].
- Seidler, J., 2014, *Weterani*, Biuletyn Informacji Publicznej MON 2014,
adres: <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/artukul/weterani-uprawnienia-weteranow-1032476/>,
[dostęp: 10.01.2015].

- Sedlak&Sedlak, *Wiek niemobilny*,
adres: http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.106,
[dostęp: 10.01.2015].
- Socha, M., Sztanderska, U., 2004, *Rola reform polskiego rynku pracy w dynamizacji zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia*, Tekst – na zamówienie DAMS NBP,
adres: www.pte.pl/pliki/doc/Sztanderska_NBP2_po_rec_1.doc,
[dostęp: 19.08.2014].
- Słownik wojskowy. Stopnie wojskowe w Wojskach Lądowych, Siłach Powietrznych, Marynarce Wojennej
adres: <http://www.bliskopolski.pl/slownik/wojskowy/>,
[dostęp: 25.12.2014].
- Wielgo, M., 2014, *Coraz więcej pracy na budowach, ale zatrudnienie maleje*,
adres: wyborcza.biz/.../1,101562,16593973,Coraz_wiecej_pracy_na_budowach_,
[dostęp: 12.10.2014].
- Wikipedia, wolna encyklopedia, *Wiek produkcyjny*,
adres: http://pl.wikipedia.org/wiki/Wiek_produkcyjny,
[dostęp: 01.04.2015].

Spis rysunków

Rysunek 1.	Funkcje plac.....	15
Rysunek 2.	Publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy.....	21
Rysunek 3.	Ogólna klasyfikacja form zatrudnienia.....	24
Rysunek 4.	Przyczyny występowania bezrobocia	46
Rysunek 5.	Zasoby rynku pracy	48
Rysunek 6.	Ludność Polski według funkcjonalnych grup wieku w latach 2008-2035	50
Rysunek 7.	Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2003-2013	52
Rysunek 8.	Zasoby i strumienie na rynku pracy	53
Rysunek 9.	Struktura korpusów kadry zawodowej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej	63
Rysunek 10.	Stan osobowy żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2003-2013	70
Rysunek 11.	Grupy i stawki uposażenia w korpusie generalskim Wojska Polskiego (w zł)	73
Rysunek 12.	Grupy i stawki uposażenia w korpusie oficerów młodszych i starszych w Wojsku Polskim (w zł)	75
Rysunek 13.	Grupy i stawki uposażenia w korpusie szeregowych i podoficerów zawodowych w Wojsku Polskim (w zł).....	77
Rysunek 14.	Uposażenie zasadnicze w poszczególnych korpusach żołnierzy zawodowych (w zł)	78
Rysunek 15.	Cele rekonwersji kadr wojskowych	93
Rysunek 16.	Podstawowe różnice pomiędzy systemami emerytalnymi w Polsce	108
Rysunek 17.	Emeryci i renciści według różnych systemów	109
Rysunek 18.	Warunki do uzyskania częściowej emerytury w Polsce	113
Rysunek 19.	Przeciętna liczba świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003-2013	115
Rysunek 20.	Przeciętna liczba świadczeń emerytalno-rentowych górników realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003-2013	119
Rysunek 21.	Kwoty świadczeń emerytalno-rentowych z KRUS w roku 2012 i 2013 (w tys. zł)	123
Rysunek 22.	Przeciętna liczba świadczeń emerytalno-rentowych wypłaconych przez resort obrony narodowej w latach 2003-2013	134
Rysunek 23.	Przeciętna wysokość wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2005-2013	135
Rysunek 24.	Przeciętna miesięczna kwota wojskowego świadczenia emerytalno-rentowego w latach 2005-2013	136
Rysunek 25.	Zasady przyznawania emerytury żołnierzom zawodowym	142
Rysunek 26.	Wydatki resortu sprawiedliwości w zakresie sędziowskiego stanu spoczynku w latach 2003-2013	153

Rysunek 27.	Struktura świadczeniobiorców pobierających świadczenie emerytalno-rentowe w Wojskowym Biurze Emerytalnym w Poznaniu, w (latach) 2003r. i 2013r.	161
Rysunek 28.	Liczba dodatków pielęgnacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003-2013	174
Rysunek 29.	Liczba dodatków dla sierot zupełnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003-2013	178
Rysunek 30.	Liczba wypłaconych świadczeń pieniężnych dla deportowanych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003-2013	198
Rysunek 31.	Kwota wydatków poniesionych na realizację wypłat renty socjalnej przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003-2013) w zł.	207
Rysunek 32.	Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce i w Unii Europejskiej (w latach 2003-2012)	219
Rysunek 33.	Struktura ludności województwa wielkopolskiego według grup ekonomicznych wieku w 2003r.	223
Rysunek 34.	Struktura ludności województwa wielkopolskiego według grup ekonomicznych wieku w 2013r.	223
Rysunek 35.	Pracujący według sektora własności w województwie wielkopolskim w latach 2003-2012 (stan w dniu 31.12)	225
Rysunek 36.	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie wielkopolskim w latach 2003-2013 (według stanu na dzień 31 grudnia danego roku)	228
Rysunek 37.	Struktura bezrobocia w województwie wielkopolskim według płci (wg stanu na dzień 31 grudnia)	232
Rysunek 38.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w Polsce i w województwie wielkopolskim w latach 2003-2013	236
Rysunek 39.	Forma wykonywania pracy zarobkowej przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w 2013 roku)	243
Rysunek 40.	Wielkość i struktura dodatkowych przychodów osiąganych z tytułu zatrudnienia przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w 2013 roku).....	245
Rysunek 41.	Zatrudnienie emerytów i rencistów wojskowych wg sekcji (w latach 2003-2013)	249

Spis tabel

Tabela 1.	Koszty i wymiary bezrobocia	33
Tabela 2.	Stopa bezrobocia rejestrowanego i wg BAEL w Polsce w latach 2003 – 2013 (w %).	37
Tabela 3.	Ludność Polski według funkcjonalnych grup wieku w wybranych latach 2008 – 2035	49
Tabela 4.	Potencjalne zasoby pracy w Polsce w latach 2008 – 2035	50
Tabela 5.	Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2003 – 2013	51
Tabela 6.	Stan osobowy żołnierzy zawodowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2003 – 2013	69
Tabela 7.	Struktura stanu osobowego żołnierzy zawodowych w latach 2003 – 2013 (w %).	71
Tabela 8.	Grupy i stawki uposażenia w grupie generałów	72
Tabela 9.	Grupy i stawki uposażenia w grupie oficerów	73
Tabela 10.	Grupy i stawki uposażenia w grupie szeregowych i podoficerów zawodowych	75
Tabela 11.	Mnożniki kwoty bazowej dla pilotów w zależności od liczby wykonanych godzin lotu	80
Tabela 12.	Mnożniki kwoty bazowej dla członków załóg w zależności od liczby wykonanych godzin lotu	80
Tabela 13.	Dodatkowe zwiększenie mnożników kwoty bazowej dla pilotów wykonujących loty samolotem F-16	81
Tabela 14.	Mnożniki kwoty bazowej dla jednorazowego dodatku specjalnego za wykonywanie lotów oznaczonych statusem HEAD	81
Tabela 15.	Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za bezpośrednią obsługę statków powietrznych	82
Tabela 16.	Mnożniki kwoty bazowej przysługujące za służbę w składach załóg jednostkach pływających	83
Tabela 17.	Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za wykonywanie skoków ze spadochronem	83
Tabela 18.	Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za bezpośrednie fizyczne zwalczanie terroryzmu bądź w uczestniczeniu w szkoleniu w tym zakresie	84
Tabela 19.	Mnożniki kwoty bazowej dla dodatku za służbę w warunkach szkodliwych dla zdrowia bądź uciążliwych	85
Tabela 20.	Dodatek za długoletnią służbę wojskową	86
Tabela 21.	Mnożniki kwoty bazowej dla szeregowych zawodowych i podoficerów zawodowych w zależności od posiadanej klasy kwalifikacyjnej	87
Tabela 22.	Wartości mnożnika kwoty bazowej dla dodatku służbowego w zależności od zajmowanego stanowiska	87
Tabela 23.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Wojsku Polskim (w PLN)	90
Tabela 24.	Liczba wydanych decyzji oraz kwota wydatków na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2003 – 2013	96
Tabela 25.	Liczba wydanych decyzji na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2009 – 2013 z podziałem na korpusy	97
Tabela 26.	Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013	114
Tabela 27.	Świadczenia emerytalno-rentowe górników realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013	118

Tabela 28. Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Kasę Rolniczych Ubezpieczeń Społecznych w latach 2003 – 2013	122
Tabela 29. Wielkość i struktura wypłat wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych (w latach 2003 – 2013)	131
Tabela 30. Przeciętna wysokość wojskowych świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2005 – 2013 (w PLN)	135
Tabela 31. Lata służby wojskowej a wymiar emerytury	141
Tabela 32. Wskaźniki waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych w latach 2003 – 2013	148
Tabela 33. Liczba osób pobierających uposażenie w stanie spoczynku i uposażenie rodzinne sędziów w latach 2003 – 2013 (wg stanu na 31.12)	152
Tabela 34. Liczba osób pobierających uposażenie w stanie spoczynku i uposażenie rodzinne brutto prokuratorów w latach 2003 – 2013	154
Tabela 35. Świadczenia emerytalno-rentowe realizowane przez Prokuratora Generalnego RP, przeciętna liczba świadczeniobiorców oraz wysokość przeciętnego miesięcznego świadczenia brutto w latach 2010 – 2013	155
Tabela 36. Liczba i struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	158
Tabela 37. Liczba i struktura wiekowa świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	162
Tabela 38. Struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu według świadczeń i płci (w latach 2003 – 2013)	164
Tabela 39. Poziom i struktura pieniężnych świadczeń emerytalno-rentowych wypłacanych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013 (w %)	166
Tabela 40. Przeciętna (miesięczna) wysokość świadczeń emerytalno-rentowych brutto wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu według ich rodzaju (w PLN)	170
Tabela 41. Przeciętne pieniężne świadczenie emerytalno-rentowe brutto wypłacone przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce (w %)	171
Tabela 42. Liczba dodatków pielęgnacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	173
Tabela 43. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku pielęgnacyjnego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	175
Tabela 44. Liczba dodatków dla sierot zupełnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	177
Tabela 45. Kwota wypłaconych dodatków dla sierot zupełnych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013	178
Tabela 46. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku dla sierot zupełnych wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	180
Tabela 47. Liczba dodatków kombatanckich wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	182
Tabela 48. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku kombatanckiego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	183
Tabela 49. Liczba dodatków kompensacyjnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	185
Tabela 50. Przeciętna miesięczna wysokość dodatku kompensacyjnego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	186

Tabela 51. Liczba i kwota wypłat dodatku dla weterana poszkodowanego dokonywanych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w 2013 roku.....	188
Tabela 52. Liczba ryczałtów energetycznych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	190
Tabela 53. Przeciętna miesięczna wysokość ryczałtu energetycznego wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	191
Tabela 54. Liczba i kwota wypłaconych dodatków z tytułu ukończenia 100 lat życia przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu w latach 2003 – 2013	192
Tabela 55. Liczba świadczeń pieniężnych dla byłych żołnierzy górników wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	195
Tabela 56. Przeciętna miesięczna wysokość świadczenia pieniężnego dla byłych żołnierzy górników wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013).....	196
Tabela 57. Liczba świadczeń pieniężnych dla deportowanych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013).....	197
Tabela 58. Przeciętna miesięczna wysokość świadczenia za deportację wypłaconego przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	199
Tabela 59. Wysokość zasiłku pogrzebowego w Polsce (w latach 2003 – 2013)	202
Tabela 60. Liczba zasiłków pogrzebowych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013)	203
Tabela 61. Liczba rent socjalnych wypłaconych przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013).....	205
Tabela 62. Przeciętna miesięczna wysokość renty socjalnej wypłaconej przez Wojskowe Biuro Emerytalne w Poznaniu (w latach 2003 – 2013).....	206
Tabela 63. Wielkość i struktura ludności województwa wielkopolskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2003 – 2013.....	222
Tabela 64. Obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym, w województwie wielkopolskim, w latach 2003 – 2013	224
Tabela 65. Stopa bezrobocia według województw w Polsce w latach 2003 – 2013 (stan na dzień 31.12).....	227
Tabela 66. Bezrobotni zarejestrowani w województwie wielkopolskim według poziomu wieku w latach 2003 – 2013 (stan na dzień: 31.12).....	229
Tabela 67. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia (stan na koniec 31.12)	233
Tabela 68. Liczba bezrobotnych żołnierzy zawodowych zarejestrowanych w wielkopolskich urzędach pracy w latach 2005 – 2013 (stan na 31.12)	237
Tabela 69. Liczba i struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia w latach 2003 – 2013	241
Tabela 70. Struktura świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu osiągających dodatkowe przychody z tytułu zatrudnienia w latach 2003 – 2013 według rodzaju pobieranego świadczenia (w %).....	242
Tabela 71. Wielkość i struktura dodatkowych przychodów osiąganych z tytułu zatrudnienia przez świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu (w 2013 roku).....	244
Tabela 72. Struktura pracujących świadczeniobiorców Wojskowego Biura Emerytalnego w Poznaniu według sekcji w latach 2010 – 2013 (w %).....	247

Aneks

Załącznik 1. Stopnie wojskowe w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej – Wojska Lądowe, Siły Powietrzne i Wojska Specjalne

Nazwa korpusu	Nazwa stopnia	Skrót	Kod NATO*
Korpus szeregowych zawodowych	szeregowy	szer.	OR-01
	starszy szeregowy	st. szer.	OR-02
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie młodzi	kapral	kpr.	OR-03
	starszy kapral	st. kpr.	OR-04
	plutonowy	plut.	OR-04
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie	sierżant	sierż.	OR-05
	starszy sierżant	st. sierż.	OR-06
	młodszy chorąży	mł. chor.	OR-07
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie starsi	chorąży	chor.	OR-08
	starszy chorąży	st. chor.	OR-09
	starszy chorąży sztabowy	st. chor. szt.	OR-09
Korpus oficerów zawodowych – oficerowie młodzi	podporucznik	ppor.	OF-01
	porucznik	por.	OF-01
	kapitan	kpt.	OF-02
Korpus oficerów zawodowych – oficerowie starsi	major	mjr	OF-03
	podpułkownik	ppłk	OF-04
	pułkownik	płk	OF-05
Generałowie	generał brygady	gen. bryg.	OF-06
	generał dywizji	gen. dyw.	OF-07
	generał broni	gen. broni	OF-08
	generał	gen.	OF-09

*Polska przystąpiła do Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego (NATO) 24 kwietnia 1999r. Dokument STANAG 2116 przewiduje ujednolicenie, na użytek Sił NATO, kodów NATO dla stopni wojskowych. Kody literowe tych stopni obejmują trzy kategorie żołnierzy: oficerów – kod OF (od ang. officer) z liczbą od 1 do 10 wg ważności, chorążych – kod WO (ang. warrant officer) od 01 do 5 (w Polsce aktualnie nie obowiązuje – brak korpusu chorążych), pozostałe stopnie – kod OR (ang. other ranks) z liczbą od 1 do 10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Słownik wojskowy. Stopnie wojskowe w Wojskach Lądowych i Siłach Powietrznych*, <http://www.bliskopolski.pl/slownik/wojskowy/>, [dostęp: 25.12.2014].

**Załącznik 2. Stopnie wojskowe w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej –
Marynarka Wojenna**

Nazwa korpusu	Nazwa stopnia	Skrót	Kod NATO
Korpus szeregowych zawodowych	marynarz	mar.	OR-01
	starszy marynarz	st. mar.	OR-02
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie młodszy	mat	mat	OR-03
	starszy mat	st. mat	OR-04
	bosmanmat	bsmt	OR-04
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie	bosman	bsm.	OR-05
	starszy bosman	st. bsm.	OR-06
	młodszy chorąży marynarki	mł. chor. mar.	OR-07
Korpus podoficerów zawodowych – podoficerowie starsi	chorąży marynarki	chor. mar.	OR-08
	starszy chorąży marynarki	st. chor. mar.	OR-09
	starszy chorąży sztabowy marynarki	st. chor. szt. mar.	OR-09
Korpus oficerów zawodowych – oficerowie młodszy	podporucznik marynarki	ppor. mar.	OF-01
	porucznik marynarki	por. mar.	OF-01
	kapitan marynarki	kpt. mar.	OF-02
Korpus oficerów zawodowych – oficerowie starsi	komandor podporucznik	kmdr ppor.	OF-03
	komandor porucznik	kmdr por.	OF-04
	komandor	kmdr	OF-05
Admirałowie	kontradmiral	kadm.	OF-06
	wiceadmirał	wadm.	OF-07
	admirał floty	adm. floty	OF-08
	admirał	adm.	OF-09

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Słownik wojskowy. Stopnie wojskowe Marynarki Wojennej*, <http://www.bliskopolski.pl/slownik/wojskowy/>, [dostęp: 25.12.2014].

**Załącznik 3. Procedura wydłużania wieku emerytalnego kobiet (do 67. roku życia)
w reformowanym powszechnym systemie emerytalnym**

Wiek emerytalny kobiet					
Data urodzenia		Wiek emerytalny		Data przejścia na emeryturę po zmianach	
Rok	Miesiąc	Lata	Miesiąc	Rok	Miesiąc
1953	styczeń	60	1	2013	luty
	luty			2013	marzec
	marzec			2013	kwiecień
	kwiecień	60	2	2013	czerwiec
	maj			2013	lipiec
	czerwiec			2013	sierpień
	lipiec	60	3	2013	październik
	sierpień			2013	listopad
	wrzesień			2013	grudzień
	październik	60	4	2014	luty
	listopad			2014	marzec
	grudzień			2014	kwiecień
1954	styczeń	60	5	2014	czerwiec
	luty			2014	lipiec
	marzec			2014	sierpień
	kwiecień	60	6	2014	październik
	maj			2014	listopad
	czerwiec			2014	grudzień
	lipiec	60	7	2015	luty
	sierpień			2015	marzec
	wrzesień			2015	kwiecień
	październik	60	8	2015	czerwiec
	listopad			2015	lipiec
	grudzień			2015	sierpień
1955	styczeń	60	9	2015	październik
	luty			2015	listopad
	marzec			2015	grudzień
	kwiecień	60	10	2016	luty
	maj			2016	marzec
	czerwiec			2016	kwiecień
	lipiec	60	11	2016	czerwiec
	sierpień			2016	lipiec
	wrzesień			2016	sierpień
	październik	61	0	2016	październik
	listopad			2016	listopad
	grudzień			2016	grudzień

1956	styczeń	61	1	2017	luty
	luty			2017	marzec
	marzec			2017	kwiecień
	kwiecień	61	2	2017	czerwiec
	maj			2017	lipiec
	czerwiec			2017	sierpień
	lipiec	61	3	2017	październik
	sierpień			2017	listopad
	wrzesień			2017	grudzień
	październik	61	4	2018	luty
	listopad			2018	marzec
	grudzień			2018	kwiecień
1957	styczeń	61	5	2018	czerwiec
	luty			2018	lipiec
	marzec			2018	sierpień
	kwiecień	61	6	2018	październik
	maj			2018	listopad
	czerwiec			2018	grudzień
	lipiec	61	7	2019	luty
	sierpień			2019	marzec
	wrzesień			2019	kwiecień
	październik	61	8	2019	czerwiec
	listopad			2019	lipiec
	grudzień			2019	sierpień
1958	styczeń	61	9	2019	październik
	luty			2019	listopad
	marzec			2019	grudzień
	kwiecień	61	10	2020	luty
	maj			2020	marzec
	czerwiec			2020	kwiecień
	lipiec	61	11	2020	czerwiec
	sierpień			2020	lipiec
	wrzesień			2020	sierpień
	październik	62	0	2020	październik
	listopad			2020	listopad
	grudzień			2020	grudzień
1959	styczeń	62	1	2021	luty
	luty			2021	marzec
	marzec			2021	kwiecień
	kwiecień	62	2	2021	czerwiec
	maj			2021	lipiec
	czerwiec			2021	sierpień
	lipiec	62	3	2021	październik
	sierpień			2021	listopad
	wrzesień			2021	grudzień
	październik	62	4	2022	luty
	listopad			2022	marzec
	grudzień			2022	kwiecień

1960	styczeń	62	5	2022	czerwiec
	luty			2022	lipiec
	marzec			2022	sierpień
	kwiecień	62	6	2022	październik
	maj			2022	listopad
	czerwiec			2022	grudzień
	lipiec	62	7	2023	luty
	sierpień			2023	marzec
	wrzesień			2023	kwiecień
	październik	62	8	2023	czerwiec
	listopad			2023	lipiec
	grudzień			2023	sierpień
1961	styczeń	62	9	2023	październik
	luty			2023	listopad
	marzec			2023	grudzień
	kwiecień	62	10	2024	luty
	maj			2024	marzec
	czerwiec			2024	kwiecień
	lipiec	62	11	2024	czerwiec
	sierpień			2024	lipiec
	wrzesień			2024	sierpień
	październik	63	0	2024	październik
	listopad			2024	listopad
	grudzień			2024	grudzień
1962	styczeń	63	1	2025	luty
	luty			2025	marzec
	marzec			2025	kwiecień
	kwiecień	63	2	2025	czerwiec
	maj			2025	lipiec
	czerwiec			2025	sierpień
	lipiec	63	3	2025	październik
	sierpień			2025	listopad
	wrzesień			2025	grudzień
	październik	63	4	2026	luty
	listopad			2026	marzec
	grudzień			2026	kwiecień
1963	styczeń	63	5	2026	czerwiec
	luty			2026	lipiec
	marzec			2026	sierpień
	kwiecień	63	6	2026	październik
	maj			2026	listopad
	czerwiec			2026	grudzień
	lipiec	63	7	2027	luty
	sierpień			2027	marzec
	wrzesień			2027	kwiecień
	październik	63	8	2027	czerwiec
	listopad			2027	lipiec
	grudzień			2027	sierpień

1964	styczeń	63	9	2027	październik
	luty			2027	listopad
	marzec			2027	grudzień
	kwiecień	63	10	2028	luty
	maj			2028	marzec
	czerwiec			2028	kwiecień
	lipiec	63	11	2028	czerwiec
	sierpień			2028	lipiec
	wrzesień			2028	sierpień
	październik	64	0	2028	październik
	listopad			2028	listopad
	grudzień			2028	grudzień
1965	styczeń	64	1	2029	luty
	luty			2029	marzec
	marzec			2029	kwiecień
	kwiecień	64	2	2029	czerwiec
	maj			2029	lipiec
	czerwiec			2029	sierpień
	lipiec	64	3	2029	październik
	sierpień			2029	listopad
	wrzesień			2029	grudzień
	październik	64	4	2030	luty
	listopad			2030	marzec
	grudzień			2030	kwiecień
1966	styczeń	64	5	2030	czerwiec
	luty			2030	lipiec
	marzec			2030	sierpień
	kwiecień	64	6	2030	październik
	maj			2030	listopad
	czerwiec			2030	grudzień
	lipiec	64	7	2031	luty
	sierpień			2031	marzec
	wrzesień			2031	kwiecień
	październik	64	8	2031	czerwiec
	listopad			2031	lipiec
	grudzień			2031	sierpień
1967	styczeń	64	9	2031	październik
	luty			2031	listopad
	marzec			2031	grudzień
	kwiecień	64	10	2032	luty
	maj			2032	marzec
	czerwiec			2032	kwiecień
	lipiec	64	11	2032	czerwiec
	sierpień			2032	lipiec
	wrzesień			2032	sierpień
	październik	65	0	2032	październik
	listopad			2032	listopad
	grudzień			2032	grudzień

1968	styczeń	65	1	2033	luty
	luty			2033	marzec
	marzec			2033	kwiecień
	kwiecień	65	2	2033	czerwiec
	maj			2033	lipiec
	czerwiec			2033	sierpień
	lipiec	65	3	2033	październik
	sierpień			2033	listopad
	wrzesień			2033	grudzień
	październik	65	4	2034	luty
	listopad			2034	marzec
	grudzień			2034	kwiecień
1969	styczeń	65	5	2034	czerwiec
	luty			2034	lipiec
	marzec			2034	sierpień
	kwiecień	65	6	2034	październik
	maj			2034	listopad
	czerwiec			2034	grudzień
	lipiec	65	7	2035	luty
	sierpień			2035	marzec
	wrzesień			2035	kwiecień
	październik	65	8	2035	czerwiec
	listopad			2035	lipiec
	grudzień			2035	sierpień
1970	styczeń	65	9	2035	październik
	luty			2035	listopad
	marzec			2035	grudzień
	kwiecień	65	10	2036	luty
	maj			2036	marzec
	czerwiec			2036	kwiecień
	lipiec	65	11	2036	czerwiec
	sierpień			2036	lipiec
	wrzesień			2036	sierpień
	październik	66	0	2036	październik
	listopad			2036	listopad
	grudzień			2036	grudzień
1971	styczeń	66	1	2037	luty
	luty			2037	marzec
	marzec			2037	kwiecień
	kwiecień	66	2	2037	czerwiec
	maj			2037	lipiec
	czerwiec			2037	sierpień
	lipiec	66	3	2037	październik
	sierpień			2037	listopad
	wrzesień			2037	grudzień
	październik	66	4	2038	luty
	listopad			2038	marzec
	grudzień			2038	kwiecień

1972	styczeń	66	5	2038	czerwiec
	luty			2038	lipiec
	marzec			2038	sierpień
	kwiecień	66	6	2038	październik
	maj			2038	listopad
	czerwiec			2038	grudzień
	lipiec	66	7	2039	luty
	sierpień			2039	marzec
	wrzesień			2039	kwiecień
	październik	66	8	2039	czerwiec
	listopad			2039	lipiec
	grudzień			2039	sierpień
1973	styczeń	66	9	2039	październik
	luty			2039	listopad
	marzec			2039	grudzień
	kwiecień	66	10	2040	luty
	maj			2040	marzec
	czerwiec			2040	kwiecień
	lipiec	66	11	2040	czerwiec
	sierpień			2040	lipiec
	wrzesień			2040	sierpień
	październik	67	0	2040	październik
	listopad			2040	listopad
	grudzień			2040	grudzień

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 1440 z późn. zm, oraz ustawy z 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012r., poz. 637).

**Załącznik 4. Procedura wydłużania wieku emerytalnego mężczyzn (do 67. roku życia)
w reformowanym powszechnym systemie emerytalnym**

Wiek emerytalny mężczyzn					
Data urodzenia		Wiek emerytalny		Data przejścia na emeryturę po zmianach	
Rok	Miesiąc	Lata	Miesiąc	Rok	Miesiąc
1948	styczeń	65	1	2013	luty
	luty			2013	marzec
	marzec			2013	kwiecień
	kwiecień	65	2	2013	czerwiec
	maj			2013	lipiec
	czerwiec			2013	sierpień
	lipiec	65	3	2013	październik
	sierpień			2013	listopad
	wrzesień			2013	grudzień
	październik	65	4	2014	luty
	listopad			2014	marzec
	grudzień			2014	kwiecień
1949	styczeń	65	5	2014	czerwiec
	luty			2014	lipiec
	marzec			2014	sierpień
	kwiecień	65	6	2014	październik
	maj			2014	listopad
	czerwiec			2014	grudzień
	lipiec	65	7	2015	luty
	sierpień			2015	marzec
	wrzesień			2015	kwiecień
	październik	65	8	2015	czerwiec
	listopad			2015	lipiec
	grudzień			2015	sierpień
1950	styczeń	65	9	2015	październik
	luty			2015	listopad
	marzec			2015	grudzień
	kwiecień	65	10	2016	luty
	maj			2016	marzec
	czerwiec			2016	kwiecień
	lipiec	65	11	2016	czerwiec
	sierpień			2016	lipiec
	wrzesień			2016	sierpień
	październik	66	0	2016	październik
	listopad			2016	listopad
	grudzień			2016	grudzień

1951	styczeń	66	1	2017	luty
	luty			2017	marzec
	marzec			2017	kwiecień
	kwiecień	66	2	2017	czerwiec
	maj			2017	lipiec
	czerwiec			2017	sierpień
	lipiec	66	3	2017	październik
	sierpień			2017	listopad
	wrzesień			2017	grudzień
	październik	66	4	2018	luty
	listopad			2018	marzec
	grudzień			2018	kwiecień
1952	styczeń	66	5	2018	czerwiec
	luty			2018	lipiec
	marzec			2018	sierpień
	kwiecień	66	6	2018	październik
	maj			2018	listopad
	czerwiec			2018	grudzień
	lipiec	66	7	2019	luty
	sierpień			2019	marzec
	wrzesień			2019	kwiecień
	październik	66	8	2019	czerwiec
	listopad			2019	lipiec
	grudzień			2019	sierpień
1953	styczeń	66	9	2019	październik
	luty			2019	listopad
	marzec			2019	grudzień
	kwiecień	66	10	2020	luty
	maj			2020	marzec
	czerwiec			2020	kwiecień
	lipiec	66	11	2020	czerwiec
	sierpień			2020	lipiec
	wrzesień			2020	sierpień
	październik	67	0	2020	październik
	listopad			2020	listopad
	grudzień			2020	grudzień

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013, nr 1440 z późn. zm, oraz ustawy z 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012r., poz. 637).

Załącznik 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej (w latach 2003-2013)

Rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (w zł)	Zmiana w % - w stosunku do poprzedniego roku*
2003	2 201,47	3,2
2004	2 289,57	4,0
2005	2 380,29	4,0
2006	2 477,23	4,1
2007	2 691,03	8,6
2008	2 943,88	9,4
2009	3 102,96	5,4
2010	3 224,98	3,9
2011	3 399,52	5,4
2012	3 521,67	3,6
2013	3 650,06	3,6

* Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2002 roku wynosiło 2 133,21 zł.

Źródło: opracowanie własne. Dane dotyczące przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, w Polsce dla okresu 2003-2013 pochodzą z publikacji GUS, *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2013*, [GUS 2014f].

Załącznik 6. Systemy emerytalne żołnierzy zawodowych w wybranych krajach NATO – podstawowe zasady

Państwo		Zasady nabywania uprawnień	Maksymalna wysokość emerytury
	Norwegia	- o Prawo do emerytury wojskowej officer nabywa w wieku 60 lat. - o Możliwe jest przejście na emeryturę w wieku 57 lat, pod warunkiem przynależności do Norweskiego Publicznego Funduszu Emerytalnego przez okres min. 28 lat.	o 66% ostatniego uposażenia na zajmowanym stanowisku – po min. 30 latach służby, wraz z nabytymi dodatkami.
	Wielka Brytania	- o Od 2015 roku pełną emeryturę otrzymują żołnierze po 60 roku życia (dotychczas 55 lat). - o Prawo do emerytury nabywa się po przekroczeniu 40 roku życia i 20 latach służby.	o 1/70 ostatniego uposażenia za każdy rok służby, maksymalnie za 40 lat (czyli około 57% uposażenia, wraz z nabytymi dodatkami).
	Niemcy	- o 65 lat – generałowie i pułkownicy, oficerowie służby sanitarnej, korpusu muzycznego i służby geoinformacyjnej; - o 62 lata – pozostali generałowie i pułkownicy; - o 61 lat – podpułkownicy - o 59 lat – majorowie i kapitanowie sztabowi; - o 56 lat – kapitanowie, porucznicy i podporucznicy; - o 55 lat – podoficerowie.	o Około 71-72% ostatniego uposażenia, wraz z nabytymi dodatkami.

	Finlandia	- o 63 lata – CHOD - o 60 lat – generałowie - o 55 lat – pozostali żołnierze	o 61- 66 % uposażenia z ostatnich 10 lat, wraz z nabytymi dodatkami.
	Hiszpania	- o Prawo do emerytury wojskowej nabywa się w wieku 65 lat. - o Ponadto obowiązuje przejście do rezerwy (średnio) w wieku 61 lat, w zależności od posiadanego stopnia. - o Minimalny czas służby uprawniający do emerytury to 25 lat.	o 75% ostatniego uposażenia, wraz z nabytymi dodatkami.
	USA	o Prawo do emerytury nabywa się po 20 latach służby.	- o Najniższa stopa zastąpienia 50%. - o Za każdy rok służby stopa zastąpienia zwiększa się o 2,5%. - o Maksymalna kwota zastąpienia 100%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji uzyskanych w Ambasadzie RP w Królestwie Norwegii (dot. państw: Norwegia, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia, Hiszpania) oraz A. Wiktorow, [2011, s. 159-160] – dot. USA.