

Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

mgr Monika Gzik

**Kompetencje emerytalne polskich pracowników migrujących
wewnątrz europejskiego rynku pracy**

Rozprawa doktorska przygotowana w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej

Promotor: dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ
Promotor pomocniczy: dr Andrzej Szybkie

Łódź, 2022

Oddana do rąk Czytelników praca stanowi rezultat czteroletnich studiów doktoranckich. Wyrazy wdzięczności kieruję do dr hab. Izabeli Warwas, prof. UŁ, która roztoczyła nade mną opiekę naukową na każdym etapie powstawania dysertacji. Podjęmowane przeze mnie wysiłki badawcze nie byłyby możliwe bez wsparcia eksperta, któremu w tym miejscu pragnę podziękować – dr. Andrzejowi Szybkie, który pełnił rolę promotora pomocniczego. Dziękuję wreszcie Rozmówcom za chęć podzielenia się ze mną własną historią emigracji w indywidualnych wywiadach pogłębionych.

Wstęp	1
Rozdział I. Polscy pracownicy na rynku wewnętrznym UE	12
1.1. Migracja – pojęcie, rodzaje i teorie migracji.....	12
1.2. Polacy wewnątrz europejskiego rynku pracy – trendy migracyjne.....	16
1.3. Pojęcie oraz struktura unijnego rynku wewnętrznego.....	21
1.4. Istota swobody przepływu pracowników w UE.....	24
Rozdział II. Koordynacja systemów emerytalnych	33
2.1. Podstawy prawne koordynacji systemów emerytalnych.....	33
2.2. Zakres koordynacji systemów emerytalnych	35
2.2.1. Element transgraniczny	35
2.2.2. Zakres podmiotowy	36
2.2.3. Zakres przedmiotowy	37
2.2.4. Zakres terytorialny.....	39
2.3. Cel koordynacji systemów emerytalnych.....	39
2.4. Podstawowe zasady koordynacji systemów emerytalnych	41
2.5. Przykłady zastosowania zasad wynikających z koordynacji emerytur	48
Rozdział III. Kompetencje emerytalne Polaków	52
3.1. Kompetencje emerytalne w ujęciu teoretycznym.....	52
3.2. Kompetencje emerytalne w świetle badań	61
3.2.1. Postawy wobec emerytury.....	61
3.2.2. Wiedza o emeryturze	76
3.3. Poziom wiedzy Polaków o koordynacji emerytur w UE.....	84
3.3.1. Metodologia badania	84
3.3.2. Poziom wiedzy respondentów na temat koordynacji emerytur w UE.....	88
3.3.3. Wiedza o koordynacji a wiek, płeć i wykształcenie respondentów	91
3.3.4. Potencjalne źródła informacji o emeryturze w opinii respondentów	95
3.3.5. Atrakcyjność emerytury za granicą w opiniach respondentów	98
3.3.6. Wnioski z badań	100
Rozdział IV. Kompetencje emerytalne – wyniki badań ilościowych	102
4.1. Triangulacja w postępowaniu badawczym.....	102
4.2. Koncepcja badań ilościowych	103
4.3. Charakterystyka respondentów.....	107
4.4. Kompetencje emerytalne w zakresie wiedzy i umiejętności	112
4.4.1. Poziom wiedzy i umiejętności a długość okresów pracy za granicą.....	119
4.4.2. Poziom wiedzy i umiejętności a forma zatrudnienia za granicą	121
4.4.3. Poziom wiedzy i umiejętności a liczba państw wykonywania pracy	122
4.4.4. Poziom wiedzy i umiejętności a wykształcenie	123
4.4.5. Poziom wiedzy i umiejętności a wiek	124
4.5. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw.....	125
4.5.1. Postawy a długość okresów pracy za granicą.....	128
4.5.2. Postawy a forma zatrudnienia za granicą	130
4.5.3. Postawy a liczba państw pracy za granicą.....	132
4.5.4. Postawy a wykształcenie i wiek	133
4.6. Wnioski z badań	135
Rozdział V. Kompetencje emerytalne – wyniki badań jakościowych	138
5.1. Koncepcja badań jakościowych.....	138
5.2. Czynniki decydujące o wyborze zatrudnienia w UE.....	148
5.3. Doświadczenia zawodowe na rynku pracy UE	157
5.4. Częstość myślenia o emeryturze.....	171
5.5. Atrakcyjność emerytury w państwach objętych koordynacją	175
5.6. Umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji	180
5.7. Postawy wobec instytucji koordynujących emerytury	183
5.8. Bariery w dostępie do informacji	184
5.9. Wnioski z badań	187
Zakończenie	191

Bibliografia	205
Spis tabel:.....	219
Spis wykresów:	220
Spis map:	221
Spis schematów:	221
Załącznik 1.....	222
Załącznik 2.....	224
Załącznik 3.....	226

Wykaz skrótów

- AAI – Indeks Aktywnego Starzenia się (*Active Ageing Index*)
- BSN – Burger Service Nummer
- CAWI – Computer Assisted Web Interview
- CBOS – Centrum Badania Opinii Społecznej
- EFTA – Europejskie Porozumienie o Wolnym Handlu (*European Free Trade Association*)
- EOG – Europejski Obszar Gospodarczy
- EWG – Europejska Wspólnota Gospodarcza
- FBU – Federal Benefits Unit
- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- GATS – Porozumienie w sprawie handlu usługami (*General Agreement on Trade in Services*)
- GUS – Główny Urząd Statystyczny
- IDI – Indywidualny Wywiad Pogłębiony (*Individual In-depth Interview*)
- IKE – Indywidualne Konta Emerytalne
- IKZE – Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego
- IWE – Indeks Wiedzy Ekonomicznej
- ILO – Międzynarodowa Organizacja Pracy (*International Labour Organization*)
- MMGPI – Melbourne Mercer Global Pension Index
- NBP – Narodowy Bank Polski
- OFE – Otwarty Fundusz Emerytalny
- PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
- PPE – Pracownicze Programy Emerytalne
- PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe
- PRL – Polska Republika Ludowa
- PUE – Platforma Usług Elektronicznych
- PUE ZUS – Platforma Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
- SSA – Social Security Administration
- SVP – Sociale Verzekeringsbank
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
- TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
- TUE – Traktat o Unii Europejskiej
- UE – Unia Europejska
- UGW – Unia Gospodarcza i Walutowa
- WHO – Światowa Organizacja Zdrowia (*World Health Organization*)
- WLB – Work-Life Balance
- WTC – Wspólna Taryfa Celna
- ZBP – Związek Banków Polskich
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- ztl – zarządzanie zasobami ludzkimi

Wstęp

Polacy przemieszczają się wewnątrz rynku pracy Unii Europejskiej (UE) i wypełniają jego przestrzeń, poszukując dla siebie lepszych warunków życia, w tym satysfakcjonujących pracy i płacy. Taką możliwość stwarza prawo swobody przepływu pracowników w UE. Istota tej swobody wiąże się z dostępem do rynku pracy państwa przyjmującego i uczestnictwem w nim. Jej fundamentalny charakter wymaga zapewnienia migrującym Polakom i ich rodzinom zaawansowanego statusu w różnych aspektach aktywności i pobytu. Tak swobodny dostęp jest traktowany jako prawo podmiotowe, które powinno przysługiwać każdemu unijnemu pracownikowi. Centralny element systemu rynku wewnętrznego stanowi zapewnienie beneficjentom swobód możliwości trwałej lub czasowej aktywności ekonomicznej w innych państwach członkowskich w formie zatrudnienia, samozatrudnienia i prowadzenia przedsiębiorstw¹. Istotnym uzupełnieniem tej swobody jest przewidziana w prawie europejskim koordynacja systemów emerytalnych². Osoby pracujące i podlegające ubezpieczeniom społecznym w Polsce mogą nabyć prawo do emerytury z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), jeśli spełnią warunki określone w przepisach prawa. Należy podkreślić, że państwa członkowskie korzystają w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych z pełnej wolności co do określenia kręgu podmiotów objętych ubezpieczeniami, warunków, jakie muszą być spełnione, aby zrealizowane zostały ekspektatywy do świadczeń ubezpieczeniowych, rodzaju i wysokości świadczeń oraz okresu, w którym świadczenia są wypłacane³. Natomiast jeśli osoby te pracowały także za granicą w państwach członkowskich UE lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (European Free Trade Association – EFTA) albo mieszkają bądź mieszkały w tych państwach, mogą być objęte unijną koordynacją systemów emerytalnych⁴. Przepisy o koordynacji dotyczą bowiem osób migrujących zarobkowo w obrębie państw członkowskich UE/EFTA i mają m.in. ułatwić nabycie uprawnień do emerytury oraz pobierania świadczeń z państw członkowskich UE/EFTA⁵. Korzysta z nich coraz

¹ A. Cieśliński, *Rynek wewnętrzny w ujęciu strukturalnym*, [w:] M. Kornobis-Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020, s. 353–358.

² O. Golyner, *EU coordination of social security from the point of view of EU integration theory*, “European Journal of Social Security” 2020, vol. 22, no. 2, pp. 110–137.

³ A. Szybkie, *Unijne systemy elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego EESSI. Aspekty prawne i projektowanie prac wdrożeniowych*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 381.

⁴ F. Pennings, *European Social Security Law*, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland 2010, pp. 3–21.

⁵ G. Essers, F. Pennings, *Gaps in social security protection of mobile persons: Options for filling these gaps*, “European Journal of Social Security” 2020, vol. 22, no. 2, pp. 163–179.

więcej Polaków. Są to zarówno osoby obecnie mieszkające w jednym z państw UE lub w Islandii, Szwajcarii, Norwegii czy Liechtensteinie, jak i osoby, które po okresie pracy za granicą wróciły do Polski⁶. Według danych ZUS za III kwartał 2021 roku, Zakład wypłacał miesięcznie średnio 264 194 emerytur i rent przyznanych z zastosowaniem przepisów międzynarodowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Najwięcej wypłat było dokonywanych w Polsce, czyli osobom, które powróciły do Polski po krótszym lub dłuższym czasie pracy za granicą – średnio 185 480 miesięcznie. Średnio 78 714 świadczeń miesięcznie ZUS wypłacił natomiast do miejsca zamieszkania za granicą osobom, które mieszkają poza Polską⁷.

Rynek wewnętrzny UE stanowi ważny obszar emigracji Polaków, co potwierdzają dane statystyczne. Według Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w końcu 2020 r. poza granicami przebywało czasowo około 2 239 tys. stałych mieszkańców Polski, w Europie – około 1 973 tys., a większość z nich (1 339 tys.) w państwach członkowskich UE. Najwięcej emigrantów z Polski w 2020 r. przebywało w Niemczech, Niderlandach oraz w Irlandii⁸. Polska należy do największej (liczbowo) emigracji w UE, zajmując dwunaste miejsce na świecie⁹. Ponadto wewnątrz europejskiego rynku pracy można zaobserwować wzrost udziału osób, które z racji wieku zakończyły karierę zawodową oraz związane z tym wyzwania, stanowiące efekt intensywnych przemian demograficznych¹⁰. Chociaż dla pracowników z niektórych grup wiekowych kwestia emerytury stanowi jeszcze odległą przyszłość, a obecni emeryci najczęściej pobierają świadczenie z jednego państwa, to za kilka lat otrzymywanie emerytury z kilku państw będzie częstym zjawiskiem. Implikuje to potrzebę zainteresowania tą fazą biegu życia, jaką jest emerytura, i związanymi z nią, opisanymi niżej kompetencjami. Rozważania podejmowane w rozprawie doktorskiej mają za główny cel diagnozę kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy, które w ich międzynarodowym wymiarze powinny być uznane za kompetencje przyszłości, czyli te, które są i będą w kolejnych

⁶ M. Gzik, *Dobre praktyki popularyzacji wiedzy o koordynacji systemów emerytalnych w wybranych państwach Unii Europejskiej. Rekomendacje dla Polski*, „Politeja” 2020, nr 3(66), s. 119–131.

⁷ *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego (2021), III kwartał/okres I-IX r.*, [dostęp on-line: 5.04.2022].

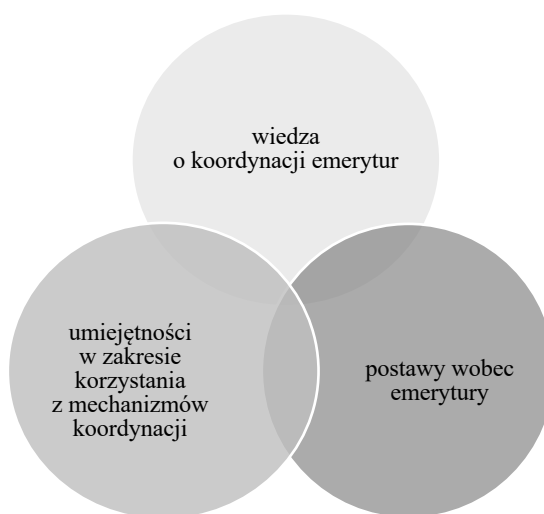
⁸ *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2020*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2021, s. 1–3. Wyniki szacunku opracowanego przez GUS pokazują przede wszystkim trend oraz kierunki wyjazdów Polaków i nie powinny być traktowane jedynie jako wartości przybliżone.

⁹ *Migracje Zarobkowe Polaków 2021*, Raport Gi Group, edycja X, <https://www.pl.gigroup.com/static/GI-raport-migracyjny.pdf> [dostęp on-line: 5.01.2022], s. 6–41.

¹⁰ A. Burmeister, J. Deller, *Knowledge retention from older and retiring Workers: What do we know, and where do we go here?*, „Work, Aging and Retirement” 2016, vol. 2, no. 2, pp. 87–104.

latach niezwykle pożądane na europejskim rynku pracy¹¹. Kompetencje przyszłości mogą być rozumiane w dwóch kontekstach: jako niezbędne umiejętności, doświadczenie i wiedza, które dziś sygnalizowane, w przyszłości będą niezbędne, lub jako umiejętności, doświadczenie i wiedza o charakterze uniwersalnym. Na potrzeby niniejszej pracy, uwzględniając dorobek innych autorów przyjęto za G. Filipowiczem¹² trójelementowy model kompetencji charakterystyczny dla badań kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi (zsl) do zdiagnozowania międzynarodowych kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE (schemat 1). Kompetencje pracowników są głównym elementem kompetencji organizacyjnych. To wiedza, umiejętności, ambicje, zaangażowanie i zdolność do współpracy pracowników kształtują i rozwijają przedsiębiorstwa, produkty i technologie lub budują markę organizacji¹³. Podjęto zatem próbę implementacji wspomnianego modelu do badań nad kompetencjami emerytalnymi, przyjmując, że „kompetencje to dyspozycje w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności”¹⁴.

Schemat 1. Struktura kompetencji emerytalnych na podstawie modelu kompetencji G. Filipowicza



Źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 60.

¹¹ J. Bugaj, *Kompetencje wspólne i specjalistyczne w sektorze publicznym*, [w:] I. Stańczyk (red.), *Zarządzanie kompetencjami w sektorze publicznym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2017, s. 57.

¹² Tożsame podejście prezentują inni autorzy: W. Łukasiński, B. Bińczycki, S. Dorocki, *Kluczowe kompetencje organizacji XXI wieku*, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław 2021, s. 56–57. Ł. Sienkiewicz proponuje np. cztery elementy: wiedza, umiejętności, postawy oraz predyspozycje. Ł. Sienkiewicz, *Wartościowanie kompetencji emerytalnych*, [w:] M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz (red.), *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006, s. 119–218.

¹³ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 31.

¹⁴ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 59–65.

Założono, że na kompetencje emerytalne w ich międzynarodowym wymiarze składa się wiedza o koordynacji emerytur, postawy wobec emerytury oraz umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji. Przyjęto następujące cele szczegółowe rozprawy:

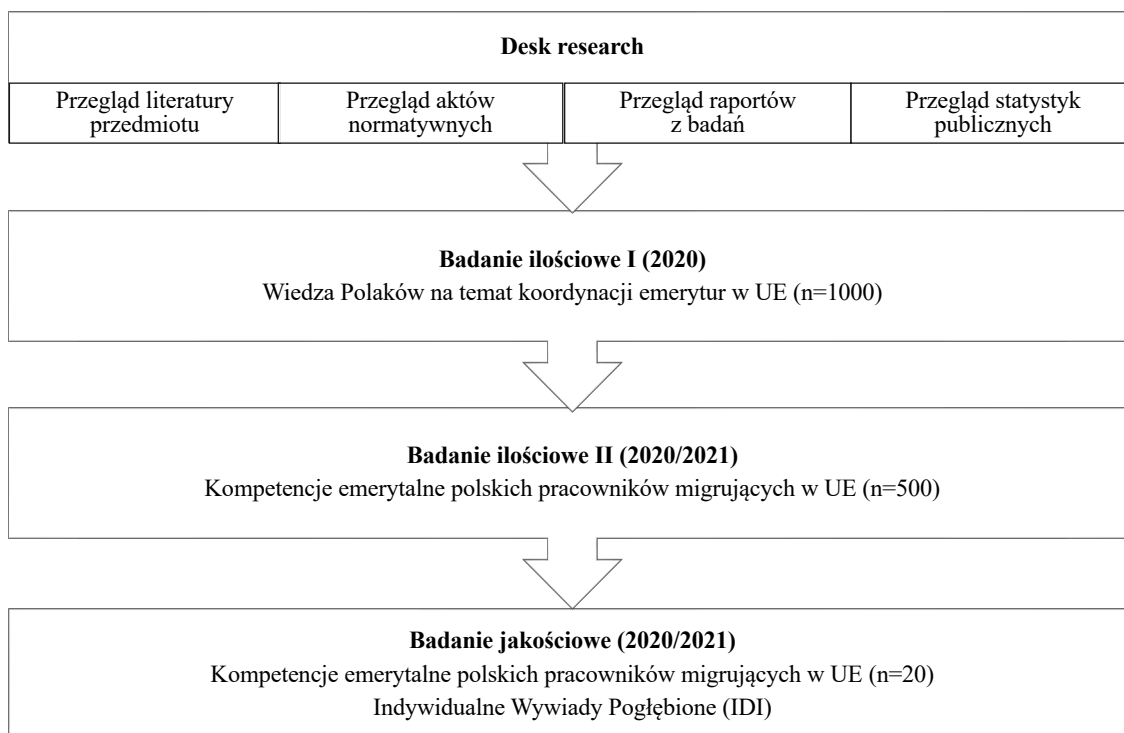
- 1) Zidentyfikowanie wiedzy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy na temat koordynacji emerytur w UE.
- 2) Zidentyfikowanie umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji.
- 3) Poznanie postaw polskich pracowników migrujących w UE wobec emerytury.

Grzegorz Filipowicz ponadto dzieli wiedzę na deklaratywną („wiem, że”) oraz proceduralną („wiem jak”). Na wiedzę deklaratywną w kontekście emerytury składa się więc znajomość zasad koordynacji, natomiast wiedza proceduralna obejmuje przyswajanie zasad nabywania emerytury w celu planowania zachowania. Drugim elementem składowym kompetencji są umiejętności – zdolności do konkretnych zachowań. Przekształcenie umiejętności i wiedzy we względnie trwałe dyspozycje uwarunkowane jest przez postawy wpływające na chęć wykorzystania wiedzy i umiejętności do realizacji celu. Postawy uruchamiają mechanizmy, które są odpowiedzialne za rozpoczęcie, ukierunkowanie i podtrzymanie działań. Kompetencje warto traktować jak specyficzny rodzaj wewnętrznych zasobów niezbędnych do realizacji zadań zawodowych. Tak jak każdy inny potrzebny zasób, muszą być mierzalne, aby można było określić potrzeby w ich zakresie, jak i stan ich posiadania, oraz zamienialne, aby odpowiednie działania prowadziły do zagwarantowania optymalnego poziomu tych zasobów. Istotne jest więc określenie obserwowalnych wskaźników danej kompetencji, czyli przełożenie opisu kompetencji na zachowanie. Mierzalność to możliwość dokonania pomiaru z zastosowaniem jakichkolwiek metod, dzięki czemu można określić, na jakim poziomie dana kompetencja obecnie się kształtuje i jaki jest jej pożądaný stan¹⁵.

W celu weryfikacji empirycznej międzynarodowych kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE zastosowano triangulację metod ilościowych i jakościowych. Przebieg postępowania badawczego zilustrowano za pomocą schematu 2.

¹⁵ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 49–61.

Schemat 2. Przebieg postępowania badawczego



Źródło: opracowanie własne.

Za podjęciem zagadnienia kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących i uczynieniem ich diagnozy celem niniejszej dysertacji przemawiają argumenty, których dostarczył przegląd badań polskich i międzynarodowych, aktów prawnych oraz danych statystycznych. Badania dotyczące poziomu wiedzy Polaków na temat emerytury są przedmiotem dociekań naukowych i wielokrotnie podejmowane były przez polskich badaczy, m.in. Roberta Marcza¹⁶ czy Janusza Czapińskiego i Marka Gó¹⁷. Z dokonanego przez Autorkę przeglądu badań wynika, że stan wiedzy Polaków na temat emerytury jest niski, większość z nich nie myśli o swojej przyszłości emerytalnej, edukacja ubezpieczeniowa zajmuje niewiele miejsca w treściach nauczania, a wiedza o emeryturze funkcjonuje głównie na poziomie ekspercko-administracyjnym. ZUS od wielu lat zajmuje się ustawodawstwem UE w zakresie ubezpieczeń społecznych i jego wdrażaniem do polskiego porządku prawnego a przedstawiciele doktryny w swoich badaniach skupiają się głównie na krajowym systemie emerytalnym, najczęściej pomijając jego mię-

¹⁶ R. Marczak, *Wiedza i postawy wobec ubezpieczeń społecznych. Raport z badań*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2016, s. 3–36.

¹⁷ J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, Warszawa 2016, s. 3–39.

dzynarodowy aspekt, czyli koordynację systemów emerytalnych w UE. Główne konstatacje płynące z dorobku międzynarodowego pozwoliły wskazać obszary koniecznej refleksji – m.in. to, że planowanie emerytury, czyli okresu, którego efekty są niepewne i wystąpią z reguły za kilkanaście lub kilkadziesiąt lat, nierzadko odkładane jest na odległą przyszłość. Stanowi to najczęściej rezultat niechęci wobec myślenia o tym, co będzie kiedyś, oraz braku wystarczających kompetencji¹⁸. Regułą jest planowanie zabezpieczenia emerytalnego tuż przed emeryturą, co uniemożliwia m.in. zgromadzenie odpowiedniego kapitału. Wybory dotyczące chociażby państwa pracy w UE, charakteru i formy zatrudnienia, wysokości odprowadzanych składek, korzystanie z dodatkowych świadczeń ubezpieczeniowych czy oszczędzanie podejmowane są przecież dużo wcześniej. Dociekania naukowe w zakresie kompetencji pracowników prowadzą w Polsce badacze z zakresu zżl, m.in. Grzegorz Filipowicz,¹⁹ Łukasz Sienkiewicz i Marta Juchnowicz²⁰, Anna Rakowska²¹, Tadeusz Oleksyn²² czy Izabela Warwas²³, w Europie i na świecie np. Michael Armstrong²⁴, Charles Woodruffe²⁵, David Clarence McClelland²⁶ czy Richard Eleftherios Boyatzis²⁷. Ze względu na wielowymiarowość pojęcia kompetencji wskazanie to nie ma charakteru wyczerpującego.

Międzynarodowe kompetencje emerytalne w ich praktycznym wymiarze zajmują niewiele treści w literaturze przedmiotu. Koordynacja systemów emerytalnych dotychczas analizowana była przede wszystkim jako instytucja prawna, a badania nad rozumieniem wynikających z niej uprawnień pozostawały na marginesie nauk społecznych, stąd też w zamyśle Autorki znalazła się próba uzupełnienia istniejącej w tym zakresie luki badawczej i informacyjnej.

¹⁸ K. Rowlingson, *Private Pension Planning: the Rhetoric of Responsibility, the Reality of Insecurity*, "Journal of Social Policy" 2010, vol. 31, no. 4, pp. 623–642.

¹⁹ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 1–121.

²⁰ Ł. Sienkiewicz, *op. cit.*, s. 119–218.

²¹ A. Rakowska, A. Sitko-Lutek, *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 32.

²² T. Oleksyn, *op. cit.*, s. 9–127.

²³ I. Warwas, *Metody zarządzania zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, [w:] T. Listwan, Ł. Sułkowski (red.), *Metody i techniki ZZL*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016, s. 218–233.

²⁴ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 243.

²⁵ C. Woodruffe, *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.

²⁶ D.C. McClelland, *Testing for competence rather than for "intelligence"*, "American Psychologist" 1973, vol. 28, no. 1, pp. 1–14.

²⁷ R.E. Boyatzis, *The competent manager: A Model for Effective Performance*, Wiley, New York 1982.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część empiryczna rozprawy składa się z dwóch zasadniczych części. W celu diagnozy kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE przeprowadzono badania ilościowe oraz jakościowe. Wykorzystanie kombinacji metod ilościowych i jakościowych pozwala bowiem uzyskać bardziej kompletną i wzmocnioną analizę oraz poprawę jakości otrzymanych wyników²⁸. Badania te poprzedzono rekonesansem badawczym mającym na celu zdiagnozowanie ogólnego poziomu wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE (na schemacie postępowania badawczego oznaczony jako badanie ilościowe I). Poniżej zaprezentowano postawione pytania badawcze, a założenia metodologiczne oraz wyniki badania wstępnego przedstawiono w części rozdziału trzeciego dysertacji, skupiającego się w swej treści na kompetencjach emerytalnych Polaków.

- 1) Jaki jest poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji systemów emerytalnych w Unii Europejskiej?
- 2) Czy poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji uwarunkowany jest takimi cechami, jak wiek, wykształcenie i płeć?
- 3) Czy Polacy poszukują informacji na temat emerytury za granicą?

Zasadniczą część postępowania badawczego otwiera badanie ilościowe II (2021). Jego celem było zdiagnozowanie kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy. Wykorzystując model kompetencji G. Filipowicza, przyjęto, że na kompetencje emerytalne w zakresie koordynacji emerytur w UE składają się: wiedza na temat koordynacji, postawy wobec emerytury oraz umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji. Realizacja badania miała na celu udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- 1) Jaki jest poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE?
- 2) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od długości okresów pracy za granicą?

²⁸ A. Bryman, *Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?* "Qualitative Research" 2006, vol. 6, no. 1, pp. 97–113.

- 3) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od formy zatrudnienia za granicą?
- 4) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?
- 5) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wykształcenia respondentów?
- 6) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wieku (generacji) respondentów?
- 7) Jakie są postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE?
- 8) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od długości okresów pracy za granicą?
- 9) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od formy zatrudnienia za granicą?
- 10) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?
- 11) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od wykształcenia respondentów?
- 12) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od wieku respondentów?

Badanie przeprowadzono metodą CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) wykorzystującą ankietę internetową, nadzorowaną komputerowo. Informacje na temat założonego zakresu badania uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety. Narzędzie zawierało 18 pytań (w tym pytania metryczne). Poziom kompetencji emerytalnych wyrażono wartością zaprojektowanego na potrzeby niniejszego

badania indeksu kompetencji. Diagnoza kompetencji emerytalnych wymagała objęcia badaniem Polaków, którzy wykonywali bądź wykonują pracę w Polsce oraz w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, tj. w państwach członkowskich UE lub Islandii, Szwajcarii, Liechtensteinie i Norwegii (kryterium wykonywania pracy w co najmniej dwóch państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym). Próba badawcza liczyła 500 respondentów, dobranych w sposób celowy. W celu oceny związku korelacyjnego (zależności) pomiędzy zmiennymi kategoryjnymi wykorzystano test chi-kwadrat (χ^2).

Do weryfikacji empirycznej kompetencji emerytalnych wykorzystano również metodę jakościową w postaci indywidualnych wywiadów pogłębionych (*Individual In-depth Interview*, IDI). IDI często stosowane są jako uzupełnienie innych metod badawczych oraz mają na celu pogłębienie wiedzy o badanym zjawisku. Mogą być łączone z innymi technikami zbierania danych po to, aby uzyskać wielostronny obraz danego zjawiska. Umożliwiają dotarcie do motywacyjnych lub emocjonalnych zachowań badanych osób. Stanowią doskonały sposób na poznanie interpretacji, opinii lub punktu widzenia rozmówców. Pozwalają uzyskać materiał dokumentujący doświadczenia uczestników, ich wiedzę, pomysły oraz wrażenia. Wywiad dostarcza danych subiektywnych – wywołanych przez badacza i odbieranych przez rozmówcę. Nie należy uznawać tego za wadę wywiadu, a wręcz przeciwnie – trzeba dostrzegać w tym jego immanentną właściwość²⁹. Wywiady pogłębione, którymi posłużono się w dysertacji, znajdują swoje zastosowanie w obszarach, które częstokroć nie mogłyby być zbadane z uwagi na tematykę badania czy dostępność potencjalnych rozmówców³⁰. Zastosowanie IDI pozwoliło na pozyskanie – w bezpośredniej interakcji z rozmówcą – danych o charakterze jakościowym, które dostarczyły pogłębionej wiedzy o badanym zjawisku. Koordynacją objęte są wyłącznie osoby znajdujące się w tzw. sytuacji unijnej – pracujące w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Założono celowy dobór próby. Rozmówcami byli aktywni zawodowo obywatele polscy, którzy pracują lub pracowali w co najmniej dwóch państwach członkowskich objętych rozporządzeniem koordynacyjnym – a aktualnie zamieszkują różne części Europy lub inny kontynent. Ponadto przyjęto konieczność posiadania przez bada-

²⁹ B. Glinka, W. Czakon, *Podstawy badań jakościowych*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2021, s. 101–103.

³⁰ I. Olejnik, M. Kaczmarek, A. Springer, *Badania jakościowe. Metody i zastosowanie*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2013, s. 115.

nych co najmniej pięcioletniego, łącznego stażu pracy w danych państwach, co uzasadnione było wielością ich doświadczeń. Kryterium doboru było więc również doświadczenie zawodowe rozmówców. W procesie rekrutacji główną metodę docierania do potencjalnych rozmówców stanowiły internetowe grupy dyskusyjne skupiające Polaków mieszkających i pracujących w państwach UE/EFTA. Do udziału w badaniu wybrano m.in. założycieli, administratorów, osoby koordynujące grupy internetowe lub osoby wyróżniające się aktywnością w określonych grupach, np. *Polacy w Szwajcarii – Polen in der Schweiz*, *Uniunea Polonezilor Din România – Związek Polaków w Rumunii*, *Dom Polski czy Polonorama – Polska strona Grecji*. W celu zaprojektowania dyspozycji do wywiadów ponownie wykorzystano model kompetencji. Zaakcentowano doświadczenia zawodowe, wybór państwa pracy, charakteru i formy zatrudnienia za granicą, sposoby oszczędzania przez rozmówców czy postawy wobec aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Postawiono następujące pytania badawcze:

- 1) Jakie są przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych koordynacją emerytur?
- 2) Jakie są doświadczenia zawodowe rozmówców na europejskim rynku pracy?
- 3) Jak często rozmówcy myślą o emeryturze?
- 4) Jakie są opinie rozmówców na temat atrakcyjności emerytury w państwach objętych koordynacją?
- 5) Jaka jest wiedza rozmówców na temat regulacji emerytalnych obowiązujących w państwach objętych koordynacją emerytur?
- 6) Czy rozmówcy potrafią korzystać z prawnych mechanizmów koordynacji emerytur?
- 7) Jakie są postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących emeryturę?
- 8) Jakie są według rozmówców bariery w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur?

Celowi głównemu i celom szczegółowym podporządkowana została struktura rozprawy. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów oraz zakończenia. Dysertację otwiera rozdział teoretyczny, który ma charakter wprowadzający i koncentruje się w swej treści na swobodzie przepływu polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy. Został podzielony na dwie zasadnicze części. Pierwszą z nich poświęcono zdefiniowaniu pojęcia migracji, wskazaniu jej rodzajów i związanych z nią teorii przyjmowanych w literaturze przedmiotu oraz zaakcentowaniu najważniejszych tren-

dów migracyjnych Polaków w obszarze rynku wewnętrznego UE, identyfikując jednocześnie wyzwania związane m.in. z pandemią COVID-19, wystąpieniem Wielkiej Brytanii ze struktur unijnych, zatrudnieniem prekaryjnym czy gospodarką cyfrową. Dalszą część rozdziału poświęcono unormowaniom, które nadają prawny kształt swobodzie przemieszczania się Polaków w UE. Rozdział drugi, również o charakterze teoretycznym, skupia się na istocie koordynacji systemów emerytalnych w UE, wskazując na jej podstawę prawną, cel, zakres podmiotowy i przedmiotowy oraz najważniejsze zasady. Ten fragment pracy wzbogacono o przykłady stosowania zasad płynących z koordynacji emerytur. Rozdział trzeci (teoretyczno-empiryczny) definiuje kompetencje emerytalne oraz identyfikuje poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji systemów emerytalnych. Tę część pracy również podzielono na dwie części: kompetencje emerytalne w ujęciu teoretycznym oraz w kompetencje emerytalne w świetle badań empirycznych. Wyniki badań własnych – ilościowych i jakościowych – przedstawiono w rozdziałach czwartym i piątym. Całość pracy zwieńczono zakończeniem.

Rozdział I. Polscy pracownicy na rynku wewnętrznym UE

1.1. Migracja – pojęcie, rodzaje i teorie migracji

Przemieszczanie się stanowi właściwość ludzką, a historia ludzkości jest poniekąd historią migracji³¹. Przejawem owego przemieszczania się były wędrówki ludów, wyprawy odkrywcze, kolonizacje, przesiedlenia czy ekspansje. Termin *migracja* pochodzi od łacińskiego słowa *migratio* oznaczającego przeniesienie się z jednego miejsca na drugie. Ponadto łacińskie sformułowanie *migrare humanum est* potwierdza pewną naturalną skłonność i potrzebę przemieszczania się ludności. Na przestrzeni wieków zmienne były odległości, kierunki, formy czy przyczyny tego zjawiska³², dlatego też złożoność procesów migracji, zmienność w czasie lub różnorodność następstw powoduje trudności na płaszczyźnie teoretycznej związanej z przyjęciem jednoznacznej definicji i teorii wyjaśniającej to zjawisko. Podstawę klasycznej definicji migracji, którą sformułował Szemu’el N. Eisenstadt, stanowi aspekt społeczny. Autor ten określa migrację jako „fizyczne przejście jednostki lub grupy z jednego społeczeństwa do innego. Przejście to wymaga zwykle porzucenia pewnego otoczenia społecznego i wejścia w inne, o odmiennym charakterze³³”. Według Emilii Jaroszewskiej i Antoniego Rajkiewicza migracje to „przemieszczenia ludności, połączone z przekraczaniem granic administracyjnych, wynikające ze zmiany miejsca zamieszkania i/lub podjęcia pracy lub edukacji na innym terytorium³⁴”. Włodzimierz Fehler, Krzysztof Cebul i Renata Podgórska określają migrację jako „złożony proces przemieszczania się ludności (pojedynczych osób lub większej zbiorowości) w zależności od swego charakteru (albo w obrębie danego państwa – wymiar wewnętrzny, albo pomiędzy różnymi państwami – wymiar zewnętrzny, inaczej zagraniczny lub międzynarodowy) różni się przyczynami, przebiegiem, okolicznościami jej towarzyszącymi, czasem trwania, odległością, skalą, selektywnością, aspektami prawnymi, sposobem organizacji, w końcu następstwami, jakie wywołuje dla państwa wysyłającego i przyjmującego³⁵”.

³¹ T. Faist, *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Oxford University Press, Oxford 2000, pp. 19–20.

³² E. Jaroszevska, A. Rajkiewicz, *Migracje, migranci i polityka migracyjna*, [w:] G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 234.

³³ S.N. Eisenstadt, *Analysis of Patterns of Immigration and Absorption of Immigrants*, “Population Studies” 1953, vol. 7, no. 2, pp. 167–180.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ W. Fehler, K. Cebul, R. Podgórska, *Migracje jako wyzwanie dla Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017, s. 119.

Badania nad migracjami mają charakter interdyscyplinarny. Znajdują się w obszarze zainteresowania ekonomii, socjologii, demografii, politologii, zarządzania zasobami ludzkimi czy prawa, a każda z nauk kładzie nacisk na inny aspekt migracji. Wybrane definicje migracji przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Wybrane definicje migracji według kryteriów wybranych nauk

Nauka	Kryterium	Definicja migracji
Ekonomia	Konsekwencje gospodarcze	Inwestycja w efektywność zasobów ludzkich (perspektywa mikroekonomiczna), przepływ czynnika produkcji (perspektywa makroekonomiczna)
Demografia	Zmiany w liczebności populacji	Zjawisko kształtujące strukturę demograficzną danej populacji
Politologia	Przekraczanie granic terytorialnych lub państwowych i konsekwencje polityczne dla krajów goszczących i goszczonych	Przemieszczanie się ludzi pomiędzy państwami
Socjologia	Masowy charakter migracji i jej wpływ na współtworzenie struktur społecznych	Naturalna część drogi życiowej ludzi

Zródło: S. Przytuła, *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja. Perspektywa indywidualna, organizacyjna, społeczno-kulturowa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017, s. 61–62; E. Kacperska i in. *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2019, s. 12.

Najogólniej w nauce ekonomii, z uwagi na kryterium konsekwencji gospodarczych, migracje definiuje się jako inwestycję w efektywność zasobów ludzkich (perspektywa mikroekonomiczna) oraz przepływ czynnika produkcji (perspektywa makroekonomiczna). Natomiast socjologia ogólnie definiuje migracje jako naturalną część drogi życiowej ludzi. Celem zaprezentowania powyższych definicji było zaakcentowanie interdyscyplinarnego charakteru omawianego pojęcia. Ogólnie migracje dzielą się na wewnętrzne, czyli przemieszczanie się ludności w ramach terytorium jednego państwa, oraz zewnętrzne, związane z przekraczaniem granicy państwowej. Emigracja oznacza odpływ, a imigracja napływ ludności na określone terytorium³⁶. Za E. Jaroszewską i A. Rajkiewiczem ukazano rodzaje migracji międzynarodowych (tabela 2) w oparciu o następujące kryteria: dobrowolności migracji, ze względu na przyczyny migracji, kryterium legalności migracji oraz kryterium czasowe.

³⁶ E. Jaroszewska, A. Rajkiewicz, *op. cit.*, s. 236–237.

Tabela 2. Rodzaje migracji międzynarodowych

Kryterium migracji	Charakterystyka migracji
Kryterium dobrowolności migracji	Przymusowa – zmiana miejsca zamieszkania wywołana działaniami (naciskami) o charakterze politycznym (deportacja, zesłania, przesiedlenia, które na ogół dotyczą całych grup społecznych, zwykle o charakterze etnicznym lub narodowym)
	Dobrowolna – zmiana miejsca zamieszkania, która nie jest podejmowana pod wpływem przymusu czy w sytuacji zagrożenia (zwykle na tle dysproporcji w wynagrodzeniach oraz różnic w standardzie życia i nauki między miejscem zamieszkania a państwem emigracji, w celu łączenia rodzin)
Kryterium przyczyny migracji	Ekonomiczna – zmiana miejsca zamieszkania podejmowana w celu poszukiwania pracy i zarobków
	Pozaeconomiczna – zmiana miejsca zamieszkania podejmowana w celu innym niż zarobkowy, jej źródłem mogą być aspiracje edukacyjne (migracje edukacyjne), względy rodzinne (migracje rodzinne), względy polityczne (migracje polityczne). Wskazany katalog przyczyn pozaeconomicznych nie jest katalogiem zamkniętym
Kryterium legalności migracji	Legalna – zgodna z przepisami prawa
	Nielegalna – niezgodna z przepisami prawa
	Przejściowa – ubieganie się o azyl, okresowe pozwolenie na pobyt i na zatrudnienie
Kryterium czasowe	Stała (definitywna) – polega na trwałej zmianie miejsca zamieszkania, związanej głównie z przemeldowaniem na stały pobyt
	Okresowa – związana z podejmowaniem czasowych zajęć zarobkowych lub pobieraniem nauki poza miejscem zamieszkania
	Sezonowa – szczególny rodzaj migracji okresowych, związanych głównie z podejmowaniem okresowych zajęć zarobkowych, np. prac sezonowych

Zródło: opracowanie na podstawie: E. Jaroszewska, A. Rajkiewicz, *op. cit.*, s. 236–237.

Autorzy ze względu na kryterium dobrowolności migracji wyróżniają migrację przymusową (zmianę miejsca zamieszkania, która jest wywołana działaniami o charakterze politycznym, np. przesiedleniami) oraz migrację dobrowolną, która nie jest związana z naciskami politycznymi, a zwykle ma miejsce na tle różnic w wynagrodzeniach i standardzie życia. Z uwagi na kryterium przyczyn migracji wskazuje się na migracje ekonomiczne i pozaeconomiczne, np. związane z aspiracjami edukacyjnymi czy względami rodzinnymi emigranta. Wyróżnia się także migracje zgodne z przepisami prawa (legalne) oraz nielegalne. Według kryterium czasowego migracje mogą być stałe, polegające na trwałej zmianie miejsca zamieszkania, okresowe lub związane z pracą sezonową. Zjawisko międzynarodowych przepływów zasobów pracy jest wyjaśniane i interpretowane

przez szereg koncepcji teoretycznych. Ze względu na charakter dysertacji wskazano kilka ważniejszych ekonomicznych teorii migracji (tabela 3).

Tabela 3. Wybrane ekonomiczne teorie migracji

Nazwa teorii	Najważniejsze założenia teorii
Klasyczna makroekonomiczna teoria migracji	<ul style="list-style-type: none"> Migracje to środek do osiągnięcia przestrzennej równowagi ekonomicznej, migrant natomiast jest czynnikiem równoważącym rynki pracy; migrant dąży do maksymalizacji dochodów, posiada pełną wiedzę o potencjalnych korzyściach; pracownicy mają jednakowe kwalifikacje i potrzeby; nie ma barier dla migracji
Neoklasyczna teoria migracji	<ul style="list-style-type: none"> Migracja jest wynikiem różnic wielkości popytu i podaży pracy na różnych obszarach, co skutkuje zróżnicowaniem wysokości płac, a migracja jest procesem kompensującym te różnice; celem migracji jest osiągnięcie maksymalnej produktywności pracy; do kosztów migracji zalicza się koszty podróży, utrzymania, stres i koszty psychologiczne związane ze zmianą środowiska społecznego; migracja jest mechanizmem równowagi, jest korzystna dla obu powiązanych nią regionów
Nowa ekonomiczna teoria migracji	<ul style="list-style-type: none"> Podstawową jednostką analizy nie jest pojedyncza osoba, lecz gospodarstwo domowe; głównym celem migracji jest minimalizacja ryzyka poprzez dywersyfikację dochodów rodziny; do najważniejszych determinantów migracji należy różnica pomiędzy sytuacją ekonomiczną migranta i jego otoczenia; migracja jest kształtowana głównie przez miejsce pochodzenia migrantów
Teoria dualnego rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> Migracja jest skutkiem niedoboru rąk do pracy w zawodach nieprestżowych w państwach wysoko rozwiniętych; imigranci nie stanowią konkurencji dla lokalnej siły roboczej, gdyż wykonują inne prace; zatrudnienie imigrantów stabilizuje gospodarkę kraju imigracji
Teoria systemu światowego	<ul style="list-style-type: none"> Przyczyną migracji jest polaryzacja ekonomiczna świata i struktura powiązań światowej gospodarki; migracja jest globalnym systemem podaży pracy, prowadzącym do pogłębienia się różnic w poziomie rozwoju państw; istnieje sprzeczność interesów pomiędzy państwami bogatymi, a biednymi

Źródło: W. Janicki, *Migracje kompensacyjne jako czynnik wzrostu obszarów peryferyjnych. Rola ukrytego kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2015, s. 81–82; W. Fehler, K. Cebul, R. Podgórska, *op. cit.*, s. 46–47.

W założeniu klasycznej makroekonomicznej teorii migracje stanowią środek do osiągnięcia przestrzennej równowagi ekonomicznej, migrant jest czynnikiem równoważącym rynki pracy, który dąży do maksymalizacji dochodów. W świetle nowej ekonomicznej teorii migracji podstawową jednostką analizy nie jest osoba, lecz gospodarstwo domowe, a główny cel migracji stanowi minimalizacja ryzyka poprzez dywersyfikację dochodów rodziny. Teoria dualnego rynku pracy zakłada, że migracja jest skutkiem niedoboru rąk do pracy w zawodach nieprestżowych w państwach wysoko rozwiniętych, migranci nie

stanowią konkurencji dla lokalnej siły roboczej, gdyż wykonują inne prace, a zatrudnienie imigrantów stabilizuje gospodarkę państwa imigracji. Zgodnie z teorią systemu światowego przyczyną migracji jest polaryzacja ekonomiczna świata i struktura powiązań światowej gospodarki, a migracja jest globalnym systemem podaży pracy, prowadzącym do pogłębienia się różnic w poziomie rozwoju państw.

Przedstawione definicje, rodzaje i podziały migracji ze względu na jej interdyscyplinarność i złożoność nie wyczerpują omawianego pojęcia. Trudno szukać wyjaśnienia dla procesów migracyjnych w postaci jednej teorii. Są tak wielowymiarowe, że znacznie przekraczają możliwości wyjaśniające teorii nawet z kilku nauk³⁷. W wyniku intensyfikacji mobilności przestrzennej i zwiększenia swobody akademickiej po 1989 r. w Polsce nastąpił dynamiczny rozwój studiów migracyjnych. Obecnie, po upływie trzech dekad ustrojowej transformacji można przyjąć, że osiągnęły one status odrębnego pola badawczego. Reprezentanci nauk humanistycznych i społecznych, w tym m.in. ekonomii, socjologii, geografii, demografii, politologii, historii, nieprzerwanie rozwijają badania nad migracjami³⁸, co może stanowić o ich niezmiennym potencjale badawczym.

1.2. Polacy wewnątrz europejskiego rynku pracy – trendy migracyjne

W historii Polski procesy migracyjne wiązały się z ówczesną sytuacją polityczną w Europie. Po upadku powstania listopadowego w 1831 r. miało miejsce zjawisko zwane Wielką Emigracją, w wyniku której polskie życie kulturalne i polityczne przeniosło się do Francji, Belgii, Szwajcarii i Anglii. Na emigracji do końca lat 30. XIX wieku pozostawało ponad 10 tys. cywilów i żołnierzy. W latach 1888–1914 z terenów dawnych ziem Polski wyjechało blisko 3,5 mln osób. Po odzyskaniu niepodległości emigracje zmieniły charakter z politycznych na ekonomiczne. Robotnicy wyjeżdżali głównie do Francji, a chłopcy do Stanów Zjednoczonych, Brazylii, Argentyny czy Kanady. W latach 1918–1939 z Polski wyjechało ponad 2 mln osób, z czego 1,25 mln wyemigrowało do Europy – Francji, Belgii i Niemiec. W czasie II wojny światowej miały miejsce wysiedlenia Polaków z ziem wcielonych do Rzeszy (około 700–800 tys. osób). W okresie powojennym około 600 tys. osób wróciło z radzieckiej strefy okupacyjnej Niemiec, około 600 tys.

³⁷ S. Golinowska, *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, „Problemy Polityki Społecznej” 2001, nr 3, s. 17–31.

³⁸ A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, *Stan badań nad migracjami w Polsce na przełomie wieków. Próba diagnozy*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 2019, nr 2(172), s. 7–42.

znalazło się na tzw. Ziemiach Odzyskanych, blisko 800 tys. repatriantów z Zachodu podjęło decyzję o powrocie do kraju w latach 1945–1947. Nowa emigracja żołniersko-polityczna liczyła około 500 tys. osób i skupiała tysiące żołnierzy Polskich Sił Zbrojnych na Zachodzie Armii Krajowej (Druga Wielka Emigracja). W 1950 roku liczebność Polonii na świecie szacowano na 7 mln, z czego Druga Wielka Emigracja to 500 tys. osób. W okresie Polskiej Republiki Ludowej (PRL) szczelnie zamknięte granice Polski w znacznym stopniu uniemożliwiały emigrację. Niezadowolenie obywateli stanowiło impuls dla decyzji migracyjnych osób aktywnych, młodych i wykształconych. Do końca lat 80. XX wieku z Polski wyemigrowało około milion osób. W 1980 r. spis ludności w Stanach Zjednoczonych zawierał ponad 8 mln deklaracji o polskim pochodzeniu. Spis ludności w Kanadzie (1991 r.) wskazywał, że z grupą polską identyfikuje się około 273 tys. osób, a w 1998 r. – 885 tys. Ogólna liczba obywateli Polski w Niemczech z 1998 r. szacowana była na około 2 mln osób. Przed 2004 r. legalna emigracja Polaków do Europy Zachodniej odbywała się głównie w postaci wyjazdów do pracy w konkretnych branżach i sektorach (rolnictwo, gastronomia) na podstawie bilateralnych umów do Niemiec, Francji, Hiszpanii, Luksemburga czy Belgii. Polacy najczęściej podejmowali zatrudnienie w sektorze rolnym oraz jako opiekunowie dla dzieci i osób starszych, rzadziej na podstawie umów o dzieło. Emigracje Polaków z powodów ekonomicznych umocniły się po przystąpieniu Polski do struktur unijnych w 2004 r., głównie do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Europejski rynek pracy dla polskich pracowników migrujących otwierał się stopniowo, rozpoczynając od Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji w 2004 r., aż do otwarcia rynków pracy przez Niemcy i Austrię w roku 2011. Obecnie więcej niż połowa wszystkich migrantów na świecie mieszka w Europie³⁹, która jako kontynent w okresie ostatnich kilkudziesięciu lat stała się ważnym światowym obszarem migracji⁴⁰. Według danych GUS w końcu 2020 r. poza granicami przebywało czasowo około 2 239 tys. stałych mieszkańców Polski, w Europie – około 1 973 tys., a większość z nich (1 339 tys.) w państwach członkowskich UE. Najwięcej emigrantów z Polski przebywało w Niemczech (706 tys.), Niderlandach (135 tys.) oraz Irlandii (114 tys.). W 2020 r. odnotowano także zmniejszenie się liczby stałych mieszkańców Polski przebywających w Wielkiej Brytanii o około 24,2%. Oznacza to, że więcej Polaków opuściło to państwo, niż do niego

³⁹ United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *International Migration 2020 Highlights (ST/ESA/SER.A/452)*, New York 2020, pp. 1–2.

⁴⁰ M. Okólski, *Nowa, krucha mapa europejskich migracji*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2017, nr 163 z. 1, s. 5–28.

wyjechało. Wzrost liczby czasowych migrantów z Polski odnotowano dla Norwegii (10%) oraz Holandii (8%). Główny powód wyjazdu za granicę stanowiła chęć podjęcia tam pracy. We wskazanym czasie najliczniej reprezentowana była grupa emigrantów w wieku 30–39 lat – 10 lat wcześniej były to osoby w wieku 20–29 lat. Można więc przypuszczać, że część osób, które wyjechały za granicę w pierwszych latach po przystąpieniu Polski do UE, pozostała tam do chwili obecnej⁴¹. Rozprzestrzenianie się COVID-19 oraz ogłoszenie przez Światową Organizację Zdrowia (*World Health Organization* – WHO) stanu pandemii w dniu 11 marca 2020 r. znacząco wpłynęło na wszystkie formy przemieszczania się Polaków i na dłuższy czas zatrzymało wzrostowy trend migracji⁴². Jednakże wyniki najnowszego raportu Gi Group (2021) wskazują na wzrostową tendencję wyjazdów za granicę. Może być to efekt odroczonego planów, które nie mogły być zrealizowane z powodu zamkniętych granic państw. Obostrzenia wynikające z pandemii mogły bowiem efektywnie zniechęcać do wyjazdów i utrudniać wejście na nowe rynki pracy⁴³. Ostateczne konsekwencje pandemii COVID-19 dla migracji Polaków w UE są jeszcze trudne do jednoznacznego zaklasyfikowania z uwagi na dynamikę samego wydarzenia i jego rozciągnięcie w czasie. Potencjalnymi migrantami są zarówno osoby z najniższymi dochodami, jak i zarabiający najwięcej. Może mieć na to wpływ pogorszenie się jakości pracy, zwłaszcza wynagrodzeń tych osób. W miejsce preferowanych wcześniej krótkotrwałych wyjazdów respondenci deklarują dłuższe, nawet kilkuletnie. Wyniki badania wskazują, że z jednej strony pandemia odciska negatywne piętno na polskim rynku pracy, z drugiej strony rosnąca inflacja jeszcze bardziej obniża realną wartość wynagrodzeń, co szczególnie wśród młodych osób zwiększa motywację do poszukiwania perspektyw na lepszy standard życia i wyższe zarobki. Najbardziej preferowane kierunki migracji zarobkowej Polaków to Niemcy (33,2%), Holandia (15,8%), Wielka Brytania (9,4%), Norwegia (6,8%) Szwecja (4,1%) oraz Austria (3,9%). Ponadto badania pokazują, że najbardziej skłonni do emigracji za pracą są pracownicy branży usługowej (około 40% wszystkich wskazań). Mniej chętnie chcą wyjechać m.in. pracownicy sektora publicznego (18,4%). Blisko jedną trzecią badanych, którzy rozważają zatrudnienie za granicą, stanowią pracownicy z krótkim stażem pracy (w większości krótszym niż rok).

⁴¹ Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2020..., s. 1–3.

⁴² M. Benton et al., *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020*, Migration Policy Institute and International Organization for Migration, Washington, D.C., Geneva 2021, pp. 1–2; A. Triandafyllidou, *Spaces of Solidarity and Spaces of Exception: Migration and Membership During Pandemic Times*, [in:] *Migration and Pandemics. Spaces of Solidarity and Spaces of Exception*, A. Triandafyllidou (ed.), Springer, Switzerland 2022, pp. 3–18.

⁴³ *Migracje Zarobkowe Polaków 2021...*, s. 6–41.

Obecnie 27% rozważających emigrację zarobkową pracuje na niepełny etat, umowę o dzieło, zlecenie bądź w formie samozatrudnienia. Wyjazdem za granicę w największym stopniu zainteresowani są mieszkańcy regionu wschodniego oraz południowego⁴⁴.

Eksploracja Europy przez polskich pracowników migrujących ma swoje podłoże w różnych czynnikach. Według *pull-push theory* Everetta S. Lee, decyzje migracyjne mogą być podejmowane na podstawie czynników wypychających (*push factors*) oraz czynników przyciągających (*pull factors*)⁴⁵. W tabeli 4 zaprezentowano zestawienie kluczowych czynników wypychających od i przyciągających do migracji na przykładzie migracji legalnych.

Tabela 4. Zestawienie kluczowych czynników wypychających i przyciągających na przykładzie migracji legalnych

<i>Push factors</i> (państwo pochodzenia)	<i>Pull factors</i> (państwo docelowe)
Brak perspektyw dla absolwentów	Zapotrzebowanie na siłę roboczą, lepsze perspektywy dla kariery zawodowej
Umowy cywilnoprawne, prekariat	Pewność zatrudnienia na umowę o pracę
Niskie płace	Wysokie płace
Brak możliwości awansu	Szansa na awans, rozwój kariery zawodowej
Perspektywa niskiej emerytury	Perspektywa wysokiej emerytury
Brak zabezpieczenia w przypadku utraty pracy	Zabezpieczenie w przypadku utraty pracy
Ograniczone świadczenia socjalne	Rozbudowany system pomocy socjalnej

Źródło: opracowanie na podstawie: E. Jaroszewska, A. Rajkiewicz, *op. cit.*, s. 238.

Wśród czynników wypychających na inne rynki pracy wskazano m.in. na niskie płace, zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, brak możliwości awansu, perspektywę niskiej emerytury, brak zabezpieczenia w przypadku utraty pracy, ograniczone świadczenia socjalne czy prekariat. Pojęcie prekariatu nie jest zupełnie nowe. Jego pochodzenia można doszukiwać się już w starożytnym Rzymie. Instytucja *prekarium* polegała na tym, że właściciel zezwalał na używanie swojej rzeczy prekariuszowi (prekarzyście) z możliwością odwołania w każdej chwili. Zbliżona była do użyczenia i wynikała z aktu łaski użyczającego. Prekariusz nie płacił za użytkowanie, ale nie posiadał również ochrony, w związku z czym był permanentnie niepewny i całkowicie zależny. Obecnie prekariat definiowany jest jako brak pewności czy brak stabilności zatrudnienia⁴⁶. Niezwykle trudno o ustalenie precyzyjnych granic tego pojęcia. Prekariat nie odnosi się też wyłącznie do konkretnej klasy czy grupy społecznej, a do zbioru przedstawicieli różnych wrażliwych grup, w tym emigrantów, którzy wykonują pracę bez umowy, na podstawie

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ Lee E.S., *A Theory of Migration*, "Demography" 1996, vol. 3, no. 1, pp. 47–57.

⁴⁶ U. Torbus, *Prekaryzacja pracy i jej skutki*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 453–468.

umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i innych umów prekaryjnych⁴⁷. Gerry Rodgers opisuje zatrudnienie prekaryjne jako zjawisko wielowymiarowe, które charakteryzuje się określonymi cechami: niskim poziomem pewności, że zatrudnienie migranta będzie kontynuowane, niskim stopniem zabezpieczenia społecznego czy niskim dochodem nieuwzględniającym dodatków pozapłacowych⁴⁸. Według Ryszarda Szarfenberga zatrudnienie prekaryjne cechuje niepewność, tymczasowość, niska płaca, brak perspektyw i brak zabezpieczenia, np. emerytalnego⁴⁹. Przestrzenią, która szczególnie odczuwa skutki pandemii, jest europejski rynek pracy. COVID-19 jak w soczewce ukazuje wady prekaryjnych form zatrudnienia – natychmiastowej utraty pracy i obniżenia zarobków lub pogorszenia warunków zatrudnienia⁵⁰. Polska charakteryzuje się jednym z największych udziałów umów czasowych oraz nietypowych form zatrudnienia w UE, takich jak działalność gospodarcza czy umowy cywilnoprawne⁵¹. Ponadto zjawiskiem negatywnym, będącym następstwem pandemii, może być wymuszone przechodzenie części emigrantów do szarej strefy w miejsce wcześniejszego zatrudnienia rejestrowanego, a w związku z tym większa tolerancja dla naruszeń praw osób pracujących⁵². Meghan Benton i Liam Patuzzi przyjmują, że w kolejnych latach europejski rynek pracy zmierzy się z wyzwaniami w postaci trendów technologicznych, takich jak cyfryzacja, internetowe platformy pracy, aby zmienić m.in. sposób lub miejsce wykonywania pracy. Według tych autorów rozwijające się *gig economy* oferuje nowe możliwości elastycznego zatrudnienia emigrantów⁵³. Natomiast polski rynek pracy mierzy się obecnie m.in. z wysokim udziałem pracowników tymczasowych w zatrudnieniu ogółem, dynamicznymi przepływami mi-

⁴⁷ B. Godlewska-Bujok, *Prekariat jako model zatrudnienia?* [w:] I. Florczak, M. Otto (red.), *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019, s. 42–46.

⁴⁸ G. Rodgers, *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*, [in:] J. Rodgers, G. Rodgers (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa 1989, p. 90.

⁴⁹ R. Szarfenberg, *Guy Standing The Precariat: The New Dangerous Class*, „Problemy Polityki Społecznej” 2013, nr 21, s. 179–188.

⁵⁰ M. McAuliffe et al., *The Great Disrupter: COVID-19's impact on migration, mobility and migrants globally*, World Migration Report 2022, International Organization for Migration, Geneva 2022, pp. 1–41.

⁵¹ *Barometr Polskiego Rynku Pracy. Raport Personnel Service 2021*, <https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2021/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy-2021.pdf> [dostęp on-line: 4.01.2021].

⁵² I. Józwiak, *Czasowość i sprawczość w świetle koncepcji prekarność. Wnioski z badań nad migracjami pracowniczymi z Ukrainy do Polski*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2020, nr 4(178), s. 163–182.

⁵³ M. Benton, L. Patuzzi, *Jobs in 2028: How will changing labour markets affect immigrant integration in Europe?*, Migration Policy Institute Europe, Brussels 2018, pp. 1–29; T. Berger, C.B. Frey, *Digitalization, jobs and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap*, Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford 2016, pp. 4–45.

gracyjnymi zwłaszcza z utrzymującymi się napływem imigrantów z Ukrainy czy procesami polaryzacji wynikającymi z globalizacji, zmian technologicznych czy *offshoringu*⁵⁴. Pewność zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, wysokie płace, szansa na rozwój kariery zawodowej, perspektywa wysokiej emerytury, zabezpieczenie w przypadku utraty pracy, rozbudowany system pomocy socjalnej określone są jako czynniki wypychające (zachęcające) Polaków na rynek wewnętrzny UE. Dodatkowy czynnik (nieuwzględniony w powyższej tabeli) sprzyjający migracjom zarobkowym mogą stanowić uniwersalne standardy związane z wykształceniem oraz zbliżonymi wymogami kompetencji pracowniczych⁵⁵. Badania migracyjne obfitują w opracowania naukowe dotyczące decyzji migracyjnych⁵⁶, dlatego opisany katalog czynników zachęcających do migracji nie ma charakteru wyczerpującego. Ostateczna decyzja o emigracji z Polski może stanowić wypadkową wielu elementów, często branych pod uwagę w sposób łączny. Ponadto inny ich układ może wystąpić przy migracjach zarobkowych, a inny chociażby w przypadku migracji edukacyjnych. Według raportu Gi Group (2021) atrakcyjniejsze wynagrodzenia stanowią permanentny motywator wyjazdów zagranicznych (79%), jednakże 47% badanych w migracji zarobkowej widzi możliwość osiągnięcia wyższego standardu życia, a 31% lepsze warunki socjalne. Inne powody skłaniające do wyjazdu za granicę to możliwość podróżowania i zwiedzania świata (25%), lepsze perspektywy rozwoju zawodowego (22%), korzystniejszy system podatkowy (20%), brak odpowiedniej pracy w Polsce (15%), bezpieczniejsze położenie geopolityczne (14%), bardziej przyjazna administracja publiczna (11%) oraz rodzina/bliskie osoby mieszkająca/mieszkające za granicą lub zamierzająca/zamierzające zamieszkać poza Polską (4%)⁵⁷.

1.3. Pojęcie oraz struktura unijnego rynku wewnętrznego

Utworzenie wspólnego rynku (obecnie rynku wewnętrznego) było jednym z podstawowych celów integracji gospodarczej państw członkowskich UE⁵⁸. Zgodnie z art. 3 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) rynek wewnętrzny jest podstawą UE⁵⁹. Obejmuje

⁵⁴ Ł. Arendt, W. Grabowski, *Determinanty ruchu pracowników pomiędzy segmentami rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2021, nr 11–12, s. 24–31.

⁵⁵ T. Domański, *Migracje zarobkowe Polaków w Unii Europejskiej*, [w:] T. Domański (red.), *Migracje. Ujęcie interdyscyplinarne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 69.

⁵⁶ M.P. Garapich, *Migracje z Polski do Wielkiej Brytanii: geneza, stan dzisiejszy, wyzwania na przyszłość*, „Studia Biura Analiz Sejmowych” 2019, nr 4(60) s. 13–30.

⁵⁷ *Migracje zarobkowe Polaków 2021...*, s. 6–41.

⁵⁸ J. Ryszka, *Prawa społeczne pracowników a prawa pracodawców-przedsiębiorców na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 81–96.

⁵⁹ Traktat o Unii Europejskiej (tekst skonsolid. Dz.U. 2004.90.864/30 ze zm.).

swym zakresem swobody unijne, wspólne reguły konkurencji oraz pozostałe polityki i działania. W traktatach początkowo posługiwano się pojęciem wspólnego rynku (*common market*). Pojęcie to dotyczyło ustanowienia czterech swobód, reguł konkurencji, wspólnej polityki rolnej, handlowej i transportowej oraz koordynowania polityki gospodarczej państw członkowskich. Wykrystalizowanie się pojęcia rynku wspólnego (*internal market*) przypada na połowę lat 80. XX wieku, kiedy pojawiały się dążenia do nadania procesowi integracji nowego impulsu. Natomiast po wejściu w życie traktatu z Lizbony ustawodawca posługuje się już wyłącznie sformułowaniem „rynek wewnętrzny”⁶⁰. Idea rynku wewnętrznego jest więc stosunkowo młodym wytworem procesu integracji europejskiej⁶¹. Zgodnie z art. 6 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) rynek wewnętrzny obejmuje obszar bez granic, w którym jest zapewniony swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału zgodnie z postanowieniami traktatu⁶². Różnie natomiast kwalifikowane są „pozostałe polityki i działania”. Wspólna Polityka Handlowa, Wspólna Polityka Rolna oraz Wspólna Polityka Transportowa od początku towarzyszyły tworzeniu rynku wewnętrznego i określane były przymiotnikiem „wspólna” (*common policies*), natomiast pozostałe polityki określano jako „polityki wspólnotowe” (*community policies*). Wyszczególnione dziedziny współpracy można określić mianem polityk unijnych, chociażby takie dookreślenie nie występowało w tytule. Jednocześnie z przedmiotowym poszerzaniem się procesu integracji europejskiej wzrasta liczba polityk (obszarów) objętych tym procesem. Pozostałe polityki Unii dzielone są zwykle na dwie zasadnicze kategorie: polityki sektorów infrastrukturalnych oraz polityki społeczne, takie jak polityka zatrudnienia, polityka społeczna, polityka w dziedzinie edukacji, kształcenia zawodowego, młodzieży i sportu, polityka w dziedzinie kultury, polityka w dziedzinie ochrony konsumentów, polityka w dziedzinie zdrowia publicznego, polityka ochrony konsumentów, polityka przemysłowa, polityka w dziedzinie badań i rozwoju technologicznego oraz przestrzeni kosmicznej, polityka w dziedzinie środowiska naturalnego, polityka w dziedzinie turystyki, polityka w dziedzinie ochrony ludności oraz polityka w dziedzinie współpracy administracyjnej. Z punktu widzenia systematyzacji polityk istotne znaczenie ma podział na polityki sektorowe, skupiające swoje cele i instrumenty na działalności w określonym sektorze. Taki charakter mają głównie

⁶⁰ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 83–100.

⁶¹ M. Kiełbasa, *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobód rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 14.

⁶² Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (tekst skonsolid. Dz.Urz. UE C 202 z 7.6.2016).

polityki infrastrukturalne. Natomiast wszystkie polityki społeczne należą do polityk horyzontalnych. Ich charakterystyczną cechą stanowi ponadsektorowy charakter oraz oddziaływanie na wszystkie działy gospodarki. Rozwijanie katalogu polityk społecznych wychodzi naprzeciw postulatowi skierowanemu na potrzebę poszerzania działań UE poza regulacje ograniczone do usprawniania funkcjonowania rynku wewnętrznego (regulacji wyłącznie ekonomicznych) na rzecz dziedzin społecznych⁶³. Niezależnie od ich systematyzacji, polityki i działania muszą być realizowane w sposób spójny. Zgodnie z art. 7 TFUE Unia zapewnia spójność swoich poszczególnych polityk i działań, uwzględniając wszystkie swoje cele i zgodnie z zasadą przyznania kompetencji. Swoistym rdzeniem jednolitego rynku wewnętrznego są jego swobody, a więc gwarancje przepływu czynników produkcji między państwami członkowskimi, które właściwie determinują jego istotę⁶⁴. W ramach unijnego rynku wewnętrznego funkcjonują cztery swobody, a mianowicie swoboda przepływu towarów, swoboda świadczenia usług, swoboda przepływu kapitału oraz swoboda przepływu osób, na którą składają się swoboda przepływu pracowników najemnych oraz swoboda przedsiębiorczości⁶⁵. Podstawę swobody przepływu towarów stanowi unia celna, zapewniająca cyrkulowanie towarów na terytorium UE bez pobierania opłat celnych oraz ustanowienie Wspólnej Taryfy Celnej (WTC) w stosunku do towarów pochodzących z państw trzecich. Na swobodę przepływu towarów składają się również: nakaz reorganizacji monopolu państwowych o charakterze handlowym, w taki sposób, aby nie wpływały one negatywnie na swobodny przepływ towarów, zakaz nakładania wszelkich kontyngentów (ograniczeń ilościowych) oraz środków o skutku równoważnym, a także zakaz opodatkowania dyskryminacyjnego i protekcyjnego. Swobodą objęto wszystkie towary pochodzące z państw członkowskich UE oraz towary pochodzące z państw trzecich znajdujących się w swobodnym obrocie w państwach członkowskich UE. Swoboda świadczenia usług obejmuje usługi stanowiące działalność gospodarczą o charakterze transgranicznym, wykonywaną odpłatnie, mającą charakter czasowy i nieobjętą innymi swobodami. Swobody transgranicznego świadczenia usług odpowiadają generalnemu porozumieniu w sprawie handlu usługami (*General Agreement on Trade in Services, GATS*) i wskazują na następujące sytuacje: usługobiorca przekracza granicę (swoboda bierna), usługodawca (osoba fizyczna) przekracza

⁶³ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumka, *op. cit.*, s. 83–100.

⁶⁴ A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze. Swobody rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 39.

⁶⁵ S. Biernat, *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej. System prawa Unii Europejskiej*, tom I, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020, s. 191–194.

granicę (swoboda czynna), usługa przekracza granicę (usługi korespondencyjne). Jednym z zasadniczych wyzwań związanym z dalszymi etapami rozwoju unijnego rynku wewnętrznego jest postulat liberalizacji sektora usług, kreującego około 70% PKB państw członkowskich UE. Operacje finansowe polegające na jednostronnym przeniesieniu środków majątkowych do innego państwa członkowskiego w celu inwestycyjnym określane są mianem swobody przepływu kapitału. 1 stycznia 1994 r. nastąpiło pełne wprowadzenie tej swobody. Stanowiło ono niezbędną przesłankę ustanowienia Unii Gospodarczej i Walutowej (UGW). Swoboda przepływu pracowników obejmuje dwa odrębne obszary: swobodę przepływu pracowników (najemnych) oraz swobodę przedsiębiorczości, która dotyczy przedsiębiorstw (spółek) mających siedzibę wewnątrz UE, oraz zostały założone na podstawie prawa jednego z jej państw członkowskich. Swoboda przedsiębiorczości wprowadza możliwość podejmowania przez obywateli UE działalności gospodarczej (na zasadzie samozatrudnienia) w innych państwach członkowskich niż państwo ich obywatelstwa. Podobnie w przypadku przedsiębiorstw (spółek) spełniających wyżej wymienione kryteria. W państwie podjęcia działalności gospodarczej muszą być oni traktowani tak samo jak jego obywatele bądź rodzime przedsiębiorstwa. W celu umożliwienia korzystania w pełni ze swobód rynku wewnętrznego konieczność stanowiło uregulowanie kwestii: swobody przemieszczania się obywateli państw członkowskich (co po ustanowieniu obywatelstwa Unii stało się prawem obywatela UE), koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, uznawania kwalifikacji nabytych w innych państwach członkowskich niż miejsce wykonywania danego zawodu⁶⁶.

1.4. Istota swobody przepływu pracowników w UE

Najważniejszym przepisem prawa UE, regulującym sytuację pracowników migrujących, jest art. 45 TFUE. Zgodnie z treścią tego przepisu zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo: ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy, swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich, przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam

⁶⁶ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *op. cit.*, s. 83–100.

pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego państwa, pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach. Jednakże postanowienia tego artykułu nie mają zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej. Wskazuje się na tzw. model integracji negatywnej, zakładającej likwidację istniejących barier w swobodnym przepływie pracowników oraz jednakowe traktowanie pracowników krajowych oraz migrujących. Uwzględniając szerzej, wynikający z prawa pochodnego kontekst normatywny, można omawianą swobodę określić jako prawo obywatela polskiego do pracy i pobytu (osiedlenia się), a także do korzystania z uprawnień związanych z pobytem i pracą (doskonalenia zawodowego, korzyści socjalnych i podatkowych) w dowolnym państwie członkowskim UE na prawach równych z prawami przysługującymi obywatelom tego państwa. Swobodę tę wzmacnia możliwość połączenia się polskiego pracownika z osobami bliskimi, którego wyraz stanowi prawo członków jego rodziny do przemieszczania się, pobytu czy innych uprawnień⁶⁷. Polski pracownik migrujący musi być traktowany w państwie przyjmującym, np. we Francji, tak samo jak jej obywatel. Jednocześnie tak samo jak obywatel Francji, musi dostosować się do prawa tego państwa. Wszelkie regulacje, które uniemożliwiają lub zniechęcają pracownika do opuszczenia państwa pochodzenia w celu skorzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się, stanowią zakazane ograniczenie, nawet jeśli stosuje się je niezależnie od przynależności państwowej. Swobodny przepływ pracowników jest jednym ze środków zapewniających pracownikowi możliwość poprawy warunków życia i pracy oraz ułatwienia awansu społecznego (wybór dogodnego z ich punktu widzenia miejsca pracy i pobytu w całej UE). Jednocześnie swoboda to pomaga w zaspokojeniu potrzeb gospodarczych państw członkowskich, zwłaszcza poprzez łagodzenie napięć związanych z niedoborem lub nadmiarem pracowników⁶⁸. Swobodny przepływ pracowników jest elementem swobody przepływu osób w celach ekonomicznych, obejmującej oprócz pracowników również przedsiębiorców, w tym osoby samozatrudnione, zakładające i prowadzące przedsiębiorstwa, a także usługodawców i usługobiorców. Odwołanie się do ochrony przysługującej na podstawie przepisów o obywatelskiej

⁶⁷ Z. Hajn, *Pojęcie, cele, terytorialny zasięg i podstawy prawne swobody przepływu pracowników w Unii Europejskiej*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015, s. 400.

⁶⁸ Z. Hajn, *op. cit.*, s. 403.

(powszechnej) swobodzie przemieszczania się na terytorium państw członkowskich nabiera znaczenia wówczas, gdy osoba zainteresowana nie ma możliwości powołania się na status pracownika bądź inny status szczególny⁶⁹. Orzeczenie w sprawie *Collins* jest reprezentatywne dla tego sposobu wykładni. Wniosek B. Collinsa do właściwego urzędu brytyjskiego o zasiłek dla poszukujących pracy został oddalony, ponieważ zgłaszający nie miał zwykłego miejsca zamieszkania w Wielkiej Brytanii. Prawo zasiłku nie wynikało też z przepisów unijnych o swobodzie przepływu pracowników. Jednakże Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) uznał, że ze względu na podstawowy status obywatela UE i prawo do równego traktowania obywateli UE, nie można wyłączyć z zakresu stosowania art. 45 ust. 2 TFUE świadczenia pieniężnego mającego na celu ułatwienie dostępu do rynku pracy⁷⁰. Jeszcze dalej idzie orzecznictwo w TSUE w sprawie *Zambrano*. Obywatel Kolumbii Gerardo Ruiz Zambrano mieszkał z żoną przez kilkanaście lat w Belgii. W tym państwie urodziło się również dwoje jego dzieci, które zgodnie z prawem obowiązującym w tym kraju uzyskały jego obywatelstwo i tym samym obywatelstwo UE. Władze administracyjne i sądy belgijskie odmawiały małżeństwu prawa pobytu, a kilkuletnie zatrudnienie G.R. Zambrana uznano za nielegalne, odmawiając mu prawa do zasiłku dla bezrobotnych. TSUE uznał, że wykładni art. 20 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się on temu, by państwo członkowskie, po pierwsze, odmówiło obywatelowi państwa trzeciego sprawującemu opiekę nad swoimi małoletnimi dziećmi, będącymi obywatelami UE, prawa pobytu w państwie członkowskim zamieszkania tych dzieci, którego są one też obywatelami, a po drugie, odmówiło temu obywatelowi państwa trzeciego zezwolenia na pracę, ponieważ takie decyzje faktycznie pozbawiłyby te dzieci możliwości korzystania z istoty praw związanych ze statutem obywatela UE⁷¹. Artykuł 45 TFUE ma charakter bezpośrednio skuteczny. Stanowi dla osób fizycznych, będących pracownikami, źródło uprawnień, na które mogą powoływać się przed sądami krajowymi. Przepis ten może być przywoływany przez pracowników w razie sprzeczności między prawem UE a wewnętrznym ustawodawstwem, np. jeśli przepis prawa krajowego dyskryminuje pracowników z innych państw członkowskich⁷². Zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo odnosi się nie tylko do działań władz pu-

⁶⁹ *Ibidem*, s. 401.

⁷⁰ Wyrok TSUE w sprawie *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172.

⁷¹ Wyrok TSUE w sprawie *Zambrano*, C-34/09, EU:C:2011:124.

⁷² A. Szmigielski, *Swoboda przepływu osób i usług*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, A. Łazowski (red.), *Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2017, s. 323–324.

blicznych, ale dotyczy również innych przepisów regulujących w sposób zbiorowy zatrudnienie⁷³. W świetle wyroku w sprawie *Angonese*, art. 45 TFUE może być powoływany także przeciwko prywatnym pracodawcom w przypadku niezgodności z prawem UE postanowień umów o pracę. Sprawa *Angonese* (C-281/98) dotyczyła sytuacji obywatela Włoch Romana Angonesego, ubiegającego się o stanowisko w prywatnej instytucji bankowej. Podczas procesu rekrutacyjnego instytucja ta wymagała od kandydatów przedstawienia udokumentowania znajomości języka niemieckiego i włoskiego wyłącznie na podstawie konkretnego rodzaju certyfikatu wydawanego w prowincji Bolzano. Pomimo że Angonese nie posiadał certyfikatu dwujęzyczności, znał te języki – przedłożył dokumenty potwierdzające ukończenie studiów w Austrii. W jego opinii wymóg ten był sprzeczny z prawem unijnym, ponieważ stawiał w gorszej sytuacji kandydatów, którzy studiowali w innym państwie członkowskim. TSUE uznał, że zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, wyrażony w art. 45 TFUE, ma zastosowanie również do podmiotów prywatnych. Przepis ten obejmuje także swym zakresem warunki indywidualnych umów o pracę oraz warunki narzucane jednostronnie przez potencjalnego pracodawcę na etapie oferowania zatrudnienia⁷⁴. Przepis ten jest zatem bezpośrednio skuteczny zarówno na płaszczyźnie wertykalnej, jak i horyzontalnej. Adresatami obowiązków w nim określonych są wszystkie podmioty stanowiące i stosujące prawo. Poza samymi państwami członkowskimi należą do nich również prywatni pracodawcy, partnerzy społeczni, stowarzyszenia pożytku publicznego czy federacje sportowe (podmioty, które mają wpływ na kształtowanie stosunków pracy i zatrudnienia)⁷⁵. Artykuł 45 TFUE dotyczy swobody przepływu pracowników wewnątrz UE. Określenie to wyznacza zasięg terytorialny rozważanego pojęcia. W rezultacie swoboda, o której stanowi omawiany przepis, nie obejmuje swym zakresem obywateli państw trzecich i traktowanych na równi z nimi bezpaństwowców. Co do zasady, ci ostatni mogą przemieszczać się i pracować w określonym państwie członkowskim UE wyłącznie na podstawie przepisów w nim obowiązujących, a także korzystać z dostępu do pracy jedynie w tym państwie. Powyższe kwestie stanowią przedmiot polityk unijnych dotyczących kontroli granicznej, azylu i imigracji. Dodatkowej uwagi wymagają umowy międzynarodowe ograniczające lub rozszerzające swobodę przepływu pracowników poza art. 45 TFUE. Do wskazanej grupy

⁷³ Wyrok TSUE z dnia 12 grudnia 1974 r., *Walrave i Koch przeciwko Association Union Cycliste Internationale i in.*, C-36/74, EU:C:1974:140.

⁷⁴ Wyrok TSUE z dnia 6 czerwca 2000 r., *Angonese*, C-281/98, UE:C:2000:296.

⁷⁵ Wyrok TSUE z dnia 17 lipca 2008 r., *Raccanelli*, C-97/07, EU:C:2008:425.

należy porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG), zawarte w Oporto 2.05.1992 r., ustanawiające pełny swobodny przepływ pracowników między państwami członkowskimi UE a Norwegią, Islandią i Liechtensteinem⁷⁶. Podobnie jest w przypadku swobody przepływu pracowników (osób) między UE a Szwajcarią⁷⁷. Odmienne charakter mają uprawnienia pracowników wynikające z umów stowarzyszeniowych, w tym układów europejskich zawieranych z państwami kandydującymi do członkostwa w UE. Umowy te przyjmują zasadę zakazu dyskryminacji legalnie zatrudnionych pracowników, pozbawiając ich jednak swobody przemieszczania się i pobytu. Ograniczenia zasięgu określonej w art. 45 TFUE swobody przepływu pracowników wynikają z traktatów akcesyjnych, które określają zasady wstąpienia nowych państw w struktury unijne. Z dotychczasowych 6 traktatów akcesyjnych aż 4 zastąpiły okresy przejściowe, w których obowiązywały ograniczenia w dziedzinie swobody przemieszczania się pracowników, motywowane obawą przed masową migracją pracowników z nowych państw członkowskich do państw „starej” Unii. W przypadku Polski okres przejściowy został ustalony na 7 lat, podzielonych na 3 etapy (2+3+2), z których ostatni upłynął w 2011 roku⁷⁸. Artykuł 45 TFUE nie zawiera legalnej definicji „pracownika”, czyli osoby korzystającej ze swobody przepływu pracowników. Natomiast z utrwalonego orzecznictwa TSUE wynika, że pojęcie to ma zakres autonomiczny (na gruncie prawa unijnego w oderwaniu od prawa krajowego państw członkowskich) i nie powinno być interpretowane w sposób zawężający. Wyrażona w art. 45 TFUE swoboda przepływu pracowników ma więc szerszy zakres przedmiotowy, niż wynika to z literalnej wykładni tego przepisu. Podstawową grupę beneficjentów stanowią pracownicy. Status pracownika w odniesieniu do dostępu do rynku pracy, świadczeń socjalnych ułatwiających ten dostęp oraz uprawnień pobytowych przysługuje również osobom poszukującym pracy. Status pracownika zostaje zachowany w sytuacji niezdolności do pracy z powodu wypadku lub choroby czy też zwolnienia z pracy z niezamierzonych przyczyn. Ponadto beneficjentami swobody przepływu pracowników są również członkowie ich rodziny, spełniający warunki wynikające z definicji legalnej tego pojęcia oraz inni członkowie rodziny pracowników niemieszczący się w ramach tej definicji, np. krewni pozostający na utrzymaniu pracownika czy faktyczny part-

⁷⁶ Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym z dnia 2 maja 1992 r. (Dz. Urz. UE 1994 L 1/3).

⁷⁷ Umowa między Wspólnotą Europejską a Konfederacją Szwajcarską w sprawie wzajemnego uznawania w odniesieniu do oceny zgodności (Dz. Urz. UE L 114, 30.4.2002, p. 6–72).

⁷⁸ Z. Hajn, *op. cit.*, s. 404–405.

ner. Samo ustanowienie w przepisach traktatowych swobody przemieszczania się pracowników nadaje omawianemu pojęciu unijny zakres. Ustanowienie autonomicznej definicji okazało się niezbędne w celu zapewnienia przepisom regulującym tę swobodę jednolitego stosowania przez wszystkie państwa członkowskie. Wykładnię pojęcia „pracownik”, spójną z jego interpretacją na gruncie art. 45 TFUE, należy także zastosować do pojęcia użytego w aktach prawa pochodnego. W szczególności dotyczy to tych aktów, które wydano w celu uchwalenia środków niezbędnych do wprowadzenia w życie swobody przepływu pracowników. Obywatele państw członkowskich, którzy szukają zatrudnienia w innym państwie członkowskim, mają prawo do równego traktowania w zakresie dostępu do rynku pracy oraz świadczeń pieniężnych mających na celu ułatwienie owego dostępu⁷⁹. Przesłanki uznania danej osoby za pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE stanowią: wykonywanie rzeczywistej i efektywnej pracy o wartości ekonomicznej, na rzecz i pod kierunkiem innej osoby, za wynagrodzeniem⁸⁰. Nie ma przy tym znaczenia forma prawna zatrudnienia, rodzaj umowy o pracę, sektor, w którym praca jest wykonywana, pochodzenie środków na wynagrodzenie czy charakter działalności pracodawcy⁸¹. Przesłanki te zostały wypracowane na podstawie orzecznictwa TSUE. Cechą charakteryzującą stosunek pracy jest więc to, że dana osoba wykonuje przez pewien okres świadczenia o pewnej wartości ekonomicznej na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie. Sektor, w którym wykonywane są te świadczenia, oraz charakter prawny stosunku łączącego pracownika z pracodawcą są bez znaczenia dla zastosowania art. 45 TFUE⁸². W sprawie *Levin* TSUE uznał, że przepisy, które regulują swobodę przepływu pracowników, odnoszą się nie tylko do osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, ale także do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze, otrzymujących z tej przyczyny niższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie minimalne

⁷⁹ D. Skupień, *Osoby uprawnione do korzystania ze swobody przepływu pracowników*, [w:] A. Zawadzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015, s. 410.

⁸⁰ Wyrok TSUE z dnia 3.07.1986 r., C-66/85 w sprawie *Deborah Lawrie-Blum* przeciwko *Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284, pkt 17; wyrok TSUE z dnia 12.05.1998 r., C-85/96 w sprawie *Maria Martinez Sala* przeciwko *Freistaat Bayern*, ECLI:EU:C:1998:217, pkt 32; wyrok TSUE z dnia 8.06.1999 w sprawie *C.P.M. Meeusen* przeciwko *Hoofddirective van de Informatie Beheer Groep*, ECLI:EU:C:1999:284, pkt 13; wyrok TSUE z dnia 23.03.2004 r., C-138/02 w sprawie *Brian Francis Collins* przeciwko *Secretary of State for Work and Pensions*, ECLI:EU:C:2004:127, pkt 26; wyrok TSUE z 7.09.2004 r., C-456/02 w sprawie *Michael Trojani* przeciwko *Centre public d'aide sociale de Bruxelles* (CPAS), ECLI:EU:C:2004:488, pkt 15; wyrok TSUE z dnia 3.05.2012 r., C-337/10 w sprawie *Georg Neidel* przeciwko *Stadt Frankfurt am Main*, ECLI:EU:C:2012:263, pkt 23; wyrok TSUE z dnia 19.07.2017 r., C-143/16 w sprawie *Abercrombie & Fitch Italia Srl* przeciwko *Antoninowi Bordonarowi*, ECLI:EU:C:2017:566, pkt 19.

⁸¹ D. Skupień, *op. cit.*, s. 418.

⁸² Wyrok TSUE w sprawie *D. Lawrie-Blum* przeciwko *Land Baden-Württemberg*, 66/85, EU:C:1986:284.

w danym sektorze. Ponadto nie można dokonywać rozróżnienia pomiędzy osobami, którym wystarcza dochód z takiej działalności, a tymi, które uzupełniają go dochodem z innych źródeł⁸³. W świetle uzasadnienia wyroku w sprawie *Levin* za pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE należy uznać każdego, kto wykonuje konkretne i rzeczywiste zajęcie w innym państwie członkowskim, z wyłączeniem działalności, której zakres jest na tyle ograniczony, że jest ona marginalna i dodatkowa. Na uzyskanie statusu pracownika nie mają również wpływu przyczyny poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim przez obywatela UE⁸⁴. Za pracowników, w rozumieniu prawa UE, TSUE uznał osoby odbywające praktyki przygotowujące do wykonywania zawodu⁸⁵, urzędników służby cywilnej odbywających praktykę przygotowawczą⁸⁶ czy też aplikantów praktykujących w ramach aplikacji prawniczych, jeśli osoby te wykonują pracę w warunkach rzeczywistego i efektywnego zatrudnienia w innych państwach członkowskich⁸⁷. W sprawie *Raccanelli* TSUE uznał za pracownika doktoranta, który na podstawie umowy o stypendium z placówką badawczą przez pewien czas wykonuje pod kierownictwem instytutu określone czynności oraz otrzymuje za nie wynagrodzenie⁸⁸. Status pracownika został też nadany pracownikom *au pair*⁸⁹. Zgodnie z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2004/38/WE obywatel Unii, niebędący już pracownikiem, zachowuje jednak status pracownika, jeśli⁹⁰: jest okresowo niezdolny do pracy w wyniku choroby lub wypadku; pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony i po okresie zatrudnienia nieprzekraczającym jednego roku zarejestruje się jako bezrobotny w odpowiednim urzędzie pracy; pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony po zakończeniu umowy o pracę na czas określony, obejmującej okres krótszy niż rok lub po okresie niezamierzonego bezrobocia przez pierwsze dwanaście miesięcy i zarejestrował się w odpowiednim urzędzie pracy (status pracownika zostaje zachowany nie dłużej niż sześć miesięcy); dana osoba podejmuje kształcenie zawodowe (w przypadku gdy jest ona bezrobotna, zachowanie statusu pracownika wymaga, aby kształcenie było związane z poprzednim zatrudnieniem). Zakresem art. 45. TFUE nie są objęci pracow-

⁸³ Wyrok TSUE w sprawie *Lewin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, EU:C:1982:105, pkt. 16.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ Wyrok TSUE w sprawie *Lawrie Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

⁸⁶ Wyrok w TSUE w sprawie *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ Wyrok TSUE w sprawie *Raccanelli*, C-94/07, EU:C:2008:425.

⁸⁹ Wyrok TSUE w sprawie *Payir i in.*, C-294/06, EU:C:2008:36.

⁹⁰ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich (Dz. Urz. UE L 158, 30.4.2004, p. 77–123).

nicy, którzy nie przemieszczali się w poszukiwaniu pracy do innego państwa członkowskiego⁹¹. Przepisy prawa UE mogą mieć zastosowanie do zawodowej działalności wykonywanej poza terytorium Unii⁹², gdy stosunek pracy zachowuje wystarczająco ścisły związek z tym terytorium. Zasada swobody przepływu pracowników obejmuje również sytuację, w której stosunek pracy w wystarczający sposób związany jest z prawem państwa członkowskiego. Zasada ta dotyczy także tzw. pracowników przygranicznych⁹³. Zakres przedmiotowy swobody przepływu pracowników wyznacza art. 45 TFUE. Obejmuje on prawo do ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy, prawo do swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich, prawo przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego państwa, prawo pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach, szczególnie zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w dziedzinie zatrudnienia i warunków pracy. Akty prawa pochodnego oraz orzecznictwo TSUE doprecyzowują zakres i treść tych uprawnień oraz zasady i warunki korzystania z nich⁹⁴. Celem tych przepisów jest zapewnienie obywatelom UE dostępu do ofert pracy i możliwości podejmowania zatrudnienia w innych państwach członkowskich na takich samych warunkach, jakie dotyczą obywateli tych państw. Element podstawowy prawa do korzystania z ofert pracy stanowi zasada niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową w dostępie do rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego⁹⁵.

Podsumowując, Europa stanowi ważny obszar migracji Polaków, co potwierdzają dane statystyczne. Musi jednocześnie mierzyć się z wyzwaniem związanym z pandemią COVID-19, wystąpieniem Wielkiej Brytanii z UE, zatrudnieniem prekaryjnym czy przymusową migracją spowodowaną agresją Rosji na Ukrainę. Najbardziej preferowane kierunki migracji zarobkowej Polaków to Niemcy, Holandia, Wielka Brytania, Norwegia, Szwecja oraz Austria. Ostateczna decyzja o emigracji z Polski stanowi wypadkową wielu elementów, często branych pod uwagę w sposób łączny. Ponadto inny ich układ może

⁹¹ Wyrok TSUE w sprawie *Mattern i Cikotic*, C-10/05, EU:C:2006:220.

⁹² Zakres tego terytorium wyznaczają art. 52 TUE oraz szczegółowo art. 355 TFUE.

⁹³ D. Skupień, *op. cit.*, s. 419.

⁹⁴ A. Czaplińska, *Zakres przedmiotowy swobodnego przepływu pracowników*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne* Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015, s. 426.

⁹⁵ *Ibidem*.

wystąpić przy migracjach zarobkowych, a inny chociażby w przypadku migracji edukacyjnych. Atrakcyjne wynagrodzenie stanowi motywator wyjazdów zagranicznych, jednakże część Polaków traktuje migrację również jako możliwość zwiedzania świata, osiągnięcia wyższego standardu życia, lepszych perspektyw rozwoju zawodowego i korzystniejszych warunków socjalnych czy potrzebę bezpieczniejszego położenia geopolitycznego. W niniejszym rozdziale wykazano, że przepisy UE nadają prawny kształt swobodzie przemieszczania się Polaków w UE. Najważniejszym aktem normatywnym regulującym sytuację pracowników migrujących jest art. 45 TFUE. Zgodnie z jego treścią zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii. Niezbędne jej uzupełnienie stanowi koordynacja systemów emerytalnych w UE, której istocie i najważniejszym zasadom poświęcono rozdział drugi.

Rozdział II. Koordynacja systemów emerytalnych

2.1. Podstawy prawne koordynacji systemów emerytalnych

Przepisy o charakterze koordynacyjnym mają długą tradycję, bowiem obowiązują już sześćdziesiąt lat⁹⁶. Z jednej strony uległy one zmianie pod wpływem orzecznictwa, z drugiej pod wpływem zmian dokonanych w wyniku przekształceń w narodowych systemach zabezpieczenia społecznego⁹⁷. W UE nie ustanowiono jednolitych rozwiązań prawnych w zakresie zabezpieczenia społecznego⁹⁸. Wynika to m.in. ze zróżnicowania rozwiązań ustawodawstw krajowych oraz braku zgody państw członkowskich wobec takich działań. UE w swojej działalności koncentruje się na regulacjach o charakterze norm kolizyjnych, których celem jest rozwiązywanie kolizji oraz sprzeczności pomiędzy różnymi regulacjami państw członkowskich⁹⁹. Już w chwili powołania Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (EWG) w 1957 r. państwa Wspólnoty wskazały na potrzebę instrumentów prawnych, które miałyby na celu ułatwienie zastosowania do pracowników migrujących krajowych systemów zabezpieczenia społecznego, obowiązujących w tych państwach. Podkreślano, że przemieszczanie pracowników w celach zarobkowych w ramach EWG wiąże się z jednoczesnym „prawnym przemieszczaniem się” tych osób między systemami zabezpieczenia społecznego różnych państw. Brak stabilizacji sytuacji socjalnej stanowiłby istotną barierę dla migracji. Postanowiono wykorzystać mechanizm funkcjonujący na gruncie umów międzynarodowych, jaki stanowi koordynacja krajowych systemów prawnych w wymiarze multilateralnym. Zastosowano rozporządzenie Rady stanowiące akt tzw. wtórnego prawa wspólnotowego, mający generalne oraz bezpośrednie zastosowanie w każdym z państw członkowskich. Nie zdecydowano się na wprowadzenie za pomocą rozporządzenia jednolitego ponadnarodowego systemu zabezpieczenia społecznego, lecz na koordynację krajowych systemów¹⁰⁰. Po utworzeniu jednolitego rynku,

⁹⁶ A. Szybkie, *Unijny system...*, s. 381.

⁹⁷ G. Uścińska, *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 208.

⁹⁸ G. Uścińska, *Koordynacja i harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego jako instrument prawny swobody przemieszczania się obywateli Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Frieske, E. Przychodaj (red.), *Ubezpieczenia społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2014, s. 246.

⁹⁹ *The EU provisions on social security-your rights when moving within the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010, pp. 7–56.

¹⁰⁰ D. Dzieński, *Zabezpieczenie społeczne w Unii Europejskiej – koordynacja świadczeń*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004, s. 11.

migracja zarobkowa pracowników została zinstytucjonalizowana w postaci zasady swobodnego przepływu pracowników na obszarze Wspólnoty. W związku z powyższym koordynacji krajowych systemów nadano nową funkcję, co sprawiło, że stała się ona jednym z podstawowych instrumentów urzeczywistnienia traktatowej swobody przepływu pracowników¹⁰¹.

Podstawę prawną koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stanowi art. 48 TFUE, na mocy którego Parlament Europejski i Rada posiadają kompetencje do przyjmowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środków niezbędnych do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników. System koordynacji na podstawie art. 48 TFUE polega na umożliwieniu migrującym pracownikom najemnym zaliczenia wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczania wysokości świadczeń oraz wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach państw członkowskich. Mimo że w przepisie tym określono dwie podstawowe zasady koordynacji (sumowania okresów ubezpieczenia i eksportu świadczeń), ma on charakter kompetencyjny i nie jest bezpośrednio skuteczny, w sensie szczegółowego zakresu ochrony. TSUE odwołuje się jedynie do art. 48 TFUE przy wykładni celowościowej przepisów rozporządzeń o koordynacji lub oceny ich zgodności z Traktatem, czyli prawem pierwotnym. TSUE uznał, że skoro przepis ten wymaga podjęcia działań przez Parlament Europejski i Radę (prawodawcę Unii), jego skutki są uzależnione od wydania przez instytucję kolejnego aktu. Reguły koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego określone są w rozporządzeniu nr 883/2004¹⁰², rozporządzeniu nr 987/2009¹⁰³ dotyczącym wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 oraz rozporządzeniu nr 1231/2010¹⁰⁴ z 24 listopada 2010 r. rozszerzającym rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami. Nowy system koordynacji wszedł w życie 1 maja 2010 r. Postanowienia dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego mają ponadto być zawarte w porozumieniach zawieranych

¹⁰¹ A. Szybkie, *Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego we Wspólnocie Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 11–12, s. 8–14.

¹⁰² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30 kwietnia 2004 r. ze zm.).

¹⁰³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009 r. ze zm.).

¹⁰⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz.Urz. UE L 344/1 z 29.12.2010 r. ze zm.).

przez UE z państwami trzecimi. Państwa, z którymi Polskę wiążą umowy o zabezpieczeniu społecznym, to: Jugosławia (dotyczy Czarnogóry, Serbii, Bośni i Hercegowiny, podpisanie umowy/porozumienia 16.01.1958), Macedonia (6.04.2006), Stany Zjednoczone Ameryki (2.04.2008), Kanada (2.04.2008), Korea Południowa (25.02.2009), Australia (7.10.2009), Ukraina (18.05.2012), Mołdawia (9.09.2013), Mongolia (24.01.2008), Izrael (22.11.2016), Turcja (17.10.2021), Białoruś (1.04.2022)¹⁰⁵.

Ponieważ TFUE wyklucza harmonizację w zakresie systemów zabezpieczenia społecznego, obowiązujące akty prawa pochodnego przewidują wyłącznie koordynację. Zawierają jedynie reguły kolizyjne, na podstawie których należy określać, które ustawodawstwo krajowe ma zastosowanie do osoby korzystającej ze swobody przemieszczania się. Zwraca się uwagę, że tak ukształtowana koordynacja przewyższa zasadę terytorializmu (powiązania systemu zabezpieczenia społecznego z obszarem danego państwa)¹⁰⁶.

2.2. Zakres koordynacji systemów emerytalnych

2.2.1. Element transgraniczny

Podobnie jak przepisy TFUE, które gwarantują swobodę przepływu pracowników, przedsiębiorczości oraz usług, tak przepisy rozporządzeń wprowadzających reguły koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie mogą mieć zastosowania do działań, które nie mają żadnego łącznika z jakąkolwiek sytuacją regulowaną przez prawo wspólnotowe, i których wszystkie elementy o zasadniczym znaczeniu zamykają się w obrębie jednego państwa członkowskiego, a w konsekwencji zakresem tych przepisów nie może być objęta tylko taka osoba, która korzystała ze swobody przemieszczania się¹⁰⁷. Oznacza to, że reguły odnoszące się do koordynacji systemów emerytalnych znajdują zastosowanie wówczas, gdy sytuacja danej osoby (w kontekście niniejszej rozprawy obywatela Polski) zawiera element transgraniczny¹⁰⁸. Przepisy o koordynacji odnoszą się więc do uprawnień emerytalno-rentowych pracowników, osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek, które znalazły się w określonej „sytuacji międzynarodowej”, np. pracowały/były ubezpieczone w Polsce

¹⁰⁵ <https://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/umowy-miedzynarodowe-o-zabezpieczeniu-spoecznym> [dostęp on-line: 2.03.2022]. Quebec: 3.06.2015 r.

¹⁰⁶ M. Szwarc, *Wybrane aspekty sektorowe rynku wewnętrznego*, [w:] D. Kornobis-Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020, s. 483.

¹⁰⁷ *Ibidem*, s. 492.

¹⁰⁸ S. Giubboni i in., *Coordination of Social Security Systems in Europe*, European Parliament, Brussels 2017, s. 5–19.

i w innych państwach członkowskich UE/EFTA, oraz osób, które mieszkają w jednym z państw członkowskich i ubiegają się bądź pobierają polską emeryturę lub rentę z tytułu pracy (ubezpieczenia) podejmowanej wyłącznie w Polsce.

2.2.2. Zakres podmiotowy

Przy ustalaniu kręgu podmiotów, które objęte są koordynacją, należy wskazać trzy kryteria: obywatelskie, ekonomiczne i rodzinne¹⁰⁹. Zakres podmiotowy zawarto w rozporządzeniu nr 883/2004. Na podstawie kryterium obywatelstwa reguły koordynacji systemów emerytalnych mają zastosowanie przede wszystkim do obywateli państw członkowskich UE: Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Malty, Niemiec, Polski, Portugalii, Rumunii, Szwecji, Słowacji, Słowenii, Węgier, Włoch i Łotwy¹¹⁰. Niższe rozporządzenie stosuje się do obywateli państwa członkowskiego, bezpaństwowców i uchodźców mieszkających w państwie członkowskim, którzy podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich oraz do członków ich rodzin i osób pozostałych przy życiu. Z uwagi na to, że koordynacją objęte są również cztery państwa niebędące państwami członkowskimi UE, warunek zamieszkiwania na terytorium państwa członkowskiego oznacza zamieszkiwanie na terytorium EOG i Szwajcarii. Spełnienie jednego z kryteriów wskazanych powyżej nie jest wystarczające. Znaczenie ma także kryterium ekonomiczne. Z przepisów dotyczących koordynacji korzystają przede wszystkim osoby aktywne zawodowo, to znaczy wykonujące pracę najemną, prowadzące działalność na własny rachunek oraz urzędnicy służby cywilnej. Stopniowo zakresem rozporządzenia obejmowane były inne grupy osób nieaktywnych zawodowo: emeryci i renciści, bezrobotni i studenci. Obecnie zakres koordynacji może obejmować także osoby nieaktywne zawodowo. Z kryterium rodzinnego korzystają członkowie rodziny obywatela państwa członkowskiego, bezpaństwowca, uchodźcy, mieszkający w danym państwie członkowskim, a także osoby pozostałe przy życiu po ich śmierci, jak również osoby pozostałe przy życiu po osobach zmarłych, które podlegały ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich, niezależnie od obywatelstwa tych osób, o ile pozostali przy życiu są obywatelami jednego z państw członkowskich, bezpaństwowcami lub uchodźcami, zamieszkującymi na terytorium jednego z państw

¹⁰⁹ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 492.

¹¹⁰ https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_pl?page=2 [dostęp online: 23.01.2022].

członkowskich¹¹¹. Na podstawie rozporządzenia nr 1231/2010¹¹² rozszerzony został zakres podmiotowy zastosowania unijnych przepisów o koordynacji. Mianowicie, zgodnie z tym rozporządzeniem, rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 mają zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo, jak również do członków ich rodzin i osób pozostałych przy życiu po ich śmierci, pod warunkiem że zamieszkują oni legalnie na terytorium państwa członkowskiego i znajdują się w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego.

2.2.3. Zakres przedmiotowy

W przepisach o koordynacji ustalono katalog działań zabezpieczenia społecznego. W art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 ustalono, że stosuje się jego postanowienia do wszystkich ustawodawstw, które odnoszą się do zabezpieczenia społecznego obejmującego (katalog pozytywny):

- 1) świadczenia z tytułu choroby (rodzaj ryzyka socjalnego: choroba);
- 2) świadczenia z tytułu macierzyństwa, zrównane świadczenia dla ojców (macierzyńskie, a także świadczenia dla ojców);
- 3) świadczenia z tytułu inwalidztwa (inwalidztwo);
- 4) świadczenia emerytalne (starość);
- 5) świadczenia dla pozostałych przy życiu, renty rodzinne (śmierć żywiciela);
- 6) świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej (wypadki przy pracy i choroby zawodowe);
- 7) zasiłki pogrzebowe (śmierć);
- 8) świadczenia w razie bezrobocia (bezrobocie);
- 9) świadczenia przedemerytalne (ograniczenie lub zaprzestanie aktywności zawodowej w wieku przedemerytalnym);
- 10) świadczenia rodzinne (obciążenia rodzinne).

¹¹¹ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 492–493.

¹¹² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (OJ L 344, 29.12.2010).

Na gruncie orzecznictwa TSUE przyjęto, że art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 ma charakter konstytutywny i ograniczający w tym znaczeniu, że dla uznania, że określone świadczenie wchodzi w zakres koordynacji zabezpieczenia społecznego, konieczne jest to, aby odnosiło się do ryzyk pozwalających się wyodrębnić na podstawie tego przepisu. Oznacza to, że wykaz ryzyk tam zawarty ma charakter zamknięty. Na podstawie utrwalonego orzecznictwa TSUE dane świadczenie można uznać za świadczenie z tytułu zabezpieczenia społecznego, jeżeli jest przyznawane uprawnionym bez jakiegokolwiek przyczyny i uznaniowej oceny potrzeb osobistych, na podstawie sytuacji określonej prawnie oraz jeśli dotyczy ono jednego z ryzyk wskazanych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Właściwe organy nie posiadają uprawnień dyskrecjonalnych do indywidualnej oceny potrzeb podmiotu wnioskującego. Świadczenie takie przyjmuje za cel objęcie ochroną w zależności od okoliczności i ryzyka, o których mowa w przepisie. Dla uznania danych świadczeń za świadczenia z zabezpieczenia społecznego powinny one być postrzegane jako mające taką samą naturę, niezależnie od cech właściwych różnym ustawodawstwom krajowym, gdy ich podstawa wymiaru, cel, a także warunki przyznawania są identyczne. Cechy wyłącznie formalne nie mogą być uznawane za elementy konstytutywne przy określaniu świadczeń. Gertruda Uścińska wskazuje na rozszerzającą interpretację Trybunału. Ponadto podkreśla, że liczne badania europejskie akcentują szereg problemów wymagających rozwiązania. Jest to przykładowo kwalifikacja nowych świadczeń, które są wprowadzane przez państwa członkowskie, rozróżnienie pomiędzy pomocą społeczną a zabezpieczeniem społecznym czy tzw. specjalne świadczenia pieniężne nieskładkowe. Szereg problemów związany jest z różnicami terminologicznymi oraz samodzielnym rozwojem krajowego ustawodawstwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Rodzaje ryzyk socjalnych wyodrębnionych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 nie obejmują swoim zakresem wielu świadczeń uchwalonych w krajowych systemach¹¹³. G. Uścińska akcentuje również kierunki zmian w omawianym obszarze. Zakres przedmiotowy uwzględnia nowe trendy w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, które pojawiły się w ustawodawstwie państw członkowskich oraz kwalifikację określonych świadczeń przyjmowaną w orzecznictwie TSUE. Nie wprowadza jednak postępu w obszarze dotyczącym ryzyka niesamodzielnności oraz *Long-term Care*, czyli opieki długoterminowej. Jeżeli chodzi o świadczenia przedemerytalne, można przyjąć, że związku z sytuacją na rynku pracy występuje ryzyko ograniczenia bądź zaprzestania aktywności

¹¹³ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 34–36.

zawodowej. W tym przypadku można raczej mówić o rozszerzeniu ochrony w następstwie zajścia głównych ryzyk socjalnych – bezrobocia i starości – bądź z tzw. sytuacją drugiego ryzyka socjalnego. Z pewnością zmiany społeczno-demograficzne mogą mieć wpływ na rozszerzenie omawianego katalogu, ale to, czy w przyszłości katalog ten zostanie poszerzony, wynikać będzie z polityki UE w zakresie skutecznej realizacji prawa zabezpieczenia społecznego osób przemieszczających się w jej obszarze¹¹⁴.

2.2.4. Zakres terytorialny

Przepisy rozporządzenia nr 883/2004 i rozporządzenia nr 987/2009 mają zastosowanie nie tylko na terytorium UE, lecz również na terytorium państw EFTA, wchodzących w skład EOG: Islandii, Liechtensteinu i Norwegii. Ponadto oba rozporządzenia mają zastosowanie na terytorium Szwajcarii. Należy jednak pamiętać, że rozporządzenia w pewnym zakresie mają zastosowanie do osób nimi objętych, które nie zamieszkują aktualnie na terytorium UE/EFTA, lecz poza nim, np. zasada sumowania okresów dla nabycia prawa do emerytury ma zastosowanie bez konieczności zamieszkiwania osoby z niej korzystającej na terytorium UE/EFTA (por. orzeczenie TSUE Chuck C-331/06 na temat stosowania rozporządzenia w odniesieniu do osób zamieszkałych w państwie trzecim). Największe jednak praktyczne znaczenie i w najszerszym zakresie regulacje te znajdują zastosowanie do osób zamieszkujących terytorium Unii oraz państw EFTA.

2.3. Cel koordynacji systemów emerytalnych

Koordynacja systemów emerytalnych przewidziana w prawie UE stanowi istotne uzupełnienie swobody przepływu pracowników i swobody przedsiębiorczości (gwarantowanych odpowiednio na podstawie art. 45 i 49 TFUE). Uzasadnieniem przyznania UE kompetencji w tej dziedzinie są uwarunkowania prawne oraz faktyczne korzystania ze swobód związanych z przemieszczaniem się obywateli państw członkowskich. Z jednej strony bowiem państwa członkowskie nadal zachowują kompetencje w zakresie kształtowania systemów emerytalnych, w tym również mają swobodę ograniczania ochrony wynikającej z tych systemów do własnych obywateli lub do własnego terytorium. Z drugiej strony rynek wewnętrzny opiera się na transgranicznej działalności zawodowej polegającej na korzystaniu przez obywateli państw członkowskich ze swobody przepływu

¹¹⁴ *Ibidem*, s. 34-37.

pracowników i swobody przedsiębiorczości. Konsekwencją podjęcia pracy lub działalności na własny rachunek w państwie członkowskim przyjmującym stanowi objęcie danej osoby innym systemem zabezpieczenia społecznego niż ten obowiązujący w państwie członkowskim jej pochodzenia. To mogłoby z kolei prowadzić do utraty świadczeń socjalnych (do których określona osoba jest już uprawniona zgodnie z prawem obowiązującym w jej państwie pochodzenia) bądź obniżenia ich wysokości. Te negatywne skutki mogłyby stanowić istotną przeszkodę w realizacji swobód rynku wewnętrznego UE¹¹⁵. Ryzyko utraty uprawnień socjalnych przysługujących w państwie pochodzenia wskutek skorzystania ze swobody przepływu pracowników lub swobody przedsiębiorczości mogłoby zniechęcać do korzystania z nich oraz podejmowania działalności zarobkowej w państwie członkowskim innym niż państwo pochodzenia. Stąd konieczne jest zapewnienie osobom migrującym ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego. Koordynacja opiera się na poszukiwaniu równowagi między kompetencjami państw członkowskich do kształtowania tych systemów, a dążeniem do realizacji jednego z celów Unii, jakim jest zapewnienie funkcjonowania rynku wewnętrznego, w szczególności umożliwienia obywatelom UE niezakłóconego korzystania ze swobody przepływu pracowników. W piśmiennictwie koordynacja analizowana jest w szerszym kontekście jako część prawa zabezpieczenia społecznego w UE, do którego zalicza się również politykę społeczną UE, w tym prawo antidyskryminacyjne, w szczególności akty prawa pochodnego zmierzające do zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz w dziedzinie zabezpieczenia. W przepisach prawa UE brak jest legalnej definicji pojęcia „zabezpieczenie społeczne”. Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że zarówno w prawie, jak i w orzecznictwie zabezpieczenie społeczne jest rozumiane jako ochrona od pewnych rodzajów ryzyk, uwzględnionych w aktach prawa pochodnego UE. Pojęcia używane w rozporządzeniach określających reguły koordynacji powinny być przy tym interpretowane w sposób autonomiczny, to znaczy w oderwaniu od interpretacji w prawie i praktyce państw członkowskich. Takiej autonomicznej wykładni wymaga TSUE w odniesieniu np. do określania, do jakiego działu zabezpieczenia społecznego w rozumieniu rozporządzenia nr 883/2004 należy zaliczyć konkretne świadczenie przyznawane przez państwo członkowskie, ustalania miejsca zamieszkania osoby uprawnionej na potrzeby określenia mającego do niej zastosowanie ustawodawstwa krajowego, określania, czy dana osoba wykonuje pracę najemną¹¹⁶.

¹¹⁵ A. Szybkie, *Koordynacja systemów zabezpieczenia...*, s. 8–13.

¹¹⁶ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 476–477.

Działania UE w dziedzinie zabezpieczenia społecznego mogą polegać na wspieraniu i uzupełnianiu działań państw członkowskich¹¹⁷. Upoważnienie do działania Parlamentu Europejskiego i Rady w tym obszarze wyklucza harmonizację przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich¹¹⁸. Ponadto przepisy przyjmowane na tej podstawie nie mogą naruszać prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego czy znacząco wpływać na ich równowagę finansową¹¹⁹. Przyznane na podstawie art. 48 TFUE kompetencje UE w dziedzinie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego opierają się na założeniu utrzymania odrębnych systemów ochrony socjalnej w państwach członkowskich i niepodejmowaniu działań zmierzających do ich harmonizacji. Istotę integracji w ramach koordynacji określa się często w zestawieniu z integracją opierającą się na harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich i podkreślaniu różnic między nimi¹²⁰. Koordynacja systemów emerytalnych polega przede wszystkim na stosowaniu reguł kolizyjnych, które pozwalają na usunięcie rozbieżności, wynikających z zastosowania prawa emerytalnego obowiązującego w różnych państwach członkowskich UE¹²¹. Reguły koordynacji w tym zakresie zmierzają do wzajemnego dostosowania systemów emerytalnych w celu uregulowania kwestii transgranicznych, dla ochrony socjalnej osób migrujących na rynku wewnętrznym¹²². Celem koordynacji nie jest zatem pozbawienie państw członkowskich swobody w decydowaniu o tym, kto jest objęty regulacjami systemowymi, jakie rodzaje świadczeń przysługują osobom objętym systemem i na jakich warunkach są one przyznawane, lecz ustanowienie reguł umożliwiających pracownikom migrującym zachowanie uprawnień do świadczeń w razie skorzystania ze swobody przemieszczania się¹²³.

2.4. Podstawowe zasady koordynacji systemów emerytalnych

Kluczowe znaczenie ma wyodrębnienie zasad koordynacji stanowiących filary, na których opiera się system ochrony socjalnej pracowników migrujących w Unii. Zasady te przesądzają o sposobie interpretacji prawa unijnego i w efekcie sposobie jego realiza-

¹¹⁷ Art. 153 ust. 1 lit. c TFUE.

¹¹⁸ Art. 153 ust. 2 lit. a TFUE.

¹¹⁹ Art. 153 ust. 4 TFUE.

¹²⁰ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 478–481.

¹²¹ T. Bińczyczka-Majewska, *Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo Zakamycze, 1999, s. 33.

¹²² F. Pennings, *op. cit.*, s. 6.

¹²³ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 479.

cji. Koordynacja systemów emerytalnych w UE opiera się na pięciu podstawowych zasadach: równego traktowania na podstawie różnych ustawodawstw krajowych, stosowania ustawodawstwa jednego państwa członkowskiego, sumowania okresów zatrudnienia, zamieszkania, ubezpieczenia, zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania, równego traktowania świadczeń, dochodów i okoliczności lub zdarzeń, współpracy instytucji, instytucji właściwej zabezpieczenia społecznego¹²⁴.

Zgodnie z zasadą równego traktowania osoba, która korzysta z koordynacji systemów emerytalnych, powinna być traktowana w każdym państwie członkowskim UE lub EFTA tak samo jako obywatele tego państwa – zarówno wówczas, gdy ubiega się o emeryturę w tym państwie, jak również w trakcie pobierania nabytego świadczenia. Nie można zatem dyskryminować obywatela polskiego w trakcie ubiegania się o świadczenie emerytalne w Szwecji, Francji lub Słowacji. Zasada równego traktowania stanowi fundamentalną zasadę prawa wspólnotowego. O ile przepisy nie stanowią inaczej, osoby do których omawiane rozporządzenie ma zastosowanie, korzystają z tych samych świadczeń i podlegają tym samym obowiązkom na mocy ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego, co jego obywatele. W taki sposób sformułowana zasada stanowi konkretyzację: na potrzeby koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową, gwarantowanej na podstawie art. 18 TFUE (ujmowanej od strony negatywnej jako zakaz dyskryminacji). Celem jest zapewnienie równości w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego bez względu na przynależność państwową poprzez zniesienie wszelkiej dyskryminacji, wynikającej z ustawodawstwa krajowego państw członkowskich. Zasada równego traktowania zakazuje zarówno jawnej dyskryminacji nie tylko ze względu na przynależność państwową osób korzystających z systemu zabezpieczenia społecznego, lecz także wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które poprzez zastosowanie innych kryteriów prowadzą do takiego samego rezultatu. W związku z powyższym swoboda poszczególnych państw członkowskich w określaniu elementów własnego systemu zabezpieczenia emerytalnego, np. warunków wymaganych do przyznania świadczeń z tego systemu, jest ograniczona zakazem wprowadzania jawnej bądź ukrytej dyskryminacji w stosunku np. do Polaków zatrudnionych na rynku wewnętrznym UE. Dyskryminację bezpośrednią stanowią wszelkie przepisy krajowe wprowadzające odmienne traktowanie obywateli in-

¹²⁴ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 31.

nych państw członkowskich względem obywateli danego państwa wyłącznie na podstawie kryterium obywatelstwa. Do dyskryminacji pośredniej prowadzi ustanowienie wymogów prawa krajowego, które albo są stosowane niezależnie od przynależności państwowej, lecz dotyczą przede wszystkim lub w znacznej większości pracowników migrujących, albo są stosowane bez rozróżnienia, lecz łatwiej mogą być spełnione przez pracowników krajowych niż pracowników migrujących, lub też mogą działać na niekorzyść w szczególności pracowników migrujących. Przepisem wprowadzającym dyskryminację pośrednią jest w szczególności uzależnienie przez państwo członkowskie możliwości wypłaty świadczenia od posiadania w nim miejsca zamieszkania. Przepisy wprowadzające dyskryminację pośrednią mogą być uznane za zgodne z prawem UE tylko wówczas, jeśli ustalono, iż są one uzasadnione obiektywnymi względami niezależnymi od przynależności państwowej i proporcjonalne do zamierzonego przez określone państwo członkowskie celu¹²⁵. Zastosowanie zasady równego traktowania oznacza, że pracownik emigrujący zarobkowo z Polski do Austrii podlega ubezpieczeniu społecznemu w Austrii i ma takie same obowiązki w zakresie opłacania składek, zasad ich wymiaru czy terminów opłacania. Jednocześnie korzysta z takich samych praw, jakie są ustalone dla obywateli Austrii, i podlega ochronie prawnej w razie zajścia skutków tych samych ryzyk socjalnych (ubezpieczeniowych), a prawo do świadczeń przysługuje mu po spełnieniu takich samych warunków, jakie obowiązują obywateli własnych, np. wiek emerytalny czy staż ubezpieczeniowy¹²⁶.

Zasada stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego została utrwalona na podstawie dotychczasowych przepisów oraz ich wykładni. Jej cel stanowi eliminacja sytuacji konfliktowych, które mogłyby zaistnieć przy ustalaniu ustawodawstwa, któremu podlegać ma pracownik przemieszczający się w UE. Brak zasady stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego mógłby prowadzić do konfliktu pozytywnego (pracownik w tym samym okresie objęty byłby ubezpieczeniem emerytalnym w systemach różnych państw oraz płaciłby składki do kilku różnych systemów), bądź do konfliktu negatywnego (Polak pracujący w Niemczech nie byłby objęty systemem w żadnym z tych państw i tym samym pozbawiony ochrony ubezpieczeniowej)¹²⁷. Pierwotnie podstawowym kryterium ustalania ustawodawstwa właściwego był

¹²⁵ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 485–486.

¹²⁶ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 31.

¹²⁷ *Ibidem*, s. 32.

łącznik miejsca wykonywania pracy. Również na gruncie obowiązującego rozporządzenia reguła *lex loci laboris* uznawana jest za łącznik podstawowy, który wskazuje, że osoby aktywne zawodowo są podmiotem ustawodawstwa państwa, w którym pracują. Oznacza to, że Polak zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Niderlandach podlega ubezpieczeniom w tym właśnie państwie. Osoby nieaktywne już ekonomicznie są podmiotem ustawodawstwa państwa miejsca zamieszkania. Ustalenie miejsca zamieszkania może powodować pewne trudności z uwagi na sytuację konkretnej osoby, która przemieszcza się na terytorium UE i może podlegać ustawodawstwu kilku państw członkowskich. Wówczas za miejsce zamieszkania należy uznać to państwo, w którym dana osoba zwykle mieszka i w którym znajduje się także zwykły ośrodek jej interesów życiowych. Szczególne reguły przewidziano dla pracowników delegowanych oraz osób wykonujących swoją pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich UE. Praktyczne trudności w ustalaniu prawa właściwego dostarczają przypadki pracowników delegowanych¹²⁸.

Kolejną utrwaloną już zasadę stanowi sumowanie okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania. To jedna z podstawowych zasad koordynacji zmierzająca do zapewnienia, aby korzystanie z prawa do swobodnego przepływu przewidzianego w TFUE nie skutkowało pozbawieniem pracowników korzyści wynikających z zabezpieczenia społecznego, o które mogliby się ubiegać, gdyby ich cała kariera zawodowa przebiegała tylko w jednym państwie UE¹²⁹. Ten skutek mógłby zniechęcać Polaków do swobodnego przepływu. Szczegółowe zasady sumowania świadczeń wynikają z art. 6 rozporządzenia nr 883/2004. Przewidziane zostało, że jeśli ustawodawstwo danego państwa uzależnia nabycie, zachowanie, przysługiwanie lub odzyskanie prawa do świadczeń, objęcie przez ustawodawstwo zabezpieczenia społecznego, dostęp do ubezpieczenia obowiązkowego, fakultatywnego kontynuowanego lub dobrowolnego lub też zwolnienie z takiego ubezpieczenia od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania, wówczas właściwa instytucja tego państwa ma obowiązek uwzględnić w niezbędnym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania realizowane na podstawie ustawodawstwa każdego innego państwa tak, jakby były spełnione na podstawie stosowanego przez tę instytucję ustawodawstwa¹³⁰. Dzięki przepisom o koordynacji osoba, która nie nabyłaby prawa do emerytury z powodu niewystarczającego stażu ubezpieczeniowego, może uzyskać takie uprawnienia po

¹²⁸ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 483–484.

¹²⁹ K. Ślęzak, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, LEX a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2012, s. 172–179.

¹³⁰ M. Szwarc, *op. cit.*, s. 490.

uwzględnieniu stażu ze wszystkich państw członkowskich UE/EFTA. Rozporządzenie nr 883/2004 pozwoliło sumować okresy ubezpieczenia, zamieszkania i zatrudnienia w całej Unii. Przykładowo obywatel Polski, który ma staż ubezpieczeniowy w Polsce, Francji i Niemczech, może uzyskać trzy emerytury, jeżeli spełni warunki wymagane w każdym z tych państw, np. osiągnie wiek emerytalny w każdym z nich. W tej sytuacji staż zostanie połączony, co pozwoli tej osobie na otwarcie prawa do emerytury zarówno w Polsce, jak i w Niemczech oraz Francji¹³¹.

Faktycznej realizacji prawa do swobodnego przemieszczania się służy zasada zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania. W literaturze przedmiotu określana jest również jako zasada transferu świadczeń¹³². W art. 7 rozporządzenia nr 883/2004 zawarto uchylenie wcześniejszych zasad dotyczących miejsca zamieszkania. O ile rozporządzenie nie stanowi inaczej, świadczenie pieniężne należne na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku państw członkowskich lub na podstawie rozporządzenia nie podlega jakimkolwiek obniżeniom, zmianom, zawieszeniu, wstrzymaniu czy konfiskacie z tego powodu, że beneficjent lub członkowie jego rodziny mieszkają w innym państwie członkowskim, niż to, w którym znajduje się instytucja odpowiedzialna za ich wypłacanie. Omawiana zasada gwarantuje transfer świadczeń do miejsca zamieszkania osoby uprawnionej. Oznacza to, że jej zastosowanie uchyla krajowe klauzule terytorialne ograniczające wypłatę świadczeń pieniężnych do sytuacji, kiedy uprawniony mieszka na terytorium państwa, którego instytucja przyznała określone świadczenie¹³³. Jeśli obywatel Polski po kilkunastu latach pracy w Niemczech zamieszkuje we Włoszech, czyli państwie, z którym Polska jest związana umową międzynarodową w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, to może otrzymywać swoją emeryturę (czy to polską z ZUS, czy niemiecką z niemieckiej instytucji) w państwie zamieszkania, czyli we Włoszech. ZUS może przekazywać świadczenia do państw członkowskich UE, państw członkowskich EFTA czy państw, z którymi Polska związana jest dwustronną umową o zabezpieczeniu społecznym, takich jak np. Australia, Kanada, Ukraina czy USA. Umowa polsko-australijska przewiduje możliwość przekazywania emerytury także świadczeniobiorcom przebywającym w tym państwie czasowo. Świadczenia przedemerytalne mogą być przekazywane wyłącznie do państw członkowskich UE/EFTA. Aby otrzymać świadczenie z ZUS

¹³¹ A. Szybkie, *Na czym polega unijna koordynacja. Korzyści emerytalno-rentowe dla osób migrujących wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, [w:] A. Kostrowiecka (red.), *15 lat w UE bez granic dla ubezpieczonych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2019, s. 10–12.

¹³² G. Uścińska *Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego jako instrument rozwoju swobody przemieszczania się osób*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 11–12, s. 3.

¹³³ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 33.

w państwie zamieszkania UE/EFTA, należy wypełnić wniosek EZZ (wniosek o zmianę danych osobowych osoby zamieszkałej za granicą). Można również podać w innej formie pisemnej dane identyfikacyjne, numer świadczenia/numer sprawy w ZUS, nazwę jednostki ZUS wypłacającej świadczenie, adres zamieszkania i adres do korespondencji, gdy jest inny niż adres zamieszkania. Ponadto, we wniosku należy wskazać dane dotyczące rachunku bankowego prowadzonego za granicą w państwie zamieszkania oraz dane banku. Wniosek można złożyć w dowolnej placówce lub bezpośrednio we właściwej jednostce, która jest wyznaczona do realizacji umów międzynarodowych¹³⁴ (tabela 5).

Tabela 5. Wykaz placówek ZUS wyznaczonych do obsługi spraw emerytalno-rentowych na podstawie przepisów unijnych albo postanowień międzynarodowych umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym, których Polska jest stroną

Placówka ZUS wyznaczona do obsługi wniosków o emerytury i renty na podstawie przepisów unijnych albo dwustronnych umów o zabezpieczeniu społecznym	Dla osób, które pracowały lub mieszkają w poniżej wymienionym państwie UE/EFTA bądź w państwie, z którym Polska jest związana dwustronną umową o zabezpieczeniu społecznym
Oddział ZUS w Bydgoszczy Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Włochy
Oddział ZUS w Chrzanowie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Belgia
Oddział ZUS w Gdańsku Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Wielka Brytania
Oddział ZUS w Krakowie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Niderlandy
Oddział ZUS w Lublinie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Irlandia
Oddział ZUS w Łodzi Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Cypr, Grecja, Malta, Kanada, Korea Południowa, Quebec, Turcja, Izrael, Białoruś
Oddział ZUS w Nowym Sączu Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Czechy, Słowacja, Australia
Oddział ZUS w Opolu Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Niemcy
Oddział ZUS w Rzeszowie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Hiszpania, Portugalia, Ukraina, Mołdawia, Mongolia
Oddział ZUS w Szczecinie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Estonia, Finlandia, Islandia, Litwa, Łotwa, Norwegia, Szwecja
Oddział ZUS w Tarnowie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Austria, Liechtenstein, Słowenia
Oddział ZUS w Toruniu Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Dania, Szwajcaria, Węgry
Oddział ZUS w Warszawie Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych	Bułgaria, Chorwacja, Francja, Luksemburg, Rumunia, Macedonia Północna, Bośnia i Hercegowina, Serbia, Czarnogóra, USA

Źródło: <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-zagranica/wyplata/transfer-swadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 21.01.2022].

I Oddział ZUS w Łodzi wyznaczony jest do obsługi wniosków emerytalnych na podstawie przepisów unijnych albo dwustronnych umów o zabezpieczeniu społecznym dla osób, które pracowały lub mieszkają na Cyprze i Malcie oraz w Grecji, Kanadzie, Korei

¹³⁴ <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 21.01.2022].

Południowej i Quebecu, jak również w Turcji, Izraelu i Białorusi. Natomiast I Oddział ZUS w Warszawie obsługuje wnioski o emerytury osób, które pracowały lub mieszkają w Bułgarii, Chorwacji, Francji, Luksemburgu, Rumunii, Macedonii Północnej, Bośni i Hercegowinie, Serbii, Czarnogórze i USA.

Świadczenie dla osoby zamieszkałej za granicą nie musi być konieczne przelewane na rachunek w jej państwie zamieszkania, lecz może być wypłacane na rachunek bankowy w Polsce, którego dana osoba jest właścicielem, albo na rachunek osoby upoważnionej mieszkającej w Polsce. W przypadku przelewów za granicę do państwa zamieszkania świadczenie wypłacane jest w walucie państwa zamieszkania lub w innej walucie wymiennej. Brak jest kosztów związanych z przekazywaniem świadczenia za granicę. Pobieranie emerytury lub renty z państwa innego niż Polska nie powoduje zawieszenia prawa do emerytury z ZUS ani zmniejszenia jej wysokości¹³⁵.

Kolejną zasadą jest równe traktowanie świadczeń, dochodów, okoliczności i zdarzeń (asymilacja). Jest ona rozwiniętą formą zasady równego traktowania. Jej wprowadzenie jest wynikiem ewolucji tejże zasady. Reguluje ją art. 5 rozporządzenia nr 883/2004. Technika uwzględniania świadczeń i dochodów oraz technika uznawania zdarzeń i okoliczności będzie miała zastosowanie przy ustalaniu świadczeń emerytalnych, rentowych i innych z systemu ubezpieczeń społecznych. Jej stosowanie rodzi wiele problemów prawnych. Głównie chodzi o skutki nabycia prawa do świadczeń, jeśli świadczenia, dochody oraz zdarzenia i okoliczności zaistniały na terytorium i na podstawie ustawodawstwa innego państwa¹³⁶.

Zgodnie z zasadą dobrej współpracy, państwa członkowskie UE powinny ze sobą współpracować. Chodzi m.in. o pomoc urzędową, lojalną współpracę instytucji właściwych zabezpieczenia społecznego¹³⁷. Permanentnie wysoka skala migracji wymaga bowiem praktycznego przełożenia na działania administracji zabezpieczenia społecznego. Istotne znaczenie mają uzgodnienia międzyinstytucjonalne lub wspólne szkolenia w celu usprawnienie współpracy i procedowania przez urzędników tych instytucji spraw międzynarodowych¹³⁸.

¹³⁵ <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-zagranica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 21.01.2022].

¹³⁶ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 33.

¹³⁷ *Ibidem*, s. 34.

¹³⁸ A. Szybkie, *Wyzwania w obszarze europejskiej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na najbliższe lata*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2015, nr 1(124), s. 36–39.

Powyższe zasady zostały zaprezentowane sygnalnie, na potrzeby dalszych rozważań praktycznych.

2.5. Przykłady zastosowania zasad wynikających z koordynacji emerytur

W tej części pracy przedstawiono sytuacje faktyczne związane z zastosowaniem przepisów o koordynacji emerytur. Wskazano na przykłady dotyczące polskiej obywatelki, która pracowała zarówno w Polsce, jak i w Irlandii (pierwszy kazus) oraz obywatela Polaki pracującego w Polsce i USA (drugi kazus). Każda historia migracji jest inna. Sytuacje życiowe i zawodowe Polaków emigrujących do UE mogą być różne, mniej lub bardziej skomplikowane, stąd też podane poniżej przykłady nie mają charakteru wyczerpującego. Pozwalają jednak zaakcentować uprawnienia wynikające z koordynacji za pomocą przykładów. Coraz większa grupa Polaków ma w swoim zawodowym życiorysie pracę w innym państwie UE/EFTA. Wielu z nich zapewne zastanawia się, w jaki sposób rozliczyć okresy składkowe z poszczególnych państw oraz kto może wypłacić należne im świadczenie.

*Anna Kowalczuk¹³⁹ jest grafikiem. Urodziła się w 1947 r. Studiowała na Akademii Sztuk Pięknych Łodzi i przez kilka lat legalnie na podstawie umowy o pracę pracowała w Polsce, a następnie przeprowadziła się do Irlandii. Założyła rodzinę i od przyjazdu do Irlandii pracuje w prężnie rozwijającej się organizacji, która zajmuje się projektowaniem graficznym dla znanych irlandzkich marek modowych. Od jakiegoś czasu zaczęła zastanawiać się, jakiej emerytury może spodziewać się w przyszłości. Przed planowanym wyjazdem za granicę nie interesowała się zasadami dotyczącymi emerytur w Irlandii. W podanym przykładzie występuje element transgraniczny. Anna znajduje się w tzw. sytuacji unijnej, ponieważ pracowała zarówno w Polsce, jak i w Irlandii. Ponadto państwa te należą do UE (zakres terytorialny). Zastosowanie ma reguła *lex loci laboris* oznaczająca, że osoby aktywne zawodowo podlegają ustawodawstwu (przepisom prawa w zakresie ubezpieczeń społecznych) państwa, w którym pracują. Jeżeli pracowała kolejno w Polsce i w Irlandii, może otrzymywać dwie emerytury, z ZUS (z Polski) oraz od irlandzkiej instytucji ubezpieczeniowej (z Irlandii). Konieczne jest jednak spełnienie warunków do przyznania każdego z tych świadczeń oddzielnie, które są określone w polskich i irlandzkich przepisach. Należy pamiętać, że Polska i Irlandia nadal zachowują kompetencje w zakresie kształtowania systemów emerytalnych, np. wiek emerytalny może być inny*

¹³⁹ Nazwiska podawane w kazusach są fikcyjne.

w obu państwach. W związku z powyższym ZUS wypłaci jej emeryturę za okresy ubezpieczenia w Polsce, natomiast irlandzka instytucja wypłaci świadczenie za okres pracy w Irlandii. Jeżeli okazałoby się, że staż ubezpieczeniowy w Polsce jest za krótki do przyznania emerytury, to do polskich okresów ZUS doliczy okresy ubezpieczenia w Irlandii, żeby ocenić, czy przysługuje prawo do polskiej emerytury. ZUS uwzględni zagraniczne okresy pod warunkiem, że nie pokrywają się one z polskimi okresami. Nawet jeżeli ZUS weźmie pod uwagę zagraniczny okres ubezpieczenia przy ustalaniu polskiej emerytury, to Anna nadal będzie mogła ubiegać się o emeryturę w Irlandii. Jeżeli Anna urodziła się przed rokiem 1949, to jest w wieku emerytalnym, który w Polsce wynosi 60 lat dla kobiet. ZUS przyzna jej emeryturę, jeśli udowodni wymagany staż ubezpieczeniowy. Wymagany do emerytury staż ubezpieczeniowy (czyli tzw. okresy składkowe i nieskładkowe) wynosi 20 lat dla kobiet. Jeżeli natomiast nie ma tak długiego stażu, ZUS przyzna emeryturę, jeśli jej staż wynosi co najmniej 15 lat dla kobiet. Jeśli jednak przyznana kwota będzie niższa od kwoty emerytury minimalnej, to kwota nie zostanie podwyższona. Jeżeli staż ubezpieczeniowy Anny w Polsce wynosi 12 miesięcy lub więcej, ale jest zbyt krótki do przyznania emerytury, to do polskich okresów doliczone zostaną okresy ubezpieczenia w Irlandii. Jeżeli Anna będzie zatrudniona w Irlandii bezpośrednio przed przejściem na emeryturę, musi rozwiązać umowę z pracodawcą. Tylko pod tym warunkiem ZUS wypłaci emeryturę. Może również zawiesić prawo do emerytury do czasu rozwiązania stosunku pracy. Po przyznaniu prawa do emerytury, Anna będzie mogła ponownie podjąć pracę. Jeśli polski staż ubezpieczenia okaże się za krótki, aby polska instytucja przyznała wnioskodawczyni emeryturę, doliczone zostaną okresy ubezpieczenia w Irlandii i uwzględnione do obliczenia wysokości polskiej emerytury. Zostanie ona obliczona w proporcji odzwierciedlającej stosunek polskich okresów ubezpieczenia do sumy polskich i zagranicznych okresów ubezpieczenia (w tym przypadku polskich i irlandzkich). ZUS wypłaci emeryturę wyłącznie za staż ubezpieczeniowy w Polsce. Natomiast za pracę w Irlandii Anna może otrzymać emeryturę z irlandzkiej instytucji ubezpieczeniowej, o ile spełni warunki do tego świadczenia. Jeśli instytucja irlandzka twierdzi, że do przyznania prawa do emerytury w Irlandii Anna ma zbyt krótkie okresy ubezpieczenia, wówczas irlandzka instytucja uwzględni również okresy ubezpieczenia w Polsce potwierdzone na zaświadczeniu z polskiego ZUS. Zasada sumowania okresów działa więc w każdym państwie, w którym przepracowało się co najmniej 12 miesięcy. Ponadto Anna ma prawo otrzymywać polskie świadczenie w miejscu zamieszkania, czyli w Irlandii. Jeśli jest pasjonatką podróży i postanowi kolejne lata swojego życia spędzić w słonecznej

Grecji, otrzyma swoje polskie i irlandzkie świadczenia na podany rachunek bankowy w Grecji. W razie dodatkowych, szczegółowych pytań w swojej indywidualnej sytuacji Anna może zadzwonić do placówki ZUS w Lublinie, która jest wyznaczona do obsługi wniosków emerytalnych w przypadku osób, które pracowały w Irlandii. Jeśli korzysta z Internetu przydany może być dla niej poradnik *Polska – Irlandia. Emerytury, renty i zasiłki dla pracujących lub mieszkających w Irlandii. Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania*¹⁴⁰.

Aleksander Nowak z wykształcenia jest architektem. Urodził się po roku 1948. Pracował zarówno w Polsce, jak i w USA. Zastanawia się, jakie reguły dotyczące jego przyszłej emerytury obowiązują w sytuacji, kiedy przez określony czas pracował i mieszkał w USA. Zainteresowany może skorzystać z polsko-amerykańskiej umowy o zabezpieczeniu społecznym, jeśli pracował w Polsce i USA i chciałby uzyskać emeryturę lub rentę, chce uzyskać świadczenie po członku rodziny, który był ubezpieczony w Polsce i w USA lub mieszka w USA i chce uzyskać emeryturę z Polski. Dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym zapewniają koordynację systemów emerytalnych obowiązujących w Polsce oraz w drugim umawiającym się państwie. Oparte są na podstawowych zasadach koordynacji, m.in. zasadzie równego traktowania, stosowania jednego ustawodawstwa, sumowania okresów czy eksportu świadczeń. Aleksander może otrzymać dwie emerytury, zarówno z ZUS, jak i od amerykańskiej instytucji ubezpieczeniowej Social Security Administration (SSA). Aby otrzymać emeryturę z Polski, musi spełnić warunki określone polskimi przepisami emerytalnymi. ZUS wypłaci zainteresowanemu emeryturę w Polsce, natomiast SSA wypłaci świadczenie za pracę w USA. Warunki, jakie musi spełnić zainteresowany, aby otrzymać emeryturę z Polski, zależą od roku urodzenia. W celu uzyskania emerytury przez ZUS, Aleksander – jako ubezpieczony urodzony po 31.12.1948 r. – musi osiągnąć jedynie wiek emerytalny, który wynosi 65 lat dla mężczyzn. Nie ma znaczenia, jak długo pracował w Polsce. Przy obliczaniu emerytury ZUS doda: zwaloryzowane składki na ubezpieczenie emerytalne, które są na jego koncie ZUS, zwaloryzowany kapitał początkowy, który wyliczany jest za okresy ubezpieczenia przed 1999 r., oraz zwaloryzowane środki zapisane na subkoncie ZUS, w tym również przeniesione z Otwartego Funduszu Emerytalnego (OFE), jeśli był członkiem OFE. Uzyskana

¹⁴⁰ *Poradnik Polska – Irlandia. Emerytury, renty i zasiłki dla pracujących lub mieszkających w Irlandii. Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik+Polska_Irlandia.pdf/30d1d610-acd5-ade5-a801-e95ae9e6e611 [dostęp on-line: 23.01.2022].*

kwota zostanie podzielona przez wartość określaną jako średnie dalsze trwanie życia (liczba miesięcy, jaką statystycznie mają przed sobą osoby w wieku, w którym przechodzą na emeryturę). Ponadto dla wszystkich, którzy urodzili się po 1948 r. i przed 1999 r. opłacali składki na ubezpieczenie społeczne, ustala się kapitał początkowy. Jeśli Aleksander chciałby, aby ZUS wyliczył dla niego kapitał początkowy, musi złożyć wniosek (formularz EKP). Do tego wniosku należy dołączyć również informację o okresach składkowych i nieskładkowych (formularz ERP-6), dostępny na stronie internetowej ZUS oraz dokumenty, które potwierdzają zatrudnienie i wynagrodzenie otrzymywane w Polsce przed 1999 r., m.in. świadectwa pracy. Należy jednak wiedzieć, że w razie złożenia przez Aleksandra wniosku o emeryturę, wniosek ten automatycznie uruchomi ustalenie przez ZUS dla niego kapitału początkowego, jeśli pracował w Polsce przed 1999 r. W razie dodatkowych pytań Aleksander może skontaktować się z placówką ZUS (I Oddział ZUS w Warszawie), która zajmuje się emeryturą dla osób mieszkających w USA. Jeśli Aleksander obecnie mieszka w USA i chce ubiegać się o emeryturę z ZUS, wniosek może złożyć w najbliższej jednostce SSA. Zostanie on przekazany do ZUS po potwierdzeniu danych osobowych wnioskodawcy. Innym rozwiązaniem jest przesłanie wniosku pocztą na adres I Oddziału ZUS w Warszawie (Wydział Realizacji Umów Międzynarodowych) lub złożenie przez Platformę Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS). ZUS może przekazać emeryturę zainteresowanego na jego rachunek bankowy w Polsce lub w USA. Aleksander może też złożyć wniosek o amerykańską emeryturę. Jeśli zrobi to po powrocie do Polski, wówczas wniosek może złożyć również za pośrednictwem ZUS lub do placówki amerykańskiej Federal Benefits Unit (FBU) przy Ambasadzie USA w Warszawie. Formularz wniosku znajduje się na stronie internetowej ZUS oraz w każdej jego placówce. Po jego otrzymaniu ZUS przekaże wniosek o emeryturę administracji amerykańskiej do rozpatrzenia. Instytucja rozpatrzy wniosek i poinformuje o podjętej decyzji. SSA może wypłacić świadczenie na rachunek bankowy w Polsce¹⁴¹.

¹⁴¹ *Poradnik dla Polaków mieszkających w USA. Emerytury i renty z ZUS. Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania*, <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik+dla+Polakow+w+USA.pdf/e3c1beca-af0a-ff03-a6a4-6d778dbce478> [dostęp on-line: 16.02. 2022].

Rozdział III. Kompetencje emerytalne Polaków

3.1. Kompetencje emerytalne w ujęciu teoretycznym

Pojęcie kompetencji pojawiło się już w starożytnym Rzymie. Słowo „competentia” oznaczało wówczas tyle co „odpowiedniość”, „gotowość do czegoś”. Źródłosłowie tego określenia stanowi wyrażenie „competere”, czyli „nadawać się do czegoś”, lub „competenses” – „odpowiedni”, „zdolny”. Najczęściej odnoszono je do mistrzów w swojej dziedzinie, sędziów, urzędników czy rzemieślników. Za osobę kompetentną uznawano kogoś gotowego do realizowania określonych działań. Kompetencje nabywano poprzez odpowiednie przygotowanie, a w szczególności poprzez wiedzę i umiejętności wynikające z edukacji i doświadczenia. Tak rozumiana kompetencja była właściwa również dla wprowadzonego przez Sokratesa, a rozwijanego przez Arystotelesa pojęcia „cnota”, oznaczającego „sprawność, sposobność, zdolność czy dyspozycję do spełniania czynów dobrych”. Cnota była tym, co prowadziło do doskonałości w danej dziedzinie. Według Arystotelesa, cnoty można pogrupować i oceniać. Gdyby więc słowo „cnota” zastąpić słowem „kompetencja”, można by uznać Arystotelesa za prekursora omawianego pojęcia¹⁴². Zawody i przypisane im kompetencje kształtowały się przez wieki. W średniowieczu do profesjonalizacji przyczyniały się przede wszystkim organizacje cechowe określające kompetencje wymagane w poszczególnych specjalnościach. Cechowi rzemieślnicy nierzadko osiągnęli mistrzostwo w zawodzie. Kompetencje nie są więc niczym nowym, wcześniej jednak nie były one tak szeroko rozumiane, nie oczekiwano ich tak powszechnie jak obecnie. Pojęcie to ma wiele wymiarów. Można mówić o kompetencjach organizacji, o kompetencjach oczekiwanych na stanowiskach pracy, w poszczególnych specjalnościach i zawodach, o tych, realnie posiadanych przez pracowników oraz kompetencjach kluczowych, brakujących czy nadwyżkowych. Kompetencje organizacji wiążą się z jej misją, wizją i strategią, a zarządzanie kompetencjami można wpisać w nurt zarządzania strategicznego¹⁴³. Koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi opartego na kompetencjach (*competency-based human resources management*) rozwija się w Stanach Zjednoczonych i państwach Europy Zachodniej od początku lat 90. XX wieku i stanowi

¹⁴² G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 11–16.

¹⁴³ T. Oleksyn, *op. cit.*, s. 11–17.

przejaw upowszechnienia omawianego pojęcia¹⁴⁴. Od początku jednak pojęciu kompetencji towarzyszyła niejednoznaczność, brak jest bowiem jednego rozmiennia i jednej definicji¹⁴⁵. W tabeli 6 przedstawiono uporządkowany chronologicznie przegląd definicji kompetencji w ujęciu wybranych autorów.

Tabela 6. Przegląd definicji kompetencji w ujęciu wybranych autorów

Autor	Definicja
Klemp G.O. (1980)	Podstawowe cechy danej osoby, które decydują o efektywnym wykonywaniu zadań i osiągnięciu ponadprzeciętnych wyników
Boyatzis R. (1982)	Zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla tej osoby elementy, takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje
Spencer L.M., Spencer S.M. (1993)	Podstawowa cecha danej osoby, wykazująca związek przyczynowo-skutkowy z mierzoną według przyjętych kryteriów efektywnością pracy i ponadprzeciętnymi jej wynikami osiąganymi w trakcie realizacji danego zadania lub w określonej sytuacji
Thierry D., Sauret Ch., Monod N. (1994)	Kompetencjami nazywamy ogół wiedzy, zdolności do działania i postaw tworzących całość w zależności od celów i warunków działania
Levy-Leboyer C. (1997)	Kompetencje to ustalone zbiory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się
Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2000)	Kompetencje obejmują motywacje, cechy osobowości, zdolności i umiejętności poznawcze, wiedzę oraz umiejętności interpersonalne
Bratnicki M. (2000)	Kompetencje to połączenie umiejętności człowieka i zasobów, aby móc zrealizować określone zadania
Pocztowski A. (2001)	Kompetencje to trwałe właściwości zawodowe pracowników, prowadzące do osiągnięcia przez nich wysokich i/lub ponadprzeciętnych efektów pracy
Kossowska M., Sołtysińska I. (2002)	Kompetentny pracownik to taki, który dzięki odpowiedniej postawie i celom osobistym będzie chciał i potrafił właściwie wykorzystać nabytą wiedzę i umiejętności, tak aby doprowadzić do jak najlepszej realizacji powierzonych mu zadań
Rostowski T. (2002)	Kompetencje to wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania i inne cechy, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa
Whiddett S., Hollyforde S. (2003)	Zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla tej osoby elementy, takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba przyswoiła i którą się posługuje
Oleksyn T. (2006)	Kompetencje obejmują zainteresowania, uzdolnienia i predyspozycje, wykształcenie i wiedzę, doświadczenie i praktyczne umiejętności, wewnętrzną motywację, postawy i zachowania

¹⁴⁴ J. Bugaj, *op. cit.*, s. 50–61.

¹⁴⁵ T.P. Czaplą, *Zintegrowany model kompetencji*, „Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica” 2010, 234, Łódź, s. 199–211.

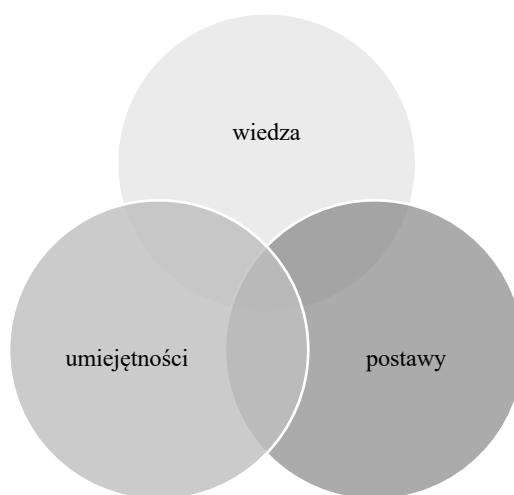
	ważne w pracy zawodowej, stan zdrowia i kondycję psychofizyczną, formalne wyposażenie w prawo do działania w imieniu danej organizacji, wyznawane wartości i zasady etyczne
Armstrong M. (2007)	Kompetencje to wiedza (kompetencja twarda) niezbędna do prawidłowego wykonania pracy oraz sposób postępowania (kompetencje miękkie), warunkujący jej dobre wykonanie
Dubois D.D., Rothwell W.J. (2008)	Kompetencje to cechy danej osoby, które wykorzystuje ona w sposób odpowiedni i konsekwentny w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników. Do tych cech zalicza się wiedzę, umiejętności, pewne aspekty postrzegania samego siebie, zachowania społeczne, cechy charakteru, schematy myślowe, nastawienie i sposób myślenia, odczuwania oraz postępowania
Moczydłowska J.M. (2008)	Kompetencje to wszelkie cechy i uprawnienia pracowników oraz organizacji, które wykorzystywane i rozwijane w procesie pracy służą osiągnięciu celów organizacji oraz spójnych z nimi osobistych celów pracowników
Padzik K. (2013)	Kompetencje to wewnętrzna charakterystyka jednostki odpowiadająca za jej sposób działania, czyli jej wrodzone i nabyte zasoby
Kołodziejczyk-Olczak I. (2014)	Termin kompetencja używany jest dla oznaczenia zintegrowanego wykorzystania zdolności, cech osobowości i wiedzy. W szerszym kontekście kompetencje można rozumieć jako wzory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, zdolności, motywów postępowania, sposobów rozumowania, predyspozycji, fachowość oraz formalne uprawnienia, uprawnomocnienia do podejmowania decyzji
López-Gómez E. (2016)	Kompetencje postrzegane są jako możliwość rozwoju, która musi zostać połączona z ciągłym i kompleksowym zdobywaniem oraz zastosowaniem wiedzy
Rieckmann M. (2018)	Kompetencje to takie połączenie wiedzy, doświadczenia, zdolności i umiejętności, które warunkuje rozwój aspektów poznawczych, uczuciowych i jest zależne od woli osoby je posiadającej
Filipowicz G. (2019)	Kompetencje są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie
Łukasinski W., Bińczycki B., Dorocki S. (2021)	Na kompetencje składa się wiedza, umiejętności i postawy.

Zródło: opracowanie na podstawie: G.O. Klemp, *The assessment of occupational competence. Report to the National Institute of Education*, Washington 1980, s. 23; R. Boyatzis, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, Wiley, New York 1982, s. 42; L.M. Spencer, S.M. Spencer, *Competence at work*, Wiley, New York 1993, s. 9; D. Thierry, Ch. Sauret, N. Monod, *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian*, przeł. M. Ege-man, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 1994, s. 6; C. Levy-Leboyer, *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, przeł. M. Ege-man, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 1997, s. 23; A. Rakowska, A. Sitko-Lutek, *op. cit.*, s. 32; M. Bratnicki, *Kompetencje przedsiębiorstwa. Od określenia kompetencji do zbudowania strategii*, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2000, s. 13; A. Pocztowski, *Wokół pojęcia kompetencji i ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Gospodarowanie pracą*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 168; M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 25; T. Rostowski, *Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] A. Sajkiewicz (red.) *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2002, s. 90; S. Whiddett i S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, przeł. G. Sałuda, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 41; T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 39; M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wolters Kulwer, Warszawa 2007; D.D. Dubois, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, przeł. M. Witkowska, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008, s. 32; J.M. Moczydłowska, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008, s. 35; K. Padzik, *Ocena pracowników*, Wydawnictwo ABC, Warszawa 2013, s. 49; I. Kołodziejczyk-Olczak, *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 75–76; E. López-Gómez, *En torno al concepto de competencia: un análisis de Fuentes*, „Profesorado” 2016, vol. 20, no. 1, pp. 311-322; M. Rieckmann, *Key themes in education for sustainable development*, [in:] A. Leitch, J. Heiss, W.J. Byun (eds.), *Issues and trends in education for sustainable development*, UNESCO Editions, Paris 2018, pp. 61–84; G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 46; W. Łukasinski, B. Bińczycki, S. Dorocki, *op. cit.*, s. 56.

Przegląd definicji wykorzystywanych do opisu kompetencji wykazuje, że najczęściej pojawiają się w nich takie aspekty, jak: kwalifikacje rozumiane jako poziom wykształcenia, kwalifikacje rozumiane jako formalne uprawnienia do wykonywania zawodu, wiedza ogólna i specjalistyczna, zdolności, umiejętności, postawy, zachowania, doświadczenie, wartości, sposoby rozumowania, style myślenia, motywacja, wyobrażenie o sobie, przyjmowane role społeczne, cechy osobowości, cechy psychofizyczne, inteligencja poznawcza lub inteligencja emocjonalna. Ten zakres możliwych do uwzględnienia obszarów pozwala szeroko kształtować definicję kompetencji. Brak jest zgody co do jednego rozumienia omawianego pojęcia. Należy zaznaczyć, że kompetencje mają charakter wielowymiarowy. Stanowią przedmiot zainteresowania wielu dziedzin nauki: zarządzania, prawa, socjologii, ekonomii, prakseologii, psychologii czy pedagogiki¹⁴⁶.

Uwzględniając dorobek innych autorów, za G. Filipowiczem przyjęto, że kompetencje są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw (schemat 3)¹⁴⁷.

Schemat 3. Struktura kompetencji G. Filipowicza



Źródło: G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 60.

Wiedzę można podzielić na deklaratywną („wiem, że”) oraz proceduralną („wiem jak”). Na wiedzę deklaratywną w kontekście emerytury składa się znajomość zasad danego systemu emerytalnego. Wiedza proceduralna w kontekście emerytalnym obejmuje natomiast przyswajanie zasad nabywania emerytury w celu planowania zachowania. Drugim elementem składowym kompetencji są umiejętności – zdolności do konkretnych za-

¹⁴⁶ W. Łukasiński, B. Bińczycki, S. Dorocki, *op. cit.*, s. 50–51.

¹⁴⁷ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 59–65.

chowań. Przekształcenie umiejętności i wiedzy we względnie trwale dyspozycje uwarunkowane jest przez postawy wpływające na chęć wykorzystania wiedzy i umiejętności do realizacji celu. Postawy uruchamiają mechanizmy, które są odpowiedzialne za rozpoczęcie, ukierunkowanie i podtrzymanie działań. G. Filipowicz wskazuje, że kompetencje warto traktować jak specyficzny rodzaj wewnętrznych zasobów niezbędnych do realizacji zadań zawodowych. Tak jak każdy inny potrzebny zasób, muszą być mierzalne, aby można było określić potrzeby w ich zakresie, jak i stan ich posiadania, oraz zamienialne, aby odpowiednie działania prowadziły do zagwarantowania optymalnego poziomu tych zasobów. Istotne jest więc określenie obserwowalnych wskaźników danej kompetencji, czyli przełożenie opisu kompetencji na język zachowań. Mierzalność to możliwość dokonania pomiaru z zastosowaniem jakichkolwiek metod, dzięki czemu powinniśmy móc określić, na jakim poziomie dana kompetencja obecnie się kształtuje i jaki jest jej pożądany stan¹⁴⁸. G. Filipowicz zaproponował skalę rozwoju kompetencji (tabela 7).

Tabela 7. Skala rozwoju kompetencji według G. Filipowicza

Poziom	Opis
Poważne braki (poziom A1)	Brak pożądanych zachowań związanych z daną kompetencją. Wyraźna nieumiejętność poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danej kompetencji
Uczący się (poziom B2)	Podjęcie prób zachowania się w oczekiwany sposób, poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danych kompetencji, popełnianie błędów
Dobry (poziom C3)	Poprawne wykonywanie większości zadań wymagających danej kompetencji. Problemy z trudniejszymi zadaniami. Błędy popełniane w nowych sytuacjach
Bardzo dobry/ekspert (poziom D4)	Sprawna, bezbłędna realizacja większości zadań wymagających danej kompetencji, radzenie sobie również z trudnymi zadaniami w nowych sytuacjach. Wskazywanie i tłumaczenie innym oczekiwanych zachowań
Wybitny (poziom E5)	Doskonałe wykonywanie nawet wyjątkowo trudnych zadań. Wysoki poziom automatyzmu wykonywanych czynności. Przejawianie nowych zachowań z zakresu danej kompetencji, wyznaczanie w tym obszarze tendencji i trendów

Źródło: G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 80–81.

Grzegorz Filipowicz przyjął pięciostopniową skalę rozwoju kompetencji – poziom A1 (poważne braki), poziom B2 (uczący się), poziom C3 (dobry), poziom D4 (bardzo dobry/ekspert) oraz poziom E5 (wybitny).

Jedną z bardziej znanych typologii kompetencji zaproponował jeszcze w latach 50. XX. wieku Robert L. Katz. Autor wyróżnił trzy podstawowe kompetencje: techniczne, społeczne oraz koncepcyjne. Do kompetencji technicznych zaliczył specjalistyczną wiedzę o metodach pracy i procedurach. Kompetencje społeczne utożsamiał z umiejętnością

¹⁴⁸ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 49–61.

budowania relacji, współpracy, rozumienia postaw i motywacji innych osób. Wśród kompetencji koncepcyjnych R.L. Katz wskazał przede wszystkim umiejętności wyciągania wniosków, przewidywania zmian, rozwiązywania problemów czy zdolności poznawcze w analizie danych¹⁴⁹. E. Boyatzis wyróżnił kompetencje poznawcze – systemowe myślenie i uznane wzory działania; kompetencje związane z inteligencją emocjonalną, włączając w to samoświadomość, samokontrolę; kompetencje społeczne – społeczną świadomość i zarządzanie wzajemnymi stosunkami poprzez empatię i pracę zespołową¹⁵⁰.

Rozważania podejmowane w niniejszym rozdziale koncentrują się na kompetencjach emerytalnych Polaków. Iwona Olejnik definiuje kompetencje emerytalne jako „kombinację świadomości, wiedzy i umiejętności kształtujących postawy i zachowania konsumentów, niezbędnych do podejmowania racjonalnych decyzji, umożliwiających osiągnięcie indywidualnego dobrobytu finansowego w okresie emerytalnym”¹⁵¹. Na to ujęcie składa się kilka elementów: świadomość emerytalna, wiedza o emeryturze, umiejętności finansowe, postawy i zachowania oraz motywy oszczędzania na emeryturę. Wzrost udziału w populacji osób, które z racji wieku zakończyły karierę zawodową oraz związane z tym wyzwania, stanowiące efekt intensywnych przemian demograficznych nie tylko w społeczeństwie polskim, ale także w społeczeństwach europejskich¹⁵² implikują potrzebę zainteresowania tym etapem życia, jakim jest emerytura i związanych z nią kompetencjami emerytalnymi. Państwa UE, w tym Polska, niebawem napotkają wyzwania, które warto zidentyfikować już teraz. Ludzie bowiem żyją dzisiaj dłużej niż kiedykolwiek wcześniej¹⁵³. Przez większą część historii społeczeństwa wejście w okres starości było wyjątkiem¹⁵⁴. Średnia światowa długość życia do połowy XVIII wieku wynosiła 25 lat. Jako ciekawostkę można potraktować informację, że do 1952 r. liczba gratulacyj-

¹⁴⁹ T.O. Peterson, D.D. Van Fleet, *The ongoing legacy of R.L. Katz. An update typology of management skills*, „Management Decision” 2004, vol. 42, no. 10, pp. 1297–1308.

¹⁵⁰ R.E. Boyatzis, *Competencies in the 21st century*, „Journal of Management Development” 2008, vol. 27, no. 1, pp. 5–12.

¹⁵¹ I. Olejnik, *Zabezpieczenie emerytalne. Modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2016, s. 70. I. Olejnik przyjęła definicję kompetencji emerytalnych sformułowaną przez OECD/INFE (*International Network on Financial Education*) w odniesieniu do kompetencji finansowych (*financial literacy*). A. Atkinson, F. Messy, *Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study*, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, no. 15, OECD Publishing 2012, p. 14.

¹⁵² P. Boerio, E. Garavaglia, A. Gaia, *Active ageing in Europe: Are changes in social capital associated with engagement, initiation and maintenance of activity in later life?* „Ageing and Society” 2021, pp. 1–19.

¹⁵³ *Ageing and Employment Policies. Working better with age. Overview*, OECD 2019, p. 5.

¹⁵⁴ A. Crampton, *Global Aging: Emerging Challenges*, Boston University, Boston 2009, p. 3.

nych telegramów wysyłanych przez królową brytyjską z okazji setnych urodzin nie przekroczyła 200 sztuk¹⁵⁵. Obecnie wszystkie społeczeństwa doświadczają rewolucji długowieczności¹⁵⁶. Do 2060 r. co trzeci Europejczyk osiągnie wiek powyżej 65 lat¹⁵⁷, a specjalne telegramy urodzinowe do 2050 r. powinno otrzymać 2,3 mln osób¹⁵⁸. W 2020 r. ponad jedna piąta ludności UE miała co najmniej 65 lat, a przewiduje się, że odsetek osób w wieku 80 lat lub starszych w populacji UE w latach 2020–2100 wzrośnie z 5,9% do 14,6%, czyli dwuipółkrotnie¹⁵⁹. Udział osób starszych¹⁶⁰ w populacji mieszkańców Polski również systematycznie wzrasta¹⁶¹. Według prognozy GUS, liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce w roku 2030 ukształtuje się na poziomie 10,8 mln osób, a w 2050 r. będzie to 13,7 mln. Ludność w tym wieku stanowić będzie w 2050 r. około 40% społeczeństwa¹⁶². Niemal do końca wieku XIX problematyka zabezpieczenia emerytalnego pozostawała na marginesie nauk ekonomicznych. W następnym stuleciu analizowana była ona głównie na poziomie makroekonomicznym z punktu widzenia efektywności oraz skuteczności państwa w kwestii zabezpieczenia emerytalnego obywateli. Obecnie coraz częściej podmiotem analiz jest poziom mikroekonomiczny¹⁶³ – kompetencje indywidualnych podmiotów wobec jednej z faz biegu życia, tj. emerytury.

Na kompetencje emerytalne może wpływać wiele czynników. Mogą to być zarówno czynniki indywidualne, jak i zewnętrzne. Czynniki indywidualne są związane z jednostką i od niej zależne¹⁶⁴. Na czynniki zewnętrzne, czyli takie, na które jednostka nie ma bezpośredniego wpływu, składają się przede wszystkim rozwiązania organizacyjno-prawne

¹⁵⁵ J. Vallin, *The end of the demographic transition: Relief or concern?*, “Population and Development Review” 2002, vol. 28, no. 1, pp. 105–120.

¹⁵⁶ *World Population Ageing*, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 2019, p. 5.

¹⁵⁷ *The silver economy. An Overview of the European Commission's Activities. Global Silver Economy Forum*, European Commission, Finland 2019, p. 3.

¹⁵⁸ A. Kalache, I. Aboderin, I. Hoskins, *Compression of morbidity and active ageing: key priorities for public health policy in the 21st century*, Bulletin of the World Health Organization 2002, vol. 8, no. 3, pp. 243–244.

¹⁵⁹ *Population structure and ageing. Statistics Explained* (<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>)- 03/02/2020 [dostęp on-line: 7.11.2021], pp. 1–11.

¹⁶⁰ Tak jak nieuchwytna jest zmienność w czasie, tak trudno o jednoznaczne, trwałe i ponadczasowe wyodrębnienie okresu umownie przypadającego na wiek senioralny. B. Urbaniak i in., *Socjoekonomika starzenia się współczesnych społeczeństw*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2018, s. 15. Pojęcia osoby starsze i seniorzy są w pracy stosowane zamiennie.

¹⁶¹ A. Kolek, O. Sobolewski, *Spoleczny Przegląd Emerytalny 2019, Wyzwania systemu emerytalnego w Polsce w latach 2019–2021*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2019, s. 7.

¹⁶² *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Warszawa, Białystok 2020, s. 13.

¹⁶³ I. Olejnik, *op. cit.*, s.15.

¹⁶⁴ *Ibidem*, s. 72.

systemu emerytalnego w Polsce¹⁶⁵. W dalszej części rozdziału wskazano wyłącznie podstawowe założenia polskiego systemu emerytalnego. Powszechne ubezpieczenia społeczne – obok instytucji ubezpieczenia społecznego rolników i ubezpieczenia zdrowotnego, zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy, pomocy społecznej i dla osób bezrobotnych czy też świadczeń rodzinnych – pozostają jednym z działów (segmentów) prawa zabezpieczenia społecznego wyodrębnionego ze względu na wspólną podstawę przedmiotową (ochrona socjalnego ryzyka) i wyraźne umocowanie konstytucyjne¹⁶⁶ w art. 67–69 i art. 71 Konstytucji RP¹⁶⁷. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa o s.u.s.) wraz z innymi ustawami stanowi zbiór ram prawnych dla tej części polskiego systemu zabezpieczenia społecznego, która dotyczy ubezpieczeń. Ustawa o s.u.s. jest podstawową ustawą organizacyjną dla systemu ubezpieczeń społecznych¹⁶⁸. Ubezpieczenia społeczne są tworzone przez cztery rodzaje ubezpieczeń: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe¹⁶⁹. Ubezpieczenie emerytalne jest obowiązkowe dla zdecydowanej większości grup podlegających ubezpieczeniom społecznym, w tym między innymi dla pracowników (z wyłączeniem prokuratorów) oraz dla osób wykonujących umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usługi dla osób z nimi współpracujących. Ubezpieczenie emerytalne dobrowolne adresowane jest tylko do określonych grup osób¹⁷⁰. W aktualnym systemie emerytalnym funkcjonują zasadniczo dwa rodzaje emerytur, określane jako ustalane według dotychczasowych (starych) zasad i nowych (zreformowanych) zasad. O uprawnieniach do emerytury z uwzględnieniem tego podziału decyduje w zasadzie data urodzenia ubezpieczonego i płeć. W przypadku osób urodzonych przed 1.01.1949 r. prawo do emerytury ustalane jest według dotychczasowych zasad, co oznacza, że jest ono uzależnione od ukończenia wieku emerytalnego i udowodnienia wymaganego stażu pracy. W przypadku osób urodzonych po

¹⁶⁵ Wśród czynników zewnętrznych należy wskazać również na średnią oczekiwaną długość życia, strukturę demograficzną ludności, czynniki makroekonomiczne – wzrost gospodarczy, deficyt budżetowy, inflację, kursy walutowe, stopę bezrobocia, zmienne rynkowe na przykład wprowadzane nowe produkty i usługi oraz zmiany zachodzące na rynku pracy, w tym występowanie i rozmiar szarej strefy, zmiany wzorców zatrudnienia – wzrost samozatrudnienia, praca na niepełny etat czy na kontraktach terminowych, przerwy w ciągłości pracy zawodowej (W. Loretto, Ph. White, C. Duncan, „*Thatcher's Children*”. *Pensions and Retirement. Some Survey Evidence*, „Personnel Review” 2001, vol. 30, no. 4, pp. 386–403; Rozwiązania oferowane przez instytucje związane z oszczędzaniem – system bankowy, podatkowy, ubezpieczeniowy i inne instytucje finansowe (G.M. van Veldhoven, E. Groenland, *Exploring Saving Behavior: A Framework and a Research Agenda*, „Journal of Economic Psychology” 1993, vol. 14, no. 3, pp. 507–522). Można przyjąć, że katalog czynników zewnętrznych jest katalogiem otwartym.

¹⁶⁶ K. Antonów, *Zagadnienia ogólne prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 734.

¹⁶⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.).

¹⁶⁸ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U.2021.0.423 ze zm.).

¹⁶⁹ *Ibidem*.

¹⁷⁰ G. Uścińska, *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2019, s. 6.

31.12.1948 r. prawo do emerytury ustalane jest na nowych zasadach. Osoba ubiegająca się o emeryturę musi osiągnąć powszechny wiek emerytalny i podlegać (przez jakikolwiek okres) ubezpieczeniu społecznemu lub emerytalnemu. W odniesieniu do niektórych osób urodzonych między 1.01.1949 r. a 31.12.1968 r. ustawodawca przewidział szczególne rozwiązania. Emerytury powszechne przyznawane są nie wcześniej niż od dnia osiągnięcia tak zwanego powszechnego wieku emerytalnego¹⁷¹. Średni czas pobierania emerytur w Polsce wynosi 18 lat i 2 miesiące (20 lat 3 miesiące dla kobiet oraz 16 lat 8 miesięcy dla mężczyzn). Odsetek osób, które zaczęły pobierać emeryturę przed obowiązującym, ustawowym wiekiem emerytalnym, stanowi 61,1% (57,1% kobiety, 63,8% mężczyźni). Zatem średni wiek przejścia na emeryturę to 60,3 roku¹⁷². Od 2017 r. w Polsce ustawowo wprowadzono stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, wraz z jego zrównaniem. Proces ten został następnie zatrzymany i cofnięty na mocy kolejnej zmiany prawnej¹⁷³. Upředni proces podwyższania i zrównania wieku emerytalnego był próbą wpisania się w ogólnoeuropejski model wydłużania kariery zawodowej. Powszechny wiek emerytalny w wybranych państwach europejskich przedstawiono w tabeli 8.

Tabela 8. Powszechny wiek emerytalny w wybranych państwach europejskich

Państwo	Powszechny wiek emerytalny kobiet	Powszechny wiek emerytalny mężczyzn
Austria	Stopniowo podnoszony do 65 lat do 2033 roku	65 lat
Belgia	65 lat, od 2025 roku 66, a od 2030 roku 67	65 lat, od 2025 roku 66, a od 2030 roku 67
Cypr	65 lat	65 lat
Republika Czeska	Bez dzieci – 63 lata i 6 miesięcy 1 dziecko – 62 lata i 2 miesiące 2 dzieci – 61 lat i 2 miesiące 3–4 dzieci – 60 lat i 2 miesiące Co najmniej 5 dzieci – 59 lat i 2 miesiące	63 lata i 6 miesięcy
Dania	Stopniowo podnoszony, od 2022 roku 67 lat	Stopniowo podnoszony, od 2022 roku 67 lat
Estonia	63 lata i 9 miesięcy, od 2027 roku indeksowana do długości życia	63 lata i 9 miesięcy, od 2027 roku indeksowana do długości życia
Finlandia	65 lat	65 lat
Francja	62 lata	62 lata
Niemcy	67 lat	67 lat
Grecja	67 lat, jeśli ma 15-letni okres pracy albo 62 lata, gdy ma 40-letni okres pracy	67 lat, jeśli ma 15-letni okres pracy albo 62 lata, gdy ma 40-letni okres pracy
Węgry	64 lata	64 lata
Islandia	67 lat	67 lat
Irlandia	66 lat	66 lat
Włochy	67 lat	67 lat
Łotwa	Stopniowo podnoszony do 65 lat do 2025 roku	Stopniowo podnoszony do 65 lat do 2025 roku

¹⁷¹ E. Dziubińska-Lechnio, E. Skowrońska, *Emerytury i renty w praktyce*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 19–20.

¹⁷² *Jak długo pobieramy emerytury?* Informacje statystyczne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/czy-wiesz-ze...> [dostęp on-line: 8.05.2020].

¹⁷³ A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*, s. 7.

Litwa	Stopniowo podnoszony do 65 lat do 2026 roku	Stopniowo podnoszony do 65 lat do 2026 roku
Norwegia	Elastyczny wiek emerytalny od 61 roku życia, wiek powszechny 67 lat	Elastyczny wiek emerytalny od 61 roku życia, wiek powszechny 67 lat
Portugalia	66,5 roku	66,5 roku
Rumunia	Stopniowo podnoszony do 63 lat do 2030 roku	65 lat
Słowacja	62,5 roku	62,5 roku
Słowenia	65 lat	65 lat
Hiszpania	65 lat oraz 36,5 lat pracy	65 lat oraz 36,5 lat pracy
Szwecja	Elastyczny wiek emerytalny od 61 roku życia, wiek powszechny 65 lat	Elastyczny wiek emerytalny od 61 roku życia, wiek powszechny 65 lat
Szwajcaria	64 lata	65 lat
Holandia	67 lat od 2020 roku, 67 lat i 3 miesiące od 2022 roku	67 lat od 2020 roku, 67 lat i 3 miesiące od 2022 roku
Wielka Brytania	66 lat od 2020 roku	66 lat od 2020 roku

Źródło: A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*, 8–9.

Większość państw europejskich, które w ostatnich latach dokonywały zmian w wysokości wieku emerytalnego, zdecydowało się podnieść obowiązujący wiek.

Indywidualne determinanty kompetencji emerytalnych zaproponowane przez I. Olejnik to czynniki demograficzne (m.in. płeć, wiek, wykształcenie i jego charakter, wykonywany zawód, narodowość, wielkość gospodarstwa domowego, faza cyklu życia czy liczba posiadanych dzieci), demograficzne (m.in. źródła i wysokości dochodów, poziom oszczędności, posiadany majątek, wyposażenie gospodarstwa domowego w dobra trwałego użytku), psychograficzne (m.in. klasa społeczna, osobowość, styl życia) oraz behawioralne (m.in. postawy, poziom świadomości)¹⁷⁴.

3.2. Kompetencje emerytalne w świetle badań

Za punkt odniesienia dla rozważań podejmowanych w niniejszym podrozdziale przyjęto model kompetencji zaproponowany przez G. Filipowicza – postawy Polaków wobec emerytury oraz wiedzę o emeryturze¹⁷⁵.

3.2.1. Postawy wobec emerytury

Jednym z komponentów modelu kompetencji emerytalnych, który przyjęto w dysertacji, są postawy wobec emerytury. G. Filipowicz definiuje postawy jako „chęć podjęcia określonych działań i wykorzystania wiedzy”¹⁷⁶. Przekształcenie wiedzy i umiejętności we względnie trwałe dyspozycje jest uwarunkowane przez postawy¹⁷⁷.

¹⁷⁴ I. Olejnik, *op. cit.*, s. 73–82.

¹⁷⁵ *Ibidem*, s. 72–84.

¹⁷⁶ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 60.

¹⁷⁷ *Ibidem*.

Dualizmem starości zajmowano się już w okresie starożytności. Platon, doskonały znawca ludzkiej natury, uczynił starość przedmiotem swych zainteresowań. Według niego, starość stanowiła błogosławieństwo, czas odpoczynku od obowiązków oraz czerpania korzyści z wypracowanego w trakcie całego życia dorobku. Refleksja ta pojawia się przede wszystkim w kontekście społeczno-politycznej koncepcji idealnego państwa. Wiele miejsca w swych rozważaniach filozof poświęca najwybitniejszym przedstawicielom seniorów, widząc w ich osobach duchowych przewodników, których autorytet moralny i wiedza stanowią gwarant trwałości ustroju¹⁷⁸. Arystoteles z kolei przypisywał starości cechy negatywne, takie jak: spadek sił życiowych czy pogorszenie zdolności umysłu¹⁷⁹. Współcześnie starość również postrzegana jest niejednolicie, a czas emerytury może być pasywny lub aktywny¹⁸⁰. Emeryturze może towarzyszyć poczucie szczęścia, entuzjazmu, ożywienia albo niepożądanego przerwania dotychczasowego stylu życia¹⁸¹, a to, jak ustosunkowujemy się do własnej starości, zależy od postawy, jaką wobec niej przyjmujemy¹⁸². Uwarunkowania związane z postrzeganiem emerytury na trzech poziomach zaproponowała Monika D. Adamczyk (tabela 9).

Tabela 9. Uwarunkowania związane z postrzeganiem emerytury

Poziom makro	Procesy demograficzne Zmiany instytucjonalne Polityka senioralna System ubezpieczeń emerytalnych
Poziom mezo	Postawy wobec starości i starzenia się Role społeczne związane z wiekiem, płcią i fazą życia
Poziom mikro	Stan zdrowia Indywidualne zasoby ekonomiczne, demograficzno-społeczne, kulturowe Pozytywne nastawienie do starości Wartości, normy, oceny

Zródło: M. D. Adamczyk, *Spoleczne uwarunkowania...*, s. 79.

Postrzeganie emerytury na poziomie makro uwarunkowane jest m.in. zachodzącymi zmianami demograficznymi i połączonymi z nimi przeobrażeniami instytucjonalnymi –

¹⁷⁸ A. Głodowska, *Platońska wizja starości. Przedstawienie osób w podeszłym wieku w Politei i Prawach Platona*, „Symbolae Philologorum Posnaniensium Graecae et Latinae” 2014, t. XXIV, nr 2, s. 25–44.

¹⁷⁹ G. Minois, *Historia starożytności: od antyku do renesansu*, przeł. K. Marczyńska, Oficyna Wydawnicza Wolumen, Marabut, Warszawa 1995, s. 67-72.

¹⁸⁰ L. Foster, A. Walker, *Active and Successful Aging: A European Policy Perspective*, “The Gerontological Society of America” 2015, vol. 55, no. 1, pp. 83–90; N.F.M Talib, H.A.M Abdul, *Attitude towards Retirement Planning Behaviour among Employee’s*, “Journal of Business and Management” 2017, vol. 1, no. 1, pp. 15–21; *The experience of the transition to retirement: Rapid evidence review*, Centre for Ageing Better, London 2018, pp. 12, <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-12/Transition-to-retirement.pdf> [dostęp on-line: 13.01.2022].

¹⁸¹ K. Hanson, S. Wapner, S., *Transition to Retirement: Gender Differences*, “International Journal of Aging and Human Development” 1994, vol. 39, no. 3, pp. 189–208.

¹⁸² M.D. Adamczyk, *Wizja starości w opiniach Polaków. Studium Socjologiczne*, „Rocznik Nauk Społecznych” 2016, t. 8(44), nr 2, s. 243–267.

zmianą wieku emerytalnego, polityką senioralną czy nowymi formami zabezpieczenia finansowego emerytury. Na postrzeganie emerytury mają wpływ uwarunkowania społeczno-kulturowe, na przykład przyjęte w danym społeczeństwie role społeczne związane z wiekiem (poziom mezo). Poziom mikro związany jest z indywidualnymi uwarunkowaniami postrzegania emerytury, na które składają się czynniki biologiczne (stan zdrowia), czynniki demograficzne (wiek, płeć, stan cywilny), indywidualne zasoby ekonomiczne (dochód, autoocena sytuacji materialnej), społeczno-kulturowe (status zawodowy, wykształcenie) oraz preferencje (wartości, normy, oceny). Zestaw cech opisujących wizję emerytury można podzielić na dwie zasadnicze kategorie: pozytywne oraz negatywne. Próbę zidentyfikowania postaw, jakie przyjmują Polacy wobec własnej emerytury, podjęła w swoich badaniach M.D. Adamczyk (tabela 10).

Tabela 10. Postawy wobec emerytury (w %)

Obraz emerytury	Populacja generalna (N=1005)	Osoby na emeryturze (N=215)	Osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (N=295)	Osoby mające do 10 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (N=189)
Czas wolny	58,2%	57,7%	57,6%	55,6%
Pomaganie rodzinie	33,7%	39,5%	38,0%	37,0%
Zły stan zdrowia	28,7%	30,2%	25,8%	27,5%
Bieda	28,6%	25,1%	30,5%	31,7%
Samotność	20,3%	19,5%	19,0%	19,0%
Spełnianie marzeń	17,1%	15,3%	19,7%	15,3%
Nuda	16,8%	15,3%	15,6%	14,8%
Aktywność	16,4%	15,8%	18,3%	18,5%
Możliwości	13,3%	7,4%	11,5%	10,6%
Zależność od innych	12,3%	10,7%	13,6%	12,2%
Autonomia	6,1%	4,7%	7,5%	6,9%
Uczenie się	4,6%	1,4%	4,7%	3,7%
Żadne z wymienionych	2,1%	1,9%	2,4%	2,6%

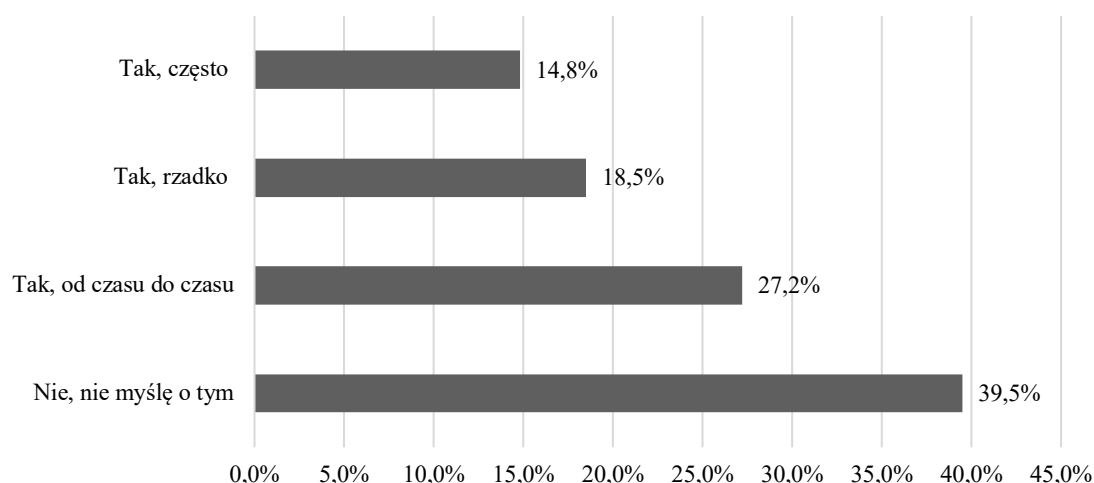
Zródło: M. D. Adamczyk, *Spoleczne uwarunkowania...*, s. 256.

Przyjęto dwie kategorie postaw. Postawy pozytywne wyrażają takie obrazy emerytury, jak: czas wolny, spełnianie marzeń, aktywność, nowe możliwości czy uczenie się. Postawy negatywne egzemplifikuje zły stan zdrowia, samotność, bieda czy uzależnienie od innych. Biorąc pod uwagę założony przez autorkę badania podział respondentów, to zarówno w populacji generalnej, jak i wśród osób będących obecnie na emeryturze, osób w wieku produkcyjnym niemobilnym oraz osób, które za dziesięć lat osiągną wiek emerytalny, emerytura postrzegana jest pozytywnie i w pierwszej kolejności rozumiana jako czas wolny. Trudno jednak nie odnieść się do tego, że wielu przypadkach kojarzona jest też ze złym stanem zdrowia, biedą czy samotnością.

Na model wizji emerytury zaproponowany przez M.D. Adamczyk składa się z kilka czynników związanych z emeryturą: strategii radzenia sobie z trudnymi sytuacjami,

obawy związane z emeryturą, aktywność osób starszych oraz myślenie o emeryturze¹⁸³. W dalszej części rozważań skupiono się na dwóch elementach powyższego modelu – myśleniu o emeryturze oraz aktywności osób starszych w Polsce. Myślenie o emeryturze nie jest naturalnym odruchem ludzi, szczególnie gdy mają oni do niej jeszcze kilka dekad. Wykres 1 przedstawia częstość myślenia Polaków o życiu na emeryturze.

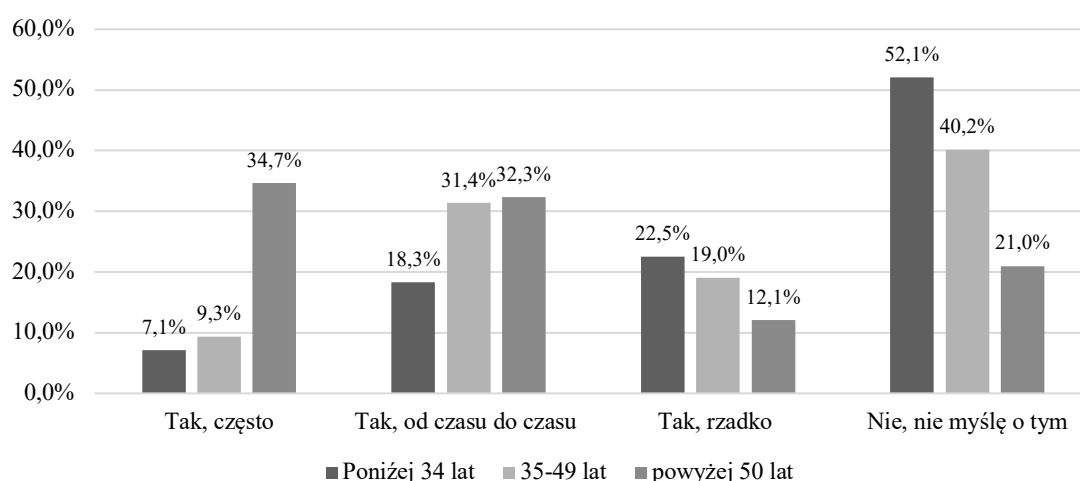
Wykres 1. Częstość myślenia o życiu na emeryturze (w %)



Źródło: J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, Warszawa 2016, s. 8.

Dla 39,5% Polaków emerytura jest odległą przyszłością. 27,2% myśli o emeryturze od czasu do czasu, 18,5% – rzadko. Tylko 14,8% często myśli o emeryturze. Zależność między częstością myślenia o emeryturze a wiekiem przedstawiono na wykresie 2.

Wykres 2. Zależność między wiekiem a częstością myślenia o życiu na emeryturze (w %)



Źródło: J. Czapiński, M. Góra, *op. cit.*, s. 8.

¹⁸³ M.D. Adameczyk, *Wizja starości...*, s. 250.

Spółród osób rzeczywiście myślących o swojej emeryturze 34,7% jest w wieku przekraczającym 50. rok życia a 9,3% to osoby w wieku 35–39 lat. Wśród Polaków, którzy nie zastanawiają się nad swoją przyszłością emerytalną, 52,1% stanowią osoby poniżej 34 lat.

Mechanizmy adaptacji do starości często opisywane są za pomocą dwóch teorii: aktywności oraz wycofania się. Zgodnie z teorią wycofania (ang. *disengagement theory*) wyłączenie z życia społecznego stanowi naturalną potrzebę rozwojową człowieka w późnej dorosłości. Teoria aktywności (ang. *activity theory*) zakłada wysoki poziom zaangażowania życiowego jednostki, a ta długotrwała aktywność ma stanowić warunek udanej starości¹⁸⁴. Pojęcie aktywnego starzenia się (ang. *active ageing*, fr. *le vieillissement actif*) pojawiło się w literaturze gerontologicznej na początku lat 60. XX wieku. Szerzej w przestrzeni naukowej upowszechniło się w latach 70. i 80¹⁸⁵. Koncepcja aktywnego starzenia się rozumiana była wówczas jako indywidualna strategia życiowa przyjmowana przez osoby starzejące się. Dopiero z czasem zaczęła być postrzegana jako swego rodzaju fenomen psychologiczno-biologiczny, społeczny i polityczny¹⁸⁶. W 2002 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) przedstawiła wielowymiarową koncepcję aktywnego starzenia się, definiując to pojęcie jako „proces optymalizacji szans związanych ze zdrowiem, uczestnictwem i bezpieczeństwem, mający na celu poprawę jakości życia osób starszych”¹⁸⁷. Możliwość implementacji paradygmatu *active ageing* do polityki krajowej i lokalnej uzależniona jest od szeregu czynników. Wśród nich WHO wskazuje kulturę i płeć jako czynniki generalne. Ponadto wyróżnia katalog czynników dodatkowych – usługi zdrowotne i opiekuńcze, czynniki behawioralne, uwarunkowania osobiste, środowisko fizyczne, czynniki socjologiczne oraz ekonomiczne¹⁸⁸. Narzędzie do oceny aktywności osób starszych stanowi indeks aktywnego starzenia się (AAI). Wskaźnik ten służy monitorowaniu rezultatów aktywnego starzenia się na szczeblu krajowym oraz opisywaniu niezrealizowanego potencjału osób starszych w zakresie aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Wskaźnik AAI można uzyskać dzięki połączeniu wyników punktowych z czterech dziedzin: zatrudnienia (35%) uczestnictwa w życiu społecznym (35%), niezależnego życia w zdrowiu i bezpieczeństwie (10%) oraz możliwości

¹⁸⁴ E. Bonk, S. Retowski, *Emerytura – ulga czy udręka? Postrzeganie emerytury na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, „Gerontologia Polska” 2013, nr 21(1), s. 25–31.

¹⁸⁵ Ł. Jurek, *Aktywne starzenie się jako paradygmat w polityce społecznej*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 3, s. 8–12.

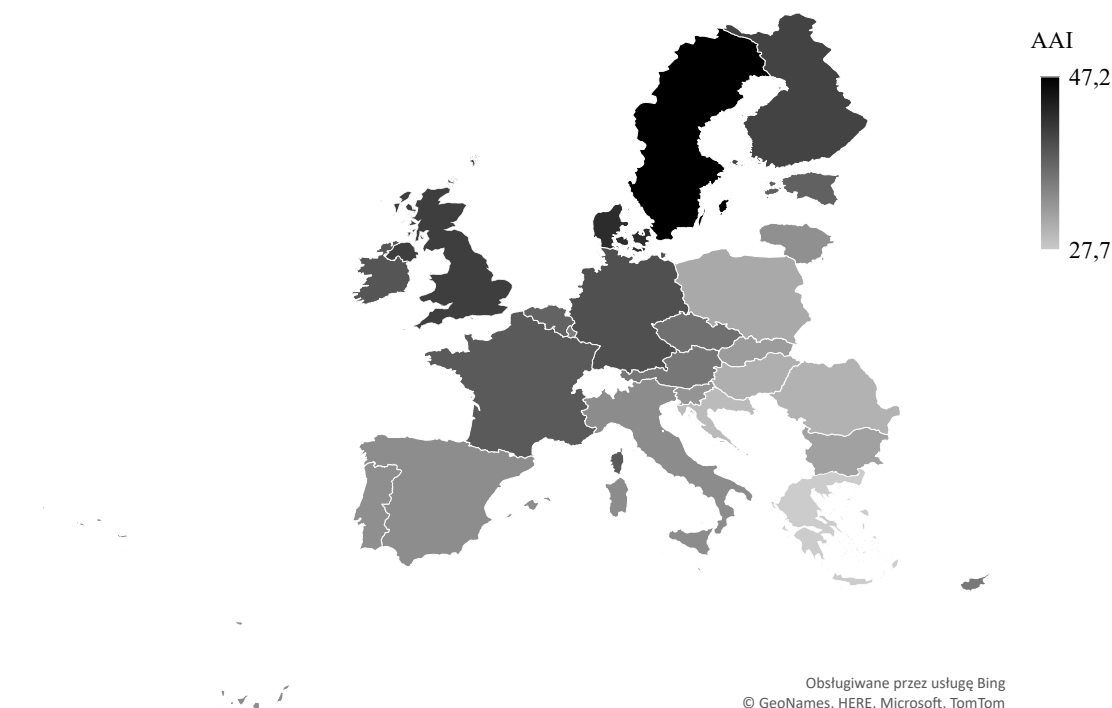
¹⁸⁶ B. Szatur-Jaworska, *Polityka społeczna wobec starzenia się ludności – propozycja konceptualizacji pojęcia*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2016, nr 4(9), s. 7–27.

¹⁸⁷ *Active Ageing. A Policy Framework*, World Health Organization, Madrid 2002, s. 12.

¹⁸⁸ *Ibidem*, s. 19–32.

i warunków sprzyjające aktywnemu starzeniu się (20%)¹⁸⁹. Poziom aktywności osób starszych w UE jest zróżnicowany, co wyraźnie ilustruje mapa 1.

Mapa 1. Active Ageing Index w UE



Źródło: *Active Ageing Index, Analytical Report*, UNECE, European Commission, Brussels 2019, s. 19–20.

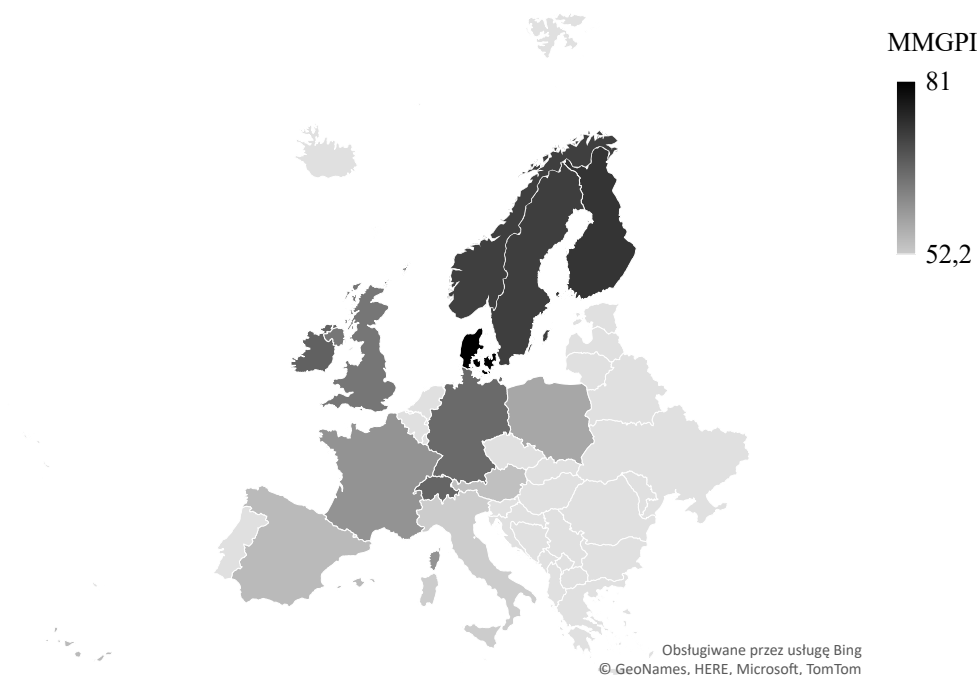
W pomiarach z 2019 r. najwyższy wskaźnik AAI osiągnęła Szwecja (47,2), następnie Dania (43), Niderlandy (42,7), Wielka Brytania (41,3), Finlandia (40,8), Niemcy (39,6), Irlandia (39,1), Francja (38,6), Estonia (37,9), Belgia (37,7), Czechy (36,5), Austria (35,8), Cypr (35,7), Malta (35,4), Łotwa (35,3), Luksemburg (35,2), Włochy (33,8), Hiszpania (33,7), Portugalia (33,5), Litwa (33,4), Słowacja (32,3), Bułgaria (31,8), Słowenia (31,1), Węgry (30,5), Rumunia (30,2), Chorwacja (29,3) oraz Grecja (27,7). Polska (31) znajduje się w grupie państw mających najniższy wskaźnik AAI.

Inny wskaźnik – *Melbourne Mercer Global Pension Index* (MMGPI) mierzy jakość życia emerytów w 37 państwach świata. Na jego ogólną wartość składają się trzy subindeksy: integralność (25% MMGPI), adekwatność (35% MMGPI) i stabilność (40% MMGPI)¹⁹⁰. Na mapie 2 zilustrowano całkowitą wartość MMGPI w 14 państwach europejskich, które zostały objęte badaniem.

¹⁸⁹ A. Zaidi et al., *Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology and Final Results*, European Centre Vienna 2013, s. 8.

¹⁹⁰ *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Monash Centre for Financial Studies, Melbourne 2019, pp. 4–86.

Mapa 2. Melbourne Mercer Global Pension Index w państwach europejskich objętych badaniem



Źródło: Melbourne Mercer *Global Pension Index*, s. 7.

Niderlandy oraz Dania – dwa państwa starzejącej się Europy – uzyskały w 2019 r. najwyższą ocenę A, otrzymując powyżej 80 punktów. Ocenę B otrzymały następujące państwa: Finlandia (73,6 pkt), Szwecja (72,3 pkt), Norwegia (72,1 pkt), Irlandia (67,3 pkt), Szwajcaria (66,7 pkt) oraz Niemcy (66,1 pkt). Ocenę C+ uzyskała Wielka Brytania (64,4 pkt) i Francja (60,2 pkt), ocenę C – Polska (57,4 pkt), Hiszpania (54,7 pkt), Austria (53,9 pkt) oraz Włochy (52,2 pkt). Dodatkowo, w tabeli 11 przedstawiono klasyfikację punktową systemów emerytalnych nie tylko państw europejskich, według metodologii MMGPI.

Tabela 11. Klasyfikacja punktowa systemów emerytalnych według MMGPI

Ocena	Wartość indeksu	Państwo	Opis
A	>80	Niderlandy, Dania	System emerytalny stabilny, który dostarcza wysokich świadczeń, samofinansujący się, wysoki poziom integralności
B+	75–80	Australia	System o solidnej konstrukcji. Jednak pewne jego obszary wymagają naprawy i nie pozwalają przyznać oceny A
B	65–75	Finlandia, Szwecja, Norwegia, Singapur, Nowa Zelandia, Kanada, Chile, Irlandia, Szwajcaria, Niemcy	System o solidnej konstrukcji. Jednak pewne jego obszary wymagają naprawy i nie pozwalają przyznać oceny B+ lub A
C+	60–65	Wielka Brytania, Hongkong SAR, USA, Malesja, Francja	System, który ma pewne dobre cechy, obarczony jest przy tym wysokim ryzykiem, i/lub innymi brakami, które muszą być naprawione

C	50–60	Peru, Kolumbia, Polska, Arabia Saudyjska, Brazylia, Hiszpania, Austria, Włochy, Indonezja, Afryka Południowa.	System, który ma pewne dobre cechy, obciążony jest przy tym wysokim ryzykiem, i/lub innymi brakami, które muszą być naprawione
D	35–50	Korea, Chiny, Japonia, Indie, Meksyk, Filipiny, Turcja, Argentyna, Tajlandia	System, który ma pewne pożądane cechy, ale również duże słabości, i/lub niedociągnięcia, które wymagają naprawy. Bez tych działań efektywność i skuteczność trudna do osiągnięcia
E	<35	-	Słaby system, który może być we wczesnych stadiach rozwoju lub nieistniejący

Zródło: *Melbourne Mercer Global Pension Index*, s. 6.

Polska jako jedyne państwo Europy Środkowo-Wschodniej reprezentowana jest w rankingu ukazującym kompleksowe porównanie systemów emerytalnych. Ocenę polskiego systemu emerytalnego rozpoczęto w 2011, przyznając jej klasę C¹⁹¹, która do ostatniego roku oceny (2019) roku nie zmieniła się.

Osoby starsze w Polsce to w zdecydowanej większości osoby nieaktywne zawodowo. Według danych GUS w 2018 r. 86% ogółu seniorów było biernych zawodowo. Wśród kobiet w wieku 60 i więcej odsetek biernych zawodowo przekroczył 77,6%. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, zarówno na wsi, jak i w mieście, odnotowano podobny udział biernych zawodowo w populacji seniorów (odpowiednio 87,8% i 85%). Podstawową przyczynę bierności Polaków w wieku 60 i więcej było posiadanie statusu emeryta (odpowiednio 89,1% kobiet i 84,7% mężczyzn). Inną przyczynę bierności zawodowej seniorów stanowiła choroba lub niepełnosprawność. Z tego powodu nie pracowało i nie poszukiwało pracy 7,9% osób w analizowanej grupie wiekowej. W 2018 r. liczba seniorów aktywnych zawodowo wynosiła 1 283 tys., co stanowiło 7,5% ogółu aktywnych zawodowo Polaków w wieku 15 lat i więcej. Współczynnik aktywności zawodowej osób w grupie wiekowej powyżej 60 lat ukształtował się na poziomie 14%. Zdecydowana większość aktywnych zawodowo seniorów (97,6%) to osoby pracujące. Blisko 70% aktywnych zawodowo seniorów mieszkało w miastach. Najwyższym odsetkiem osób pracujących wśród seniorów charakteryzowało się województwo mazowieckie – 17,4%, a następnie województwo pomorskie – 16,1%, dolnośląskie – 15,1% oraz łódzkie – 14,2%. Najniższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w województwach śląskim – 10,3% oraz podlaskim – 10,7%. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy

¹⁹¹ B. Kołosowska, *Ranking światowych systemów emerytalnych według Melbourne Mercer Global Pension Index*, [w:] A. Szymańska (red.), *Ubezpieczenia i finanse. Rozwój i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 84.

w wieku powyżej 60 lat wyniosła 63,2 tys. osób (wyłącznie mężczyźni). Bezrobotni mężczyźni w analizowanym wieku stanowili 6,5% ogólnej liczby bezrobotnych. W grupie osób powyżej 60. roku życia znaczną część stanowili pracujący emeryci. Liczba emerytów ubezpieczonych w ZUS w ubezpieczeniu zdrowotnym z innego tytułu niż bycie emerytem wyniosła 708 tys. osób. Liczba pracujących emerytów sukcesywnie rośnie na przestrzeni ostatnich lat. W relacji do 2017 r. wzrost ten wyniósł 9,4%. Największą grupę pracujących emerytów stanowili pracujący na umowę o pracę (38,5% ogółu pracujących emerytów). Emeryci prowadzący pozarolniczą działalność stanowili 30,4%, a korzystający z umowy zlecenia to 25,5%. Najwięcej pracujących emerytów mieszkało w województwach: mazowieckim (119,5 tys.), śląskim (87,9 tys.) oraz wielkopolskim (71,1 tys.). Najmniej zaś zamieszkiwało województwo podlaskie (15,6 tys.) oraz opolskie (15,9 tys.)¹⁹².

Jednym z elementów składających się na kompetencje emerytalne są postawy wobec oszczędzania na emeryturę¹⁹³. Oszczędzanie jest tak stare jak ludzka kultura. Działania podejmowane przez społeczności łowieckie – budowanie chat, produkowanie broni, zbieranie dzikich owoców wymagały większych niż niezbędne dla bezpośredniej konsumpcji nakładów pracy i akumulacji kapitału. Ich owoce służyły potem ludziom przez dłuższy czas. Pierwsze oszczędności przybierały formy narzędzi, domów czy broni. Miały więc formę konsumenckich dóbr inwestycyjnych. Warunek przetrwania przez czas potrzebny na ich produkcję i okresy niedostatku stanowiło przechowywanie zapasów. Jak to wyraził Alfred Marshall (1890), twórca neoklasycznej ekonomii, oszczędzanie pojawiło się w tym momencie, gdy człowiek zaczął poświęcać czas na robienie rzeczy pozwalających na przyszłą konsumpcję, a nie tylko służących bezpośredniej konsumpcji. Pojawienie się handlu doprowadziło do inwestowania w dobra w ilościach znacznie przewyższających potrzeby pojedynczego gospodarstwa domowego. Inwestycje wymagały posiadania dodatkowych oszczędności lub korzystania z oszczędności innych. Nowoczesne społeczeństwa wytworzyły formy majątku inne niż posiadanie środków na własność – uprawnienia do korzystania ze świadczeń wynikających z ubezpieczeń zdrowotnych czy państwowych systemów emerytalnych¹⁹⁴. Oszczędności gospodarstw domowych jest to ta część docho-

¹⁹² *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2018 roku...*, s. 13–32.

¹⁹³ I. Olejnik, *op. cit.*, s. 70.

¹⁹⁴ K.E. Wärneryd, *Oszczędzanie*, [w:] T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2004, s. 530–531.

dów, która nie zostanie wydana na konsumpcję. Ekonomia nie dysponuje przy tym jednym, powszechnie akceptowanym modelem oszczędzania. Najczęściej jednak wskazuje się na trzy dominujące teorie – teorię względnego dochodu, teorię stałego dochodu i teorię cyklu życia. Wszystkie te modele łączą założenie o racjonalności zachowań konsumentów. Teoria względnego dochodu zakłada, że decyzja o oszczędzaniu lub konsumowaniu podejmowana jest na podstawie porównywania swojej sytuacji finansowej z ważną (z osobistego punktu widzenia) grupą odniesienia. Przyjmuje się zatem, że porównania społeczne są bardziej istotne niż bezwzględny standard życia. Porównania dotyczą też sytuacji finansowej w przyszłości. Według teorii stałego dochodu, każdy człowiek zna swój podstawowy (bazowy) poziom dochodu i jednocześnie ma ustalony poziom konsumpcji. Uwzględnia się także dochody i wydatki przejściowe. Wartość oszczędności, zgodnie z omawianym modelem, zależy od różnicy między dochodem stałym i przejściowym, a wydatkami konsumpcyjnymi stałymi i przejściowymi. Oszczędności tworzą rodzaj zabezpieczenia przed obniżeniem stałego poziomu konsumpcji. Teoria cyklu życia stanowi ten model oszczędzania, który w ekonomii zyskał największą popularność. Teoria ta ukazuje, w jaki sposób dążenie do utrzymania dochodu na stałym poziomie wpływa na zachowanie człowieka w poszczególnych fazach jego życia. Najwyższe dochody gromadzone są w wieku produkcyjnym. Osoby w wieku przedprodukcyjnym i osoby starsze mają ograniczone możliwości zarobkowe. Osoby młode zadłużają się, osoby w średnim wieku gromadzą oszczędności, a wraz z końcem życia człowieka następuje konsumpcja wszystkich zgromadzonych oszczędności. Tomasz Zaleśkiewicz wskazuje, że zachowania ekonomiczne obserwowane w warunkach rzeczywistych znacznie odbiegają od przedstawionego modelu¹⁹⁵. Przyczyny odchylenia od teorii mogą być następujące¹⁹⁶:

- 1) Człowiek przez całe życie odczuwa potrzebę poprawy własnej sytuacji finansowej i akumulacji dóbr materialnych, co może powodować, że nawet w starszym wieku odkłada się kapitał,
- 2) Nawyk zapobiegliwości powiązany z odczuwaniem lęku przed niepewnością przyszłości towarzyszy ludziom właściwie do końca życia, co również przyczynia się do odkładania przez nich oszczędności,

¹⁹⁵ T. Zaleśkiewicz, *Psychologia ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 226–229.

¹⁹⁶ *Ibidem*, s. 230.

- 3) Z jednej strony ludzie odczuwają potrzebę samokontroli, co oznacza, że w starszym wieku nadal oszczędzamy zamiast tylko konsumować, ale z drugiej pojawia się problem z odraczaniem gratyfikacji – oszczędzamy zbyt mało wtedy, gdy nasze dochody są najwyższe,
- 4) Ludzie różnią się do siebie zarówno pod względem awersji do podejmowania ryzyka, jak i sposobu spostrzegania upływającego czasu, a to wpływa na ich gotowość do oszczędzania bądź wydawania pieniędzy.

W psychologii oszczędzanie traktuje się jako złożone zachowanie, a nie jako pojedynczy akt. Behawioralna teoria cyklu życia zaproponowana przez Hersha Shefrina i Richarda Thaler (1998) wprowadza do klasycznego modelu ekonomicznego elementy psychologiczne. Autorzy zaproponowali, aby umysł człowieka interpretować jako system złożony z dwóch modułów – „sprawcy” (*doer*) i „planisty” (*planner*). Moduł sprawcy ma bardziej pierwotny charakter. Skłania do szybkiego konsumowania dóbr i zniechęca do odraczania gratyfikacji. Celem planisty jest natomiast sprawowanie kontroli nad sprawcą, co powoduje wzmocnienie gotowości do oszczędzania¹⁹⁷. Z perspektywy współczesnej psychologii poznawczej teoria H. Shefrina i R. Thaler zawiera elementy wspólne z tzw. modelami przetwarzania informacji autorstwa Seymoura Epsteina – afektywno-doświadczalnym i racjonalno-analitycznym. System pierwszy jest bardziej pierwotny, emocjonalny i automatyczny. System drugi intencjonalny, świadomy i oparty na wiedzy. Zachowanie człowieka stanowi wypadkową interakcji obu systemów. W zależności od tego, który system dominuje, zachowanie może przybrać odmienną postać¹⁹⁸. Monika Swacha-Lech wskazuje na wpływ skłonności behawioralnych na decyzje dotyczące emerytury i dobrowolnego gromadzenia oszczędności emerytalnych. Klasyczne teorie oszczędzania zakładają, że oszczędzanie jest wynikiem racjonalnych decyzji optymalizujących zyski i straty. Psychologiczne ujęcie problemu oszczędzania na przyszłą emeryturę umożliwia uchwycenie wielu zjawisk podważających słuszność przyjętego założenia. Jednostki często nie postępują w sposób właściwy dla złożeń klasycznych teorii. Osoby przywiązujące nadmierną uwagę do poziomu konsumpcji bieżącej podlegają zjawisku preferencji czasu

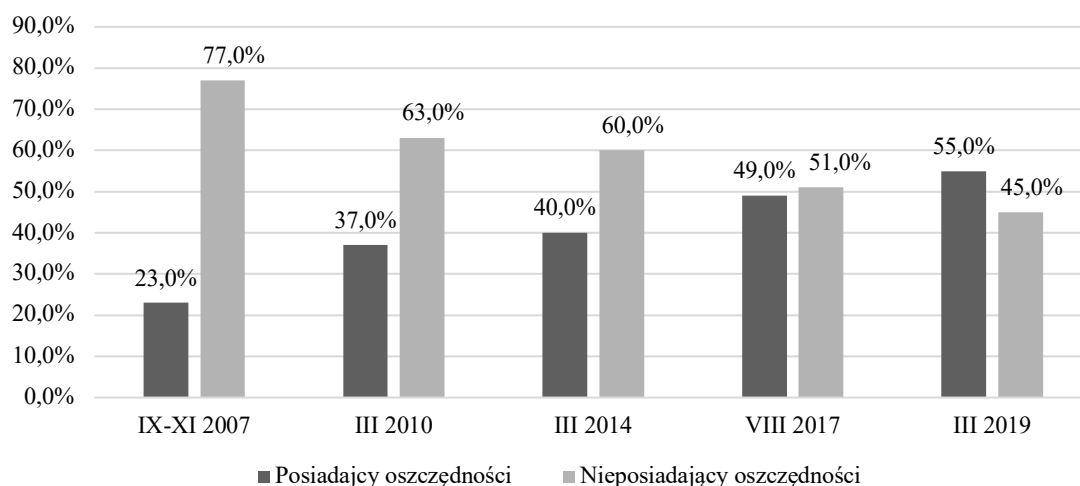
¹⁹⁷ R.H. Thaler, H.M. Shefrin, *An economic theory of self-control*, “Journal of Political Economy” 1981 vol. 89, no. 2, pp. 392–406.

¹⁹⁸ T. Zaleskiewicz, *op. cit.*, s. 230–231.

teraźniejszego, które wiąże się z niechęcią do odraczania przyjemności z bieżącej konsumpcji¹⁹⁹. Modyfikacja klasycznych teorii stanowi próbę odzwierciedlenia rzeczywistych zachowań Polaków związanych z oszczędzaniem. Należy podkreślić, że ekonomia behawioralna jest stosunkowo młodą poddyscypliną ekonomii. W roku 2017 amerykański ekonomista, jeden z przedstawicieli ekonomii behawioralnej R.H. Thaler dołączył do grona laureatów nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla. Jego osiągnięcia pomogły stworzyć pomost między analizą ekonomiczną a psychologiczną indywidualnego podejmowania decyzji²⁰⁰. Miał on znaczący wpływ na kształtowanie koncepcji *homo sapiens oeconomicus* – przeciwieństwa *homo oeconomicus* – stosowanego w ekonomii neoklasycznej XX wieku²⁰¹. Badania w zakresie ekonomii behawioralnej prowadzili między innymi George Akerlof (2001), Daniel Kahneman (2002), Vernon Smith (2002) i Robert Shiller (2013)²⁰².

W 2019 r. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) dokonało porównania stosunku Polaków do oszczędzania w pięciu okresach czasowych: IX–XI 2007, III 2010, VIII 2017, III 2019 (wykres 3). Respondentów pytano o kwestię posiadania przez ich gospodarstwo domowe oszczędności pieniężnych²⁰³.

Wykres 3. Stosunek Polaków do oszczędzania w latach 2007–2019



Źródło: *Polacy o swoich długach i oszczędnościach. Komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2019, s. 1.

¹⁹⁹ M. Swacha-Lech, *Wpływ skłonności behawioralnych na decyzje dotyczące dobrowolnego gromadzenia oszczędności emerytalnych*, „Nauki o Finansach” 2012, nr 3(12), s. 126–140.

²⁰⁰ <https://www.nobelprize.org/list-of-2017-nobel-laureates/> [dostęp on-line: 24.03.2020].

²⁰¹ K. Dopfer, *The economic agent as rule maker and rule user: Homo Sapiens Oeconomicus*, „Journal of Evolutionary Economics” 2004, vol. 14, no. 2, pp. 177–195.

²⁰² E.M. Marek, J. Polowczyk, *Wpływ Richarda H. Thalera na rozwój ekonomii behawioralnej*, „Intercahedra” 2018, nr 37(4), s. 369–378.

²⁰³ *Polacy o swoich długach i oszczędnościach...*, s. 1.

Uwzględniając dłuższą, ponaddziesięcioletnią perspektywę, w roku 2019 w stosunku do roku 2007, liczba osób deklarujących posiadanie oszczędności pieniężnych wzrosła z 23% do 55%. Nadal jednak 45% Polaków nie posiada oszczędności.

Okres emerytury trwa obecnie dłużej niż kiedyś. Polacy stoją więc przed wyzwaniem dostosowania się do tej fazy życia. Dostosowanie obejmuje oszczędzanie na emeryturę, ale także wiele innych aspektów. Badania na temat sposobów rozumienia przygotowania się do emerytury przeprowadziła M.D. Adamczyk (tabela 12).

Tabela 12. Sposób rozumienia przygotowania się do emerytury (w %)

Sposób rozumienia przygotowania się do emerytury	Populacja generalna (N=1005)	Osoby na emeryturze (N=215)	Osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (N=295)	Osoby do 10 lat przed wiekiem emerytalnym (N=189)
Oszczędzanie na emeryturę	41,5%	28,4%	41,0%	40,2%
Rozwijanie nowych umiejętności	19,5%	13,5%	18,3%	14,8%
Pielęgnowanie własnych zainteresowań	24,4%	24,2%	22,0%	20,6%
Udział w kursach/szkoleniach podnoszących poziom wiedzy o finansach/zdrowym stylu życia	6,4%	2,8%	5,8%	6,9%
Prowadzenie zdrowego trybu życia, by być sprawnym	34,8%	38,1%	38,6%	39,7%
Podejmowanie regularnych badań profilaktycznych, aby przeciwdziałać chorobom	24,8%	26,5%	29,5%	29,1%
Utrzymywanie kontaktów nie tylko z osobami z pracy	21,1%	25,6%	21,0%	24,9%
Utrzymywanie bliskich kontaktów z rodziną	39,4%	52,6%	38,6%	38,6%
Systematyczna aktywność fizyczna	27,7%	24,7%	28,8%	25,9%

Zródło: M. D. Adamczyk, *Spoleczne uwarunkowania pomyślnego starzenia się...*, s. 280.

Najwięcej Polaków, bo 41,5% populacji generalnej, przygotowanie do emerytury rozumie jako oszczędzanie na emeryturę, 39,4% jako utrzymywanie bliskich kontaktów z rodziną, 34,8% – prowadzenie zdrowego stylu życia, 27,7% – systematyczną aktywność fizyczną, 24,8% – podejmowanie regularnych badań profilaktycznych, aby przeciwdziałać chorobom, 24,4% – pielęgnowanie własnych zainteresowań, 22,1% – utrzymywanie kontaktów nie tylko z osobami z pracy, 19,5% – rozwijanie nowych umiejętności. Najrzadziej wśród sposobów przygotowania do emerytury wskazywano na udział w kursach/szkoleniach ponoszących poziom wiedzy o finansach i zdrowym stylu życia (6,4%). Ponadto, w ramach badania dokonano podziału respondentów na trzy subpopulacje: osoby na emeryturze, osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym, osoby, które za 10 lat osiągną wiek emerytalny. Oszczędzanie na emeryturę jest najistotniejszym elementem przygotowania do emerytury wśród osób w wieku produkcyjnym niemobilnym oraz dla osób, którym pozostało do 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, natomiast

osoby, które osiągnęły już wiek emerytalny, za najważniejszy element przygotowania do emerytury uznają utrzymywanie bliskich kontaktów z rodziną (52,6%), a dopiero w trzeciej kolejności wskazały oszczędzanie na emeryturę (28,4%).

Zagadnienie oszczędzania Polaków na tle wybranych państw UE zawiera między innymi raport przygotowany przez Związek Banków Polskich (ZBP)²⁰⁴, z którego wynika, że w porównaniu do innych państw członkowskich UE Polska pozostaje państwem charakteryzującym się niską stopą oszczędności, czyli stosunkiem oszczędności do dochodów. Stopa oszczędności w Polsce w 2019 r. wynosiła 3,6%, gdy na przykład w przodującej pod tym względem Szwecji –16%.

Postawy wobec emerytury stanowią również przedmiot dociekań naukowych międzynarodowych badaczy (tabela 13).

Tabela 13. Postawy wobec emerytury w ujęciu wybranych autorów – przegląd badań międzynarodowych

Autor i okres badania	Postawy wobec emerytury
Mutran E.J., Reitzes D.C., Fernandez M.E. (1997)	Zmiana stanu cywilnego wpływa często na wzrost odpowiedzialności finansowej, a tym samym na postrzeganie emerytury
Gall L.T., Evans D.R. (2000)	Osoby mające pozytywne postawy wobec emerytury mają także większą skłonność do wcześniejszego przejścia na nią
Rowlingson K. (2002)	Planowanie zabezpieczenia emerytalnego, którego efekty są niepewne i wystąpią z reguły w odległej przyszłości nierzadko odkładane jest na odległą przyszłość. Jest to najczęściej rezultatem niechęci wobec myślenia o odległej przyszłości oraz braku wystarczających kompetencji
Joo S., Pauwels V.W. (2002)	Wzrost liczby osób w gospodarstwie domowym (pojawienie się dzieci) negatywnie wpływa na nastawienie i decyzje wobec zabezpieczenia emerytalnego
Lim V. (2003)	Odczucia wobec emerytury mogą być negatywne (ograniczenie kontaktów z innymi ludźmi, obniżenie dochodów, niepokój co do braku ustalonego rytmu dnia) oraz pozytywne (otwarcie się na nowe wyzwania społeczne, rozwijanie nowych zainteresowań)
Goodfellow J.H. (2007)	Wyraźna zmiana w postawach wobec emerytury, w tym oszczędzania na zabezpieczenie społeczne, występuje wówczas, gdy dzieci usamodzielniają się finansowo. Wydatki wcześniej ponoszone na utrzymanie dzieci często przeznaczane są na oszczędności emerytalne
Rickwood C., White L. (2009)	Wiek wpływa na postawy wobec emerytury. Punktem granicznym rozpoczęcia dodatkowego oszczędzania z przeznaczeniem na emeryturę jest 40 lat. Wcześniej emerytura jawi się jako zbyt odległy okres życia, by na nią oszczędzać
Grace D., Veaven S., Ross M. (2010)	Postawy kobiet i mężczyzn wobec zabezpieczenia emerytalnego różnią się. Kobiety mają świadomość, iż przez ich różne wydarzenia w ich życiu, np. urodzenie dziecka, mogą wystąpić przerwy w ich pracy zawodowej. Częściej niż mężczyźni obawiają się, że nie będą w stanie zgromadzić odpowiedniego kapitału na starość, co z kolei może wpłynąć na ich stabilność finansową na

²⁰⁴ *InfoKredyt, Raport Związku Banków Polskich, Związek Banków Polskich, Warszawa 2019, s. 145.*

	<p>emeryturze. Kobiety charakteryzują się bardziej pesymistyczną postawą wobec emerytury. Przewidują, że zostanie ona na niezmiennym poziomie lub się obniży. W konsekwencji częściej niż mężczyźni interesują się rozwiązaniami systemu zabezpieczeń gwarantowanych przez państwo. Mężczyźni natomiast przyjmują bardziej indywidualną perspektywę wyboru. Uważają, że składki obowiązkowe oraz możliwości dotychczasowego oszczędzania będą wystarczające. Emerytura kojarzy im się z kontynuacją dotychczasowego stylu życia</p>
--	---

Zródło: opracowanie na podstawie: E.J. Mutran, D.C. Reitzes, M.E. Fernandez, *Factors that Influence Attitudes toward Retirement*, "Research of Aging" 1997, vol. 19, no. 3, pp. 251–273; L.T. Gall, D.R. Evans, *Pre-retirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement*, "Canadian Journal of Behavioural Science" 2000, vol. 32, no. 3, pp. 286–307; K. Rowlingson, *op. cit.*, pp. 623–642; S. Joo, V.W. Pauwels, *Factors Affecting Workers. Retirement Confidence: A Gender Perspective*, "Financial Counseling and Planning" 2002, vol. 13, no. 2, pp. 1–10; V. Lim, *An empirical study of older workers. Attitudes towards the retirement experience*, "Employee Relations" 2003, vol. 25, no. 4/5, pp. 330–347; J.H. Goodfellow, *Consumer Perception, and Attitudes towards Savings and Investments*, "International Journal of Bank Marketing" 2007, vol. 5, no. 3, pp. 32–48; C. Rickwood, L. White, *Pre-purchase Decision-making for a Complex Service: Retirement Planning*, "Journal of Services Marketing" 2009, vol. 23, no. 3, pp. 145–153; D. Grace, S. Veaven, M. Ross, *Consumer Retirement Planning: an Exploratory Study of Gender Differences*, "Qualitative Market Research: An International Journal" 2010, vol. 13, no. 2, pp. 174–188.

Przegląd wybranych, międzynarodowych badań na temat postaw wobec emerytury wskazuje, iż planowanie zabezpieczenia emerytalnego, którego efekty są niepewne i wystąpią z reguły w odległej przyszłości, nierzadko odkładane jest na daleką przyszłość. Jest to najczęściej rezultatem niechęci wobec myślenia o odległej przyszłości oraz braku wystarczających kompetencji emerytalnych. Autorzy wskazują również na determinanty postaw wobec emerytury, a mianowicie na wiek, płeć czy fazę cyklu życia rodziny. Regułą jest planowanie zabezpieczenia emerytalnego tuż przed emeryturą, co uniemożliwia między innymi zgromadzenie odpowiedniego kapitału. Wybory dotyczące chociażby państwa pracy w UE, charakteru i formy zatrudnienia, wysokości odprowadzanych składek, korzystanie z dodatkowych świadczeń ubezpieczeniowych czy oszczędzanie podejmowane są przecież dużo wcześniej.

Podsumowując, przegląd badań na temat postaw wobec emerytury wskazuje, że jej postrzeganie może być uwarunkowane procesami demograficznymi, zmianami instytucjonalnymi, polityką senioralną czy systemem ubezpieczeń społecznych (w skali makro), rolami społecznymi związanymi z wiekiem, płcią i fazą życia (w skali mezo) oraz stanem zdrowia, wartościami czy indywidualnymi zasobami ekonomicznymi i kulturowymi (w skali mikro). Zestaw cech opisujących wizję emerytury można podzielić na dwie zasadnicze kategorie – pozytywne oraz negatywne. Emerytura postrzegana jest pozytywnie i w pierwszej kolejności rozumiana jako czas wolny. W wielu przypadkach kojarzona jest też ze złym stanem zdrowia, biedą czy samotnością, co podkreśla funkcjonujący od czasów średniowiecza dualizm postrzegania starości. Większość Polaków nie myśli o swojej przyszłości emerytalnej. Myślenie o emeryturze nie jest naturalnym odruchem ludzi,

szczegól­nie gdy mają oni do niej jeszcze kilka dziesięcioleci. Istnieje jednak zależność między wiekiem a częstotliwością myślenia o życiu na emeryturze. Spośród Polaków rzeczywiście myślących o swojej emeryturze – 34,7% jest w wieku przekraczającym 50. rok życia. Spośród osób, które nie zastanawiają się nad swoją przyszłością emerytalną, 52,1% stanowią osoby poniżej 34 lat. 45% Polaków nie posiada oszczędności pieniężnych, pomimo że przygotowanie do emerytury rozumiane jest najczęściej jako oszczędzanie, a dopiero w następnej kolejności jako utrzymywanie bliskich kontaktów z rodziną czy prowadzenie zdrowego stylu życia. Przegląd badań międzynarodowych pozwala na wyraźne zaakcentowanie, że planowanie emerytury odkładane jest na odległą przyszłość, co stanowi rezultat braku kompetencji emerytalnych.

3.2.2. Wiedza o emeryturze

Jednym z elementów struktury kompetencji emerytalnych przyjętych w rozprawie jest wiedza dotycząca emerytury. Wiedzę o emeryturze rozumieć należy jako „ogół wiadomości i informacji pozyskanych w wyniku procesu uczenia się oraz ich rozumienia”²⁰⁵. Przegląd wybranych badań dotyczących poziomu wiedzy Polaków na temat emerytury w ujęciu wybranych autorów przedstawiono za pomocą tabeli 14.

Tabela 14. Wiedza dotycząca emerytury w ujęciu wybranych, polskich autorów

Autor	Okres badania	Wnioski
Sobczyk A. Sroka Ł.T. Frańczak J. Chłoń-Domińczak A. Borowczyk E. Ostrowska K. Benio M.	2013	Stan wiedzy o ubezpieczeniach społecznych (w tym ubezpieczeniu emerytalnym) w Polsce jest alarmujący. Kryzys edukacji w zakresie ubezpieczeń społecznych na studiach prawniczych i w szkołach. Niedostosowanie programów nauczania, ale i podręczników marginalizujących problematykę ubezpieczeniową
Narodowy Bank Polski (NPB)	2015	87% Polaków ocenia swoją wiedzę w zakresie emerytury jako bardzo niską lub średnią. 90% Polaków ocenia swoją wiedzę w zakresie ubezpieczeń jako bardzo niską lub średnią. 87% Polaków ocenia swoją wiedzę w zakresie oszczędzania, korzystania z lokat i kont oszczędnościowych jako bardzo niską lub średnią. Wśród najsilniejszych korelatów Indeksu Wiedzy Ekonomicznej (IWE) znajdują się zarówno te, które wskazują na ważność korzystania z podstawowych produktów bankowych, otwartość na wiedzę ekonomiczną, jak również wykształcenie, aktywność zawodową, czy też sytuację materialną. Częściej lepsze wyniki osiągały osoby korzystające z Internetu lub smartfonu. Polacy potwierdzają, że wiedza z zakresu ekonomii i finansów jest potrzebna w codziennym życiu. Niestety, znacznie rzadziej uznają ją za interesującą i łatwą do zrozumienia. Polacy, którzy uważają wiedzę ekonomiczną za potrzebną w życiu, interesującą i łatwą do zrozumienia, chcą ją zdobywać i pogłębiać, lepiej oceniają swój poziom wiedzy i osiągają wyższe wyniki w teście ekonomicznym. Programy telewizyjne i Internet to najczęściej wskazywane źródła wiedzy na temat ekonomii. Istotnym sposobem pozyskiwania wiedzy są własne

²⁰⁵ I. Olejnik, *op. cit.*, s. 100.

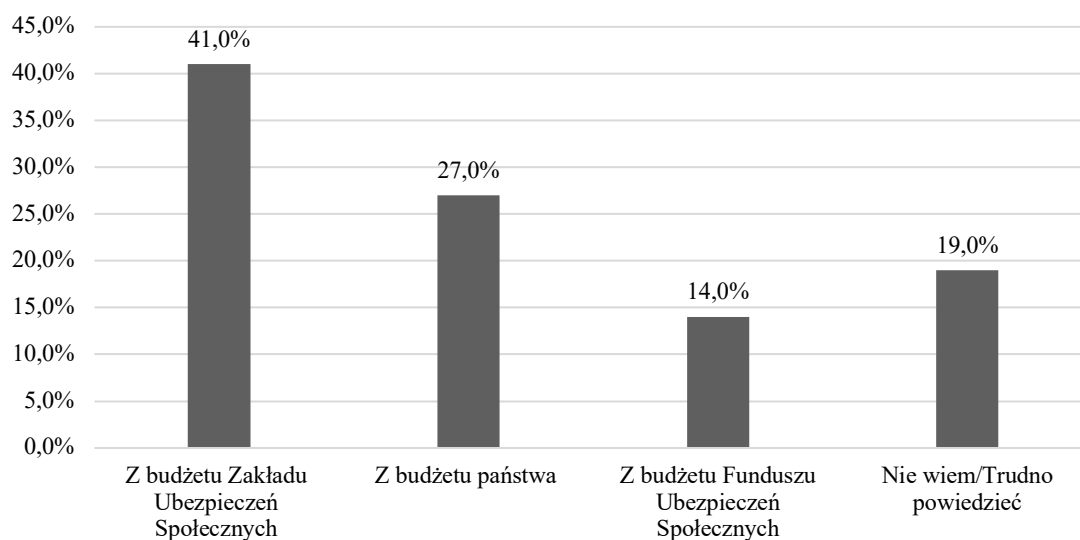
		doświadczenia. Ich rola jest uznawana za lepszą drogę kształcenia niż szkoła i nauczyciele
Czapiński J. Góra M.	2016	Stan wiedzy Polaków na temat emerytury jest niski. Polacy budują swoją wiedzę na zasłyszonym, nie zawsze poprawnym i pewnym przekazie. Polacy interpretują informacje na temat systemu emerytalnego w kontekście sytuacji wytworzonej przez stary powszechny system emerytalny. Większość Polaków nie myśli o swojej przyszłości emerytalnej
Marczak R.	2016	Poziom wiedzy Polaków na temat systemu ubezpieczeń społecznych jest niski. Tylko 7% badanych prezentuje poziom wiedzy, który można uznać za zadowalający. Brak wiedzy sprawia, że ocenami dotyczącymi systemu ubezpieczeń społecznych rządzą emocje. Dominującym uczuciem związanym z polskim systemem ubezpieczeń społecznych jest niepewność – obawa, czy w przyszłości w ogóle będą wypłacane emerytury, a jeśli tak, to czy zapewnią jakikolwiek akceptowany poziom życia. Dla dużej części społeczeństwa polskiego mechanizmy systemu ubezpieczeń społecznych są nieznane lub niezrozumiałe. Polacy nie mają wiedzy na temat systemu ubezpieczeń społecznych ani ugruntowanych poglądów na temat relacji państwo-obywatel i tego, jaki model ubezpieczeń społecznych powinien funkcjonować. Nie rozumieją mechanizmów stojących za systemem ubezpieczeń społecznych. ZUS postrzegany jest jako w pełni samodzielny twór – sam ustala kształt systemu emerytalnego. Blisko połowa Polaków nie szuka informacji na temat ubezpieczeń społecznych. Głównym kanałem zdobywania wiedzy o ubezpieczeniach społecznych jest ZUS – pracownicy w oddziałach, jak i strona internetowa
Łebkowska M.	2017	Edukacja ubezpieczeniowa zajmuje niewiele miejsca w treściach nauczania
Lasocki T. Bożek D.	2017	Problem nauczania w zakresie ubezpieczeń społecznych na wydziałach polskich uczelni wyższych. Niewielki zasięg wykładów, małe zainteresowanie zarówno studentów, jak i samych uczelni
Owczarek D.	2017	Poziom wiedzy wobec ubezpieczeń społecznych jest niski, a postawy Polaków negatywne. Niski poziom wiedzy, a wyrazista (negatywna) postawa Polaków wobec ubezpieczeń społecznych i ZUS
Szybkie A.	2017	Wiedza klientów ZUS na temat regulacji międzynarodowych dotyczących ubezpieczeń społecznych jest niewielka. Rolą instytucji ubezpieczeniowych oraz środowisk prawniczych i administracji publicznej jest rozpowszechnianie tej wiedzy, szczególnie wśród osób mieszkających za granicą
Gzik M.	2020	Wiedza o emeryturze funkcjonuje głównie na poziomie ekspercko-naukowym

Zródło: opracowanie własne na podstawie: A. Sobczyk, *W sprawie kryzysu edukacji z zakresu ubezpieczeń społecznych na studiach prawniczych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 25–34; Ł.T. Sroka, *Edukacja na temat ubezpieczeń społecznych w kontekście naukowo-dydaktycznej działalności Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie – stan obecny i program działania*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 35–54; J. Frańczak, *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na stosowanie i upowszechnianie prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 55–68; A. Chłoń-Domińczak, *Upowszechnianie wiedzy o ubezpieczeniach społecznych – doświadczenia międzynarodowe*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 69–80; E. Borowczyk, *Upowszechnianie wiedzy o ustawodawstwie Unii Europejskiej w zakresie ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 81–92; K. Ostrowska, *Udział mediów w procesie edukacji społecznej w zakresie ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 93–97; J. Czapiński, M. Góra, *op. cit.*, s. 3–39; R. Marczak, *op. cit.*, s. 3–36; M. Łebkowska, *Edukacja ubezpieczeniowa młodzieży ponadgimnazjalnej w systemie szkolnym i poza nim*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), Warszawa 2017, s. 17–38; T. Lasocki, D. Bożek, *Ubezpieczenia społeczne w ofercie dydaktycznej wydziałów prawa uczelni wyższych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 39–47; D. Owczarek, *Niski poziom wiedzy, a wyrazista postawa Polaków wobec ubezpieczeń społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 153–170; *Stan wiedzy i świadomości ekonomicznej Polaków 2015*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2015, s. 1–67; A. Szybkie, *Popularyzowanie wiedzy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 139–151; M. Gzik, *op. cit.*, s. 119–131.

Badania dotyczące wiedzy Polaków na temat emerytury wielokrotnie podejmowane były przez polskich badaczy. Wynika z nich, że stan wiedzy Polaków na temat emerytury jest niski, większość nie myśli o swojej przyszłości emerytalnej, edukacja ubezpieczeniowa zajmuje niewiele miejsca w treściach nauczania, a wiedza o emeryturze funkcjonuje głównie na poziomie ekspercko-naukowym. Powyższy przegląd nie ma charakteru wyczerpującego. Pozwala jednak zaakcentować, że ZUS od niemal dwudziestu lat zajmuje się ustawodawstwem UE w zakresie ubezpieczeń społecznych i jego wdrażaniem do polskiego porządku prawnego, a prowadzący badania w Polsce dotyczące zabezpieczenia emerytalnego skupiają się głównie na krajowym systemie emerytalnym, najczęściej pomijając jego międzynarodowy aspekt.

Szerszego omówienia wymagają wyniki badań przeprowadzone przez R. Marcza (2016) dotyczące wiedzy emerytalnej Polaków – źródła wypłacania emerytury, zależności między FUS a ZUS, zakresu działania ZUS, wielkości rocznego budżetu, z którego ZUS wypłaca świadczenia, instrumentów zaliczanych do III filaru systemu emerytalnego czy składki emerytalnej. Część z nich przedstawiono szczegółowo za pomocą poniższych wykresów i tabel. Poziom wiedzy na temat źródła wypłacania emerytury przedstawiono na wykresie 4.

Wykres 4. Źródło wypłacania emerytury (w %)

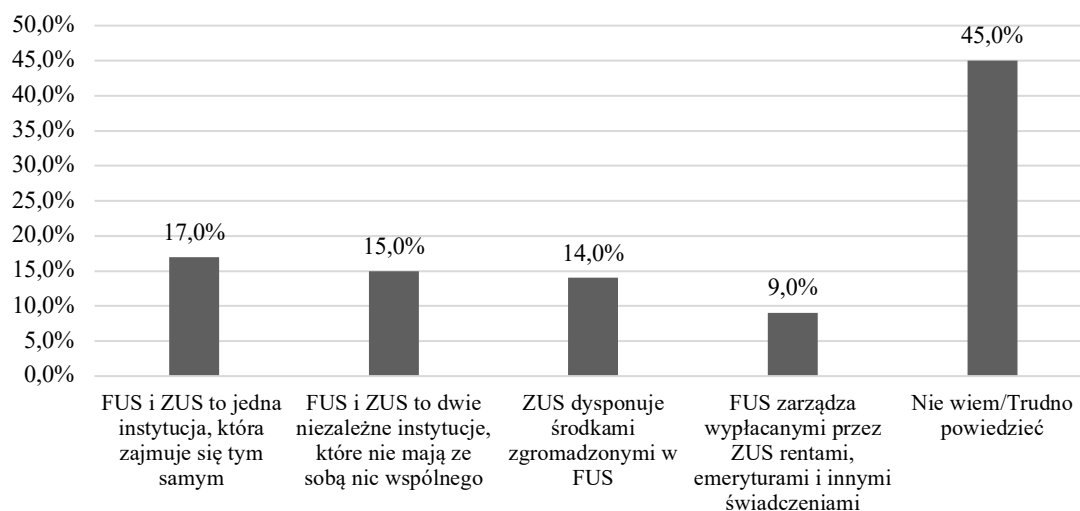


Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 8.

Zdaniem 41% Polaków, źródłem, z którego wypłacane są emerytury, jest budżet ZUS. 27% respondentów twierdzi, że emerytury wypłacane są z budżetu państwa. Tylko 14% Polaków udzieliło prawidłowej odpowiedzi, wskazując na budżet Funduszu Ubezpieczeń

Społecznych (FUS). 19% badanych deklaruje, że w ogóle nie posiada wiedzy na ten temat. FUS jest państwowym funduszem celowym, a jego dysponentem jest ZUS. W ramach FUS wyodrębniono cztery fundusze: emerytalny, rentowy, chorobowy i wypadkowy, a każdy z nich odpowiada poszczególnym rodzajom ubezpieczenia²⁰⁶. Poziomą wiedzę na temat zależności między FUS i ZUS przedstawiono na wykresie 5.

Wykres 5. Poziomą wiedzę na temat zależności między ZUS a FUS (w %)



Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 9.

86% Polaków nie dysponuje wiedzą na temat zależności, jaka łączy ZUS i FUS, w tym część osób uznało, że ZUS i FUS to jedna instytucja, która zajmuje się tym samym (17%), ZUS i FUS to dwie niezależne instytucje, które nie mają ze sobą nic wspólnego (15%) albo FUS zarządza wypłacanymi przez ZUS rentami, emeryturami i innymi świadczeniami (9%). Wiedzę na temat tego, że ZUS dysponuje środkami zgromadzonymi w FUS, posiadało jedynie 14% respondentów. FUS zasilany jest ze środków publicznych, nie ma osobowości prawnej i jest wyodrębniony w postaci odrębnego rachunku bankowego, który jest zarządzany i pozostaje w dyspozycji ZUS²⁰⁷. Wiedzę na temat zakresu działania ZUS przedstawiono za pomocą tabeli 15.

Tabela 15. Wiedza na temat zakresu działania ZUS (w %)

Zadania	w %
Odpowiada za pobieranie i przekazywanie składek oraz wypłacanie świadczeń (emerytalnych, rentowych)	53,0%
Decyduje o wysokości wypłacanych świadczeń	53,0%
Orzeka o niezdolności do pracy i przyznaniu grupy niepełnosprawności	49,0%
Do budżetu ZUS wpływają składki na ubezpieczenie społeczne	46,0%

²⁰⁶ <https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/finanse/fundusz-ubezpieczen-spoecznych> [dostęp on-line: 15.11.2021].

²⁰⁷ G. Uścińska, *Prawo ubezpieczeń społecznych...*, s. 108–111.

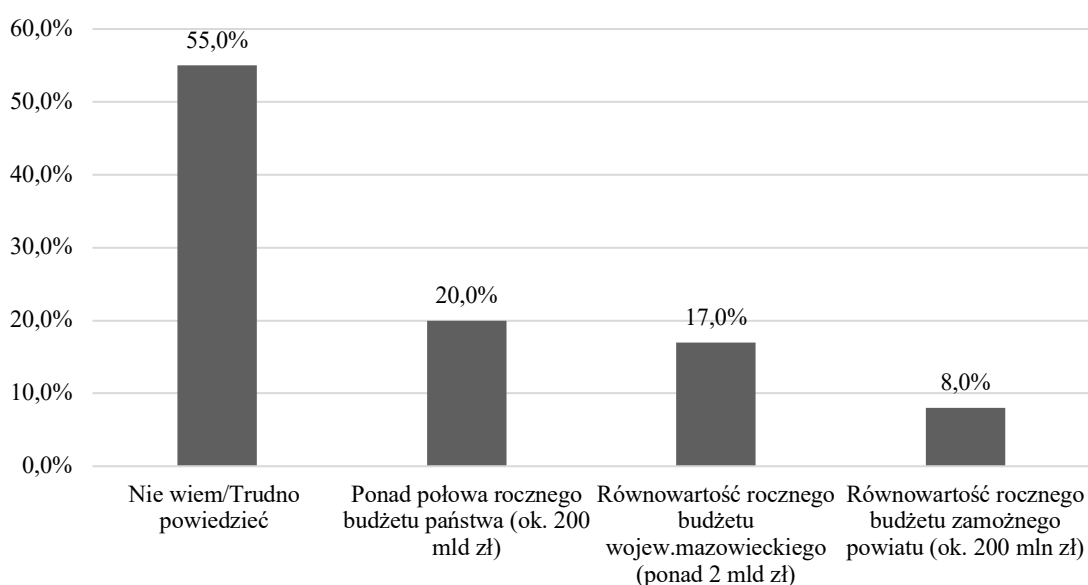
Dysponuje Funduszem Ubezpieczeń Społecznych	39,0%
Decyduje o wysokości składek na ubezpieczenie społeczne	38,0%
Odpowiada za konstrukcję systemu emerytalnego i rentowego	35,0%
Prowadzi rehabilitację ubezpieczonych i zagrożonych niezdolnością do pracy	30,0%
Finansuje usługi świadczone przez jednostki służby zdrowia	27,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	13,0%

Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 9.

Z badania R. Marczaka wynika, iż 53% Polaków prawidłowo wskazało, iż ZUS odpowiada za pobieranie i przekazywanie składek oraz wypłacanie świadczeń (emerytalnych, rentowych). Na drugie rzeczywiste zadanie ZUS, czyli dysponowanie FUS, wskazywało 38% respondentów. Błędne jest natomiast przypisywanie ZUS prawa do decydowania o kształcie systemu na przykład o wysokości świadczeń i składek, orzeczeniach o niepełnosprawności, konstrukcji systemu czy odpowiedzialności za sferę ochrony zdrowia. Lekarze orzecznicy ZUS orzekają wprawdzie o niezdolności do pracy, ale już nie o stopniu niepełnosprawności. Powyższe odpowiedzi obrazują zatem tę instytucję jako twór samodzielnie ustalający kształt systemu, decydujący o wysokości składek, zbierający pieniądze do swojego budżetu i ustalający, komu i w jakiej wysokości wypłacić świadczenia.

Badania zaprojektowane przez R. Marczaka pozwoliły zidentyfikować również poziom wiedzy w zakresie wielkości rocznego budżetu, z którego ZUS wypłaca świadczenia (wykres 6).

Wykres 6. Wielkość rocznego budżetu, z którego ZUS wypłaca świadczenia (w %)

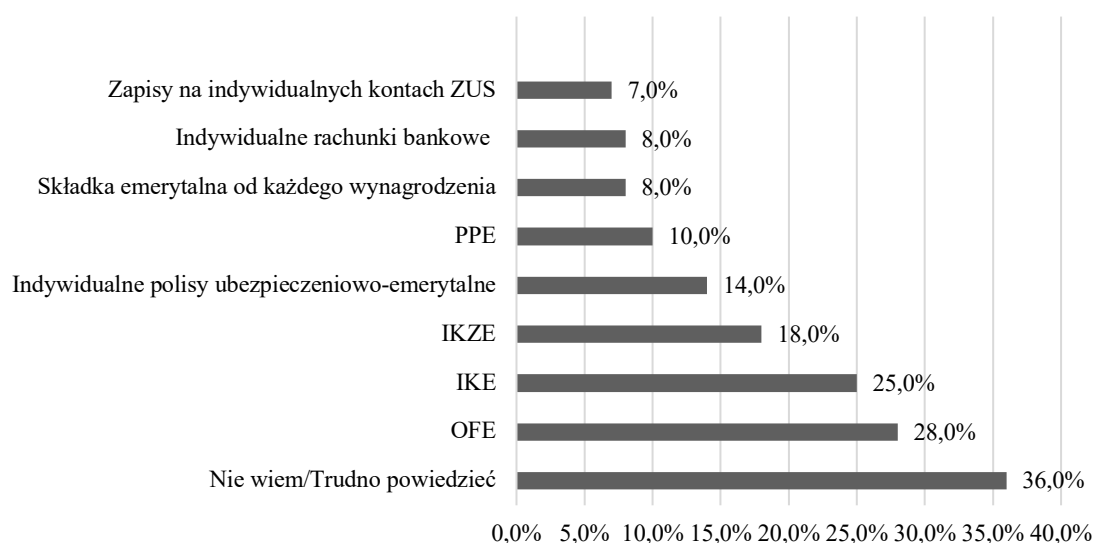


Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 10.

Ponad połowa respondentów (55%) nie potrafiła określić, jak duży jest roczny budżet, z którego ZUS wypłaca świadczenia. Tylko 20% badanych wskazało prawidłową odpowiedź – wielkość rocznego budżetu, z którego ZUS wypłaca świadczenia, to ponad połowa rocznego budżetu państwa (prawie 200 mld zł). Pozostałe osoby (25%) zaniżały prawidłową wielkość.

Funkcjonujący w Polsce system dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego przewiduje rozwiązania zarówno o charakterze indywidualnym: Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) i Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), jak też grupowym – Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) i Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Popularnymi formami zabezpieczenia dochodów na starość są również inwestycje w nieruchomości oraz inne aktywa służące lokowaniu kapitału²⁰⁸. Wyniki badań R. Marcza wskazywają, że wiedza Polaków na temat III filaru emerytalnego jest niska (wykres 7).

Wykres 7. Znajomość instrumentów zaliczanych do III filaru systemu emerytalnego (w %)



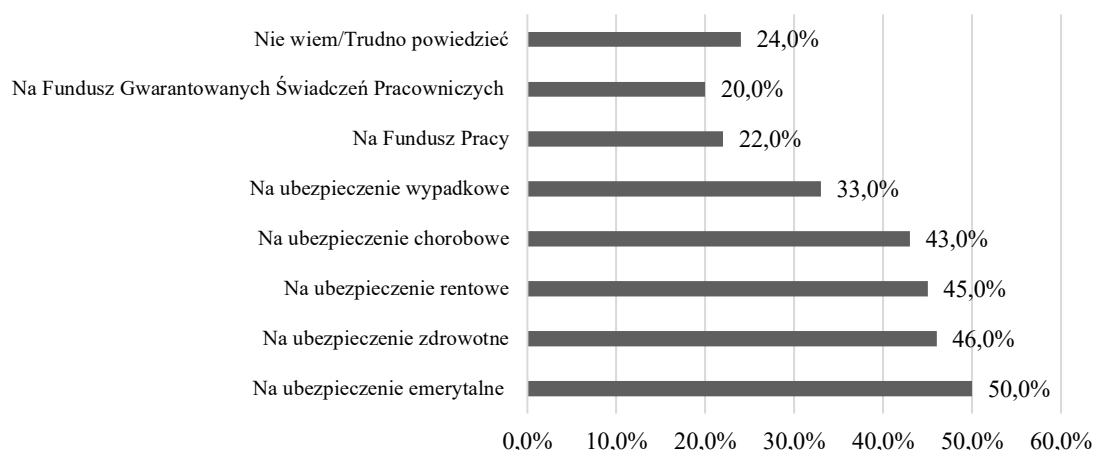
Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 11.

36% respondentów nie wiedziało, które z wymienionych instrumentów oszczędzania na emeryturę można zaliczyć do tzw. trzeciego filaru systemu emerytalnego. Tylko 25% osób prawidłowo wskazało na IKE, 18% – na IKZE, a co dziesiąty Polak zalicza do III filaru PPE.

²⁰⁸ A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*, s. 5–23.

Składki na ubezpieczenie społeczne są świadczeniem pieniężnym o charakterze przymusowym, celowym, odpłatnym oraz bezzwrotnym. Składka jest ceną gwarancji ubezpieczeniowej, która polega na tym, że z tytułu jej opłacenia, w razie wystąpienia ustalonego zdarzenia ubezpieczeniowego (ryzyka socjalnego), od instytucji, która ją pobrała, należne są świadczenia²⁰⁹. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne pracowników, osób wykonujących pracę nakładczą stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej. W Polskim systemie składka emerytalna (9,76%) w równych częściach obciąża pracodawcę i ubezpieczonego²¹⁰. Wiedzę Polaków dotyczącą składek na ubezpieczenia społeczne przedstawia wykres 8. Poproszono respondentów o wskazanie na te spośród poniżej wymienionych składek, które są składkami na ubezpieczenie społeczne.

Wykres 8. Znajomość składek na ubezpieczenie społeczne²¹¹



Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 12.

Jedynie połowa respondentów wskazywała, że składki emerytalne są składkami na ubezpieczenie społeczne. Warto dodać, że w 2017 r. wprowadzono projekt e-składki. Jest to reforma, która istotnie uprościła i uszczelniła system poboru i ewidencji składek. Od 1 stycznia 2018 r. płatnicy opłacają wszystkie składki jedną wpłatą²¹².

²⁰⁹ R. Pacud, *Różnicowanie wysokości składki ze względu na charakter i częstotliwość występowania ryzyka socjalnego*, [w:] M. Marczyk (red.), *Składki na ubezpieczenie społeczne*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa-Poznań 2015, s. 71–93.

²¹⁰ G. Uścińska, *Prawo ubezpieczeń społecznych...*, s. 56.

²¹¹ „Proszę wskazać na te spośród niżej wymienionych składek, które są składkami na ubezpieczenie społeczne”.

²¹² <https://eskladka.pl/> [dostęp on-line: 17.01.2022].

Przedstawiony przegląd badań dotyczący poziomu wiedzy o emeryturze wykazał, że poziom ten jest niski. Natomiast blisko połowa badanych osób nie poszukiwała informacji dotyczących obszaru ubezpieczeń społecznych (tabela 16).

Tabela 16. Źródła wiedzy o ubezpieczeniach społecznych (w %)

Źródło wiedzy	w %
Nie szukam informacji na ten temat	46,0%
TV	25,0%
Kontakt z ZUS (w placówkach lub telefoniczny)	17,0%
Strona internetowa ZUS	12,0%
Rozmowa z rodziną lub znajomymi	12,0%
Radio	8,0%
Prasa internetowa	8,0%
Dzienniki	6,0%
Prasa popularna np. „Fakt”, „Super Express”	5,0%
Media społecznościowe	5,0%
Tygodniki	4,0%
Rozmowa ze specjalistami	4,0%
Magazyny/prasa kolorowa	3,0%
Przedstawiciel firmy zajmujący się prywatnym ubezpieczeniem	2,0%
Czasopisma specjalistyczne, np. o profilu ekonomicznym	2,0%
Inne publikacje specjalistyczne, np. prawne	1,0%
Blogi, tematyczne strony internetowe, nie prasowe	1,0%
Zajęcia w szkole lub kursy na studiach wyższych	1,0%
Infolinia zagraniczna dotycząca ubezpieczeń społecznych	1,0%
Przedstawiciele władzy lokalnej	1,0%
Zagraniczne placówki dyplomatyczne	1,0%
Kursy specjalistyczne	1,0%
Książki/przewodnik duchowy	1,0%

Źródło: R. Marczak, *op. cit.*, s. 32.

Osoby, które poszukiwały informacji na temat ubezpieczeń społecznych, korzystały głównie z telewizji (25%) lub czerpały wiedzę z ZUS (za pośrednictwem pracowników w placówkach lub telefonicznie – 17%, bądź ze strony internetowej ZUS – 12%). Dla 12% Polaków źródłem wiedzy o ubezpieczeniach społecznych w Polsce była rozmowa z rodziną lub znajomymi. Na rozmowy ze specjalistami wskazało 4% respondentów. Z czasopism specjalistycznych na przykład o profilu ekonomicznym bądź prawnym korzystało nie więcej niż 2% badanych. Na zajęcia w szkole lub kursy na studiach wyższych wskazało zaledwie 1% osób. Tymczasem ZUS wprowadził do szkół ponadpodstawowych autorski projekt „Lekcje z ZUS”, którego celem jest budowanie świadomości młodego pokolenia Polaków na temat ubezpieczeń społecznych. W roku szkolnym

2020/2021 w projekcie wzięło udział ponad 88 tys. uczniów. Organizacją lekcji zajmują się koordynatorzy ds. komunikacji społecznej i edukacji w oddziałach ZUS²¹³.

Wiedza o emeryturze stanowi także przedmiot dociekań naukowych międzynarodowych badaczy. Olivia S. Mitchell (1998) podkreśla, że brak wiedzy na temat emerytury jest niepokojący, a w związku z jej brakiem pracownicy mogą oszczędzać lub konsumować w sposób nieoptymalny²¹⁴. Brytyjski ekonomista Nicholas Barr (2010) wskazuje, że niewiele osób rozumie ogólne działanie systemu emerytalnego. Twierdzi, że można mieć wyrafinowaną wiedzę finansową i jednocześnie być źle poinformowanym konsumentem w zakresie zabezpieczenia emerytalnego. Jest to efektem skomplikowania produktów emerytalnych oraz braku umiejętności ich oceny i porównywania²¹⁵. Według Anyi Olsen i Kevina Whitmana czynnikiem determinującym poziom świadomości i wiedzy o emeryturze są źródła informacji²¹⁶. Zdaniem Elsy Fornero, Noemi Oggero i Riccarda Pugliesiego (2019), to instytucje publiczne powinny dostarczać pracownikom informacji o publicznych świadczeniach emerytalnych²¹⁷. Z analiz przeprowadzonych przez Stefanię Basiglio i Noemi Oggero wynika, że różnice w systemach emerytalnych państw UE mogą prowadzić do różnic w strategiach komunikacyjnych dotyczących emerytury²¹⁸.

3.3. Poziom wiedzy Polaków o koordynacji emerytur w UE

3.3.1. Metodologia badania

Celem wstępnego badania ilościowego I była diagnoza wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE. Wykorzystano jeden z elementów struktury kompetencji G. Filipowicza – wiedzę na temat koordynacji emerytur. Jak już wspomniano, wiedzę o emeryturze rozumieć należy jako „ogół wiadomości i informacji pozyskanych w wyniku procesu uczenia się oraz ich rozumienia”²¹⁹.

²¹³ <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/lekcje-z-zus/o-projekcie-lekcje-z-zus> [dostęp on-line: 30.01.2022].

²¹⁴ O.S. Mitchell, *Worker knowledge of pension provisions*, “Journal of Labor Economics” 1998, vol. 6, no. 1, pp. 21–39.

²¹⁵ N. Barr, *Państwo dobrobytu jako skarbonka. Informacja, ryzyko, niepewność, a rola państwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Warszawa 2010, s. 136.

²¹⁶ A. Olsen, K. Whitman, *Effective Retirement Savings Programs: Design Features and Financial Education*, “Social Security Bulletin” 2007, vol. 67, no. 3, pp. 53–72.

²¹⁷ E. Fornero, N. Oggero, R. Pugliesi, *Information and financial literacy for socially sustainable NDC pension schemes*, [in:] R. Holzmann, E. Palmer, R. Palacios, S. Sacchi (eds.), *Progress and Challenges of Nonfinancial Defined Pension Schemes: Volume 2. Addressing Gender, Administration, and Communication*, World Bank Publications, Washington 2019, pp. 187–216.

²¹⁸ S. Basiglio, N. Oggero, *The Effects of Pension Information on Individuals’ Economic Outcomes: A Survey*, “Economies”, 2020, vol. 8, no. 3: 67, pp. 1–16.

²¹⁹ I. Olejnik, *op. cit.*, s. 100.

Badanie to przebiegało w następujących etapach:

- 1) opracowanie metodologii badawczej, narzędzia badawczego,
- 2) dobór próby, realizacja pomiarowej fazy badania,
- 3) opracowanie analiz statystycznych,
- 4) opracowanie wyników badania.

Przeprowadzony przegląd badań polskich i międzynarodowych, które opisywane były we wcześniejszych podrozdziałach, pozwolił na przyjęcie następujących hipotez badawczych:

H1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w Unii Europejskiej jest niski.

H1.1: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury.

H1.2: Polacy nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury.

H1.3: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury.

H2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany takimi cechami, jak wiek, płeć i wykształcenie.

H2.1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wiek.

H2.2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak płeć.

H2.3: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wykształcenie.

H3: Większość Polaków nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą.

W celu zweryfikowania postawionych hipotez badawczych przeprowadzono analizę w oparciu o modele regresji logistycznej, test dla jednej proporcji oraz testy niezależności chi-kwadrat (χ^2).

Jednostronny test dla jednej proporcji wykorzystywany jest do weryfikacji hipotezy, że proporcja w populacji, z której pochodzi próba, to zadana wartość. W prowadzonej analizie, porównując odsetek uzyskanych dwóch odpowiedzi na dane pytanie, określono czy konkretna odpowiedź była wybierana istotnie częściej, tzn. czy proporcja udzielonych odpowiedzi ma zadaną z góry wartość (p_0)²²⁰. Z kolei, na podstawie współczynników modelu regresji logistycznej dokonano analizy zmiennych wpływających na posiadanie przez respondentów wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE (zjawisko pożądane). W regresji logistycznej, oprócz wskazania determinant zjawiska i ich statystycznej istotności, wyznaczono również ilorazy szans (*odds ratio*) dla danego predykatora. Iloraz szans równy 1 oznacza równowagę szans wystąpienia danego zdarzenia porównywanych grup, większy od 1 wskazuje, że występuje większe prawdopodobieństwo zajścia (wpływu) danego zdarzenia w jednej grupie względem innej (bazowej). Za pomocą modelu określono zatem czy wzrost wartości predykatora (zmiennej objaśniającej) powoduje spadek czy wzrost szansy wystąpienia analizowanego zdarzenia. Ostateczna wersja modelu logistycznego zawierała jedynie grupy zmiennych mających statystycznie istotny wpływ na zmienną objaśnianą (posiadanie przez respondentów wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE). W celu usunięcia zmiennych nieistotnych statystycznie zastosowano metodę eliminacji krokowej „wstecz”. Istotność statystyczną wyników prowadzonych analiz zweryfikowano na poziomie $\alpha=0,05$. Wartości poziomu pseudo istotności p wskazujące na statystycznie istotny wynik (tzn. $p \leq \alpha$) zostały wyróżnione pogrubioną czcionką. Wszystkie obliczenia zostały wykonane w środowisku R, wersja 3.6.0.

Badanie zrealizowano w oparciu o metodę CAWI w formie pomiaru omnibusowego – cyklicznej ogólnopolskiej ankiety na tysięcznej próbie dorosłych, pracujących mieszkańców wszystkich województw. Pomiar zrealizowany został poprzez wykorzystanie panelu konsumenckiego – Badanie Opinii²²¹. To serwis internetowy służący do realizacji badań rynku i opinii na podstawie ankiety elektronicznej. Informacje na temat założonego

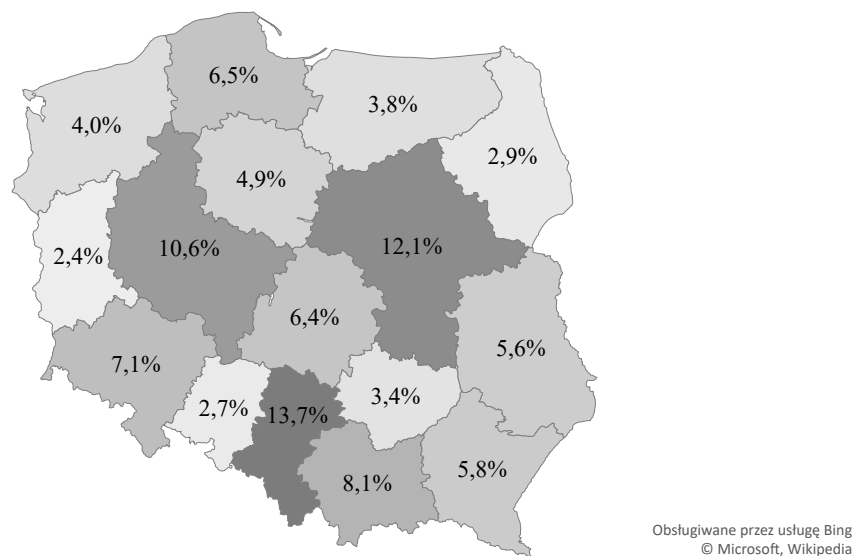
²²⁰ B.M. King, E.W. Minium, *op. cit.*, s. 460.

²²¹ <https://www.badanie-opinii.pl/>. [dostęp on-line: 28.05.2022].

zakresu badania uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety (załącznik 1)²²².

Badaniem objęto próbę badawczą liczącą łącznie 1000 respondentów. Pomiar realizowany był wśród ogólnopolskiej populacji osób pracujących. Biorąc pod uwagę płeć respondentów, odnotowano niewielką przewagę ankietowanych kobiet, tj. 56% próby badawczej. Najliczniejszą grupę respondentów (44,8%) stanowiły osoby pomiędzy 30. a 44. rokiem życia. Udział ankietowanych w wieku od 45 do 59 lat to 38,8% ogółu. Najmniej liczne były skrajne grupy wiekowe – 6,4% ankietowanych to osoby w wieku 50 lat i więcej. 10% respondentów natomiast należało do najmłodszej grupy 18–29 lat. Wykształceniem na poziomie średnim/policealnych legitymowało się 37,8% badanych osób. Udział respondentów z wykształceniem wyższym wyniósł 29%, podczas gdy co czwarty ankietowany (25,8%) miał wykształcenie zasadnicze zawodowe. Pozostali ankietowani (8%) mieli wykształcenie na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym. Na mapie 3 zaprezentowano dane dotyczące struktury próby według województwa zamieszkania.

Mapa 3. Charakterystyka badanej próby – województwa zamieszkania (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych osób, najwięcej zamieszkiwało województwa: śląskie (13,7%), mazowieckie (12,1%) oraz wielkopolskie (10,6%). Mniej niż 3% badanych osób to

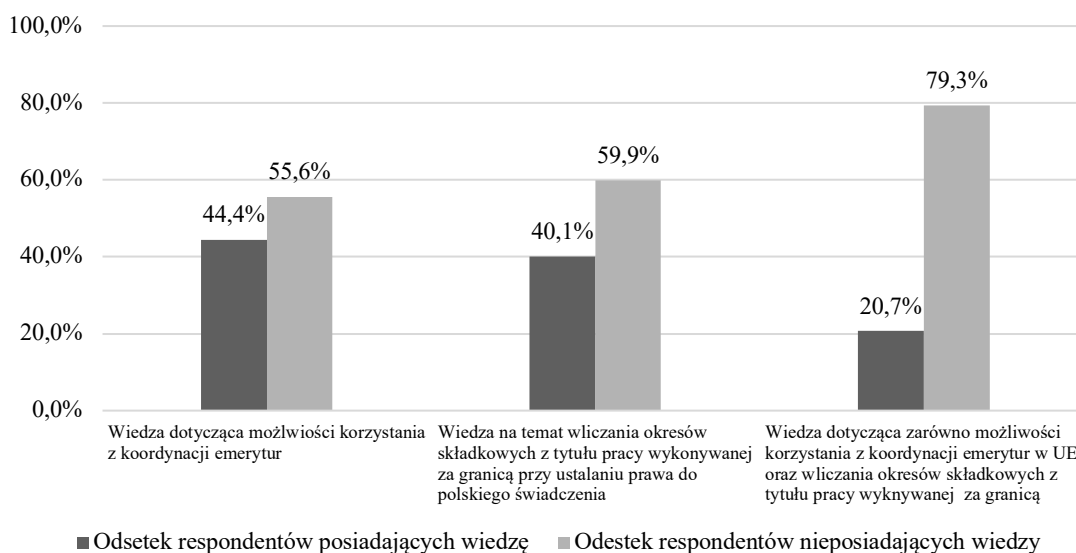
²²² Badanie finansowane ze środków Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego, Uniwersytet Łódzki, „Młodzi Naukowcy” (2020). Projekt: *Polacy wobec koordynacji emerytur w Unii Europejskiej. Wiedza, postawy i opinie*. Numer projektu: B2011200002177.02.

mieszkańcy województw lubuskiego (2,4%), opolskiego (2,7%) i podlaskiego (2,9%). Województwo łódzkie zamieszkiwało 6,4% respondentów.

3.3.2. Poziom wiedzy respondentów na temat koordynacji emerytur w UE

W badaniu zweryfikowano poziom wiedzy respondentów na temat koordynacji emerytur w UE. Dotyczył on zarówno możliwości korzystania z koordynacji emerytur w UE, jak również wiedzy na temat wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia (wykres 9).

Wykres 9. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 1: „Jak Pan/i sądzi, czy Polacy pracujący w państwach UE przy ubieganiu się o świadczenie emerytalne mogą korzystać z?” oraz pytanie 2: „Czy Pani/Pana zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się czy też nie liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia emerytalnego?” (n=1000)

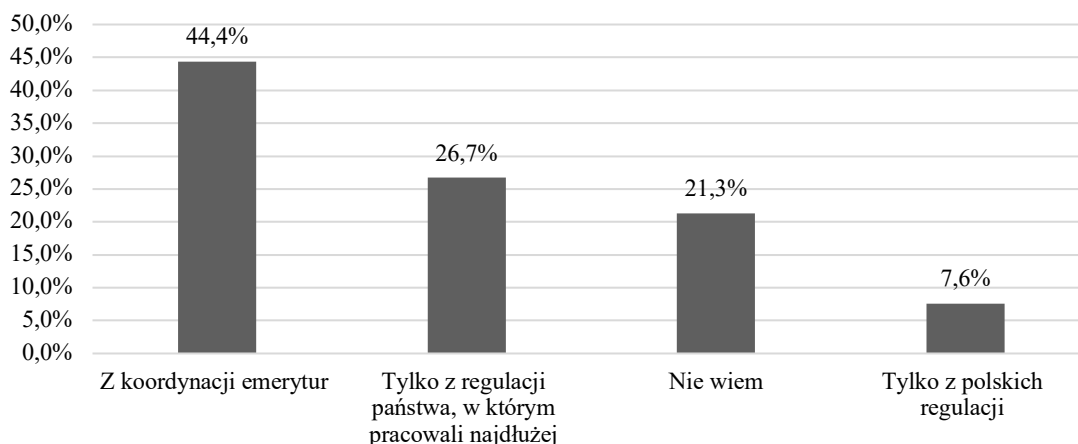


Źródło: opracowanie własne.

Większość respondentów (79,3%) nie miała wiedzy dotyczącej możliwości korzystania z koordynacji emerytur w UE oraz wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą.

Poziom wiedzy Polaków na temat możliwości korzystania z koordynacji emerytur w UE przedstawiono na wykresie 10.

Wykres 10. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/i sądzi, czy Polacy pracujący w państwach Unii Europejskiej przy ubieganiu się o świadczenie emerytalne mogą korzystać?” (n=1000)

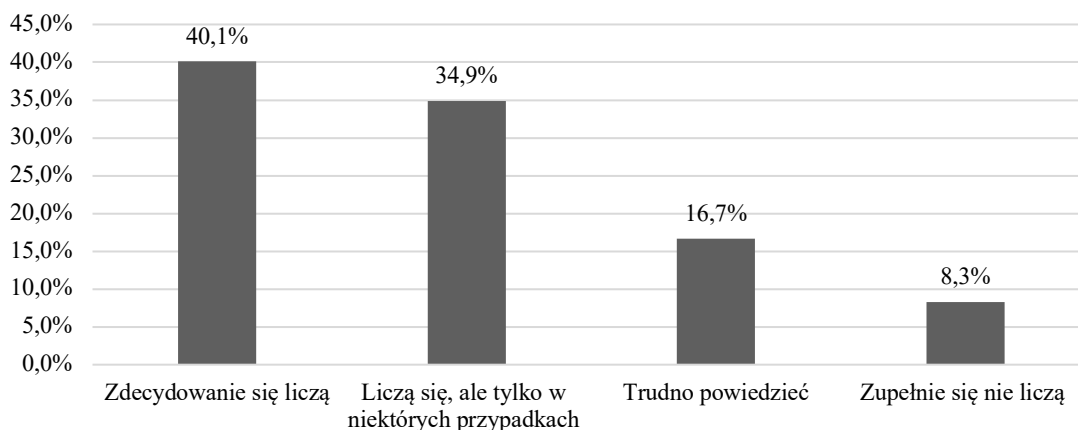


Źródło: opracowanie własne.

Mniej niż połowa respondentów (44,4%) poprawnie wskazała, że Polacy pracujący w państwach UE/EFTA mogą korzystać z koordynacji emerytur w UE. Więcej niż co czwarty ankietowany był zdania, że Polacy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji państwa, w którym pracowali najdłużej (26,7%). 21,3% respondentów nie potrafiło odpowiedzieć na wyżej wskazane pytanie. 7,6% osób badanych uważało, że Polacy pracujący na rynku wewnętrznym UE mogą korzystać tylko z polskich regulacji prawnych.

Poziom wiedzy ankietowanych na temat wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia zilustrowano za pomocą wykresu 11.

Wykres 11. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 2: „Czy Pani/Pana zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się czy też nie liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia emerytalnego?” (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

Większość respondentów nie miała wiedzy na temat możliwości wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury. Wiedzą tą natomiast wyróżniło się tylko 40,1% ankietowanych. 34,9% respondentów było zdania, że okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą tylko w niektórych przypadkach wliczają się do polskiego świadczenia. Pozostałe osoby biorące udział w badaniu nie potrafiły odpowiedzieć na pytanie (16,7%) lub uznały, że brak jest takiej możliwości (8,3%).

Celem zbadania, czy poziom wiedzy respondentów na temat koordynacji emerytur w UE jest niski, weryfikacji poddano trzy hipotezy badawcze:

H1.1: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury.

H1.2: Polacy nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury.

H1.3: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury.

Weryfikację hipotezy badawczej H1: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest niski” przedstawiono za pomocą tabeli 17²²³.

Tabela 17. Weryfikacja założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest niski” – wyniki jednostronnego testu dla jednej proporcji

H1.1: Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury	%	95% CI	p wartość	
Wiedza	44,4%	41,3–47,5%	p < 0,001	
Brak wiedzy	55,6%	52,5–58,7%	-	-
H1.2: Respondenci nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury	%	95% CI	p wartość	
Wiedza	40,1%	37,1–43,2%	p < 0,001	
Brak wiedzy	59,9%	56,8–62,9%	-	-

²²³ Załącznik 2, tabela 53.

H1.3: Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury	%	95% CI	p wartość (Ha: po<0,5)	p wartość (Ha: po<0,3)
Wiedza	20,7%	18,3–23,4%	p < 0,001	p < 0,001
Brak wiedzy	79,3%	76,6–81,7%	-	-

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki przeprowadzonych testów nie dały podstaw do odrzucenia żadnej z powyższych hipotez. Odsetek ankietowanych osób, które mają wiedzę o możliwości korzystania z regulacji unijnych przez polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy, był istotnie mniejszy niż 50% (tabela 17). Wyniki wskazują także na prawdziwość założonej hipotezy H1.2, tj. odsetek respondentów mających większą wiedzę odnośnie wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury był istotnie mniejszy niż 50%. Wyłącznie co piąta osoba biorąca udział w badaniu wykazała się prawidłową wiedzą w zakresie korzystania z koordynacji emerytur oraz wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia. Odsetek respondentów, którzy mieli wiedzę na temat obu zagadnień, był istotnie mniejszy niż 30%. Wykonany test nie dał podstaw do odrzucenia także hipotezy H1.3.

3.3.3. Wiedza o koordynacji a wiek, płeć i wykształcenie respondentów

W ramach badania sprawdzono, czy cechy demograficzno-społeczne, takie jak wiek, płeć i wykształcenie respondentów mają wpływ na ich wiedzę dotyczącą koordynacji emerytur w UE. W badaniu wykorzystano model logistyczny. Przeprowadzono również analizę zróżnicowania uzyskanych odpowiedzi za pomocą testu χ^2 . Weryfikacji zostały poddane trzy hipotezy, które pozwoliły ustalić, czy poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest uwarunkowany takimi cechami, jak: wiek, płeć i wykształcenie, tj.:

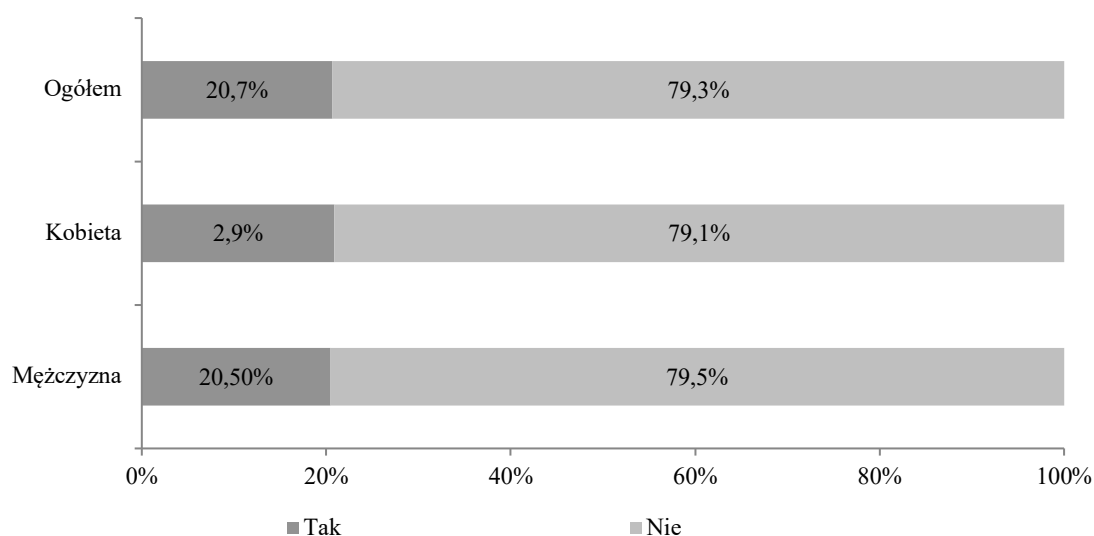
H2.1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak płeć.

H2.2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wiek.

H2.3: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wykształcenie.

W celu zweryfikowania powyższych hipotez, w pierwszej kolejności zestawiono ze sobą odpowiedzi respondentów dotyczące wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE, z ich cechami demograficzno-społecznymi, tj. płeć, wiek, wykształcenie. Zależności między wiedzą na temat koordynacji emerytur w UE a płcią ankietowanych przedstawiono za pomocą danych zawartych na wykresie 12.

Wykres 12. Wiedza na temat koordynacji emerytur a płeć (n=1000)



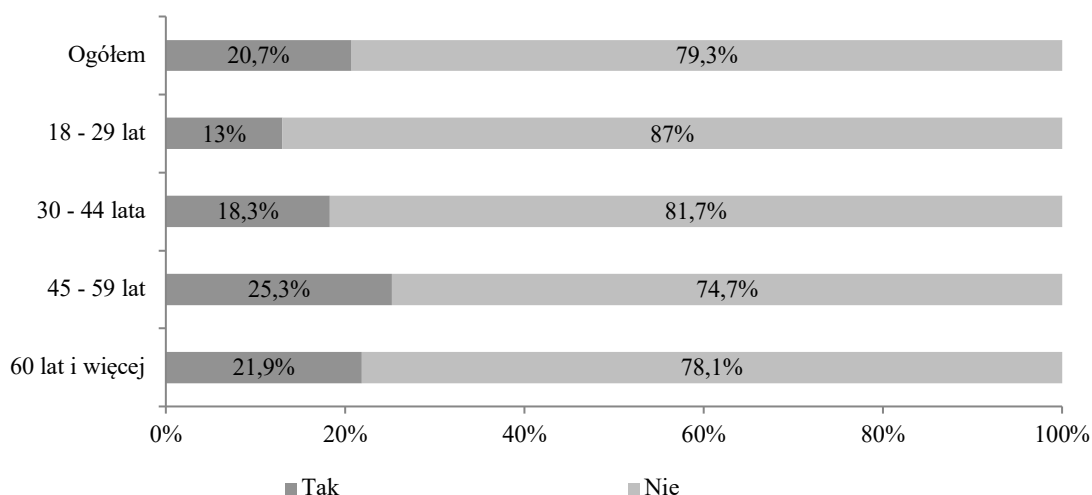
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały, że wiedza respondentów zarówno na temat korzystania z koordynacji emerytur oraz wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury nie jest zależna od płci. Przeprowadzony test χ^2 nie wykazał istotnego zróżnicowania odpowiedzi pomiędzy zmiennymi ($\chi^2=0,008$, $df=1$, $p=0,927$)²²⁴. Odsetki respondentów obu płci mających taką wiedzę były podobne.

Dane dotyczące wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE a wiek respondenta przedstawiono na wykresie 13.

²²⁴ Załącznik 2, tabela 54.

Wykres 13. Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE a wiek (n=1000)

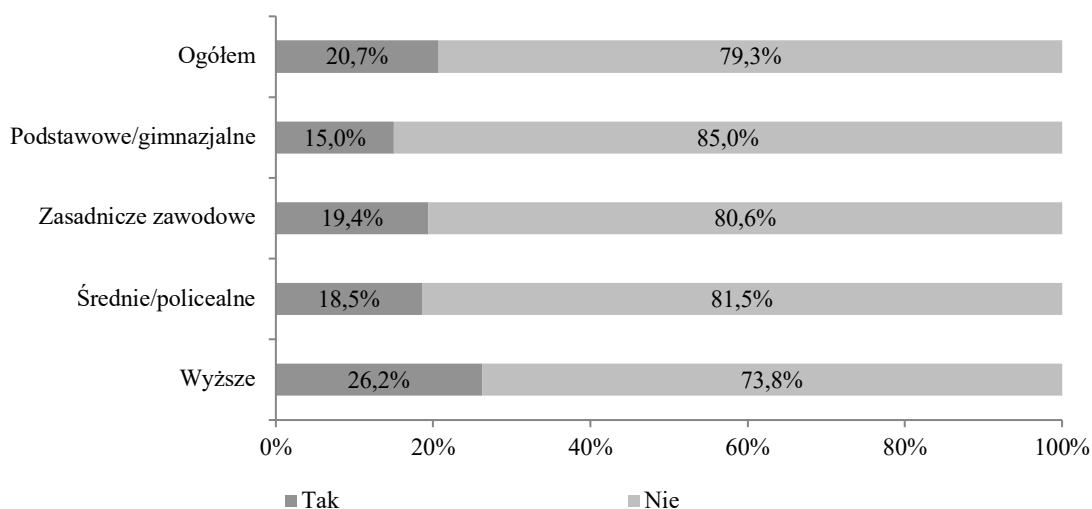


Źródło: opracowanie własne.

Wiedzę na temat koordynacji emerytur w UE częściej posiadały osoby w wieku 45–59 lat (25,3%) oraz 60 lat i więcej (21,9%). Młodsze osoby biorące udział w badaniu rzadziej wykazywały się taką wiedzą. Zależność pomiędzy wiekiem respondentów a ich wiedzą na temat koordynacji emerytur w UE została potwierdzona testem zgodności chi-kwadrat ($\chi^2=10,143$, $df=3$, $p=0,017$)²²⁵.

Wiedzę na temat koordynacji emerytur w UE a wykształcenie respondentów zilustrowano w postaci danych zawartych na wykresie 14.

Wykres 14. Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE a wykształcenie (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

²²⁵ Załącznik 2, tabela 54.

Wiedza respondentów na temat koordynacji emerytur w UE jest skorelowana z ich poziomem wykształcenia. Zależność pomiędzy wykształceniem respondentów a ich wiedzą na temat koordynacji emerytur w UE została potwierdzona testem zgodności testem chi-kwadrat ($\chi^2=8,264$, $df=3$, $p=0,041$)²²⁶. Można zauważyć, że osoby legitymujące się wykształceniem wyższym częściej niż pozostali respondenci prawidłowo (twierdząco) odpowiadały na pytania dotyczące koordynacji systemów emerytalnych w UE.

Weryfikacji hipotez badawczych H2.1, H2.2 i H2.3 dokonano na podstawie wyników regresji logistycznej. Grupę bazową (referencyjną) stanowiły kobiety w wieku 18–29 lat, a także osoby z wykształceniem podstawowym. W przypadku dwóch zmiennych związanych z wiekiem oraz wykształceniem respondentów, zaobserwowano statystycznie istotny wpływ na zmienną objaśnianą, czyli na fakt posiadania wiedzy na temat koordynacji emerytur. Biorąc pod uwagę respondentów będących pomiędzy 45 a 59 rokiem życia, istnieje ponaddwukrotnie większa szansa na posiadanie przez nich wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE. Szansa na to jest 2,32 razy większa niż w przypadku najmłodszych respondentów (18–29 lat). Zależności tej nie zaobserwowano dla pozostałych grup wiekowych. Co więcej, legitymowanie się wykształceniem wyższym ponaddwukrotnie zwiększa szansę na to, że respondent będzie posiadał wiedzę w zakresie koordynacji emerytur. Szansa ta jest 2,41 razy większa niż w przypadku osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym. W prezentowanej wersji modelu logistycznego odrzucono płęć respondentów jako czynnik niemający istotnego wpływu na wiedzę respondentów na temat koordynacji emerytur (tabela 18).

Tabela 18. Czynniki determinujące fakt posiadania wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE – finalna wersja modelu regresji logistycznej

Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE – zmienna objaśniana				
	Iloraz szans	2,5 % CI	97,5 % CI	p-wartość
Wyraz wolny	0,091	0,37	0,205	p < 0,001
Wiek: 30–44 lata	1,403	0,764	2,759	0,298
Wiek: 45–59 lat	2,524	1,370	4,982	0,005
Wiek: 60 lat i więcej	2,325	0,991	5,498	0,052
Wykształcenie: zasadnicze zawodowe	1,240	0,638	2,575	0,543
Wykształcenie: średnie/policealne	1,418	0,745	2,898	0,310
Wykształcenie: wyższe	2,410	1,255	4,974	0,012

Uwagi: Zmienna objaśniana, czyli wiedza na temat koordynacji emerytur w UE (suma odpowiedzi twierdzących na pytania P1: „Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury” i P2: „Respondenci nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury”).

Źródło: opracowanie własne.

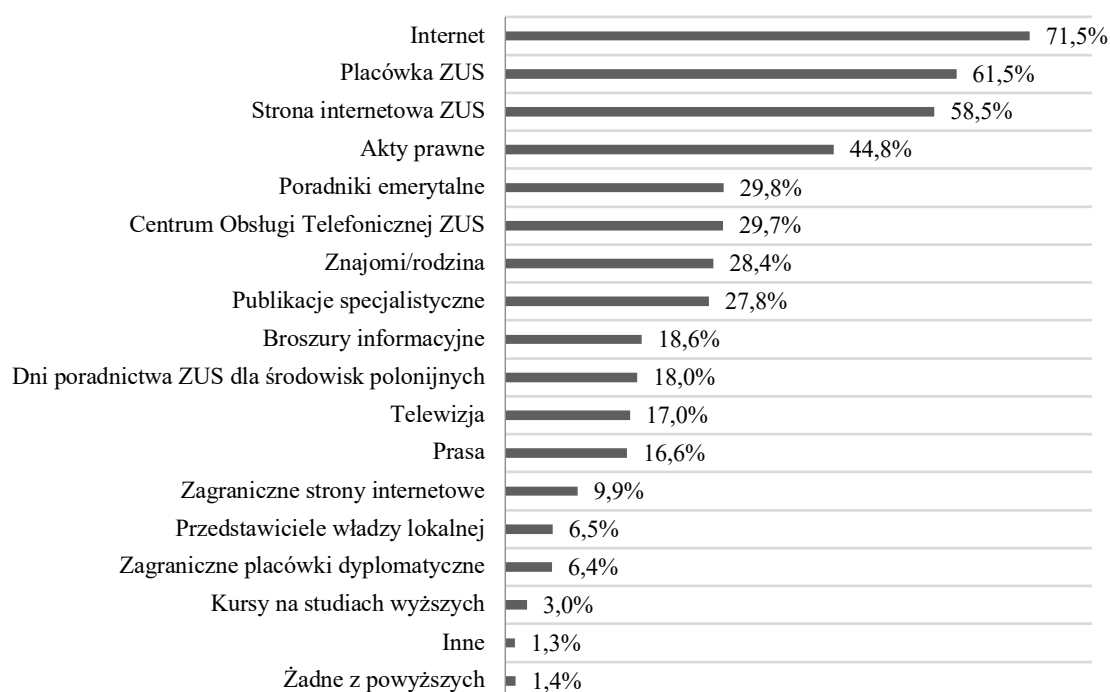
²²⁶ Załącznik 2, tabela 54.

Wyniki przeprowadzonej analizy logistycznej pozwoliły na potwierdzenie pierwszej hipotezy i odrzucenie pozostałych dwóch, odnoszących się do wieku i wykształcenia respondentów.

3.3.4. Potencjalne źródła informacji o emeryturze w opinii respondentów

W toku przeprowadzonego badania poproszono respondentów o wskazanie źródeł informacji, w których poszukiwaliby informacji na temat swojej emerytury (wykres 15). Dodatkowo zweryfikowano źródła, za pomocą których ankietowani poszukiwaliby informacji o emeryturze w innym państwie członkowskim UE.

Wykres 15. Potencjalne źródła informacji na temat emerytury (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

Informacji na temat swojej emerytury respondenci poszukiwaliby przede wszystkim w Internecie (71,5%). Ponad połowa ankietowanych (61,5%) wskazywała na placówkę ZUS oraz stronę internetową ZUS (58,5%). Akty prawne to źródło informacji, po jakie sięgnęłoby 44,8% ankietowanych osób. O informacje na temat swojej emerytury respondenci zapytaliby również swoją rodzinę lub znajomych (28,4%). Znajomi i rodzina to stosunkowo częste źródło informacji dla najmłodszej grupy respondentów. Więcej niż co trzecia osoba (35%) pomiędzy 18 a 29 rokiem życia wskazywała na to źródło, podczas gdy wśród najstarszej grupy ankietowanych (60 i więcej lat) była to co piąta osoba

(20,3%). Rzadziej niż co dziesiąty ankietowany wskazywał na następujące źródła: zagraniczne strony internetowe (9,9%), przedstawiciele władzy lokalnej (6,5%), zagraniczne placówki dyplomatyczne (6,4%) czy kursy na studiach wyższych (3%). Źródła, w których respondenci poszukiwaliby informacji na temat emerytury za granicą, zilustrowano za pomocą wykresu 16.

Wykres 16. Potencjalne źródła informacji na temat emerytury w innych państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

Internet stanowił najczęściej deklarowane źródło uzyskania informacji przez respondentów na temat emerytury za granicą (61%). Drugim najczęściej wskazywanym przez badanych źródłem była strona internetowa ZUS (42,8%). 42,5% ankietowanych deklaroowało poszukiwanie informacji w placówce stacjonarnej ZUS. Respondenci rzadziej deklarowali wybór aktów prawnych jako źródła informacji o emeryturze za granicą (30%), niż miało to miejsce w przypadku poszukiwania ogólnych informacji na temat swojej emerytury w Polsce (44,8%). W przypadku poszukiwania informacji dotyczących emerytury za granicą, ankietowani częściej wskazywali na zagraniczne strony internetowe (20%) oraz zagraniczne placówki dyplomatyczne (14,2%).

W następnej kolejności weryfikacji poddano hipotezę H3 dotyczącą kwestii poszukiwania przez ankietowanych informacji na temat emerytury w innych państwach członkowskich UE:

H.3: Większość Polaków nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą.

Zapytano respondentów, czy w chwili pojawienia się możliwości podjęcia pracy za granicą poszukiwaliby informacji na temat emerytury w państwie, w którym mieliby pracować. 16,8% ankietowanych osób nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, wybierając tym samym odpowiedź „trudno określić”. Wśród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie, większość deklarowała, że poszukiwałaby takich informacji (88,5%). W celu zweryfikowania postawionej hipotezy wykonano jednostronny test dla jednej proporcji (tabela 19)²²⁷.

Tabela 19. Większość respondentów nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą – wyniki jednostronnego testu dla jednej proporcji

Badana hipoteza: Większość respondentów nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą	%	95% CI	p wartość (Ha: po>0,5)	p wartość (Ha: po<0,15)
Nie poszukują informacji	11,5%	9,5-14,0%	-	p < 0,001
Poszukują informacji	88,5%	86,0-90,5%	p < 0,001	-

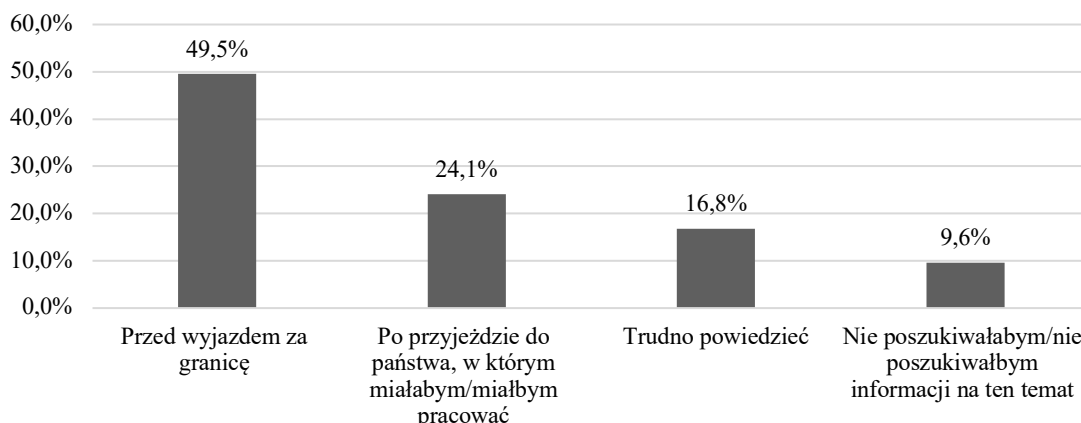
Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników nie było podstaw do przyjęcia założonej hipotezy badawczej. Osoby biorące udział w badaniu poszukiwałyby informacji w zakresie emerytury w danym państwie w chwili pojawienia się możliwości podjęcia w nim pracy zawodowej (po>50%). Odsetek respondentów niedeklarujących poszukiwania informacji w tym zakresie był istotnie mniejszy niż 15%.

W następnej kolejności zapytano respondentów, czy gdyby mieli możliwość podjęcia pracy za granicą, to kiedy poszukiwaliby informacji na temat systemu emerytalnego funkcjonującego w danym państwie (wykres 17).

²²⁷ Załącznik 2, tabela 56.

Wykres 17. Poszukiwanie informacji o systemach emerytalnych funkcjonujących w państwach UE/EFTA (n=1000)



Źródło: opracowanie własne.

Prawie połowa (49,5%) ankietowanych deklarowała, że w przypadku możliwości podjęcia zatrudnienia za granicą informacji na temat emerytury w danym państwie poszukiwałaby jeszcze przed wyjazdem za granicą. Natomiast 24,1% uczestników badania przyznało, że w takiej sytuacji, informacji poszukiwałoby już po przyjeździe do państwa, w którym miałyby podjąć pracę. 9,6% badanych w ogóle nie poszukiwałoby informacji o emeryturze.

3.3.5. Atrakcyjność emerytury za granicą w opiniach respondentów

Dodatkowo, w toku badania poproszono respondentów o ocenę poszczególnych państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym pod względem atrakcyjności emerytalnej. Odnosnie do każdego z państw UE/EFTA przyznawano ocenę w skali od 1 do 5, przy czym „1” oznaczało „w ogóle nieatrakcyjne”, a „5” – „bardzo atrakcyjne”. Ranking państw ilustruje tabela 20.

Tabela 20. Ranking państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym pod względem atrakcyjności emerytury (n=1000)

Lp.	Państwo	Średnia	Dominanta
1.	Szwajcaria	4,0	5
2.	Niemcy	3,9	4
3.	Norwegia	3,9	5
4.	Wielka Brytania	3,7	4
5.	Szwecja	3,6	4
6.	Holandia	3,6	4
7.	Dania	3,5	4
8.	Irlandia	3,5	4

9.	Austria	3,4	3
10.	Belgia	3,4	3
11.	Finlandia	3,4	3
12.	Islandia	3,3	3
13.	Francja	3,3	3
14.	Luksemburg	3,2	3
15.	Liechtenstein	3,1	3
16.	Hiszpania	2,9	3
17.	Polska	2,9	3
18.	Portugalia	2,8	3
19.	Czechy	2,7	3
20.	Malta	2,6	3
21.	Cypr	2,5	3
22.	Węgry	2,4	3
23.	Grecja	2,4	3
24.	Estonia	2,4	3
25.	Słowacja	2,4	2
26.	Chorwacja	2,3	2
27.	Słowenia	2,3	2
28.	Litwa	2,1	2
29.	Łotwa	2,1	2
30.	Bułgaria	2,0	1
31.	Rumunia	1,8	1

Zródło: opracowanie własne.

W opinii respondentów państwem najbardziej atrakcyjnym emerytalnie była Szwajcaria. Średnia ocen dla tego państwa wyniosła 4 pkt, co oznacza, że system emerytalny w Szwajcarii oceniany jest jako bardzo atrakcyjny. Co więcej, respondenci najczęściej przyznawali temu państwu maksymalną ocenę (dominanta). Kolejne państwa, które zostały wysoko ocenione przez badanych, to Niemcy i Norwegia (średnia ocena wyniosła 3,9 pkt). Kolejne miejsca w rankingu należały do Wielkiej Brytanii, Szwecji, Holandii, Danii oraz Irlandii (wartość dominanta 4). Atrakcyjność zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oceniono na 2,9 pkt, co dało jej 17 miejsce w rankingu. W ocenie respondentów najmniej atrakcyjny system emerytalny funkcjonuje w Rumunii, gdzie średnia ocena atrakcyjności wyniosła 1,8 pkt. Ankietowani najczęściej wskazywali, iż system emerytalny w tym państwie nie jest w ogóle atrakcyjny (wartość dominanta 1). Ocena ta zależna była od wieku respondentów. Wraz ze wzrostem wieku ankietowanych zaobserwowano pogorszenie postrzegania atrakcyjności emerytury w Rumunii. Średnia ocena wśród najmłodszych respondentów (18–29 lat) wyniosła 2,1 pkt, podczas gdy ocena w grupie naj-

starszej tj. 60 lat i więcej, ukształtowała się na poziomie 1,7 pkt. Najniższa ocena dotyczyła również Bułgarii. Relatywnie nisko w rankingu znalazły również państwa bałtyckie, tj. Litwa i Łotwa ze średnią oceną na poziomie 2,1 pkt.

3.3.6. Wnioski z badań

Przeprowadzone badanie pozwoliło na potwierdzenie niskiego poziomu wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE. Pozytywnie zweryfikowano prawdziwość części założonych hipotez badawczych. Wykazano, że Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury. Cechy społeczno-demograficzne respondentów, takie jak wiek oraz wykształcenie mają wpływ na wiedzę dotyczącą koordynacji emerytur w UE. Wiedzę o koordynacji częściej mają osoby w wieku od 45–59 lat oraz 60 lat i więcej. Ponadto osoby legitymujące się wykształceniem wyższym częściej prawidłowo odpowiadały na pytania dotyczące koordynacji niż pozostali respondenci. Na podstawie opracowanego modelu regresji logistycznej, gdzie badana była zmienna dotycząca wiedzy respondentów na temat możliwości korzystania z koordynacji emerytur oraz wliczania okresów składkowych z tytułu pracy wykonywanej za granicą przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury, wykazano, że u osób w wieku powyżej 45 lat istnieje ponaddwukrotnie większa szansa na posiadanie wiedzy na temat koordynacji emerytur. Ponadto posiadanie wykształcenia wyższego zwiększa szansę na to, że respondent będzie posiadał wiedzę w omawianym zakresie. Przeprowadzona analiza nie dała podstaw do odrzucenia hipotezy wskazującej, że poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak płeć (H2.1). Wyniki badania potwierdziły, że w chwili pojawienia się możliwości podjęcia pracy za granicą większość Polaków poszukiwałaby informacji na temat świadczeń emerytalnych w państwie, w którym miałyby pracować. Tym samym założona badania hipoteza badawcza H3 została odrzucona. Weryfikacja hipotezy badawczej w tym kierunku zrealizowana była poprzez wykonanie jednostronnego testu dla jednej proporcji – odsetek respondentów niedeklarujących poszukiwania informacji w tym zakresie był istotnie mniejszy. Ponadto częściej deklarowano, że takich informacji poszukiwano by jeszcze przed wyjazdem za granicę, niżeli po przyjeździe do państwa, gdzie podejmowana byłaby praca. Internet to również główne potencjalne źródło informacji,

w którym Polacy szukaliby informacji o swojej emeryturze za granicą. Dodatkowo w badaniu zidentyfikowano opinię Polaków dotyczącą atrakcyjności emerytury za granicą. Szwajcarski system emerytalny wskazano jako najbardziej atrakcyjny. W omawianym obszarze bardzo dobrze postrzegane są również Niemcy oraz Norwegia. Rumunia, Bułgaria, Litwa i Łotwa to państwa najmniej atrakcyjne emerytalnie w opinii ankietowanych. Atrakcyjność zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oceniono na 2,9 pkt (17 pozycja w rankingu).

Rozdział IV. Kompetencje emerytalne – wyniki badań ilościowych

4.1. Triangulacja w postępowaniu badawczym

Weryfikację empiryczną kompetencji polskich pracowników migrujących w zakresie koordynacji emerytur w UE zrealizowano w oparciu o badania ilościowe (badanie kwestionariuszowe) i badania jakościowe (IDI). Zastosowano triangulację na poziomie metod i technik badawczych oraz źródeł danych i metod ich analizy. W najprostszym ujęciu koncepcja triangulacji oznacza, że badany temat ujmuje się z co najmniej dwóch różnych punktów widzenia²²⁸. Nazwa „triangulacja” pochodzi od zastosowania trygonometrii w nawigacji i miernictwie. Przy dokładniejszym identyfikowaniu położenia danego punktu w przestrzeni dwuwymiarowej oprócz danej pozycji określa się dodatkowe dwa punkty odniesienia, które po połączeniu tworzą trójkąt. Podobnie w badaniach, aby coś stwierdzić z większą pewnością, należy posłużyć się obrazem otrzymanym z różnych perspektyw, danymi pochodzącymi z różnych źródeł w celu lepszego rozumienia badanego zjawiska. Triangulacja stanowi sposób potęgowania siły argumentacyjnej wniosków²²⁹.

W badaniach ilościowych dąży się do uchwycenia zależności ilościowych pomiędzy seriami obserwowanych zjawisk, kładąc nacisk na precyzję wyznaczanych zmiennych oraz logikę pomiaru. W ramach tzw. podejścia ilościowego badacz decyduje się przede wszystkim na obiektywne kryteria opisu zjawisk, w podejściu jakościowym zaś portretuje niejako otoczenie, odwołując się do subiektywnych kryteriów opisu. Na proces badawczy nakładane są jego osobiste doświadczenia, natomiast interpretacja faktów przyjmuje subiektywny charakter. Porusza się on w obrębie kultury danego społeczeństwa, w którym bezpośrednio żyje, a także nadaje spersonalizowane znaczenie obserwowanym przez siebie zjawiskom²³⁰. Porównanie badań ilościowych i jakościowych ukazano w tabeli 21.

²²⁸ U. Flick, *Jakość w badaniach jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 79.

²²⁹ K.T. Konecki, *Triangulation and dealing, with realness of qualitative research*, „Qualitative Sociology Review” 2008, t. 4, nr 3, s. 22–25.

²³⁰ P. Tarka, *Specyfika i komplementarność badań ilościowych i jakościowych*, „Wiadomości Statystyczne” 2017, nr 3(670), s. 16–27.

Tabela 21. Porównanie badań ilościowych i jakościowych

Kryterium porównania	Ilościowe	Jakościowe
Podstawowe pytanie badawcze	Ile, jak często?	Dlaczego, jak?
Cel badań	Opisanie zachowania jednostki, ustalenie dotyczących jej faktów	Zrozumienie i ustalenie motywów zachowań jednostki
Możliwość zastosowania	Testowanie hipotez badawczych, kwantyfikacja istniejącego stanu rzeczy, sprawdzenie zależności statystycznych	Generowanie hipotez badawczych, odkrywanie przyczyn istniejącego stanu rzeczy, tworzenie klasyfikacji
Próba badawcza	Duża liczebność próby i stosowanie metody reprezentacyjnej (możliwość uogólniania wyników na populację generalną)	Niewielka liczebność próby i brak jej reprezentatywności, celowy dobór próby
Pomiar danych	Pomiar kontrolowany i standaryzowany, pytania zamknięte, o ustalonej formie	Swobodny sposób pozyskiwania informacji
Rola uczestnika badania	Bierna, odtwórcza rola badanej osoby, małe zaangażowanie emocjonalne badanej osoby	Czynna, kreatywna rola uczestnika badania, duże zaangażowanie emocjonalne uczestnika badania
Rola badacza	Mały wpływ na przebieg badania – ograniczony kontakt ze źródłem danych, wąski zakres wymagań w odniesieniu do cech psychospołecznych badacza	Duży wpływ na przebieg badania – bezpośredni kontakt ze źródłem danych, ważne kompetencje: doświadczenie badacza i specjalne predyspozycje badacza
Wyniki badań	Więcej danych, ale bardziej ogólnych, stosowanie w analizie miar i metod statystycznych, związki między czynnikami identyfikowane pośrednio, np. korelacje, możliwość porównywania, możliwość dokonywania prognoz	Mniej danych niż w badaniach ilościowych, jednak dane są dokładniejsze i głębsze, rezultaty przedstawione w kategoriach jakościowych

Źródło: P. Tarka, *op. cit.*, s. 16–27.

Badania jakościowe i ilościowe – zachowały swoją odrębność i w dalszym ciągu rozwijają się niezależnie od siebie. Pojawiają się jednak próby złagodzenia ostrego podziału na badania ilościowe i jakościowe, a punkt wyjścia dla tych prób stanowi przyjmujące się założenie, że obie metody powinno się postrzegać jako komplementarne, a nie konkurencyjne²³¹.

4.2. Koncepcja badań ilościowych

Celem badania ilościowego było zdiagnozowanie międzynarodowych kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy. Przyjęto, iż na kompetencje w zakresie koordynacji emerytur w UE składa się wiedza na temat koordynacji, postawy wobec emerytury oraz umiejętności w zakresie korzystania z mechanizmów koordynacji. Punkt odniesienia dla badań własnych ponownie stanowiła

²³¹ U. Flick, *Jakość w badaniach...*, s. 154.

struktura kompetencji autorstwa G. Filipowicza. Realizacja niniejszego projektu badawczego miała na celu udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- 1) Jaki jest poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE?
- 2) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od długości okresów pracy za granicą?
- 3) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od formy zatrudnienia za granicą?
- 4) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?
- 5) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wykształcenia respondentów?
- 6) Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wieku (generacji) respondentów?
- 7) Jakie są postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE?
- 8) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od długości okresów pracy za granicą?
- 9) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od formy zatrudnienia za granicą?
- 10) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?
- 11) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależą od wykształcenia respondentów?

12) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od wieku respondentów?

Proces badawczy składał się z następujących etapów:

- 1) przygotowanie narzędzia badawczego;
- 2) dobór próby, realizacja badań kwestionariuszowych²³²;
- 3) analiza wyników badań empirycznych.

Informacje na temat założonego zakresu badania uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety (załącznik 3), który zawierał 18 pytań (w tym pytania metryczne). Poziom kompetencji emerytalnych wyrażono wartością zaprojektowanego na potrzeby niniejszego badania indeksu kompetencji (tabela 22).

Tabela 22. Indeks kompetencji emerytalnych

Wiedza na temat koordynacji i umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji	Respondenci, którzy posiadali wysoki poziom kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy na temat koordynacji i umiejętności korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji, prawidłowo rozwiązali co najmniej 5 z 7 przypadków (kwestionariusz II – załącznik 3) ²³³	1. Wysoki (5–7 poprawnych odp.)
		2. Przeciętny (3–4 poprawne odp.)
		3. Niski (0–2 poprawne odp.)
Postawy wobec emerytury	Respondenci, którzy posiadali kompetencje emerytalne w zakresie postaw, poszukiwali przed wyjazdem za granicę informacji na temat emerytury, bardzo często lub często myśleli o emeryturze, a ich postawa wobec emerytury była pozytywna (kwestionariusz II – załącznik 3) ²³⁴	1. Posiada postawy
		2. Nie posiada postaw

Źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 80–81.

Zaprojektowany na potrzeby badania indeks kompetencji emerytalnych składa się z wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE, umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji oraz postaw wobec emerytury. W zakresie wie-

²³² Badanie finansowane ze środków Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego, Uniwersytet Łódzki, „Młodzi Naukowcy” (2021). Projekt: *Kompetencje emerytalne polskich pracowników migrujących w Unii Europejskiej*. Numer projektu: B2111200002237.02.

²³³ Kazus od 2 do 8.

²³⁴ Pytania kwestionariusza od 9 do 11.

dzy i umiejętności przyjęto trzy poziomy kompetencji: wysoki, przeciętny oraz niski. Założono, iż respondenci posiadający wysoki poziom kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy na temat koordynacji i umiejętności korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji prawidłowo rozwiązują minimum 5 z 7 przypadków zawartych w kwestionariuszu (kwestionariusz II – załącznik 3). Respondenci posiadający przeciętny poziom kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy i umiejętności prawidłowo odpowiadają na 3–4 pytania kwestionariusza, a badani charakteryzujący się niskim poziomem kompetencji we wskazanym zakresie udzielają 0–2 prawidłowych odpowiedzi. W zakresie postaw wobec emerytury przyjęto posiadanie lub nieposiadanie ich przez respondentów. Założono, że respondenci posiadający kompetencje w zakresie postaw poszukiwali przed wyjazdem za granicę informacji na temat emerytury, bardzo często lub często myśleli o emeryturze, a ich postawa wobec tej fazy życia była pozytywna. Badanie przeprowadzono metodą CAWI wykorzystującą ankietę internetową nadzorowaną komputerowo. Dane liczbowe, strukturę procentową uzyskanych odpowiedzi zilustrowano na wykresach i w formie tabelarycznej. W celu oceny związku korelacyjnego (zależności) pomiędzy zmiennymi kategorycznymi wykorzystano test chi-kwadrat (χ^2). Jest on testem z grupy metod nieparametrycznych ze względu na nieznaną formę rozkładu w populacji analizowanej zmiennej²³⁵. W celu zbadania związku czy też niezależności dwóch zmiennych posłużono się tabelami kontyngencji (krzyżowymi), gdzie do rozstrzygnięcia sformułowano następujące hipotezy statystyczne²³⁶:

H_0 : Zmienne X i Y są niezależne,

H_1 : Zmienne X i Y nie są niezależne.

Niezależność zmiennych losowych można rozumieć następująco: na podstawie wartości jednej z tych zmiennych nie można nic powiedzieć o wartości drugiej, tj. na podstawie wartości jednej zmiennej nie można przewidzieć wartości drugiej zmiennej. Statystyka wykorzystywana do testowania ww. hipotez jest określona wzorem (nr 1)²³⁷:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \quad (\text{wzór nr 1})$$

gdzie: O_{ij} – liczebności obserwowane, E_{ij} – liczebności oczekiwane (teoretyczne), r – wiersze, liczba kategorii badanej cechy (np. kategorie wykształcenia), c – kolumny, liczba kategorii badanej cechy (np. kategorie wydatków), i – numer danego wiersza, j – numer danej kolumny.

²³⁵ B.M. King, E.W. Minium, *op. cit.*, s. 458–572.

²³⁶ W. Szymczak, *Podstawy statystyki dla psychologów*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018, s. 124.

²³⁷ *Ibidem*.

W procesie weryfikacyjnym istnienie statystycznie istotnej zależności determinował przyjęty poziom istotności $\alpha = 0,05$ i poziom prawdopodobieństwa (p). Jeżeli $\alpha > p$, to na danym poziomie istotności odrzucono hipotezę zerową mówiącą o braku związku korelacyjnego, natomiast gdy $\alpha < p$, to na danym poziomie α nie było podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej (zależność pomiędzy cechami była statystycznie istotna). Porównanie tych dwóch wartości było podstawą przy podejmowaniu decyzji weryfikacyjnych. Wszystkie obliczenia i wykresy wykonano w środowisku R²³⁸ (wersja 4.0.0) i programie Microsoft Excel.

4.3. Charakterystyka respondentów

Przyjęty cel badawczy przełożył się na kryterium doboru próby badawczej. Diagnoza kompetencji polskich pracowników migrujących na wewnętrznym rynku pracy UE w zakresie koordynacji emerytur wymagała objęcia badaniem Polaków, którzy wykonywali bądź wykonują pracę w Polsce oraz w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, tj. państwach członkowskich UE lub Islandii, Szwajcarii, Liechtensteinie i Norwegii. Założono zatem celowy dobór próby. Ogólnie, technika wyboru celowego polega na wskazaniu jednostek populacji, które powinny zostać włączone do próby przez badacza typującego na podstawie własnej wiedzy i doświadczenia. Próba zostaje wyselekcjonowana pod względem wcześniej ustalonych kryteriów. Istota techniki wyboru celowego oparta jest na profesjonalnej wiedzy badacza w interesującym go obszarze²³⁹. W przypadku prowadzonych w niniejszej rozprawie badań, koordynacją objęte są wyłącznie osoby znajdujące się w tzw. sytuacji unijnej – pracowały w co najmniej dwóch państwach członkowskich albo pracowały w jednym państwie członkowskim, a zamieszkują w innym państwie członkowskim. Przykładowo obywatel Polski, zamieszkały i pracujący w Holandii, który przed przyjazdem do Holandii pracował również w Belgii, może skorzystać z unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie ustalania uprawnień do świadczeń emerytalnych poprzez zsumowanie okresów ubezpieczenia w obu państwach członkowskich. W sytuacji, gdy osoba zainteresowana uzyskaniem prawa do emerytury w jednym państwie członkowskim nie posiada okresu ubezpieczenia (zamieszkania) wymaganego do uzyskania tego świadczenia, to – dla przyznania emery-

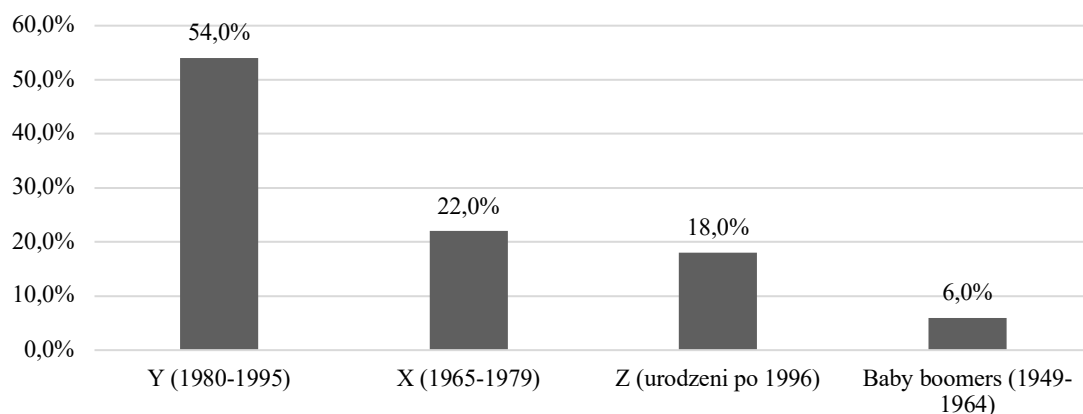
²³⁸ R Core Team (2017). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria, <https://www.R-project.org/>.

²³⁹ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2004, s. 205.

tury – uwzględnia się (dolicza, sumuje), również zagraniczne okresy ubezpieczenia (zamieszkania) tej osoby z wszystkich innych państw członkowskich, jeśli nie pokrywają się one z polskimi okresami ubezpieczenia²⁴⁰. Próba badawcza liczyła 500 respondentów – dobranych w sposób – celowy.

Wśród badanych 65,6% stanowiły kobiety, a pozostali respondenci (34,4%) to mężczyźni. Badana grupa zróżnicowana była pod względem wieku, a więc przynależności do pokoleń²⁴¹ (wykres 18).

Wykres 18. Struktura wiekowa respondentów (n=500)



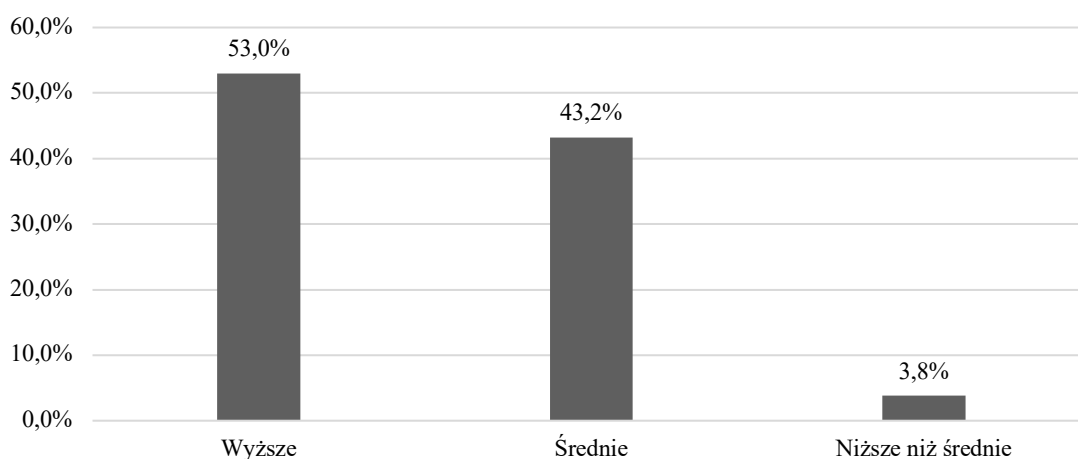
Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej ankietowanych (54%) urodzonych było w latach 1980–1995 (pokolenie Y). Osoby urodzone w 1965–1979 (pokolenie X) stanowiły 22% respondentów. 18% to respondenci, których data urodzenia przypada na okres po 1996 roku (pokolenie Z). Najmniejszy udział stanowili badani najstarsi wiekiem – *baby boomers* (1946–1964) – 6%. Badane osoby scharakteryzowano również ze względu na wykształcenie (wykres 19).

²⁴⁰ Szybkie A., *Na czym polega unijna koordynacja...*s. 9–14.

²⁴¹ J.G.Y. Luc et al., *Surgeon teachers and millennial learners: Bridging the generation gap*, „The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery” 2020, vol. 162, no. 1, pp. 334–341. Przyjęto przedział czasowy zaproponowany przez powyższych autorów. Zarówno w literaturze międzynarodowej, jak i polskiej brak jest jednomyślności co do granic wiekowych, w których mieszczą się poszczególne generacje. W Polsce badaniem pokoleń w miejscu pracy zajmują się między innymi J. Wiktorowicz i I. Warwas. Autorki wskazują, że większość żyjących Polaków należy do jednej z pięciu generacji. Są to: tradycjonaści, *baby boomers* (1946–1964), X (1965–1979), Y (1980–1989) oraz C (urodzeni po 1990 r.). Na rynku pracy funkcjonują obecnie cztery ostatnie z wymienionych. Podane określenia są przeważnie używane do zdefiniowania poszczególnych generacji, choć równolegle można się spotkać z nazwami: *baby boomers* – BB, pokolenie wyżu demograficznego, *Generation Me*, *Boomers*, *Vietnam Generation*; generacja X – *Gen-X*, *Generation 13*, *Baby Busters*, *NIC*, *Twenty somethings*, *Post-Bommers*; generacja Y – e-generacja, *Video-Kids*, *Millennium-Kids*, *Internet Generation*, pokolenie Millenium czy generacja Google; generacja C – pokolenie Z, *native users*, *dzieci Internetu*, *iGeneration* czy *Gen Tech*. J. Wiktorowicz, I. Warwas, *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz i in. (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 22–33.

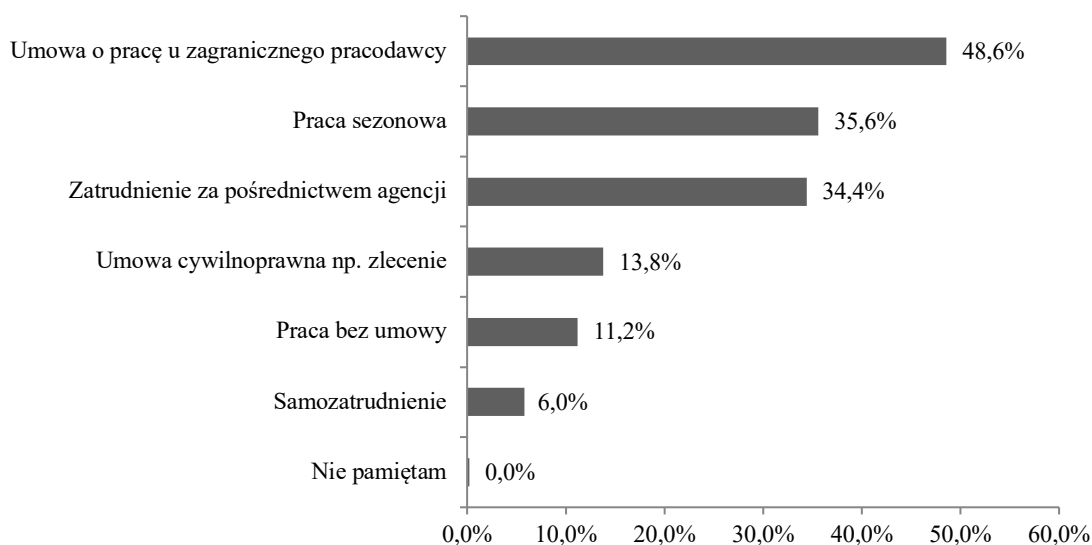
Wykres 19. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa respondentów (53%) legitymowała się wykształceniem wyższym, a 43,2% posiadało wykształcenie średnie. Najmniej badanych osób miało wykształcenie niższe niż średnie (3,8%). Natomiast dane odnoszące się do form zatrudnienia respondentów za granicą zilustrowano na wykresie 20.

Wykres 20. Formy zatrudnienia respondentów za granicą (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

Prawie połowa ankietowanych zatrudniona była za granicą na podstawie umowy o pracę u zagranicznego pracodawcy (48,6%). Pracę sezonową wykonywało 35,6%, a 34,4% zatrudnionych było za pośrednictwem agencji zatrudnienia. 13,8% badanych pracowało za granicą na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pracę bez umowy świadczyło 11,2% ogółu. 6% respondentów było samozatrudnionych.

Dane odnoszące się do struktury respondentów według państw, w których pracowali ankietowani, zawarto w tabeli 23.

Tabela 23. Państwa, w których pracowali respondenci (n=500)

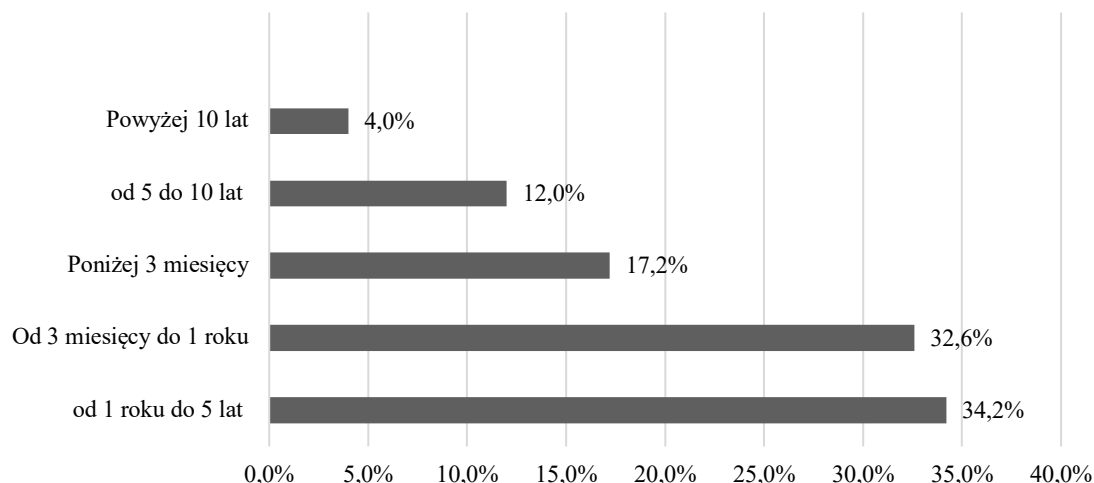
Państwo	Liczba osób	Udział pracujących w %
Niemcy	223	44,6%
Wielka Brytania	136	27,2%
Holandia	134	26,8%
Norwegia	39	7,8%
Belgia	37	7,4%
Czechy	35	7,0%
Austria	33	6,6%
Włochy	32	6,4%
Francja	30	6,0%
Irlandia	30	6,0%
Szwecja	26	5,2%
Hiszpania	23	4,6%
Szwajcaria	16	3,2%
Grecja	10	2,0%
Dania	9	1,8%
Chorwacja	7	1,4%
Słowacja	5	1,0%
Węgry	5	1,0%
Islandia	5	1,0%
Cypr	4	0,8%
Finlandia	4	0,8%
Portugalia	4	0,8%
Bułgaria	3	0,6%
Litwa	3	0,6%
Estonia	2	0,4%
Luksemburg	1	0,2%
Łotwa	1	0,2%
Rumunia	1	0,2%
Liechtenstein	1	0,2%

Zródło: opracowanie własne.

Najwięcej, bo prawie połowa (44,6%) uczestników badania pracowała w Niemczech. 27,2% ogółu badanych wykonywało pracę w Wielkiej Brytanii, a 26,8% w Holandii. Pozostałe państwa wymieniane były rzadziej – w Norwegii, Belgii i Czechach pracowało od 7,8% do 7% badanych, podczas gdy w Austrii i Włoszech odpowiednio 6,6% i 6,4% badanych. 6% wykonywało pracę we Francji bądź Irlandii, a 5,2% w Szwecji. W pozostałych państwach było zatrudnionych mniej niż 5% respondentów. Należy dodać, że respondenci posiadali również doświadczenie zawodowe w Polsce. Z punktu widzenia ba-

dania ważne było spełnienie przesłanki wykonywania pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE/EFTA, np. w Polsce i w Niemczech czy w Polsce, Niemczech i Wielkiej Brytanii. Badaną grupę scharakteryzowano także ze względu na czas pracy za granicą (wykres 21).

Wykres 21. Okresy pracy za granicą (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej uczestników badania – 34,2% pracowało za granicą przez okres od 1 do 5 lat, a 32,6% respondentów od 3 do 12 miesięcy. Przez okres krótszy niż 3 miesiące wykonywało pracę za granicą 17,2% respondentów. Staż pracy w państwach UE/FETA od 5 do 10 lat miało 12,0% badanych osób. 4% respondentów pracowało na rynku pracy UE powyżej 10 lat.

Dane ilustrujące aspekty mające największy wpływ na decyzję o wyjeździe za granicę zawarto w tabeli 24.

Tabela 24. Aspekty mające największy wpływ na decyzję o wyjeździe za granicę (n=500)

	Procent wskazań ogółem	Pierwsze wskazanie	Drugie wskazanie	Trzecie wskazanie	Średnia pozycja na liście
Atrakcyjne wynagrodzenie	86,1%	72,8%	10,7%	4,7%	1,2
Sytuacja rodzinna	43,6%	4,7%	23,8%	17,7%	1,9
Atrakcyjne warunki zatrudnienia	32,6%	6,0%	18,3%	10,0%	2,1
Chęć doświadczenia życia w innym państwie	32,4%	1,3%	12,7%	21,0%	2,3
Edukacja	27,6%	8,6%	12,7%	7,7%	2,1
Większe perspektywy zawodowe	17,3%	1,7%	6,6%	10,3%	2,4
Styl życia	14,9%	1,5%	5,2%	9,3%	2,5
Przygoda	9,3%	2,6%	3,5%	3,7%	2,5

Możliwość pracy w zawodzie	4,4%	0,0%	1,7%	3,0%	2,4
Wysokie świadczenia socjalne	4,4%	0,2%	1,1%	3,5%	2,7
Atrakcyjna emerytura	4,2%	0,6%	1,3%	2,6%	2,6
Atrakcyjność klimatyczna	3,6%	0,0%	0,7%	3,3%	2,8
Atrakcyjność architektoniczna	1,9%	0,0%	0,7%	1,4%	2,8
Tolerancja dla mniejszości seksualnych	1,7%	0,0%	0,7%	1,2%	2,7
Prestiż związany z pracą w zagranicznej organizacji lub instytucji	0,8%	0,0%	0,2%	0,7%	2,6
Mieszkanie przy granicy z innym państwem	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	2,0

Zródło: opracowanie własne.

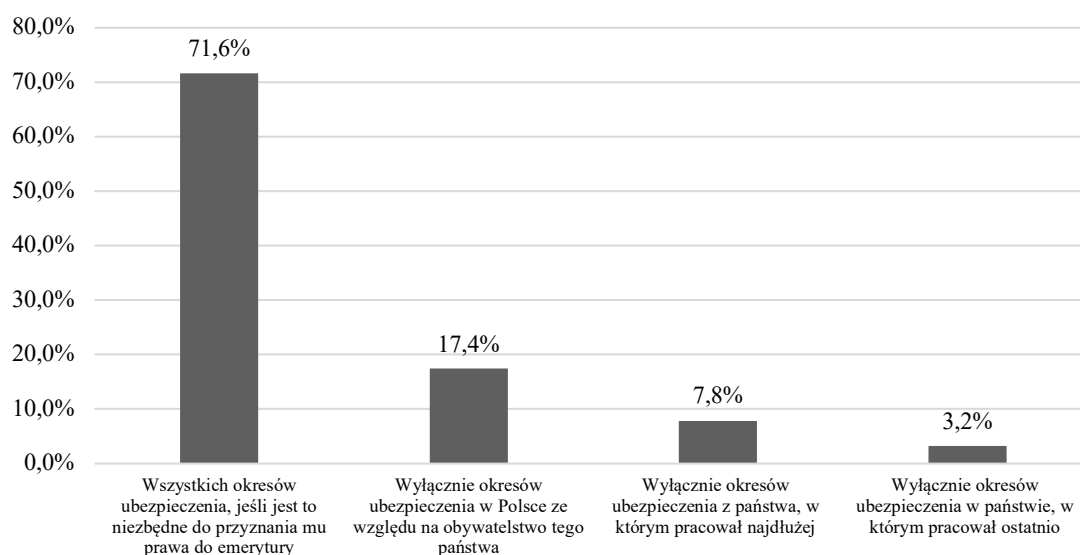
Z przeprowadzonych badań wynika, że atrakcyjne wynagrodzenie stanowiło najistotniejszy aspekt podjęcia przez respondentów zatrudnienia za granicą (86,1%). Oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia respondenci decydowali się na podjęcie pracy za granicą ze względu na sytuację rodzinną (ogółem 43,6% wskazań). Około jedna trzecia respondentów podejmowała pracę wewnątrz europejskiego rynku pracy ze względu na atrakcyjne warunki zatrudnienia lub z potrzeby doświadczenia życia w innym państwie (odpowiednio 32,6% i 32,4% wskazań). 27,6% badanych zdecydowało się na pracę za granicą z powodu edukacji. Uczestnicy badania wskazywali również na większe perspektywy zawodowe (17,3%), styl życia (14,9%), przygodę (9,3%), możliwość pracy w zawodzie (4,4%). 4,4% respondentów za aspekt przemawiający za podjęciem pracy wewnątrz europejskiego rynku pracy uznało wysokie świadczenia socjalne, a 4,2% – atrakcyjną emeryturę (średnia pozycja na liście – 2,6). Mniejsze znaczenie miały natomiast: atrakcyjność klimatyczna (3,6%), atrakcyjność architektoniczna (1,9%), tolerancja dla mniejszości seksualnych (1,7%), prestiż związany z pracą w zagranicznej organizacji lub instytucji (0,8%) oraz mieszkanie przy granicy z innym państwem (0,2%). Analizując dane pod względem kolejności wskazań czynników atrakcyjności pracy za granicą, wynagrodzenie było wymieniane jako pierwsze przez 72,8% respondentów – ten aspekt decydujący o podjęciu pracy za granicą osiągnął także najwyższą średnią pozycję w rankingu 1,2. Spośród siedmiu aspektów ocenianych najwyżej (powyżej 10%) znalazły się trzy związane z pracą: atrakcyjne wynagrodzenie, warunki zatrudnienia i perspektywy zawodowe.

4.4. Kompetencje emerytalne w zakresie wiedzy i umiejętności

W celu empirycznej weryfikacji kompetencji emerytalnych respondentom zadano siedem pytań, wykorzystując w tym celu opisy stanów faktycznych, co z kolei pozwoliło na ocenę ich kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy i umiejętności.

Pierwszy kazus dotyczył ustalania prawa do emerytury Jana Kowalskiego, który ma obywatelstwo polskie, a w swojej karierze zawodowej pracował w kilku państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym. 71,6% respondentów właściwie wskazywało, że przy ustalaniu prawa do emerytury Jana Kowalskiego, który ma obywatelstwo polskie i posiada w swojej karierze zawodowej 9-letni staż pracy w Polsce, 2-letni staż pracy w Austrii, a następnie przez 15 lat pracował we Włoszech, możliwe jest uwzględnienie wszystkich okresów ubezpieczenia, jeśli jest to niezbędne do przyznania mu prawa do emerytury. Pozostali respondenci wskazywali na inne odpowiedzi, a wśród nich najczęściej odpowiadano, że w danej sytuacji uwzględniane będą wyłącznie okresy ubezpieczenia w Polsce ze względu na obywatelstwo tego państwa (wykres 22).

Wykres 22. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 1: „Przy ustaleniu prawa do emerytury Jana Kowalskiego, który ma obywatelstwo polskie i posiada w swojej karierze zawodowej 9-letni staż pracy w Polsce, 2-letni staż pracy w Austrii, a następnie przez 15 lat pracował we Włoszech, możliwe jest uwzględnienie...” (n=500)

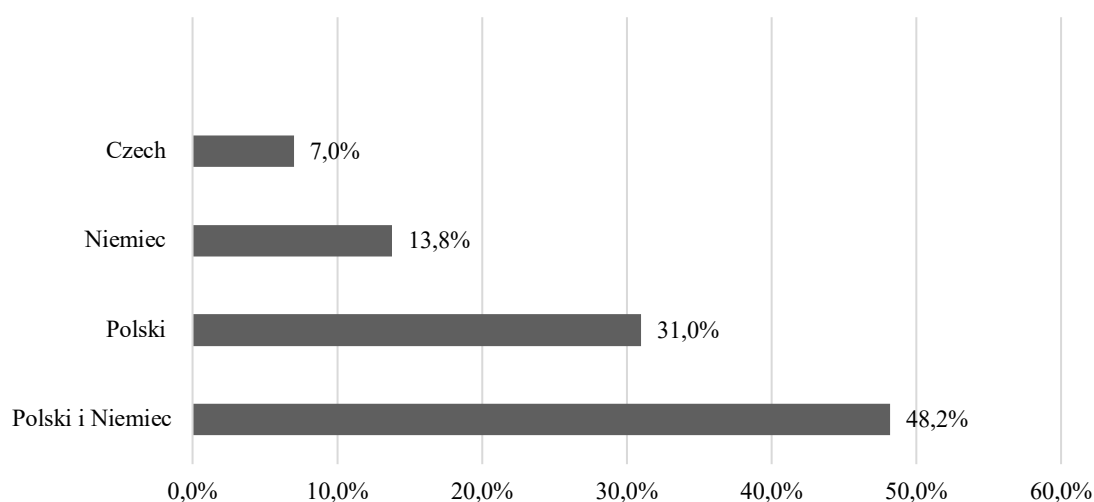


Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie o ustawodawstwo, któremu podlegają małżonkowie, którzy są aktywni zawodowo w Niemczech, ale mieszkają w Polsce, a ich pracodawca ma siedzibę w Czechach (kazus drugi), prawidłowej odpowiedzi udzieliło jedynie 13,8% badanych, którzy wskazali na podleganie ustawodawstwu niemieckiemu. Najwięcej, bo prawie połowa uczestników badania (48,2%) wskazała Polskę i Niemcy, a 31% wyłącznie Polskę. Zgodnie z przepisami rozporządzenia koordynacyjnego podstawową zasadą dla ustalenia właściwego ustawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń jest zasada miejsca wykonywania

pracy (*lex loci laboris*)²⁴². Na tej podstawie małżeństwo Maria i Jan Nowak podlegają ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu oraz płaci składki do systemu ubezpieczeń w państwie, w którym pracuje, czyli w Niemczech (wykres 23).

Wykres 23. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 2: „Ustawodawstwu (prawu) jakiego państwa podlegają małżonkowie Maria i Jan Nowak, którzy są aktywni zawodowo w Niemczech, mieszkają w Polsce, a ich pracodawca ma siedzibę w Czechach?” (n=500)



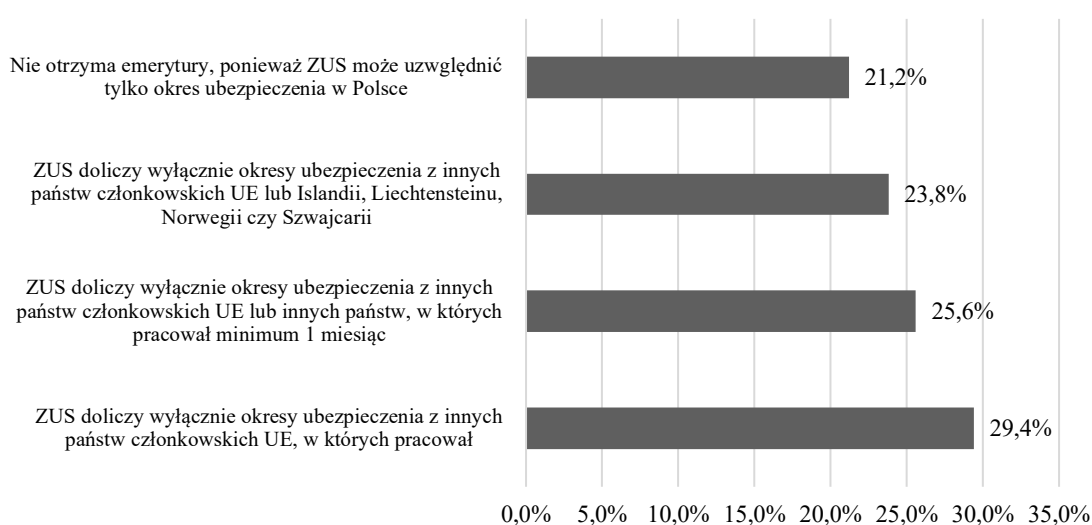
Źródło: opracowanie własne.

W innej, założonej sytuacji faktycznej, że osoba z polskim obywatelstwem pracująca w Polsce i za granicą występuje do ZUS o emeryturę, a jej polski staż ubezpieczenia jest zbyt krótki, aby nabyła prawo do polskiej emerytury, tylko 23,8% ankietowanych wskazało, że ZUS doliczy okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub Islandii, Liechtensteinu, Norwegii czy Szwajcarii. Z kolei, 76,2% ankietowanych błędnie wskazało, że Jan Kowalski nie otrzyma emerytury, ponieważ ZUS może uwzględnić tylko okres ubezpieczenia w Polsce albo ZUS doliczy wyłącznie okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub z innych państw UE, w których Jan Kowalski pracował minimum 1 miesiąc bądź też ZUS doliczy wyłącznie okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE, w których pracował. Jeśli Jan Kowalski pracujący zarówno w Polsce, jak i za granicą, wystąpi do ZUS o emeryturę, ale jego polski staż ubezpieczenia okaże się zbyt krótki, aby nabył prawo do polskiej emerytury, wówczas ZUS doliczy okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub Islandii, Liechtensteinie, Norwegii czy Szwajcarii. 21,2% ankietowanych uznało, że w przypadku przypadku trzeciego Jan Kowalski nie otrzyma emerytury, ponieważ ZUS może uwzględnić tylko

²⁴² G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 32.

okres ubezpieczenia w Polsce. Jeżeli Jan Kowalski jako osoba zainteresowana uzyskaniem prawa do emerytury w jednym państwie członkowskim nie posiada okresu ubezpieczenia (zamieszkania) wymaganego do uzyskania tego świadczenia, to – dla przyznania emerytury – uwzględnia się (dolicza, sumuje), również zagraniczne okresy ubezpieczenia (zamieszkania) tej osoby z wszystkich innych państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym²⁴³ (wykres 24).

Wykres 24. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 3: „Jeśli polski pracownik Jan Kowalski pracujący zarówno w Polsce, jak i za granicą, wystąpi do ZUS o emeryturę, ale jego polski staż ubezpieczenia okaże się zbyt krótki, aby nabył prawo do polskiej emerytury, wówczas...” (n=500)

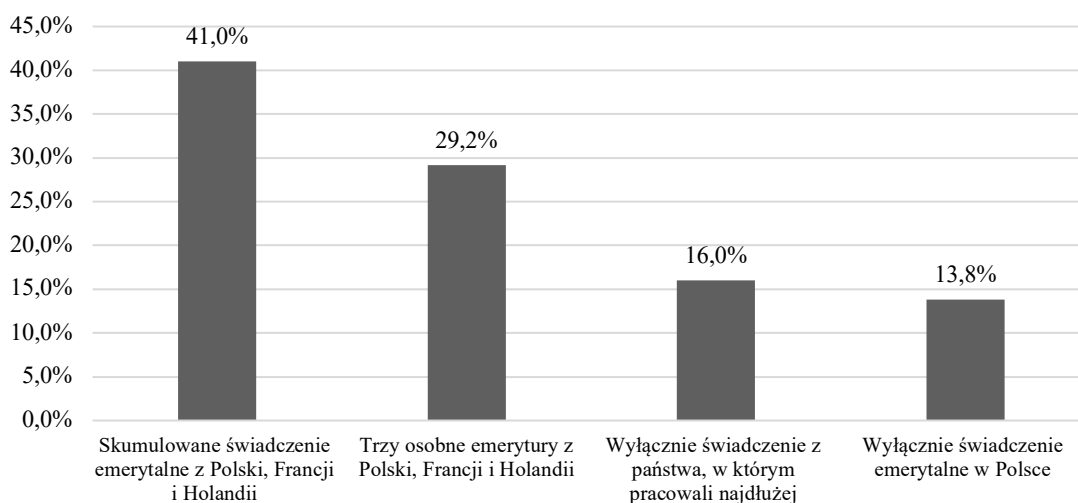


Źródło: opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jakie świadczenia może otrzymać Jan Kowalski, który jest obywatelem Polski, pracował zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełnił warunki do przyznania emerytury wymagane we wszystkich wskazanych państwach?” przedstawiono na wykresie 25 (kazu 4).

²⁴³ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 32.

Wykres 25. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 4: „Jakie świadczenie może otrzymać Jan Kowalski, który jest obywatelem polskim, pracował zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełnił warunki przyznania emerytury wymagane we wszystkich państwach?” (n=500)

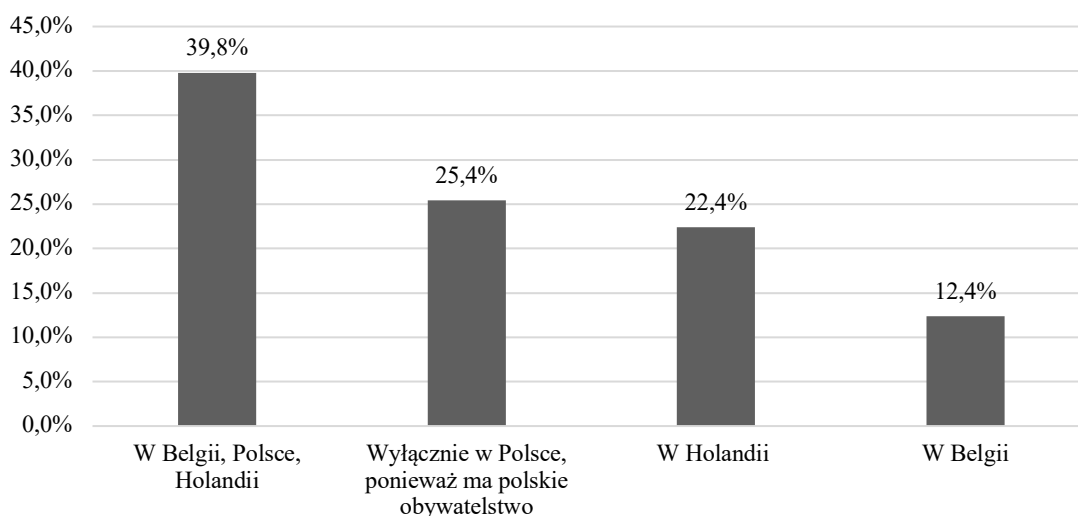


Źródło: opracowanie własne.

Jedynie 29,2% uczestników badania poprawnie wskazało, że w sytuacji, gdy osoba będąca obywatelem Polski pracowała zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełniła warunki do przyznania emerytury wymagane we wszystkich tych państwach, może pobierać osobne emerytury we wszystkich trzech państwach. Najwięcej, bo 41% badanych uznało, że możliwe będzie pobieranie skumulowanego świadczenia z Polski, Francji oraz Holandii. 16% badanych osób uznało, iż Jan Kowalski może otrzymać wyłącznie świadczenie z państwa, w którym pracował najdłużej, a 13,8% – wskazało wyłącznie na świadczenie emerytalne w Polsce. Osoba, która pracowała i podlegała ubezpieczeniom w Polsce oraz była ubezpieczona w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, emeryturę może uzyskać zarówno z Polski, jak i z każdego innego państwa członkowskiego, w którym była ubezpieczona, o ile spełnia warunki wymagane do nabycia prawa do emerytury w tych państwach.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim państwie powinien złożyć wniosek o emeryturę obywatel Polski Jan Kowalski, który przez kilka lat pracował w Polsce, obecnie pracuje w Belgii, a aktualnie mieszka w Holandii?” ukazano za pomocą wykresu 26.

Wykres 26. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 5: „W jakim państwie powinien złożyć wniosek o emeryturę obywatel Polski Jan Kowalski, który przez kilka lat pracował w Polsce, obecnie pracuje w Belgii, a aktualnie mieszka w Holandii?” (n=500)

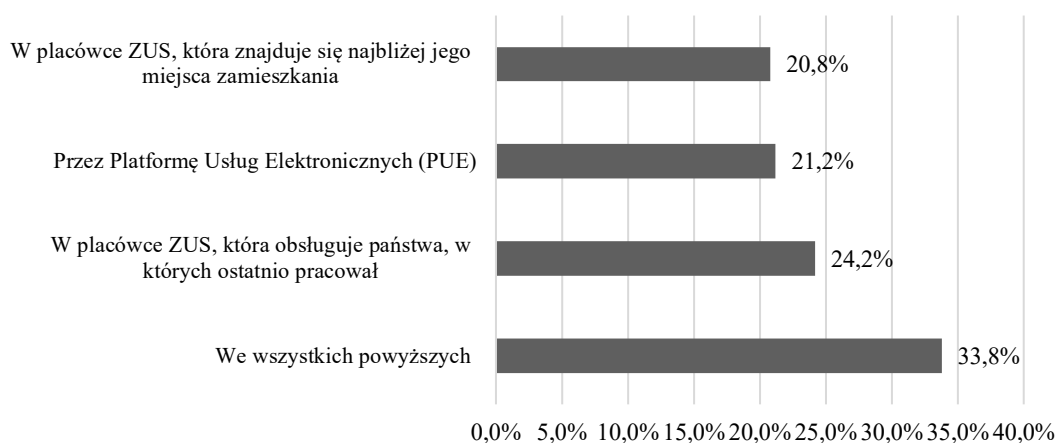


Źródło: opracowanie własne.

Jedynie 22,4% badanych osób udzieliło poprawnej odpowiedzi, wskazując, iż wniosek o emeryturę należy złożyć w Holandii. Wnioskodawca zamieszkały za granicą i posiadający okresy ubezpieczenia lub zamieszkania przebyte w państwie zamieszkania oraz w innych państwach członkowskich, w tym w Polsce, wniosek o emeryturę lub rentę powinien złożyć we właściwej zagranicznej instytucji miejsca zamieszkania (w przypadku przedstawionego przypadku w Holandii). Tymczasem 77,6% ankietowanych wskazywało, że wniosek należałoby złożyć we wszystkich trzech państwach wskazanych w kazusie piątym – Belgii, Polsce i Holandii (39,8%), w Belgii (12,4%) lub wyłącznie w Polsce ze względu na obywatelstwo tego państwa (25,4%).

Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności w zakresie składania wniosku przez polskiego obywatela pozostającego w tzw. „sytuacji unijnej” (kazus szósty) przedstawiono na wykresie 27.

Wykres 27. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 6: „Jeśli obywatel Polski Jan Kowalski pracował w Hiszpanii i Portugalii, a obecnie zamieszkuje w Polsce, wniosek o emeryturę może złożyć?” (n=500)

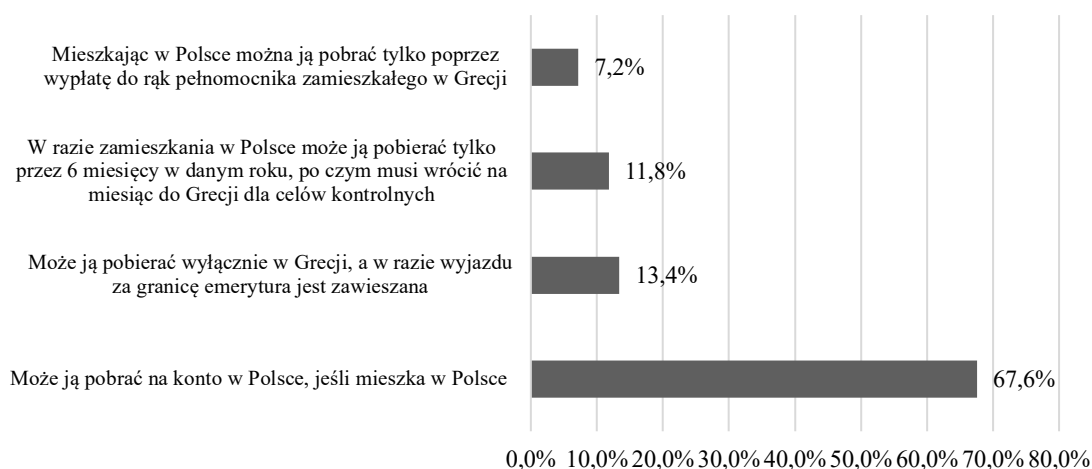


Źródło: opracowanie własne.

Tylko 33,8% respondentów udzieliło poprawnej odpowiedzi, iż osoba, która pracowała w Hiszpanii i Portugalii, a obecnie zamieszkuje w Polsce, wniosek o emeryturę może złożyć zarówno w placówce ZUS, która obsługuje państwa, w których ostatnio dana osoba pracowała, poprzez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) bądź w placówce ZUS, która znajduje się najbliżej jej miejsca zamieszkania.

Ostatni stan faktyczny dotyczył umiejętności respondentów w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji – pobierania emerytury w przypadku pozostawania w tzw. sytuacji unijnej (wykres 28).

Wykres 28. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 7: „W razie uzyskania prawa do emerytury z Grecji przez polskiego obywatela Jana Nowaka...” (n=500)

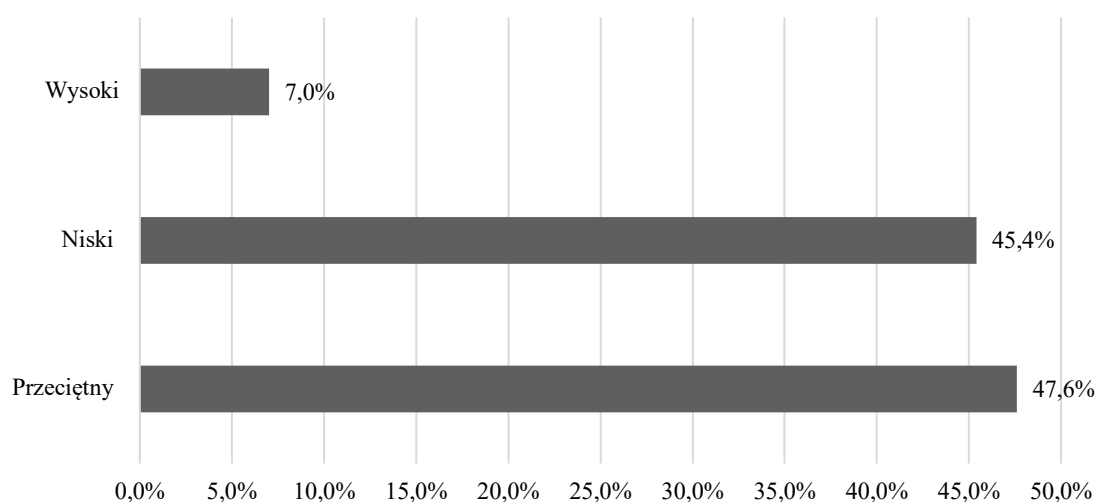


Źródło: opracowanie własne.

Większość ankietowanych (67,6%) słusznie zauważyła, że w razie uzyskania prawa do emerytury z Grecji przez polskiego obywatela, może on ją pobierać na konto w Polsce, jeżeli jest to państwo, w którym obecnie mieszka.

Odpowiedzi na pytania umożliwiły określenie poziomu kompetencji emerytalnych respondentów w zakresie koordynacji emerytur w UE – wiedza i umiejętności (wykres 29).

Wykres 29. Poziom kompetencji emerytalnych respondentów (wiedza i umiejętności) (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

47,6% badanych zakwalifikowano do grupy osób o przeciętnym poziomie kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy i umiejętności korzystania z mechanizmów koordynacji (3–4 poprawne odpowiedzi), a 45,4% respondentów zakwalifikowano do grupy osób o niskim poziomie kompetencji (0–2 poprawne odpowiedzi). Tylko 7% badanych wykazało się wysokim poziomem kompetencji emerytalnych we wskazanym zakresie (5–7 poprawnych odpowiedzi).

4.4.1. Poziom wiedzy i umiejętności a długość okresów pracy za granicą

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętność polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a długością okresów pracy za granicą przedstawiono w tabeli 25.

Tabela 25. Rozkład częstości poziomu wiedzy i umiejętności ze względu na długość okresów pracy respondentów za granicą (n= 500)

		Poziom wiedzy i umiejętności		
		Niski	Przeciętny	Wysoki
		Liczebność		
Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Poniżej 3 miesięcy	39	42	5
	Od 3 miesięcy do 1 roku	76	76	11
	Od 1 roku do 5 lat	77	80	14
	Od 5 do 10 lat	27	29	4
	Powyżej 10 lat	8	11	1

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od długości okresów pracy za granicą?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Długość okresów pracy za granicą nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Długość okresów pracy za granicą różnicuje poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 26. Wyniki badania korelacji pomiędzy długością okresów pracy za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat)

		Poziom wiedzy i umiejętności
Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Chi-kwadrat	1,166
	Df	8
	Istotność	0,997

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur a długością okresów pracy za granicą wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 26). Wartość p testu χ^2 jest wyższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 ($p=0,997$), w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Długość okresów pracy za granicą nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności wśród polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

4.4.2. Poziom wiedzy i umiejętności a forma zatrudnienia za granicą

Rozkład częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a formą zatrudnienia przedstawia tabela 27.

Tabela 27. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennej: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na podstawę zatrudnienia (n= 500)

		Poziom wiedzy i umiejętności		
		Niski	Przeciętny	Wysoki
		Liczebność	Liczebność	Liczebność
Umowa o pracę u zagranicznego pracodawcy	0	119	122	16
	1	108	116	19
Zatrudnienie za pośrednictwem agencji	0	146	158	24
	1	81	80	11
Umowa cywilnoprawna, np. zlecenie	0	188	216	27
	1	39	22	8
Praca sezonowa	0	149	146	27
	1	78	92	8
Praca bez umowy	0	199	213	32
	1	28	25	3
Samozatrudnienie	0	215	224	32
	1	12	14	3
Inna (jaka?)	0	227	237	35
	1	0	1	0

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od formy zatrudnienia za granicą?* zastosowano test niezależności chi-kwadrat. Badanie przeprowadzono osobno dla każdej formy zatrudnienia (tabela 28).

Tabela 28. Wyniki badania zależności pomiędzy formą zatrudnienia za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących (test chi-kwadrat)

	Poziom wiedzy i umiejętności	
	Chi-kwadrat	
Umowa o pracę u zagranicznego pracodawcy	Chi-kwadrat	0,550
	Df	2
	Istotność	0,760
Zatrudnienie za pośrednictwem agencji	Chi-kwadrat	0,368
	Df	2
	Istotność	0,832
Umowa cywilnoprawna, np. zlecenie	Chi-kwadrat	8,748
	Df	2
	Istotność	0,013
Praca sezonowa	Chi-kwadrat	3,600
	Df	2
	Istotność	0,165
Praca bez umowy	Chi-kwadrat	0,653
	Df	2
	Istotność	0,721
Samozatrudnienie	Chi-kwadrat	0,605
	Df	2
	Istotność	0,739

Inna (jaka?)	Chi-kwadrat	1,103
	Df	2
	Istotność	0,576

Zródło: opracowanie własne.

Do weryfikacji zależności pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur a podstawą zatrudnienia zastosowano test niezależności chi-kwadrat. Statystyka testu jest istotna statystycznie, tylko dla umowy cywilnoprawnej ($p=0,013$). W przypadku pozostałych podstaw zatrudnienia test nie wykazał statystycznie istotnych powiązań ($p>\alpha$).

4.4.3. Poziom wiedzy i umiejętności a liczba państw wykonywania pracy

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a liczbą państw, w których pracowali respondenci, przedstawia tabela 29.

Tabela 29. Rozkład częstości poziomu wiedzy i umiejętności ze względu na liczbę państw pracy za granicą (n= 500)

		Poziom wiedzy i umiejętności		
		Niski	Przeciętny	Wysoki
		Liczebność		
Liczba państw	1	139	141	26
	2	46	60	6
	3	18	18	2
	4	15	8	1
	5	3	10	0
	6	1	0	0
	7	2	0	0
	8	3	0	0
	9	0	0	0
	10	0	1	0

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?* Sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Liczba państw pracy za granicą nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Liczba państw pracy za granicą różnicuje poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 30. Ocena istotności powiązań pomiędzy liczbą państw pracy za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat)

		Poziom wiedzy i umiejętności
Liczba państw	Chi-kwadrat	18,907
	Df	16
	Istotność	0,274

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur a liczbą państw pracy za granicą wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 30). Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 ($p=0,274$), w związku z tym nie ma podstaw do dorzucenia H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Liczba państw pracy za granicą nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności wśród polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

4.4.4. Poziom wiedzy i umiejętności a wykształcenie

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur a wykształceniem przedstawia tabela 31.

Tabela 31. Rozkład częstości odpowiedzi zmiennej: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na wykształcenie respondentów (n= 500)

		Poziom wiedzy i umiejętności		
		Niski	Przeciętny	Wysoki
		Liczebność		
Proszę wskazać wykształcenie	Niższe niż średnie	9	9	1
	Średnie	99	102	15
	Wyższe	119	127	19

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wykształcenia respondentów?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Wykształcenie respondentów nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Wykształcenie respondentów różnicuje poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 32. Wyniki analizy zależności pomiędzy wykształceniem respondentów a poziomem wiedzy i umiejętności – test chi-kwadrat

Proszę wskazać wykształcenie	Poziom wiedzy i umiejętności	
	Chi-kwadrat	0,146
	Df	4
	Istotność	0,997

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku korelacyjnego pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur, a wykształceniem respondentów wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 32). Statystyka testu χ^2 nie jest istotna statystycznie. Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności α ($p=0,997$), w związku z tym nie ma podstaw do dorzucenia H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Wykształcenie respondentów nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności wśród polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

4.4.5. Poziom wiedzy i umiejętności a wiek

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a wiekiem ilustruje tabela 33.

Tabela 33. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennych: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na wiek respondentów (n= 500)

		Poziom wiedzy i umiejętności		
		Niski	Przeciętny	Wysoki
		Liczebność		
Proszę wskazać wiek	<i>Baby boomers</i> (1946–1964)	9	12	6
	X (1965–1979)	47	56	8
	Y (1980–1995)	125	130	15
	Z (urodzeni po 1996)	46	40	6

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależy od wieku respondentów?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Wiek respondentów nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Wiek respondentów różnicuje poziom wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 34. Wyniki badania zależności pomiędzy wiekiem respondentów a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat)

Proszę wskazać wiek	Poziom wiedzy i umiejętności	
	Chi-kwadrat	11,942
	Df	6
	Istotność	0,063

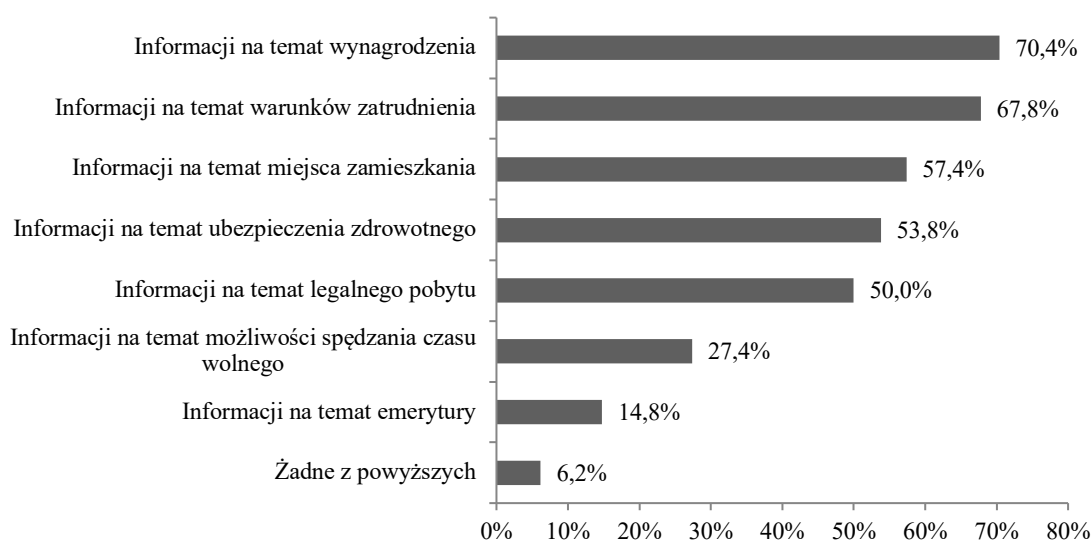
Źródło: opracowanie własne

W celu sprawdzenia istotności związku korelacyjnego pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur a wiekiem respondentów wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 34). Test χ^2 nie jest istotny statystycznie. Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 ($p=0,063$), w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Wiek respondentów, a co za tym idzie przynależność pokoleniowa, nie różnicuje poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie koordynacji emerytur wśród polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

4.5. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw

Drugą część badania poświęcono kompetencjom emerytalnym w zakresie postaw. Poniżej przedstawiono informacje, jakich respondenci poszukiwali przed wyjazdem za granicą (wykres 30).

Wykres 30. Informacje, jakich respondenci poszukują przed wyjazdem za granicę (n=500)



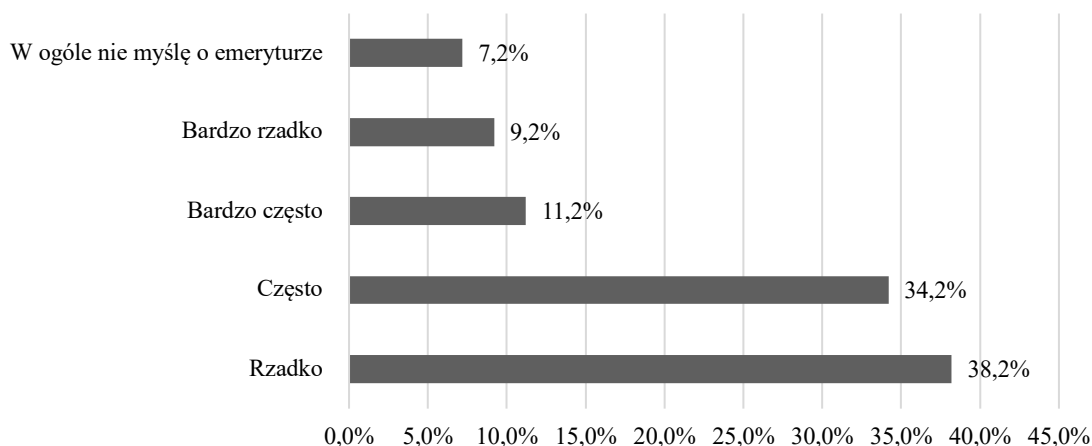
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki analizy wskazują, że 70,4% uczestników badania poszukiwało informacji na temat wynagrodzenia, a 67,8% respondentów przed wyjazdem za granicę poszukiwało wiadomości w zakresie warunków zatrudnienia. Ponad połowa badanych chciała również

przed wyjazdem wiedzieć więcej na temat miejsca zamieszkania (57,4%), ubezpieczenia zdrowotnego (53,8%) oraz legalnego pobytu (50%). Informacji na temat możliwości spędzania czasu wolnego poszukiwało 27,4% badanych. Tylko 14,8% respondentów poszukiwało informacji na temat emerytury w państwie docelowym.

Kwestię częstości myślenia respondentów o emeryturze wskazano na wykresie 31.

Wykres 31. Częstość przemyśleń na temat emerytury (n=500)

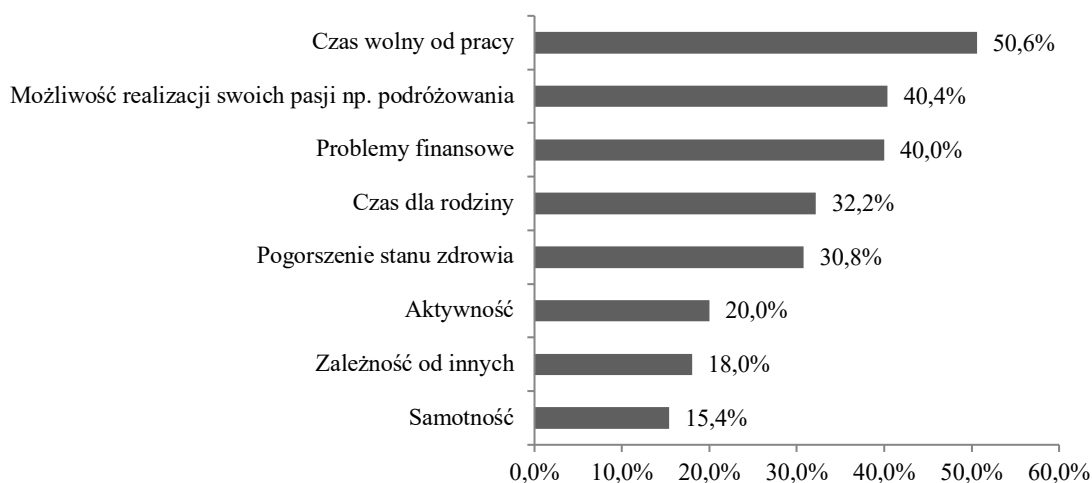


Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazały, że większość respondentów rzadko zastanawia się nad swoją emeryturą (38,2%). 9,2% uczestników bardzo rzadko myśli o emeryturze, a 7,2% osób w ogóle nie myśli o tej fazie życia.

Dane odnoszące się do wyobrażeń respondentów na temat emerytury przedstawiono na wykresie 32.

Wykres 32. Wyobrażenia na temat emerytury (n=500)

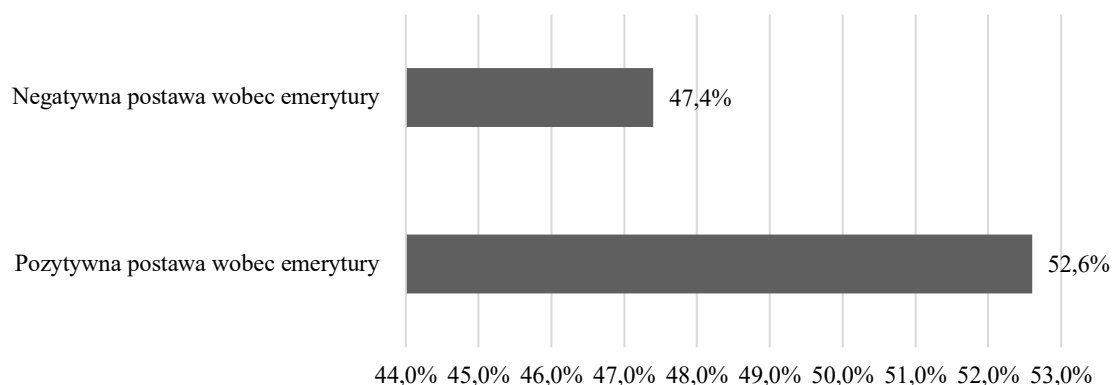


Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowie badanych (50,6%) emerytura kojarzyła się z czasem wolnym od pracy. Dla 40,4% uczestników badania to okres przeznaczony na realizację swoich pasji, np. podróżowania. Problemów finansowych w okresie emerytalnym obawiało się 40% respondentów. Około jedna trzecia badanych wskazywała na czas dla rodziny (32,2%) oraz pogorszenie stanu zdrowia (30,8%). Jednej piątej respondentów emerytura kojarzyła się z aktywnością (20%) oraz zależnością od innych (18%). Najmniej, bo około 15,4% badanych wskazywało na samotność.

Analiza odpowiedzi respondentów pozwoliła określić ich nastawienie do emerytury (wykres 33).

Wykres 33. Postawy wobec emerytury (n=500)

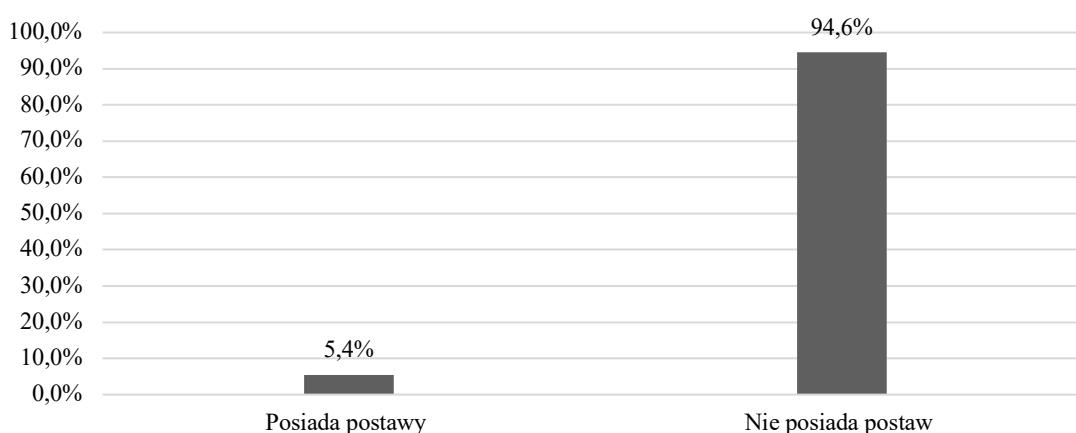


Źródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia pozytywnego bądź negatywnego nastawienia do emerytury obliczono bilans pomiędzy liczbą odpowiedzi pozytywnych a negatywnych. W przypadku przewagi odpowiedzi pozytywnych przypisywana była postawa pozytywna respondenta. W przypadku równowagi bądź przewagi odpowiedzi negatywnych respondent przypisywany był do grupy o negatywnym nastawieniu. Ogółem 52,6% badanych wykazywało pozytywną postawę wobec emerytury.

Z kolei na podstawie trzech pytań dotyczących postaw wobec emerytury obliczono odsetek osób posiadających kompetencje w tym zakresie. Aby respondent kwalifikował się do grupy osób posiadających kompetencje emerytalne w zakresie postaw, musiał spełnić następujące przesłanki: poszukiwanie informacji o emeryturze za granicą (przed wyjazdem do państwa docelowego), pozytywna postawa wobec emerytury oraz częstość myślenia o emeryturze (bardzo często lub często). Poziom kompetencji emerytalnych w zakresie postaw przedstawiono na wykresie 34.

Wykres 34. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

Z badań wynika, że 94,6% respondentów nie posiadało kompetencji emerytalnych w zakresie postaw. Wysokim poziomem kompetencji emerytalnych w zakresie postaw charakteryzowało 5,4% uczestników badania.

4.5.1. Postawy a długość okresów pracy za granicą

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a długością okresów pracy za granicą ilustruje tabela 35.

Tabela 35. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw ze względu na długość okresów pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500)

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
		Nie posiada	Posiada
		Liczebność	
Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Poniżej 3 miesięcy	84	2
	Od 3 miesięcy do 1 roku	154	9
	Od 1 roku do 5 lat	161	10
	Od 5 do 10 lat	55	5
	Powyżej 10 lat	19	1

Źródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od długości okresów pracy za granicą?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Długości okresów pracy za granicą respondentów nie różnicują kompetencji emerytalnych w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.*

H_1 : *Długości okresów pracy za granicą respondentów różnicują kompetencje emerytalne w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.*

Tabela 36. Wyniki analizy zależności pomiędzy długością okresów pracy za granicą a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw (test chi-kwadrat)

Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
	Chi-kwadrat	2,680
Df	4	
Istotność	0,613	

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a długością okresów pracy za granicą wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 36). Test χ^2 nie jest istotny statystycznie. Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności α ($p=0,613$), w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Długość okresów pracy za granicą nie różnicuje kompetencji emerytalnych w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

Analizie poddano również poszczególne elementy składające się na posiadanie kompetencji emerytalnych w zakresie postaw. Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy pozytywną postawą wobec emerytury a długością okresów pracy za granicą ilustruje tabela 37.

Tabela 37. Pozytywna postawa wobec emerytury ze względu na długość okresów pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500)

Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?		Jego postawa wobec emerytury jest pozytywna	
		Tak	Nie
		Liczebność	Liczebność
Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Poniżej 3 miesięcy	44	42
	Od 3 miesięcy do 1 roku	75	88
	Od 1 roku do 5 lat	83	88
	Od 5 do 10 lat	43	17
	Powyżej 10 lat	18	2

Zródło: opracowanie własne.

W celu zweryfikowania zależności między pozytywną postawą wobec emerytury a okresem pracy za granicą, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Długości okresów pracy za granicą respondentów nie różnicują pozytywnej postawy wobec emerytury.*

H_1 : *Długości okresów pracy za granicą respondentów różnicują pozytywną postawę wobec emerytury.*

Tabela 38. Wyniki badania korelacji pomiędzy długością okresów pracy za granicą a pozytywną postawą wobec emerytury – test chi-kwadrat

		P12.03. Jego postawa wobec emerytury jest pozytywna
Jak długo ogółem pracowała/pracował P. za granicą?	Chi-kwadrat	24,009
	Df	4
	Istotność	0,000

Źródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy pozytywną postawą wobec emerytury a długością okresów pracy za granicą wykonano test niezależności chi-kwadrat. Statystyka testu χ^2 jest istotna. Wartość p jest niższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 (tabela 38), w związku z tym odrzucamy H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Długość okresów pracy za granicą różnicuje pozytywną postawę wobec emerytury. Respondenci, którzy posiadali pozytywną postawę wobec emerytury, częściej pracowali za granicą przez okres dłuższy niż 5 lat.

4.5.2. Postawy a forma zatrudnienia za granicą

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej przedstawia tabela 39. Inne formy zatrudnienia okazały się być statystycznie niezależne od kompetencji w zakresie postaw ($p > \alpha$).

Tabela 39. Częstości udzielonych odpowiedzi dla zmiennych: kompetencje emerytalne w zakresie postaw i zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
		Nie posiada	Posiada
		Liczebność	
Umowa cywilnoprawna	0	414	17
	1	59	10

Źródło: opracowanie własne.

W celu dokonania analizy zależności między kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej, postawiono następującą hipotezę:

H_0 : *Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej nie różnicuje kompetencji emerytalnych w zakresie postaw.*

H_1 : *Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej różnicuje kompetencje emerytalne w zakresie postaw.*

Tabela 40. Wyniki badania zależności pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw – test chi-kwadrat

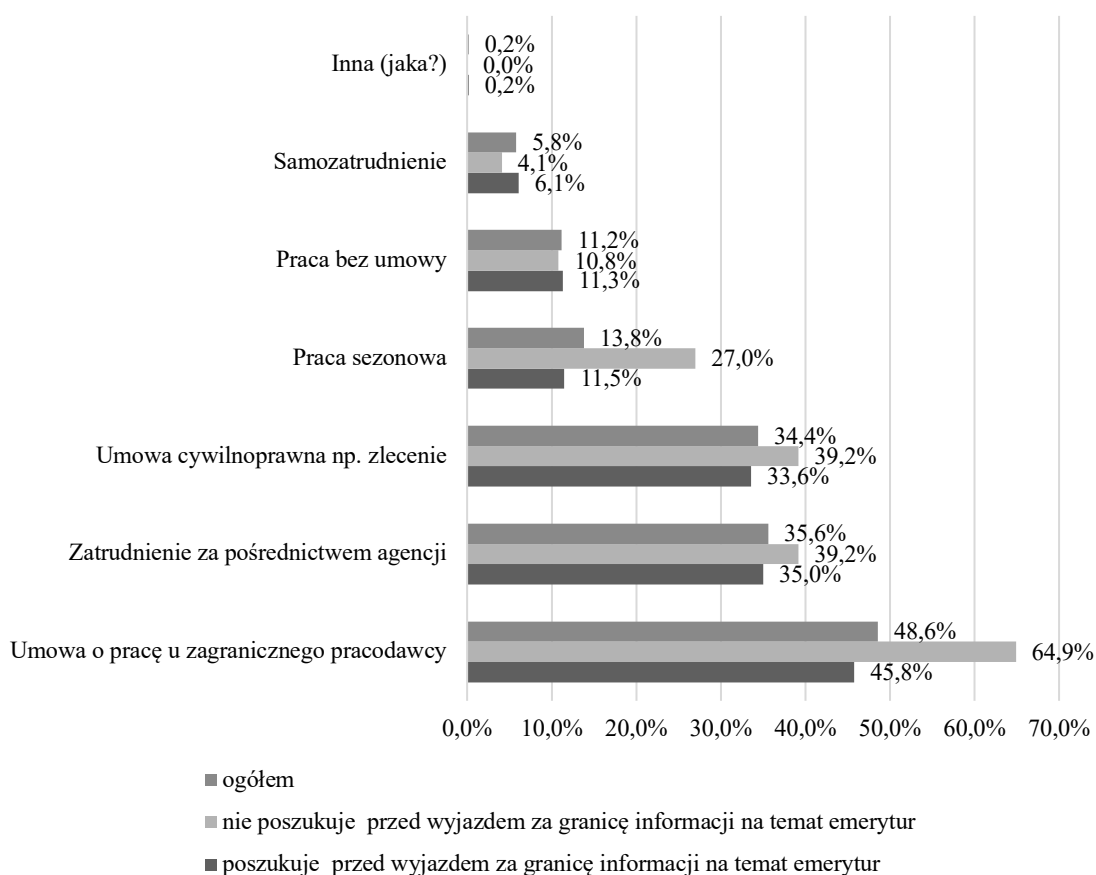
		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw
Umowa cywilnoprawna, np. zlecenie	Chi-kwadrat	12,955
	Df	1
	Istotność	0,000

Źródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 40). Test jest istotny statystycznie. Wartość p jest niższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 ($p=0,000$), w związku z tym odrzucono H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej wpływa na kompetencje emerytalne w zakresie postaw.

Wyniki analizy zależności wykazały występowanie istotnie statystycznego związku pomiędzy poszukiwaniem informacji o emeryturze za granicą a formą zatrudnienia respondentów (wykres 35).

Wykres 35. Poszukiwanie informacji o emeryturze a forma zatrudnienia za granicą (n=500)



Źródło: opracowanie własne.

Informacji o emeryturze istotnie częściej poszukiwały osoby zatrudnione na umowę o pracę u zagranicznego pracodawcy oraz osoby pracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej ($p < \alpha$).

4.5.3. Postawy a liczba państw pracy za granicą

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy a liczbą państw pracy za granicą ilustruje tabela 41.

Tabela 41. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw ze względu liczbę państw pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500)

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
		Nie posiada	Posiada
		Liczebność	
Liczba państw	1	292	14
	2	109	3
	3	34	4
	4	22	2
	5	12	1
	6	1	0
	7	0	2
	8	2	1
	9	0	0
	10	1	0

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od liczby państw za granicą, w których pracowali respondenci?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Liczba państw pracy za granicą, w których pracowali respondenci, nie różnicuje kompetencji emerytalnych w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.*

H_1 : *Liczba państw pracy za granicą, w których pracowali respondenci, różnicuje kompetencje emerytalne w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.*

Tabela 42. Wyniki analizy zależności pomiędzy liczbą państw pracy za granicą, w których pracowali respondenci, a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw (test chi-kwadrat)

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw
Liczba państw	Chi-kwadrat	44,258
	Df	8
	Istotność	0,001

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a długością okresów pracy za granicą wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 42). Test χ^2 jest istotny statystycznie. Wartość p jest niższa od przyjętego poziomu istotności 0,05 ($p=0,001$), w związku z tym odrzucono H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Liczba państw za granicą, w których pracowali respondenci, różnicuje kompetencje emerytalne w zakresie postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

4.5.4. Postawy a wykształcenie i wiek

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy poziomem kompetencji emerytalnych w zakresie postaw a wykształceniem obrazuje tabela 43.

Tabela 43. Rozkład częstości odpowiedzi zmiennej: poziom kompetencji emerytalnych w zakresie postaw i wykształcenia (n= 500)

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
		Nie posiada	Posiada
		Liczebność	
Proszę wskazać wykształcenie	Niższe niż średnie	19	0
	Średnie	207	9
	Wyższe	247	18

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od wykształcenia respondentów?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Wykształcenie respondentów nie różnicuje postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Wykształcenie respondentów różnicuje postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 44. Wyniki badania zależności pomiędzy wykształceniem a postawą – test chi-kwadrat

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw
M3. Proszę wskazać wykształcenie	Chi-kwadrat	2,734
	Df	2
	Istotność	0,255

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy poziomem wykształcenia a kompetencjami polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie postaw wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 44). Zależność okazała się być statystycznie nieistotna. Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności 0,05

($p=0,255$), w związku z tym nie odrzucono H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Wykształcenie respondentów nie różnicuje postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.

Rozkłady częstości udzielonych odpowiedzi pomiędzy kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw a wiekiem zaprezentowano w tabeli 45.

Tabela 45. Rozkład częstości poziomu kompetencji emerytalnych w zakresie postaw a wiekiem respondentów ($n= 500$)

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw	
		Nie osiada	Posiada
		Liczebność	
Proszę wskazać wiek	<i>Baby boomers</i> (1946-1964)	24	3
	X (1965–1979)	108	3
	Y (1980–1995)	255	15
	Z (urodzeni po 1996)	86	6

Zródło: opracowanie własne.

W celu odpowiedzi na pytanie badawcze: *Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od wieku respondentów?*, sformułowano hipotezy badawcze:

H_0 : *Wiek respondentów nie różnicuje postaw polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

H_1 : *Wiek respondentów różnicuje postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE.*

Tabela 46. Badanie niezależności pomiędzy wiekiem a postawą – test chi-kwadrat

		Kompetencje emerytalne w zakresie postaw
Proszę wskazać wiek	Chi-kwadrat	3,544
	Df	3
	Istotność	0,315

Zródło: opracowanie własne.

W celu sprawdzenia związku pomiędzy wiekiem, a postawą polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy wobec emerytury UE wykonano test niezależności chi-kwadrat (tabela 46). Zależność okazała się być statystycznie nieistotna. Wartość p jest wyższa od przyjętego poziomu istotności α ($p=0,315$), w związku z tym nie odrzucono H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 . Wiek respondentów nie różnicuje postaw wobec emerytury (w jej międzynarodowym wymiarze).

4.6. Wnioski z badań

Spośród czynników decydujących o migracji respondentów atrakcyjne wynagrodzenie stanowiło najistotniejszy aspekt. Respondenci mieli doświadczenia zawodowe w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE/EFTA a pojedyncze osoby wykonywały pracę nawet w kilku państwach. Jednakże badani decydowali się na podjęcie zatrudnienia wewnątrz europejskiego rynku pracy również ze względu na sytuację rodzinną, atrakcyjne warunki zatrudnienia, potrzebę doświadczenia życia w innym państwie, edukację, większe perspektywy zawodowe, styl życia czy chęć przeżycia przygody. Tylko 4,4% respondentów uznało wysokie świadczenia socjalne, a 4,2% – atrakcyjną emeryturę za aspekt przemawiający za podjęciem pracy w UE. W mniejszym stopniu decyzja migracyjna badanych związana była z atrakcyjnością klimatyczną i architektoniczną, tolerancją dla mniejszości seksualnych czy prestiżem związanym z pracą w zagranicznej organizacji czy instytucji.

Poziom kompetencji emerytalnych respondentów jest zróżnicowany. Został wyrażony wartością zaprojektowanego na potrzeby badania indeksu kompetencji. W celu weryfikacji empirycznej kompetencji emerytalnych, respondentom zadano siedem pytań w formie przypadków umożliwiających ocenę poziomu ich kompetencji w zakresie wiedzy i umiejętności. 47,6% badanych posiadało przeciętny poziom kompetencji w zakresie wiedzy i umiejętności (3–4 poprawne odpowiedzi), 45,4% uczestników badania zakwalifikowanych zostało do grupy osób o niskim poziomie kompetencji emerytalnych (0–2 poprawne odpowiedzi). Tylko 7% badanych wykazało się wysokim poziomem kompetencji (5–7 poprawnych odpowiedzi). 71,6% uczestników słusznie zauważyło, że przy ustalaniu prawa do emerytury osoby, która ma obywatelstwo polskie i posiada w swojej karierze zawodowej 9-letni staż pracy w Polsce, 2-letni staż pracy w Austrii, a następnie przez 15 lat pracowała we Włoszech, możliwe jest uwzględnienie wszystkich okresów ubezpieczenia, jeśli jest to niezbędne do przyznania jej prawa do emerytury. Tylko 13,8% uczestników badania miało wiedzę na temat ustawodawstwa państwa, któremu podlegają małżonkowie Maria i Jan Nowak, którzy są aktywni zawodowo w Niemczech, mieszkają w Polsce, a ich pracodawca ma siedzibę w Czechach. Najwięcej badanych (prawie połowa) wskazywała na Polskę i Niemcy, a następnie wyłącznie Polskę. Zgodnie z przepisami rozporządzenia koordynacyjnego, podstawową zasadą dla ustalenia właściwego ustawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń jest zasada miejsca wykonywania pracy (*lex*

loci laboris)²⁴⁴. Zgodnie z tą zasadą wskazane w kazusie małżeństwo podlega ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu oraz płaci składki do systemu ubezpieczeń w państwie, w którym pracuje, czyli w Niemczech. Tylko 23% respondentów prawidłowo wskazywało, że jeśli obywatel polski pracujący zarówno w Polsce, jak i za granicą, wystąpi do ZUS o emeryturę, ale jego polski staż ubezpieczenia okaże się zbyt krótki, aby nabył prawo do polskiej emerytury, wówczas ZUS doliczy okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub Islandii, Liechtensteinu, Norwegii czy Szwajcarii. 21,2% respondentów błędnie uznało, że w przypadku powyższego kazusu obywatel polski nie otrzyma emerytury, ponieważ ZUS może uwzględnić tylko okres ubezpieczenia w Polsce. Jeżeli osoba zainteresowana uzyskaniem prawa do emerytury w jednym państwie członkowskim nie ma okresu ubezpieczenia (zamieszkania) wymaganego do uzyskania tego świadczenia, to dla przyznania emerytury uwzględnia się (dolicza, sumuje), również zagraniczne okresy ubezpieczenia (zamieszkania) tej osoby z wszystkich innych państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym²⁴⁵. Jedyne 29,2% uczestników badania poprawnie wskazało, że w sytuacji, gdy osoba będąca polskim obywatelem, pracowała zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełniła warunki do przyznania emerytury wymagane we wszystkich wskazanych państwach, może pobierać osobne emerytury we wszystkich trzech państwach. Najwięcej, bo 41% badanych uznało, że możliwe będzie pobieranie skumulowanego świadczenia z Polski, Francji oraz Holandii. Osoba, która pracowała i podlegała ubezpieczeniom w Polsce oraz była ubezpieczona w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, emeryturę może uzyskać zarówno z Polski, jak i z każdego innego państwa członkowskiego, w którym była ubezpieczona, o ile spełnia warunki wymagane do nabycia prawa do emerytury w tych państwach. Niewiele, bo 22,4% osób posiadało wiedzę na temat państwa, w jakim powinien złożyć wniosek o emeryturę obywatel polski, który przez kilka lat pracował w Polsce, obecnie pracuje w Belgii, a mieszka w Holandii. Wnioskodawca zamieszkały za granicą i posiadający okresy ubezpieczenia lub zamieszkania przebyte w państwie zamieszkania oraz w innych państwach członkowskich, w tym w Polsce, wniosek o emeryturę lub rentę powinien złożyć we właściwej zagranicznej instytucji miejsca zamieszkania (w przypadku omawianego kazusu – w Holandii). Respondenci nie wykazywali umiejętności w zakresie korzy-

²⁴⁴ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego...*, s. 32.

²⁴⁵ K. Ślęzak, *op. cit.*, s. 172–173.

stania z mechanizmów koordynacji emerytur w UE. Zdecydowana większość uczestników badania błędnie identyfikowała możliwości złożenia wniosku o emeryturę w tzw. sytuacji unijnej. Tylko 1/3 respondentów prawidłowo wskazała na możliwość złożenia wniosku o emeryturę zarówno w placówce ZUS, która obsługuje państwa, w których dana osoba ostatnio pracowała, poprzez PUE bądź w placówce ZUS, która znajduje się najbliżej jej miejsca zamieszkania.

Analiza statystyczna wykazała zależność pomiędzy poziomem kompetencji respondentów w zakresie koordynacji emerytur w UE (wiedza i umiejętności) a jedną z form zatrudnienia. Respondenci, którzy wykazywali wysoki poziom wiedzy i umiejętności, częściej niż pozostali wykonywali pracę za granicą w oparciu o umowę cywilno-prawną. W przypadku pozostałych form zatrudnienia test nie wskazał statystycznie istotnych powiązań. Długość okresów pracy za granicą, liczba państw, w których pracowali respondenci, oraz wykształcenie i wiek respondentów nie różnicują poziomu wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy.

W następnej kolejności zbadano kompetencje emerytalne w zakresie postaw. Badania wykazały, że jedynie 5,4% ogółu badanych posiadało kompetencje emerytalne w zakresie postaw.

Większość uczestników badania przed wyjazdem za granicę poszukiwała informacji na temat wynagrodzenia (70,4%), warunków zatrudnienia (67,8%) oraz miejsca zamieszkania (57,4%). Jedynie 14,8% respondentów poszukiwało informacji o emeryturze w państwie docelowym przed wyjazdem za granicę. Ponad połowa respondentów rzadko, bardzo rzadko lub w ogóle nie myśli o swojej emeryturze. Również ponad połowie badanych emerytura kojarzyła się z czasem wolnym od pracy. Dla 40,4% uczestników badania to okres przeznaczony na realizację swoich pasji na przykład podróżowania. Problemów finansowych w okresie emerytalnym obawiało się 40% respondentów.

Badania własne wykazały, że respondenci, którzy charakteryzowali się pozytywną postawą wobec emerytury, częściej pracowali za granicą przez okres dłuższy niż 5 lat. Ponadto analiza statystyczna wykazała, że zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej wpływa na kompetencje emerytalne w zakresie postaw. Istnieje zależność pomiędzy poszukiwaniem informacji o emeryturze za granicą a formą zatrudniania respondentów. Informacji o emeryturze częściej poszukiwały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u zagranicznego pracodawcy oraz osoby pracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej. Natomiast liczba państw, w których pracowali respondenci, ich wiek i wykształcenie nie różnicują kompetencji emerytalnych w zakresie postaw wobec emerytury.

Rozdział V. Kompetencje emerytalne – wyniki badań jakościowych

5.1. Koncepcja badań jakościowych

Wyodrębnienie samodzielnego jakościowego nurtu badań datuje się na lata 60. i 70. XX wieku. Okres ten nazywany jest „złotym wiekiem” w jego rozwoju. Wówczas podjęto próbę sformalizowania metod jakościowych w naukach społecznych. W konsekwencji pojawiły się publikacje z zakresu metodologii badań jakościowych. Prace Aarona V. Cicourela *Method and Measurement in Sociology* (1964) oraz Barneya G. Glasera i Anselma V. Straussa: *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* (1967) należą do kanonu z tego zakresu²⁴⁶. W ostatnich latach badania jakościowe przeszły okres bezprecedensowego rozwoju. Nie są już tylko badaniami „nie-ilościowymi”, lecz wypracowały własną tożsamość²⁴⁷. Polega ona na tym, że materiałem empirycznym jest tekst, a nie liczby, badania skupiają się na punktach widzenia uczestników, ich codziennych praktykach oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania, pozwalają na opis, interpretację lub wyjaśnienie z perspektywy „wewnętrznej” zjawisk społecznych poprzez analizę doświadczeń jednostek, które są związane z indywidualnymi biogramami czy zawodową praktyką życiową. Badania jakościowe dużą wagę przykładają do konkretnych przypadków jako czynników objaśniających dane zagadnienie²⁴⁸. Umożliwiają lepsze zrozumienie badanego zjawiska i wejście w głąb badanych procesów – ich dokładną i pogłębioną analizę. Pozwalają w sposób całościowy podejść do skomplikowanych i dynamicznych zjawisk społecznych oraz rozpoznać wiele szczegółów w postawach i zachowaniach, których mogą nie dostrzegać badacze stosujący inne metody. Dostarczają wniosków, które co prawda nie są istotne statystycznie, ale są istotne społecznie²⁴⁹. W badaniach jakościowych należy powstrzymać się od formułowania hipotez przeznaczonych do testowania²⁵⁰. Badania jakościowe ułatwiają m.in. analizę zjawisk,

²⁴⁶ I. Olejnik, M. Kaczmarek, A. Springer, *op. cit.*, s. 11–13.

²⁴⁷ G. Gibbs, *Analizowanie danych jakościowych*, przeł. M. Brzozowska-Brywczyńska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015, s. 12–13.

²⁴⁸ U. Flick, *Projektowanie badania jakościowego*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 11–23.

²⁴⁹ K. Czernek, *O potrzebie badań jakościowych w ekonomii. Przykład sektora turystycznego*, [w:] W. Dymarczyk, Ł. Pyfel (red.), *Wykorzystanie metod jakościowych w badaniach zachowań i zjawisk ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 20–21.

²⁵⁰ U. Flick, *Projektowanie badania...*s. 11–23.

o których niewiele wiadomo – innymi słowy służą tak zwanej eksploracji²⁵¹. Metody jakościowe są wreszcie na tyle elastyczne i mają tę przewagę nad innymi, że badacz jest w stanie wybrać wśród nich tę, która odpowiada na zapotrzebowanie badawcze zarówno ze względu na cel, jak i na możliwość jego realizacji oraz dostęp do respondentów²⁵².

Głównym celem badań jakościowych była diagnoza kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy. Do ich weryfikacji empirycznej wykorzystano metodę jakościową w postaci IDI. Najogólniej wywiad można zdefiniować jako „rodzaj społecznej interakcji, ukierunkowaną rozmowę służącą pozyskaniu przez badacza od respondentów danych dotyczących ich wglądu w rzeczywistość”²⁵³. Wywiady indywidualne są najpowszechniej wykorzystywane w badaniach jakościowych. Stanowią ukierunkowaną rozmowę dwóch osób – badacza i badanego. Mogą być przeprowadzane bezpośrednio lub za pośrednictwem środków komunikacji umożliwiających łączność wideo, np. przez Skype’a, Zoom czy Google Meet. Istotne jest nie tylko prowadzenie rozmowy, ale również odbiór sygnałów niewerbalnych. Sygnały te obejmować mogą m.in. proksemikę (umiejscowienie w przestrzeni), chronmikę (tempo wypowiedzi), kinezjetykę (zmiany postawy) czy paralingwistykę (zmiany głośności i jakości głosu). Specyficzny rodzaj indywidualnych wywiadów stanowią wywiady pogłębione, czasem zwane intensywnymi. Ich celem jest uzyskanie od badanych jak najpełniejszych informacji. Od stopnia zaufania, otwartości i wzajemnego zaangażowania badacza i badanego zależy bowiem przydatność materiału empirycznego. IDI często stosowane są jako uzupełnienie innych metod badawczych oraz mają na celu pogłębienie wiedzy o badanym zjawisku. Mogą być łączone z innymi technikami zbierania danych po to, aby uzyskać wielostronny obraz danego zjawiska. Umożliwiają dotarcie do motywacyjnych czy emocjonalnych zachowań badanych osób. Stanowią doskonały sposób na poznanie interpretacji, opinii lub punktu widzenia rozmówców. Pozwalają uzyskać materiał dokumentujący doświadczenia uczestników, ich wiedzę, pomysły czy wrażenia. Wywiad dostarcza danych subiektywnych – wywołanych przez badacza i odbieranych przez rozmówcę. Nie należy uznawać tego za wadę, a wręcz przeciwnie – to jego immanentna właściwość. W zależności od intensywności reakcji między badaczem

²⁵¹ K. Czernek, *op. cit.*, s. 20–21.

²⁵² B. Samoraj-Charitonow, *Wybrane metody jakościowe w badaniach nad zabezpieczeniem społecznym*, [w:] G. Uścińska, B. Samoraj-Charitonow, A. Kołek (red.), *Metodologia badań nauk o polityce publicznej w obszarze zabezpieczenia społecznego*, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016, s. 132–133.

²⁵³ B. Glinka, W. Czakon, *op. cit.*, s. 100.

a uczestnikiem czas trwania jednego wywiadu mieści się najczęściej w przedziale od 30 minut do kilku godzin²⁵⁴. Wywiady pogłębione, którymi posłużono się w dysertacji, znajdują swoje zastosowanie w obszarach, które częstokroć nie mogłyby być zbadane z uwagi na tematykę badania czy dostępność potencjalnych rozmówców²⁵⁵. IDI pozwoliły na pozyskanie – w bezpośredniej interakcji z rozmówcą – danych o charakterze jakościowym, które dostarczyły pogłębionej wiedzy o badanym zjawisku. Zachowano procedurę przygotowania i realizacji wywiadów zgodnie z następującymi etapami:

- 1) postawienie pytań badawczych;
- 2) przygotowanie scenariusza wywiadu (lista poszukiwanych informacji);
- 3) zaprojektowanie doboru uczestników do wywiadów;
- 4) zebranie materiału empirycznego (przeprowadzenie i zarejestrowanie rozmów);
- 5) transkrypcja wywiadów;
- 6) analiza jakościowa uzyskanych informacji.

Przyjęto, podobnie jak w przypadku ilościowej części badań, trójelementową strukturę kompetencji G. Filipowicza. Uwzględniono trzy powiązane ze sobą elementy: wiedzę na temat koordynacji, postawy wobec emerytury oraz umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji. Jak już wspomniano, G. Filipowicz dokonał podziału wiedzy na deklaratywną („wiem, że”) oraz proceduralną („wiem jak”). Na wiedzę deklaratywną w kontekście koordynacji emerytur składa się więc znajomość zasad koordynacji. Wiedza proceduralna obejmuje przyswajanie zasad koordynacji w celu planowania zachowania. Drugim elementem składowym kompetencji są umiejętności, czyli zdolności do konkretnych zachowań. Przekształcenie umiejętności i wiedzy we względnie trwałe dyspozycje uwarunkowane jest przez postawy wpływające na chęć wykorzystania wiedzy i umiejętności do realizacji celu. Postawy uruchamiają mechanizmy, które są odpowiedzialne za rozpoczęcie, ukierunkowanie i podtrzymanie działań²⁵⁶. Postawiono następujące pytania badawcze:

- 1) Jakie są przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych koordynacją emerytur?
- 2) Jakie są doświadczenia zawodowe rozmówców na europejskim rynku pracy?

²⁵⁴ *Ibidem*.

²⁵⁵ I. Olejnik, M. Kaczmarek, A. Springer, *op. cit.*, s. 115.

²⁵⁶ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 60–61.

- 3) Jak często rozmówcy myślą o emeryturze?
- 4) Jakie są opinie rozmówców na temat atrakcyjności emerytury w państwach objętych koordynacją emerytur?
- 5) Jaka jest wiedza rozmówców na temat regulacji emerytalnych obowiązujących w państwach objętych koordynacją emerytur?
- 6) Czy rozmówcy potrafią korzystać z prawnych mechanizmów koordynacji emerytur?
- 7) Jakie są postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących emerytury?
- 8) Jakie są według rozmówców bariery w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur?

Przeprowadzenie wywiadów pogłębionych poprzedzono stworzeniem listy poszukiwanych informacji²⁵⁷ (tabela 47).

Tabela 47. Lista poszukiwanych informacji

Pytania badawcze	Poszukiwane informacje	Pytania wywiadu
Jakie są przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych koordynacją emerytur?	Przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych koordynacją emerytur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak wyglądała P. pierwsza praca? Proszę ją opisać. 2. Jakie są P. doświadczenia zawodowe? 3. Dlaczego wybrał/a P. pracę za granicą?
Jakie są doświadczenia zawodowe rozmówców na europejskim rynku pracy?	Doświadczenia zawodowe rozmówców na europejskim rynku pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy mogłaby/mógłby P. opisać swój pierwszy dzień w pracy za granicą? 2. Jak znalazł/a P. pracę za granicą? 3. Jakie formalności musiał/a P. spełnić (np. jakie dokumenty przedstawić), aby podjąć pracę za granicą? 4. Czy napotkał/a P. jakieś trudności po przyjeździe do państwa przyjmującego? 5. Czy napotkał/a P. jakieś trudności prawno-administracyjne po przyjeździe do państwa przyjmującego np. w urzędzie, w agencji pracy, u pracodawcy?
Jak często rozmówcy myślą o emeryturze?	Częstość myślenia rozmówców o emeryturze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy myśli P. o zabezpieczeniu finansowym swojej przyszłości? 2. Jak często i w jakich sytuacjach pojawiają się myśli związane z zabezpieczeniem finansowym P. przyszłości? 3. Czy podejmuje P. jakieś działania związane z zabezpieczeniem finansowym swojej przyszłości? 4. Jakie są P. pierwsze skojarzenia dotyczące emerytury? 5. Jak wyobraża sobie P. swoje życie na emeryturze?

²⁵⁷ Nie stanowi gotowej listy pytań do respondentów.

		6. Jak często zastanawia się P., jak będzie wyglądało P. życie na emeryturze?
Jakie są opinie rozmówców na temat atrakcyjności emerytury w państwach objętych koordynacją emerytur?	Opinie rozmówców na temat atrakcyjności emerytury w państwach objętych koordynacją emerytur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pod jakimi względami państwa, w których P. pracuje lub pracował/a, były dla P. atrakcyjne? 2. Czy państwa, w których P. pracował/a, są dla P. atrakcyjne pod względem zabezpieczenia emerytalnego na starość? (dlaczego są/nie są atrakcyjne) 3. Które z państw UE wydają się P. najbardziej atrakcyjne pod względem zabezpieczenia emerytalnego? 4. W którym z państw UE chciałaby/chciałby P. żyć po osiągnięciu wieku emerytalnego?
Jaka jest wiedza rozmówców na temat regulacji emerytalnych obowiązujących w państwach objętych koordynacją emerytur?	Wiedza rozmówców na temat regulacji emerytalnych obowiązujących w państwach objętych koordynacją emerytur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy P. zdaniem przysługuje P. prawo do emerytury w państwie UE, w którym P. pracuje lub pracował/a? 2. W jaki sposób P. zdaniem można uzyskać informacje na temat praw emerytalnych w państwie przyjmującym? 3. Czy przed wyjazdem za granicę poszukiwał/a P. informacji na temat emerytury w państwie przyjmującym?
Czy rozmówcy potrafią korzystać z prawnych mechanizmów koordynacji emerytur?	Umiejętności rozmówców w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy może P. korzystać z regulacji unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury? 2. W jaki sposób może P. korzystać z regulacji unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury? 3. Czy okresy składkowe z tytułu pracy za granicą liczą się P. zdaniem przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia?
Jakie są postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących emerytury?	Postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących emerytury	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy wie P., gdzie może P. otrzymać pomoc dotyczącą koordynacji emerytur? 2. Jaką rolę P. zdaniem pełni ZUS w związku z koordynacją emerytur w UE? 3. Czy przed wyjazdem za granicę korzystał/a P. z informacji o koordynacji emerytur udostępnianych przez ZUS (strona internetowa ZUS, ulotki, broszury, poradniki, infolinia informacyjna itp.)?
Jakie są według rozmówców bariery w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur?	Bariery w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji	<ol style="list-style-type: none"> 4. Czy P. zdaniem istnieją lub nie istnieją bariery w dostępie do informacji o prawach pracowników migrujących, w tym na temat regulacji unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury?

		5. W jaki sposób informacje o emeryturach w Polsce i w innych państwach UE oraz ich koordynacji powinny być P. zdaniem rozpozyszechniane?
--	--	---

Źródło: opracowanie własne.

W wywiadzie pogłębionym przeprowadzający wywiad ma swobodę w aranżowaniu sekwencji pytań, a także w sposobie ich formułowania w zależności od sytuacji wywiadu. Przed przystąpieniem do IDI badacz przygotowuje listę poszukiwanych informacji, jednakże w trakcie rozmowy powinien być przygotowany na pojawiające się dodatkowe okoliczności oraz informacje. Przeprowadzający wywiad może zatem zmienić kolejność pytań oraz ich formę i treść, dostosowując je do rozmówcy²⁵⁸.

Zastosowanie IDI pozwoliło na dotarcie do trudno dostępnej grupy rozmówców. Koordynacją objęte są wyłącznie osoby znajdujące się w tzw. sytuacji unijnej – pracujące w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Założono celowy dobór rozmówców – aktywni zawodowo obywatele polscy, którzy pracują lub pracowali w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE lub EFTA: Islandii, Norwegii, Szwajcarii i Liechtensteinie, czyli państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, a aktualnie zamieszkują różne części Europy lub inny kontynent. Istnieją również dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym zapewniające koordynację systemów emerytalnych w Polsce i w drugim umawiającym się państwie, np. w Stanach Zjednoczonych Ameryki, Kanadzie, Australii czy Ukrainie. Technika wyboru celowego polega na wskazaniu jednostek populacji, które powinny zostać włączone do próby przez badacza typującego na podstawie własnej wiedzy i doświadczenia. Próba zostaje wyselekcjonowana pod względem wcześniej ustalonych kryteriów²⁵⁹. Rozmówcy stanowili niejednorodną grupę pod względem wykształcenia, wieku oraz miejsca i stażu pracy. Ponadto przyjęto konieczność posiadania przez badanych co najmniej pięcioletniego, łącznego stażu pracy w danych państwach, co uzasadnione było wielością ich doświadczeń. Kryterium doboru stanowiło więc również doświadczenie zawodowe rozmówców. W procesie rekrutacji główną metodę docierania do potencjalnych uczestników badania stanowiły grupy internetowe i fora dyskusyjne skupiające Polaków mieszkających i pracujących w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym. Do udziału w badaniu wybrano między in-

²⁵⁸ K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 169.

²⁵⁹ E. Babbie, *op. cit.*, s. 205.

nymi założycieli, administratorów, osoby koordynujące grupy internetowe lub osoby wyróżniające się aktywnością na określonych forach: *Polacy w Szwajcarii – Polen in der Schweiz*, *Polacy w Rumunii/Poles in Romania*, *Uniunea Polonezilor Din România – Związek Polaków w Rumunii – Dom Polski*, *Polacy na Łotwie*, *Polonorama – Polonia Grecka*, *Polacy w Luksemburgu*, *Praca w Norwegii*, *Polacy w Szwajcarii (praca, pomoc, transport, informacje)*, *Polacy w Belgii*, *Polacy we Francji* czy *Away from Home – Working in Iceland*. Wszystkie te grupy służą wymianie doświadczeń między polską diasporą²⁶⁰ zamieszkującą różne części świata. Doświadczenia dyskutantów dotyczyły różnych aspektów życia, w tym warunków podejmowania zatrudnienia czy systemu emerytalnego w danym państwie. Na wskazanych forach pojawiają się również oferty pracy dla Polaków. W większości mają one charakter zamknięty i wymagają rejestracji, a możliwość dołączenia poprzedzona jest szczegółową wymianą informacji (w tym wypełnieniem formularza) m.in. na temat celu uczestnictwa. Wśród rozmówców pojawiła się m.in. współautorka informacyjno-kulturalnego portalu *Polonorama – Polonia grecka*, mającego stanowić swego rodzaju pomost między dwoma państwami – Polską i Grecją²⁶¹ czy współuczestnik *Uniunea Polonezilor Din România – Związek Polaków w Rumunii – Dom Polski*. Rekrutacja rozmówców trwała kilka miesięcy, poprzedzona była m.in. przedstawieniem celów badania i wymianą informacji na temat ich doświadczeń na rynku pracy UE. W tabeli 48 oznaczono rozmówców z uwzględnieniem ich płci, wieku (w tym przynależności do jednej z czterech przyjętych generacji pokoleń), wykształcenia, państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, w których pracują lub pracowali, aktualnego miejsca zamieszkania oraz rodzaju i/lub miejsca wykonywanej pracy.

²⁶⁰ Słowo „diaspora” wywodzi się z języka greckiego (*diaspeiro*), pochodzi od wyrazu *speiro* (rozsiać, rozproszyć) oraz przyimka *dia* (przez), i było stosowane od V wieku p.n.e. Do XIX wieku najczęściej używano go w języku greckim do opisu rozproszonej populacji Greków. Kilka lat temu Ministerstwo Spraw Zagranicznych podjęło próbę zmiany powszechnie używanego w urzędowej nomenklaturze pojęcia „Polonia i Polacy za granicą” na „diaspora polska”, uzasadniając ten krok potrzebą wprowadzenia pojęcia, które będzie na tyle inkluzywne, że obejmie wszystkie zróżnicowane grupy polskie poza granicami kraju. M. Lesińska, *Polska diaspora, polonia, emigracja, spory pojęciowe wokół skupisk polskich za granicą*, „The Polish Migration Review” 2018, nr 1(3), s. 9–23.

²⁶¹ Forum *Polonorama-Polonia grecka*, ściśle związana jest ze stroną internetową *Polonorama – polska strona Grecji*. Jest ona współfinansowana przez „Stowarzyszenie Wspólnota Polska” ze środków otrzymanych przez Kancelarię Senatu w ramach sprawowania opieki Senatu RP nad Polakami za granicą. Powstała w grudniu 2007 roku. <https://www.polonorama.com/> [dostęp on-line: 12.11.2020].

Tabela 48. Charakterystyka badanej grupy (n=20)

Lp.	Płeć	Wiek (generacja)	Wykształcenie	Państwa, w których pracują lub pracowali rozmówcy	Aktualne miejsce zamieszkania	Rodzaj wykonywanej pracy i/lub miejsce zatrudnienia
R1	M	34 l. (Y)	Średnie	Polska, Niderlandy	Montfoort (Niderlandy)	Trener personalny
R2	K	42 l. (X)	Wyższe	Polska, Niderlandy	Werkhoven (Niderlandy)	Pracownik usług sprzątających
R3	K	37 l. (Y)	Średnie	Polska, Niderlandy	Woerden (Niderlandy)	Pracownik na stanowisku orderpicker w Snel
R4	K	27 l. (Y)	Zawodowe	Polska, Wielka Brytania	Londyn (Wielka Brytania)	Barista, asystent managera w firmie usługowej
R5	K	34 l. (Y)	Średnie	Polska, Niemcy	Bonn (Niemcy)	Pracownik ds. zarządzania biurowego
R6	M	23 l. (Z)	Podstawowe	Polska, Niderlandy	Leiden (Niderlandy)	Team leader w Zandbergen World's Finest Meat
R7	K	28 l. (Y)	Średnie	Polska, Niderlandy, Norwegia	Aukra (Norwegia)	Pracownik fizyczny w Anleggsgartner, blogerka kulinarna
R8	M	34 l. (Y)	Średnie	Polska, Norwegia	Oslo (Norwegia)	Kierownik sklepu w KIWI Norge AS
R9	M	43 l. (X)	Zawodowe	Polska, Włochy	Werona (Włochy)	Frezer w branży kamieniarskiej
R10	M	30 l. (Y)	Wyższe	Polska, Islandia	Kirkjubaejarklaustr (Islandia)	Pracownik hotelu
R11	K	52 l. (X)	Zawodowe	Polska, Włochy	Rimini (Włochy)	Opiekunka osób starszych
R12	K	26 l. (Y)	Wyższe	Polska, Dania	Kopenhaga (Dania)	Pracownik w dziale IT w Haldor Tapsoe
R13	K	34 l. (Y)	Wyższe	Polska, Wielka Brytania, Francja	Gaydon (Wielka Brytania)	Specjalista w Jaguar Land Rover, doktor nauk chemicznych
R14	K	30 l. (Y)	Wyższe	Polska, Wielka Brytania, Włochy	Melbourne (Australia)	Guests Relation Manager w Dinner by Heston Blumenthal
R15	M	32 l. (Y)	Średnie	Polska, Szwajcaria	Scherzingen (Szwajcaria)	Kierownik budowy w Fahrion & Partner
R16	K	50 l. (X)	Wyższe	Polska, Luksemburg	Luksemburg (Luksemburg)	Specjalista w sektorze finansowym
R17	M	37 l. (Y)	Wyższe	Hiszpania, Polska, Niemcy, Wielka Brytania. Poza UE: Teksas (USA), Brazylia	Charlotte (Karolina Północna)	Product manager w obszarze Ameryka Łacińska i Karaiby w Corning Optical Communications
R18	M	35 l. (Y)	Wyższe	Polska, Niderlandy, Belgia, Rumunia	Bukareszt (Rumunia)	Pracownik działu IT
R19	K	25 l. (Y)	Wyższe	Polska, Grecja	Chania (Grecja)	Tłumacz, pracownik biura turystycznego, współtworzy portal internetowy <i>Polonorama – Polonia grecka</i>
R20	M	60 l. (<i>baby boomers</i>)	Podstawowe	Polska, Łotwa, Szwecja	Sztokholm (Szwecja)	Samozatrudniony, własna działalność gospodarcza

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu wzięło udział dziesięć kobiet oraz dziesięciu mężczyzn w przedziale wiekowym 23–60 lat. Uwzględniono tym samym cztery generacje pokoleń – *baby boomers* (1946–1964), X (1965–1979) Y (1980–1995) oraz Z (urodzeni po 1996 r.). Według Anthony’ego Giddensa pokolenie to ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie. O przynależności do pokolenia decyduje nie tylko rok urodzenia, lecz także wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo²⁶². Każde pokolenie migruje w specyficznym dla siebie kontekście społecznym, politycznym, kulturowym i gospodarczym. Mając na uwadze powyższe, Autorka starała się uwzględnić w analizie również kontekst pokoleniowy. Rozmówcy posiadali różne wykształcenie: podstawowe, zawodowe, średnie lub wyższe. Rozkład przestrzenny państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, w których pracują lub pracowali respondenci ilustruje mapa 4. Badanie objęło siedemnaście państw członkowskich UE/EFTA.

Mapa 4. Rozkład przestrzenny państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, w których pracują lub pracowali rozmówcy



Źródło: opracowanie własne.

²⁶² A. Giddens, P. Sutton, *Socjologia*, przeł. O. Siara, A. Szulżycka, P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 1084.

Mapa ilustruje państwa podlegające rozporządzeniu koordynacyjnemu, które objęto badaniem. Są to: Belgia, Dania, Francja, Grecja, Hiszpania, Islandia, Luksemburg, Łotwa, Niderlandy²⁶³, Niemcy, Norwegia, Polska, Rumunia, Szwajcaria, Szwecja, Włochy i Wielka Brytania. W chwili planowania badania Wielka Brytania była członkiem UE, dlatego też osoby pracujące wewnątrz brytyjskiego rynku pracy włączono do cyklu wywiadów. Ponadto Wielka Brytania, wraz z wejściem Polski do UE i otwarciem brytyjskiego rynku pracy, stała się jednym z najważniejszych miejsc docelowych dla polskich migrantów. Przebywa tam obecnie około miliona Polaków, którzy stali się najliczniejszą grupą obcokrajowców²⁶⁴. Swobodne przemieszczanie się pomiędzy Wielką Brytanią i UE zakończyło się 31 grudnia 2020 r. Od 1 stycznia 2021 r. Wielka Brytania wprowadziła punktowy system imigracyjny (*points-based immigration system*), na podstawie którego oceniane jest, czy dana osoba spełnia wymagania do podjęcia pracy w tym państwie²⁶⁵. Zgodnie z Umową o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z UE w stosunku do osób, które objęte są jej zakresem podmiotowym, kontynuowana będzie ochrona w obszarze zabezpieczenia społecznego na zasadach obowiązujących przed 1.01.2021 r. Zgodnie z regulacjami unijnymi możliwe jest ubieganie się o emeryturę w instytucji ubezpieczeniowej danego państwa po roku pracy w nim, więc osoba pracująca w Wielkiej Brytanii przez ten czas może zwrócić się brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej – *Department for Work and Pensions* o wyliczenie emerytury²⁶⁶.

Badane osoby zamieszkiwały różne części Europy – Montfoort (Niderlandy), Werkhoven (Niderlandy), Woerden (Niderlandy), Leiden (Niderlandy), Londyn (Wielka Brytania), Gaydon (Wielka Brytania), Bonn (Niemcy), Aukra (Norwegia), Oslo (Norwegia), Werona (Włochy), Rimini (Włochy), Kirkjubaejarklaustr (Islandia), Kopenhaga (Dania), Scherzingen (Szwajcaria), Luksemburg (Luksemburg), Bukareszt (Rumunia), Sztokholm (Szwecja), Chania (Grecja) lub inny kontynent – Charlotte (Karolina Północna) i Melbourne (Australia). Ponadto pracują w różnych sektorach – finansowym, IT, telekomunikacyjnym, usługowym, produkcyjnym, turystycznym czy budowlanym. Są to zarówno

²⁶³ Nazwa Niderlandy oraz Holandia używane są zamiennie.

²⁶⁴ K. Pędziwiatr, J. Brzozowski, *Polacy w Wielkiej Brytanii i ich adaptacja*, Biuro Analiz Sejmowych „Infos”, Warszawa 2018, s. 1–4.

²⁶⁵ <https://www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens.pl> [dostęp on-line: 30.01.2020].

²⁶⁶ <https://www.brexit.gov.pl/obywatel/konsekwencje-w-wybranych-aspektach/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spoiecznego/> [dostęp on-line: 30.01.2022].

osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych wyższego, średniego i niższego szczebla, jak i pracownicy fizyczni. Wśród respondentów pojawiły się też osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą w obszarze UE/EFTA.

Materiał empiryczny zebrano w okresie maj–grudzień 2020 r. Wywiady miały charakter indywidualny, bezpośredni i pogłębiony, a czas trwania każdego z nich mieścił się między 1,5–3 godziny. Wszystkie wywiady zostały zarejestrowane za pomocą urządzenia do rejestracji dźwięku – dyktafonu. Z uwagi na wystąpienie pandemii COVID-19 część z nich przeprowadzono przy pomocy komunikatora internetowego – Skype lub Zoom. Zarejestrowane wywiady przepisano zgodnie z chronologią ich prowadzenia. Sporządzana transkrypcja była zgodna z kolejnością zagadnień poruszanych w wywiadzie. Zgromadzone dane jakościowe poddano następnie kodowaniu i wykorzystano do budowania wniosków. Najważniejsze dla Autorki kwestie, które zdiagnozowano w trakcie prowadzenia rozmów, zilustrowano za pomocą cytatów z wypowiedzi badanych. Analizę danych zgromadzonych z wykorzystaniem IDI przedstawiono w ośmiu podrozdziałach zgodnie z logiką narzędzia badawczego.

5.2. Czynniki decydujące o wyborze zatrudnienia w UE

Badając przyczyny mobilności rozmówców, skupiono się na indywidualnych motywacjach do migracji, czyli na tym, jak doświadczenie migracji wyjaśniali sami badani, jakie były subiektywne powody ich mobilności. Motywy migracji uporządkowano, zaczynając od najczęściej występujących, i zilustrowano za pomocą tabeli 49.

Tabela 49. Przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym (n=20)

Atrakcyjne wynagrodzenie	Styl życia	Sytuacja Rodzinna	Edukacja	Atrakcyjne warunki zatrudnienia	Atrakcyjność klimatyczna/architektoniczna	Praca w zawodzie	Poszukiwanie nowych szans życiowych	Nauka Języka	Możliwość podróżowania	Tolerancja dla mniejszości seksualnych	Przygoda	Oznaczenie Respondenta
X							X					R1
X		X										R2
X	X											R3
X	X				X							R4
X		X						X				R5
X										X		R6
X		X										R7
X				X								R8
		X										R9
X						X					X	R10
X					X							R11
X	X		X	X	X							R12
X				X		X	X					R13
			X									R14
X	X											R15
						X						R16
			X						X			R17
X												R18
	X		X				X	X				R19
X				X								R20

Źródło: opracowanie własne.

Każda ścieżka migracji przybierała nieco odmienny, indywidualny charakter. Czynniki wskazane w tabeli 49, które wpływają na ostateczną decyzję o wyjeździe, uzupełniono cytatami rozmówców.

Motyw o charakterze ekonomicznym był z pewnością silnym determinantem procesów migracyjnych badanych, przy czym wypowiedzi rozmówców były zróżnicowane dla poszczególnych państw – Holandii: *Holandia oferuje większe możliwości finansowe (R3), Jednym z czynników wyjazdu do Holandii była kwestia mojego zadłużenia w Polsce i potrzeba atrakcyjniejszej płacy (R6); Wielkiej Brytanii: Zachłysnęłam się londyńskimi zarobkami (R4); Niemiec: Wizja mieszkania na stałe w Niemczech była związana z większą niezależnością. Była też atrakcyjna finansowo (R5); Norwegii: W Norwegii mogę zarobić o wiele więcej niż w Polsce i dlatego postanowiłam tutaj zostać (R7), Wyjechałam do Norwegii, ponieważ byłem zmęczony tym, że bez względu na to, gdzie w Polsce pracowałem, oczekiwania w stosunku do pracownika były na bardzo wysokim poziomie. Wynagrodzenie natomiast nie było adekwatne do mojego wkładu pracy (R8); Islandii – Potraktowałem tę podróż jako możliwość zarobienia pieniędzy (R10); Rumunii i Belgii – Powody mojego wyjazdu z Polski do Belgii i Rumunii były ekonomiczne. Jako dziennikarz lokalny w Stargardzie zarabiałem grosze. Po kilku latach klepania biedy w Polsce spakowałem się i ruszyłem za granicę (R18); Danii – Spodobał mi się poziom zarobków w Danii (R12); Włoch – Wyjechałam do Włoch w 2004 roku ze względu na trudności finansowe w Polsce. Podjęłam pracę w zakresie opieki nad osobami starszymi. Za wyjazdem z Polski przemawiały więc aspekty finansowe (R11); Luksemburga – W 2008 roku przeprowadziłam się z Australii do Europy, ponieważ poszukiwano tam ekonomistów. W Luksemburgu zaproponowano nam bardzo dobre warunki płacy (R16).*

Niektórzy rozmówcy traktowali mobilność jako styl życia, a wartość poznawcza czy rekreacyjna migracji odgrywała pierwszoplanową rolę i stanowiła główny impuls do zamieszkania w określonej części Europy: *Ludzie, klimat, wolność, pozytywna energia, która panuje na Krecie, są trudne do opisanie słowami (R19), W Polsce pracowałam w smażalni ryb w małej miejscowości. Obierałam ryby, smażyłam frytki, sprzątałam. Miałam wtedy 17 lat. Jednocześnie uczyłam się w szkole zawodowej na kierunku sprzedawca. Kiedy pierwszy raz moja ciocia, która mieszkała w Londynie, na południu miasta w dzielnicy Colliers Wood, zaprosiła mnie na wakacje – byłam pewna, że jeszcze kiedyś wrócę w to miejsce. Zachłysnęłam się londyńskim stylem życia, kulturą i możliwościami (R4), Byłem również zainteresowany życiem i kulturą, którą miało do zaoferowania inne państwo niż Polska (R15).* Migracja rozmówców wynikała z ciekawości świata, znużenia

dotychczasowym życiem w Polsce i chęci wprowadzenia radykalnych zmian. Narracje pokazały obecność wątków charakterystycznych dla mobilności typu *lifestyle migration* – migracji w celu samorealizacji. To termin, który stosunkowo niedawno rozpowszechnił się w badaniach nad międzynarodową mobilnością. Kluczowy kontekst dla jego zrozumienia stanowią przemiany społeczne zachodzące w państwach, w których nie jest zagrożony dobrobyt ekonomiczny mieszkańców i dokonuje się w nich przejście od wartości materialistycznych do postmaterialistycznych. Te ostatnie częściej wiążą się z dążeniem do życia dobrej jakości oraz satysfakcji intelektualnej i estetycznej niż do wyższych zarobków²⁶⁷. Pojęcie stylu życia zyskało na znaczeniu w epoce później nowoczesności, na co wskazywał A. Giddens²⁶⁸. Wynika to ze specyfiki czasów charakteryzujących się wielością wyborów i rozmaitych możliwości, zróżnicowaniem środowisk, w których toczy się życie²⁶⁹. Rozmówcy wyraźnie dostrzegali potencjał państw docelowych, różnice traktowali jako ofertę, a nie przeszkodę.

Decyzja o migracji w kilku przypadkach uwarunkowana była sytuacją rodzinną: *Pracę w Holandii wybrałam ze względu na moją rodzinę (R2)*, *Do Rheinbach wyjechałam po maturze, ponieważ w Niemczech miałam chłopaka o niemiecko-francuskich korzeniach. Na początku pracowałam jako au pair (R5)*, *W 2012 roku, po maturze planowałam zrobić sobie rok przerwy od nauki i wyjechałam do Norwegii spędzić czas z rodziną, która mieszkała w tym państwie. Praca i decyzja o pozostaniu w Norwegii właściwie została mi narzucona przez rodziców (R7)*. Przyjmując, że decyzje migracyjne mają charakter indywidualny, analiza sytuacji rozmówcy sprowadzona jest do analizy indywidualnej perspektywy – zysków i strat migranta. Jednakże w sytuacji, gdy osoba migrująca żyje w rodzinie generacyjnej (rodzice, rodzeństwo), prokreacyjnej (współmałżonek, dzieci) czy w związku partnerskim i tworzy z nimi wspólne gospodarstwo domowe, ta decyzja podejmowana jest w interesie i/lub z konsekwencjami dla wszystkich tych osób. Dla niektórych rozmówców zmiana miejsca zamieszkania była łatwą decyzją – *Wyjazd do Wielkiej Brytanii był łatwą decyzją. Wychowywała mnie ciocia. Moja mama zmarła kilka lat wcześniej, a taty nigdy nie było w moim życiu. Czułam się więc takim samotnym żegla-*

²⁶⁷ K. Andrejuk, *Czy istnieje zjawisko lifestyle migration do Polski? O badaniu przyczyn mobilności migrantów wewnątrzniemczyńskich w RP*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2017, z. 1(163), s. 259–284.

²⁶⁸ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, przeł. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 112–122.

²⁶⁹ *Ibidem*.

rzem (R14). Dla innych wyjazd poza granicę Polski stanowił konsekwencję decyzji rodziców – *Moja matka wyszła za mąż za Włocha. Właściwie przeniosłem się tam z przymusu w wieku 16 lat. Wyjechałem jako dziecko, a potem nie miałem gdzie i do kogo wracać* (R9).

Za decyzją migracyjną rozmówców stała również chęć nauki języka obcego: *Chciałam doskonalić język niemiecki* (R5). Trudno się oprzeć wrażeniu, że we współczesnym, mobilnym świecie kompetencje związane z dobrą znajomością języków obcych są niezwykle pożądane. Wynagrodzenia za pracę bywają zróżnicowane w zależności od tego, jak trudny i rzadki jest język, którego pracodawca poszukuje: *Dzięki nauce języka niderlandzkiego mam szansę na lepszą pracę i pensję* (R3). Osoby, które uczą się języków obcych, mogą studiować lub szkolić się za granicą. W innym państwie nie tylko poszerzają swoją wiedzę z danej dziedziny, ale także poprawiają swoje umiejętności językowe i międzykulturowe, które szczególnie cenią pracodawcy. Jeden z dominujących, pozaekonomicznych czynników migracji stanowiła chęć i możliwość nauki wewnątrz UE. Kilko rozmówców wyjechało za granicę w celu podjęcia studiów na jednej z europejskich uczelni w ramach wymiany studenckiej. Badane osoby korzystały z programów wymiany międzynarodowej, w tym z programu Erasmus, który umożliwia wyjazd za granicę na studia, staż lub do pracy. W jego ramach studenci mogą uzyskać pomoc finansową i organizacyjną w trakcie studiów na zagranicznej uczelni²⁷⁰: *Do Wielkiej Brytanii i Hiszpanii wyjechałem w ramach wymiany studenckiej w 2005 roku. Studia i doświadczenie zawodowe za granicą były wówczas mniej powszechne. Chciałem zobaczyć, czy doświadczenie zawodowe za granicą pozwoli mi potem na lepszy start w Polsce* (R17), *Wyjechałam do Wielkiej Brytanii na studia. Do liceum, w którym wówczas się uczyłam, przyjechali przedstawiciele zagranicznego uniwersytetu. Sprzedali całkiem fajny obrazek – dream, który jak się okazało, nietrudno można spełnić. Oferowali tzw. inny świat. Wcześniej mogłam oglądać to tylko w TV. Skończyłam zarządzanie w turystyce międzynarodowej z międzynarodowym transportem lotniczym. Uczelnia znajdowała się w małym miasteczku uniwersyteckim High Wycombe* (R14). Rozmówczyni studiowała w Bucks New University. Uczelnia usytuowana jest między Londynem a Oksfordem. High Wycombe jest jednym z miast w Wielkiej Brytanii, które mają prestiżową akredytację *Purple Flag*.

²⁷⁰ *Informator UE & JA*, Komisja Europejska, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2017, s. 28–29. Od czasu rozpoczęcia realizacji pierwszego programu Erasmus w 1987 r. na wymianę zagraniczną wyjechało ponad 5 mln osób. W celu wspierania obywateli UE wchodzących na rynek pracy Komisja Europejska stworzyła stronę internetową „Twoja pierwsza praca z ERASMUS-em”, <https://www.yourfirsteu-resjeb.eu/en/home>, [dostęp on-line: 11.12.2020].

Standard *Purple Flag*, wprowadzony w 2012 roku, jest procesem akredytacyjnym podobnym do przyznania nagrody Błękitnej Flagi dla plaż czy *Green Flag* dla parków. Ma na celu podniesienie standardów i zwiększenie atrakcyjności centrów miast w godzinach od 17:00 do 5:00. Obszary nagrodzone Fioletową Flagą są uznawane za posiadające żywe i różnorodne połączenie restauracji, rozrywki i kultury. *Purple Flag* przyznawana jest centrom miast, które spełniają lub przewyższają standardy doskonałości w zarządzaniu gospodarką wieczorną i nocną²⁷¹. Centrum studenckiego życia toczy się w nowoczesnych kampusach: *Korzystałam z kampusu High Wycombe. Większość studentów korzysta z takiego rozwiązania. To nowoczesne miejsce* (R14). Kampus High Wycombe wyposażony jest w szereg obiektów – sale wykładowe, przestrzenie artystyczne i projektowe, tereny zielone, kawiarnie, bibliotekę, symulator lotnictwa, siłownię oraz sale filmowe²⁷², co stanowi o jego nowoczesności.

Decyzje rozmówców o podjęciu nauki na zagranicznej uczelni wyższej inspirowane były m.in. literaturą Nikosa Kazandzakisa – greckiego powieściopisarza XX wieku, przez wielu uważanego za najważniejszego greckiego filozofa swojej epoki: *Z wykształcenia jestem językoznawcą – filologiem języka nowogreckiego. Kreta nie była przypadkowym wyborem. Odwiedziłam tę wyspę na pierwszym roku studiów, by zebrać materiały do swojej pracy licencjackiej. Wszystko zaczęło się od jednej książki – Captain Michalis, autorstwa Nikosa Kazandzakisa, która opowiada o życiu mieszkańców Krety, ich odwadze, panowaniu Turków na wyspie i lokalnym dialekcie* (R19) czy wysoką pozycją danej uczelni w rankingu szkół wyższych: *Przyjechałam do Danii przede wszystkim na studia do Duńskiego Uniwersytetu Technicznego* (R12). Duński Uniwersytet Techniczny (DTU) znajduje się w prestiżowym rankingu QS World University Rankings²⁷³, obok Massachusetts Institute of Technology, Uniwersytetu Stanford, Uniwersytetu Harvardzkiego, California Institute of Technology czy Uniwersytetu Oksfordzkiego²⁷⁴, co potwierdza, że Dania ma jeden z najlepszych programów nauczania w Europie. Zaakcentowania wymaga fakt, że polscy obywatele mają prawo do odbywania szkoleń i studiów na takich samych warunkach co obywatele danego państwa, podjęcia pracy w dowolnym państwie UE i korzystania z możliwości, które oferuje europejski rynek pracy. Ponadto Unia stara się podnosić poziom znajomości języków obcych obywateli, wykorzystując w tym celu

²⁷¹ <https://www.atcm.org/purple-flag> [dostęp on-line 21.02.2021].

²⁷² <https://bucks.ac.uk/high-wycombe-campus> [dostęp on-line: 8.02.2021].

²⁷³ <https://www.dtu.dk/> [dostęp on-line: 6.02.2021].

²⁷⁴ <http://www.iu QS.com/university-rankings/world-university-rankings/> [dostęp on-line: 6.02.2021].

katalog narzędzi takich jak: program Erasmus+ czy projekt „Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów”, realizowanego w ramach strategii „Europa 2020”, którego celem było zapewnienie wsparcia pracodawcom i osobom indywidualnym poprzez opis, identyfikację, kwalifikację zawodów i umiejętności związanych z unijnym rynkiem pracy oraz kształcenie, szkolenia i działania na rzecz nawiązania współpracy pomiędzy uniwersytetami a podmiotami korzystającymi z usług językowych (*Translating Europe Forum*)²⁷⁵. Komisja Europejska (KE) opublikowała wyniki sprawozdania na temat języków i szans na rynku pracy, które wskazują, że istnieje bezpośredni związek między umiejętnościami językowymi a szansami na rynku pracy. Uznano, że znajomość języków obcych stanowi ważny czynnik kształtujący rozwój zawodowy obywateli UE²⁷⁶.

Za wyborami rozmówców stały atrakcyjne warunki pracy. Zwracano uwagę m.in. na elastyczne warunki zatrudnienia i kulturę organizacyjną: *Jestem bardzo zadowolona z kultury pracy. W przypadku choroby dzieci mogę poprosić o urlop lub możliwość pracy w domu. Pracuję bez stresu. Sama właściwie kreuję swoje stanowisko. Jako pracownik czuję się szanowana. Nigdy nie czułam się gorsza z tego powodu, że jestem kobietą lub matką. Taka jest po prostu specyfika pracy w Jaguar w UK. Podobne zasady panowały podczas mojej pracy laboratoryjnej we Francji (R13), niezwykle dbałość o zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym: W Danii jest bardzo duży nacisk na równowagę praca – życie rodzinne (R12) czy możliwość funkcjonowania w wielokulturowym zespole: Zespół, w którym pracuję, jest różnorodny, zrzesza pracowników z różnych stron Europy (R13). Zachowania organizacyjne, które opisywały uczestniczki badania, stanowią źródło dobrych praktyk w zakresie respektowania praw i przywilejów pracowniczych, umożliwienia samoregulacji tempa pracy, dostosowanego do potrzeb pracownika, zapobiegającego przepracowaniu i przemęczeniu oraz zapewnienia urlopów wynikających z potrzeb zdrowotnych czy rodzinnych. Ponadto pracodawcy Jaguar Land Rover (UK) czy Haldon Tapsoe (Dania) budują zróżnicowany zespół, mając świadomość korzyści płynących z różnorodności. Z całą pewnością atrakcyjność środowiska pracy, w którym każdy pracownik może wykorzystać swój potencjał, odegrała znaczącą rolę na*

²⁷⁵ https://ec.europa.eu/education/policies/multilingualism/languages-growth-and-jobs_pl [dostęp on-line: 6.02.2021].

²⁷⁶ S. Beadle, M. Humburg, R. Smith, P. Vale, *Study on Foreign Language Proficiency and Employability Final Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, pp. 1–11.

etapie wyboru kierunku migracji. Dotyczy to przede wszystkim respondentów mających wyższe wykształcenie lub tytuł naukowy, wyposażonych w wiedzę specjalistyczną.

Nierzadko migracją rozmówców kierowały motywacje architektoniczne, estetyczne lub klimatyczne dotyczące ich miejsca pobytu. Wypowiedzi badanych osób uwypukliły cztery przestrzenie – malownicze i gwarne Rimini (Włochy) – pozwalające niekiedy na wrażenie wiecznych wakacji: *Włochy to był dla mnie inny świat. Z jednej strony za wyjazdem z Polski przemawiały aspekty finansowe, z drugiej piękne krajobrazy, morze, porty, malownicze uliczki* (R11); Londyn (Wielka Brytania) – jedno z największych, tętniących życiem miast świata z przecinającym Tamizę Tower Bridge: *Od razu poczułam, że to moje miejsce. Otaczały mnie tłumy pędzących ludzi i wieżowce. Londyn stał się moim marzeniem* (R4); Kopenhagę (Dania) – miasto kolorowych kamienic, w którego sercu znajduje się Port Nyhavn z zacumowanymi wzdłuż kanału żaglówkami: *Bardzo spodobała mi się też sama Kopenhaga. To miejsce łączące nowoczesność i klimat jak z baśni Hansa Christiana Andersena. Duński Uniwersytet Techniczny, do którego uczęszczałam, znajduje się w Kongens Lyngby na przedmieściach Kopenhagi* (R12); Bukareszt (Rumunia) – gdzie tradycja łączy się z pogonią za nowoczesnością: *Rumunia jest cudownie dzika, nieokiełznana, pełna tradycji. Cywilizacyjnie to mała wioska z lat 80. w Polsce* (R18).

O migracji decydowała również specyfika wykształcenia rozmówców. Wyjazd motywowany był możliwością pracy w zawodzie, którą stwarzał dla badanych europejski rynek pracy: *Wyjechałam z mężem do Luksemburga, ponieważ poszukiwano tam ekonomistów* (R16), *O wyjeździe do UK zdecydowała głównie specyfika mojego wykształcenia. Obroniłam doktorat w bardzo wąskiej tematyce – elektrochemiczne źródła prądu. Chciałam pracować w firmie, która jest nastawiona na elektrochemiczne baterie. Z ciekawą propozycją pracy zgłosił się do mnie Jaguar Land Rover z Coventry* (R13). Migracja zawodowa osób mających wiedzę ekspercką związana była ze specyficznym pojmowaniem kariery jako indywidualnego projektu. Ukierunkowana była wyłącznie na miejsce sprzyjające rozwojowi ścieżki kariery, prowadzeniu badań naukowych i dalszemu doskonaleniu zawodowemu, jak choćby w przypadku rozmówczynie pracującej w wąskim sektorze elektrochemicznym.

Badani wykorzystali nowe możliwości związane z akcesją Polski do UE i w odpowiedzi na brak perspektyw w miejscu zamieszkania poszukiwali wewnątrz europejskiego rynku pracy satysfakcjonującego zatrudnienia, wiary we własne siły, nowych szans życiowych oraz możliwości stymulujących dalszą aktywność i rozwój: *Podjąłem pracę*

w Holandii, aby podwyższyć swój status w społeczeństwie, wyjechać z małej miejscowości i znaleźć miejsce, w którym można się rozwijać (R1).

W pojedynczych przypadkach wewnątrzunijna migracja rozmówców motywowana była chęcią intensywnego podróżowania. Badane osoby wyjeżdżały ze znanych sobie miejsc w Polsce do innych, niekiedy bardzo odległych, w celu poznania nowych krajo-
brazów, kultury, języka, smaków i zapachów. Migracje te charakteryzowały się dużą dy-
namiką: *Pracowałem w Wielkiej Brytanii, Berlinie, Rio de Janeiro, Teksasie, a obecnie kupiłem dom w Karolinie Północnej. Jestem fanatykiem podróży. Zwiedziłem 52 państwa i 48 stanów w USA* (R17). We wstępnym etapie migracja tego rodzaju przypominała tu-
rystykę, a jednym z bardziej interesujących aspektów nowego państwa był dla badanych proces jego odkrywania.

W historii badanych wpisywał się przypadek migracji osób o innej orientacji niż he-
teroseksualna do dużych europejskich miast w celu znalezienia przyjaznej dla siebie prze-
strzeni: *Holandia wydała mi się być otwartym państwem dla mniejszości seksualnych* (R6). Orientacja seksualna określa, z kim ludzie chcą się spotykać, w kim się zakochują i z kim chcą żyć w partnerstwie. Rozmówca nie ujawniał swojej tożsamości płciowej w Polsce z powodu lęku przed homofobią, a przecież publiczne okazywanie sobie uczuć czy otwarte mówienie o partnerze jest przejawem korzystania z takich samych swobód i norm, jakie mają osoby heteroseksualne. Podróż do Holandii stanowiła więc dla roz-
mówców drogę w poszukiwaniu szczęścia, zrozumienia i tolerancji. Badane osoby sy-
gnalizowały, że w Polsce brak jest edukacji seksualnej i tolerancji dla mniejszości w ogóle: *Ludzie czerpią z Internetu, źródeł popkultury oraz stereotypowych przekazów występujących także w formie wulgarnych żartów wiedzę o różnych modelach związków* (R6). Wynika z tego, że konieczne jest przekazywanie rzetelnej wiedzy, oddzielenie jej od mitów oraz wykształcenie otwartej, wolnej od uprzedzeń postawy wobec osób LGBT (z ang. *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender*) w Polsce. Decyzje migracyjne uwarunko-
wane poszukiwaniem miejsca tolerancyjnego dla mniejszości seksualnych były właściwe dla rozmówców pokolenia Z. To ono dąży odważnie do zmian i łamania stereotypów.

W wypowiedziach rozmówców pojawiły się również głosy tych osób, które migracje utożsamiają z przygodą: *Migrację do Islandii potraktowałem jako przygodę* (R10), *W 2012 roku zdecydowałem się zakończyć swoją karierę zawodową w Polsce i spróbować czegoś szalonego w Norwegii* (R8). W tych przypadkach migracja nie wiązała się ze strategicznym planowaniem, a była spontaniczną decyzją, poszukiwaniem ekscytacji i niecodzienności.

Atrakcyjne wynagrodzenie przyciągało na europejski rynek pracy przedstawiciele wszystkich pokoleń: *baby boomers*, generacji X, generacji Y i generacji Z. Decyzje migracyjne uwarunkowane poszukiwaniem odmiennego stylu życia, miejsca atrakcyjnego klimatycznie, architektonicznie i estetycznie, chęcią nauki w międzynarodowym środowisku akademickim, potrzebą doświadczenia przygody, intensywnego podróżowania czy tolerancji dla mniejszości seksualnych były charakterystyczne przede wszystkim dla respondentów pokolenia Y oraz pokolenia Z.

Z analizy przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że Polacy przemieszczali się wewnątrz europejskiego rynku pracy w poszukiwaniu lepszych warunków życia i pracy, wypełniając tym samym jego przestrzeń. Tę możliwość stwarza instrument prawny w postaci swobody przepływu pracowników w UE²⁷⁷. Analiza materiału badawczego dowodzi, że wielu migrantów wykraczało poza ścisłe kategorie mobilności ekonomicznej, a ostateczna decyzja o migracji stanowiła wypadkową kilku czynników. Możliwość otrzymywania wyższego wynagrodzenia w państwie docelowym stanowiła aspekt dominujący w wypowiedziach rozmówców, ale nigdy samodzielny. Każda emigracja miała więc własną specyfikę, zależną od indywidualnej sytuacji życiowej emigranta. Narzeczane rozmówców uwypukliły dwie życiowe przestrzenie – Polskę, którą najczęściej wiązano z wieloma niepowodzeniami, oraz europejski rynek pracy – atrakcyjne miejsce docelowe.

5.3. Doświadczenia zawodowe na rynku pracy UE

Analiza materiału empirycznego ukazała doświadczenia zawodowe rozmówców na rynku wewnętrznym UE. Poproszono badanych o wskazanie sektorów zatrudnienia Polaków w obszarze UE/EFTA, źródeł poszukiwania pracy, warunków formalnych związanych z zatrudnieniem w danym państwie (w tym barier administracyjno-prawnych), ogólnych trudności po przyjeździe do państwa przyjmującego oraz warunków pracy w państwach, w których wykonywali pracę – Belgii, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Islandii, Luksemburgu, Łotwie, Niderlandów, Niemiec, Norwegii, Rumunii, Szwajcarii, Szwecji, Włoszech i Wielkiej Brytanii.

Wypowiedzi rozmówców uwypukliły sektory zatrudnienia, w których najczęściej pracowali lub pracują Polacy migrujący zarobkowo w UE/EFTA. Przytoczono przykłady z wybranych państw:

²⁷⁷ *Życie i praca w Polsce*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2019, s. 69.

Luksemburg: *Luksemburg jest wielokulturowy. Lokalni pracują w instytucjach rządowych. W sektorze prywatnym przeważają osoby z Francji, dojeżdżający z Belgii czy Niemiec. Jest grupa Polaków pracująca w instytucjach europejskich, finansowych albo w sektorze budowlanym, jednakże rynek ten jest dość ograniczony dla Polaków. Wymaga wysokich kwalifikacji* (R16). Rozmówczyni, przedstawicielka generacji X, zatrudniona w sektorze finansowym w Luksemburgu wskazywała na cechy właściwe dla luksemburskiego rynku pracy: wielokulturowe środowisko pracy, przeważające delegacje pracownicze z Niemiec, Belgii i Francji, niewielką dostępność rynku pracy dla Polaków czy atrakcyjne warunki pracy wymagające stosunkowo wysokich kwalifikacji.

Włochy: *Większość emigrantów z Polski we Włoszech to głównie kobiety pracujące jako badanti, czyli opiekunki osób starszych. Badanti to też głównie osoby z Europy Wschodniej* (R9), *Jest duża grupa osób pracujących nielegalnie przy opiece nad seniorami, w rodzinnych hotelach czy turystyce* (R11). Polacy we Włoszech stanowią dużą grupę osób pracujących jako *colf* (pomoc domowa) i *badande* (opieka nad osobami starszymi: pomoc w wykonywaniu podstawowych czynności, dbaniu o higienę, robienie zakupów, kontrolowanie prawidłowości przyjmowanych leków, organizowanie spacerów i zajęć rekreacyjnych). Zjawiskiem powszechnym we Włoszech jest podejmowanie przez Polki opieki nad seniorami. Jedna z rozmówczyń przez kilka lat pracowała jako opiekunka osób starszych bez umowy o pracę. Zatrudniona nielegalnie nie nabyła uprawnień do przysługujących pracownikom świadczeń, w tym emerytalnych.

Islandia: *Polacy są w Islandii najliczniejszą mniejszością. W sezonie wysokim to około 20–30 tys. osób. Najczęściej pracują w hotelarstwie, gastronomii, usługach czy rybołówstwie. Podstawą gospodarki Islandii jest rybołówstwo. Rokrocznie przybywa tutaj trzy razy więcej turystów, niż państwo to posiada mieszkańców. Wyspa wzbudza skrajne emocje wśród przybywających ze względu na warunki klimatyczne tutaj panujące. Z drugiej strony widoki są niezwykle* (R10). Wyspa ta jest specyficznym miejscem do życia głównie ze względu na surowy krajobraz i trudny klimat. Najliczniejszą grupę wśród imigrantów w Islandii stanowią Polacy, którzy najczęściej zatrudniani są w rybołówstwie, przetwórstwie rybnym i turystyce – hotelach, tzw. *guesthousach* – czy wypożyczalniach samochodów.

Wielka Brytania: *Jeśli chodzi o zawody, w jakich pracują Polacy w UK, to wskazałabym dwie branże: usługi (praca w restauracjach i hotelach) oraz praca w magazynie* (R14). Jedna z respondentek zwracała uwagę na strefy ekonomiczne w Wielkiej Brytanii,

zatrudniające wyłącznie Polaków: *W UK są tzw. polskie strefy, np. Northampton czy Redditch. To są wielkie magazyny, gdzie Polaków jest mnóstwo* (R14). Wielka Brytania, wraz z wejściem Polski do UE oraz otwarciem brytyjskiego rynku pracy stała się jednym z najważniejszych miejsc docelowych dla polskich emigrantów. Przebywa tam obecnie około miliona Polaków, którzy stali się najliczniejszą grupą obcokrajowców²⁷⁸. Rozmówcy z Wielkiej Brytanii nie wskazywali na szczególne problemy związane z brexitem: *Jeśli chodzi o brexit, to nie odczułam różnicy przed i po. Musieliśmy jedynie złożyć aplikacje o status rezydenta, żeby legalnie mieszkać i pracować. Poza tym nie czuję różnicy. Trudności mogą napotkać osoby, które dopiero zamierzają pracować w UK* (R4).

Norwegia: *Polacy w Norwegii najczęściej pracują w branży budowlanej oraz w szeroko pojętych pracach fizycznych. Często jest to też praca sezonowa (marzec–grudzień). W pozostałych miesiącach otrzymują zasiłek tzw. dagpenger* (R7). Zdaniem rozmówcy, dominującym sektorem, w którym często zatrudniani są Polacy w Norwegii, jest budownictwo. Wykonują takie zawody, jak murarz, brukarz, operator żurawia, cieśla, monter rusztowań czy inne prace fizyczne. W przypadku utraty pracy w Norwegii respondentka mogła ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych (*dagpenger*), którego celem było częściowe zastąpienie utraconego dochodu z pracy. Pracodawca, który akurat nie ma zleceń, ma prawo wysłać pracowników na tak zwany *permittering*, czyli postojowe. Jest to rodzaj zasiłku dla bezrobotnych wypłacany przez norweski urząd NAV w wysokości 62,4% wcześniejszego wynagrodzenia.

Rumunia: *Kilka tysięcy Polaków skupia się w okolicach miejscowości Nowy Soloniec, w okręgu Suczawa. Ta część Rumunii zamieszкана jest głównie przez Polaków, którzy stanowią blisko 90% ludności. Następcy pierwszych polskich osadników kultywują polskie tradycje, posługują się językiem polskim oraz umacniają swoją świadomość narodową. Obecnie w Nowym Solońcu istnieje Dom Polski. Młodzi wyjeżdżają z tej części państwa chociażby do stolicy. Polacy w Bukareszcie pracują w IT, księgowości czy HR. Praca dla migrantów z Polski jest jeszcze w Cluj-Napoca* (R9)²⁷⁹. Polacy mieszkający w rumuńskiej Bukowinie i wielu okolicznych miejscowościach tworzą tzw. Domy Polskie, zachowując swoje zwyczaje, tradycje i język. W tym regionie mieszka około 6 tys. Polaków. Są to między innymi potomkowie przybyłych tam w XVIII w. górników oraz

²⁷⁸ K. Pędziwiatr, J. Brzozowski, *op. cit.*, s. 1–4.

²⁷⁹ Miejscowości z mniejszością polską w Rumunii: Pojana Mikuli, Plesza, Paltynosa, Gura Humorului, Bulaj, Kaczyka, Siret, Suczawa, Nowy Solec, Wikszany. <http://dompolski.ro/pl/dom/> [dostęp on-line: 27.02.2021].

górali czadeckich, którzy na początku XIX wieku osiedlili się w Bukowinie. Wysokość pensji w Rumunii różni się w zależności od regionu. Najwyższe płace notuje się w stolicy – Bukareszcie oraz dobrze rozwiniętym gospodarczo Rejonie Północno-Zachodnim, gdzie migrują młodsze pokolenia Polaków pracujących na przykład w sektorze nowoczesnych technologii.

Holandia: *W Holandii jest dużo pracy dla Polaków. To głównie praca fizyczna – magazyny, szklarnie z kwiatami, sektor budowlany (R3), Do Holandii przyjeżdżają osoby często z podstawowym wykształceniem. To młodzi ludzie, dla których jest to początek drogi zawodowej. Pracują w zawodach fizycznych, przy zbiorach, na produkcji (R1).* Polacy migrujący do Holandii mają często niskie wykształcenie. Wykonują głównie pracę fizyczną na przykład przy zbiorach owoców, warzyw czy w strefach ekonomicznych.

Analiza przeprowadzonych wywiadów pogłębionych pozwoliła na wyodrębnienie głównego źródła poszukiwania przez badanych zatrudnienia na rynku wewnętrznym UE – Internetu (w tym mediów społecznościowych): *O pracy au pair w Bonn dowiedziałam się z Internetu, przez portale społecznościowe. Wypełniłam zgłoszenie, dołączyłam zdjęcie i wybrano dla mnie rodzinę z dwójką małych dzieci – Julusem i Emilly (R5); Zaczęłam się rozglądać za student job. Wpisałam w wyszukiwarkę Google wyrażenie „student job copenhagen English”. Rozmowę rekrutacyjną odbyłam on-line (R12); Pracę w Holandii znalazłem przez Internet (R18).* Internet jako najbardziej pożądane medium XXI stulecia dostarczył badanym osobom ofert zatrudnienia w wybranym przez nich obszarze, czasie i na skalę kontynentalną. Rozmówcy wykorzystywali m.in. Facebook, Twitter, Golden-Line, LinkedIn oraz strony, fora i grupy internetowe zawierające oferty pracy. W przypadku wirtualnych rozmów rekrutacyjnych z międzynarodowym pracodawcą często posługiwano się platformą Skype. Rozmówcy wykorzystali potencjał mediów społecznościowych, który umożliwił im budowanie zawodowej tożsamości. Tradycyjne CV często zastępowano wirtualnym profilem. Wykorzystanie zasobów Internetu w celu poszukiwania satysfakcjonującego zatrudnienia właściwe było przede wszystkim dla badanych pokolenia Y oraz pokolenia Z – osób zaawansowanych technologicznie, a w okresie dzieciństwa i młodości doświadczających zalet globalizacji i powszechnego dostępu do sieci. Część osób poszukiwała zatrudnienia za pośrednictwem rodziny czy znajomych, którzy pracowali w danym państwie. Z badania wynika, że europejscy pracodawcy chętnie zatrudniali osoby z polecenia: *Pierwszą pracę w Holandii znalazłam w drukarni przez znajomych (R3); Pierwszą pracę w Londynie dostałam „po znajomości”. Pracowałam już*

w tej firmie podczas wakacji u cioci. Zajmowałam się sprzątnięciem hali wystawowej podczas eventów i konferencji (R4); Kolega ze studiów szukał znajomych do pracy w Islandii (R10); W Szwajcarii pracował już mój brat, który pomógł znaleźć mi pracę (R15). Networking rozumiany jako obustronna wymiana wiadomości, rad, wsparcia oraz budowanie sieci kontaktów zawodowych, odegrał znaczącą rolę w procesie poszukiwania pracy przez rozmówców.

Narracje rozmówców generalnie nie wskazywały na bariery formalne związane z podjęciem pierwszej pracy w UE: *W Holandii potrzebowałam tylko sofinummer (R3)*. Holandia to popularny kierunek sezonowych wyjazdów zarobkowych. Jednakże państwo to stało się na tyle atrakcyjne dla rozmówców, że postanowili pozostać w nim na dłużej. Zatrudnienie w Holandii wymagało sformalizowania pobytu poprzez wyrobienie jednego z dwóch numerów identyfikacyjnych: *Sofinummer* (dla osób chcących podjąć legalną pracę przez okres krótszy niż cztery miesiące) lub *Burger Service Nummer (BSN)* dla osób chcących podjąć pracę w okresie przekraczającym cztery miesiące. Przygotowanie numeru było nieodpłatne i wymagało od rozmówców wizyty w jednym z oddziałów *Bestaatsdienst* (odpowiednik polskiego urzędu skarbowego). Oddziały znajdowały się w miejscu zamieszkania badanych lub w najbliższej okolicy – Leiden, Utrechcie czy Rotterdamie. Numer BSN wyrabiany był automatycznie przy pierwszym zameldowaniu w holenderskiej gminie jako mieszkaniec (rezydent) lub osoba przebywająca czasowo (nierezydent). Na podobną procedurę wskazywał emigrant pracujący w Rumunii: *Chcąc pracować w Rumunii, musiałem zarejestrować swój pobyt (R18)*. Mężczyzna mógł przebywać w Rumunii bez dokonania formalności administracyjnych przez okres trzech miesięcy, a następnie zobowiązany był do zarejestrowania swojego pobytu w miejscowym oddziale urzędu ds. cudzoziemców – *Inspectoratul Român pentru Imigrări*. Od 2007 r. zniesiono obowiązek uzyskania przez obywateli Polski pozwolenia na pracę na terenie Wielkiego Księstwa Luksemburga, co oznacza, że jedna z uczestniczek badania miała prawo wjazdu na terytorium tego państwa oraz do pozostania w nim na podstawie ważnego dowodu osobistego lub paszportu: *Wraz z mężem biegle posługujemy się językiem francuskim. Przed przyjazdem on otrzymał już kontrakt, a na jego podstawie można było otrzymać pozwolenie na pobyt czy otwarcie konta w banku (R16)*. Podobnie było w przypadku rozmówcy podejmującego pracę na terenie Szwajcarii: *Aby podjąć pracę w Szwajcarii, potrzebowałam tylko zaświadczenia o niekaralności, dowodu osobistego i konta walutowego w banku (R15)*. Aspekty formalne związane z pracą studentów wewnątrz UE były minimalne: *Potrzebowałam jedynie rekomendacji. Napisał mi je nauczyciel języka*

angielskiego ze szkoły *Speak Up*. Wszystkie inne formalności załatwiła firma, która odwiedziła moje liceum. W Wielkiej Brytanii założenie konta w banku czy karty NHS było bardzo proste (R14). Jedna z badanych osób przez długi okres pracowała w Holandii bez umowy o pracę: *Pracując w holenderskiej szklarni na czarno, nie musiałam spełniać żadnych formalności* (R2). W przypadku pracy nierejestrowanej rozmówczynie rzeczywiście nie musiała spełniać żadnych formalności związanych z zatrudnieniem. Miała możliwość wyższego wynagrodzenia, ale takie rozwiązanie pozbawiło ją ubezpieczenia chorobowego, wypadkowego, emerytalnego czy urlopu wypoczynkowego. W przypadku braku umowy pracodawca mógł pozbawić jej pracy bez podawania jakiegokolwiek przyczyny. Legalne zatrudnienie gwarantuje minimalne wynagrodzenie, składki na ubezpieczenie społeczne czy inne uprawnienia wynikające z przepisów państwa przyjmującego. W przypadku trudności z uzyskaniem pisemnej umowy o pracę w Polsce można wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Inną możliwością jest powiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która może w imieniu danej osoby wystąpić do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy²⁸⁰. Holenderski odpowiednik polskiej instytucji to *Asbestovertredingen*, gdzie skargę można złożyć w języku polskim. Na stronie internetowej holenderskiej instytucji znajduje się spis podmiotów, które dopuściły się poważnych naruszeń i w związku z tym zostały ukarane grzywną²⁸¹.

Badani nie wskazywali na trudności prawno-administracyjne w państwie przyjmującym: *Nie miałam żadnych trudności administracyjno-prawnych w Wielkiej Brytanii* (R4); *W głównym urzędzie pracy w Oslo są konsultanci porozumiewający się w języku polskim*, (R8); *Duńska politechnika miała swój duży udział w załatwianiu formalności związanych z moim pobytem w Danii i jego legalizacją. Nie miałam żadnych trudności* (R12); *Prawie wszystkie sprawy urzędowe w Islandii można załatwić przez e-mail* (R10). Uczestnicy badania wskazywali na tak zwaną e-administrację i minimalizowanie procedur.

Dla większości rozmówców pierwsze dni pracy za granicą niosły za sobą silne emocje – pozytywne i negatywne. Badani odczuwali stres związany z koniecznością odnalezienia się w nowym środowisku pracy i niedostateczną znajomością języków obcych: *Byłem przestraszony i zestresowany tym, że jestem w nowym miejscu, obcym państwie. Mój angielski był bardzo słaby. Mógłbym być przez to pozbawiony kontaktu z innymi czy pomocy* (R6), *Pierwsze chwile w nowej pracy były trudne. Bałam się mówić po angielsku, pomimo*

²⁸⁰ K. Jaśkowski, *Meritum prawo pracy 2021*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 158.

²⁸¹ <https://asbestovertredingen.inspectieszw.nl/> [dostęp on-line: 25.02.2021].

wielu lat nauki (R2). Z drugiej strony towarzyszyła im ciekawość, euforia, chęć odkrywania nowego miejsca i poznawania nowej rzeczywistości: *Pierwszy raz do Niemiec pojechałam w ramach pracy au pair przez agencję w Bonn*²⁸². *Opiekowałam się dziećmi. Miałam własny pokój u niemieckiej rodziny. Byłam w pewnym sensie nowym członkiem rodziny. Zapewniono mi wyżywienie, kieszonkowe 200 euro i ubezpieczenie. Był to zamiennik wynagrodzenia. Rodzina pokryła też koszty kursu językowego. Pierwszy dzień wspominam bardzo dobrze. Towarzyszyło mi dużo emocji, głównie jednak pozytywnych. Byłam ciekawa tego, co mnie czeka. Rodzina pokazała mi swój duży dom, a następnie pojechaliśmy na wspólne zakupy, abym mogła wybrać jedzenie, które lubię* (R5). Program *au pair*, w którym uczestniczyła dyskutantka, jest programem wymiany kulturowej, w którym mogą brać udział młode osoby chcące zostać *au pair*, oraz rodziny goszczące, które chcą przyjąć daną osobę do swojego domu na określony czas. Rozmówczyni zyskała możliwość spędzenia za granicą kilku miesięcy, nauczenia się nowego języka oraz poznania kultury innego państwa. Uczestniczka programu mieszkała wraz z rodziną goszczącą, która według zasad programu traktowała ją jako tymczasowego członka rodziny. Termin *au pair* pochodzi z francuskiego i oznacza „na równych warunkach”²⁸³. Rodzina goszcząca zapewniła rozmówczyni pokój w swoim mieszkaniu, wyżywienie oraz ustaloną sumę kieszonkowego, a w zamian za to oczekiwała pomocy w opiece nad dziećmi i wykonywaniu umówionych prac domowych. Zasady programu *au pair* regulowane są w wielu państwach UE, z wyłączeniem Polski.

W pierwszej fazie pobytu w państwie przyjmującym badani zwracali uwagę na dwie główne bariery – język obcy: *Po przyjeździe do Włoch najtrudniejsza była dla mnie bariera językowa. Nosilaam ciągle przy sobie słownik* (R11); *W urzędzie dla imigrantów posługiwano się tylko językiem rumuńskim, nikt nie znał angielskiego* (R18) oraz negatywne nastawienie do migrantów z Polski wśród społeczności przyjmującej: *Odczułem na własnej skórze negatywne nastawienie Holendrów do Polaków, brak wsparcia od kogokolwiek* (R1). Trudności związane z płynnym komunikowaniem się w języku angielskim dotyczyły przede wszystkim osób mających wykształcenie podstawowe lub średnie. Wiele ofert pracy, głównie fizycznej, kierowanych było do osób nieposiadających specjalistycznej wiedzy oraz bez znajomości języka angielskiego. Ponadto badani akcentowali, że nietrenowane umiejętności językowe zanikają. Osoby lepiej wykształcone zwracały uwagę na potrzebę znajomości języka państwa docelowego, np. niderlandzkiego,

²⁸² <https://www.aupair.com/de/au-pair-stelle/bonn-deutschland-311288.php> [dostęp on-line: 27.01.2020].

²⁸³ <https://www.aupair.com/pl> [dostęp on-line: 24.04.2020].

islandzkiego, francuskiego czy norweskiego: *W Luksemburgu istnieje bariera językowa dla większości Polaków, którzy nawet jeśli mówią po angielsku to już nie po francusku, co wydaje się być koniecznością* (R16), *Największą trudnością w Norwegii był dla mnie język tego państwa, bez którego znajomości nie mogłem awansować* (R7), *Zauważyłem, że Polacy przyjeżdżający do Norwegii słabo mówią po angielsku, a po norwesku nie rozmawiają w ogóle* (R8). Dodatkowo w przypadku zatrudnienia w instytucjach finansowych, na niektórych stanowiskach kierowniczych czy w laboratoriach chemicznych wymagano umiejętności języka osadzonego w kontekście biznesowym, finansowym czy naukowym.

W następnej kolejności poproszono rozmówców o ocenę warunków pracy i płacy w państwach przyjmujących. Spośród wszystkich badanych aż sześć osób miało doświadczenie zawodowe zdobyte na holenderskim rynku pracy. Jedną z możliwości zatrudnienia dla Polaków w Holandii stanowiło bezpośrednie zatrudnienie u holenderskiego pracodawcy (głównie osoby znające języki obce i mające międzynarodowe doświadczenie zawodowe). Inną możliwością było zatrudnienie przez polską lub holenderską agencję pracy tymczasowej. Za Teresą Liszcz można wskazać, że jest to jedna z tzw. elastycznych form zatrudnienia²⁸⁴. Holenderski rynek pracy w wielu sektorach zdominowany jest przez tego rodzaju podmioty: *Pracowałam w Holandii przez polską agencję pracy* (R3). Zwracano uwagę na powszechność tej formy zatrudnienia: *Agencje zatrudnienia są w Holandii na każdym rogu* (R1). Wskazywano również na konkretne ich nazwy: *Pracuję przez Flexible Human Services w skrócie FHS* (R6), *Pracowałam przez In Person, Adecco. Synergie International Recruitment* (R3), *Pracowałem przez E.G.* (R18). Agencje pracy wyspecjalizowane w zatrudnianiu Polaków to m.in. AB Flex, AB Job Service, AB Midden, Adecco, AgriPool, AgriPool, Antro, APN, Aterma, Atik Work, Axell, Axi-dus, Best West, Bis-Pol, Bolap, CharlieWorks, Covebo, DailyFlex, Devro, Direct People, E&A, EU People, Flexcraft czy Flex Employment²⁸⁵. Wszyscy rozmówcy mający doświadczenia w obszarze holenderskiego rynku pracy, korzystali z pomocy agencji. Badane osoby zwracały uwagę na sposób zawierania umów: *Moja umowa była przepisywana co miesiąc. Wtedy nie wiedziałam, czy takie umowy są legalne, ale skoro stosowało takie zasady – wszyscy się temu podporządkowali* (R3), warunki pracy niespełniające minimalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa: *Podczas swojego czteroletniego pobytu*

²⁸⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 172.

²⁸⁵ <https://www.wiatrak.nl/23921/lista-agencji-pracy-zatrudniajacych-polakow-w-holandii> [dostęp on-line: 19.11.2020].

w Holandii byłem typowym niewolnikiem agencji pracy. Ściągałem azbest bez zabezpieczeń, wyładowywałem kontenery, pracowałem w szklarni. To za najniższą możliwą pensję (R18), wykonywanie pracy bez umowy, brak prawa do ochrony socjalnej lub świadczeń emerytalnych: *Przyjeżdżając do Holandii w 2004 roku, pracowałem na czarno. Dostałem 6 euro „na rękę” (R1), brak ochrony przez wszelkimi formami dyskryminacji: Polski pracownik w Holandii jest często dyskryminowany. Holandia jest epicentrum problemów związanych z niestabilnością zatrudnienia, dyskryminacją. Istnieją w Holandii tzw. obozy pracy, gdzie pracuje 50–60 tys. Polaków. Byłem świadkiem sytuacji, w której do Holandii przyjechały 4 autobusy Polaków. Wysiadło z nich dwieście osób. Były to osoby z małych wiosek, spod sklepów. Podszedł do nich koordynator i palcem wybierał, kto ma wsiadać powrotem do autobusu, a kto może zostać (R1), umowy przewidujące wymuszoną i nietypową pracę w niepełnym wymiarze godzin: W Holandii nikt oprócz Polaków nie pracuje 5 dni w tygodniu. Polacy pracują na tzw. cały etat, czyli pięć dni w tygodniu (R2). To, co początkowo wydawało się być doskonałą ofertą, stało się źródłem problemów, bezradności, wykluczenia, strachu czy depresji: E.G. to niewolnicza agencja pracy (chyba już nie istnieje). Wiele osób straciło tam zdrowie. Takich niewolniczych agencji są tysiące. Jako dziennikarz napisałem kilka artykułów do prasy na ten temat. Te agencje robią z Polaków ludzi czwartej kategorii (R18). Niestabilność zatrudnienia i praca ponad obowiązujące normy czasu pracy powodowała brak możliwości utrzymywania kontaktów towarzyskich, co z kolei miało negatywny wpływ na samopoczucie psychiczne i osłabienie stosunków społecznych. Dla agencji zatrudnienia grupę docelową stanowiły przede wszystkim osoby młode, przedstawiciele pokolenia Y i Z, mające wykształcenie podstawowe: *Przyjeżdżają tutaj ludzie po gimnazjum, którzy nie są wykształceni, nie znają swoich praw (R1). Rozmówcy zwracali uwagę na niespełniające podstawowych standardów warunki mieszkaniowe, które oferują agencje pracy tymczasowej: Kiedy przyjechałam do Holandii mój mąż mieszkał w domu wynajmowanym przez Polaków. Takie miejsca są tutaj bardzo popularne. Organizują je agencje pośrednictwa pracy. Warunki panują tam straszne. Biura wysyłają pracowników w miejsca, w których akurat jest praca. Z czasem przeniesiono mojego męża do campingu. To zwykła buda, która stoi na polu. Mieszkaliśmy w niej razem z rocznym dzieckiem (R2), Miałem styczność z domem (istnieje on nadal), w którym mieszkało dwadzieścia osób w czterech pokojach. Jeszcze 18 osób mieszkało w garażach na łóżkach piętrowych. Są również domy przekształcone z budynków gospodarczych. Warunki panują tam bardzo złe (R1), Mój pierwszy kontrakt z agencją pracy w Holandii nie doszedł do skutku. Postępowała ona**

nieuczciwie w stosunku do pracowników, którzy spali na paletach w jakiejś hali magazynowej. Aktualnie za mieszkanie firma potrąca około 400 euro. Warunki bywają bardzo złe (R6). Oferty pracy o treści „praca+transport+zakwaterowanie” miały za zadanie zachęcić rozmówców do podpisania niekorzystnej umowy, jednocześnie uzależniając migranta od agencji. Często zakwaterowanie proponowane przez agencję było też droższe niż samodzielny wynajem pokoju. Powszechną jest praktyka konstruowania umów w taki sposób, aby pracownik nie mógł powołać się na holenderską ustawę o ochronie lokatorów. Do umowy wprowadza się zapis o tym, że prawo do zakwaterowania wygasa z dniem rozwiązania umowy o pracę oraz o karze grzywny, jaka grozi za niespełnienie tego warunku. Niektóre agencje kwaterowały migrantów w przeludnionych osiedlach domków campingowych czy bungalowach, czego konsekwencją były niegodne warunki życia i problemy formalne – brak możliwości zarejestrowania swojego pobytu w danej gminie, czego wymaga prawo holenderskie. Brak meldunku może w przyszłości uniemożliwić migrantowi skorzystanie z należnych świadczeń lub utrudnić dochodzenie praw. Obecnie w Niderlandach istnieje około 15 tys. takich agencji, a forma zatrudnienia tymczasowego występuje najczęściej w północnej części państwa. Region ten obejmuje prowincje Groningen, Fryzja i Drenthe²⁸⁶. W opiniach rozmówców Holandia stanowi epicentrum związane z niskim poziomem bezpieczeństwa zatrudnienia, ograniczoną ochroną lub brakiem ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji, środowiskiem pracy niespełniającym minimalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa, ograniczonym prawem lub brakiem prawa do ochrony socjalnej lub świadczeń, brakiem minimalnej ochrony przed wypowiedzeniem czy umowami przewidującymi wymuszoną i nietypową pracę w niepełnym wymiarze. Rozmówcy wyraźnie akcentowali brak możliwości przeciwdziałania nieuczciwym praktykom opisywanych podmiotów: *Nie ma tutaj żadnego sposobu na nieuczciwe praktyki (...) Biura niewypłacalne ogłaszają upadłość i następnego dnia otwierają swoją działalność pod inną nazwą (...). Na giełdzie kwiatów w Holandii spotkałem kobiety pracujące przez polskie biura pracy za 3 euro na godzinę. Dopóki ludzie będą podpisywać te umowy śmieciowe, to one będą. Jest wiele nadużyć, jeśli chodzi o prawa pracowników migrujących. Już nie wspomnę o wykorzystywaniu seksualnym. Mnóstwo Polaków przyjeżdża do Holandii z informacją, że otrzyma 2,5 tys. euro „na rękę”. Takie informacje przekazują też agencje zatrudnienia. W rzeczywistości*

²⁸⁶ <https://www.wiatrak.nl/23921/lista-agencji-pracy-zatrudniajacych-polakow-w-holandii> [dostęp online: 17.11.2020].

nie jest to prawdą (R1). Z pewnością w interesie agencji nie znajduje się współpraca z pracownikiem świadomym swoich praw czy potrafiącym poruszać się w „gąszczu” przepisów prawa. Łatwiejsza wydaje się być współpraca z osobą, która nie zadaje zbędnych pytań i godzi się na wszystkie oferowane warunki. Rozmówca, który pracował przez kilka lat na holenderskim rynku pracy, m.in. jako dziennikarz, próbował wskazać na przyczyny analizowanego problemu, szukając ich w historii i przyzwoleniu społecznym na nieuczciwe praktyki: *Według mnie jednak problem ten może wynikać z zakorzenionego kolonializmu. Przyjechała kolejna fala niewolników ze Wschodu. Pracodawcy dzielą się na „złych Panów” i „dobrych Panów”. Nie chodzi tutaj właściwie nawet o pracodawców. Jest na to ogólne przyzwolenie społeczne. Holendrzy to pragmatyczny naród. To też cecha państw, które posiadały kiedyś kolonie* (R18). W związku z powyższym to prekaryzacja zatrudnienia stanowiła jeden z głównych problemów holenderskiego rynku pracy identyfikowanych przez rozmówców, co może wskazywać na jego dualizację, czyli pogłębiający się podział na osoby mające dostęp do rynku pracy (*insiders*) – zatrudnione na stałe, i osoby z niego wykluczone (*outsiders*) – prekariuszy²⁸⁷. Guy Standing – brytyjski ekonomista w swojej pracy pt. *The Precariat: The New Dangerous Class* postawił hipotezę o wyłanianiu się nowej, wewnętrznie zróżnicowanej grupy socjoekonomicznej nazwanej prekariatem. Prekariat definiuje się jako brak pewności i stabilności²⁸⁸, przy czym różne są granice prekaryjności w rozumieniu poszczególnych systemów prawnych i społecznych. Zatrudnienie prekaryjne nie jest zgodne z normami i przepisami UE, nie zapewnia wystarczających środków na godne życie lub odpowiednią ochronę socjalną. Niepewność – jego immanentna cecha – może wynikać z rodzaju umowy, wysokości wynagrodzenia, niedostatecznej ochrony przed wypowiedzeniem, ograniczonego prawa do ochrony socjalnej i świadczeń, ograniczonej ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji czy środowiska pracy niespełniającego minimalnych standardów bezpieczeństwa²⁸⁹. Praca prekaryjna dotyczy w takim samym stopniu pracowników nierejestrowanych, pracowników w szarej strefie, pracowników w gospodarce współdzielenia (*sharing*

²⁸⁷ P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier, M. Seeleib-Kaiser, *The Age of Dualization: Structures, Policies, Politics*, Oxford University Press, Oksford 2012.

²⁸⁸ G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londyn, New York 2011, pp. 5–36.

²⁸⁹ A. Piszczek, *Prawnoporównawcza analiza pracy prekaryjnej w Europie*, [w:] I. Florczak, M. Otto (red.), *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019, s. 323–324.

economy) i wszystkich pracowników, których warunki zatrudnienia nie zapewniają godnej pracy²⁹⁰.

Rozmówcy podnosili problem adaptacji²⁹¹ w państwie docelowym. Migrujący często tworzyli zamknięte grupy m.in. w Norwegii, Islandii czy Wielkiej Brytanii: *Polacy nawiązują kontakt tylko z innymi Polakami. Mają problemy adaptacyjne. Sami siebie izolują. Nie uczą się języka norweskiego (R8), Są Polacy, którzy przyjeżdżają do Islandii „na chwilę”, chcą zarobić pieniądze. Na wszystkim oszczędzają. Czas po pracy spędzają w mieszkaniu (R10), Mieszkam w małej miejscowości, niedaleko Gaydon. Wszyscy mieszkańcy to pracownicy Jaguar Land Rover. Koszty życia w tej części kraju są wyższe – wynajem, opieka nad dziećmi. Nie utrzymujemy kontaktu z innymi migrantami z Polski. Większość osób, która przyjeżdża do UK, jest niewykształcona, trudno znaleźć z nimi nic porozumienia (R13)*. Powyższe wypowiedzi mogą wskazywać na tzw. wykorzenioną tymczasowość. Jest to jedna ze strategii „wrastania”, na którą wskazuje Krystyna M. Błęszyńska. „Wrastanie” definiuje jako jeden z etapów w karierze migracyjnej człowieka, który charakteryzuje się tworzeniem wielowymiarowej więzi z państwem przyjmującym²⁹². Na tym etapie polscy pracownicy migrujący stykają się z koniecznością poznania nowego środowiska społecznego. Wykorzeniona tymczasowość oznacza niechęć migrantów bądź ich niezdolność do integracji ze społeczeństwem zastanym. Akcentowany problem był wyraźnie widoczny w wypowiedziach badanych osób. Opisywana powyżej grupa migrantów nie interesowała się kulturą ani nie miała kompetencji kulturowych oraz planów na przyszłość. Jej kontakty społeczne były właściwie ograniczone do przebywania wśród rodaków pochodzących z „getta”. Traktatowa specyfika w zakresie zatrudnienia polega na tym, że wszystkie gwarancje zmieściły się w jednym przepisie art. 45 TFUE, który zapewnia ochronę w szerokim zakresie, odwołującą się do równouprawnienia z miejscowymi, ale już nie wymaga tworzenia szczególnych środków mających ułatwić polskim obywatelom integrację w państwie pobytu.

²⁹⁰ C.M. Cammalleri, *Precarious work and social protection: between flexicurity and social pollution*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019, pp. 38–53.

²⁹¹ Adaptacja to proces przystosowania się do nowych warunków życiowych. Postrzegana jest na poziomie relacji jednostka-społeczeństwo lub grupa-społeczeństwo. Dotyczy dostosowania się jednostki bądź grupy do funkcjonowania w nowym środowisku społecznym. K. Winiecka, *Strategia-migracja-adaptacja. Rodziny młodych migrantów polskich w Londynie po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016, s. 45–55.

²⁹² K.M. Błęszyńska, *Polscy Amerykanie – o strategiach wrastania w warunkach niejednorodności kulturowej*, [w:] J. Nikitorowicz, D. Misiejuk (red.), *Procesy migracji w społeczeństwie otwartym. Perspektywa edukacji międzykulturowej*, Wydawnictwo Trans Humana, Białystok 2019, s. 252–257.

Rozmówcy, którzy podjęli aktywność zawodową między innymi w Norwegii, Danii, Luksemburgu, Islandii czy we Włoszech, wysoko oceniali występujące w tych państwach warunki pracy – przestrzeganie praw pracowników: czasu pracy, przerw czy urlopów, silną pozycję związków zawodowych w organizacji, warunki pracy sprzyjające zachowaniu równowagi między pracą, a życiem rodzinnym, wysoki poziom kultury organizacyjnej, dominację umów o pracę nad umowami cywilnoprawnymi, ochronę trwałości stosunku pracy czy dostęp do zabezpieczenia społecznego. W Islandii oraz we Włoszech dużą wagę przywiązuje się do przestrzegania praw pracowników czy znaczącej pozycji związków zawodowych: *Przestrzegane są wszystkie wymagania, tj. przerwy, czas pracy, nadgodziny, stawka weekendowa* (R10), *Przepisy chroniące pracowników we Włoszech są bardzo rygorystyczne (...)* *Pozycja związków zawodowych jest bardzo silna* (R9). W opinii rozmówczynie zatrudnionej w *Haldor Tapsoe* (dział IT), duńscy przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, że jakość pracy nie zawsze wynika z czasu spędzonego w organizacji, a kluczowe jest budowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym: *(Work-Life Balance, WLB) jest w Danii bardzo respektowany* (R12). Uczestniczka badania zwraca uwagę na jedno z ważniejszych zagadnień społecznych o ponadnarodowym charakterze, jakim jest wydłużanie i intensyfikowanie pracy pracowników, czego konsekwencją stanowi brak czasu wolnego związanego z życiem rodzinnym, towarzyskim i wypoczynkiem. Dyskusję na temat znaczenia odpowiednich relacji pracy i czasu wolnego toczyły się intensywnie już w latach 60. i 70. XX w. Akcentowano wówczas rolę czasu wolnego w rozwoju jednostek, przedsiębiorstw i całych społeczeństw. Zaczęto dostrzegać konsekwencje przepracowania i długotrwałego stresu²⁹³. Współcześnie, w obliczu swego rodzaju inwazji pracy na życie pozazawodowe zwiększa się znaczenie działań mających na celu podniesienie jakości pracy i jej warunków. Część wywiadów pogłębio-nych przeprowadzono w okresie pandemii COVID-19. W związku z tym w wypowiedziach rozmówców pojawiały się głosy dotyczące prawa do bycia offline. Bycie offline oznacza nieodbieranie e-maili czy telefonów służbowych po godzinach pracy. Badani pracujący zdalnie i w tej kwestii doceniali pracodawców, którzy respektują potrzebę rozdzielania życia zawodowego i rodzinnego obecnie skupionego w jednym miejscu. Uczestnicy badania podkreślali wysoki poziom kultury organizacyjnej w duńskich organizacjach, czyli zbiór norm społecznych i systemów wartości, właściwy klimat organizacyjny lub wymogi zachowania: *W pracy ludzie są otwarci na słuchanie opinii innych.*

²⁹³ T. Piecuch, E. Szczygieł, *Work-life balance w teorii i praktyce funkcjonowania współczesnych organizacji*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2019, s. 15–16.

Kultura pracy jest na wysokim poziomie. Są pewne rytuały. Zawsze idziesz ze swoimi kolegami na obiad o 12. W piątek rano zawsze jest śniadanie, które każdy (na zamianę) przynosi dla innych. Nie ma też hierarchiczności (R12). Zatrudnieni wewnątrz norweskiego i włoskiego rynku pracy doceniali przewagę umów o pracę nad umowami cywilnoprawnymi oraz wysoką ochronę trwałości stosunku pracy: W Norwegii są stałe umowy o pracę. Trudno jest zwolnić pracownika (R8), Doceniam stabilność i pewność pracy we Włoszech (R9). W sytuacji utraty pracy w Norwegii, pracownicy migrujący mogą liczyć na wysokie świadczenia socjalne: Nawet nie jestem jakoś zabezpieczony na przyszłość. Ważny jest dla mnie fakt, że jeżeli stracę pracę, to przez kolejne dwa lata będę na zasiłku, z którego jestem w stanie spokojnie się utrzymać w Norwegii (R8).

Na ogólną, pozytywną ocenę jakości życia w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym składał się również styl życia: *Mieszkańcy Islandii z reguły się nie śpieszą, dużo podróżują wewnątrz kraju. Islandczycy żyją w zgodzie z naturą, szanują przyrodę i starają się możliwie jak najmniej ingerować w ekosystem (R10). Islandia wydaje się być przestrzenią idealną dla osób poszukujących spokoju i ucieczki od wielkomiejskiego zgiełku. Wśród rozmówców popularnością cieszył się tak zwany *slow life*, czyli bardziej świadome życie we własnym tempie. Badani poprzez migrację często poszukiwali niezbędnej harmonii, równowagi życiowej i bliskości natury. Proekologiczne zachowania mieszkańców państw skandynawskich stanowiły dla badanych czynnik zachęcający do pozostania na stałe w tej części Europy: Dania jest też doskonałym miejscem do życia. Duńczycy żyją wolniej i świadomie. Jest duży nacisk na ekologię i recykling. Są np. automaty do zwrotu puszek i butelek. W każdym supermarkecie jest automat, do którego można przynieść zużyte butelki i otrzymać zwrot kaucji w postaci bonu. Daną kwotę odlicza się od twoich zakupów. W 2019 roku około 90% zakupionych butelek i puszek zostało przetworzonych. W ogóle nie kupujemy wody w plastiku. To też sprawia, że dobrze się w tym miejscu czuję (R12). To przede wszystkim przedstawiciele pokolenia Y i Z cenili sobie świadome, bliskie naturze, bezstresowe życie zgodne z wyznawanymi wartościami i w duchu – *slow life*. Bliski był im również trend *zero waste* czy *life after plastic*. Pozytywny aspekt życia w Holandii stanowiła dla rozmówców możliwość założenia rodziny i adopcji dziecka przez pary homoseksualne oraz tolerancja dla mniejszości: Możemy w Holandii wziąć ślub i adoptować dziecko. Będzie ono miało dwóch ojców. Jest to w pełni legalne. Ponadto w Holandii jakiegokolwiek przejawy nietolerancji nie są dobrze widziane w pracy. Podejrzewam, że homofobiczne zachowania skończyłyby się wypowiedzeniem (R6). Występowanie powyższych komponentów składających się na wysoką*

ocenę warunków życia i pracy w poszczególnych państwach UE zapewniło badanym poczucie bezpieczeństwa: *Nie obawiam się o swoją przyszłość* (R8), *Luksemburg jest dobrym państwem do życia i pracy. Daje ogólne poczucie bezpieczeństwa* (R16). Często miejsce, które początkowo miało być jedynie swego rodzaju „przystankiem”, stawało się doskonałą przestrzenią do życia: *Myślę, że zostanę w Danii. Nie mam planów, aby to zmieniać* (R12), *Przede wszystkim to zawsze polecam wyjazd za granicę i doświadczenie życia w innym kraju. Uczy ono pokory, zrozumienia, tolerancji. Ogólnie poszerza horyzonty* (R14). Doświadczenie międzynarodowe respondentów niesie za sobą dostęp do unikalnego *know-how* i przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności kandydatów w europejskim środowisku pracy.

Przeprowadzone wywiady pogłębione pozwoliły na identyfikację licznych doświadczeń zawodowych rozmówców w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym oraz węzłowych problemów ich pracy w UE/EFTA.

5.4. Częstość myślenia o emeryturze

Analiza materiału empirycznego dostarczyła wiedzy na temat wyobrażenia rozmówców o swojej emeryturze. Zapytano badanych, czy i jak często myślą o zabezpieczeniu finansowym swojej przyszłości, czy i jakie podejmują działania związane z zabezpieczeniem finansowym swojej przyszłości, jakie są ich pierwsze skojarzenia dotyczące emerytury oraz jak wyobrażają sobie swoje życie po zakończeniu aktywności zawodowej.

Myślenie o emeryturze nie jest naturalnym odruchem rozmówców, szczególnie gdy mają do niej jeszcze kilka dziesięcioleci. Dla większości badanych osób emerytura stanowi odległą przyszłość: *Jest to tak odległe, że nie myślę o tym* (R18), *Nie przywiązuję dużej wagi do tego, co będzie za 37 lat* (R15), *Emerytura to dla mnie odległa przyszłość* (R1), *Czas emerytury wydaje mi się odległy. W tym momencie nie mam obaw, nie myślę o tym, że będę stara* (R3), *Staram się sobie nie wyobrażać swojej emerytury, bo to odległa przyszłość* (R6), *Staram się żyć tu i teraz, nie myśleć, co będzie kiedyś* (R4). Rozmówcy koncentrowali się na terażniejszości. Problem nadmiernego skupienia się jednostek na terażniejszości (*present bias*), który wynika ze stanu emocjonalnego nazywanego *hot state* i dotyczy podejmowania decyzji pod wpływem chwili, podnosi w swoich rozważaniach Aleksander Ostapiuk²⁹⁴. Według tego autora „ludzie często wybierają pomiędzy teraz a później: konsumuj teraz lub oszczędzaj na później, miej przyjemność teraz lub

²⁹⁴ A. Ostapiuk, *Ekonomia neoklasyczna a ekonomia behawioralna. Libertariański paternalizm a reforma emerytalna*, „Annales. Ethics in Economic Life” 2019, nr 1(22), s. 7–30.

pracuj ciężko teraz i miej więcej przyjemności później”²⁹⁵. Teraźniejszość jest dla rozmówców ważniejsza niż przyszłość, dlatego dyskontują przyszłą użyteczność. Tylko część rozmówców deklarowała, że myśli o zabezpieczeniu swojej przyszłości: *Tak, na ile mogę staram się zabezpieczyć* (R9), *Oczywiście oboje z mężem myślimy o tym* (R19). W celu zabezpieczenia swojej przyszłości badane osoby inwestowały w zakup nieruchomości – własnego mieszkania lub nieruchomości inwestycyjnej w Polsce bądź za granicą: *Kupiłem dom na Mazurach jako inwestycję* (R1), *Kupiłem mieszkanie na kredyt* (R9), *Inwestuję w nieruchomości w Polsce* (R2), *W 2018 roku kupiliśmy dom na kredyt w Londynie. Planujemy też kupić dom na wynajem w Polsce, żeby zarabiał na sobie* (R4), *Kupiłem mieszkanie w Karolinie Północnej* (R17). Inwestowanie w nieruchomości to według badanych najlepszy sposób gromadzenia środków na przyszłość. Tylko niektórzy rozmówcy wskazywali na potrzebę oszczędzania w celu zabezpieczenia swojej przyszłości w okresie emerytalnym: *Posiadam też wystarczające środki, aby nie musieć się o to zabezpieczenie martwić* (R1), *Dużo pieniędzy odkładam* (R15), *W okresie emerytury będę korzystał głównie z oszczędności* (R9). Często jednak oszczędzanie to nie było systematyczne: *Suma ta jest nieregularna. Robię to jeszcze chaotycznie, w miarę możliwości, kiedy mam przyływ gotówki* (R3). Tylko ¼ respondentów potwierdziła posiadanie oszczędności, które mogłaby wykorzystać w sytuacji choroby, czasowego bezrobocia czy po zakończeniu aktywności zawodowej. Samomotywowanie się respondentów do systematycznego oszczędzania należy ocenić jako niskie. Ponadto w wypowiedzi tylko jednej z rozmówczyń można było zauważyć świadomość potrzeby dostosowywania kompetencji do oczekiwań pracodawcy i współczesnego rynku pracy oraz gotowość do podejmowania działań związanych z wyzwaniem tego rynku. Opanowanie nowych obszarów wiedzy oraz analiza różnych wariantów ścieżki kariery umożliwiła uczestniczce badania zmianę zawodu: *Przerwałam naukę na niemieckim uniwersytecie. Kierunek filozofia i teologia katolicka. Myślę, że praca w nowym zawodzie i dodatkowe studium zawodowe (ausbildung) w zakresie zarządzania biurowego zapewni mi większą stabilizację i niezależność finansową w przyszłości* (R5). Badane osoby skupiały się jednak przede wszystkim na pojedynczych działaniach indywidualnych, niezależnych od państwa: *Jestem kowalem swojego losu* (R1). Niewielu dyskutantów wskazywało na zabezpieczenie emerytalne, które służy zabezpieczeniu dochodu po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu aktywności zawodowej: *Wpłacam na fundusz, emeryturę* (R15), *Mój pracodawca*

²⁹⁵ *Ibidem*.

wplaca 12% mojej pensji do prywatnego funduszu emerytalnego. To popularny sposób zabezpieczenia w Danii, ponieważ państwo zapewnia tylko minimalne świadczenie. Zwykle pracodawca płaci 10–12% w imieniu pracownika do takiego funduszu, a pracownik może samodzielnie wpłacić, ile chce. W momencie osiągnięcia wieku emerytalnego (niezależnie od tego, czy się mieszka w Danii) pieniądze te są wypłacane (R12), Składki mam potrącane od każdej wypłaty na emeryturę (R10), W Wielkiej Brytanii i Australii obowiązkowe są prywatne fundusze emerytalne (R14). Jako jedna z nielicznych, rozmówczynie zatrudniona w sektorze finansowym w przyszłości spodziewa się wysokiego świadczenia: *Spodziewam się, że państwo [Luksemburg] zapewni mi odpowiednią emeryturę (R16).*

Poniżej przedstawiono wizję emerytury, którą opisywali uczestnicy badania. Wymienione przez badanych cechy, składające się na obraz emerytury można podzielić na dwie zasadnicze kategorie: skojarzenia negatywne – starość, zły stan zdrowia czy bieda, oraz pozytywne – aktywność, rozwój, czas wolny, odpoczynek, spokój. Większość narracji prezentowała optymistyczną wizję emerytury – czas bez obowiązku pracy, wolność, komfort psychiczny: *Emerytura kojarzy mi ze spokojem i czasem na robieniu tego, na co się ma ochotę (R12), Moje pierwsze skojarzenie odnośnie emerytury jest pozytywne (R15), To też czas bez obowiązku pracy (R18), Wolność i podróżowanie po świecie (R8), Widzę okres emerytury pozytywnie (R16), Wolność, czas wolny, komfort psychiczny (R3), Podróże, rozwój, realizacja swoich pasji oraz czas na to, na co nigdy czasu nie było (R17).* Rozmówcy wskazywali na potrzebę ciągłej aktywności zawodowej i fizycznej oraz utrzymywania kontaktów społecznych: *Chciałabym być w tym czasie aktywna (R16), Chciałabym dalej korzystać z życia, spotykać się z ludźmi, mieć z nimi kontakt, mieć dużo zajęć, zwiedzać świat, wyjść z koleżanką na kawę, zapisać się na zumbę (R3), Nie planuję przechodzić na emeryturę. Będę prowadzić restaurację do końca swoich dni. To moja wielka pasja (R14), Mam nadzieję, że w tym okresie będę aktywny. Będę mógł pracować i być aktywny fizycznie (R6).* W wypowiedziach badanych pojawiło się odniesienie do aktywnego starzenia się (*active ageing*): *Jak to mówią, jeszcze w zielone gramy! Istotne jest to, aby osoby starsze jak najdłużej były aktywne zawodowo i fizycznie, żyły w zdrowiu, uczestniczyły w życiu społecznym, dokształcały się (R3).* Rozmówcy planują okres emerytury spędzić aktywnie, a swoją energię zainwestować w sport, poszukiwanie nowych pasji, spotkania towarzyskie, edukację, podróże czy prowadzenie własnej działalności, np. lokalnej tawerny czy cukierni. Pozytywne nastawienie do emerytury można było zauważyć wśród przedstawicieli wszystkich pokoleń – *baby boomers*, X, Y oraz Z.

Znacznie rzadziej w rozmowach pojawiały się skojarzenia negatywne: *Emerytura to starość* (R18), *Emerytura kojarzy mi się ze starością i chorobą* (R9), *Emerytura kojarzy mi się ze starością* (R11). Ta grupa badanych obawiała się pogorszenia stanu zdrowia i niekorzystnych zmian w wyglądzie fizycznym.

Rozmówcy opisywali miejsca, w których chcieliby spędzić okres starości: *Po drodze z San Francisco do LA jest jedno małe miasteczko – Carmel by the Sea. To dla mnie idealne miejsce* (R14), *Chciałabym zostać w Chania. Otworzę mały rodzinny hotel lub tawernę* (R14), *Emeryturę spędzę w jakimś ciepłym miejscu, gdzie jest dużo zieleni, słońca i dobrego jedzenia, np. w Grecji* (R4), *Byłby to styl włoskich prowincji, małe miasteczko i przytulny domek* (R6), *Myszę, że z punktu widzenia większej pewności życia na emeryturze, chciałabym mieszkać za granicą. W Holandii jest wielu emerytów. Jestem świadkiem, jak oni żyją. Obserwuję, jak korzystają z życia, że spacerują, wyjeżdżają na wycieczki, wychodzą do restauracji na lunch, na kawę* (R3), *W tym okresie życia planuję pół roku mieszkać w Norwegii i pół roku podróżować* (R8), *Czuję się obywatelem świata. Okres emerytury chciałbym spędzić w Europie, na przykład w Portugalii, Słowenii lub Czarnogórze* (R17), *Planuję w dalekiej przyszłości przenieść się z rodziną do Azji* (R13). Narracje badanych swoje uwypukliły potrzeby związane z miejscem zamieszkania po zakończeniu aktywności zawodowej – ciepłe nadmorskie przestrzenie i malownicze miejsca wolne od zgiełku w Europie, Ameryce Północnej czy Azji. Rozmówcy dzięki doświadczeniom migracyjnym czują się obywatelami świata i prawdopodobnie w przyszłości, po zakończeniu aktywności zawodowej, będą szukać takich miejsc do życia, które pozwolą im czuć się komfortowo. Jedynie trzech rozmówców deklarowało chęć powrotu do Polski po zakończeniu aktywności zawodowej. Dotyczy to badanych, którzy nie mają rodziny w państwie przyjmującym, bądź tych, którzy pozostawili najbliższych w Polsce: *Na emeryturze chciałbym mieszkać w Polsce, w Gdańsku. To ważne dla mnie miejsce, do którego tęsknię* (R9), *W 2012 roku kupiłem dom na Mazurach (...) Mam nadzieję, że wykończę dom i będę mógł za kilkanaście lat tam wrócić i cieszyć się z życia* (R1), *Chciałabym wrócić do Polski ze względu na moje dzieci, rodzinę* (R11). Inni rozmówcy podkreślali niechęć do spędzenia omawianego okresu w państwie urodzenia: *Nie chciałbym jej spędzić w Polsce* (R15), *Ze względu na moją orientację seksualną życie w okresie emerytalnym w Polsce nie byłoby w „tęczowych kolorach”* (R6), *Nie chciałbym wracać do dyktatury. Wstydzę się tego, co aktualnie dzieje się w Polsce* (R9). Niechęć powrotu do Polski ma więc również podłoże społeczno-polityczne.

Dla zdecydowanej większości rozmówców emerytura stanowiła odległą perspektywę, o którą nie trzeba się jeszcze troszczyć, chociaż samo projektowane przez badanych wyobrażenie o niej jest optymistyczne. Badani podejmują zarazem niewiele działań, aby tę optymistyczną wizję urzeczywistnić w przyszłości. Tylko ¼ uczestników badania potwierdziła posiadanie oszczędności, które mogłaby wykorzystać w sytuacji choroby, czasowego bezrobocia czy po zakończeniu aktywności zawodowej. Samomotywowanie się rozmówców do systematycznego oszczędzania jest niskie. Zakup własnego mieszkania to właściwie jedyny pomysł badanych na finansowe zabezpieczenie swojej przyszłości. Niewielu rozmówców wskazywało na świadczenie emerytalne, które służy zabezpieczeniu dochodu po osiągnięciu wieku emerytalnego.

5.5. Atrakcyjność emerytury w państwach objętych koordynacją

Analiza materiału empirycznego pozwoliła poznać opinie rozmówców na temat atrakcyjności emerytury w państwach objętych koordynacją. Wśród uczestników badania dominowało przekonanie o atrakcyjności emerytury za granicą, w Holandii: *Pod względem atrakcyjności emerytury Holandia jest dla mnie na pierwszym miejscu. To jedyny kraj w Europie, który ma zasoby finansowe, aby wypłacić wszystkim świadczenie. Chciałbym otrzymywać holenderską emeryturę (R1), W Holandii emerytury są dosyć stabilne (R3) Holandia wygrywa ze względu na stabilność świadczenia. To, co otrzymam z dwóch filarów, spokojnie wystarczy na starość. Podstawa to około 2 tys. euro (R2); Norwegii: Emerytura w Norwegii jest dla mnie atrakcyjna, ponieważ wiem, w jakiej kwocie otrzymam świadczenie przy aktualnych zarobkach (R8); Islandii: Islandia jest atrakcyjna emerytalnie. Im więcej zarabiasz, tym masz większe składki. Jak nie chcesz z tego systemu korzystać, możesz jednorazowo wypłacić całość składek (R10); Danii: Świadczenia od państwa może nie są wysokie, ale prywatne fundusze oraz własne oszczędności pozwolą na dobre życie (R12); Luksemburgu: Luksemburg jest atrakcyjny pod względem możliwości otrzymywania emerytury w przyszłości. Należy przepracować dziesięć lat, aby nabyć świadczenie (R16) czy we Włoszech: Emerytura we Włoszech jest dużo bardziej atrakcyjna niż w Polsce (R9). Rozmówcy wysoko oceniali atrakcyjność świadczenia emerytalnego za granicą.*

Wypowiedzi badanych na temat atrakcyjności europejskich systemów emerytalnych przyjmowały charakter porównawczy z polskim systemem emerytalnym: *W przypadku polskiego systemu emerytalnego nie miałbym takiej pewności (R1), Polskie emerytury są*

niskie, a ich przyszłość jest niepewna. Zresztą myślę, że niezależnie, czy to będzie Holandia, Niemcy czy inny kraj UE – emerytura będzie korzystniejsza niż w Polsce (R3), Holandia wygrywa ze względu na stabilność świadczenia, czego o Polsce nie mogę powiedzieć (R2), Polska pod względem spędzania czasu wolnego i zwiedzania jest pięknym krajem, natomiast nie jest dla mnie atrakcyjna emerytalnie w żadnym stopniu (R6), W Polsce emerytury są wręcz „głodowe” (R9). Rozmówcy zdecydowanie negatywnie oceniali polski system emerytalny. Na tę ocenę wpływały różne czynniki, w tym przede wszystkim opinie otoczenia. Opiniami rozmówców na temat emerytury w Polsce rządziły emocje. Dominujące uczucia to niepewność i obawa o to, czy w przyszłości emerytury będą wpłacane, a jeśli tak, to czy zapewnią akceptowalny poziom życia.

W swoich wypowiedziach rozmówcy akcentowali optymistyczny obraz życia emerytów, który zaobserwowali w przestrzeni UE. Wybrane wypowiedzi badanych osób zaprezentowano w tabeli 50.

Tabela 50. Zagraniczni emeryci w opiniach respondentów

Dania	<i>Duńczycy aktywnie żyją na emeryturze. Jeżdżą na rowerach, biegają (R12).</i>
Grecja	<i>Moi teściowie są Grekami, którzy całe życie pracowali w Niemczech. Czas emerytury dzielą między oba państwa. Gdy tylko robi się ciepło, ulatniają się do swojego azylu – Kavala-Khrisoupolis, blisko wyspy Thassos. Do Niemiec wracają w okresie świątecznym (R5).</i>
Holandia	<i>Trudno porównać polskich emerytów do holenderskich. Ci ludzie cieszą się życiem. Zapraszają się na obiad, kawę, święta, wychodzą z domu, podróżują. O 21 piją kawę czy rozlewają wino. W swoim życiu nie mają jednej rzeczy – stresu. Nigdzie się nie śpieszą (...). W chwili przejścia na emeryturę dopiero zaczynają żyć (R2).</i>
Islandia	<i>Emeryci żyją bez pośpiechu. Niektórzy zbierają śmieci na porannym spacerze. Tacy eko-emeryci. Od każdej wypłaty potrącana jest część na twój pobyt w domu starców (R10).</i>
Niemcy	<i>W Niemczech popularne są tzw. domy seniora: Są to małe apartamenty urlopowe, w których masz swój balkonik, obsługę i opiekę. Jest też kilka przyjaciółek w pokojach obok. Chodzisz na spacer do pobliskiego parku. W Niemczech jest w ogóle kilka etapów opieki: dopóki jesteś w stanie o siebie zadbać – mieszkasz sama i masz wygodnie. Kiedy masz problemy ze zdrowiem, możesz skorzystać z regularnej opieki domowej albo z apartamentu (R5).</i>
Norwegia	<i>Norwegowie kupują domy w ciepłych krajach i tam spędzają większość czasu w okresie emerytury (R7).</i>
Rumunia	<i>Starsze Rumunki są bardzo wierzące i tradycyjne, poszczą 40 dni przed każdym świętem. Poza tym gotują i dbają o dom. W Rumunii żyją głównie wielopokoleniowe rodziny, co według mnie stanowi ułatwienie dla osób starszych (...). Świadczenia są bardzo niskie, a pomoc zdrowotna dla seniorów jest w bardzo złym stanie. Brak jest udogodnień w przestrzeni publicznej (R18).</i>
Wielka Brytania	<i>Na spacerze spotykam wiele osób w wieku emerytalnym, które spacerują, biegają. Ogólnie londyńczycy są bardzo aktywni (R4).</i>
Włochy	<i>Według mnie emeryci we Włoszech żyją dobrze, spokojnie. Często spotyka się osoby starsze w restauracjach czy na spacerze nad morzem (...) We Włoszech opieka lekarska dla starszych osób jest dużo lepsza niż w Polsce. Wiele leków jest refundowanych, np. mój mąż bierze lek za darmo, za który ktoś inny w Polsce musi zapłacić 300 zł miesięcznie (R11); Włosi na emeryturze żyją dużo lepiej niż Polacy. Spędzają dużo czasu poza domem, np. w tawernach. Mają też dużo lepszą opiekę zdrowotną (R9).</i>

Źródło: opracowanie własne.

Rozmówcy w swoich wypowiedziach ilustrowali aktywne spędzanie wolnego czasu przez osoby starsze w Danii, Holandii, Wielkiej Brytanii czy Włoszech, dzielenie czasu

na emeryturze między dwa państwa, np. Niemcy zimą i Grecję w okresie letnim, funkcjonowanie domów seniora w Niemczech, proekologiczne zachowania seniorów w Islandii czy pełną refundację leków dla seniorów we Włoszech.

Dodatkowo poproszono rozmówców o wskazanie państwa, które wydaje im się najbardziej atrakcyjne pod względem zabezpieczenia emerytalnego. Tylko kilku badanych udzieliło odpowiedzi na to pytanie, a jej brak argumentowano nieposiadaniem wiedzy na temat systemów emerytalnych w UE: *Jeśli chodzi o systemy emerytalne innych państw europejskich – nie mam o tym pojęcia* (R2), *Nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie, ponieważ zupełnie tym tematem się nie interesuję* (R7), *Nie mam wiedzy na ten temat, ale praca za granicą jest zawsze korzystniejsza od pracy w Polsce* (R3). Odpowiedzi pozostałych osób były podzielone. Najczęściej intuicyjnie wskazywano na Szwajcarię, Austrię i Luksemburg. Tym samym rozmówcy utożsamiali zamożne państwa z atrakcyjnym świadczeniem emerytalnym.

W wypowiedziach rozmówców dominowało przekonanie o atrakcyjności zagranicznych emerytur. Ocenami polskiego systemu emerytalnego rządziły głównie emocje. Badane osoby akcentowały optymistyczny wizerunek życia emerytów, który zaobserwowały, mieszkając w różnych europejskich państwach. Uwagę rozmówców zwróciło aktywne spędzanie czasu przez emerytów w Danii, Holandii, Wielkiej Brytanii czy Włoszech, czy dzielenie go między życie w kilku państwach. Poziom wiedzy na temat regulacji emerytalnych w UE.

Przejście na emeryturę w określonym wieku stanowi przywilej obywateli wszystkich państw członkowskich UE. Każde państwo ma własne, wewnętrzne regulacje w tym zakresie. Krajowe systemy zabezpieczenia społecznego określają m.in. warunki, które trzeba spełnić, żeby wejść do tego systemu (być ubezpieczonym obowiązkowo lub dobrowolnie), warunki, które trzeba spełnić, aby uzyskać prawo do emerytury, zasady obliczania wysokości świadczenia czy zasady wypłacania świadczenia²⁹⁶. Analiza materiału empirycznego dostarczyła informacji dotyczących poziomu wiedzy rozmówców na temat regulacji emerytalnych w państwie przyjmującym. Badane osoby poproszono o wskazanie, czy przysługuje im prawo do emerytury w państwie, w którym obecnie wykonują pracę, w jaki sposób mogą uzyskać informacje na temat praw emerytalnych oraz czy przed wyjazdem za granicę poszukiwały informacji na temat emerytury za granicą. Odpowiedzi rozmówców na pytanie „Czy przysługuje Ci prawo do emerytury w państwie

²⁹⁶ G. Uścińska, D. Bieniasz, *Prawa socjalne seniorów podróżujących za granicę. Poradnik dla osób starszych*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2014, s. 5–80.

UE/EFTA w którym aktualnie pracujesz lub pracowałeś?” były zbliżone. Część badanych nie miała wiedzy na temat prawa do emerytury w państwie przyjmującym: *Składki emerytalne odprowadzane są przez pracodawcę. Jakiś dodatek będzie mi się należał, ale nie wiem jaki i za co* (R7), *Ogólnie wydaje mi się, że nie ma na co liczyć* (R1), *W Rumunii chyba emerytura mi nie przysługuje* (R18). Druga część rozmówców wskazywała jedynie na bardzo ogólne zasady: *Po dziesięciu latach przepracowanych w UK mogę się starać się o emeryturę* (R4), *Przysługuje mi emerytura w Niemczech. Mieszkam w Bonn od piętnastu lat* (R5), *Tak, ale nie teraz. Muszę mieć przepracowane dziesięć lat w Holandii, żeby móc mieć holenderską emeryturę* (R6), *Należy przepracować dziesięć lat w Luksemburgu, żeby otrzymać emeryturę* (R16). Zarówno wiek emerytalny kobiet, jak i mężczyzn jest zróżnicowany w UE i oscyluje w przedziale pomiędzy 60 a 67 lat²⁹⁷. Rozmówcy niezależnie od pokolenia i poziomu wykształcenia nie wiedzieli, jaki wiek emerytalny obowiązuje w państwach, w których pracują lub pracowali. Badane osoby albo nie potrafiły odpowiedzieć na to pytanie, albo udzielały odpowiedzi błędnej: *Nie mam pojęcia, jaki jest wiek emerytalny w Luksemburgu* (R16), *W Norwegii jest taki sam wiek emerytalny jak w Polsce* (R7), *Wiek emerytalny w Islandii jest chyba taki jak w Polsce albo zbliżony* (R10).

Z wywiadów pogłębionych wynika, że w sytuacji pojawienia się potrzeby poszukiwania informacji na temat emerytury w państwie docelowym najważniejszym medium – głównym źródłem informacji dla badanych – byłby Internet. Z tego źródła korzystałaby większość rozmówców: *Szukałabym w Internecie. Wpisałabym hasło pensioen* (R2), *Mogę wejść na stronę STIPP i po zalogowaniu otrzymać wszystkie informacje* (R3), *Nie interesowały mnie takie informacje, ale gdybym musiałbym zrobić dokładne rozeznanie skorzystałbym z sieci, z holenderskich stron internetowych* (R6), *Nie zagłębiałem się nigdy w ten temat, ale wydaje mi się, że wystarczy wyszukać tych informacji w Internecie* (R10), *Łatwo mogę sobie takie informacje wygooglować* (R15), *Udbetaling Danmark wypłaca pieniądze w przypadku emerytury, chorób, macierzyńskiego itp. Jest też strona internetowa – zbiór informacji na temat życia, pracy, nauki, emerytury, mieszkania czy podatków* (R12). Niektórzy rozmówcy wskazywali na konkretne nazwy stron internetowych: *deutsche.rentenversicherung.de, deutsche-rentenversicherung.de* (R5), *naw.no* (R7), *numbeo.com/cost-of-living* (R17). Badane osoby równie często poszukiwałyby in-

²⁹⁷ *Spoleczny Przegląd Emerytalny...*, s. 8–9.

formacji w instytucji emerytalnej: *Są instytucje, które zajmują się emeryturami. Dla każdego działu gospodarczego jest inna* (R1), *Można zadzwonić do STIPP i o wszystko zapytać* (R3), *Po informację w Londynie zgłosiłabym się bezpośrednio do placówki* (R4), *W IMPS* (R9), *Informacji na temat emerytury we Włoszech poszukiwałabym w Limps. Mój mąż pracował w tej instytucji 38 lat. Wysyła ona informację, gdy zbliża się wiek emerytalny, jeśli potrzebujesz takiej informacji wcześniej – wystarczy zadzwonić* (R11). Wykorzystywanie zasobów Internetu właściwe było przede wszystkim dla pokolenia Y i Z. Dla przedstawicieli generacji X i *baby boomers* bardziej wiarygodnym źródłem byłaby instytucja emerytalna danego państwa. Wśród innych źródeł wiedzy na temat emerytury w UE wskazywano urząd skarbowy: *Szukałabym też poprzez urząd skarbowy, to tzw. Belastingdienst w Holandii* (R2), *Mogłabym skontaktować się z urzędem skarbowym* (R7), *W norweskim urzędzie podatkowym* (R8); urząd pracy: *Musiałabym skontaktować się z urzędem pracy – Nav* (R7); pracodawcę: *W firmach są informacje na ten temat* (R2), *Pracownicy w Norwegii są zrzeszani w związkach zawodowych. Mają fundusze emerytalne w prywatnej firmie, która jest zwykle firmą ubezpieczeniową, i to ona przekazuje informacje na temat emerytury. Jako kierownik KIWI zostałem przeszkolony w tym zakresie. To ja muszę swoim pracownikom wytłumaczyć tę kwestię, gdyby zapytali* (R8), doradztwo prawne: *Zapytałabym prawnika* (R4); znajomych i rodzinę: *Mam kolegę, który interesuje się tą kwestią, i zawsze mogę go o to zapytać* (R3), *Na pewno zapytałbym znajomych, rozmawiałbym z chłopakiem i jego rodziną* (R6); szkołę językową: *Ostatnio rozmawialiśmy o emeryturze na lekcji języka holenderskiego (NL edukacje, darmowa szkoła dla obcokrajowców). Temat lekcji dotyczył emerytury, czyli zagadnień typu: „Czy ludzie powinni pracować dłużej?”. To były rozmówki o emeryturze. Dotyczyły na przykład tego, co chciałabym robić na emeryturze* (R3); forum internetowe: *Informacji na temat emerytury w Rumunii może dostarczyć forum „Polacy w Rumunii”* (R18); Związki Polaków w danym państwie: *W Rumunii istnieje Związek Polaków w Rumunii – Dom Polski*²⁹⁸. *To miejsce, gdzie zbierają się potomkowie polskich emigrantów. To organizacja polonijna. Organizują polskie święta, Dni Kultury Polskiej, konkursy wiedzy o Polsce czy edukację. Miałem przyjemność uczestniczyć w ich życiu. 99% uczestników to emeryci* (R18).

Zdecydowana większość rozmówców przed wyjazdem za granicę nie poszukiwała informacji na temat emerytury w państwie docelowym: *Nie interesowało mnie to w ogóle* (R1), *Przed wyjazdem do Holandii nie sprawdzałam takich informacji i nie interesowało*

²⁹⁸ <http://dompolski.ro/> [dostęp online: 17.01.2021].

mnie to. W wieku 25 lat nie myślałam o emeryturze. Wyjeżdżając do Holandii, nie miałam też żadnej wiedzy na temat pracy i życia w tym państwie (R3), Byłam zdecydowanie za młoda, aby zastanawiać się nad emeryturą (R4). Wyjątek stanowi respondentka obecnie mieszkająca i pracująca w jednym z państw skandynawskich – Danii: Skontaktowałam się z osobami mieszkającymi w Danii. Od nich powziłam wszystkie informacje. Interesowała mnie opieka zdrowotna, podatki, warunki legalizacji pobytu, ubezpieczenia oraz świadczenia. Korzystałam również ze strony internetowej I am moving to Denmark²⁹⁹ oraz przewodnika online Life in Denmark–Home³⁰⁰ (R12). Wypowiedzi badanych wykazały zależność między posiadaniem wiedzy o emeryturze a liczbą doświadczeń zawodowych w różnych państwach UE oraz między posiadaniem wiedzy o emeryturze a etapami kariery zawodowej: Z czasem moja świadomość zwiększyła się w związku z pracą w firmie ubezpieczeniowej (R3), Na dalszych etapach swojej pracy zawodowej za granicą zacząłem interesować się kwestią emerytury. Chciałem wiedzieć, gdzie odprowadzane są moje składki emerytalne (R1).

Wiedza rozmówców na temat regulacji emerytalnych w państwach, w których wykonywali pracę, była niska, niezależnie od wykształcenia i przynależności do danego pokolenia. Zdecydowana większość badanych przed wyjazdem za granicę nie poszukiwała informacji, a po przyjeździe do określonego państwa nie próbowała w żaden sposób uzupełnić swojej wiedzy na temat regulacji emerytalnych, w państwie będącym celem emigracji. W przypadku pojawienia się potrzeby poznania zasad przyznawania świadczenia najważniejszym i wiarygodnym medium (przede wszystkim dla pokolenia Y i Z) byłby Internet, podczas gdy dla przedstawicieli generacji X i *baby boomers* – instytucja emerytalna danego państwa. Wśród innych źródeł i kanałów wiedzy rozmówcy wymieniali urząd skarbowy, urząd pracy, pracodawcę, doradztwo prawne, znajomych i rodzinę, forum internetowe czy związki Polaków w danym państwie. Zaobserwowano jednak, że rozumienie uprawnień emerytalnych było większe wśród rozmówców mających doświadczenia zawodowe w kilku państwach UE oraz tych, którzy zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę.

5.6. Umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji

Osoby emigrujące z Polski i podejmujące pracę w jednym z państw UE/EFTA zaczynają podlegać ubezpieczeniom społecznym w tym państwie, w którym wykonują pracę,

²⁹⁹ <https://lifeindenmark.borger.dk/> [dostęp online: 17.01.2021].

³⁰⁰ *Ibidem.*

zgodnie z zasadą *lex loci laboris*. Po pewnym czasie mają wypracowany staż ubezpieczeniowy w kilku państwach. Oznacza to, że będą mogły ubiegać się o emeryturę z każdego państwa UE/EFTA, w którym podlegały ubezpieczeniom społecznym. Dzięki przepisom unijnym osoba, która nie nabyłaby prawa do emerytury z powodu niewystarczającego stażu ubezpieczeniowego, może uzyskać takie uprawnienie. Rozporządzenie koordynacyjne pozwala sumować okresy ubezpieczenia, zamieszkania i zatrudnienia w całej Unii, a rozwiązanie to ma ułatwić dostęp do świadczeń uzależnionych od stażu pracy. Ponadto wskazane rozporządzenie wprowadziło zasadę równego traktowania osób migrujących oraz mechanizmy zrównania okoliczności, zdarzeń, dochodów i świadczeń. Regulacja ta sprawia, że osoby migrujące, pochodzące z innego państwa, są traktowane analogicznie jak rodzimi ubezpieczeni. Przykładowo osoba, która ma staż ubezpieczeniowy w Polsce, Francji i Niemczech, może uzyskać trzy emerytury. Wcześniej należy jednak spełnić warunki wymagane w każdym z tych państw, tj. osiągnąć wiek emerytalny obowiązujący w danym państwie. Staż zostanie połączony, co może pozwolić na otwarcie prawa do emerytury w każdym z nich. Osoby, które pracowały i podlegały ubezpieczeniom w co najmniej dwóch państwach UE lub EFTA, nie muszą oddzielnie ubiegać się o świadczenie emerytalne w każdym z tych państw. Wszystkie formalności można dokonać w państwie zamieszkania. Instytucja ubezpieczeniowa przyjmuje wniosek, kompletuje go i przekazuje wszystkim państw, w których osoba zainteresowana była ubezpieczona. Instytucja państwa zamieszkania w końcowym etapie procedury, gdy wszystkie państwa rozpatrzą uprawnienia wnioskodawcy, przekaże zbiorcze zestawienie decyzji – dokument P1 (w języku urzędowym UE), o który wnioskowano. Regulacje unijne określają wzór wniosku³⁰¹. Jednym z elementów, który składa się na wskazany we wstępie niniejszej rozprawy trójelementowy model kompetencji, są umiejętności w zakresie korzystania z mechanizmów koordynacji emerytur w UE. Jak wspomniano, G. Filipowicz definiuje umiejętności jako zdolność do realizacji złożonych, dobrze zorganizowanych wzorców zachowania w sposób płynny i elastyczny, zapewniający osiągnięcie jakiegoś celu lub wyniku. Umiejętność jest tym czynnikiem, który w odpowiednich warunkach decyduje o tym, na ile efektywnie realizowane są zadania³⁰². W trakcie badania zapytano rozmówców, czy i w jaki sposób mogą korzystać z regulacji unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury oraz czy ich zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia. Analiza materiału empirycznego dostarczyła

³⁰¹ A. Szybkie, *Na czym polega unijna koordynacja...*, s. 9–14.

³⁰² G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 60.

informacji na temat umiejętności badanych w zakresie korzystania z mechanizmów koordynacji. Rozmówcy nie mieli podstawowej wiedzy teoretycznej na temat emerytury i tym samym nie potrafili wykorzystać jej w praktyce: *Nie mam pojęcia. Nie wiem, czy w ogóle takie mechanizmy są* (R2), *Nie wiem, czy mogę korzystać z unijnych regulacji, które ułatwiłyby mi uzyskanie emerytury* (R7), *W tym temacie niestety nie mam jeszcze żadnych kompetencji. Będę musiała się tym zainteresować po powrocie do Europy* (R14), *Nie umiem na to pytanie odpowiedzieć, bo aż tak głęboko się nie zastanawiałam nad swoją emeryturą* (R16). Narracje uwypukliły brak umiejętności rozmówców w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji.

UE nie ustanowiła jednego systemu emerytalnego obowiązującego we wszystkich państwach członkowskich – każde z nich ma własny system, który funkcjonuje na zasadach określonych przepisami prawa wewnętrznego tego państwa. Krajowe systemy łączą prawo europejskie. Stwarza ono m.in. możliwość zsumowania okresów ubezpieczenia przebytych w różnych państwach UE lub Islandii, Liechtensteinie, Norwegii czy Szwajcarii. Z badania wynika, że rozmówcy nie rozumieli mechanizmów koordynacji emerytur w UE takich jak m.in. zasada sumowania okresów ubezpieczenia, co w konsekwencji powoduje, że nie potrafiliby z niej korzystać: *Słyszałem, że takie rozwiązania mają się pojawić* (R1), *Wydaje mi się, że te okresy nie będą sumowane. Załóżmy, że pracowałabym 15 lat w Polsce oraz 15 lat w Holandii. Emerytura liczy mi się tylko z jednego kraju* (R3), *Nie wiem, zupełnie nie rozumiem tej kwestii* (R4), *Nie mam o tym pojęcia. Jak uzyskam emeryturę? Jak wrócę z Norwegii do Polski i będę pracować to ją wyrobię* (R7).

Na pytanie „Czy słyszał/a Pan/i o pojęciu koordynacji emerytur w UE?” wszyscy rozmówcy odpowiadali przecząco: *Nie słyszałam o tym pojęciu* (R12), *Nie wiem, co to za pojęcie* (R15). W tej części wywiadu przybliżono badanym pojęcie koordynacji oraz zasadę sumowania okresów ubezpieczenia. Dwóch respondentów skojarzyło wskazany mechanizm z sytuacją członków swojej rodziny: *Moi teściowie przez wiele lat pracowali w Niemczech. W okresie emerytury z powodów osobistych wrócili do Grecji. Przysługującą im niemiecką emeryturę pobierają w Grecji. Teraz zaczynam łączyć fakty* (R5), *Kwestia ta interesowała rodziców mojej żony, którzy większość swojego życia pracowali w Polsce, a potem kolejnych 10 lat w Norwegii. Nie znam jednak szczegółów* (R8).

Analiza przeprowadzonych wywiadów dostarczyła informacji na temat umiejętności respondentów w zakresie korzystania z mechanizmów koordynacji. Rozmówcy w niewielkim stopniu rozumieją uprawnienia wynikające z koordynacji, w konsekwencji czego nie mogą swojej wiedzy wykorzystać w praktyce.

5.7. Postawy wobec instytucji koordynujących emerytury

Analizie poddano postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących emerytury w UE. Zapytano badane osoby, gdzie mogłyby otrzymać pomoc dotyczącą emerytury pozostając w tzw. sytuacji unijnej, tj. pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE/EFTA, jaką rolę w tym zakresie pełni ZUS oraz czy przed wyjazdem za granicę korzystali z jakichkolwiek informacji na temat emerytury udostępnianych przez ZUS (strona internetowa, ulotki, broszury, poradniki, infolinia informacyjna). Uczestnicy badania nie wiedzieli, gdzie mogą otrzymać pomoc w zakresie swojego świadczenia. Potencjalne źródło wiedzy stanowiłby dla nich Internet: *W razie potrzeby takie informacje można uzyskać właśnie poprzez stronę internetową Deutsche rentenversicherung lub dzwoniąc na numer infolinii (R5), Szukałabym na stronach internetowych (R12)*. O radę zwróciliby się również do księgowości: *Jeśli chcesz się czegoś dowiedzieć w UK, musisz poprosić o pomoc księgową (R4)*.

Rozmówcy nie potrafili zidentyfikować roli i zadań właściwych dla ZUS w zakresie koordynacji: *Jaką ZUS ma rolę w związku z koordynacją? Naprawdę trudno mi powiedzieć (R2)*. ZUS jest instytucją ocenianą ambiwalentnie – nie wzbudza zaufania, nie cieszy się dobrą opinią, ale wydaje się być jedynym stałym punktem w zakresie koordynacji, do którego odnosili się respondenci: *Zakład Ubezpieczeń Społecznych zapewne ma jakąś rolę przy emeryturach zagranicznych (R12)*.

Dla osób, które mogą wykazać okresy ubezpieczenia w Polsce i za granicą (w państwie członkowskim UE bądź EFTA lub państwie umownym), ZUS przygotowuje ulotki informacyjne dotyczące m.in. zasady ustalania świadczeń z zastosowaniem przepisów unijnych³⁰³. Udostępniane są w salach klientów w placówkach ZUS i w formie elektronicznej. Na pytanie „Czy przed wyjazdem korzystał/a Pan/i z informacji o emeryturze za granicą udostępnianych przez ZUS dostępnych na stronie internetowej instytucji bądź z ulotek, broszur, poradników, infolinii informacyjnej?”, wszyscy badani odpowiadali przecząco. Rozmówcy nigdy nie korzystali ze wskazanych powyżej źródeł informacji: *Nie słyszałam o koordynacji w prasie, mediach, Internecie, a tym bardziej nie widziałam i nie otrzymałam nigdy żadnej broszury czy ulotki w tym zakresie (R5); Ulotki, broszury, które dostajesz, to przeważnie jedzenie, usługi itd. (R4)*. ZUS ponadto organizuje Dni Poradnictwa dla Polaków pracujących i mieszkających za granicą w dwóch formach: we

³⁰³ A. Szybkie, *Popularyzowanie wiedzy...*, s. 139–151.

współpracy z polskimi placówkami dyplomatycznymi oraz we współpracy z zagranicznymi instytucjami emerytalno-rentowymi³⁰⁴. Respondenci wskazywali, że nie wiedzieli o takich spotkaniach, a w konsekwencji nie mieli możliwości, aby wziąć w nich udział: *Będąc w Hiszpanii, Niemczech czy Wielkiej Brytanii, nigdy nie słyszałem o spotkaniach polonijnych* (R17).

Rozmówcy w większości nie wiedzieli, gdzie mogą otrzymać wsparcie w zakresie emerytury, pozostając w tzw. sytuacji unijnej. Badane osoby nie potrafiły również zidentyfikować roli i zadań właściwych dla ZUS w związku z koordynacją emerytur. ZUS jest instytucją ocenianą ambiwalentnie. Ponadto żadna z badanych osób przed wyjazdem za granicę ani w trakcie pobytu w państwie docelowym nie korzystała z informacji o koordynacji emerytur udostępnianych przez ZUS (strona internetowa ZUS, ulotki, broszury, poradniki, infolinia informacyjna).

5.8. Bariery w dostępie do informacji

Analiza materiału empirycznego pozwoliła na identyfikację barier w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur. Zapytano rozmówców, czy ich zdaniem istnieją lub nie istnieją bariery w dostępie do informacji o prawach pracowników migrujących, w tym na temat regulacji unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury oraz w jaki sposób informacje o emeryturach w Polsce, innych państwach UE/EFTA oraz samej koordynacji powinny być ich zdaniem rozpowszechniane.

Uczestnicy badania identyfikowali liczne bariery w dostępie do informacji o regulacjach unijnych ułatwiających uzyskanie emerytury. Podkreślano hermetyczny język przepisów emerytalnych dostępny wyłącznie dla wąskiej grupy specjalistów: *Urzednicy nie używają prostego, przystępnego języka* (R3), *Język ustawy jest niezrozumiały* (R20). Jasność, obok komunikatywności i adekwatności, należy do pożądanых cech tekstu prawnego. Postulat osiągnięcia przez prawodawcę pożądanых cech tekstu prawnego ma charakter zarówno formalny, jak i etyczny. Jasność tekstu prawnego jest bowiem nie tylko właściwością konstrukcyjną, ale gwarantem w osiągnięciu wartości, takich jak pewność prawa, bezpieczeństwo prawne obywateli, zaufanie do państwa i prawa³⁰⁵. Wśród pozostałych barier wymieniano: niski poziom edukacji ekonomicznej: *Poza tym poziom edukacji w tej kwestii jest niski* (R4), *Jako społeczeństwo jesteśmy w ogóle nieprzygotowani*

³⁰⁴ *Ibidem*.

³⁰⁵ M. Andruszkiewicz, *Problem jasności w języku prawnym – aspekty lingwistyczne i teoretycznoprawne*, „Comparative Legilinguistics” 2017, nr 31, s. 7–25.

do dorosłego życia, radzenia sobie na rynku pracy czy w urzędzie, a tym bardziej do emerytury. Nie mamy podstawowej wiedzy o podatkach i finansach. Część społeczeństwa nie wie, że w ogóle płaci podatki. Uczymy się na biologii o budowie pantofelka, a jesteśmy nieprzygotowani do sytuacji, które bezpośrednio nas dotkną w przyszłości. Lekcje wiedzy o społeczeństwie są na bardzo niskim poziomie w całej Polsce. Czy pantofelek nam się przydał? Nie! Każdy płaci podatki? Tak! Każdy przynajmniej raz w życiu był na rozmowie o pracę? Tak? Każdy wejdzie w okres emerytalny? Tak! (R5), brak edukacji prawnej: Nie ma w Polsce edukacji prawnej (R20), niepewność wobec emerytury i systemu ubezpieczeń społecznych: Bariera w dostępie do informacji o prawach emerytalnych jest obawa przed niepewnością polskiego systemu ubezpieczeń społecznych. Są ciągle nowelizacje, zmieniające się prawo, nie wiesz, co będzie w przyszłości z twoimi pieniędzmi (R2), negatywne postawy wobec instytucji: Czasami myślę, że niektóre instytucje nie chcą, żeby ludzie wiedzieli o swoich prawach ze względu na jakieś korzyści (R4), brak informacji lub niedostateczna informacja ze strony pracodawców oraz krajowych i międzynarodowych instytucji emerytalnych: Nie wydaje mi się, żeby w informacjach brytyjskich podawali coś, co może pomóc imigrantom. Nie spotkałam się z tym (R4), Problem jest u właścicieli, którzy zatrudniają „na czarno”. Nie ma żadnego ubezpieczenia. Nie masz ubezpieczenia – nie masz opieki zdrowotnej, emerytury i innych. Nie ma reakcji ze strony właściwych instytucji (R11), Polskie instytucje na pewno nie interesują się obywatelami (R15), W Polish Connection powiedziano mi, że takie informacje są odpłatne. Bariera wynika z nieumiejętności przekazywania informacji przez właściwe instytucje (R7), brak zainteresowania emeryturą ze strony pracowników migrujących: Uważam, że ludzie się po prostu tym nie interesują, tak jak ja na obecną chwilę (R6), Osoby, zwłaszcza młode po prostu nie rozważają kwestii emerytury (R12), Jest duży odsetek ludzi, którym do szczęścia wystarcza jedzenie i picie, nie zwracają uwagi na resztę parametrów życia. Chodzi więc o pewną postawę, podejście (R15), niedostateczną komunikację między migrującymi Polakami przemieszczającymi się wewnątrz europejskiego rynku pracy: Zespoły pracujących Polaków nie są zgrane. Nie pomagamy sobie, nie wspieramy się. W sytuacjach problemowych w pracy zauważam głównie wycofanie (R7).

Swobodny przepływ osób w UE gwarantuje polskim pracownikom migrującym wewnątrz europejskiego rynku pracy prawo do podróżowania, zmiany miejsca zamieszkania i podejmowania zatrudnienia w dowolnym państwie UE/EFTA: Jako społeczeństwo jesteśmy w takim momencie historycznym, że możemy żyć, gdzie chcemy. Możemy czerpać

z tych możliwości, którą daje nam otwarty dostęp do rynku pracy UE (R4), Polecam wyjazd i doświadczenie życia w innym kraju. Samo doświadczenie uczy pokory, zrozumienia, tolerancji. Ogólnie poszerza horyzonty (R14). Uczestnicy badania wskazywali na potrzebę znajomości swoich praw emerytalnych: Świadomość swoich praw emerytalnych daje dużo więcej możliwości (R4) oraz sposoby upowszechniania informacji na temat koordynacji emerytur w UE. Rozmówcy próbowali formułować wnioski: Po tym wywiadzie myślę, że informacji o pracy i emeryturze trzeba szukać wcześniej i mieć oszczędności (R12), Wydaje mi się, że jeśli ktoś chce podjąć pracę za granicą, powinien rozeznaczyć się najpierw w rynku pracy i przygotować porządne CV. Zresztą o samej emeryturze warto myśleć już wraz z pierwszym pełnoetatowym zatrudnieniem (R14). Niezbędna jest również znajomość języków obcych: Dobra znajomość języka jest jednak niezbędna na zagranicznym rynku pracy (R4). Informacje na temat regulacji, które ułatwiają uzyskanie emerytury powinny być powszechnie dostępne: Tymczasem duża grupa Polaków za granicą to ludzie młodzi, posiadający podstawowe wykształcenie, którzy nie mają świadomości swoich praw, nie wiedzą, w jaki sposób i od kogo mogliby otrzymać pomoc, dlatego też informacje powinny być łatwo dostępne (R1), Ludzie na ogół nie czytają czasopism naukowych, uczą się na doświadczeniach (R15). Zdaniem badanych osób, język rozporządzenia powinien być zrozumiały dla jego odbiorców, którzy z samego założenia nie są specjalistami: Język ustawy powinien być jasny i przede wszystkim zrozumiały dla każdego (R20). Komunikaty tworzone przez instytucje krajowe i międzynarodowe oraz pracodawców powinny być jasne, proste i dostępne nie tylko dla wąskiej grupy urzędników, prawników i specjalistów: Urzędnicy powinni zacząć mówić językiem prostym, takim samym, jakim mówią do swoich rodzin czy przyjaciół (R3). Zdaniem rozmówców informatorzy i komunikaty tworzone przez ZUS nie wychodzą poza obszar tej instytucji. Według Autorki wynika to w dużym stopniu z postaw samych uczestników badania. Informacje o koordynacji są dostępne np. na stronie internetowej ZUS, tymczasem większość rozmówców nie wiedziała o jej istnieniu albo nigdy z niej nie korzystała: Nigdy nie korzystałam ze strony internetowej ZUS (R11).

Poproszono rozmówców o wskazanie oczekiwanych form komunikacji w zakresie ochrony praw emerytalnych Polaków za granicą: *Dobrym pomysłem mogłaby być platforma internetowa poświęcona koordynacji, gdzie byłyby zamieszczone wszystkie informacje na temat pracy i życia w danym kraju, zasad, świadczenia. Przydałoby się oficjalne i wiarygodne źródło, a przy tym ciekawe i przede wszystkim oparte na przykładach. Zawierające np. filmy, zdjęcia, czyli atrakcyjne również wizualnie dla młodego odbiorcy*

(R12). Rozmówcy zgłaszali m.in. potrzebę istnienia platformy wymiany informacji na temat koordynacji emerytur w UE, wyposażonej w przystępnie podaną wiedzę i praktyczne przykłady.

5.9. Wnioski z badań

Analiza materiału empirycznego pozwoliła na identyfikację kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE oraz uzyskanie ich jakościowego opisu i pogłębionego zrozumienia. Zastosowanie IDI umożliwiło dotarcie do trudno dostępnej grupy rozmówców. Na etapie doboru badanej grupy przyjęto konieczność posiadania co najmniej pięcioletniego, łącznego stażu pracy w danych państwach (w tym Polski), co uzasadnione było wielością ich doświadczeń na wewnętrznym rynku UE. Analiza materiału empirycznego dowodzi, że wielu migrantów wykraczało poza ścisłe kategorie mobilności ekonomicznej. Każda emigracja miała własną specyfikę. Atrakcyjne wynagrodzenie przyciągało na europejski rynek pracy przedstawicieli wszystkich pokoleń. Decyzje migracyjne uwarunkowane poszukiwaniem odmiennego stylu życia, miejsca atrakcyjnego klimatycznie, architektonicznie i estetycznie, chęcią nauki w międzynarodowym środowisku akademickim, potrzebą doświadczenia przygody, intensywnego podróżowania czy tolerancji dla mniejszości seksualnych były charakterystyczne przede wszystkim dla pokolenia rozmówców urodzonych po 1980 roku.

Przeprowadzone wywiady pogłębione pozwoliły na identyfikację licznych doświadczeń zawodowych rozmówców oraz węzłowych problemów dotyczących ich zatrudnienia na rynku wewnętrznym UE. Wypowiedzi uczestników badania mogłyby wskazywać na podział europejskich rynków pracy. Zgodnie z teorią dualnego rynku pracy dzieli się on na fragmenty, do których dostęp jest w rozmaity sposób limitowany. W segmencie pierwotnym znajdują się co do zasady atrakcyjne miejsca pracy, charakteryzujące się wysoką płacą i stabilnością zatrudnienia. Drugi segment (wtórny) wiąże się z niskimi zarobkami, wysoką rotacją oraz brakiem możliwości rozwoju³⁰⁶. Wejście na dany obszar rynku pracy (segment) wymaga od potencjalnego pracownika spełnienia określonych warunków, których strzegą reguły instytucjonalne, formalne lub nie. Należy zauważyć, że różnice między segmentami nie mają wyłącznie charakteru „technicznego”, związanego z wykonywaniem różnych zawodów czy posługiwaniem się różnymi technologiami, ale również wynikają z innych, społecznych uwarunkowań. Jednak zasadnicze znaczenie

³⁰⁶ D. Kukulak-Dolata, *Niestandardowe formy zatrudnienia jako jeden z wymiarów segmentacji rynku pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2018, nr 536, s. 113–121.

ma fakt, że zatrudnienie w określonych segmentach niesie ze sobą zróżnicowaną jakość miejsc pracy w wielu wymiarach³⁰⁷. Cech odróżniających segmenty rynku pracy jest wiele: poziom uciążliwości fizycznej, poziom uciążliwości psychicznej (stres), wysokość wynagrodzeń, umiejscowienie w strukturze organizacyjnej instytucji (stanowisko kierownicze, samodzielne, wykonawcze), stabilność zatrudnienia; dostępność nowoczesnych narzędzi pracy (stopień cyfryzacji stanowiska), możliwość szkoleń i awansów, stopień zrutynizowania pracy, obecność pakietów socjalnych (ubezpieczenia emerytalne, zdrowotne, wypoczynek wakacyjny, zajęcia sportowe) czy możliwość indywidualnego kształtowania równowagi „praca–życie”. Uczestnicy badania, którzy podjęli aktywność zawodową m.in. w Norwegii, Danii, Luksemburgu, Islandii czy we Włoszech, wysoko oceniali występujące w tych państwach warunki pracy: przestrzeganie praw pracowników – czasu pracy, przerw czy urlopów, silną pozycję związków zawodowych, warunki pracy sprzyjające zachowaniu równowagi między pracą a życiem rodzinnym czy wysoki poziom kultury organizacyjnej. Występowanie powyższych komponentów składających się na wysoką ocenę warunków życia i pracy w poszczególnych państwach UE sprawiło, że miejsca, które miały być jedynie swego rodzaju „przystankiem” stawały się doskonałą przestrzenią do życia. Kontrastowe narracje respondentów wskazywały na generalnie nieatrakcyjne warunki zatrudnienia polskich pracowników migrujących wewnątrz holenderskiego rynku pracy, który w wielu sektorach zdominowany jest przez agencje pracy tymczasowej. Grupę docelową dla nieuczciwych praktyk agencji zatrudnienia stanowiły przede wszystkim osoby młode z pokolenia Y i Z, mające wykształcenie podstawowe. W segmentach „dobrych” wymienione wyżej cechy przyjmują w większości charakterystyki korzystne dla zatrudnionych, w „złych” – niekorzystne. Z tej perspektywy teza o nieciągłości i izolacji segmentów nabiera istotnego ekonomicznego i społecznego znaczenia. Prowadzi ona bowiem do konkluzji, że trafienie przez zatrudnionego do określonego segmentu, szczególnie na początku drogi zawodowej, w dużej mierze przesądza o jego dalszych losach. Awans do lepszego segmentu okazuje się być bardzo trudny, wymaga bowiem przekraczania istotnych barier instytucjonalnych i poniesienia związanych z tym kosztów. W badaniach nad segmentacją wskazuje się, że cechy jednostek, decydujące w dużej mierze o trafieniu do określonego segmentu, mogą nie zależeć bezpośrednio od ich działań i decyzji. W literaturze przedmiotu wskazuje się nie tylko na wykształce-

³⁰⁷ M. Bednarski i in., *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2020, s. 9.

nie, umiejętności, doświadczenie zawodowe i historię zatrudnienia, ale i wiek, płeć, narodowość, sytuację rodzinną czy pozycję w lokalnej społeczności. Oznacza to, że segmentacja na rynku pracy może prowadzić do trwałej dyskryminacji grup społecznie defaworyzowanych, a więc ma swoją stronę popytową i podażową. Podzielone na segmenty są bowiem zarówno miejsca zatrudnienia, jak i zasoby siły roboczej. Segmentacja jest skutkiem jednoczesnego wystąpienia dwóch zjawisk, zróżnicowania i odmiennej jakości (w zasygnalizowanych wymiarach) miejsc pracy oraz nierównego dostępu dla osób wyróżniających się określonym zestawem spośród wymienionych wyżej cech. Innymi słowy, segmentacja oznacza, że dla pewnych grup jednostek określone typy miejsc pracy są trudno dostępne³⁰⁸.

Poziom wiedzy rozmówców o koordynacji był niski niezależnie od wykształcenia i przynależności do danego pokolenia. W niewielkim stopniu rozumieją oni uprawnienia wynikające z koordynacji, w konsekwencji czego nie mogą swojej wiedzy wykorzystać w praktyce. Ponadto zdecydowana większość badanych przed wyjazdem za granicę nie poszukiwała informacji o emeryturze, a po przyjeździe do państwa docelowego nie próbowała jej uzupełnić. Rozmówcy podejmowali pracę w formach atypowych bądź pracę bez umowy, pozbawiając się tym samym ochrony zatrudnienia i zabezpieczenia emerytalnego. Mimo to zapytani o bariery w dostępie do informacji, próbowali je identyfikować jako niepewność wobec emerytury i systemu ubezpieczeń społecznych, negatywne postawy wobec instytucji koordynujących, brak informacji lub niedostateczną informację ze strony pracodawców oraz krajowych i międzynarodowych instytucji emerytalnych, niedostateczną komunikację między migrującymi Polakami, niski poziom edukacji prawnej i ekonomicznej oraz hermetyczny język rozporządzenia koordynacyjnego, który dostępny jest wyłącznie dla wąskiej grupy specjalistów. Zdaniem Autorki, należy wskazać również na brak zainteresowania koordynacją ze strony samych rozmówców, co może stanowić pokłosie tego, że dla zdecydowanej większości respondentów emerytura stanowi odległą perspektywę, o którą nie trzeba się jeszcze troszczyć. Samo wyobrażenie o emeryturze projektowane przez badanych jest optymistyczne i właściwe dla przedstawicieli wszystkich pokoleń, ale podejmują oni niewiele działań, aby tę optymistyczną wizję emerytury urzeczywistnić w przyszłości. Niewielu rozmówców wskazywało w tym zakresie na rolę zabezpieczenia emerytalnego, które służy zabezpieczeniu dochodu po osiągnięciu wieku emerytalnego.

³⁰⁸ M. Bednarski i in. *op. cit.*, s. 9–38.

Przeprowadzone badania ilościowe umożliwiły zdiagnozowanie poziomu kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE. Natomiast wykorzystanie IDI pozwoliło na uzyskanie ich jakościowego opisu. Podjęto tym samym próbę zidentyfikowania węzłowych problemów mogących stanowić uzasadnienie dla niezadowolającego poziomu rozumienia uprawnień wynikających z koordynacji emerytur. Katalog wskazanych barier z pewnością nie ma charakteru wyczerpującego, stąd też powyższe wnioski otwierają drogę do kontynuowania badań w tym zakresie.

Zakończenie

Głównym celem pracy było zdiagnozowanie kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy, w tym zidentyfikowanie wiedzy, umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji oraz poznanie ich postaw wobec emerytury. Zaprojektowanie i przeprowadzenie wieloetapowych badań własnych pozwoliło na empiryczną weryfikację międzynarodowych kompetencji emerytalnych. Zastosowano triangulację na poziomie metod i technik badawczych oraz źródeł danych i metod ich analizy. Punkt odniesienia dla badań własnych stanowił trójelementowy model kompetencji, charakterystyczny dla badań kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi, przyjmując, że „kompetencje to dyspozycje w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności”³⁰⁹. Podjęto zatem próbę jego implementacji do badań empirycznych nad kompetencjami Polaków migrujących w UE. Założono, że kompetencje emerytalne w zakresie koordynacji składają się z trzech elementów:

- 1) wiedzy o koordynacji systemów emerytalnych, w tym tej dotyczącej rozumienia głównych zasad płynących z rozporządzenia koordynacyjnego,
- 2) umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji,
- 3) postaw wobec emerytury osób mających doświadczenia zawodowe na rynku wewnętrznym UE.

Rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny. W części teoretycznej pracy dokonano przeglądu polskiej i międzynarodowej literatury przedmiotu, który pozwolił na sformułowanie uniwersalnych wniosków:

- 1) Rynek wewnętrzny UE stanowi ważny obszar emigracji Polaków, co potwierdzają dane statystyczne oraz informacje dotyczące liczby wypłat emerytur i rent przyznanych z zastosowaniem przepisów międzynarodowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.
- 2) Procesy globalizacji gospodarki i zmiany demograficzne stanowią wyzwanie dla poszukiwania instrumentów prawnych ułatwiających mobilność pracowników. Jednym z najstarszych instrumentów są regulacje dotyczące koordynacji systemów emerytalnych. Prawo wspólnotowe ich dotyczące jest permanentnie modyfikowane, ze

³⁰⁹ G. Filipowicz, *op. cit.*, s. 59–65.

względu na zmieniające się warunki społeczne (G. Uścińska, A. Szybkie, D. Dzienski, K. Ślebzak).

- 3) Koordynacja systemów emerytalnych dotychczas analizowana była głównie jako instytucja prawna (G. Uścińska, A. Szybkie, K. Ślebzak), pozostając na marginesie badań ekonomicznych.
- 4) Planowanie emerytury, czyli okresu, którego efekty są niepewne i wystąpią z reguły za kilkanaście lub kilkadziesiąt lat, nierzadko odkładane jest na odległą przyszłość (M. Góra, J. Czapiński). Stanowi to najczęściej rezultat niechęci wobec myślenia o tym, co będzie kiedyś, oraz braku wystarczających kompetencji (K. Rowlingson, I. Olejnik).
- 5) Wielowymiarowość definicji kompetencji (M. Armstrong, C. Woodruffe, D.C. McClelland, R. Boyatzis, T. Oleksyn, I. Warwas, M. Juchnowicz) oraz struktura kompetencji (G. Filipowicz, W. Łukasiński, B. Bińczycki, S. Dorocki) pozwoliła na wykorzystanie jej do badań nad kompetencjami emerytalnymi polskich pracowników migrujących w UE.
- 6) Definicje kompetencji emerytalnych w literaturze kładą nacisk głównie na aspekt finansowy (A. Atkinson, F. Messy, I. Olejnik).
- 7) Kompetencje mogą być rozumiane w dwóch kontekstach: jako niezbędne umiejętności, doświadczenie i wiedza, które dziś sygnalizowane, w przyszłości będą niezbędne, lub jako umiejętności i wiedza o charakterze uniwersalnym.

W celu diagnozy kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE przeprowadzono badania ilościowe oraz jakościowe. Wykorzystanie kombinacji metod ilościowych (badania kwestionariuszowe) i jakościowych (IDI) pozwoliło uzyskać bardziej kompletną i pogłębioną analizę otrzymanych wyników. Przeprowadzony rekonosans badawczy (badanie ilościowe I; 2020) umożliwił zdiagnozowanie poziomu rozumienia uprawnień wynikających z koordynacji emerytur. W badaniu uwzględniono tylko jeden element modelu kompetencji G. Filipowicza, a mianowicie wiedzę o koordynacji emerytur. Zdaniem Autorki, istotne było poznanie ogólnego poziomu wiedzy Polaków na temat koordynacji, ponieważ dotychczasowe badania skupiały się głównie na krajowym systemie emerytalnym. Zagadnienia świadomości ubezpieczeniowej, oszczędzania, poziomu wiedzy emerytalnej w Polsce wielokrotnie stawały się przedmiotem dociekań

naukowych m.in. R. Marczyka³¹⁰ czy J. Czapińskiego i M. Góry³¹¹, a ich wymiar międzynarodowy najczęściej był pomijany. W badaniu wstępnym pozytywnie zweryfikowano prawdziwość części założonych hipotez badawczych (tabela 51).

Tabela 51. Weryfikacja hipotez badawczych

H1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w Unii Europejskiej jest niski	+
H1.1: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury	+
H1.2: Polacy nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury	+
H1.3: Polacy nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury	+
H2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany takimi cechami, jak wiek, płeć i wykształcenie.	+/-
H2.1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wiek	-
H2.2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak płeć	+
H2.3: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wykształcenie	-
H3: Większość Polaków nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą	-

Zródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ilościowego I potwierdziły, że wiedza Polaków na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur, czyli uwzględniająca międzynarodowy aspekt emerytury, jest na podobnie niskim poziomie, co wiedza dotycząca krajowego systemu emerytalnego.

Zasadniczą część postępowania badawczego stanowiło badanie ilościowe II (2021), w którym uwzględniono wszystkie elementy przyjętej struktury kompetencji emerytalnych. Badanie przeprowadzono metodą CAWI. Informacje na temat założonego zakresu badania uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety. Diagnoza kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących na wewnętrznym rynku pracy UE wymagała objęcia badaniem Polaków, którzy wykonywali bądź wykonują pracę w Polsce oraz w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym. Poziom kompetencji emerytalnych wyrażono wartością zaprojektowanego na potrzeby badania indeksu kompetencji. Próba badawcza liczyła 500 respondentów, dobranych w sposób celowy. W celu oceny związku korelacyjnego (zależności) pomiędzy zmien-

³¹⁰ R. Marczyk, *op. cit.*, s. 3–36;

³¹¹ J. Czapiński, M. Góra, *op. cit.*, s. 3–39.

nymi kategoryjnymi wykorzystano test chi-kwadrat (χ^2). Przeprowadzone badanie pozwoliło uzyskać odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Analiza rezultatów badań wykazała, że respondenci różnili się między sobą poziomem kompetencji emerytalnych (tabela 52).

Tabela 52. Indeks kompetencji z uwzględnieniem wyników badań

Wiedza na temat koordynacji i umiejętności w zakresie korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji	Respondenci, którzy posiadali wysoki poziom kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy na temat koordynacji i umiejętności korzystania z prawnych mechanizmów koordynacji, prawidłowo odpowiedzieli na co najmniej 5 z 7 pytań zaprojektowanych w formie przypadków	1. Wysoki poziom kompetencji (7% respondentów)
		2. Przeciętny poziom kompetencji (47,6% respondentów)
		3. Niski poziom kompetencji (45,4% respondentów)
Postawy wobec emerytury	Respondenci, którzy posiadali kompetencje emerytalne w zakresie postaw, poszukiwali przed wyjazdem za granicę informacji na temat emerytury, bardzo często lub często myśleli o emeryturze, a ich postawa wobec emerytury była pozytywna	1. Posiada postawy (5,4% respondentów)
		2. Nie posiada postaw (94,6% respondentów)

Zródło: opracowanie własne.

Wyniki tego badania wykazały, że większość badanych osób posiadała niski lub przeciętny poziom kompetencji emerytalnych w zakresie wiedzy i umiejętności. Tylko 7% respondentów charakteryzowało się wysokim poziomem kompetencji. Analiza statystyczna wykazała zależność pomiędzy poziomem kompetencji respondentów w zakresie koordynacji emerytur w UE (wiedza i umiejętności), a jedną z form zatrudnienia. Badani charakteryzujący się wysokim poziomem wiedzy i umiejętności częściej niż pozostali wykonywali pracę za granicą w oparciu o umowę cywilnoprawną. W przypadku pozostałych form zatrudnienia test nie wskazał statystycznie istotnych powiązań. Długość okresów pracy za granicą, liczba państw, w których pracowali respondenci, oraz ich wykształcenie i wiek nie różnicują poziomu kompetencji.

Drugą część badania poświęcono kompetencjom emerytalnym w zakresie postaw. Jedynie 5,4% ogółu badanych posiadało kompetencje w zakresie postaw. Większość respondentów przed wyjazdem za granicę poszukiwała informacji na temat wynagrodzenia, warunków zatrudnienia oraz miejsca zamieszkania, a tylko 14,8% uczestników badania było zainteresowanych informacją na temat emerytury w państwie docelowym. Ponad

połowa respondentów rzadko, bardzo rzadko lub w ogóle nie myśli o swojej emeryturze. Również ponad połowie respondentów emerytura kojarzyła się z czasem wolnym od pracy, a dla 40% z nich stanowi okres, który warto przeznaczyć na realizację swoich pasji. Podobny odsetek respondentów obawiał się problemów finansowych w okresie emerytalnym. Analiza statystyczna wykazała, że respondenci, którzy charakteryzowali się pozytywną postawą wobec emerytury, częściej pracowali za granicą przez okres dłuższy niż 5 lat. Ponadto wykazano, że istnieje zależność pomiędzy poszukiwaniem przez respondentów informacji o emeryturze za granicą a formą ich zatrudnienia. Informacji o emeryturze częściej poszukiwały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u zagranicznego pracodawcy oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Liczba państw, w których pracowali respondenci, ich wiek i wykształcenie nie różnicują kompetencji emerytalnych w zakresie postaw.

Uczestników badania wyróżniało posiadanie doświadczeń zawodowych w kilku państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, dlatego też dodatkowo zbadano motywy podjęcia przez nich pracy za granicą. Atrakcyjne wynagrodzenie stanowiło najistotniejszy czynnik wyboru pracy za granicą (choć nigdy samodzielny). Wysokie świadczenie socjalne i atrakcyjna emerytura w UE zachęciły do wyjazdu za granicę odpowiednio 4,4% i 4,2% respondentów.

Przeprowadzone badanie ilościowe umożliwiło zdiagnozowanie poziomu kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE. Tymczasem wykorzystanie IDI pozwoliło na uzyskanie ich jakościowego opisu i pogłębionego zrozumienia. Zastosowanie IDI umożliwiło uzyskanie odpowiedzi na przyjęte pytania badawcze oraz dotarcie do trudno dostępnej grupy rozmówców, którzy obecnie zamieszkują różne części Europy lub inny kontynent. Polacy migrowali zarobkowo w UE w celu znalezienia dla siebie atrakcyjnej przestrzeni do pracy i życia. Narracje rozmówców ukazały, iż każda z dwudziestu migracji wykraczała poza ścisłe kategorie mobilności ekonomicznej i każda miała własną specyfikę. Eksploracja Europy przez polskich pracowników emigrujących ma więc swoje podłoże w wielu czynnikach. Jeśli przyjąć wyłącznie przedział czasowy, który przypada na okres od przystąpienia Polski do UE, uwypukla się tendencja, w której dominował czynnik ekonomiczny. Aspekt ten stanowił impuls dla decyzji migracyjnych szczególnie wśród osób urodzonych w okresie demograficznego wyżu lat 80., dla których

polski rynek pracy okazał się być mniej konkurencyjny niż rynek wewnętrzny UE³¹². Obecnie wachlarz motywów mających wpływ na decyzje emigracyjne Polaków jest bardziej różnorodny, zindywidualizowany i stanowi katalog otwarty. Analiza wyników badań własnych w wielu przypadkach pozwala rozumieć decyzję migracyjną jako planowanie indywidualnej ścieżki kariery w UE.

Przeprowadzone wywiady pogłębione pozwoliły na identyfikację licznych doświadczeń zawodowych rozmówców oraz węzłowych problemów dotyczących ich zatrudnienia na rynku wewnętrznym UE. Można zaryzykować stwierdzenie, że wypowiedzi uczestników badania ukazały podział europejskich rynków pracy, które zgodnie z teorią dualnego rynku pracy dzielą się na fragmenty, do których dostęp jest w rozmaity sposób ograniczony. W segmencie pierwotnym znajdują się co do zasady atrakcyjne miejsca pracy, charakteryzujące się wysoką płacą i stabilnością zatrudnienia (wypowiedzi respondentów wskazują na: Danię, Szwajcarię czy Luksemburg). Drugi segment, „wtórny”, wiąże się z niskimi zarobkami, wysoką rotacją oraz brakiem możliwości rozwoju (głównie Niderlandy, w niektórych wypowiedziach pojawia się również Wielka Brytania). Narzaje badanych mających doświadczenie zawodowe w Niderlandach uwypukliły problem pracy prekaryjnej, która dotyczyła Polaków zatrudnionych w szarej strefie, i wszystkich tych, którym warunki zatrudnienia nie zapewniały godnej pracy. Z wypowiedzi badanych wynika, że holenderski rynek pracy w wielu miejscach zdominowany był przez agencje pracy tymczasowej i stanowił epicentrum związane z niskim poziomem ochrony społecznej, ograniczonym dostępem do świadczeń emerytalnych, brakiem ochrony przez wszelkimi formami dyskryminacji, wypowiedzeniem czy umowami przewidującymi wymuszoną i nietypową pracę w niepełnym wymiarze. Od kilku lat dociekania naukowe nad zjawiskiem zatrudnienia prekaryjnego w Europie prowadzi m.in. Jeff Kenner, Izabela Florczak i Marta Otto, akcentując, że prekaryzacja pracy stanowi jeden z głównych problemów identyfikowanych we współczesnych pracach badawczych z zakresu prawa pracy, a potrzeba dogłębnego zbadania pojęcia niepewności w stosunkach pracy pojawiła się w pierwszej dekadzie XXI w. w kontekście automatyzacji i globalizacji, które doprowadziły między innymi do załamania się tradycyjnych form pracy oraz *gig-eco-*

³¹² *Migracje Zarobkowe Polaków 2019*, Raport *Work Service*, <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018> [dostęp on-line: 6.01.2022], s. 1–28.

nomy i współtowarzyszącej jej digitalizacji, która niejako wymusiła przeniesienie elementu ryzyka w stosunkach zatrudnienia z pracodawcy na pracownika³¹³. Zagadnienie prekaryzacji można rozpatrywać w kontekście poszczególnych państw – dociekania naukowe związane z pogłębiającą się prekaryzacją w Wielkiej Brytanii prowadzi David Mongan³¹⁴, a ekspansję zatrudnienia prekaryjnego w Hiszpanii opisuje m.in. Anna Ginès Fabrellas³¹⁵.

Rozmówcy nie mieli obaw związanych z wystąpieniem Wielkiej Brytanii z UE. Podobne wnioski płyną z badań, które przeprowadzili Luka Klimavičiūtė, Violetta Parutis, Dovilė Jonavičienė, Mateusz Karolak oraz Iga Wermińska-Wiśnicka. Zdaniem tych autorów, brexit nie miał istotnego wpływu na decyzję polskich i litewskich pracowników dotyczącą pozostania w Wielkiej Brytanii, jednakże referendum zmotywowało wielu z nich do zabezpieczenia swojego statusu prawnego poprzez złożenie wniosku o status stałego pobytu lub osiedleńca³¹⁶.

Dla zdecydowanej większości rozmówców emerytura stanowiła odległą perspektywę, o którą nie trzeba się jeszcze troszczyć. Samo wyobrażenie o emeryturze projektowane przez badanych było optymistyczne i właściwe dla przedstawicieli wszystkich pokoleń, ale podejmowali oni niewiele działań, aby tę optymistyczną wizję emerytury urzeczywistnić w przyszłości. Zdaniem Autorki mogło mieć to z kolei wpływ na niewielką potrzebę poszukiwania informacji o koordynacji, jak również na brak motywacji do uzupełnienia wiedzy po przyjeździe do państwa docelowego. Respondenci w niewielkim stopniu rozumieli uprawnienia wynikające z koordynacji, w konsekwencji czego nie mogli swojej wiedzy wykorzystać w praktyce. Rozmówcy podejmowali pracę w formach atypowych bądź pracę bez umowy, pozbawiają się tym samym ochrony zatrudnienia i zabezpieczenia emerytalnego.

Przeprowadzone przez Autorkę wieloetapowe badania własne wykazały istnienie luki kompetencyjnej, czyli różnicy między pożądanym poziomem kompetencji emerytalnych

³¹³ D. Mangan, *Deepening precarity in the United Kingdom*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019, pp. 55–74.

³¹⁴ A. Ginès Fabrellas, *The rise of precarious work in Spain: the effect of the increase in labour market flexibility*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019, pp. 75–98.

³¹⁵ I. Florczak, M. Otto, *Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives* [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019, pp. 2–21.

³¹⁶ L. Klimavičiūtė, V. Parutis, D. Jonavičienė, M. Karolak, I. Wermińska-Wiśnicka, *The Impact of Brexit on Young Poles and Lithuanians in the UK: Reinforced Temporariness of Migration Decisions*, “Central and Eastern European Migration Review” 2020, vol. 9, no. 1, pp. 127–142.

a poziomem kompetencji, jakie polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy obecnie posiadają. Badania ilościowe pozwoliły na zdiagnozowanie poziomu kompetencji emerytalnych wśród Polaków migrujących w UE, a wywiady pogłębione na zidentyfikowanie barier utrudniających dostateczne rozumienie uprawnień wynikających z koordynacji emerytur:

- 1) hermetyczny język rozporządzenia koordynacyjnego, który w konsekwencji dostępny jest dla wąskiej grupy specjalistów i niezrozumiały dla badanych,
- 2) brak zainteresowania emeryturą ze strony samych pracowników migrujących,
- 3) niedostateczna komunikacja między polskimi obywatelami wykonującymi pracę na europejskim rynku pracy,
- 4) niski poziom edukacji ekonomicznej i prawnej rozmówców,
- 5) niepewność rozmówców wobec emerytury i systemu ubezpieczeń społecznych,
- 6) negatywne postawy rozmówców wobec instytucji koordynujących,
- 7) brak informacji lub niedostateczna informacja ze strony zagranicznych pracodawców na temat emerytury,
- 8) nieuczciwe praktyki zatrudnienia ze strony zagranicznych pracodawców i agencji zatrudnienia,
- 9) niski poziom kompetencji językowych osób migrujących,
- 10) niedostateczna informacja ze strony krajowych i międzynarodowych instytucji emerytalnych na temat uprawnień wynikających z koordynacji.

Analiza wyników badań własnych stanowiła podstawę do stworzenia uniwersalnych rekomendacji dla Polaków migrujących w obszarze UE oraz instytucji koordynujących emerytury na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

Informacja o emeryturze nie może być przekazywana w zbyt technicznej formie, ponieważ może zniechęcać do pogłębiania wiedzy (Liat Hadar, Sanjay Sood, Craig R. Fox³¹⁷). Zdaniem Autorki, język rozporządzenia koordynacyjnego, z którego wynikają uprawnienia emerytalne, nie jest zrozumiały dla jego odbiorców, którzy z samego założenia nie są specjalistami. Jasność tekstu prawnego jest bowiem nie tylko właściwością konstrukcyjną, ale gwarantem w osiąganiu wartości, takich jak pewność prawa, bezpieczeństwo prawne obywateli, zaufanie do państwa i prawa. Warto zatem wykorzystać

³¹⁷ L. Hadar, S. Sood, C.R. Fox, *Subjective knowledge in consumer financial decision*, "Journal of Marketing Research", 2013, vol. L, pp. 303–316.

możliwości płynące z zaproponowanej przez I. Warwas nowoczesnej komunikacji naukowej. Badaczka zwraca uwagę na potrzebę komunikacji naukowej, która obecna w światowym dyskursie naukowym od kilku dekad w Polsce stanowi stosunkowo nowe zagadnienie, które dopiero zyskuje na popularności. Komunikacja naukowa polega na komunikowaniu nauki społeczeństwu. Naukowcy – za pośrednictwem różnorodnych mediów – nawiązują celowy i świadomy dialog ze społeczeństwem, a obywatele po zapoznaniu się z wynikami badań kształtują własne opinie. Nierzadko na tej podstawie podejmują ważne życiowe decyzje, np. migracyjne. Komunikacja naukowa przeszła drogę od jednokierunkowego przekazu (podawanie faktów naukowych i informacji) poprzez dialog ze społeczeństwem i zmierza w kierunku pełnego zaangażowania partycypacyjnego, opartego na wielokierunkowym kontakcie i wszechstronnej współpracy. W modelu tym rozwija się komunikacja obywatelska (*citizen science*). Zaangażowanie w procesie komunikacji naukowej ma na celu przeciwdziałanie „wykluczeniu naukowemu” oraz zahamowanie rozprzestrzeniania się dezinformacji³¹⁸. Szczególną rolę w procesie komunikacji naukowej odgrywają uczelnie wyższe i zatrudnieni w nich naukowcy. I. Warwas i Aldona Podgórnica-Krzykacz akcentują, że naukowcy jako uczestnicy zamkniętego modelu nauki nie mają środków finansowych, motywacji i kompetencji do wcielania się w rolę komunikatorów nauki, tymczasem komunikacja za pomocą mediów cyfrowych stwarza przestrzeń w komunikacji naukowej dla pasjonatów nauki i aktywistów, youtuberów, influencerów oraz osób prowadzących profile w mediach społecznościowych³¹⁹. Upowszechnianie zasad wynikających z koordynacji emerytur mogłoby dokonywać się za pomocą nowoczesnych sposobów komunikacji. W opinii rozmówców ZUS jest niewidoczny w *social mediach*, z których korzystają najczęściej przedstawiciele pokolenia Y i Z. Badania własne Autorki wykazały, że to właśnie generacje pokoleń Y i Z najczęściej migrują do Holandii korzystając z usług agencji zatrudnienia, albo pracują nielegalnie, a najważniejsze dla nich źródło wiedzy stanowi Internet. Ponadto większość badanych na co dzień korzysta też z różnych aplikacji mobilnych na telefon czy blogów internetowych, które wydają się być dziś jednym z najszybciej rozwijających się typów stron internetowych, m.in. dlatego, że zachowują ciekawą formę dziennika. Rozważeniu

³¹⁸ I. Warwas, A. Podgórnica-Krzykacz, *Komunikacja naukowa i jej znaczenie dla społeczeństwa*, [w:] I. Warwas, M. Dzimińska, A. Krzewińska (red.), *Komunikacja naukowa w Polsce. Partycypacja. Dialog. Zaufanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021, s. 2–34.

³¹⁹ A. Podgórnica-Krzykacz, I. Warwas, *Otoczenie instytucjonalne i uczestnicy procesu komunikacji naukowej w Polsce*, [w:] I. Warwas, M. Dzimińska, A. Krzewińska (red.), *Komunikacja naukowa w Polsce. Partycypacja. Dialog. Zaufanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021, s. 35–53.

podlegałyby zaprojektowanie narzędzia wymiany informacji na temat uprawnień emerytalnych osób migrujących, wyposażonego w praktyczne przykłady, które byłyby dostępne w formie aplikacji mobilnej z możliwością pobrania jej na telefon chociażby przed planowanym wyjazdem za granicę. Również wśród badaczy europejskich akcentowana jest potrzeba cyfryzacji porad na temat świadczeń socjalnych³²⁰. Ponadto dobrą praktyką funkcjonowania instytucji publicznych w przestrzeni Internetu może być strona internetowa SVB (*Sociale Verzekeringbank*), czyli instytucji realizującej ubezpieczenia społeczne w Niderlandach, prowadzona w siedmiu językach: holenderskim, angielskim, niemieckim, francuskim, hiszpańskim, tureckim i polskim. Jej mocną stroną są: funkcja „czytaj na głos”, funkcja kalendarza ze wskazaniem terminów wypłat świadczeń, kolorowa i dużych rozmiarów szata graficzna oraz prosty język przekazywania informacji o emeryturze, co może stanowić szczególną dogodność dla seniorów. Strona zawiera m.in. informacje na temat tego, na jakie aspekty emerytalne należy zwrócić uwagę w związku z planowaną emigracją. Ponadto SVB aktywnie funkcjonuje w wirtualnych przestrzeniach, takich jak Facebook, Instagram i Twitter³²¹. Na doskonalenie form komunikacji wielokrotnie zwracał uwagę w swoich publikacjach A. Szybkie, wskazując jak duże znaczenie dla zagwarantowania praw socjalnych ma informowanie osób migrujących o przysługujących im prawach, co należy czynić w sposób aktywny. Służyć temu powinny nowoczesne formy komunikacji oraz usługi celowane, takie jak dni poradnictwa emerytalno-rentowego, w ramach, których pracownicy instytucji udzielają praktycznych porad osobom zainteresowanym, czy kampanie informacyjne dla Polonii³²². Jedną z ciekawych inicjatyw ZUS jest kanał na YouTube. 12 sierpnia 2021 r. zamieszczono tam pierwszy film promujący kampanię o uczciwym zatrudnieniu w UE *Rights for all seasons* (305 wyświetleń na dzień 5.05.2022 r.)³²³.

Za I. Olejnik warto silnie zaakcentować potrzebę edukacji emerytalnej. Rozumiana jest jako ogół działań, których celem jest kształtowanie świadomości, wiedzy i umiejętności w zakresie zabezpieczenia emerytalnego³²⁴. Powinna spełniać szereg warunków. Jej proces musi charakteryzować się transparentnością, bezstronnością i regularnością. Na pierwszym etapie kształcenia w szkołach podstawowych, średnich i wyższych celem

³²⁰ J. Harris, *The digitization of advice and welfare benefits services: re-imagining the homeless user*, "Housing Studies" 2020, vol. 35, no. 1, pp. 143–162.

³²¹ <https://www.svb.nl/pl/emerytura-aow/wyplata-emerytury-aow> [dostęp on-line: 17.01. 2022].

³²² A. Szybkie, *Wyzwania w obszarze...*, s. 36–39.

³²³ <https://www.youtube.com/watch?v=WCCVRA3-g5E> [dostęp on-line: 24.01.2022].

³²⁴ I. Olejnik, *op. cit.*, s. 112.

takiej edukacji powinno być przede wszystkim budowanie ogólnej świadomości emerytalnej. W opinii Autorki również tej dotyczącej umiejętności stawiania celów, planowania, oszczędzania, prezentacji możliwości edukacji i zatrudnienia w UE, szczególnie wśród licealistów i studentów, zasad dotyczących równego traktowania czy zachowania praw nabytych. W kolejnym etapie proces edukacji emerytalnej warto prowadzić w miejscu pracy³²⁵. Rozważania na temat przyszłej emerytury należy podejmować jak najwcześniej (jeszcze w okresie aktywności zawodowej), wtedy bowiem osoba pracująca ma realny wpływ na wysokość przyszłej emerytury, może podjąć decyzje o gromadzeniu oszczędności lub wybrać najwłaściwszą dla siebie formę zatrudnienia. Ten rodzaj edukacji prowadzony przez pracodawcę może stanowić element motywacji pozafinansowej pracowników oraz budowania ich zaangażowania³²⁶. O motywacji pracowników decydują bowiem nie tylko czynniki finansowe, ale również elementy pozafinansowe. Obecnie rośnie znaczenie monitorowania opinii i oczekiwań pracowników, a ci zmotywowani i zaangażowani stanowią o sukcesie polskich i europejskich organizacji (M. Juchnowicz³²⁷) co potwierdzają między innymi badania prowadzone przez I. Warwas, J. Wiktorowicz i M. Gzik³²⁸.

Polacy planujący wyjazd za granicę i podjęcie pracy na rynku wewnętrznym UE powinni przed wyjazdem sprawdzać podstawowe informacje dotyczące zatrudnienia w danym państwie, w tym również te dotyczące emerytury za granicą. Podobnie należy czynić z ofertami pracy. W przypadku podjęcia pracy za pośrednictwem agencji należy zachować szczególną ostrożność. Warto pamiętać, że praca bez umowy niesie ze sobą szereg negatywnych konsekwencji z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego osób migrujących w UE, pozbawiając je m.in. prawa do świadczenia emerytalnego w przyszłości. Najbezpieczniejszym rozwiązaniem jest zawarcie legalnej umowy o pracę w danym państwie, która zapewnia ochronę przewidzianą w przepisach obowiązującego prawa. Liczne badania międzynarodowe potwierdzające, że emigranci z Europy Środkowo-Wschodniej częściej niż emigranci z pozostałych państw EU doświadczają niepewności zatrudnienia, dyskryminacji i negatywnych stereotypów na europejskich rynkach pracy, prowadzili

³²⁵ *Ibidem*, s. 112–113.

³²⁶ B.D. Bernheim, D.M. Garrett, *The effect of financial education in the workplace: evidence from a survey of households*, "Journal of Public Economics", 2003, vol. 87, no. 7-8, pp. 1487-1519.

³²⁷ M. Juchnowicz, *Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja. Kontrowersje. Aplikacja*, PWE, Warszawa 2010; M. Juchnowicz, *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, PWE, Warszawa 2012.

³²⁸ I. Warwas, J. Wiktorowicz, M. Gzik, *Badanie opinii i oczekiwań pracowników-studium przypadku uczelni wyższej*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2017, nr 1(43), s. 85–101.

m.in. Zinovijus Ciupijus (2011)³²⁹, Gabriella Alberti, Jane Holgate, Maite Tapia (2013)³³⁰ czy Doris Pljevaljic- Simkunas, Trine L. Thomsen (2018)³³¹, jednocześnie podkreślając potrzebę wzmoczonych wysiłków na rzecz poprawy niepewnych warunków pracy migrantów pochodzących z tej części Europy.

Narracje badanych uwypukliły problem kształcenia w obszarze języków obcych w Polsce, który koncentruje się wokół odtwarzania w sposób bierny zagadnień językowych i nie pozwala migrującym na swobodną, podstawową komunikację za granicą m.in. w urzędzie, banku czy w miejscu pracy. Istotne wydaje się być odejście od „teoretyczno-gramatycznego” nauczania języków obcych, a skupienie się na ich praktycznym wykorzystaniu na przykład organizacji spotkań z „żywym językiem” poprzez warsztaty, wyjazdy zagraniczne czy spotkania z obcokrajowcami. Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organization, ILO*), działalność niektórych agencji pracy obejmuje wszystkie etapy procesu migracji pracownika. Oprócz rekrutacji i selekcji tymczasowe agencje zatrudnienia organizują zakwaterowanie, dowóz do pracy i powrót z pracy lub czas wolny. Wypełniają formalności związane z zatrudnieniem, ponieważ zrobienie tego samodzielnie przez pracownika jest często niemożliwe z uwagi na nieznaną znajomość języka. Te pozornie drugorzędne funkcje mają istotne znaczenie dla zarządzania i pozwalają na utrzymanie pracowników pod stałą kontrolą, którą ułatwiają i wzmacniają niskie kompetencje językowe migrujących³³².

Zadania dotyczące podnoszenia poziomu kompetencji emerytalnych wśród migrujących Polaków powinny być realizowane na wszystkich szczeblach instytucji koordynujących emerytury, zarówno tych o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym. Cenna wydaje się być współpraca z polskimi placówkami konsularnymi oraz organizacjami polonijnymi poprzez częstszą organizację i bardziej aktywną popularyzację dni otwartych ZUS, webinarów, publikacji internetowych ZUS oraz Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Należy zaakcentować potrzebę zwiększenia aktywności instytucji publicznych, w tym instytucji rynku pracy, a także organizacji otoczenia biznesu i organizacji

³²⁹ Z. Ciupijus, *Mobile Central and Eastern Europeans in Britain: Successful European Union Citizens and Disadvantaged Labour Migrants?*, “Work, Employment & Society” 2011, vol. 25, no. 3, pp. 540–550.

³³⁰ G. Alberti, J. Holgate, M. Tapia, *Organising Migrants As Workers or As Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work*, “The International Journal of Human Resource Management” 2013, vol. 24, no. 22, pp. 4132–4148.

³³¹ D. Pljevaljic-Simkunas, T.L. Thomsen, *Precarious Work? Migrants’ Narratives of Coping with Working Conditions in the Danish Labour Market*, “Central and Eastern European Migration Review” 2018, vol. 7, no. 2, pp. 35–51.

³³² *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, ILO, Geneva 2016, pp. 144–151 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf [dostęp on-line: 18.02.2022].

non profit w aktywnym poszukiwaniu odbiorców wiedzy o ubezpieczeniach społecznych i koordynacji UE. Szczególną rolę w charakterze popularyzatorów wiedzy mogą pełnić w większym stopniu partnerzy społeczni, związki zawodowe i ich zrzeszenia oraz organizacje pracodawców. Pracodawcy zaś, świadomie wdrażając zarządzanie wiekiem i zarządzanie multigeneracyjne, nie tylko tworzą włączające środowisko zatrudnienia, ale też mogą w większym stopniu edukować pracowników. Rola edukatorów przypada też pracownikom akademickim. Immanentne dla środowisk naukowych seminaria i konferencje międzynarodowe dedykowane zagadnieniu kompetencji emerytalnych mogłyby stanowić przestrzeń do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Dodatkowe poszerzenie dyskursu w ramach komunikacji naukowej czy większe włączenie obywateli w zakres nauki obywatelskiej może przyczynić się nie tylko do wypełniania trzeciej misji, ale stanowić magnes dla dziennikarzy i popularyzatorów nauki.

Różnicę między kompetencjami a innymi zasobami stanowi to, że wykorzystanie pozostałych zasobów prowadzi najczęściej do ich zużycia, podczas gdy wykorzystanie kompetencji tylko podnosi ich poziom. Z przepisów unijnych koordynujących emeryturę korzysta bowiem coraz więcej Polaków. Są to zarówno osoby obecnie mieszkające w jednym z państw UE lub Islandii, Szwajcarii, Norwegii czy Liechtensteinie, jak i osoby, które po okresie pracy za granicą wróciły do Polski³³³. Za podjęciem diagnozy kompetencji emerytalnych i uczynieniem ich celem niniejszy dysertacji przemawiał więc praktyczny walor koordynacji, co w konsekwencji umożliwi transfer wyników badań do sfery społecznej i gospodarczej. Rozumienie zasad płynących z koordynacji może być kluczowe dla podejmowania decyzji migracyjnych i zachowania uprawnień emerytalnych. Kompetencje emerytalne w ich międzynarodowym wymiarze można w pierwszej kolejności uznać za uniwersalne, właściwe dla wszystkich obywateli UE. W związku z tym interesującym kierunkiem do dalszych badań byłoby zdiagnozowanie kompetencji emerytalnych obywateli wszystkich państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, które pozwoliłoby na porównanie ich poziomu wśród znakomitej większości uczestników rynku wewnętrznego UE. Można również zaryzykować stwierdzenie, że kompetencje emerytalne to kompetencje przyszłości, czyli te, które będą permanentnie pożądane na rynku pracy w kolejnych latach. Chociaż dla pracowników z niektórych grup wiekowych kwestia emerytury stanowi jeszcze odległą przyszłość, a obecni emeryci najczęściej pobierają świadczenie z jednego państwa, to za kilka lat otrzymywanie emerytury z kilku

³³³ M. Gzik, *op. cit.*, s. 119–131.

państw będzie częstym zjawiskiem. Również zmiany wewnątrz rynku pracy wynikające m.in. ze starzenia się społeczeństw europejskich powinny łączyć się z dodatkowym zestawem kompetencji. Wachlarz możliwości badawczych i aktualność poruszonej tematyki zachęcają do dalszych studiów. Autorka żywi nadzieję, że dysertacja będzie inspiracją dla dalszych poszukiwań w tym obszarze badawczym oraz przyczyni się dyskusji na temat kompetencji emerytalnych właśnie w ich ponadnarodowym wymiarze.

Bibliografia

Literatura

- Active Ageing Index, Analytical Report*, UNECE, European Commission, Geneva 2019.
- Active Ageing. A Policy Framework*, World Health Organization, Madrid 2002.
- Adamczyk M.D., *Spoleczne uwarunkowania pomyślnego starzenia się i aktywnego przygotowania do emerytury*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2019.
- Adamczyk M.D., *Wizja starości w opiniach Polaków. Studium Socjologiczne*, „Rocznik Nauk Społecznych” 2016, nr 8(44)(2), s. 243–267.
- Ageing and Employment Policies. Working better with age. Overview*, OECD 2019.
- Alberti G., Holgate J., Tapia M., *Organising Migrants As Workers or As Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work*, “The International Journal of Human Resource Management” 2013, vol. 24, no. 22, pp. 4132–4148.
- Andrejuk K., *Czy istnieje zjawisko lifestyle migration do Polski? O badaniu przyczyn mobilności migrantów wewnątrzunijnych mieszkających w RP*, „Studia Migracyjne- Przegląd Polonijny” 2017, z. 1(163), s. 259–284.
- Andruszkiewicz M. *Problem jasności w języku prawnym-aspekty lingwistyczne i teoretycznoprawne*, „Comparative Legilinguistics” 2017, nr 31, s. 7–25.
- Antonów K., *Zagadnienia ogólne prawa ubezpieczeń społecznych* [w:] K. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Arendt Ł., Grabowski W., *Determinanty ruchu pracowników pomiędzy segmentami rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2021, nr 11–12, s. 24–31.
- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Atkinson A., Messy F., *Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study*, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, no. 15, OECD Publishing 2012.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2004.
- Barcz J., Górka M., Wyrozumska A., *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Barometr Polskiego Rynku Pracy. Raport Personnel Service 2021*, <https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2021/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy-2021.pdf>.
- Barr N., *Państwo dobrobytu jako skarbonka. Informacja, ryzyko, niepewność, a rola państwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Warszawa 2010.
- Basiglio S., Oggero N., *The Effects of Pension Information on Individuals' Economic Outcomes: A Survey*, “Economies” 2020, no. 8(3): 67, pp. 1–16.
- Beadle S., Humburg M., Smith, R., Vale P., *Study on Foreign Language Proficiency and Employability Final Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015.
- Bednarski M., Arendt Ł., Grabowski W., Kukulak-Dolata I., *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2020, s. 9.

- Benton M., Batalova J., Davidoff-Gore S., Schmidt T., *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020*, Migration Policy Institute and International Organization for Migration, Washington, D.C., Geneva 2021.
- Benton M., Patuzzi L., *Jobs in 2028: How will changing labour markets affect immigrant integration in Europe?*, Migration Policy Institute Europe, Brussels 2018.
- Berger T., Frey C.B., *Digitalization, jobs and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap*, Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford 2016.
- Bernheim B.D., Garrett D. M., *The effect of financial education in the workplace: evidence from a survey of households*, "Journal of Public Economics" 2003, vol. 87, no. 7–8, pp. 1487–1519.
- Biernat S., *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej. System prawa Unii Europejskiej*, tom I, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020.
- Bińczycka-Majewska T., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo Zakamycze, 1999.
- Błężyńska K.M. *Polscy Amerykanie-o strategiach wrastania w warunkach niejednorodności kulturowej* [w:] J. Nikitorowicz, D. Misiejuk (red.), *Procesy migracji w społeczeństwie otwartym. Perspektywa edukacji międzykulturowe*, Trans Humana, Białystok 2019.
- Boerio P., Garavaglia E., Gaia A., *Active ageing in Europe: Are changes in social capital associated with engagement, initiation and maintenance of activity in later life?* "Ageing and Society" 2021, pp. 1–19.
- Bonk E., Retowski S., *Emerytura – ulga czy udreka? Postrzeganie emerytury na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, „Gerontologia Polska” 2013, nr 21(1), s. 25–31.
- Borowczyk E., *Upowszechnianie wiedzy o ustawodawstwie Unii Europejskiej w zakresie ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Kraków 2013.
- Boyatzis R.E., *Competencies in the 21st century*, „Journal of Management Development” 2008, vol. 27, no. 1, pp. 5–12.
- Boyatzis R.E., *The competent manager: A model for effective performance*, Wiley, New York 1982.
- Bratnicki M., *Kompetencje przedsiębiorstwa. Od określenia kompetencji do zbudowania strategii*, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2000.
- Bryman A., *Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?* "Qualitative Research" 2006, vol. 6, no. 1, pp. 97–113.
- Bugaj J., *Kompetencje wspólne i specjalistyczne w sektorze publicznym*, [w:] I. Stańczyk (red.), *Zarządzanie kompetencjami w sektorze publicznym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2017.
- Burmeister A., Deller J., *Knowledge retention from older and retiring Workers: What do we know, and where do we go here?*, „Work, Aging and Retirement” 2016, vol. 2, no. 2, pp. 87–104.
- Cammalleri C.M., *Precarious work and social protection: between flexicurity and social pollution*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019.
- Chłoń-Domińczak A., *Upowszechnianie wiedzy o ubezpieczeniach społecznych-doświadczenia międzynarodowe*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013.
- Cieśliński A., *Rynek wewnętrzny w ujęciu strukturalnym*, [w:] M. Kornobis-Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020.

- Cieśliński A., Szwarz M., Zawidzka-Łojek A., *Rynek wewnętrzny-konstrukcja prawna*, [w:] D. Kornobis—Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020.
- Cieśliński A., *Wspólnotowe prawo gospodarcze. Swobody rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Ciupijus Z., *Mobile Central and Eastern Europeans in Britain: Successful European Union Citizens and Disadvantaged Labour Migrants?*, “Work, Employment & Society” 2011, vol. 25, no. 3, pp. 540–550.
- Crampton A. *Global Aging: Emerging Challenges*, Boston University, Boston 2009.
- Czapiński J., Góra M., *Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, Warszawa 2016.
- Czapla T.P., *Zintegrowany model kompetencji*, “Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2010, nr 234, s. 199–211.
- Czaplińska A., *Zakres przedmiotowy swobodnego przepływu pracowników*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015.
- Czernek K., *O potrzebie badań jakościowych w ekonomii. Przykład sektora turystycznego* [w:] W. Dymarczyk, Ł. Pyfel (red.), *Wykorzystanie metod jakościowych w badaniach zachowań i zjawisk ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Domański T., *Migracje zarobkowe Polaków w Unii Europejskiej*, [w:] T. Domański (red.), *Migracje. Ujęcie interdyscyplinarne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Dopfer K., *The economic agent as rule maker and rule user: Homo Sapiens Oeconomicus*, “Journal of Evolutionary Economics” 2004, vol. 1, no. 2, pp. 177–195.
- Dubois D.D., Rothwell W.J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, przeł. M. Witkowska, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
- Dzienisiuk D., *Zabezpieczenie społeczne w Unii Europejskiej – koordynacja świadczeń*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.
- Dziubińska-Lechnio E., Skowrońska E., *Emerytury i renty w praktyce*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Eisenstadt S.N., *Analysis of Patterns of Immigration and Absorption of Immigrants*, “Population Studies” 1953, vol. 7, no. 2, pp. 167–180.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M., *The Age of Dualization: Structures, Policies, Politics*, Oxford University Press, Oksford 2012.
- Essers G., Pennings F., *Gaps in social security protection of mobile persons: Options for filling these gaps*, “European Journal of Social Security” 2020, vol. 22, no. 2, pp. 163–179.
- Faist T., *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Oxford University Press, Oxford 2000.
- Fehler W., Cebul K., Podgórska R., *Migracje jako wyzwanie dla Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017.
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Flick U., *Jakość w badaniach jakościowych*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

- Flick U., *Projektowanie badania jakościowego*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Florczak I., Otto M., *Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives* [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019.
- Fornero E., Oggero N., Puglisi R., *Information and financial literacy for socially sustainable NDC pension schemes* [in:] R. Holzmann, E. Palmer, R. Palacios, S. Sacchi (eds.), *Progress and Challenges of Nonfinancial Defined Pension Schemes: Volume 2. Addressing Gender, Administration, and Communication*, World Bank Publications, Washington 2019, pp. 187–216.
- Foster L., Walker A., *Active and Successful Aging: A European Policy Perspective*, “The Gerontological Society of America” 2015, vol. 55, no. 1, pp. 83–90.
- Frańczak J., *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na stosowanie i upowszechnianie prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013.
- Gall L.T., Evans D.R., *Pre-retirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement*, “Canadian Journal of Behavioural Science” 2000, vol. 32, no. 3, pp. 286–307.
- Garapich M.P., *Migracje z Polski do Wielkiej Brytanii: geneza, stan dzisiejszy, wyzwania na przyszłość*, „Studia Biura Analiz Sejmowych” 2019, nr 4(60), s. 13–30.
- Gibbs G. *Analizowanie danych jakościowych*, przeł. M. Brzozowska-Brywczyńska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.
- Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość*, przeł. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Giddens A., Sutton P., *Socjologia*, przeł. O. Siara, A. Szulżycka, P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Ginès Fabrellas A., *The rise of precarious work in Spain: the effect of the increase in labour market flexibility*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019.
- Giubboni S., Iudicone F., Mancini M., Faioli M., *Coordination of Social Security Systems in Europe*, European Parliament, Brussels 2017.
- Glinka B., Czakon W., *Podstawy badań jakościowych*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2021.
- Głodowska A., *Platońska wizja starości. Przedstawienie osób w podeszłym wieku w Politei i Prawach Platona*, „Symbolae Philologorum Posnaniensium Graecae et Latinae” 2014, XXIV, nr. 2, s. 25–44.
- Godlewska-Bujok B., *Prekariat jako model zatrudnienia?* [w:] I. Florczak, M. Otto (red.), *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019.
- Golinowska S., *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, „Problemy Polityki Społecznej” 2001, nr 3, s. 17–31.
- Golynger O., *EU coordination of social security from the point of view of EU integration theory*, “European Journal of Social Security” 2020, vol. 2, no. 2, pp. 110–137.
- Goodfellow J.H., *Consumer Perception, and Attitudes towards Savings and Investments*, “International Journal of Bank Marketing” 2007, vol. 5, no. 3, pp. 32–48.
- Grace D., Veaven S., Ross M., *Consumer Retirement Planning: an Exploratory Study of Gender Differences*, “Qualitative Market Research: An International Journal” 2010, vol. 13, no. 2, pp. 174–188.

- Gzik M., *Dobre praktyki popularyzacji wiedzy o koordynacji systemów emerytalnych w wybranych państwach Unii Europejskiej. Rekomendacje dla Polski*, „Politeja” 2020, nr 3(66), s. 119–131.
- Hadar L., Sood S., Fox C.R., *Subjective knowledge in consumer financial decision*, “Journal of Marketing Research”, 2013, vol. 50, no. 3, pp. 303–316.
- Hajn Z., *Pojęcie, cele, terytorialny zasięg i podstawy prawne swobody przepływu pracowników w Unii Europejskiej*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015.
- Hanson K., Wapner, S., *Transition to Retirement: Gender Differences*, “International Journal of Aging and Human Development” 1994, vol. 39, no. 3, pp. 189–208.
- Harris J., *The digitization of advice and welfare benefits services: re-imagining the homeless user*, “Housing Studies” 2020, vol. 35, no. 1, pp. 143–162.
- Horolets A., Lesińska M., Okólski M., *Stan badań nad migracjami w Polsce na przełomie wieków. Próba diagnozy*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2019, nr 2(172), s. 7–42.
- InfoKredyt, Raport Związku Banków Polskich*, Związek Banków Polskich, Warszawa 2019.
- Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2020*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2021.
- Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego (2021), III kwartał/okres I–IX r.*, <https://mail.google.com/mail/u/0/?pli=1#inbox/KtbxLwgVVCpwTccrNBDtglGdmtMgmdsVq?projector=1&messagePartId=0.1> [dostęp on-line: 5.04.2022].
- Informator UE & JA*, Komisja Europejska, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2017.
- Jak długo pobieramy emerytury?* Informacje statystyczne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/czy-wiesz-ze...> [dostęp on-line: 8.05.2020].
- Janicki W., *Migracje kompensacyjne jako czynnik wzrostu obszarów peryferyjnych. Rola ukrytego kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2015.
- Jaroszevska E., Rajkiewicz A., *Migracje, migranci i polityka migracyjna*, [w:] G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018.
- Jaśkowski K. *Meritum prawo pracy 2021*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Joo S., Pauwels V.W., *Factors Affecting Workers. Retirement Confidence: A Gender Perspective*, “Financial Counseling and Planning” 2002, vol. 13, no. 2, pp. 1–10.
- Jóźwiak I., *Czasowość i sprawczość w świetle koncepcji prekarność. Wnioski z badań nad migracjami racowniczymi z Ukrainy do Polski*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2020, nr 4(178), 162-186.
- Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, PWE, Warszawa 2012.
- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja. Kontrowersje. Aplikacja*, PWE, Warszawa 2010;
- Jurek Ł., *Aktywne starzenie się jako paradygmat w polityce społecznej*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 3, s. 8–12.
- Kacperska E., Kacprzak M., Kmiec D., Król A., Łukasiewicz K., *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2019.

- Kalache A., Aboderin I., Hoskins I., *Compression of morbidity and active ageing: key priorities for public health policy in the 21st century*, Bulletin of the World Health Organization 2002, vol. 80, nr 3, pp. 243–244.
- Kiełbasa M., *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobód rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017.
- King B.M., Minium E.W., *Statystyka dla psychologów i pedagogów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020.
- Klemp G.M., *The assessment of occupational competence. Report to the National Institute of Education*, Washington 1980.
- Klimavičiūtė L., Parutis V., Jonavičienė D., Karolak M., Wermińska-Wisnicka I., *The Impact of Brexit on Young Poles and Lithuanians in the UK: Reinforced Temporariness of Migration Decisions*, "Central and Eastern European Migration Review" 2020, vol. 9, no. 1, pp. 127–142.
- Kolek A., Sobolewski O., *Spoleczny Przegląd Emerytalny 2019. Wyzwania systemu emerytalnego w Polsce w latach 2019–2021*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2019.
- Kołodziejczyk-Olczak I., *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Kołosowska B., *Ranking światowych systemów emerytalnych według Melbourne Mercer Global Pension Index* [w:] A. Szymańska (red.), *Ubezpieczenia i finanse. Rozwój i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Konecki K.T. *Triangulation and dealing with realness of qualitative research*, "Qualitative Sociology Review" 2008, t. 4, nr 3, s. 7–28.
- Konecki K.T., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- Kukulak-Dolata D. *Niestandardowe formy zatrudnienia jako jeden z wymiarów segmentacji rynku pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2018, nr 536, s. 113–121.
- Lasocki T., Bożek D., *Ubezpieczenia społeczne w ofercie dydaktycznej wydziałów prawa uczelni wyższych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 39–47.
- Łebkowska M., *Edukacja ubezpieczeniowa młodzieży ponadgimnazjalnej w systemie szkolnym i poza nim*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 17–38.
- Lee E.S., *A Theory of Migration*, "Demography" 1996, vol. 3, no. 1, pp. 47–57.
- Lesińska M., *Polska diaspora, polonia, emigracja. Spory pojęciowe wokół skupisk polskich za granicą*, „The Polish Migration Review” 2018, nr 1(3), s. 9–23.
- Levy-Leboyer C., *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, przeł. M. Egeman, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 1997.
- Lim V., *An empirical study of older workers. Attitudes towards the retirement experience*, "Employee Relations" 2003, vol. 25, no. 4/5, pp. 330–347.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- López Gómez E., *En torno al concepto de competencia: un análisis de Fuentes*, „Profesorado” 2016, vol. 20, no. 1, pp. 311–322.
- Loretto W., White Ph., Duncan C., *Thatcher's Children". Pensions and Retirement. Some Survey Evidence*, „Personnel Review” 2001, vol. 30, no. 4, pp. 386–403.

- Luc J.G.Y., Antonoff M.B., Vaporciyan A.A., Yanagawa B., *Surgeon teachers and millennial learners: Bridging the generation gap*, „The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery” 2020, vol. 162, no. 1, pp. 334–341.
- Łukasiński W., Bińczycki B., Dorocki S., *Kluczowe kompetencje organizacji XXI wieku*, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław 2021, s. 56–57.
- Mangan D., *Deepening precarity in the United Kingdom*, [in:] J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Pre-carious Work. The Challenge for Labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton MA USA 2019.
- Marczak R., *Wiedza i postawy wobec ubezpieczeń społecznych. Raport z badań*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2016.
- Marek E. M., Polowczyk J., *Wpływ Richarda H. Thaler’a na rozwój ekonomii behawioralnej*, „Intercathedra” 2018, nr 37(4), s. 369–378.
- McAuliffe M., Freier L.F., Skeldon R., Blower J., *The Great Disrupter: COVID-19’s impact on migration, mobility and migrants globally*, World Migration Report 2022, International Organization for Migration, Geneva 2022.
- McClelland D. C., *Testing for competence rather than for “intelligence”*, “American Psychologist” 1973, vol. 28, no. 1, pp. 1–14.
- Melbourne Mercer Global Pension Index*, Monash Centre for Financial Studies, Melbourne 2019.
- Migracje Zarobkowe Polaków 2019*, Raport Work Service, <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018> [dostęp on-line: 6.01.2022].
- Migracje Zarobkowe Polaków 2021*. Raport Gi Group, <https://www.pl.gigroup.com/static/GI-raport-migracyjny.pdf>.
- Minois G., *Historia starożytności: od antyku do renesansu*, przeł. K. Marczevska, Oficyna Wydawnicza Wolumen, Marabut, Warszawa 1995.
- Mitchell O.S., *Worker knowledge of pension provisions*, “Journal of Labor Economics”, 1998, vol. 6, no. 1, pp. 21–39.
- Moczyłowska J.M., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.
- Mutran E.J., Reitzes D.C., Fernandez M.E., *Factors that Influence Attitudes toward Retirement*, “Research of Aging” 1997, vol. 19, no. 3, pp. 251–273.
- Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, ILO, Geneva 2016, pp. 144–151 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf [dostęp on-line: 18.02.2022].
- Okólski M., *Nowa, krucha mapa europejskich migracji*, „Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny” 2017, z. 1(163), s. 5–28.
- Olejnik I., Kaczmarek M., Springer A., *Badania jakościowe. Metody i zastosowanie*, Wydawnictwo Ce-DeWu, Warszawa 2013.
- Olejnik I., *Zabezpieczenie emerytalne. Modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2016.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

- Olsen A., Whitman K., *Effective Retirement Savings Programs: Design Features and Financial Education*, "Social Security Bulletin" 2007, vol. 67, no. 3, pp. 53–72.
- Ostapiuk A., *Ekonomia neoklasyczna a ekonomia behawioralna. Libertariański paternalizm a reforma emerytalna*, „Annales. Ethics in Economic Life” 2019, nr 1(22), s. 7–31.
- Ostrowska K., *Udział mediów w procesie edukacji społecznej w zakresie ubezpieczeń społecznych*, [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013, s. 93–97.
- Owczarek D., *Niski poziom wiedzy, a wyrazista postawa Polaków wobec ubezpieczeń społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 153–170.
- Pacud R., *Różnicowanie wysokości składki ze względu na charakter i częstotliwość występowania ryzyka socjalnego*, [w:] M. Marczyk (red.), *Składki na ubezpieczenie społeczne*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa-Poznań 2015.
- Padzik K., *Ocena pracowników*, Wydawnictwo ABC, Warszawa 2013.
- Pędziwiatr K., Brzozowski J., *Polacy w Wielkiej Brytanii i ich adaptacja*, Biuro Analiz Sejmowych „Infos”, Warszawa 2018.
- Pennings F., *European Social Security Law*, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland 2010.
- Peterson T.O., Van Fleet D.D., *The ongoing legacy of R.L. Katz. An update typology of management skills*, "Management Decision" 2004, vol. 42, no. 10, pp. 1297–1308.
- Piecuch T., Szczygieł E., *Work-life-balance w teorii i praktyce funkcjonowania współczesnych organizacji*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2019.
- Piszczek A., *Prawnoporównawcza analiza pracy prekaryjnej w Europie*, [w:] I. Florczak, M. Otto (red.), *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019.
- Pljevaljcic- Simkunas D., Thomsen T.L., *Precarious Work? Migrants' Narratives of Coping with Working Conditions in the Danish Labour Market*, "Central and Eastern European Migration Review" 2018, vol. 7, no. 2, pp. 35–51.
- Pocztowski A., *Wokół pojęcia kompetencji i ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, [w:] B. Urbanik (red.), *Gospodarowanie pracą*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
- Podgórnjak-Krzykacz A., Warwas I., *Otoczenie instytucjonalne i uczestnicy procesu komunikacji naukowej w Polsce*, [w:] I. Warwas, M. Dzimińska, A. Krzewińska (red.), *Komunikacja naukowa w Polsce. Partycypacja. Dialog. Zaufanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021.
- Polacy o swoich długach i oszczędnościach. Komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2019.
- Population structure and ageing. Statistics Explained*, <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>, [dostęp on-line: 4.04.2020].
- Poradnik dla Polaków mieszkających w USA. Emerytury i renty z ZUS. Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania*, <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik+dla+Polaków+w+USA.pdf/e3c1beca-af0a-ff03-a6a4-6d778dbce478>.
- Poradnik Polska – Irlandia Emerytury, renty i zasiłki dla pracujących lub mieszkających w Irlandii. Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik+Polska_Irlandia.pdf/30d1d610-acd5-ade5-a801-e95ae9e6e611.

- Przytuła S., *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja. Perspektywa indywidualna, organizacyjna, społeczno-kulturowa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017.
- Rickwood C., White L., *Pre-purchase Decision-making for a Complex Service: Retirement Planning*, "Journal of Services Marketing" 2009, vol. 23, no. 3, pp. 145–153.
- Rieckmann M., *Key themes in education for sustainable development*, [in:] A. Leitch, J. Heiss, W.J. Byun (eds.), *Issues and trends in education for sustainable development*, UNESCO Editions, Paris 2018.
- Rodgers G., *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*, [in:] J. Rodgers, G. Rodgers (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa 1989.
- Rostowski T., *Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2002.
- Rowlingson K., *Private Pension Planning: the Rhetoric of Responsibility, the Reality of Insecurity*, "Journal of Social Policy" 2010, vol. 31(4), pp. 623–642.
- Ryszka J., *Prawa społeczne pracowników a prawa pracodawców-przedsiębiorców na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Samoraj-Charitonow B., *Wybrane metody jakościowe w badaniach nad zabezpieczeniem społecznym* [w:] G. Uścińska, B. Samoraj-Charitonow, A. Kołek (red.), *Metodologia badań nauk o polityce publicznej w obszarze zabezpieczenia społecznego*, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016.
- Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2020.
- Sienkiewicz Ł., *Wartościowanie kompetencji emerytalnych*, [w:] M. Juchowicz, Ł. Sienkiewicz (red.), *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
- Skupiён D., *Osoby uprawnione do korzystania ze swobody przepływu pracowników* [w:] A. Zawadzka-Łojek, R. Grzeszczak, A. Łazowski (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2015.
- Ślebza K., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, LEX a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *W sprawie kryzysu edukacji z zakresu ubezpieczeń społecznych na studiach prawniczych* [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013.
- Spencer L.M., Spencer S.M., *Competence at work*, Wiley, New York 1993.
- Sroka Ł.T., *Edukacja na temat ubezpieczeń społecznych w kontekście naukowo-dydaktycznej działalności Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie-stan obecny i program działania* [w:] T. Nawrocka-Szczerbik (red.), *Upowszechnianie wiedzy i edukacja w zakresie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kraków 2013.
- Stan wiedzy i świadomości ekonomicznej Polaków 2015*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2015.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londyn, New York 2011.
- Swacha-Lech M., *Wpływ skłonności behawioralnych na decyzje dotyczące dobrowolnego gromadzenia oszczędności emerytalnych*, „Nauki o Finansach” 2012, nr 3(12), s. 126–140.
- Sytuacja osób starszych w Polsce w 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Warszawa, Białystok 2020.
- Szarfenberg R., *Guy Standing The Precariat: The New Dangerous Class*, „Problemy Polityki Społecznej” 2013, nr 21, s. 179–188.

- Szatur-Jaworska B., *Polityka społeczna wobec starzenia się ludności-proponycja konceptualizacji pojęcia*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2016, nr 9(4), s. 7–27.
- Szmigielski A., *Swoboda przepływu osób i usług*, [w:] A. Zawidzka-Łojek, A. Łazowski (red.), *Instytucje i porządek prawny. Prawo materialne*, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2017.
- Szwarc M., *Wybrane aspekty sektorowe rynku wewnętrznego*, [w:] D. Kornobis-Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020.
- Szwarc M., *Wybrane aspekty sektorowe rynku wewnętrznego*, [w:] D. Kornobis-Romanowska (red.), *Prawo rynku wewnętrznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2020.
- Szybkie A., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego we Wspólnocie Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 11–12, s. 8-13.
- Szybkie A., *Na czym polega unijna koordynacja. Korzyści emerytalno-rentowe dla osób migrujących wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej* [w:] A. Kostrowiecka (red.), *15 lat w UE bez granic dla ubezpieczonych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2019.
- Szybkie A., *Popularyzowanie wiedzy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), 139–151.
- Szybkie A., *Popularyzowanie wiedzy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 1(132), s. 139-151.
- Szybkie A., *Unijne systemy elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego EESSI. Aspekty prawne i projektowanie prac wdrożeniowych*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021.
- Szybkie A., *Wyzwania w obszarze europejskiej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na najbliższe lata*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” 2015, nr 1(124), s. 36-39.
- Szymczak W., *Podstawy statystyki dla psychologów*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018.
- Talib N.F.M., Abdul H.A.M., *Attitude towards Retirement Planning Behaviour among Employee's*, “Journal of Business and Management” 2017, vol. 1, no. 1, pp. 12–17.
- Tarka P., *Specyfika i komplementarność badań ilościowych i jakościowych*, „Wiadomości Statystyczne” 2017, nr 3(670), s. 16–27.
- Thaler R.H., Shefrin H.M., *An economic theory of self-control*, “Journal of Political Economy” 1981, vol. 89, no. 2, pp. 392–406.
- The EU provisions on social security-your rights when moving within the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010.
- The experience of the transition to retirement: Rapid evidence review*, Centre for Ageing Better, London 2018, <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-12/Transition-to-retirement.pdf> [dostęp on-line:13.01.2022].
- The silver economy. An Overview of the European Commission's Activities. Global Silver Economy Forum*, European Commission, Finland 2019.
- Thierry D., Sauret Ch., N. Monod N., *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 1994.
- Torbus U., *Prekaryzacja pracy i jej skutki*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021.

- Triandafyllidou A., *Spaces of Solidarity and Spaces of Exception: Migration and Membership During Pandemic Times*, [in:] A. Triandafyllidou (ed.), *Migration and Pandemics. Spaces of Solidarity and Spaces of Exception*, Springer, Switzerland 2022.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *International Migration 2020 Highlights (ST/ESA/SER.A/452)*, New York 2020.
- Urbaniak B., Gładzicka-Janowska A., Żyra J., Kaliszczak L., Piekutowska A., Rollnik-Sadowska E., Sobolewska-Poniedziałek E., Niewiadomska A., Gagacka M., *Socjoekonomika starzenia się współczesnych społeczeństw*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2018.
- Uścińska G., Bieniasz D., *Prawa socjalne seniorów podróżujących za granicę. Poradnik dla osób starszych*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2014.
- Uścińska G., *Koordinacja i harmonizacja systemów zabezpieczenia społecznego jako instrument prawny swobody przemieszczania się obywateli Unii Europejskiej*, [w:] K.W. Frieske, E. Przychodaj (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, *Ubezpieczenia społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2014.
- Uścińska G., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego jako instrument rozwoju swobody przepływu osób*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 11–12, s. 1-5.
- Uścińska G., *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2019.
- Uścińska G., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021.
- Uścińska G., *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.
- Vallin J., *The end of the demographic transition: Relief or concern?* “Population and Development Review” 2002, vol. 28, no. 1, pp. 105–120.
- Van Veldhoven G.M., E. Groenland E., *Exploring Saving Behavior: a Framework and a Research Agenda*, “Journal of Economic Psychology” 1993, vol. 14, no. 3, pp. 507–522.
- Wärneryd K.E., *Oszczędzanie* [w:] T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2004.
- Warwas I., *Metody zarządzania zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach* [w:] T. Listwan, Ł. Sułkowski (red.), *Metody i techniki ZZL*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016.
- Warwas I., Podgórnica-Krzykacz A., *Komunikacja naukowa i jej znaczenie dla społeczeństwa*, [w:] I. Warwas, M. Dzimińska, A. Krzewińska (red.), *Komunikacja naukowa w Polsce. Partycypacja. Dialog. Zaufanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021.
- Warwas I., Wiktorowicz J., Gzik M., *Badanie opinii i oczekiwań pracowników-studium przypadku uczelni wyższej*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, 2017, nr 1(43), s. 85–101.
- Whiddett S., Hollyforde S., *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Wiktorowicz J., Warwas I., *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarżyna (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Winiecka K., *Strategia-migracja-adaptacja. Rodziny młodych migrantów polskich w Londynie po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016.
- Woodruffe C., *Osrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.
- World Population Ageing*, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 2019.

Zaidi A., Gasiór K., Hofmarcher M.M., Lelkes O., Marin B., Rodrigues R., Schmidt A., Vanhuyse P., Zolyomi E., *Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology and Final Results*, European Centre Vienna 2013.

Zaleskiewicz T., *Psychologia ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Życie i praca w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2019.

Akty prawne

Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich (*Dz. Urz. UE L 158, 30.4.2004, p. 77–123*).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.).

Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym z dnia 2 maja 1992 r. (Dz. Urz. UE 1994 L 1/3).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1231/2010 z 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) Nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) Nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz.Urz. UE L 344/1 z 29.12.2010 r. ze zm.).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (*OJ L 344, 29.12.2010*).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30 kwietnia 2004 r. ze zm.).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009 r. ze zm.).

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (tekst skonsolid. Dz. Urz. UE C 202 z 7.6.2016).

Traktat o Unii Europejskiej (tekst skonsolid. Dz.U. 2004.90.864/30).

Umowa między Wspólnotą Europejską a Konfederacją Szwajcarską w sprawie wzajemnego uznawania w odniesieniu do oceny zgodności (*Dz. Urz. UE L 114, 30.4.2002, p. 6–72*).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U.2021.423 ze zm.).

Wyroki TSUE

Wyrok TSUE z dnia 12 grudnia 1974 r., *Walrave i Koch przeciwko Association Union Cycliste Internationale i in.*, C-36/74, EU:C:1974:140.

Wyrok TSUE z dnia 6 czerwca 2000 r., *Angonese*, C-281/98, UE:C:2000:296.

Wyrok TSUE w sprawie *D. Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, 66/85, EU:C:1986:284.

Wyrok TSUE w sprawie *Lewin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, EU:C:1982:105, pkt. 16.

Wyrok TSUE w sprawie *Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

Wyrok w TSUE w sprawie *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187.
Wyrok TSUE w sprawie *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172.
Wyrok TSUE w sprawie *Payir i in.*, C-294/06, EU:C:2008:36.
Wyrok TSUE w sprawie *Zambrano*, C-34/09, EU:C:2011:124.
Wyrok TSUE z dnia 3.07.1986 r., C-66/85 w sprawie *Deborah Lawrie-Blum* przeciwko *Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C1986:284, pkt 17.
Wyrok TSUE w sprawie *Raccanelli*, C-94/07, EU:C:2008:425.
Wyrok TSUE z dnia 17 lipca 2008 r., *Raccanelli*, C-97/07, EU:C:2008:425.
Wyrok TSUE z dnia 12.05.1998 r., C-85/96 w sprawie *Maria Martinez Sala* przeciwko *Freistaat Bayern*, ECLI:EU:C:1998:217, pkt 32;
Wyrok TSUE z dnia 8.06.1999 w sprawie *C.P.M. Meeusen* przeciwko *Hoofddirective van de Informatie Beheer Groep*, ECLI:EU:C:1999:284, pkt 13.
Wyrok TSUE z dnia 23.03.2004 r., C-138/02 w sprawie *Brian Francis Collins* przeciwko *Secretary of State for Work and Pensions*, ECLI:EU:C:2004:127, pkt 26.
Wyrok TSUE z 7.09.2004 r., C-456/02 w sprawie *Michael Trojani* przeciwko *Centre public d'aide sociale de Bruxelles* (CPAS), ECLI:EU:C:2004:488, pkt 15.
Wyrok TSUE z dnia 3.05.2012 r., C-337/10 w sprawie *Georg Neidel* przeciwko *Stadt Frankfurt am Main*, ECLI:EU:C:2012:263, pkt 23.
Wyrok TSUE z dnia 19.07.2017 r., C-143/16 w sprawie *Abercrombie & Fitch Italia Srl* przeciwko *Antoninowi Bordonarowi*, ECLI:EU:C:2017:566, pkt 19.
Wyrok TSUE w sprawie *Mattern i Cikotic*, C-10/05, EU:C:2006:220.

Źródła internetowe

<https://www.nobelprize.org/list-of-2017-nobel-laureates/> [dostęp on-line: 24.03.2020].
<https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/finanse/fundusz-ubezpieczen-spoecznych> [dostęp on-line: 15.11.2021].
<https://eskladka.pl/> [dostęp on-line: 17.01.2022].
<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/lekcje-z-zus/o-projekcie-lekcje-z-zus> [dostęp on-line: 30.01.2022].
<https://www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens.pl> [dostęp on-line: 30.01.2020].
<https://www.polonorama.com/> [dostęp on-line: 12.11.2020].
<https://www.yourfirsteuresjob.eu/en/home>, [dostęp on-line: 11.12.2020].
<https://www.aupair.com/pl> [dostęp on-line: 24.04.2020].
<https://www.aupair.com/de/au-pair-stelle/bonn-deutschland-311288.php> [dostęp on-line: 27.01.2020].
<https://www.wiatriak.nl/23921/lista-agencji-pracy-zatrudniajacych-polakow-w-holandii> [dostęp on-line: 17.11.2020].
<http://dompolski.ro/> [dostęp on-line: 17.01.2021].
<https://lifeindenmark.borger.dk/> [dostęp on-line: 17.01.2021].
<https://www.dtu.dk/> [dostęp on-line: 6.02.2021].
<http://www.iu.qs.com/university-rankings/world-university-rankings/> [dostęp on-line: 6.02.2021].
https://ec.europa.eu/education/policies/multilingualism/languages-growth-and-jobs_pl [dostęp 6.02.2021].

<https://bucks.ac.uk/high-wycombe-campus> [dostęp on-line: 8.02.2021].

<https://www.atcm.org/purple-flag> [dostęp on-line: 21.02.2021].

<https://asbestovertredingen.inspectieszw.nl/> [dostęp on-line: 25.02.2021].

<https://www.svb.nl/pl/emerytura-aow/wyplata-emerytury-aow> [dostęp on-line: 17.01.2022].

<https://www.youtube.com/watch?v=WCCVRA3-g5E> [dostęp on-line: 24.01.2022].

<https://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/umowy-miedzynarodowe-o-zabezpieczeniu-spolesnym> [dostęp on-line: 29.05.2022].

https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_pl?page=2 [dostęp on-line: 29.05.2022].

<https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 29.05.2022].

<https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 29.05.2022].

<https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/wyplata/transfer-swiadczen-dla-osob-zamieszkalych-za-granica> [dostęp on-line: 29.05.2022].

Spis tabel:

Tabela 1. Wybrane definicje migracji według kryteriów wybranych nauk.....	13
Tabela 2. Rodzaje migracji międzynarodowych	14
Tabela 3. Wybrane ekonomiczne teorie migracji	15
Tabela 4. Zestawienie kluczowych czynników wypychających i przyciągających na przykładzie migracji legalnych.....	19
Tabela 5. Wykaz placówek ZUS wyznaczonych do obsługi spraw emerytalno-rentowych na podstawie przepisów unijnych albo postanowień międzynarodowych umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym, których Polska jest stroną.....	46
Tabela 6. Przegląd definicji kompetencji w ujęciu wybranych autorów	53
Tabela 7. Skala rozwoju kompetencji według G. Filipowicza	56
Tabela 8. Powszechny wiek emerytalny w wybranych państwach europejskich.....	60
Tabela 9. Uwarunkowania związane z postrzeganiem emerytury.....	62
Tabela 10. Postawy wobec emerytury (w %)	63
Tabela 11. Klasyfikacja punktowa systemów emerytalnych według MMGPI	67
Tabela 12. Sposób rozumienia przygotowania się do emerytury (w %)	73
Tabela 13. Postawy wobec emerytury w ujęciu wybranych autorów – przegląd badań międzynarodowych.....	74
Tabela 14. Wiedza dotycząca emerytury w ujęciu wybranych, polskich autorów.....	76
Tabela 15. Wiedza na temat zakresu działania ZUS (w %)	79
Tabela 16. Źródła wiedzy o ubezpieczeniach społecznych (w %)	83
Tabela 17. Weryfikacja założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest niski” – wyniki jednostronnego testu dla jednej proporcji	90
Tabela 18. Czynniki determinujące fakt posiadania wiedzy na temat koordynacji emerytur w UE – finalna wersja modelu regresji logistycznej.....	94
Tabela 19. Większość respondentów nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą – wyniki jednostronnego testu dla jednej proporcji.....	97
Tabela 20. Ranking państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym pod względem atrakcyjności emerytury (n=1000).....	98
Tabela 21. Porównanie badań ilościowych i jakościowych	103
Tabela 22. Indeks kompetencji emerytalnych	105
Tabela 23. Państwa, w których pracowali respondenci (n=500).....	110
Tabela 24. Aspekty mające największy wpływ na decyzję o wyjeździe za granicę (n=500)	111
Tabela 25. Rozkład częstości poziomu wiedzy i umiejętności ze względu na długość okresów pracy respondentów za granicą (n= 500).....	120
Tabela 26. Wyniki badania korelacji pomiędzy długością okresów pracy za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat).....	120
Tabela 27. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennej: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na podstawę zatrudnienia (n= 500).....	121
Tabela 28. Wyniki badania zależności pomiędzy formą zatrudnienia za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności polskich pracowników migrujących (test chi-kwadrat)	121
Tabela 29. Rozkład częstości poziomu wiedzy i umiejętności ze względu na liczbę państw pracy za granicą (n= 500).....	122
Tabela 30. Ocena istotności powiązań pomiędzy liczbą państw pracy za granicą a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat).....	123
Tabela 31. Rozkład częstości odpowiedzi zmiennej: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na wykształcenie respondentów (n= 500)	123
Tabela 32. Wyniki analizy zależności pomiędzy wykształceniem respondentów a poziomem wiedzy i umiejętności – test chi-kwadrat	124
Tabela 33. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennych: poziom wiedzy i umiejętności ze względu na wiek respondentów (n= 500)	124
Tabela 34. Wyniki badania zależności pomiędzy wiekiem respondentów a poziomem wiedzy i umiejętności (test chi-kwadrat).....	125
Tabela 35. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw ze względu na długość okresów pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500).....	128
Tabela 36. Wyniki analizy zależności pomiędzy długością okresów pracy za granicą a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw (test chi-kwadrat).....	129
Tabela 37. Pozytywna postawa wobec emerytury ze względu na długość okresów pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500).....	129

Tabela 38. Wyniki badania korelacji pomiędzy długością okresów pracy za granicą a pozytywną postawą wobec emerytury – test chi-kwadrat.....	130
Tabela 39. Częstości udzielonych odpowiedzi dla zmiennych: kompetencje emerytalne w zakresie postaw i zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej	130
Tabela 40. Wyniki badania zależności pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw – test chi-kwadrat.....	131
Tabela 41. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw ze względu liczbę państw pracy za granicą respondentów – rozkład częstości odpowiedzi (n= 500).....	132
Tabela 42. Wyniki analizy zależności pomiędzy liczbą państw pracy za granicą, w których pracowali respondenci, a kompetencjami emerytalnymi w zakresie postaw (test chi-kwadrat).....	132
Tabela 43. Rozkład częstości odpowiedzi zmiennej: poziom kompetencji emerytalnych w zakresie postaw i wykształcenia (n= 500)	133
Tabela 44. Wyniki badania zależności pomiędzy wykształceniem a postawą – test chi-kwadrat	133
Tabela 45. Rozkład częstości poziomu kompetencji emerytalnych w zakresie postaw a wiekiem respondentów (n= 500).....	134
Tabela 46. Badanie niezależności pomiędzy wiekiem a postawą – test chi-kwadrat.....	134
Tabela 47. Lista poszukiwanych informacji.....	141
Tabela 48. Charakterystyka badanej grupy (n=20)	145
Tabela 49. Przyczyny wyboru przez rozmówców pracy w państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym (n=20)	149
Tabela 50. Zagraniczni emeryci w opiniach respondentów	176
Tabela 51. Weryfikacja hipotez badawczych	193
Tabela 52. Indeks kompetencji z uwzględnieniem wyników badań	194
Tabela 53. Wyniki testu jednej proporcji założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest niski”.....	224
Tabela 54. Wyniki testu niezależności chi- kwadrat założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur nie jest uwarunkowany takimi cechami jak wiek, płeć i wykształcenie”	224
Tabela 55. Wersja pełna modelu regresji logistycznej	224
Tabela 56. Wyniki testu jednej proporcji założonej hipotezy badawczej: „Większość Polaków nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą”	225

Spis wykresów:

Wykres 1. Częstość myślenia o życiu na emeryturze (w %)	64
Wykres 2. Zależność między wiekiem a częstością myślenia o życiu na emeryturze (w %).....	64
Wykres 3. Stosunek Polaków do oszczędzania w latach 2007–2019	72
Wykres 4. Źródło wypłacania emerytury (w %).....	78
Wykres 5. Poziom wiedzy na temat zależności między ZUS a FUS (w %).....	79
Wykres 6. Wielkość rocznego budżetu, z którego ZUS wypłaca świadczenia (w %).....	80
Wykres 7. Znajomość instrumentów zaliczanych do III filaru systemu emerytalnego (w %)	81
Wykres 8. Znajomość składek na ubezpieczenie społeczne	82
Wykres 9. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 1: „Jak Pan/i sądzi, czy Polacy pracujący w państwach UE przy ubieganiu się o świadczenie emerytalne mogą korzystać z?” oraz pytanie 2: „Czy Pani/Pana zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się czy też nie liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia emerytalnego?” (n=1000)	88
Wykres 10. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/i sądzi, czy Polacy pracujący w państwach Unii Europejskiej przy ubieganiu się o świadczenie emerytalne mogą korzystać?” (n=1000)	89
Wykres 11. Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 2: „Czy Pani/Pana zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się czy też nie liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia emerytalnego?” (n=1000)	89
Wykres 12. Wiedza na temat koordynacji emerytur a płeć (n=1000)	92
Wykres 13. Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE a wiek (n=1000).....	93
Wykres 14. Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE a wykształcenie (n=1000).....	93
Wykres 15. Potencjalne źródła informacji na temat emerytury (n=1000).....	95

Wykres 16. Potencjalne źródła informacji na temat emerytury w innych państwach objętych rozporządzeniem koordynacyjnym (n=1000).....	96
Wykres 17. Poszukiwanie informacji o systemach emerytalnych funkcjonujących w państwach UE/EFTA (n=1000).....	98
Wykres 18. Struktura wiekowa respondentów (n=500).....	108
Wykres 19. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia (n=500).....	109
Wykres 20. Formy zatrudnienia respondentów za granicą (n=500).....	109
Wykres 21. Okresy pracy za granicą (n=500).....	111
Wykres 22. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 1: „Przy ustaleniu prawa do emerytury Jana Kowalskiego, który ma obywatelstwo polskie i posiada w swojej karierze zawodowej 9-letni staż pracy w Polsce, 2-letni staż pracy w Austrii, a następnie przez 15 lat pracował we Włoszech, możliwe jest uwzględnienie...” (n=500) ..	113
Wykres 23. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 2: „Ustawodawstwo (prawu) jakiego państwa podlegają małżonkowie Maria i Jan Nowak, którzy są aktywni zawodowo w Niemczech, mieszkają w Polsce, a ich pracodawca ma siedzibę w Czechach?” (n=500) ..	114
Wykres 24. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 3: „Jeśli polski pracownik Jan Kowalski pracujący zarówno w Polsce, jak i za granicą, wystąpi do ZUS o emeryturę, ale jego polski staż ubezpieczenia okaże się zbyt krótki, aby nabył prawo do polskiej emerytury, wówczas...” (n=500).....	115
Wykres 25. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 4: „Jakie świadczenie może otrzymać Jan Kowalski, który jest obywatelem polskim, pracował zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełnił warunki przyznania emerytury wymagane we wszystkich państwach?” (n=500).....	116
Wykres 26. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 5: „W jakim państwie powinien złożyć wniosek o emeryturę obywatel Polski Jan Kowalski, który przez kilka lat pracował w Polsce, obecnie pracuje w Belgii, a aktualnie mieszka w Holandii?” (n=500)....	117
Wykres 27. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 6: „Jeśli obywatel Polski Jan Kowalski pracował w Hiszpanii i Portugalii, a obecnie zamieszkuje w Polsce, wniosek o emeryturę może złożyć?” (n=500).....	118
Wykres 28. Wiedza i umiejętności – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie 7: „W razie uzyskania prawa do emerytury z Grecji przez polskiego obywatela Jana Nowaka...” (n=500).....	118
Wykres 29. Poziom kompetencji emerytalnych respondentów (wiedza i umiejętności) (n=500).....	119
Wykres 30. Informacje, jakich respondenci poszukują przed wyjazdem za granicę (n=500).....	125
Wykres 31. Częstość przemyśleń na temat emerytury (n=500).....	126
Wykres 32. Wyobrażenia na temat emerytury (n=500).....	126
Wykres 33. Postawy wobec emerytury (n=500).....	127
Wykres 34. Kompetencje emerytalne w zakresie postaw (n=500).....	128
Wykres 35. Poszukiwanie informacji o emeryturze a forma zatrudnienia za granicą (n=500).....	131

Spis map:

Mapa 1. Active Ageing Index w UE.....	66
Mapa 2. Melbourne Mercer Global Pension Index w państwach europejskich objętych badaniem	67
Mapa 3. Charakterystyka badanej próby – województwa zamieszkania (n=1000).....	87
Mapa 4. Rozkład przestrzenny państw objętych rozporządzeniem koordynacyjnym, w których pracują lub pracowali rozmówcy	146

Spis schematów:

Schemat 1. Struktura kompetencji emerytalnych na podstawie modelu kompetencji G. Filipowicza.....	3
Schemat 2. Przebieg postępowania badawczego.....	5
Schemat 3. Struktura kompetencji G. Filipowicza	55

Załącznik 1.

Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE – kwestionariusz ankiety I

1. Jak Pani/Pan sądzi, czy Polacy pracujący w państwach Unii Europejskiej przy ubieganiu się o świadczenie emerytalne mogą korzystać z:

- a) tylko polskich regulacji
- b) tylko z regulacji państwa, w którym pracowali najdłużej
- c) z koordynacji emerytur
- d) nie wiem

2. Czy Pani/Pana zdaniem okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się, czy też nie liczą się przy ustalaniu prawa do polskiego świadczenia emerytalnego?

- a) zdecydowanie się liczą
- b) liczą się, ale tylko w niektórych przypadkach
- c) zupełnie się nie liczą
- d) trudno powiedzieć

3a) Proszę wskazać źródła, w których poszukiwałaby/poszukiwałby Pani/Pan informacji na temat swojej emerytury.

Źródło	Tak	Nie
Telewizja		
Prasa		
Internet		
Znajomi/rodzina		
Publikacje specjalistyczne		
Akty prawne		
Kursy na studiach wyższych		
Strona internetowa ZUS		
Placówka ZUS		
Poradniki emerytalne		
Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS		
Broszury informacyjne		
Zagraniczne strony internetowe		
Dni Poradnictwa ZUS dla środowisk polonijnych		
Zagraniczne placówki dyplomatyczne		
Przedstawiciele władzy lokalnej		
Inne		

3b) Czy w tych źródłach poszukiwałaby/poszukiwałby Pani/Pan informacji na temat emerytury za granicą?

4. Gdyby miała/miał Pani/Pan możliwość podjęcia pracy za granicą, to kiedy poszukiwałaby/poszukiwałby Pani/Pan informacji na temat emerytury w państwie, w którym miała/ miałby Pani/Pan pracować?

- a) przed wyjazdem za granicę
- b) po przyjeździe do państwa, w którym miałabym/miałbym pracować
- c) nie poszukiwałbym/nie poszukiwałabym informacji na ten temat
- d) trudno powiedzieć

5. Poniżej znajduje się lista państw, w których Polacy mogą podejmować pracę. Proszę wskazać, na ile atrakcyjne jest według Pani/Pana każde z nich pod względem możliwości otrzymywania emerytury i zabezpieczenia społecznego na starość.

Państwo	1 (w ogóle nieatrakcyjne)	2	3	4	5 (bardzo atrakcyjne)
Austria					
Belgia					
Bułgaria					
Chorwacja					
Cypr					
Czechy					
Dania					
Estonia					
Finlandia					
Francja					
Grecja					
Hiszpania					
Holandia					
Irlandia					
Litwa					
Luksemburg					
Łotwa					
Malta					
Niemcy					
Polska					
Portugalia					
Rumunia					
Słowacja					
Słowenia					
Szwecja					
Węgry					
Wielka Brytania					
Islandia					
Liechtenstein					
Norwegia					
Szwajcaria					

Załącznik 2.

Wiedza na temat koordynacji emerytur w UE – tabele wynikowe

Tabela 53. Wyniki testu jednej proporcji założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur jest niski”

H1.1: Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych, które ułatwiają uzyskanie emerytury	Chi-kwadrat	24,642
	Df	1
	Istotność	0,000
H1.2: Respondenci nie wiedzą, czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury	Chi-kwadrat	77,618
	Df	1
	Istotność	0,000
H1.3: Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury (Ha: $p < 0,5$)	Chi-kwadrat	342,230
	Df	1
	Istotność	0,000
H1.3: Respondenci nie wiedzą, czy polscy pracownicy migrujący wewnątrz europejskiego rynku pracy mogą korzystać z regulacji unijnych oraz czy okresy składkowe z tytułu pracy wykonywanej za granicą liczą się przy ustalaniu prawa do polskiej emerytury (Ha: $p < 0,3$)	Chi-kwadrat	40,744
	Df	1
	Istotność	0,000

Zródło: opracowanie własne.

Tabela 54. Wyniki testu niezależności chi- kwadrat założonej hipotezy badawczej: „Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur nie jest uwarunkowany takimi cechami jak wiek, płeć i wykształcenie”

H2.1: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak płeć	Chi-kwadrat	0,008
	Df	1
	Istotność	0,927
H2.2: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wiek	Chi-kwadrat	10,143
	Df	3
	Istotność	0,017
H2.3: Poziom wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE nie jest uwarunkowany taką cechą jak wykształcenie	Chi-kwadrat	8,264
	Df	3
	Istotność	0,041

Zródło: opracowanie własne.

Tabela 55. Wersja pełna modelu regresji logistycznej

	Iloraz szans	2,5 % CI	97,5 % CI	p-wartość
Wyraz wolny	0,0887	0,0355	0,2030	$p < 0,001$
Płeć: Mężczyzna	1,0538	0,7682	1,4429	0,7442
Wiek: 30–44 lata	1,4113	0,7674	2,7789	0,2904
Wiek: 45–59 lat	2,5420	1,3776	5,0253	0,0044
Wiek: 60 lat i więcej	2,3538	1,0005	5,5843	0,0493
Wykształcenie: zasadnicze zawodowe	1,2378	0,6364	2,5708	0,5461
Wykształcenie: średnie/policealne	1,4184	0,7457	2,9001	0,3092
Wykształcenie: wyższe	2,4233	1,2606	5,0052	0,0112

Zródło: opracowanie własne.

Tabela 56. Wyniki testu jednej proporcji założonej hipotezy badawczej: „Większość Polaków nie poszukuje informacji na temat emerytury za granicą”

H3: Większość respondentów nie poszukuje informacji na temat systemów emerytalnych za granicą (Ha: $p > 0,5$)	Chi-kwadrat	490,770
	Df	1
	Istotność	0,000
H3: Większość respondentów nie poszukuje informacji na temat systemów emerytalnych za granicą (Ha: $p < 0,15$)	Chi-kwadrat	7,550
	Df	1
	Istotność	0,003

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 3.

Kompetencje polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy wobec koordynacji emerytur w UE – kwestionariusz ankiety II

Płeć:

- a) kobieta
- b) mężczyzna

Wiek

- a) baby boomers (1946–1964)
- b) X (1965–1979)
- c) Y (1980–1995)
- d) Z (urodzeni po 1996)

Wykształcenie

- a) niższe niż średnie
- b) średnie
- c) wyższe

Formy zatrudnienia za granicą (wielokrotny wybór)

- a) umowa o pracę u zagranicznego pracodawcy
- b) zatrudnienie za pośrednictwem agencji
- c) umowa cywilnoprawna, np. zlecenie
- d) praca sezonowa
- e) praca bez umowy
- f) samozatrudnienie
- g) inna (jaka?)

W jakich państwach za granicą pracowała/pracował Pani/Pan (wielokrotny wybór)

Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Cechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy, Islandia, Liechtenstein, Norwegia, Szwajcaria

Jak długo ogółem pracowała/pracował Pani/Pan za granicą?

- a) poniżej trzech miesięcy
- b) od 3 miesięcy do 1 roku
- c) od 1 roku do 5 lat

- d) od 5 do 10 lat
- e) powyżej 10 lat

1. Które z poniżej wymienionych aspektów miały wpływ na Pani/Pana wyjazd za granicę. Proszę wybrać trzy najistotniejsze aspekty i uszeregować je rozpoczynając od najważniejszego.

- a) atrakcyjne wynagrodzenie
- b) atrakcyjne warunki zatrudnienia
- c) sytuacja rodzinna
- d) edukacja
- e) chęć doświadczenia życia w innym państwie
- f) większe perspektywy zawodowe
- g) możliwość pracy w zawodzie
- h) atrakcyjna emerytura
- i) wysokie świadczenia socjalne
- j) styl życia
- k) przygoda
- l) atrakcyjność klimatyczna
- m) atrakcyjność architektoniczna
- n) tolerancja dla mniejszości seksualnych
- o) prestiż związany z pracą w zagranicznej organizacji lub instytucji
- p) inne (proszę wskazać jakie)
- q) żadne z powyższych

2. Przy ustaleniu prawa do emerytury Jana Kowalskiego, który ma obywatelstwo polskie i posiada w swojej karierze zawodowej 9-letni staż pracy w Polsce, 2-letni staż pracy w Austrii, a następnie przez 15 lat pracował we Włoszech, możliwe jest uwzględnienie:

- a) wyłącznie okresów ubezpieczenia z państwa, w którym pracował najdłużej
- b) wyłącznie okresów ubezpieczenia w Polsce ze względu na obywatelstwo tego państwa
- c) wyłącznie okresów ubezpieczenia w państwie, w którym pracował ostatnio
- d) wszystkich okresów ubezpieczenia, jeśli jest to niezbędne do przyznania mu prawa do emerytury

3. Ustawodawstwu (prawu) jakiego państwa podlegają małżonkowie Maria i Jan Nowak, którzy są aktywni zawodowo w Niemczech, mieszkają w Polsce, a ich pracodawca ma siedzibę w Czechach?

- a) Polski i Niemiec
- b) Polski
- c) Niemiec
- d) Czech

4. Jeśli polski pracownik Jan Kowalski pracujący zarówno w Polsce, jak i za granicą wystąpi do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) o emeryturę, ale jego polski staż ubezpieczenia okaże się zbyt krótki, aby nabył prawo do polskiej emerytury, wówczas:

- a) ZUS doliczy wyłącznie okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE, w których pracował
- b) Nie otrzyma emerytury, ponieważ ZUS może uwzględnić tylko okres ubezpieczenia w Polsce
- c) ZUS doliczy okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub Islandii, Liechtensteinu, Norwegii czy Szwajcarii
- d) ZUS doliczy okresy ubezpieczenia z innych państw członkowskich UE lub innych państw, w których Jan Kowalski pracował minimum 1 miesiąc

5. Jakie świadczenia może otrzymać Jan Kowalski, który jest obywatelem Polski, pracował zarówno w Polsce, Francji i Holandii oraz spełnił warunki do przyznania emerytury wymagane we wszystkich wskazanych państwach:

- a) skumulowane świadczenie emerytalne z Polski, Francji i Holandii
- b) wyłącznie świadczenie z państwa, w którym pracował najdłużej
- c) wyłącznie świadczenie emerytalne w Polsce
- d) trzy osobne emerytury z Polski, Francji i Holandii

6. W jakim państwie powinien złożyć wniosek o emeryturę obywatel Polski Jan Kowalski, który przez kilka lat pracował w Polsce, obecnie pracuje w Belgii, a aktualnie mieszka w Holandii?

- a) w Belgii
- b) w Belgii, Polsce i Holandii
- c) w Holandii
- d) wyłącznie w Polsce, ponieważ ma polskie obywatelstwo

7. Jeśli obywatel Polski Jan Kowalski pracował w Hiszpanii i Portugalii, a obecnie zamieszkuje w Polsce, wniosek o emeryturę może złożyć:

- a) w placówce ZUS, która obsługuje państwa, w których ostatnio pracował
- b) przez Platformę Usług Elektronicznych (PUE)
- c) w placówce ZUS, która znajduje się najbliżej jego miejsca zamieszkania
- d) we wszystkich powyższych

8. W razie uzyskania prawa do emerytury z Grecji przez polskiego obywatela Jana Nowaka:

- a) może ją pobierać wyłącznie w Grecji, a w razie wyjazdu za granicę emerytura jest zawieszana
- b) może ją pobrać na konto w Polsce, jeśli mieszka w Polsce
- c) mieszkając w Polsce można ją pobierać tylko poprzez wypłatę do rąk pełnomocnika zamieszkałego w Grecji

- d) w razie zamieszkania w Polsce, może ją pobierać tylko przez 6 miesięcy w danym roku, po czym musi wrócić na miesiąc do Grecji, dla celów kontrolnych

9. Jakich informacji poszukiwała/poszukiwał Pani/Pan przed wyjazdem za granicę?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- a) informacji na temat warunków zatrudnienia
- b) informacji na temat wynagrodzenia
- c) informacji na temat legalnego pobytu
- d) informacji na temat ubezpieczenia zdrowotnego
- e) informacji na temat możliwości spędzania czasu wolnego
- f) informacji na temat emerytury
- g) informacji na temat miejsca zamieszkania
- h) inne (jakie?)
- i) żadne z powyższych
- j) inne (proszę wskazać jakie)

10. Jak często myśli Pani/Pan o swojej emeryturze?

- a) bardzo często
- b) często
- c) rzadko
- d) bardzo rzadko
- e) w ogóle nie myślę o swojej emeryturze

11. Jakie są Pani/Pana wyobrażenia dotyczące emerytury? (wielokrotny wybór)

- a) zależność od innych (negatyw)
- b) czas wolny od pracy (pozytyw)
- c) pogorszenie stanu zdrowia (negatyw)
- d) możliwość realizacji swoich pasji np. podróżowania (pozytyw)
- e) problemy finansowe (negatyw)
- f) aktywność (pozytyw)
- g) samotność (negatyw)
- h) czas dla rodziny (pozytyw)