

mgr Monika Gzik

Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ

promotor: dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ

promotor pomocniczy: dr Andrzej Szybkie, ZUS

## Streszczenie rozprawy doktorskiej

### **Temat: Kompetencje emerytalne polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy**

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. Natomiast jeśli osoby te pracowały także za granicą w państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) albo mieszkają bądź mieszkały w tych państwach, mogą być objęte unijną koordynacją systemów emerytalnych<sup>1</sup>. Przepisy o koordynacji dotyczą bowiem osób migrujących zarobkowo w obrębie państw członkowskich UE/EFTA i mają m.in. ułatwić nabycie uprawnień do emerytur oraz pobierania świadczeń z państw członkowskich UE/EFTA<sup>2</sup>. Korzysta z nich coraz więcej Polaków. 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 demograficznych<sup>3</sup>. 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. Według danych ZUS za III kwartał 2021 roku, Zakład wypłacał średnio miesięcznie 264 194 emerytur i rent przyznanych z zastosowaniem przepisów międzynarodowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>4</sup>. Implikuje to potrzebę zainteresowania tą fazą biegu życia, jaką jest emerytura, i związanymi z nią 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,

---

<sup>1</sup> F. Pennings, *European Social Security Law*, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland 2010, pp. 3–21.

<sup>2</sup> 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(2), pp. 163–179.

<sup>3</sup> 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 (2), pp. 87–104.

<sup>4</sup> *Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego (2021), III kwartał/okres I-IX r.*, [dostęp: 5.04.2022].

które są i będą w kolejnych latach niezwykle pożądane na europejskim rynku pracy<sup>5</sup>. 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 wykorzystano trójelementowy model kompetencji Grzegorza Filipowicza (charakterystycznego dla badań kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi) do zdiagnozowania międzynarodowych kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE. Podjęto zatem próbę implementacji wspomnianego modelu do badań nad kompetencjami emerytalnymi, przyjmując, że „kompetencje to dyspozycje w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności”<sup>6</sup>. Przyjęto, że na kompetencje emerytalne w ich międzynarodowym wymiarze składa się wiedza o koordynacji emerytur, postawy wobec emerytury oraz umiejętności w zakresie korzystania z mechanizmów koordynacji.

Trójelementowy model kompetencji G. Filipowicza pozwolił na postawienie celów szczegółowych 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

W celu weryfikacji empirycznej międzynarodowych kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE zastosowano triangulację metod ilościowych i jakościowych. 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. 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

---

<sup>5</sup> J. Bugaj, *Kompetencje wspólne i specjalistyczne w sektorze publicznym*, [w:] *Zarządzanie kompetencjami w sektorze publicznym*, red. I. Stańczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2017, s. 57.

<sup>6</sup> G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 59–65.

kiedyś, oraz braku wystarczających kompetencji<sup>7</sup>. Koordynacja systemów emerytalnych dotychczas analizowana była przede wszystkim jako instytucja prawna, a badania nad rozumieniem wynikających z niej uprawnień pozostają na marginesie nauk społecznych, stąd też w zamyśle Autorki znalazła się próba uzupełnienia istniejącej w tym zakresie luki badawczej i informacyjnej.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część empiryczna rozprawy składa się z dwóch zasadniczych elementów. W celu diagnozy kompetencji emerytalnych polskich pracowników migrujących w UE przeprowadzono badania ilościowe oraz jakościowe. Badania te poprzedzono rekonesansem badawczym mającym na celu zdiagnozowanie ogólnego poziomu wiedzy Polaków na temat koordynacji emerytur w UE. Zasadniczą część postępowania badawczego otwiera badanie ilościowe II (2021). 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?
- 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?

---

<sup>7</sup> 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.

- 8) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od długości okresów pracy za granicą?
- 9) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od formy zatrudnienia za granicą?
- 10) 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?
- 11) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są od wykształcenia respondentów?
- 12) Czy postawy polskich pracowników migrujących wewnątrz europejskiego rynku pracy w zakresie koordynacji emerytur w UE zależne są 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. 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 kategorialnymi wykorzystano test chi-kwadrat ( $\chi^2$ ). Do weryfikacji empirycznej kompetencji emerytalnych wykorzystano również metodę jakościową w postaci indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – Individual In-depth Interview). Założono celowy dobór próby. Respondentami byli 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. Ponadto przyjęto konieczność posiadania przez badanych co najmniej pięcioletniego, łącznego stażu pracy w danych państwach, co uzasadnione było wielością ich doświadczeń. Postanowiono 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 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 emeryturę?
8. Jakie są według rozmówców bariery w dostępie do informacji na temat uprawnień wynikających z koordynacji emerytur?

Rozprawa 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 trendów 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 dysertacji 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 rozprawy również podzielono na dwie części: kompetencje emerytalne w ujęciu teoretycznym oraz w kompetencje emerytalne światła badań empirycznych. Wyniki badań ilościowych i jakościowych przedstawiono w rozdziałach czwartym i piątym. Całość pracy zwieńczono zakończeniem.