

*Dorota Kałuża, Zofia Lewandowska-Szweda*

## **BARIERY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH W POLSCE**

### **1. Wstęp**

Długookresowe tendencje demograficzne w połączeniu ze wzrastającą złożonością życia społecznego przekładają się na wzrost zapotrzebowania na pracę osób starszych. Dotychczasowe trendy w zakresie aktywności zawodowej Polaków na przedpolu starości wskazują, iż nie są oni nadmiernie chętni do wydłużania swojej aktywności zawodowej. Stąd też bardzo ważne jest poznanie czynników utrudniających, a często zniechęcających ludzi do kontynuowania aktywności zawodowej.

W poszukiwaniu owych czynników można stosować różnorodne metody. Z jednej strony wykorzystywać możemy metody jakościowe, pozwalające zrozumieć istotę procesu decyzyjnego prowadzącego do takiego, a nie innego zachowania. Z drugiej strony odwoływać się możemy do danych ilościowych. Każda z tych metod posiada zarówno wady, jak i zalety. W przypadku metod jakościowych, z uwagi na nakład pracy, jaki jest potrzebny do uzyskania informacji od jednej osoby, mamy zazwyczaj do czynienia z wielkościami pochodzącymi z małych, niereprezentatywnych prób, ale w zamian za to uzyskujemy informacje o całym przebiegu procesu decyzyjnego prowadzącego do wycofania się z rynku pracy. Często również, stosując pogłębiony wywiad, możliwe jest głębsze zrozumienie nie tylko zewnętrznych uwarunkowań przechodzenia na emeryturę, lecz również odczuć i emocji badanej osoby.

Z kolei metody ilościowe, na skutek operowania takim, a nie innym narzędziem (najczęściej jest to kwestionariusz), choć dostarczają z reguły mniej dogłębnie przemyślanych odpowiedzi, to pozwalają na odnoszenie się do dużych reprezentatywnych metod.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie barier, jakie napotykają osoby na przedpolu starości w kontynuowaniu aktywności zawodowej. W realizacji tego celu wykorzystane zostały wyniki badania, ukazujące świadomość występujących barier zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników, realizowanego w 2006 r. przez HSBC (The Hong Kong and Shanghai Banking Corporation) przy współpracy Oxford Institute of Ageing. Zostało przeprowadzone także badanie jakościowe, w którym uczestniczyli łódzcy seniorzy (w październiku 2007 r.).

## 2. Dezaktywizacja zawodowa w opinii starszych pracowników i pracodawców

W 2006 r. został opublikowany raport zatytułowany *The future of retirement*, opracowany przez HSBC przy współpracy Oxford Institute of Ageing, zawierający wyniki badania przeprowadzonego w 20 krajach na świecie, w tym również w Polsce. Respondenci pytani byli o stosunek do problemu starości, emerytury i planów na dalsze życie. Pytania dotyczyły również zabezpieczenia rodzinnego, miejsca pracy i roli rządu w realizacji potrzeb osób starszych. Oprócz 28 mln osób fizycznych w badaniu uczestniczyło 6 mln pracodawców z sektora prywatnego, którzy pytani byli o stanowisko w sprawie starszych pracowników, procesu starzenia się ludności i zmian modeli emerytalnych.

Wyniki, jakie uzyskano, wskazują, iż w badanych krajach tylko 20% pracowników nie zamierza już więcej pracować po przejściu na emeryturę, natomiast 75% z nich pragnie nadal być aktywna zawodowo, bądź to pracując na cały etat (9%), bądź w niepełnym wymiarze czasu (66%). W krajach europejskich, w tym również w Polsce, około 70% pracowników chce kontynuować pracę w niepełnym wymiarze czasu, a około 7% w pełnym.

Respondenci pytani o powody, dla których chcą nadal pracować, najczęściej (25%) wymieniają kwestie finansowe, 22% z nich wskazuje na potrzebę bardziej wartościowego spędzania czasu, nieco mniej (21%) uważa, iż praca pomoże im w zachowaniu dobrej kondycji fizycznej, natomiast 13% ankietowanych chce kontynuować pracę w celu zachowania kontaktu z innymi i z uwagi na stymulację umysłową (wykres 1).

W przypadku polskich pracowników kwestie finansowe pojawiają się dopiero na drugim miejscu (21%), a nieco mniej osób w kontynuacji zatrudnienia widzi cenną formę spędzania czasu (20%). Według Polaków główną przyczyną kontynuowania pracy w późniejszym wieku jest chęć kontaktu z innymi ludźmi (33%). Na kolejnych miejscach znajdują się takie powody, jak: utrzymywanie kondycji fizycznej – 17% i umysłowej – 5% (wykres 2).

Na pytanie o najlepszy moment odejścia na emeryturę najwięcej badanych osób (36%) odpowiada, iż wycofają się z rynku pracy w chwili, kiedy przyjdzie na to odpowiedni czas, 25% osób chciałoby przestać pracować w momencie, gdy nie będą chciały już dużej pracować, kolejne 21% wskazywało dokładnie preferowany wiek odejścia na emeryturę, a 15% respondentów zamierza przestać być aktywnych zawodowo wówczas, gdy będą mogli sobie na to pozwolić.

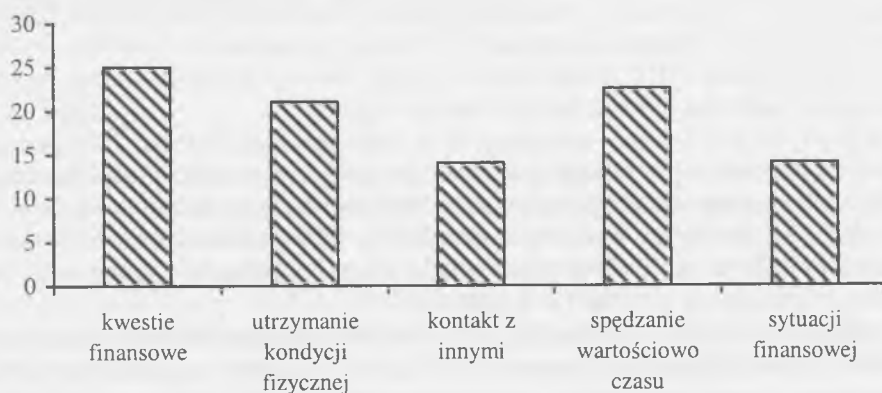
Obecnie Europejczycy wycofują się trwale z aktywności zawodowej mając przeciętnie 61 lat. W Polsce natężenie przechodzenia na emeryturę jest najwyższe na kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. W 2005 roku średni wiek osoby odchodzącej z rynku pracy wynosił 58 lat.

W Europie wskazywany przez badanych najlepszy moment wycofania się z rynku pracy, podawany zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, nie różnił się znacząco od siebie (około 60 lat). Polscy pracownicy biorący udział

w badaniu, jako najlepszy wiek do wycofania się z aktywności zawodowej wskazywali przeciętnie 60,5 lat, a według polskich pracodawców to zaledwie półtora roku więcej.

Wykres 1

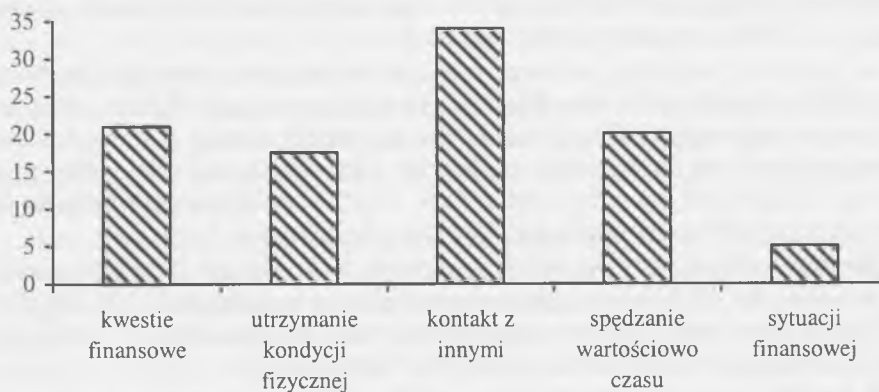
**Przyczyny kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę w 20 krajach łącznie (w %)**



Źródło: HBSC 2006b, s. 5.

Wykres 2

**Przyczyny kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę według Polaków (w %)**



Źródło: HBSC 2006b, s. 5.

Wycofywanie się z rynku pracy osób starszych rozpatrywać można odwołując się do teorii społecznej kompetencji i wyłamywania się (Szukalski 2006). Zgodnie z założeniami tej teorii zachowania osób na przedpolu starości można opisać jako sprzężenie zwrotne, pomiędzy społecznymi kompetencjami osób starszych a kryzysami wieku zawodowego. Ważnym elementem w tym podejściu jest siła oddziaływania opinii otoczenia na samoocenę osoby starszej. Jeśli w owej opinii osoba starsza określana jest jako jednostka zbędna, stanowiąca obciążenie społeczne, to w konsekwencji może ona postrzegać sama siebie jako ciężar. Podobnie opinie w miejscu pracy określające pracownika po 50. roku życia jako nieproduktywnego przekładają się na dążenie osób starszych do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej z uwagi na ich ufność w prawdziwość tych opinii.

Wyniki wielu innych badań pokazują, że pracodawcy postrzegają osoby po 50. roku życia jako mniej zdolne, pracujące wolniej i posiadające mniejsze zdolności do adaptacji (głównie nowych technologii) w porównaniu z młodymi pracownikami (Marshall, Taylor 2005). Jednocześnie pracodawcy wskazywali na wiele pozytywnych cech osób starszych jako pracowników, m.in. lojalność, doświadczenie i koncentrację na pracy.

Te stereotypowe opinie pracodawców o pracownikach po 50. roku życia widoczne są również w badaniu przeprowadzonym przez HSBC i Oxford Institute of Ageing. Pracodawcy uważają starszych pracowników z jednej strony, za bardziej lojalnych i godnych zaufania, z drugiej, za mniej skłonnych do adaptacji w nowym miejscu pracy, uczących się wolniej oraz słabiej znających nowe technologie.

Blisko połowa z przedsiębiorców uczestniczących w badaniu (48%) uważa, że osoby starsze są mniej zaznajomione z technologią informatyczną oraz że wolniej się uczą w porównaniu z osobami młodymi (51%). Blisko 40% z nich sądzi, że osoby po 50. roku życia mają mniejszą zdolność do przystosowywania się do nowych warunków pracy w stosunku do osób młodych, a 25% przedsiębiorców zakłada, iż starsi pracownicy są mniej produktywni. Niewielka grupa pracodawców (7%) uważa starszych pracowników za mniej lojalnych od ich młodszych kolegów.

Tylko nieliczni pracodawcy nie widzą różnic w kompetencjach młodych i starych pracowników. Zaledwie połowa przedsiębiorców (49%) sądzi, że osoby po 50. roku życia są tak samo produktywne, jak młodzi pracownicy, około 30% nie widzi różnicy między nimi w poziomie lojalności, znajomości nowych technologii i szybkości przyswajania wiedzy.

Wielu pracodawców uważa, że wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy osób na przedpolu starości oznacza ustępowanie miejsca pracy młodym pracownikom, choć gwałtownie zmienił się klimat gospodarczy i warunki demograficzne.

W ramach badania *The future of retirement* pytano pracodawców, która z dwóch następujących tez odpowiada ich przekonaniom: 1) osoby na przedpolu starości powinny wycofywać się z czynnego życia zawodowego, by ustępować miejsca na rynku pracy młodym pracownikom, 2) wycofywanie się z aktywności

zawodowej przez osoby starsze stanowi dla firmy utratę cennej wiedzy i umiejętności. Prawie połowa pracodawców uczestniczących w badaniu (49%) skłaniała się ku drugiej tezie, a 40% pracodawców wskazuje pierwszą, jako zgodną z ich przekonaniami.

W Polsce odsetek odpowiedzi sugerujących, że przejście na emeryturę starszego pracownika stanowi stratę cennego źródła wiedzy wynosi 41%, natomiast 38% polskich pracodawców uważa, że osoby starsze powinny zwalniać miejsca pracy młodym.

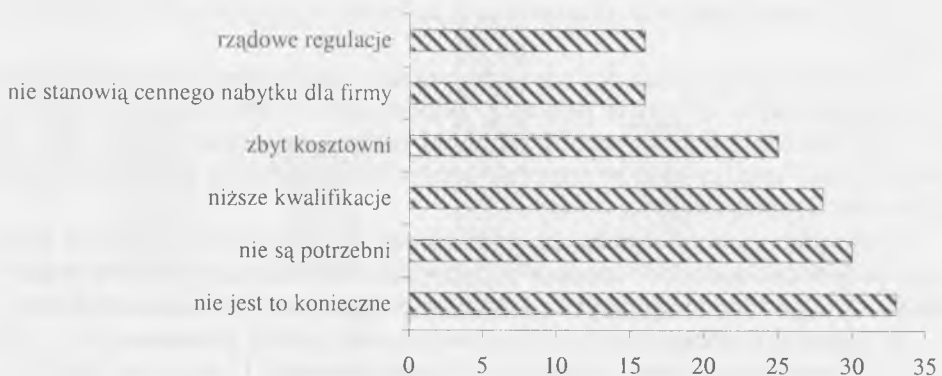
Wyniki raportu *The future of retirement* wskazywały, że zaledwie 37% badanych przedsiębiorców jest skłonnych zaoferować osobie starszej sposobność wykonywania nowego rodzaju pracy. W krajach europejskich, w tym również w Polsce, taką możliwość oferuje blisko połowa pracodawców.

Tylko 30% przedsiębiorców wyraża chęć zatrudnienia osoby starszej w niepełnym wymiarze czasu pracy. Blisko 50% badanych pracodawców proponuje starszym pracownikom możliwość zdobycia nowych umiejętności. W przypadku polskich pracodawców, tylko co trzeci zgłasza gotowość szkolenia starszych pracowników.

Większość pracodawców na świecie nie dostrzega problemu starzenia się społeczeństwa i jego konsekwencji dla rynku pracy. Spora ich część (33%) zakłada, iż nie ma powodów do zatrudniania osób starszych, dalsze 30% nie widzi takiej potrzeby, zaś 28% uważa, że mają one niższe kwalifikacje. Co czwarty pracodawca wskazuje na zbyt duże koszty związane z zatrudnianiem osób starszych. Najrzadziej pracodawcy jako powód braku zainteresowania zatrudnieniem osób na przedpolu emerytury wymieniają uregulowania prawne (wykres 3).

Wykres 3

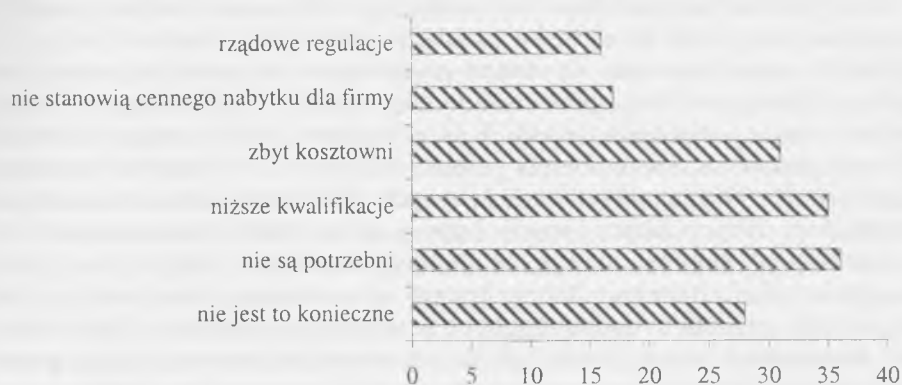
**Powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych pracowników w 20 badanych krajach (w %)**



Polscy pracodawcy najczęściej (36%) wskazują na brak potrzeby zatrudniania osób starszych, 35% z nich uważa, że są to pracownicy o niższych kwalifikacjach, kolejne 31% wskazuje, że zatrudnienie osoby starszej wiąże się ze zbyt dużymi kosztami. Wielu przedsiębiorców (28%) zakłada, że nie jest konieczne zatrudnianie osób powyżej pięćdziesiątki, 17% sądzi, że są one niezdolne i nie stanowią cennego nabytku dla firmy, a 16% polskich pracodawców stwierdza, że niechęć do zatrudniania starszych pracowników wynika z prowadzonej przez rząd polityki rynku pracy (wykres 4).

Wykres 4

**Powody, dla których polscy pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych pracowników (w %)**



Zródło: HBSC 2006a, s. 11.

Badania prowadzone w Polsce (Perek-Białas, Ruzik 2004) wskazują, że osoby starsze czują się dyskryminowane na rynku pracy. Najczęściej przejawy owej dyskryminacji dostrzegają w procesie rekrutacji oraz w przypadku zwolnień. Jednocześnie wyniki te potwierdzają stereotypowe podejście przedsiębiorców do pracowników na przedpolu starości. Wśród badanych pracodawców częste są opinie, iż osoby starsze są mniej zdolne, częściej chorują oraz są mniej elastyczne. Jednak odczucie dyskryminacji ze względu na wiek wśród respondentów jest w tych badaniach jedynie ich subiektywnym odczuciem.

Ponadto, istotnym wpływ na aktywność zawodową osób starszych ma sytuacja na rynku pracy. Postawy pracodawców i pracowników zmieniają się wraz z koniunkturą gospodarczą. W sytuacji wysokiego bezrobocia większość państw stosuje narzędzia mające zachęcać osoby w wieku przedemerytalnym do dezaktywizacji zawodowej. Przykładem takiego narzędzia, stosowanego i w Polsce, jest świadczenie przedemerytalne, które w konsekwencji często prowadzi do przy-

spieszonego wyjścia z rynku pracy. W przypadku niskiego bezrobocia mamy do czynienia z odmienną sytuacją. Porównania międzynarodowe wskazują, iż kraje, w których poziom bezrobocia jest niski, charakteryzują się wysokim wskaźnikiem zatrudnienia osób na przedpolu starości (55–64 lata). Przykładem może być tu Dania (w 2007 r. stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie nie przekraczającym 4%, natomiast wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata wyniósł 65%) czy Niderlandy (analogicznie niespełna 5% i 63%)<sup>82</sup>.

### 3. Czynniki decydujące o przejściu na emeryturę w opiniach łódzkich seniorów

Chcąc przyjrzeć się dokładniej najważniejszym przyczynom decyzji o przejściu na emeryturę bądź świadczenie przedemerytalne osób starszych w Łodzi, posłużono się indywidualnym wywiadem pogłębionym. Z punktu widzenia celu badania, najistotniejsze były opinie osób w wieku przed- i emerytalnym, a indywidualny wywiad pogłębiony pozwolił na uzyskanie i wyczerpujące zbadanie opinii oraz postaw badanych. Dzięki przeprowadzonym 20 wywiadam możliwe było głębsze zrozumienie nie tylko zewnętrznych uwarunkowań przechodzenia na emeryturę, lecz również odczuć i emocji badanej osoby. Dobór respondentów przebiegał metodą kuli śnieżnej, dlatego też wśród respondentów występuje nadreprezentacja nauczycieli. Badanych, którzy przeszli na emeryturę, można podzielić na dwie grupy ze względu na rodzaj decyzji o przejściu na emeryturę. Pierwsi odeszli na emeryturę z własnej woli, była to ich suwerenna decyzja. Drugą grupę stanowią osoby, które zostały zmuszone do przejścia na emeryturę, chociaż były w pełni sprawne, zarówno fizycznie, jak i psychicznie, i nadal chciały wykonywać swoją pracę.

Należy jednak zwrócić uwagę, że osoby, które deklarowały dobrowolne przejście na emeryturę, w późniejszej fazie wywiadu często jako jeden z czynników przejścia na emeryturę podawały strach przed restrukturyzacją zakładu pracy bądź instytucji, w której pracowały. Był to jeden z istotnych powodów podjęcia przez nich decyzji o przejściu na emeryturę. W tym kontekście „samodzielność” decyzji nie jest do końca oczywista. Podawane argumenty na temat przejścia na emeryturę i dobrowolności decyzji są próbą racjonalizowania decyzji, która nie była do końca niezależna. Zarówno Alicja P., jak i Tatiana T. twierdziły, że wśród pracowników były powtarzane pogłoski na temat restrukturyzacji bądź zwalniania osób, które zostały przyjęte przed 1989 rokiem do pracy. Jednak, jak obydwie mówiły, były to pogłoski, a nie sprawdzone informacje, bardziej plotki niż rzeczywiste fakty. Chociaż żadna z badanych nie przyznała tego otwarcie, z wypowiedzi można wnioskować, że strach przed zwolnieniem wpłynął na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę.

„Co było powodem odejścia na emeryturę?”

...*Cały czas nas straszono, że administrację będą likwidować, a zresztą jest tyle młodych ludzi, niech też popracują. Wystarczająco długo pracowałam...* (Tatiana T.)

...*Ja odeszłam wcześniej z pracy niż powinnam, ale to ze względu właśnie na ludzi, nie na pracę. Bo praca była pasjonująca, ciekawa człowiek się czuł nawet usatysfakcjonowany w jakiś sposób (...) straszono nas jakimiś reorganizacjami, (...) że można nas zwolnić w każdej chwili...* (Alicja P.)

Maria F. twierdzi, że została zmuszona do przejścia na emeryturę przez swoją zwierzchniczkę. Czynnikiem decydującym było osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego, ale tak naprawdę był to tylko pretekst do usunięcia respondentki z miejsca pracy. Wraz z ukończeniem 60 lat będzie musiała przejść na emeryturę. Chociaż nadal chce pracować, to pracodawca nie chce jej dalej zatrudniać.

...*Ja bym nie podjęła tej decyzji samodzielnie do tej pory, gdyby nie przymus. Po prostu zostałam zmuszona. Pracowałabym przynajmniej jeszcze z dwa lata. I noooo myślę, że jakieś dwa lata, dwa, może trzy, jeżeli by się dało, najchętniej do 65. roku życia. Najchętniej, ale ponieważ to jest niemożliwe w naszych warunkach politechnicznych, być może na innych uczelniach tak, to no to po prostu, po prostu zostałam zmuszona. Nie tylko ja, ale i trzy inne koleżanki.* (Maria F.)

Respondentka podkreślała szczególnie złą atmosferę w pracy i złe traktowanie osób, które miały przejść na emeryturę. Maria F. – lektorka języka obcego na jednej z łódzkich uczelni – przyczyn tej sytuacji upatruje w zmniejszającej się liczbie godzin nauczania języków, a w konsekwencji zmniejszonemu zapotrzebowaniu na nauczycieli języków obcych. To powoduje silną konkurencję wśród pracowników, a starsze osoby są postrzegane jako te, które „zabierają” pracę młodszym. Osoby, które mogłyby być już na emeryturze, a nie są i nadal pracują, odczuwają szczególnie mocno naciski ze strony kierownictwa i kolegów, aby odeszły na emeryturę, chociaż są nadal sprawne i gotowe do kontynuowania pracy zawodowej.

Różnice pokoleniowe zauważa również nauczyciel akademicki Uniwersytetu Łódzkiego Danuta P. Chociaż uważa, że atmosfera jest dobra, to jednak jest odczuwalna presja młodszych pracowników, którzy na wykonywaną pracę i sposób organizacji patrzą z innej perspektywy. W pracy odczuwalny jest problem komunikacji pomiędzy młodymi pracownikami, a osobami mającymi wieloletni staż pracy.

...*Myślę, że jednak młodzi ludzie, no chcieliby, żeby się środowisko odmłodziło. Takie osoby w pewnym wieku powinny odejść...* (Danuta P.)

Problem rywalizacji między generacjami pojawia się również w wypowiedziach scenografa oraz wykładowcy w Państwowej Wyższej Szkole Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej w Łodzi, Grzegorza M.

...*Widzę wyraźnie, że rzeczywiście w rozmowach z kolegami, z mojego pokolenia, czy z mojej generacji widzę strach taki, że trzeba ustąpić młodym, że młodzi...* (Grzegorz M.)



Główną przyczyną odejścia na emeryturę Barbary P., która jest pracownikiem technicznym Uniwersytetu Łódzkiego, jest osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego. Respondentka twierdzi, że osoby pracujące na podobnych jej stanowiskach nie mają możliwości przedłużenia okresu pracy nawet wtedy, gdy stan zdrowia pozwala im na kontynuowanie swojej pracy. Zgodnie z zarządzeniem rektora, czyli pracodawcy, pracownicy techniczni nie mogą pracować dłużej niż przewidziany w ustawie wiek emerytalny.

*No, głównym czynnikiem, no to wiek, no tutaj to nie ma możliwości, bo profesorowie mogą pracować dłużej, a ja to znaczy mogłam już przejść nawet wcześniej od 55 lat, bo miałam odpowiedni wiek i odpowiedni czas pracy i mogłam wcześniej, ale nie miałam potrzeby, żeby przechodzić na emeryturę. No wiek jedynie zadecydował, zresztą rektor już nie przedłuża do 65 lat, do 60 lat się pracuje na Uniwersytecie, kobiety na tym stanowisku co ja i po prostu muszą... albo samemu składa się wypowiedzenie, albo rektor daje trzymiesięczny jakiś termin. (Barbara P.)*

W wypowiedzi Danuty P. również pojawia się wiek jako główna przyczyna zakończenia pracy zawodowej. Mimo tego, że nie jest jeszcze w wieku emerytalnym, respondentka już wie, że będzie musiała odejść z pracy wraz z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Podobnie jak poprzednia badana wyraża chęć kontynuowania pracy.

„Jakie czynniki decydują o tym, że przejdzie Pani na emeryturę?”

*Ja myślę, że głównie wiek. Poza tym tutaj w naszym miejscu pracy jest dużo młodych ludzi, którzy no nie mają możliwości zostać zatrudnieni, jeżeli są miejsca pracy zajmowane przez osoby starsze. Ponieważ ja nie jestem pracownikiem samodzielnym, to nie mam tego luksusu, że mogę pracować dłużej, i będę prawdopodobnie musiała stricte odejść w tym wieku, jaki jest przewidziany ustawowo dla kobiet, to znaczy jak skończę równo 60 lat. Tak się w tej chwili mnie wydaje, nie wiem jak to będzie do końca. Czy to będzie tak troszkę przesunięte w jedną czy w drugą stronę. (Danuta P.)*

Jedna z respondentek stwierdziła, że to przepisy są główną barierą uniemożliwiającą kontynuowanie pracy zawodowej. Małgorzata R. twierdzi, że mogłaby wykonywać swoją pracę (nauczanie języka francuskiego i hiszpańskiego) do 65. roku życia tak samo dobrze, jak czyniła to przez całą swoją karierę zawodową.

*...Gdyby można było pracować do 65. roku życia, to z pewnością bym została i nie spieszyłoby mi się odejść z uczelni i robiłabym to, co robię w takim samym rytmie iiii i myślę, że dawałabym sobie radę, natomiast przepisy zmuszają mnie do odejścia w przyszłym roku, ponieważ kończę 60 lat w przyszłym roku. (Małgorzata R.)*

Tatiana T., Krystyna W. Mieczysław P. oraz Andrzej D., o młodych ludziach mówią jako o osobach, które muszą znaleźć pracę, więc trzeba przejść na emeryturę, aby ustąpić miejsca i dać „szansę” młodym. Andrzej D. uważa, że przejście na emeryturę jest „obowiązkiem”, ponieważ należy stworzyć miejsce pracy dla osób młodych, które są bezrobotne. Jednak w kolejnej wypowiedzi porównał

pożegnanie osoby przechodzącej na emeryturę w miejscu pracy do „stypy”. Respondent twierdzi, że współpracownicy oczekują, kiedy osoba starsza przejdzie na emeryturę, pracownik w wieku przedemerytalnym staje się zbędny.

*(...) No przy tej dużej ilości młodzieży bezrobotnej uważam, że to jest pewnego rodzaju obowiązek. Osiągnąłeś wiek emerytalny 65 lat i pracujesz w tym, w czym pracujesz, czekają inni, odejść (...)* (Andrzej D.)

*(...) Wystarczająco długo pracowałam. Zresztą u nas jest tak duże bezrobocie jeszcze, tak, że nowych ludzi byłoby dosyć (...)* (Tatiana T.)

*(...) Uważam, że yyyyyy dłuższy czas pracy powyżej wieku emerytalnego stwarza większe bezrobocie w obecnej sytuacji, prawda, i to, uważam, przeważa na niekorzyść yyyyy tego systemu (...)* (Mieczysław P.)

*(...) No, teoretycznie no mam emeryturę i mam z czego żyć, a ten młody człowiek nie ma nic, i on też potrzebuje pracy (...)* (Krystyna W.)

Krystyna W. oraz Zofia L., obie nauczycielki, jako jedną z przyczyn podjęcia decyzji o zakończeniu życia zawodowego podają nadmierną biurokratyzację szkolnictwa oraz nadmierne obciążenie nauczycieli obowiązkami niezwiązanymi bezpośrednio z rolą nauczyciela. Krystyna W. mówi o częstych szkoleniach, których treść w zasadzie się powieliała, co traktowała jako marnowanie czasu. Respondentka jako jedną z przyczyn rezygnacji z pracy podaje sytuację ekonomiczną oświaty w Polsce:

*(...) szkoła jest bardzo niedofinansowana. Ja wiele rzeczy, żeby pracować na odpowiednim poziomie, musiałam kupować... kupowałam za własne pieniądze. Całą masę rzeczy... kupowałam bardzo często biednym dzieciom, które tam wiedziały... że tam czegoś nie mają (...)* (Krystyna W.)

W przeciwieństwie do powyższych przykładów dla Aleksandra L. emerytura była oczekiwanym etapem życia. Zapewniała mu stały i systematyczny dochód. Spośród badanych tylko Aleksander L. i Stanisław K. mieli problemy ze znalezieniem pracy po 1989 roku. Jako inżynierowie pracowali w państwowych zakładach, które w okresie transformacji uległy najpierw restrukturyzacji, a następnie likwidacji. Jako osoby w starszej grupie wieku produkcyjnego mieli problem ze znalezieniem nowego zatrudnienia, dodatkowym czynnikiem było duże bezrobocie wynikające z likwidacji wielu państwowych zakładów pracy. Nie mieli prawa do korzystania z wcześniejszych emerytur, ponieważ nie ukończyli 50 lat. Aleksander L. postanowił założyć z kolegą niewielką, dwuosobową firmę, która dawała zatrudnienie jej dwóm założycielom.

Ostatnią pracę Stanisław K. znalazł po okresie bezrobocia i była to właściwie praca mająca pozwolić mu na „doczekanie” emerytury. Jako główne przyczyny odejścia na emeryturę podaje atmosferę w pracy oraz zmęczenie, chęć odpoczynku.

*(...) Zbliżał się wiek emerytalny, a poza tym to był mój..., ja poszedłem na wcześniejszą emeryturę. Ale to był własny wybór, dlatego właśnie, że takie te układy w tej spółdzielni mieszkaniowej się zaczęły robić... w ostatniej pracy... i ogrom pracy... Nie można było tego zdążyć. No i czułem się zmęczony, nie tylko ja zresztą (...)* (Stanisław K.)

Wanda S. jako główną przyczynę podaje zmęczenie, chociaż nadal zamierza być aktywna zawodowo (będzie dziekanem w prywatnej szkole), to jednak ilość obowiązków będzie mniejsza: (...) *podjęłam decyzję żeby po prostu odpocząć trochę od tak intensywnej dydaktyki (...)*.

#### 4. Podsumowanie

Przez ostatnie trzydzieści lat zmieniły się okoliczności przechodzenia na emeryturę i spojrzenie na tą kwestię przez osoby starsze. Rozwój ekonomiczny i społeczny sprawił, że żyjemy coraz dłużej, w lepszej kondycji zdrowotnej, przez co czas pozostawania na emeryturze wydłużył się. Wiele osób starszych pragnie nadal kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Celem niniejszego opracowania było zwrócenie uwagi na bariery jakie napotykały osoby na przedpolu starości na rynku pracy, zarówno ze strony pracodawców, jaki i samych pracowników. Połączenie jakościowych i ilościowych metod badań stworzyło możliwość poznania czynników ograniczających aktywność zawodową oraz odczuć badanych osób związanych z zachowaniami współpracowników i pracodawców wobec starszego pracownika. Jak pokazują wyniki badań uzyskanych obiema technikami, większość osób starszych deklaruje chęć kontynuowania pracy zawodowej, jednak wśród pracodawców wciąż jeszcze istnieją stereotypowe opinie o osobach po 50. roku życia. Pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze.

Przeświadczenie, że osoby starsze, wycofując się z aktywności zawodowej, zwalniają miejsca pracy młodym, nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości. Badania przeprowadzone przez Freemana (Kaczmarek 2006), pokazały, że młode osoby nie zajmują miejsc pracy, które zwalniają osoby starsze, z uwagi na brak kwalifikacji i doświadczenia. Natomiast starsi nie są skłonni podejmować pracy wykonywanej przez ludzi młodych, z powodu wymagań, którym nie są w stanie sprostać.

Każdy człowiek prędzej czy później wycofuje się z rynku pracy. Jak wskazują wyniki przedstawionych badań, respondenci na ogół uważali, że moment przejścia na emeryturę powinien być wynikiem indywidualnej decyzji samego pracownika. Osoby, które chcą pracować, powinny w opiniach respondentów mieć takie prawo, ale również jeśli ktoś uważa, że jego stan zdrowia uniemożliwia mu pracę, powinien móc z niej wcześniej zrezygnować. Praca dla wielu polskich seniorów stanowi potrzebę bycia potrzebnym, możliwość kontaktu z innymi oraz zachowanie sprawności umysłowej i psychicznej.

## Literatura

- Bobrowicz B., Durka W., Klepajczuk B., Piotrowski B., Walewski M. (2004), *Raport z badania ankietowego dotyczącego realizacji projektów w ramach Działania 1.2 i 1.3, Sektora Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa.
- HSBC (2006a), *The future of retirement: What the business want*, HSBC, London.
- HSBC (2006b), *The future of retirement: What the People want*, HSBC, London.
- HSBC (2006), *The future of retirement: What the word wants*, HSBC, London.
- Kaczmarek K. (2006), *Problemy aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat, w polityce rządu*, w: Z. Olejniczak, red., *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50+. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Wyd. WSZiM, Leszno.
- Marshal V.W., Taylor P. (2005), *Restructuring the lifecourse: work and retirement*, w: M.L. Johnson, red., *The Cambridge handbook of age and ageing*, Cambridge, London.
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy (2004), *50 Plus, Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia*, Warszawa.
- Perek-Białas J., Ruzik A. (2004), *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości*, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski, red., *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2004), *Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości*, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski, red., *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Szukalski P. (2006), *Dezaktywizacja zawodowa Polek i Polaków na przedpolu starości*, w: Z. Olejniczak, red., *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50+. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Wyd. WSZiM, Leszno.
- Szukalski P. (2008), *Ageizm – przyczyny, przejawy, konsekwencje*, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski, red., *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*, Wyd. UŁ, Łódź.