

A R T Y K U Ł Y I R O Z P R A W Y

ALEKSANDRA PRYSŁOPSKA-KAMIŃSKA
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

REALIZOWANIE POMYŚLNEGO STARZENIA SIĘ
POPRAZ KONTYNUACJĘ KARIERY ZAWODOWEJ
W WIEKU EMERYTALNYM*

WSTĘP

W pracach dotyczących społeczeństw Europy Zachodniej od dawna można zaobserwować rosnący w siłę nurt tzw. nowej gerontologii (Bülw, Söderqvist 2014, s. 140), która zamiast na negatywnych aspektach starzenia się, skupia się raczej na promowaniu aspektów pozytywnych. Szeroko promowana — przez OECD, Światową Organizację Zdrowia (World Health Organisation — WHO), Komisję Europejską — koncepcja aktywnego starzenia się (*active aging*), inspirowana jest teorią aktywności Roberta Havinghursta, według którego dobre samopoczucie ludzi starszych zależy od tego, czy w podeszłym wieku pozostają oni aktywni (Havinghurst 1961, s. 8). Światowa Organizacja Zdrowia definiuje aktywne starzenie się jako proces nakierowany na podniesienie jakości życia starzejących

Adres do korespondencji: pryslopska.kaminska@gmail.com; ORCID: 0000-0001-9273-1027

* Tekst powstał w wyniku projektu „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego starzenia się” finansowanego w ramach programu dofinansowania projektów badawczych dla uczestników Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich oraz doktorantów w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Humanistycznych SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego.

się osób poprzez działania optymalizacyjne w trzech obszarach: zdrowia, partycypacji i bezpieczeństwa (WHO 2002, s. 12). Z kolei Indeks Aktywnego Starzenia się (Active Aging Index), którego celem jest kompleksowe spojrzenie na aktywność i niezależność osób starszych, wyróżnia cztery kluczowe obszary: zatrudnienie, udział w życiu społecznym, samodzielne życie i zdolność do aktywnego starzenia się (Zaidi, Stanton 2015, s. 5–6). Wynik uzyskany przez dany kraj określa, w jakim stopniu wykorzystywany jest tam potencjał osób starszych oraz w jakim zakresie umożliwia się i zachęca osoby starsze do udziału w gospodarce, społeczeństwie oraz stwarza warunki do samodzielnego, niezależnego życia¹.

Havinghurst zaproponował też pojęcie pomyślnego starzenia się (*successful aging*), za którego wskaźnik uznał wewnętrzną satysfakcję (Havinghurst 1963, s. 308). Model pomyślnego starzenia się — zaproponowany w latach osiemdziesiątych XX wieku przez Fundację MacArthura (Rowe 2016, s. 2) — zakłada równoczesne występowanie trzech obiektywnych rezultatów (*outcomes*): małego prawdopodobieństwa choroby i niepełnosprawności, zachowania wysokiego poziomu fizycznego i kognitywnego funkcjonowania, ciągłego zaangażowania w życie społeczne oraz produktywności, zarówno w pracy zarobkowej, jak i wolontariacie (Rowe, Kahn 1997, s. 438). Wśród czynników wpływających na pomyślne starzenie się podkreśla się zwłaszcza rolę sprawczości (*agency*). „Pomyślne starzenie się jest zależne od wyborów i zachowań człowieka. Może być osiągnięte przez indywidualny wybór i wysiłek” (Rowe, Kahn 1998, s. 37). Podejście do starzenia się jako zjawiska zmiennego i plastycznego, ukazującego siłę indywidualnego umysłu w konstruowaniu pozytywnego obrazu starości, dzielają także Paul i Margaret Baltes (1990) — twórcy modelu selektywnej optymalizacji z kompensacją (*selective optimization with compensation* — SOC). Według ich koncepcji, aby starzeć się pomyślnie — i generalnie rozwijać się — „należy dokonywać procesu selekcji w tych dziedzinach życia, które stanowią szczególną wartość, optymalizować działanie w ich obrębie poprzez wykorzystywanie swoich zasobów oraz kompensować doświadczone straty” (Cimchowska, Zagrodzka 2018, s. 47). Skupiając się na kwestiach zawodowych, Hannes Zacher (2015, s. 9) definiuje pomyślne starzenie się w pracy jako pozytywnie różniącą się od innych trajektorie

¹ W 2014 roku Polska uzyskała wynik 28,1. Wyrzuciła jedynie Grecję (27,6), plasując się na przedostatnim miejscu wśród krajów europejskich (EU28), których średnia wyniosła 33,9. Raport wskazuje na konieczność ogólnej poprawy, zwłaszcza w zakresie zatrudnienia, uczenia się przez całe życie i niezależnych warunków życia (Active Aging Index 2015, s. 18–25).

pracy związaną z wiekiem jednostki, co oznacza, że pomyślnie starzeją się nie tylko pracownicy odnoszący sukcesy, ale także tacy, którzy dłużej utrzymują zdolność do pracy na podobnym poziomie. Rozwijając tę koncepcję, badacze opisują pomyślne starzenie się w pracy w kategoriach proaktywnego utrzymywania bądź przywracania zdolności i motywacji starszych pracowników w wyniku procesu samoregulacji (Kooji, Zacher, Wang i in. 2020, s. 350–352).

Biorąc pod uwagę powyższe przyjmuję, że osoby starsze utrzymujące aktywność zawodową mimo prawa do emerytury starzeją się pomyślnie. Warto więc przyjrzeć się motywacjom aktywnych zawodowo emerytów choćby w celu opracowania sposobów na podtrzymanie motywacji oraz zdolności do pracy starzejących się pracowników, mając na uwadze również ich dobrostan. Hannes Zacher i Cort Rudolph (2017, s. 30–31) zachęcają badaczy, by podczas badań dotyczących pomyślnego starzenia się brali pod uwagę również wpływ postrzegania siebie przez starszych pracowników, ich postaw oraz funkcjonowania w pracy i poza nią. Rekomendacja ta była brana pod uwagę podczas projektowania badania, którego wyniki zostały tu opisane.

Według Davida Ekerdta (2009, s. 474) praktyki przechodzenia na emeryturę kształtowane są przez trzy elementy struktury społecznej: rynek pracy, państwo opiekuńcze oraz symboliczny bieg życia².

Rynek pracy znacząco wpływa na decyzję o kontynuowaniu aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego — niektóre branże, zawody (zwłaszcza specjalistyczne) premiuje doświadczenie, które często idzie w parze z wiekiem. W związku z powyższym w zawodach medycznych czy związanych z doradztwem praca na emeryturze jest czymś naturalnym. Ekerdt (2009, s. 474) zauważa także większe prawdopodobieństwo wydłużenia kariery zawodowej w przypadku osób pracujących na własny rachunek, co znajduje potwierdzenie w danych dotyczących zatrudnienia osób powyżej 65 roku życia w Polsce — ta grupa wiekowa charakteryzuje się bowiem najwyższym odsetkiem osób samozatrudnionych (37,9%) (GUS 2018, s. 55).

² Zauważając powszechność dyskusji na temat wzorców emerytalnych w skali makro — koncentrujących się na polityce państwa i rynku pracy w zakresie emerytur i starości jako głównych czynników wpływających na decyzje emerytalne — Ekerdt (2009, s. 475) podkreśla również rolę indywidualnej sprawczości (*agency*). Uczula też na fakt, że wzorce emerytalne w danym czasie i miejscu mogą być częściowo epifenomenalne — kształtowane wtórnie przez takie czynniki jak zmiany na rynkach kapitałowych, opodatkowania, demografia, bezrobocie, technologia i postępy globalizacji.

Państwo w znaczącym stopniu determinuje wzorce i czas przechodzenia na emeryturę przede wszystkim za sprawą obowiązującego wieku emerytalnego czy dostępnych prawnych możliwości wychodzenia z rynku pracy (np. emerytura częściowa) (Szukalski 2016, s. 116–118). Z danych GUS (2021, s. 36) wynika, że pobieranie emerytury jest podstawowym powodem bierności zawodowej. Ustawowy wiek emerytalny — obecnie wynoszący w Polsce 60 i 65 lat (odpowiednio dla kobiet i mężczyzn) znacznie wyprzedza zmiany starcze uniemożliwiające kontynuację pracy. Według danych z raportu *Jakość życia osób starszych w Polsce* (GUS 2020c, s. 165) przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 65 lat to 15,8 lat (mężczyźni) i 20,1 lat (kobiety), w przypadku kobiet więc spodziewana długość życia przekracza wiek emerytalny aż o 25 lat! W przypadku obydwu płci szacowana liczba lat przeżytych w zdrowiu (bez poważnych lub umiarkowanych problemów zdrowotnych) wynosi powyżej 8 lat (8,2 mężczyźni, 8,8 kobiety). W 2019 roku 27,9% osób w wieku 60 lub więcej lat swój stan zdrowia uznało za bardzo dobry lub dobry, a kolejne 45,6% nie określiło go jako zły (GUS 2021, s. 62). Wydłużenie aktywności zawodowej oraz działania mające na celu wzrost produktywności pracy są rozwiązaniami postulowanymi w celu uniknięcia negatywnych następstw wynikających ze zmian proporcji demograficznych. Centrum im. Adama Smitha (2009, s. 8–12) zwraca uwagę na paradoks obniżania wieku emerytalnego w Polsce w dobie starzenia się społeczeństwa polskiego, powodujący szybkie zacieśnianie pętli niewydolności ZUS-u, a tym samym nieobliczalne konsekwencje dla skarbu państwa, który z roku na rok w coraz większym stopniu musi dofinansowywać fundusz emerytalny. Jednocześnie wiele programów rządowych podejmowanych w ramach polityki społecznej i nakierowanych między innymi na wspieranie aktywności zawodowej seniorów wskazuje na próby aktywizacji czy jak najdłuższego zatrzymywania starszych pracowników na rynku pracy.

Symboliczny bieg życia odnosi się do kulturowych przekonań na temat przebiegu życia. W tym kontekście proces starzenia się nie jest warunkowany biologicznie, ale kształtowany przez czynniki społeczne. Z tej perspektywy pomyślnie starzenie się staje się nowym wzorem kulturowym, silnie połączonym z pokoleniem *baby boomers* (Sałustowicz i in. 2020, s. 40). Generację tę określa się wręcz mianem siły napędowej branży *anty-aging*, podkreślając takie cechy jak chęć bycia aktywnym, korzystania ze zgromadzonych zasobów oraz pragnienie pozostawania czynnym zawodowo, ponieważ wielu przedstawicieli tego pokolenia postrzega pracę jako wartość samą w sobie (Wojtaszczyk 2016, s. 33–34).

Wymienione wyżej cechy dzisiejszych 50–75 latków³ — diametralnie odróżniające ich od poprzedniego pokolenia — mogą wynikać z faktu, że swoje dorosłe lata przeżyli oni w gospodarce wolnorynkowej. Polska transformacja, polegająca na rezygnacji z niewydolnego ekonomicznie państwa socjalistycznego na rzecz kapitalizmu, miała ogromny wpływ na powstanie silnego społeczno-kulturowego przekonania o dewaluacji prestiżu osób starszych (Konieczna-Woźniak 2012, s. 250–251). Jak pisze Elżbieta Trafiałek (2003, s. 25) „Nie mogąc odnaleźć się w nowej rzeczywistości, ludzie starzy stali się licznym i niewykorzystanym kapitałem ludzkim [...] w skali makro postrzegającym jako demograficzny balast dla gospodarki rynkowej”. Źródło poczucia zagubienia osób starszych Trafiałek dostrzega w wyuczonej pasywności, kształtowanej w konsekwencji działania państwa opiekuńczego, podczas gdy w nowym systemie miarą sukcesu stały się takie cechy jak „przedsiębiorczość, odwaga, samodzielność, ryzyko i kreatywność” (Trafiałek 2003, s. 24). Obecnie coraz więcej osób w wieku emerytalnym zdaje sobie z tego sprawę, pragnąc więc jak najdłużej pozostać aktywnymi i samodzielnymi, opóźniają moment dezaktywacji zawodowej, przedłużają tym samym swoją „młodość”. Coraz powszechniejszą zmianę podejścia do pracy w dojrzałym wieku i wydłużanie się aktywności zawodowej Polaków można więc rozpatrywać jako rodzaj procesu społecznego trwającego od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku.

Sytuacja osób starszych w Polsce i ich dobrostan jest tematem coraz częściej poruszonym w debacie publicznej, ponieważ udział Polaków powyżej 60. roku życia w całej populacji stale rośnie — w 2019 roku osoby w wieku senioralnym stanowiły 25,3% populacji Polski (GUS 2021, s. 21), a wskaźnik ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wynosił 36,5 (GUS 2021, s. 24–25). W badaniu PolSenior ponad 85% respondentów wymieniło emeryturę jako źródło swojego utrzymania (Błądowski i in. 2012, s. 72). W 2019 roku bierni zawodowo seniorzy stanowili 86,1% zbiorowości osób starszych, a współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 60 lat i więcej wynosił zaledwie 13,9% (GUS 2021, s. 36–37)⁴. W tym samym roku przeciętna emerytura wynosiła 2352,91 złotych miesięcznie (GUS 2020b, s. 19), a przeciętny dochód gospodarstwa domowego osoby powyżej 60. roku życia mieszkają-

³ Przybliżone daty urodzenia przedstawicieli pokolenia *baby boomers* to 1946–1969 (Wojtaszczyk 2016, s. 32).

⁴ W czwartym kwartale 2018 roku jedynie 32,5% ludności 50+ stanowiły osoby aktywne zawodowo, z których większość (62,4%) mieszkała w miastach (GUS 2020a, s. 11). Przeciętne wynagrodzenie osób w tym wieku wynosiło 4944,27 zł w październiku 2018 roku (GUS 2020a, s. 13).

cej wyłącznie z osobami z tej samej grupy wiekowej wyniósł 2109 złotych na osobę (GUS 2021, s. 16). W poprzedzającym roku niecałe 38% osób powyżej 65. roku życia deklaroowało zadowolenie ze swojej sytuacji finansowej (GUS 2020c, s. 28). Statystycznie swój wolny czas seniorzy w Polsce poświęcają głównie na oglądanie telewizji (93% osób 65+ ogląda telewizję codziennie), jedynie 57% uprawia aktywny wypoczynek (raz lub więcej w tygodniu!) w postaci spacerów lub spędzania czasu na świeżym powietrzu, a 53% przeczytało przynajmniej jedną książkę w roku poprzedzającym badanie (GUS 2020c, s. 36, 39, 44). Seniorzy rzadko angażują się w pracę społeczną, a relacje z rodziną są ich głównymi relacjami społecznymi (GUS 2020c, s. 97).

Z badań postaw Polaków wobec emerytury, przeprowadzonych przez Dominikę Maison i Joannę Rudzińską w 2009 roku, wynika, że wiek postrzegany jako odpowiedni do przechodzenia na emeryturę jest o około 5 lat niższy niż obecnie obowiązujący (Maison, Rudzińska 2009, s. 412), natomiast zwolennikami późniejszej emerytury są osoby postrzegające swoją sytuację finansową jako zdecydowanie lepszą od większości Polaków. Badaczki zwracają też uwagę na ciekawą zależność — im niższy dochód i im mniej aktywności w wolnym czasie, tym wcześniej ludzie chcą iść na emeryturę (Maison, Rudzińska 2009, s. 418–419). Z kolei wyniki badania *Życie na emeryturze — wyobrażenia i postawy Polaków* (IZFA 2018) wskazują, że ponad jedna czwarta Polaków chce pracować tak długo, jak to możliwe, bez względu na osiągnięty wiek emerytalny. Taką chęć w największej mierze (32%) deklaruują badani w wieku 45–64 lat (IZFA 2018, s. 21). Główna motywacja do pracy na emeryturze jest zróżnicowana ze względu na płeć — w przypadku mężczyzn chodzi o polepszenie swojej sytuacji finansowej, kobiety zaś najczęściej wskazują na aspekt przedłużenia aktywnego życia. Inni badacze (Krzyżowski i in. 2014, s. 37) podają, że na decyzje o przejściu na emeryturę (a także na wypychanie najstarszych pracowników z rynku pracy) wpływają w dużej mierze rozwiązania legislacyjne i oczekiwania społeczne, na które najmniej podatne są osoby posiadające wyższy poziom wykształcenia, specjaliści oraz wyżsi urzędnicy państwowi⁵. Znajduje to odzwierciedlenie również w badaniu sondażowym zrealizowanym pod kierunkiem Piotra Szukalskiego (2009), w którym zdecydowana większość respondentów (75%) wskazała na brak możliwo-

⁵ Badanie przeprowadzone w 2012 roku, składające się z analizy materiałów tekstowych i wizualnych oraz 40 indywidualnych wywiadów pogłębionych na temat przechodzenia na emeryturę z osobami, które przeszły na emeryturę w ciągu ostatnich pięciu lat (Krzyżowski i in. 2014, s. 38–45).

ści kontynuowania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, podczas gdy osoby o wyższym wykształceniu oraz te zatrudnione w wyższym segmencie często deklarowały możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu rzeczonych wieków. W artykule dotyczącym strategii przechodzenia na emeryturę Łukasz Krzyżowski (2011, s. 185–186), odwołując się również do badań własnych⁶, wspomina, że grupa ta faktycznie korzysta ze wspomnianej możliwości i przechodzi na emeryturę później niż przedstawiciele niższych segmentów zatrudnienia, bardzo często kontynuując pracę w zmniejszonym wymiarze czasu po osiągnięciu wieku emerytalnego. W swoich narracjach przedstawiciele wolnych zawodów, specjaliści, przedsiębiorcy czy osoby zajmujące stanowiska kierownicze swoje strategie opóźniania dezaktywacji zawodowej opisują w kategoriach oporu wobec systemu (m.in. rozwiązań systemowych określających choćby wiek przechodzenia na emeryturę)⁷. Opierając się na przywołanych badaniach można stwierdzić, że kwestie finansowe nie stanowią najważniejszego elementu decyzji o przedłużeniu aktywności zawodowej po przekroczeniu wieku emerytalnego.

Nie bez znaczenia jest również miejsce zamieszkania — zarówno z badania PolSenior (Błędowski i in. 2012, s. 73), jak i z danych SHARE (Chłoń-Domińczak 2014, s. 22) wynika, że większą szansę na kontynuowanie pracy mają mieszkańcy miast. Również przytoczone wyżej badanie Krzyżowskiego oraz opisywane niżej badanie własne dotyczyło zbiorowości miejskiej. Warto jednak wspomnieć, że wskaźnik urbanizacji dla osób powyżej 60. roku życia w Polsce w roku 2019 wyniósł 65,2%, co oznacza, że obecnie większość polskich seniorów zamieszkuje miasta (GUS 2021, s. 25).

OPIS PROJEKTU BADAWCZEGO

Celem projektu badawczego „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego starzenia się”⁸ było scharaktery-

⁶ Przeprowadzone w 2010 roku badanie dotyczące przejścia na emeryturę obejmowało 51 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z osobami powyżej 55 roku życia, pobierającymi świadczenia emerytalne, będącymi mieszkańcami miast (Krzyżowski 2011, s. 167–169).

⁷ Warto jednak podkreślić, że w badanej próbie przeważały osoby z przedziału wiekowego 60–65 lat, biorąc więc pod uwagę ustawowy wiek emerytalny (wraz ze wszystkimi możliwymi modyfikacjami — wcześniejsza emerytura, zróżnicowanie wieku emerytalnego ze względu na płeć itp.) byli to bardzo, żeby nie powiedzieć wyjątkowo, młodzi emeryci. Autor badania w swoim tekście powołuje się na dane dotyczące średniego wieku przejścia na emeryturę w Polsce, wynoszącego 55 lat (kobiety) i 57 lat (mężczyźni) (Krzyżowski 2011, s. 171).

⁸ Badanie prowadzone od listopada 2020 roku.

zowanie motywacji do pozostawiania aktywnym zawodowo/zarobkowo na emeryturze, a także określenie związku między głównym typem refleksyjności a postawą aktywną osób po 60. roku życia. Przyjmujący perspektywę wybranych koncepcji pozytywnego starzenia się: koncepcji aktywnego starzenia się, według której dobre samopoczucie ludzi starszych zależy od tego, czy pozostają oni aktywni w podeszłym wieku, oraz koncepcji pomyślnego starzenia się, podkreślającej dużą rolę sprawczości człowieka, projekt ten dążył do wyszczególnienia tzw. dobrych praktyk pozwalających człowiekowi starzeć się w sposób pozytywny. Jedną z wybranych teorii pozytywnego starzenia zawiera wymóg aktywności, który bez wątplenia spełniają osoby aktywne zawodowo, z kolei pomyślne starzenie się w pracy bywa definiowane jako pozytywnie różniące się od innych trajektorii pracy związana z wiekiem jednostki — dlatego do udziału w badaniu zaproszono przedstawicieli nielicznej grupy osób kontynuujących pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego (kobiety 60+, mężczyźni 65+).

Główne pytania badawcze były następujące:

- Co motywuje osoby w wieku emerytalnym do dalszej pracy?
- Jak przedłużona aktywność zawodowa wpływa na pomyślne starzenie się?

Metoda

Omawiany projekt obejmował przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI — *in depth interview*) z 40 kluczowymi informatorami. Zastosowano dobór metodą kuli śniegowej za pośrednictwem „zaprzyjaźnionych” osób (do komunikowania o badaniach wykorzystano także media społecznościowe, jak: Facebook/LinkedIn) oraz instytucji (m.in. Centrum Inicjatyw Senioralnych, kluby seniora, Uniwersytety Trzeciego Wieku, magazyn My60+, Radio Poznań). Podczas doboru badanych brano pod uwagę następujące kryteria:

- prawo do emerytury;
- wiek — osoby w wieku 60–75 lat (*young old*, przedstawiciele pokolenia *baby boomers*);
- aktywność — osoby aktywne zawodowo.

Stosując metodę indywidualnych wywiadów pogłębionych, opisaną przez Radomira Mińskiego (2017), posłużono się scenariuszem wywiadu zawierającym obszary tematyczne, w obrębie których poszukiwano informacji, oraz otwarte, jasne i neutralne pytania, zachęcające do obszernych wypowiedzi. Scenariusz IDI składał się z pięciu części: (1) aktywność społeczna i zawodowa; (2) biografia — linia życia; (3) rynek pracy w Polsce;

(4) warunki socjo-ekonomiczne; (5) motywacja i realny zysk z pracy na emeryturze) oraz metryczki. Aby ułatwić badanym zebranie myśli oraz zachęcić do głębszej refleksji, w trakcie wywiadów (w części drugiej), proszono o przedstawienie swoich życiowych i zawodowych doświadczeń w formie graficznej, w postaci linii życia (Guenette, Marshal 2009). Prowadząca wywiady pozostawała otwarta na nowe wątki, nawet te nieobecne w scenariuszu, a poruszane przez ekspertów, które poddano pogłębieniu. Wywiady były prowadzone w okresie od listopada 2020 roku do kwietnia 2021 roku. Z uwagi na pandemię COVID-19 oraz preferencje badanych większość odbyła się telefonicznie. Wymuszona niejako sytuacją forma prowadzenia badań na odległość umożliwiła jednak poszerzenie próby — pierwotnie obejmującej mieszkańców Poznania i okolic — o osoby z innych części Polski (głównie z Krakowa i Warszawy).

W badanej grupie znaleźli się przedstawiciele większości grup zawodowych (według klasyfikacji ISCO-08). W próbie nie znalazła się ani jedna osoba reprezentująca władze publiczne oraz siły zbrojne, a ze względu na realizację badań w zbiorowości miejskiej nie objęła ona również rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Niniejszy tekst dotyczy jednak jednej grupy zawodowej — specjalistów. Zdecydowano się na osobne przeanalizowanie specjalistów ze względu na wiele cech wspólnych przedstawicieli tej grupy zawodowej, a także dlatego, że stanowili aż 50% całej próby badawczej, co może oznaczać, że to właśnie osoby wykonujące prace specjalistyczne najczęściej pozostają aktywne zawodowo.

Próba

Opisywana tu próba badawcza składa się z 20 osób (10 kobiet i 10 mężczyzn) aktywnych zawodowo na emeryturze, wykonujących prace specjalistyczne (według międzynarodowego standardu klasyfikacji zawodów ISCO-08; Klucz powiązań... 2018). Wśród badanych znaleźli się reprezentanci takich zawodów jak: lekarz, pielęgniarz, farmaceuta, psycholog, kurator, nauczyciel, wykładowca akademicki, architekt, doradca, śpiewak, aktor, więc mimo ogólnego pojęcia „specjalista” jest to grupa bardzo zróżnicowana zawodowo. Wspomniana klasyfikacja dzieli kategorię specjalistów (Kod ISCO-08: 2) na sześć głównych podgrup:

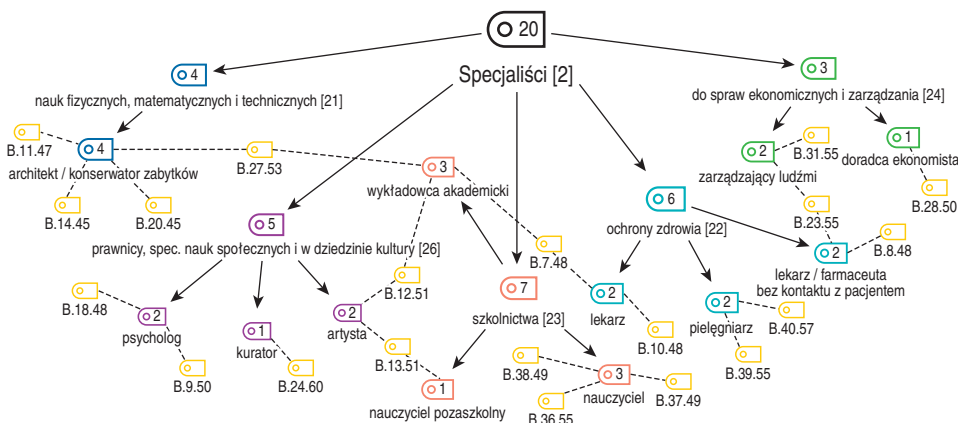
- 21 — specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych,
- 22 — specjaliści ochrony zdrowia,
- 23 — specjaliści szkolnictwa,
- 24 — specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania,
- 25 — specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych,

26 — prawnicy, specjaliści nauk społecznych i specjaliści w dziedzinie kultury.

Podążając za powyższym podziałem omawianą próbę przedstawiono według pięciu⁹ głównych podgrup tej kategorii (graf 1). Łączna liczba badanych we wszystkich podgrupach przewyższa całkowitą wielkość próby ze względu na przydzielenie niektórych specjalistów do więcej niż jednej grupy zawodowej (zgodnie z charakterem wykonywanej pracy bądź zatrudnieniem na kilku stanowiskach).

Graf 1

Podział badanych ze względu na wykonywany zawód według klasyfikacji ISCO-08 na podstawie *Klucz powiązań między klasyfikacją zawodów i specjalności z 7 sierpnia 2014 r. — tekst jednolity (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) a międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów ISCO-08, 2018*



Strzałki w grafie wskazują podział badanej grupy ze względu na zawody, liczby oznaczają liczbę przedstawicieli danej kategorii zawodowej/zawodu, liniami przerywanymi przypisano konkretnych badanych (B.) do wykonywanych przez nich zawodów.

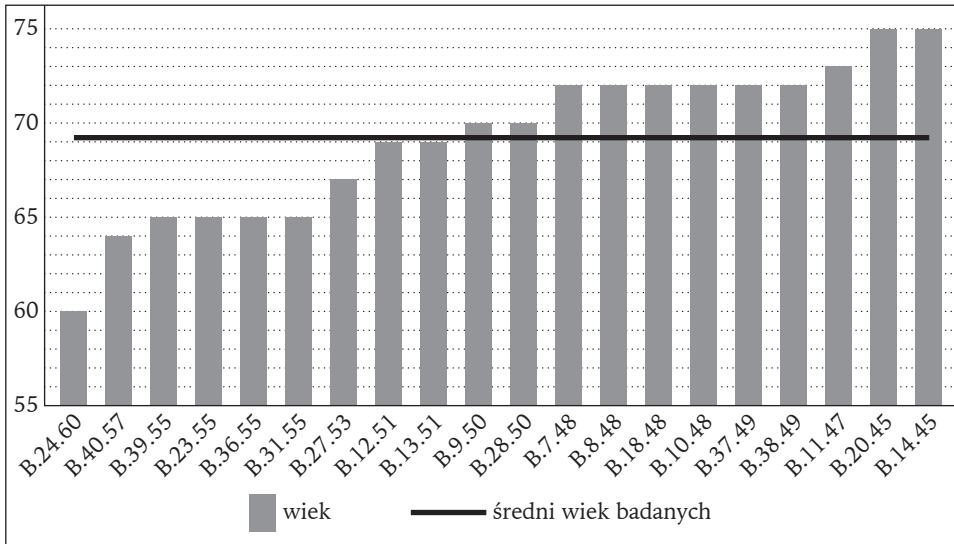
Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu MAXQDA.

Do badania zrekrutowano osoby z zróżnicowanym wiekiem (w ramach określonych wcześniej granic doboru; zob. wykres 1). Średni wiek badanych to ok. 69 lat.

Większość badanych jest zatrudnionych na umowie o pracę (10), choć osoby prowadzące własne firmy stanowią grupę o zbliżonej wielkości (8),

⁹ Choć klasyfikacja ISCO-08 dzieli kategorię specjalistów na sześć głównych podgrup, na grafie zdecydowano się jednak przedstawić podgrupy, do których należą badani, pomijając tym samym podgrupę „25 — Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych”.

Wiek badanych



kilka osób wspominało również o pracy na umowie zlecenia bądź umowie o dzieło, jednak tylko dwie osoby były związane wyłącznie takim rodzajem umowy. Większość specjalistów pozostaje zatrudniona w tym samym miejscu pracy co przed osiągnięciem wieku emerytalnego — co w przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą, spółkę czy fundację jest dosyć naturalne — choć kilka osób zmieniło miejsce zatrudnienia po przejściu na emeryturę. Nieco ponad 1/3 badanych po przejściu na emeryturę zdecydowała się na zmniejszenie wymiaru godzin pracy (najczęściej do pół etatu), jednak ponad połowa specjalistów (13) pracuje nadal w pełnym wymiarze, co w przypadku kilkorga z nich (6) oznacza świadczenie usług w wymiarze przekraczającym jeden etat (część badanych jest zatrudniona w wielu miejscach na raz). Większość badanych pracuje w dużych miastach (Poznań: 8, Kraków: 6, Warszawa: 4), jedynie dwoje mieszka i pracuje w mniejszych miejscowościach.

Niemal wszyscy badani specjaliści mają wyższe wykształcenie (wyjątek stanowią dwie pielęgniarki, które ze względu na brak oferty kierunkowych studiów swoją formalną edukację zakończyły na pomaturalnym studium medycznym), kilka osób uzyskało stopień doktora (5), jedna z nich była o krok od habilitacji. Niektórzy już od liceum konsekwentnie przygotowywali się do wykonywania swojej profesji (w głównej mierze lekarze i architekci), inni zdobyli formalne wykształcenie w dziedzi-

nie znacznie różniącej się od tej, której poświęcili swoje życie zawodowe (np. śpiewak o pierwszym wykształceniu ekonomiczno-matematycznym), część badanych może pochwalić się dyplomami z kilku kierunków studiów (np. psycholog-socjolog, pedagog-matematyk-socjolog-resocjalizator, pedagog-politolog).

Jak można było się spodziewać, badani nie narzekają na nadmiar wolnego czasu. Poza aktywnym życiem zawodowym często są zaangażowani w życie rodzinne i opiekę nad wnukami. Niektórzy prowadzą też bogate życie towarzyskie, paru nadal utrzymuje żywe kontakty ze znajomymi z czasów licealnych czy studiów, kilkoro angażuje się społecznie. W chwilach dla siebie większość specjalistów sięga po lekturę. Niewielu z nich w ciągu swego życia zdołało rozwinąć hobby niezwiązane z pracą zawodową, choć zdarzały się pojedyncze relacje o imponujących osiągnięciach również na tym polu (obrazy, wiersze itd.). Część badanych odczuwa tęsknotę za podróżami, które odbywali regularnie przed pandemią, inni ubolewają z powodu ograniczenia dostępności wydarzeń kulturalnych, wspominając częste wyjścia do teatru czy kina.

ANALIZA — PODEJŚCIE BADANYCH DO PRACY

Badana grupa specjalistów okazała się niemal homogeniczna pod względem zadowolenia ze swojej sytuacji życiowej — poza dwoma osobami wszyscy rozmówcy mieszczą się w kategorii „zadowoleni pracujący emeryci”¹⁰ (Krzyżowski i in. 2014, s. 123). Praca zawodowa często jest ich największą pasją, część badanych wspomina o sposobie na życie, a niektórzy nawet porównują ją do uzależnienia.

*I sądzę, że jak pani będzie rozmawiała z jakimkolwiek lekarzem to on powie, że medycyna zawłaszczyła mu całe życie, również osobiste. I że nie potrafi inaczej żyć, że w ciągu całego życia niewielu miało jakieś rozbudowane hobby i wiem, że większość lekarzy mówi, ja będę pracowała do ostatniego oddechu. Czyli jest to sposób na życie, nie jest to tylko zawód, to jest profesja, no i nie sądzę, aby to moje było odosobnione zdanie. [B.7.48: lekarz, lat 72, K]*¹¹

[...] życie architekta to jest po prostu tylko i wyłącznie architektura, a dopiero potem coś. No, ale ja miałem [...] dość duże wyzwania i te wyzwania po prostu no były spełniane kosztem rodziny często, może nawet za często, teraz to wychodzi. [B.14.45: architekt, lat 75, M]

¹⁰ Nazwa kategorii przyjęta w przywołanym badaniu to „zadowoleni pracujący «młodzi» emeryci”, jednak analizowana tu próba jest „starsza” niż w badaniu Krzyżowskiego.

¹¹ Oznaczenie badanych — indywidualny kod przydzielony na potrzeby badania (B...), wykonywany zawód, wiek, płeć (K — kobieta, M — mężczyzna).

To jest specyfika tego zawodu, to jak się przyłgnie do tego, no to naprawdę no staje się to częścią osobowości no to, co się robi, to jest jednak trochę coś innego, to tam nie chodzi o wielkie słowa tam, jakieś tam powołanie czy misja. Ale to wchodzi, żeby porównać no z uzależnieniem chyba ja wiem, ale coś z tego. [B.10.48: lekarz, lat 72, M]

Odwołując się do typologii zaproponowanej w badaniu Krzyżowskiego i innych, można powiedzieć, że większość badanych wykazuje cechy „pragmatycznych emerytów” — neutralny stosunek i niską identyfikację z tą rolą społeczną oraz instrumentalne podejście do otrzymywanych świadczeń (Krzyżowski i in. 2014, s. 118). Przejście na emeryturę jest niewiele znaczącą formalnością, a miesięczne wpływy z tego tytułu traktowane są raczej jako miły dodatek, często przekornie nazywany przez samych badanych „stypendium”. Część specjalistów nie spieszyła się z formalnym przejściem na emeryturę, kilkoro badanych nadal nie zdecydowało się na ten krok.

Po prostu ja zauważyłem emeryturę tylko jako płatnika, ja nie zmieniłem nic, ja byłem w czasie i w trakcie poważnych projektów, więc po prostu tak jak dostawałem pieniądze z jakiejś współpracy, współpracy, z biur, czegoś, wystawiałem fakturę, tylko taka różnica, że nie wystawiam faktury, sami przysyłają. [...] Tak wygląda emerytura, nic się nie zmieniło, praca jest taka sama, deski rysunkowe są takie same, wie pani, modele rysunkowe i inne rzeczy są takie same, sposób rozmowy z inwestorami taki sam. [B.14.45: architekt, lat 75, M]

[...] osoby, które mają jakieś zawody takie bardziej bardziej no sprzedające się na rynku pracy często dla nich ta emerytura to jest rzecz tylko taka, jakiś cenzus taki no czasowy, gdzie przechodzą w pewnym wieku na tą emeryturę i nic to dla nich nie zmienia z wyjątkiem paru groszy, które otrzymują. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Wie pani co, ku zgrozie mojej nie chciało mi się zbierać po prostu tych wszystkich papierów, które trzeba zbierać... [...] No i w końcu ja przeszedłem na formalną emeryturę w cztery lata po czasie, a właściwie już na granicy piątego roku. [B.14.45: architekt, lat 75, M]

Motywacje do pozostania aktywnym zawodowo

Wśród czynników wpływających na decyzję o kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego badani wymieniali wiele pozapłacowych zalet i zysków z wykonywanej pracy, kwestie finansowe najczęściej nie były na pierwszym planie ([...] *pracuję tylko i wyłącznie dlatego, że po prostu no sprawy finansowe owszem, ale bardziej, że jeszcze się nie nadają na pójście na emeryturę i siedzenie w domu i zajmowanie się właściwie niczym* [B.39.55: pielęgniarka, lat 65, K]). Można więc przyjąć, że w tej grupie motywacje płacowe nie są

głównym czynnikiem decyzji o dalszej aktywności zawodowej. Fakt ten koresponduje z wynikami badań Krzyżowskiego (2011, s. 181) wskazującymi, że obawy związane z przejściem na emeryturę w przypadku osób zatrudnionych w niższym segmencie dotyczą głównie kwestii bezpieczeństwa finansowego, natomiast specjaliści oraz przedstawiciele wyższych stanowisk częściej obawiają się trudności z zagospodarowaniem wolnego czasu, samotności, poczucia bycia nieprzydatnym, czego konsekwencją ma być szybsze starzenie się.

Natomiast w momencie, tak mi się przynajmniej wydaje, że w momencie, kiedy się przechodzi na emeryturę, no to człowiek już nic nie musi, tylko może i też się trochę tego obawiam, że tak człowiek skapcieje, bo nic nie będzie musiał. No bo nie muszę wyjść do fryzjera, bo przecież nic się nie stanie, kto mnie tam będzie oglądał poza mężem, córką i synem prawda na przykład. [B.24.60: kurator, lat 60, K]

Chęć bycia aktywnym i posiadania zaplanowanego czasu poza domem okazała się powszechną motywacją do pozostawania na rynku pracy.

Po prostu nie wyobrażam sobie beczynności. [B.27.53: architekt, lat 67, M]

Już ja wiem, to jest za długo, aby człowiek był siedem dni w domu siedział to też może byłoby to nieznośne dla współmieszkańców ja wiem. [B.10.48: lekarz, lat 72, M]

Badani wspominają również o radości płynącej z samej pracy i poczuciu bycia potrzebnym.

[...] lubię być aktywna i lubię to robić to, co robię. Lubię mieć przyjemność, taką satysfakcję sprawia mi takie przekonanie czy świadomość tego, że mogę mieć pozytywny wpływ na życie innych ludzi. [B.9.50: psycholog, lat 70, K]

A ponadto no tam to jest akurat takie miejsce, gdzie dość dużo dobrego można zrobić dla tych ludzi, którzy tego potrzebują. [B.10.48: lekarz, lat 72, M]

Niektórzy specjaliści zwracają też uwagę na przyjemność i satysfakcję związaną z wykonywaniem pracy twórczej.

No no ona [praca] mnie mobilizuje do różnych twórczych moich działań, gdybym nie uczyła w szkole to pewnie bym robiła, bym próbowała pisać jakieś artykuły o tym, jak to uczyłam w tej szkole, bym jakieś zadania, jakieś filmy bym, to po prostu zostało chyba z tamtej pracy na uczelni, że człowiek chciałby coś zrobić takiego twórczego prawda. [B.38.49: nauczyciel, lat 71, K]

[...] lubię nieznaną, może to jest określenie bardzo szerokie, ale w zawodzie architekta najciekawsze jest to, co jest nieznaną. [...] coś, co można [...] stworzyć nowego, a szczególnie no na zasadzie nie powiem euforii, ale w każdym razie bardzo dużej adrenaliny zadowolenia, jeżeli akurat coś przez myśl przejdzie tak, co można, to jest normalne działania twórcze i w tym momencie to zaczyna pasować no. [B.14.45: architekt, lat 75, M]

I myślę, że to jest to, że doświadczam, Ania Polony kiedyś nazwała to rozkosz transformacji, człowiek się właśnie znajduje w jakimś innym świecie jako kto inny, no i to jest właśnie między taką zabawą a równocześnie jakimś no jest to rodzaj twórczości na pewno. [B.12.51: aktor, lat 69, M]

Dla części badanych to właśnie osiągnięcie odpowiedniego wieku było bodźcem do pozytywnej zmiany rodzaju aktywności zawodowej. Przejście na emeryturę w ich przypadku wiązało się z kojącym poczuciem „nic nie muszę, wszystko mogę” i choć wszyscy zdecydowali się na kontynuację pracy, to często robili to na swoich warunkach — zmieniając rodzaj lub wymiar zatrudnienia. W kilku przypadkach oznaczało to powrót do wykonywania takiego rodzaju pracy, która zawsze sprawiała im największą przyjemność, a której wykonywali coraz mniej, na przykład w miarę kolejnych awansów. Przykładem może być lekarz, który po latach piastowania stanowisk kierowniczych w szpitalach na emeryturze zdecydował się na pracę w swojej specjalizacji — anestezjologii i zatrudnił się na część etatu w specjalistycznym gabinecie dentystycznym. W badanej grupie znalazł się również architekt, który w toku kariery osiągnął jedno z najwyższych stanowisk publicznych w swojej branży, co wiązało się z podejmowaniem trudnych decyzji, dużą presją oraz stałym zainteresowaniem mediów, przejście na emeryturę potraktował więc jako możliwość całkowitego oddania się takiej działalności zawodowej, która zawsze sprawiała mu najwięcej radości — podjął pracę w charakterze doradcy, konsultanta.

[...] praca, którą wykonywałem wcześniej należała do bardzo stresujących, więc na emeryturę szedłem, że tak powiem z wielkim zadowoleniem, bo mogłem wreszcie trochę odpocząć. Ale oczywiście nie znaczy to, że przeszedłem na emeryturę [...] po to, żeby siedzieć i zajmować się czymkolwiek innym, tylko jednak [...] staram się w tym kierunku dalej działać. [...] tylko tyle, że teraz w charakterze czegoś w rodzaju doradcy czy konsultanta tak można nazwać. Natomiast wtedy podejmowałem decyzje, prawda. [...] No po prostu nadal się staram rozwijać, że tak powiem wiedzę w tej dziedzinie, którą się najbardziej pasjonuję, to są dawne zamki i fortyfikacje, dwory, pałace itd. [...] Także to jest sprawa, która mnie zawsze pasjonowała, bardzo mnie zawsze to wciąga i lubię tym się zajmować po prostu. [...] teraz z prawdziwą przyjemnością tym się zajmuję. [B.27.53: architekt, lat 67, M]

Choć w wielu przypadkach przechodzenie na emeryturę, wiążące się z rezygnacją z wyższych stanowisk, oznaczało uwolnienie się od męczącej presji czy „bycia na świeczniku”, z reguły było ono podyktowane głównie poczuciem obowiązku „ustąpienia miejsca młodszemu”, „usunięcia się w cień”.

No i powiem, że w 19 roku, po ośmioletnim byciu prezesem firmy wiedziałam, że już wszystkich pracowników zabezpieczyłam, to uznałam, że już jest pora na zmianę po-

kolenia i ja już też chciałam troszkę odpocząć. Poza tym uważałam, że firma też już potrzebuje innej drogi [...]. I naprawdę uważałam, że ja potrzebuję już troszeczkę uwolnienia od tej odpowiedzialności takiej i takiego ciężaru, ale że firma też już potrzebuje kogoś młodszego z nowym spojrzeniem, z nadaniem nowego kierunku, to było moje absolutne przekonanie [...] teraz zajmuję się dematerializacją akcji, czyli mam duży kontakt z byłymi pracownikami i akcjonariuszami i jest to dla mnie naprawdę ogromną przyjemnością. [B.28.50: ekonomista, lat 70, K]

W wypowiedziach niektórych badanych pojawia się również poczucie powinności, która nie zawsze wiąże się z pozytywnymi emocjami:

[...] to rodzaj posłannictwa, który [...] wiąże się z pewnym jednak cierpieniem, że jednak medycyna współczesna aczkolwiek bardzo postąpiła, jest w wielu sytuacjach absolutnie bezradna. [...] no, ale jestem tam, mogłabym przecież zostawić to, ale jestem tam też potrzebna jako, no jako jako jako towarzyszyć tych ludzi w jakimś stopniu [...] [B.7.48: lekarz, lat 72, K]

Zdarzają się również osoby na skraju wypalenia zawodowego, które wykazują niechęć do swojej pracy i wykonują ją z poczucia obowiązku, w poczuciu uwikłania i braku innego wyjścia (w związku z otwartymi kontraktami, złożonymi obietnicami czy kierując się chęcią maksymalizacji zysków/podwyższenia emerytury).

Proszę pani, postanowiłem skończyć, ale to jest rzecz trudna, bo w dzisiejszych czasach trudno zakończyć temat, jeśli się na przykład nie można z konserwatorem przez trzy miesiące dogadać. Więc mam jeden duży temat projektowy, który mi się wlecze już drugi rok albo ponad, mam kilka tematów badawczych w tej chwili chyba trzy, na które podpisałem umowy jeszcze w tamtym roku i no muszę je skończyć. No, ale żeby to wszystko skończyć to muszę też trochę zarabiać. Ale pewne kroki już takie zasadnicze poczyniłem, to znaczy zwolniłem pozostałych czterech pracowników, których miałem, oni ze mną współpracują generalnie na zasadzie umów o dzieło i jakoś jakoś w tej chwili jestem właśnie w trakcie przeprowadzki do mniejszego pomieszczenia [...] no i jakoś usiłuję wybrnąć z tej sytuacji, jaką mam w tej chwili. [...] żeby przyzwoicie wszystko zakończyć. [B.20.45: architekt, lat 75, M]¹²

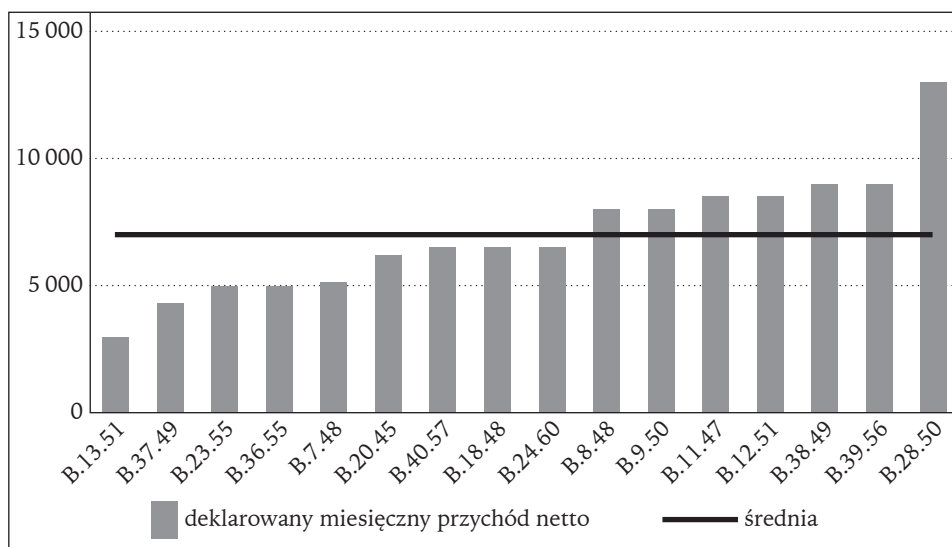
Tak jak mówię, no są te czynniki, gdzie no szkoda po prostu tych pieniędzy, tylko dlatego, że nie, bo po czterech latach można nie, nie pięć trzeba mieć do jubileuszówki, tylko cztery, więc cztery to będę miała teraz w maju i mogłabym przejść w czerwcu. No ale to znowu, jak dostanę 9 pensji, to będzie za dużo z kolei mi fiskus zabierze, więc pomyślałam sobie, więc może pójdę w styczniu. [...] Próbuję, wie pani, próbuję coś na tym zyskać. [B.24.60: kurator, lat 60, K]

¹² W dalszej części wywiadu badany doprecyzował jednak, że zależy mu na zakończeniu jedynie pracy w wykonywanej obecnie formie (prowadzenie firmy), nie wyobraża sobie natomiast całkowitej dezaktywacji zawodowej i po „zamknięciu tego rozdziału” planuje pozostać w branży, w charakterze konsultanta.

Średni miesięczny przychód w grupie specjalistów był znacznie wyższy niż w grupie przedstawicieli pozostałych zawodów, wynosił bowiem ok. 7000 zł — mowa tu zarówno o wysokości emerytury, jak i o otrzymywanej pensji (wykres 2). Należy zaznaczyć, że odpowiedzi o wysokości przychodów udzieliło jedynie 16 badanych, czterech prężnie działających specjalistów wolało zachować informację o swoich zarobkach dla siebie, wobec czego faktyczna średnia przychodów w badanej grupie najprawdopodobniej jest wyższa.

Wykres 2

Deklarowany miesięczny przychód netto badanych



Większość specjalistów opisywała swoją sytuację ekonomiczną jako dość dobrą lub bardzo dobrą, zaznaczając, że kwestie finansowe nie stanowiły głównej motywacji do przedłużenia aktywności zawodowej. Niemniej jednak zwracali uwagę, że pensja jest dla nich czymś istotnym — może nie niezbędnym do przeżycia, ale ważnym elementem zabezpieczenia się na przyszłość lub środkiem potrzebnym do spełniania swoich zachcianek, hobby czy umożliwiającym swobodne obdarowywanie bliskich.

I to jest jak gdyby ukoronowaniem moich takich starań materialnych, zbudowałem sobie domek, wziąłem kredyt i właśnie go spłacam. I dlatego między innymi pracuję. [...] Natomiast to co było tym tym motywem to było to, że jak gdyby no trzeba było utrzymać te zainteresowania zawodowe po to, żeby zarobić pieniądze chociażby na ten dom. I to się udaje i się uda, ponieważ no do końca roku niewiele zostało, a jest

jakaś tam poduszka finansowa. Ale to nie było aż tak takie no... [...] determinujące, po prostu była to tylko pewna możliwość, którą wykorzystałem. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Wśród badanych znajdujących się w dobrej sytuacji materialnej ważność finansowych korzyści z wykonywanej pracy częściej podkreślali mężczyźni niż kobiety, które chętniej zwracały uwagę na pozapłacowe korzyści z przedłużonej aktywności zawodowej, co koresponduje z wnioskami Ma-ison i Rudzińskiej (2009, s. 419).

Kilkoro badanych deklarowało jednak, że mieliby trudności z utrzymaniem się z samej emerytury, choć były to pojedyncze przypadki. Czasem bezpieczeństwo finansowe, jakie dają dwa źródła dochodu — emerytura i pensja, okazywało się czynnikiem transformatywnym dla życia badanych.

No, ostatnie trzy lata, szczególnie ostatnie trzy lata w tym sensie, że udało mi się wykaraskać z jakichś zobowiązań finansowych, że spłaciłam jakieś zadłużenia w banku i że w tej chwili, znaczy, w sensie materialnym tak. Że w związku z tym, że mam i emeryturę i pensję to mam to poczucie bezpieczeństwa materialnego tak. Poza tym i w związku z tym no i czuję się bardzo spokojna. Nigdy nie miałam takiego okresu przez tak jak przez te ostatnie trzy lata, że miałam to poczucie bezpieczeństwa tak. Mówię w tym momencie tylko o bezpieczeństwie materialnym. [B.9.50: psycholog, lat 70, K]

Poza motywacjami wewnętrznymi, takimi jak postawa, sposób myślenia o swojej pracy czy poczucie powołania / powinności, duże znaczenie w podejmowaniu decyzji o przedłużeniu kariery zawodowej może mieć najbliższe otoczenie emerytów czy osób u progu emerytury. Podczas wywiadów z badanymi często okazywało się, że ich przedłużona aktywność zawodowa spotyka się z akceptacją bądź z entuzjazmem najbliższych / ważnych dla nich osób. To właśnie dzieci bądź współmałżonkowie badanych często najpierw werbalizowali pozamaterialne korzyści płynące z aktywności zawodowej swoich najbliższych ([...] *mówi, że jest zadowolona, że jestem aktywna i dzięki temu mam jakąś tam energię życiową itd.* [B.9.50: psycholog, lat 70, K]).

Niektórzy badani wspominali także, że ich bliscy byli bardziej neutralni lub odradzali im dalszą aktywność zawodową — argumenty wynikały głównie z troski o dobrostan badanego (*moja córka mówi do mnie, mam może być coś dla przyjemności zrobiła, daj sobie z tym spokój* [B.7.48: lekarz, lat 72, K]; *poza jedną córką Kasią, która uważa, że już powinnam odpocząć i w jej przekonaniu mogłabym już nie pracować* [B.9.50: psycholog, lat 70, K]), a w kilku przypadkach ujawniały się osobiste motywy najbliższych, na przykład potrzeba większego zaangażowania rodziców w opiekę nad wnukami.

Moi synowie najbardziej sugerują, żebym już sobie dał spokój. [...] oczywiście każdy myśli o sobie... [...] Bo jakbyś był już na emeryturze, już byś działalności nie prowadził, to byś te nasze wnuki mógł sobie tam wziąć prawda albo coś. [...] Zaraz by mi znaleźli zajęcie po prostu. [B.11.47: architekt, lat 73, M]

W tym roku z racji sytuacji epidemicznej do powyższych doszły argumenty związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem badanych.

Ale tak teraz jak jest, jak jest wirus to z wszystkich czterech stron, a więc trojga dzieci i tej najważniejszej mam no presję, żeby w ogóle przestać jeździć do pracy i pracować. [...] Pracowałem, pracowałem trzy dni w tygodniu, zmieniłem na tylko dwa dni w tygodniu. Także no próbuję iść na ugodę jakąś taką między chęcią a presją zewnętrzną rodzinną no. [B.10.48: lekarz, lat 72, M]

Środowisko stanowiące grupę odniesienia dojrzałych osób, zawodowe bądź prywatne, może ułatwiać decyzję o pozostaniu aktywnym zawodowo na emeryturze. Większość badanych specjalistów obraca się wśród innych pracujących emerytów, ze względu na podobnie proaktywną postawę, bądź branżę, w której wiek nie jest przeszkodą do świadczenia pracy (a czasem wręcz okazuje się pomocny). Szerokie kontakty specjalistów z innymi specjalistami pozostającymi na emeryturze aktywnymi zawodowo można też zauważyć analizując badaną próbę — dobór metodą kuli śniegowej był szczególnie efektywny w tej grupie zawodowej, co obrazuje graf 2, na którym specjalistów zaznaczono pogrubieniem.

Z pewnością regularne kontakty z innymi pracującymi emerytami przyczyniają się do zwiększenia przekonania o naturalności/powszechności takiej emerytalnej ścieżki.

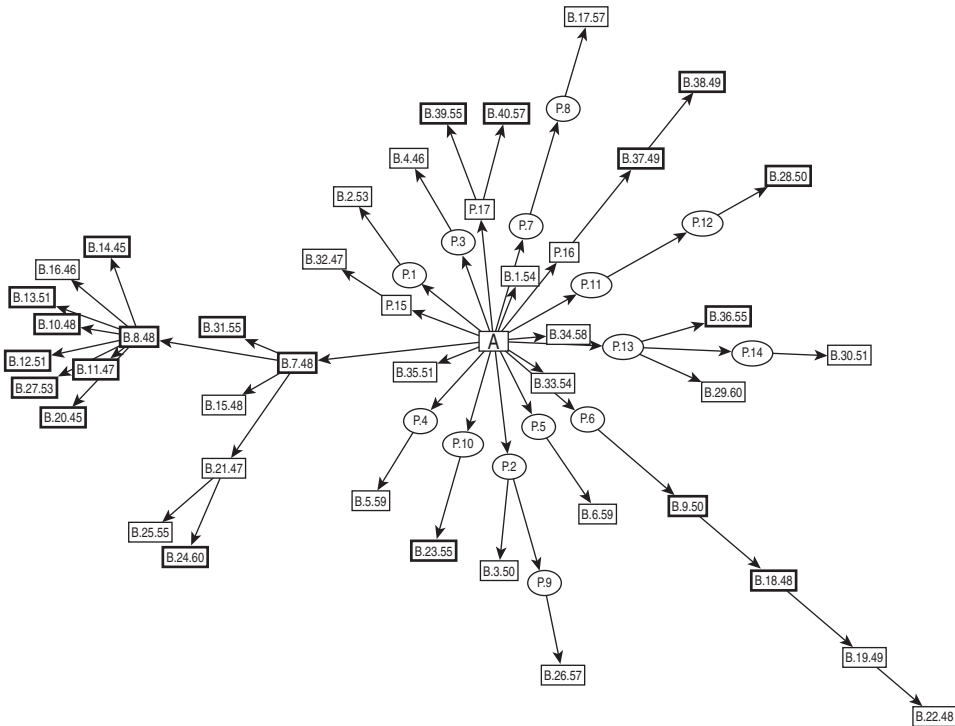
Ale tak to z grona osób, które znam, z którymi się czasem dość kontaktuję, to chyba wszyscy pracują, może w małym jakimś zakresie, jakiś tam jeden dzień w tygodniu gdzieś w prywatnym gabinecie. [...] Chyba wszyscy, z grona najbliższych przyjaciół na pewno nikt nie przestał całkowicie pracować. [B.10.48: lekarz, lat 72, M]

Osoby pracujące na emeryturze rzadko utożsamiają się z emerytami lub tym bardziej z seniorami. Wniosek ten koresponduje z jednym z twierdzeń sformułowanych przez innych badaczy (Krzyżowski i in. 2014, s. 111): „Im bardziej jednostka jest aktywna zawodowo po przejściu na emeryturę, tym mniej identyfikuje się z rolą emeryta”.

A poza tym się nie postrzegam jako emeryta po prostu. Stąd przyjrzałem się tytułowi pani badań i trochę mnie to wstrząsnęło mną, ale muszę przyznać rację, że tak rzeczywiście jest, że już jestem [emerytem] [...] [B.36.55: nauczyciel, lat 65, M]

[...] mam kontakty różne osobowe, personalne, między innymi właśnie tutaj w kręgu tych seniorów okolicznych [...] traktuję to jako jakieś no nie wiem mój wkład

Przebieg doboru badanych (B) wraz z osobami polecającymi (P)
z wyróżnieniem grupy specjalistów (pogrubienie)



Opracowanie własne z pomocą programu Graphviz.

w życie ogólnospołeczne, mimo że to niekoniecznie muszą być akurat bardzo taki zainteresowany życiem senioralnym, ale tak to traktuję jako pewien wkład dla od siebie dla nich, dla seniorów. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Badani w dużej mierze współpracują oraz utrzymują kontakty towarzyskie z ludźmi młodszymi od siebie, co sprawia, że łatwiej identyfikują się z tą „pracującą” grupą, raczej nie zwracając uwagi na wiek, zwłaszcza własny. Kilka osób przyznało wręcz, że utrzymuje znikomy kontakt z przedstawicielami własnego pokolenia, nie mając o nich najlepszej opinii.

Naprawdę ja mam dobry kontakt i z młodzieżą i z osobami w wieku... młodymi i dobrze mi się rozmawia i nie dostrzegam różnic naprawdę. To znaczy, w sumie z osobami starszymi to trudniej mi się czasami kontaktować, ale to ale w sumie ja mało się kontaktuję z osobami w moim wieku. [...] ludzie w moim wieku na ogół są dość krytyczni, mają tendencję do krytycznego podejścia, z czym się pani pewnie zetknęła i ja absolutnie nie. To znaczy, jeżeli ja zacząłbym zdanie od ta dzisiejsza młodzież, to

by znaczyło, że już sobie mam w łeb strzelić powinienem w tym momencie... [...] Ja uświadamiam sobie, że mam bardzo ograniczony kontakt z ludźmi w moim wieku, u mnie niewiele się z takimi osobami kontaktuję. [B.36.55: nauczyciel, lat 65, M]

Ze starszymi też potrafię rozmawiać, chociaż powiem pani, że no w tej chwili mi trochę wstyd za moje pokolenie [...] Stało się bardzo roszczeniowe, stało się leniwe [...] I jak widzę te poglądy mojego pokolenia [...] No to mnie no to mnie naprawdę to denerwuje. [...] ja nie mam przyjaciół w mojej grupie wiekowej, mam mam przyjaciół w grupie wiekowej moich córek, tak, czy powiedzmy chłopaków młodych, czy powiedzmy o dziesięć lat młodszych tak. [B.31.55: opiekun fundacji, lat 65, M]

Pozapłacowe korzyści z pracy

Z wypowiedzi badanych wynika, że praca na emeryturze w dużym stopniu wpływa na ich pozytywne starzenie się. Wielu ze specjalistów ciągłą aktywność zawodową uważa za znaczący element swojego dobrego samopoczucia i zadowolenia z życia. Cenią sobie regularną potrzebę — wręcz przymus — „wychodzenia do ludzi” („przyjemność tego, że jadę, rozmawiam z ludźmi, coś się robi” [B.10.48: lekarz, lat 72, M]), ćwiczenia / angażowania szarych komórek, ciągłego poszerzanie swoich horyzontów oraz możliwość wymiany myśli na różne tematy, z różnymi grupami ludzi. Dużą wartością dodaną jest dla badanych mobilizacyjny wpływ pracy, a także jej aspekt regulujący tryb dnia czy rytm tygodniowy.

Daje mi satysfakcję, że jeszcze się czuję potrzebna, no i też taki sens życia, że rano muszę jednak wstać z tego łóżka, gimnastyka, mam taki już swój rytuał. [...] To, że jestem aktywna, zadbam o swój wygląd, idę do fryzjera, do kosmetyczki, to mnie tak mobilizuje nie, że jednak idę do ludzi, a nie siedzę cały dzień w tej chacie. [B.40.57: pielęgniarka, lat 63, K]

Nie, no na pewno to przede wszystkim właśnie, że po prostu muszę jakoś tam wstać, funkcjonować, no umyć zęby... [...] Do fryzjera iść... [...] Także to praca zawsze pomaga, praca pomaga. Siedzenie w domu człowieka zabija, czy wyjście jednak do jakiegokolwiek pracy jest fajne. [B.23.55: Farmaceuta, lat 65, M]

Podobnie jak w badaniach Szukalskiego (2009, s. 182) czy Krzyżanowskiego (2011, s. 178), badani przypisują dużą wartość codziennemu kontaktowi z ludźmi, zwracając uwagę na wspomniane wcześniej „odmładzające” działanie współpracy z osobami młodszymi od siebie.

[...] spotykam się z młodymi ludźmi, młodymi fajnymi osobami atrakcyjnymi, które są bystrzejsze ode mnie, muszę troszeczkę no zagrać swoją rolę, trochę no być takim fit i również medialnie i na tym rynku jak gdyby takim no elektronicznym itd. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Dzięki pracy czują, że nie dziadzieją, nie rdzewieją, nie zastają się. Praca umożliwia im poznawanie nowych trendów, pozostawanie na czasie i pełniejsze korzystanie z życia. Wielu badanych wspomina o pozytywnym wpływie kontynuowania pracy zawodowej na ich rozwój mentalny, ciągłe zdobywanie nowej wiedzy czy doskonalenie umiejętności.

[...] po prostu to jest bardzo dobry sposób na to, żeby po prostu też musieć używać mózgu po prostu, to jest no. [B.8.48: lekarz, lat 72, K]

[...] to mnie jakby prowokuje do tego, żeby cały czas się doksztalcać, prenumeruję pisma specjalistyczne, tam czytam i rozwijam się, jeszcze dostosowuję do tego, co jest mi potrzebne w pracy tak. [B.9.50: psycholog, lat 70, K]

Ważną korzyścią z dalszej aktywności zawodowej jest satysfakcja z wykonywanej pracy oraz poczucie spełnienia, do czego chętnie odnoszą się specjaliści. Działania i relacje służbowe w dużej mierze wpływają na pozytywną samoocenę, a miejsce pracy nierzadko jest czymś w rodzaju drugiego domu.

[...] po prostu zajmuję się zagadnieniami no jakimiś tam powiedzmy konkretnymi, które pozwalają mi na samodzielną pracę i na jakąś satysfakcję, że coś fajnego i potrzebnego zrobiłam. [B.28.50: ekonomista, lat 70, K]

[...] jak się jest no jednak pionierem w jakiejś dziedzinie, a tak jakoś tak się stało, że w każdej z tych dziedzin no mam takie wyrąbuję coś zupełnie nowego i jakąś nową pozycję kraju czy środowiska. No to tak, no mam mam takie poczucie, że to robię coś ważnego... [B.13.51: śpiewak, lat 69, M]

Jeżeli chodzi o środowisko pracy to mam takie poczucie, że jestem ceniona i jestem szanowana tak i że w tym momencie no moim głównym jedynym zwierzchnikiem jest dyrektor, który często ze mną rozmawia i prosi o rady i wskazania. Także naprawdę tutaj czuję pełne spełnienie. [B.9.50: psycholog, lat 70, K]

Dla większości badanych dużą wartością jest sam fakt bycia użytecznym i możliwość dalszej kontrybucji na rzecz społeczeństwa. To właśnie poczucie bycia potrzebnym sprawia, że czują się oni pełnoprawnymi uczestnikami życia społecznego.

Przede wszystkim poczucie, że jestem potrzebny, to jest chyba najważniejsze. [B.27.53: architekt, lat 67, M]

No poczucie takiej użyteczności przede wszystkim i taką świadomość, że nie jestem wypchnięta na poza obręb takiego głównego nurtu życia... [B.18.48: psycholog, lat 72, K]

Plany dezaktywacji zawodowej

Nie dziwi więc, że pytani o plany związane z dezaktywacją zawodową badani zazwyczaj reagowali podobnie — wspominali o zadowoleniu z obecnego stanu rzeczy, wyrażając nadzieję, że ich sytuacja zawodowa szybko nie ulegnie zmianie. Kilkoro miało jasno sprecyzowane plany dotyczące zakończenia kariery, związane z terminem spłaty zobowiązań bądź podwyższeniem emerytury z uwagi na liczbę lat pracy. Część osób natomiast wyznaczała sobie mniej definitywne, wręcz „asekuracyjne” daty zakończenia aktywności zawodowej, pozostając przy możliwości kontynuowania pracy.

To znaczy, mówię sobie, że no może jeszcze z rok, kiedyś tak mówiłam, może jeszcze z rok popracuję, no może rok, półtora. I tego się trzymam, tak powtarzam sobie, żeby nie bolało, jeśli podejmę decyzję albo się wydarzy coś, że nie będę chodzić do pracy...

[B.18.48: psycholog, lat 72, K]

Jednak zdecydowana większość specjalistów nie wyznacza sobie momentu zaprzestania aktywności zawodowej i deklaruje chęć pracowania tak długo, jak długo będą potrzebni / jak długo ktoś będzie ich chciał zatrudnić. Dla wielu badanych wykonywana przez nich praca jest zarazem ich życiową pasją, której chętnie oddają się również w tzw. wolnym czasie, deklarują więc, że będą wykonywać ją do śmierci, niezależnie czy w sposób formalny czy nieformalny.

Nie wchodzi w rachubę po prostu tutaj skoro nie traktuję pracy jak pracy i nigdy jej tak w zasadzie nie traktowałem i dlatego pewnie tak długo szukałem, a mam jeszcze w razie czego w zanadrzu różne pomysły czy różne możliwości, które mógłbym realizować, no to wie pani, no jak chce się robić dla przyjemności no to nie ma sensu z tego rezygnować. [B.31.55: opiekun fundacji, lat 65, M]

[...] w ogóle sobie nie wyobrażam tak takiego dnia, żebym ja się tym nie zajmowała, nie wyobrażam sobie... [B.38.49: nauczyciel, lat 71, K]

Co zrobić, by jak najdłużej utrzymać się na rynku pracy?

W badaniach prowadzonych przez Monikę Adamczyk (2015) znaczna część respondentów uznała, że rady aktywnych emerytów mogą okazać się cenne podczas przygotowania się do emerytury (Adamczyk 2015, s. 98, 101). Ze względu na pozytywne trajektorie zawodowe badanych oraz wymieniane — często wręcz z entuzjazmem — zalety pracy na emeryturze,

oprócz odpowiedzi na pytania dotyczące ich bezpośredniego doświadczenia, poproszono badanych o rady dla tych, którzy również chcieliby przedłużyć swoją karierę zawodową. Odpowiadający na to pytanie szczególną uwagę zwracali na chęci i aktywność samych zainteresowanych, zgodnie ze znaną dewizą: „chcieć to móc”.

To mieć chęci. [...] działać. [...] doskonalić, czyli wszelkiego rodzaju kursy, szkolenia. [...] no trzeba wykazać się trochę inicjatywą, kreatywnością, jak to się chce, to się do tego dąży. [B.24.60: kurator, lat 60, K]

Nie bać się tego [...] i składać po prostu swoje CV, chodzić do tych szkół, może akurat któraś szkoła potrzebuje, prawda, jak potrzebuje to nie patrzy, ile ten nauczyciel ma lat, tylko po prostu potrzebuje na przykład polonisty [...] Teraz jest taka możliwość, prawda, są te komputery i można złożyć CV do naprawdę stu instytucji, któraś może się odezwie, to lecieć i się cieszyć, że się pracuje. [B.38.49: nauczyciel, lat 71, K]

Specjaliści poruszali także kwestię dbałości o swoje zdrowie, wygląd i dobre samopoczucie. Z badań dotyczących postrzegania mody przez współczesnych seniorów wynika, że osoby starsze cenią sobie wygodę, ale także często zwracają uwagę na zaniedbywanie ubioru czy niechlujny wygląd rówieśników, doceniają również to, że osoby starsze ubierają się modnie (Kramkowska 2020, s. 163–169).

No przede wszystkim niestety najważniejsza jest kwestia to jest zdrowie, prawda, no bo nie da się działać, jeżeli z tym są problemy. [B.27.53: architekt, lat 67, M]

[...] generalnie dbać o siebie troszeczkę przynajmniej, nie być zaniebanym wyglądem zewnętrznym [...] dbać trochę o zdrowie, nie zapuścić swojego zdrowia chorobami różnymi, bo choroba determinuje nasze zachowania na starość. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Zwracano również uwagę na to, że wykonywana praca ma wpływ na samopoczucie. Specjaliści zachęcali do podejmowania zatrudnienia w dziedzinach będących przedmiotem zainteresowań danej osoby, na stanowisku, na którym czuje się kompetentna, umożliwiającym wykonywanie obowiązków będących zarazem źródłem przyjemności i satysfakcji. Wskazówka ta jest spójna z twierdzeniem: „Im mniej atrakcyjne dla jednostki jest pozostawanie na rynku pracy, tym bardziej atrakcyjna staje się decyzja o przejściu na emeryturę” (Krzyżowski i in. 2014, s. 106).

[...] znalezienie sobie takiej pracy, która nas nie wyniszcza, jeżeli mamy możliwość wyboru z dwóch... [...] I zarobienie troszeczkę mniej, no to pracować tam, gdzie jest mniej, ale ciekawiej. Najlepiej robić to, gdzie się czujemy trochę kompetentni, żebyśmy nie byli jak gdyby w ogniu tej hierarchii ważności w firmie skazani tylko na wykonywanie poleceń, ale też jakoś tam funkcjonujący w zespole. Trzeba być w miarę w miarę komunikatywnym. [B.23.55: farmaceuta, lat 65, M]

Natomiast ideałem z mojego punktu widzenia jest kontynuacja tego, co mnie interesuje prawda, czyli nie pracować dlatego, żeby tylko pracować, tylko po prostu kontynuować to, czym się lubię zajmować, no bo to wtedy to przejście wygląda zupełnie inaczej do tego innego etapu [...] czyli po prostu jeżeli się działa w kierunku związanym ze swoimi zainteresowaniami no to wtedy ten komfort pracy zawsze jest większy niż w przypadku, gdy się robi coś, co się musi prawda... [B.27.53: architekt, lat 67, M]

Naturalnie, wiele osób zauważało, że przedłużenie życia zawodowego jest bardziej prawdopodobne w pewnych branżach (np. medycznej) („parę lat temu średnia pediatrii to było 60 lat, no to wie pani, no o czym mówimy, także po prostu brakuje lekarzy. Znaczący, warto po prostu mieć zawód, który jest przydatny no społecznie” [B.8.48: lekarz, lat 72, K]), a w niektórych zawodach z kolei w praktyce jest niemożliwe ze względu na postępujące z wiekiem ograniczenia fizyczne (np. „budowlanka”). W przypadkach niektórych profesji wydłużeniu kariery może sprzyjać zmiana specjalizacji:

Tak, raczej myślę, że coś jeszcze następnego znajdę i myślę, że zresztą taką mam nadzieję, że ta moja specjalność właśnie w tym Chorale już pozostanie, bo nie widzę tutaj ograniczeń, jeśli chodzi o możliwość rafinacji tego śpiewu, można go doskonalić po prostu w nieskończoność i jeśli chodzi o wiek to też nie jest to przeszkoda. [...] Nie jest to przeszkoda, nie, nie, zdecydowanie nie. Także to się wszystko zmienia, kantor śpiewa nawet coraz ciszej, to tak jest, a stwarza to pewien problem może sporyczny, bo przy kantorze nikt nie śmie wystąpić przed kantorem. Kantor śpiewa ciszej to społeczność śpiewa ciszej. I tak jest aż do jego ustąpienia, jak on ustąpi to oni zaczną śpiewać głośniejsze. [B.13.51: śpiewak, lat 69, M]

Wybór odpowiedniego zawodu bądź specjalizacji jest więc często kluczowy dla przewidywanej długości kariery. Część badanych właśnie z racji wykonywania zawodu bardzo pożądanego na rynku pracy otrzymywała wciąż wiele propozycji współpracy, co jeden z nich skwitował przekornie: „[...] co zrobić, żeby ja co jakiś czas za miesiąc i za drugi miesiąc nie otrzymywał telefonu z propozycją pracy w innym zakładzie?” [B.10.48: lekarz, lat 72, M].

Wśród najważniejszych cech determinujących utrzymanie się na rynku pracy specjaliści wymieniają przede wszystkim otwartość na nową wiedzę i chęć / gotowość do nauki. Regularne podnoszenie kwalifikacji i kompetencji, pozostawanie „na bieżąco” z nowinkami technicznymi i dopasowywanie się do zmian jest, według badanych, jednym z głównych predyktorów pozostawania pożądanym na rynku pracy jeszcze długo po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Nie dać się, tak jak ja chciałam z panią rozmawiać, trzeba chcieć nowego, nie bać się tego nowego, że o cholera będę musiała myśleć, a uczyć się, a powiedzieć, że tego nie umiem, nie bać się tego, [...] odpowiadając na pani pytanie, osoba dojrzała

musi chcieć podążać z technicznych umiejętnościami, ale także mentalnie, musi być otwarta, bo dojrzały człowiek ma w sobie pewną pewną ostrożność, powiedzmy, w nowościach, ale jednak trzeba tę ostrożność troszeczkę otworzyć na te nowości, na to podejmowanie ryzyka czegoś nowego. [B.28.50: ekonomista, lat 70, K]

[...] żebyś był pożądanym przez pracodawcę musisz mieć odpowiednie kompetencje. Czyli jeżeli realizujesz tak zwaną edukację ustawiczną mówiąc takim już językiem somatycznym, jeżeli się uczysz, jeżeli nie mówisz — to nie dla mnie, no to znajdujesz często jakąś niszę dla siebie. To znaczy, no z czym do gościa, jeżeli nie zrobiłeś kroku, no to dlaczego ma cię pracodawca zatrudnić, który ma określone potrzeby i wymagania, o to. [B.7.48: lekarz, lat 72, K]

Kształcenie ustawiczne, jak podkreślają, może przybierać najróżniejsze formy, jednak najważniejsze jest, by dbać o ciągły rozwój, starać się odpowiadać na zmieniającą się sytuację / zapotrzebowanie na rynku pracy, nawet jeśli wymaga to doszkalania się, a nawet przebranżowienia. Warto tu wspomnieć o stale poszerzającej się ofercie edukacyjnej kierowanej do osób w tzw. trzecim wieku, obejmującej nie tylko popularne Uniwersytety Trzeciego Wieku, ale również różnego rodzaju aktywizacyjne kursy doszkalające (często dofinansowywane). Coraz więcej mówi się także o studiach wyższych czy stażach adresowanych do seniorów, czego pojedyncze przypadki można zaobserwować również na polskim rynku (Miński, Prysłowska 2019, s. 154–155).

[...] trzeba się dostosować też do realiów, bo życie się zmienia, w pracy się zmieniają różne warunki i trzeba też się dostosować do tych nowych warunków, trzeba się cały czas kształcić, trzeba cały czas zdobywać wiedzę. Już nieraz jak nie tym papierkiem, to chociaż samemu i trzeba po prostu nie stać w miejscu, tylko cały czas. Wiadomo jeszcze tu w medycynie to trzeba tę wiedzę jednak zdobywać nową i aktualizować [B.40.57: pielęgniarka, lat 63, K]

Ja myślę, że nawet tego typu przekwalifikowanie, ja nie mówię przewzawodowienie, ale jeżeli nauczyciel jest wypalony, to niech on zrobi jeszcze jakieś dodatkowo zdobędzie kompetencje pedagogiczne, niech żeby był, niech pracuje w świetlicy, niech pracuje w bibliotece. [...] pielęgniarki przewzawodowienie — a niech idzie do poradni, niech towarzyszy jakoś tam lekarzowi okuliście na przykład, czy niech się zajmie higieną szkolną, robią izby pielęgniarskie dodatkowe, nawet współsponsorowane specjalizacje dla pielęgniarek, żeby nie musiała pracować jako ratownik, jako anestezjologiczna czy jako asystentka operacji. To jest cały czas zarządzanie wiekiem i zarządzanie pracą. [B.7.48: lekarz, lat 72, K]

Podsumowując temat dalszej aktywności zawodowej na emeryturze, badani zwracali uwagę na wpływ sposobu myślenia o swojej pracy, na chęć jak najdłuższej jej kontynuacji. Według specjalistów ważna jest nie tylko miła atmosfera w miejscu pracy, ale też odpowiednie podejście do wykony-

wanych zadań — traktowanie swojej pracy jako czegoś fajnego, ciekawego, z czego można czerpać radość i satysfakcję. Część osób zauważa, że satysfakcja z pracy, za którą często idzie przedłużona aktywność zawodowa, zazwyczaj wiąże się z rodzajem wykonywanej działalności — z pracą zawierającą aspekt twórczy.

Ja myślę, że ludzie, którzy pracują w jakiś sposób twórczo i sami sobie zazwyczaj organizują tę pracę, to trudno namówić do przzerwania działalności. Natomiast ludzie, którzy wykonują polecenia i jeśli się im nie da możliwości jakiejś kreatywnej działalności, to chętnie myślą o emeryturze. [B.20.45: architekt, lat 75, M]

PODSUMOWANIE

Od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku, zarówno na skutek transformacji i pojawienia się gospodarki wolnorynkowej, a także dominacji kultury popularnej premiującej młodość, obserwuje się przemiany postrzegania starości i pojawienie się tendencji charakterystycznych dla społeczeństwa „młodniejącego” (Kramkowska 2020, s. 176). Dezaktywacja zawodowa często łączy się z obniżeniem statusu społecznego oraz marginalizacją osób starszych (Wawrzyniak 2014, s. 23–24), a tranzycja do ról peryferyjnych jest trudniejsza dla osób, dla których kariera jest jednym z centralnych punktów życia, lub tych, które nie pełniły w swoim życiu innych ról poza zawodowymi (Wawrzyniak 2014, s. 28). Do szerokiego wachlarza zachowań osób starszych mających na celu opóźnienie czy „odmłodzenie starości” (Konieczna-Woźniak 2012) warto więc dodać aktywność zawodową w okresie emerytalnym. Wydłużona kariera jest częściej możliwa w przypadku profesji pożądaných na rynku pracy, takich, w których szczególnie ważne jest doświadczenie (Ekerdt 2009, s. 474). Taką tendencję można zaobserwować również na polskim rynku pracy — w zawodach medycznych czy związanych z doradztwem praca na emeryturze staje się czymś naturalnym. Wskazują też na to wnioski z projektu badawczego „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego starzenia się”, w którym aż połowę próby badawczej stanowiły osoby w wieku emerytalnym świadczące usługi specjalistyczne (według międzynarodowego standardu klasyfikacji zawodów ISCO-08; Klucz powiązań... 2018).

Opisywaną tutaj grupę specjalistów stanowi 20 reprezentantów kilkunastu różnych zawodów (w tym 10 kobiet i 10 mężczyzn) o średniej wieku 69 lat. Wszyscy badani zdecydowali się na pozostanie czynnymi zawodowo mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Warty uwagi jest też fakt, że wszyscy wykonują pracę w tym samym zawodzie, a często rów-

niez w tym samym miejscu pracy co wcześniej. Większość zatrudniona jest na umowę o pracę bądź prowadzi własną działalność gospodarczą oraz nadal świadczy usługi w pełnym wymiarze godzin, część wraz z przejściem na emeryturę zdecydowała się na zmniejszenie godzin pracy. Kilka osób mimo osiągnięcia wymaganego wieku nie przeszło jeszcze formalnie na emeryturę. Podobnie jak większość respondentów z innego badania (Adamczyk 2015, s. 85, 98) uważają, że każdy sam powinien przygotować się do emerytury, a tym samym zdecydować, kiedy powinna nastąpić jego dezaktywacja zawodowa, jednak w kwestii wymiaru czasu pracy na emeryturze często biorą pod uwagę opinię najbliższych. Warto również zauważyć, że cechą wspólną niemal wszystkich badanych jest posiadanie wyższego wykształcenia oraz zamiłowanie do czytania książek w wolnym czasie. Są to przeważnie osoby aktywne i otwarte na nowe wyzwania, doświadczenia czy innych ludzi, raczej pozytywnie nastawione do otaczającego je świata.

Oszczędności, zapewniony komfort życia na emeryturze Łukasz Krzyżowski (2011, s. 168) wymienia jako czynnik zachęcający do przejścia na emeryturę. Zdanie to stoi w opozycji do wyników Maison i Rudzińskiej (2009, s. 418–419). Nie znajduje ono potwierdzenia również w badanej grupie specjalistów, którzy w większości znajdowali się w bardzo dobrej sytuacji materialnej, a jednak pozostawali czynni zawodowo. Średni dochód badanej grupy znacznie przewyższał średni dochód osób powyżej 50. roku życia w 2018 roku (GUS 2020a, s. 13). Stwierdzenie mówiące o tym, że motywacje płacowe nie stanowią głównego czynnika decyzji o wydłużeniu kariery jest więc prawdziwe również w przypadku opisywanej grupy. Mimo dobrego zaplecza finansowego kwestia wynagrodzenia za wykonywaną pracę była traktowana jako jeden (choć rzadko wymieniany na pierwszym miejscu) z motywów jej kontynuowania — istotność tego aspektu była częściej podkreślana przez mężczyzn, kobiety natomiast częściej skupiały się na czynnikach pozapłacowych, co także koresponduje z wnioskami Maison i Rudzińskiej (2009, s. 419). Motywacje najczęściej wymieniane przez badanych można podzielić na kilka kategorii, takich jak: potrzeba aktywności; radość i satysfakcja z pracy; powinność / obowiązek; kwestie finansowe.

Motywacje pozapłacowe oraz traktowanie przejścia na emeryturę w kategoriach formalności okazały się w dużej mierze spójne z deklaracjami zadowolonych pracujących „młodych” emerytów (Krzyżowski i in. 2014, s. 124–128). Liczne korzyści z pracy zawodowej wymieniane przez badanych oraz ich proaktywne podejście do życia wskazują na to, że pracujący na emeryturze specjaliści starzeją się w sposób pozytywny. Zatem inicjal-

ne założenie dotyczące związku między przedłużoną karierą a pomyślnym starzeniem się jest prawdziwe dla badanej grupy specjalistów. Najważniejsze osobiste zyski z ciągłej aktywności zawodowej są związane z:

- potrzebą regularnego wychodzenia z domu;
- ciągłym rozwojem i zachowywaniem prężności umysłu;
- regularnym kontaktem z innymi — często dużo młodszymi — ludźmi;
- satysfakcją i poczuciem spełnienia, jakie daje wykonywana praca;
- poczuciem bycia użytecznym.

Większość specjalistów jest zadowolona ze swojej obecnej sytuacji życiowej i rzadko myśli o dezaktywacji zawodowej. Planują kontynuację swojej kariery tak długo, jak długo będzie to możliwe (biorąc pod uwagę swoje możliwości umysłowe i zdrowie, a także zapotrzebowanie rynku pracy). Osobom, które chciałyby jak najdłużej pozostać czynnymi zawodowo, badani polecają przede wszystkim:

- dbałość o siebie — zdrowie i dobre samopoczucie;
- wybór odpowiedniej branży / zawodu / specjalizacji;
- reaktywność na potrzeby rynku pracy — gotowość do przebranzowania się;
- otwartość na najnowsze trendy i technologie;
- ciągle dokształcanie się, zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności;
- podejmowanie pracy będącej źródłem satysfakcji.

Rady aktywnych zawodowo emerytów dotyczące sposobu na przedłużenie kariery stają się tym bardziej istotne w świetle badań (IZFA 2018, s. 21; Szukalski 2009, s. 196), które wskazują na stosunkowo duże zainteresowanie osób będących obecnie w wieku produkcyjnym pozostawianiem na rynku pracy po przejściu na emeryturę.

W celu zbadania uwarunkowań pomyślnego starzenia się Havinghurst (1963, s. 300) proponuje wzięcie pod uwagę tego, jak ludzie postrzegają swoją przeszłość oraz terażniejszość, można bowiem przyjąć, że pomyślnie starzeje się człowiek, który jest zadowolony ze swojego życia. Powyższe wnioski wskazują, że praca zawodowa na emeryturze może być postrzegana jako jedna ze strategii realizowania pomyślnego starzenia się. Należy jednak zauważyć, że omawianą tu grupę badawczą można uznać za uprzywilejowaną na rynku pracy (choćby ze względu na miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia czy wykonywany zawód). Istotna wydaje się również odpowiedź na pytanie, czy również w przypadku osób wykonujących inny rodzaj pracy wydłużona aktywność zawodowa — a wręcz zarobkowa — wpływa na pomyślne starzenie się. Kolejnym zaplanowanym działaniem jest więc analiza wypowiedzi pozostałych badanych zaproszonych

do projektu „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego starzenia się” reprezentujących inne grupy zawodowe (według klasyfikacji ISCO-08). W dalszej perspektywie warto rozważyć przeprowadzenie badań nad jakością życia oraz pomyślnym starzeniem się osób zamieszkujących i pracujących — często nieformalnie — na terenach wiejskich.

BIBLIOGRAFIA

- Adamczyk Monika Dorota, 2015, *Aktywnie ku emeryturze* (https://www.ball-project.eu/sites/default/files/2015-10_BALL_Polish_Report.pdf [dostęp: 25.09.2021]).
- Baltes Paul, Baltes Margaret, 1990, *Psychological Perspectives on Successful Aging: The Model of Selective Optimization with Compensation*, w: Paul Baltes, Margaret Baltes (red.), *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 1–34.
- Błądowski Piotr, Szatur-Jaworska Barbara, Szweda-Lewandowska Zofia, Kubicki Paweł, 2012, *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce* (http://senior.gov.pl/source/raport_osoby%20starsze.pdf [dostęp: 25.09.2021]).
- Bülów Morten Hillgaard, Söderqvist Thomas, 2014, *Successful Ageing: A Historical Overview and Critical Analysis of a Successful Concept*, „Journal of Aging Studies”, t. 31, s. 139–149.
- Cimchowska Karolina, Zagrodzka Jolanta, 2018, *Selektywna optymalizacja z kompensacją jako strategia pomyślnego starzenia się*, „Praca Socjalna”, nr 2 (33), s. 45–61.
- Chłoń-Domińczak Agnieszka (red.), 2014, *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Ekerdt David, 2009, *Population Retirement Patterns*, w: Peter Uhlenberg (red.), *International Handbook of Population Aging*, Springer, London, s. 471–491.
- GUS, 2018, *Dochody i warunki życia ludności Polski — raport z badania EU-SILC 2017*, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/6/11/1/dochody_i_warunki_zycia_ludnosci_polski_raport_z_badania_eu-silc_2017.pdf [dostęp: 18.03.2021]).
- GUS, 2020a, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 r.*, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/7/8/1/informacja_statystyczna_osoby_powyzej_50_roku_zycia_na_ryнку_pracy_w_2018_r.pdf [dostęp: 18.03.2021]).
- GUS, 2020b, *Emerytury i renty w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/32/11/1/emerytury_i_renty_w_2019.pdf [dostęp: 18.03.2021]).
- GUS, 2020c, *Jakość życia osób starszych w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/26/2/1/jakosc_zycia_osob_starszych_w_polsce.pdf [dostęp: 18.03.2021]).
- GUS, 2021, *Sytuacja osób starszych w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/2/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2019_roku.pdf [dostęp: 01.10.2021]).

- Guenette Francis, Marshal Anne, 2009, *Time Line Drawings: Enhancing Participant Voice in Narrative Interviews on Sensitive Topics*, „International Journal of Qualitative Methods”, t. 8(1), s. 87–92.
- Havighurst Robert James, 1961, *Successful Aging*, „The Gerontologist”, t. 1, s. 8–13.
- Havighurst Robert James, 1963, *Successful Aging*, w: Richard Hays Williams, Clark Tibbitts, Wilma Donohue (red.), *Process of Aging: Social and Psychological Perspectives*, Atherton Press, New York, s. 299–320.
- IZFA, 2018, *Życie na emeryturze — wyobrażenia i postawy Polaków*, Izba Zarządzająca Funduszami i Aktywami (<https://www.izfa.pl/download/pobierz/raport-badanie-izfia-zycie-i-wyobrazenia-polakow-2018> [dostęp:18.03.2021]).
- Klucz..., 2018, *Klucz powiązań między klasyfikacją zawodów i specjalności z 7 sierpnia 2014 r. — tekst jednolity (Dz.U. z 2018 r. poz. 227) a międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów ISCO-08* (<https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/pdf/Klucz%20KZiS%202014%20z%20p%C3%B3C5%BCn.zm%20-%20ISCO-08.pdf> [dostęp:18.03.2021]).
- Konieczna-Woźniak Renata, 2012, „Odmłodzona” starość — implikacje podmiotowe i społeczne, „Studia Edukacyjne”, nr 2, s. 249–262.
- Kooij Dorien, Zacher Hannes, Wang Mo, Heckhausen Jutta, 2020, *Successful Aging at Work: A Process Model to Guide Future Research and Practice*, „Industrial and Organizational Psychology”, t. 13 (3), s. 345–365.
- Kramkowska Emilia, 2020, *Simmlowska koncepcja mody a ubiór współczesnych senierek i seniorów. Podejście badawcze*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 4, 153–180.
- Krzyżowski Łukasz, 2011, *Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe*, „Studia Socjologiczne”, nr 2, s. 165–189.
- Krzyżowski Łukasz, Kowalik Wojciech, Suwada Katarzyna, Pawlina Anna, 2014, *Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością*, Scholar, Warszawa.
- Maison Dominika, Rudzińska Joanna, 2009, *Postawy Polaków wobec emerytury*, w: Marta Zahorska, Ewa Nasalska (red.), *Wartości polityka społeczeństwo*, Scholar, Warszawa, s. 409–422.
- Miński Radomir, 2017, *Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 13(3), s. 30–51.
- Miński Radomir, Prysłowska Aleksandra, 2019, *Senior Studies as a Response to Phenomenon of Aging Societies*, „Gerontologia Polska”, nr 2, s. 150–156.
- Postawy..., 2009, *Postawy Polaków wobec emerytury. Wyniki z badania ilościowego przeprowadzonego przez Prof. Dominikę Maison oraz propozycja zmiany systemu emerytalnego*, Centrum im. Adama Smitha (http://www.prokapitalizm.pl/wp-content/uploads/2009/03/polacy_o.emeryturach.pdf [dostęp:18.03.2021]).
- Rowe John, 2016, *Successful Aging: Then and Now*, „ISSBD Bulletin”, No. 1 Serial 69, s. 2–4. Supplement to “International Journal of Behavioral Development”, t. 40(3).
- Rowe John, Kahn Robert, 1997, *Successful Aging*, „The Gerontologist”, t. 37(4), s. 433–440.
- Rowe John, Kahn Robert, 1998, *Successful Aging*, Pantheon Books, New York.
- Saustowicz Piotr, Goryńska-Bittner Barbara, Kokociński Maciej, Prysłowska-Kamińska Aleksandra, 2020, *Potrzeby edukacyjne seniorów a uniwersytet trzeciego wieku*, Scholar, Warszawa.
- Szukalski Piotr, 2009, *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Szukalski Piotr, 2016, *Destandaryzacja normatywnego modelu i przebiegu zakończenia kariery zawodowej*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 65, nr 2, s. 105–122.

- Trafiałek Elżbieta, 2003, *Polska starość w dobie przemian*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice.
- Wawrzyniak Joanna, 2014, *Starość i starzenie się*, w: Agata Chabior, Artur Fabiś, Joanna Wawrzyniak (red.), *Starzenie się i starość w perspektywie pracy socjalnej*, Centrum Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 19–36.
- WHO, 2002, *Active Ageing: A Policy Framework*, World Health Organization (http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH.02.8.pdf?sequence=1 [dostęp: 18.03.2021]).
- Zacher Hannes, 2015, *Successful Aging at Work*, „Work, Aging and Retirement”, t. 1 (1), s. 4–25.
- Zacher Hannes, Rudolph Cort, 2017, *Successful Aging at Work and Beyond: A Review and Critical Perspective* (https://www.researchgate.net/publication/313851203_Successful_Aging_at_Work_and_Beyond_A_Review_and_Critical_Perspective [dostęp: 18.03.2021]).
- Zaidi Asghar, Stanton David, 2015, *Active Ageing Index 2014, Analytical Report*, UNECE/European Commission (<https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/949/download.en%3Ftoken=2gUgJDuZ> [dostęp: 18.03.2021]).

ACHIEVING SUCCESSFUL AGING BY CONTINUING CAREERS INTO RETIREMENT AGE

Aleksandra Prysłowska-Kamińska
(SWPS University)

Abstract

The aim of this article is to draw attention to the growing phenomenon of working in retirement in the light of active and successful aging concepts. The change in attitudes towards aging, work and retirement among Poles can be seen as a kind of social process that has been ongoing since the early 1990s. Nowadays, more and more people of retirement age, anxious to remain active and independent for as long as possible, are delaying the moment of professional deactivation. The article presents the partial findings of research conducted by the author. The purpose of the qualitative study “Attitudes towards retirement and type of reflexivity as determinants of positive aging” was to characterize the motivations for career continuation and the benefits of prolonged professional activity among people over 60. The findings—concerning participants considered professionals (n = 20) according to the International Standard Classification of Occupations ISCO-08—suggest that continuing one’s career after reaching retirement age can be considered one of the strategies for achieving successful aging.

key words: working in retirement, senior citizens, successful aging, active aging, qualitative study

słowa kluczowe: praca na emeryturze, osoby starsze, pomyślne starzenie się, aktywne starzenie się, badania jakościowe