

Łukasz Krzyżowski  
Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

## STRATEGIE PRZECHODZENIA NA EMERYTURĘ W POLSCE PO 1989 ROKU. OCZEKIWANIA SPOŁECZNE I PRAKTYKI KULTUROWE\*

W artykule zajmuję się starzejącym się polskim społeczeństwem w perspektywie systemowych i kulturowych strategii przechodzenia na emeryturę. Staram się odpowiedzieć w nim na pytanie: jak różne kategorie starszych pracowników reagują na sytuację rynkową w Polsce i jakie stosują strategie przechodzenia na emeryturę w kontekście wzorów kulturowych determinujących kształt ról społecznych pełnionych przez osoby starsze. W związku z powyższym stawiam w niniejszym artykule tezę, iż jednostki na własny sposób interpretują oczekiwania społeczne kształtując własną strategię przechodzenia na emeryturę. Niemniej kształt i tempo dezaktywizacji zawodowej w Polsce uzależnione jest zarówno od stanu zdrowia, jak i powiązanych ze sobą czynników o charakterze kulturowym i systemowym.

Główne pojęcia: polska starość; emerytura; przechodzenie na emeryturę; perspektywa biegu życia.

### Wstęp

Starzenie się jest jednocześnie procesem uniwersalnym i zróżnicowanym kulturowo<sup>1</sup>. W Polsce starzenie się ludności przebiega bardzo dynamicznie. Polska będzie „potrzebowała” jedynie 47 lat (1966–2013) na wzrost liczby osób w wieku 65. lat i więcej z 7% do 14%. Dla porównania Francji zajęło to aż 115 lat (1865–1980), a Szwecji 85 lat (1890–1975). Spośród państw rozwiniętych najszybciej zestarzało się społeczeństwo japońskie (w 26 lat). Jednak dynamika starzenia się jest najwyższa w społeczeństwach państw rozwijających się. Przez zaledwie 19 lat liczba osób mających 65. lat i więcej w Singapurze zwiększy się z 7% do 14% (National Institute on Aging 2004). Starzenie się społeczeństw oznacza zmiany w wielu sferach życia jednostek. Niektóre aspekty starości są zupełnie nowe, inne są stosunkowo powszechne, a niektóre są znane od dawna, ale dopiero współcześnie nabierają znaczenia. Na przykład w Polsce problem związany z biedą emerytów jest powszechnie znany, ale dopiero od kilku lat panika społeczna związana z niewydolnością polskiego systemu emerytalnego jest widoczna na łamach gazet. Inne zjawiska zmierzają w przeciwnym kierunku niż wskazywały prognozy sprzed trzydziestu lat. Na przykład w 1987 roku Brunon Synak we wstępie do ważnej książki poświęconej

---

Wydział Humanistyczny, Katedra Socjologii Ogólnej i Antropologii Społecznej, e-mail: lukasz.krzyzowski@agh.edu.pl

\* Publikacja powstała przy wsparciu finansowym Fundacji na rzecz Nauki Polskiej.

<sup>1</sup> Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki.

młodym emerytom pisał, że „w okresie ostatnich lat, a zwłaszcza od połowy lat siedemdziesiątych, obserwuje się tendencję do obniżania ustawowego wieku emerytalnego [...] jak również stopniowe rozszerzanie możliwości uzyskiwania świadczeń emerytalnych przed osiągnięciem tego wieku (zwanym wcześniejszymi emeryturami). Uważa się, że mimo pewnych zahamowań w ostatnim czasie, tendencje te będą utrzymywały się w najbliższej przyszłości. Niektórzy socjologowie przewidują, że w roku 2000 powszechną granicą wieku emerytalnego będzie 55 rok życia” (Synak 1987: 5). W ostatnim czasie mamy do czynienia ze zgoła przeciwnymi tendencjami. Dynamika zmian w obszarze starości utrudnia „skuteczne” prognozowanie. Nie tylko wiek emerytalny jest w wielu państwach podnoszony, ale, co ważniejsze, większość propozycji legislacyjnych dotyczących emerytur działa na niekorzyść osób w wieku przedemerytalnym (szczególnie kobiet) i emerytów. Na przykład w Polsce brak działań zmierzających do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (i w efekcie niwelujących niskie emerytury kobiet) tłumaczony jest przez przedstawicieli instytucji publicznych przywiązaniem Polaków, a w szczególności Polek, do rodziny i chęcią pomocy najbliższym. Za przykład może posłużyć tutaj wypowiedź jednego z posłów, reprezentanta parlamentu w publicznej debacie po ogłoszeniu wyroku przez Trybunał Konstytucyjny w 2010 roku w sprawie nierównego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet w Polsce: „*Kobiety mają prawo odchodzić wcześniej na emeryturę, bo Polki przywiązują dużą wagę do życia rodzinnego, nawet kosztem pracy. Występuje przekonanie, że rolą kobiety jest wychowanie potomstwa czy wnuków. Nie możemy patrzeć tylko na aspekt materialny. Dostrzeżmy też aspekt kulturowy*” (Kostrzewski i Miączyński 2010).

W artykule zajmuję się starzejącym się polskim społeczeństwem w perspektywie systemowych i kulturowych strategii przechodzenia na emeryturę. Główny problem badawczy brzmi następująco: jak różne kategorie starszych pracowników reagują na sytuację rynkową w Polsce i jakie stosują strategie przechodzenia na emeryturę w kontekście wzorów kulturowych determinujących kształt ról społecznych pełnionych przez osoby starsze. W związku z powyższym stawiam tezę, iż jednostki samodzielnie interpretują oczekiwania społeczne kształtując własną strategię przechodzenia na emeryturę. Niemniej kształt i tempo dezaktywizacji zawodowej w Polsce uzależnione jest zarówno od stanu zdrowia, jak i powiązanych ze sobą czynników o charakterze kulturowym i systemowym. Oczekiwania o charakterze kulturowym określają, jakie role społeczne powinny pełnić osoby starsze, a regulacje prawne ułatwiają realizację tych oczekiwań.

W niniejszym tekście przyjmuję szerokie rozumienie „strategii” – zarówno w kontekście tego, kogo (perspektywa indywidualna i zbiorowa) dotyczy strategia, jak i tego, co ona konkretnie oznacza. Przechodzenie na emeryturę (niezależnie czy analizowanej w perspektywie zbiorowych działań czy jednostkowych decyzji, które zresztą trudno oddzielić od tych pierwszych) odnosi się do kilku, analitycznie wyodrębnionych, kluczowych momentów: a) *etap przed przejściem na emeryturę* (dynamika życia zawodowego, relacje z młodymi, nowe technologie), b) moment samego przejścia na emeryturę rozumiany jako faza liminalna *rytuału przejścia* (pierwsze dni na emeryturze, plany i obawy) oraz c) *życie po przejściu na emeryturę* (relacje

z młodymi, nowe technologie, aktywność zawodowa, „czas wolny”, starość i opieka). Idę tu śladem teorii obrzędów przejścia Arnolda van Gennepa (2006).

Główna część artykułu opiera się na wynikach badań terenowych zrealizowanych w 2010 roku. W ramach dwóch etapów badawczych przeprowadzono 51 indywidualnych wywiadów pogłębionych dotyczących przejścia na emeryturę, które zostały przeanalizowane z wykorzystaniem perspektywy biegu życia (*life course perspective*). Teoretycy i badacze stosujący to podejście zaznaczają, że należy odróżnić wąskie (krótkie) znaczenie zmiany w życiu jednostki, które powinno się określać terminem „przejście” (*transition*), od zmiany, która oznacza długofalową analizę połączonych ze sobą momentów i wydarzeń na przestrzeni biegu życia jednostki, co należy rozumieć w kategoriach pojęcia trajektoria (por. Elder 1991). Badane przeze mnie strategie przechodzenia na emeryturę analizowałem w kategoriach przejścia (*transition*), a nie trajektorii. Interesowały mnie głównie perspektywy jednostek, z których wyłaniają się jednakże wzory o charakterze grupowym. W artykule wykorzystane zostały również dane pochodzące z drugiej edycji badania Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).

Artykuł składa się z części: teoretycznej, metodologicznej, opisującej kontekst prawny przechodzenia na emeryturę oraz dwóch rozdziałów empirycznych – opartych na danych ilościowych i jakościowych – opisujących zbiorowe i indywidualne strategie przechodzenia na emeryturę.

### Przechodzenie na emeryturę w kontekście wybranych perspektyw teoretycznych

Dotychczasowe badania strategii przechodzenia na emeryturę można podzielić z grubsza na dwie grupy. Pierwsza obejmuje analizę zachowań pracowników na przedpolu osiągnięcia wieku emerytalnego bazując na modelu „push” – „pull” i teorii produktywnego starzenia się. Druga grupa badań opiera się na ustaleniach perspektywy biegu życia (*life course perspective*) i związanych z nim rytuałów przejścia. Warto zaznaczyć, że wymienione teorie są zazwyczaj wobec siebie komplementarne.

Punkt ciężkości w dotychczasowych badaniach znajdował się przede wszystkim w ekonomicznych przyczynach i skutkach (zarówno dla jednostek i przedsiębiorstw, jak i dla systemu zabezpieczeń społecznych) wychodzenia jednostek z rynku pracy. Perspektywa **produktywnego starzenia się** (Bass i Caro 2001) jest powiązana z szerszym modelem teoretycznym, w ramach którego analizowane są zarówno czynniki wypychające (*push*) osoby starsze z rynku pracy – zazwyczaj negatywne i czynniki przyciągające (*pull*) – zazwyczaj pozytywne. Szczególnie wiele uwagi poświęca się w ramach tego nurtu badawczego dyskryminacji (por. Angus i Reeve 2006) oraz stereotypom związanym ze starszymi pracownikami (Posthuma i Champion 2009). Zachowania te są analizowane w ramach przywoływanego modelu w kategoriach czynników zakłócających „pomyślnie starzenie się” (por. Franklin i Tate 2009; Robson i inni 2006). Model produktywnego starzenia się opiera się

na założeniu, że zasoby pracy ludzi starszych są niedostatecznie wykorzystywane, a ich dezaktywizacja wynika bardzo często nie z racjonalnej kalkulacji ekonomicznej, lecz z kulturowych oczekiwań kierowanych wobec osób starszych. W Polsce na przykład funkcjonują silne oczekiwania społeczne wskazujące na dziadków jako głównych opiekunów nad wnukami. Jest to silny czynnik wypychający osoby starsze z rynku pracy. Niemniej warto podkreślić, że normy kulturowe również w inny sposób wpływają na dezaktywizację starszych zasobów pracowniczych. Dominujący w Polsce (ale nie tylko) model biegu życia zakłada, że edukacja i związane z nią role społeczne są przede wszystkim domeną „młodych”. Szybki rozwój nowych technologii wymaga w zasadzie ciągłego doskonalenia swoich umiejętności. Tymczasem w Polsce, podobnie jak w wielu innych państwach, starsi pracownicy często sami rezygnują z kursów doształcających, albo nie są brani pod uwagę w planach szkoleniowych pracodawców (por. Loretto i White 2006; McNair 2006). Jakie zatem czynniki wypychają (*push*) osoby starsze z rynku pracy, a jakie przyciągają (*pull*) je do bierności zawodowej na emeryturze? Chris Phillipson i Alison Smith (2005) analizując wyniki badań dotyczących przechodzenia na emeryturę (oraz ewentualnych powrotów na rynek pracy) prowadzonych w latach 1999–2005 zauważają, że zły stan zdrowia, niepełnosprawność oraz napięcia i konflikty w miejscu pracy to najczęstsze czynniki wypychające. Czynniki przyciągające (*pull*) zachęcają osoby starsze do dezaktywizacji i niekoniecznie wiążą się z negatywnymi skutkami (np. z ryzykiem ubóstwa) wcześniejszego przejścia na emeryturę. Dlatego też główne czynniki wypychające mają charakter finansowy (posiadane oszczędności, inwestycje, dodatkowe ubezpieczenia) zapewniające dotychczasowy standard życia (tamże). Pozostałe czynniki przyciągające to chęć zmiany trybu życia, możliwość odpoczynku i podróżowania bez konieczności ubiegania się o urlop. Niemniej warto w tym miejscu zaznaczyć, iż to posiadane środki finansowe określają możliwość realizacji tych planów. Analiza czynników determinujących przejście na emeryturę w Polsce zostanie przedstawiona w następnej części artykułu.

Prezentowane w tekście badania oparte są przede wszystkim na *perspektywie biegu życia* (*life course perspective*), w której zasadniczym elementem analizy jest dynamika zmiany w obrębie badanych jednostek analitycznych. Jak piszą Vern L. Bengtson i Katherine R. Allen „komórki, jednostki, grupy, a nawet systemy społeczne wykazują zmiany w czasie. O ile większość zmian jest uporządkowana, regularna i normatywna, o tyle niektóre zmiany są chaotyczne, nieregularne i nieprzewidywalne” (1993: 469). Badanie zachowań jednostek i grup w perspektywie biegu życia zakłada uwzględnianie w analizie ich zachowań czynników kulturowych i systemowych. Na każdym etapie rozwoju jednostek i grup (np. rodziny) można wyróżnić specyficzne momenty, „przejścia”, którym jednostki przypisują różne znaczenie konstruując własną wizję tych wydarzeń społecznych. Perspektywa biegu życia zwraca zatem uwagę na to, jak ważne „przejścia” są społecznie konstruowane i organizowane na przestrzeni biologicznego rozwoju jednostki (Elder 1991). Analizie w kategoriach biegu życia mogą być poddane zarówno jednostki, jak i grupy, zbiorowości i systemy. W niniejszym artykule interesuje mnie raczej perspektywa

jednostki niż rodziny (por. Kain 1993). Teoretycy i badacze biegu życia zaznaczają, że należy w tym przypadku odróżnić wąskie (krótkie) znaczenie zmiany w życiu jednostki, które powinno się określać terminem „przejście” (*transition*), od zmiany, która oznacza długofalową analizę połączonych ze sobą momentów i wydarzeń na przestrzeni biegu życia jednostki, co należy rozumieć w kategoriach pojęcia „trajektoria” (por. Elder 1991).

Przejście na emeryturę w perspektywie biegu życia to proces, a nie pojedyncze wydarzenie. Pracownicy w wieku emerytalnym na długo przed podjęciem decyzji o dezaktywizacji kreślą różne scenariusze „życia na emeryturze” (Ekerdt 1998). Karl Pillemer nawiązuje do perspektywy biegu życia w ramach koncepcji „żyć powiązanych” (*linked lives*) w poprzek czasu i generacji. Zgodnie z tą koncepcją w różnych momentach swojego życia jednostki pełnią różne role społeczne bazując jednakże na dotychczasowych doświadczeniach oraz konstruując własne wizje realizacji oczekiwań społecznych i interesów własnych. Równocześnie realizacja „typowych” ról przypisanych życiu jednej generacji jest powiązana z życiem innych generacji w ramach poszczególnych systemów społeczno-kulturowych (Pillemer i inni 2001). Na przykład realizacja przez dziadków ról opiekuńczych wynika zasadniczo z aktywności zawodowej ich dzieci, aczkolwiek brak publicznych instytucji opiekuńczych jest tu również istotnym czynnikiem.

## Metodologia

Analiza strategii przechodzenia na emeryturę została przeprowadzona na danych ilościowych i jakościowych. Dane ilościowe pochodzą z reprezentatywnego badania realizowanego w ramach projektu Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). W drugiej edycji badania udział wzięło czternaście państw europejskich, w tym Polska. Respondentami były osoby, które ukończyły 50. rok życia. Badanie przeprowadzono w Polsce na przełomie 2006 i 2007 roku realizując 2467 zestandaryzowanych wywiadów kwestionariuszowych (1074 mężczyzn i 1393 kobiet). Wyniki badania SHARE zostały przeze mnie wykorzystane do przedstawienia zbiorowej strategii przechodzenia na emeryturę.

Badania jakościowe zostały zrealizowane w 2010 roku metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych. Badaną zbiorowością była ludność *miejska*, a respondentami były osoby, które ukończyły *pięćdziesiąt pięć lat i pobierają świadczenia emerytalne*. Przeprowadzono 51 wywiadów (29 z kobietami i 22 z mężczyznami) w dwóch etapach. W ramach pierwszego etapu uczestnicy projektu badawczego zrealizowali 20 wywiadów z wybranymi osobami (najczęściej członkami swoich rodzin), które spełniały kryteria doboru próby. W ramach drugiego etapu<sup>2</sup> zrealizowano 31 wywiadów pogłębionych. Tym razem próba celowa została skonstruowana na podstawie analizy demograficznej informatorów z pierwszego etapu, niwelując w ten sposób dysproporcje pomiędzy liczbą wywiadów zrealizowanych z kobietami

<sup>2</sup> Drugi etap zakończył się w lipcu 2010 roku.

i mężczyznami, przedstawicielami niższych, średnich i wyższych kategorii zawodowych<sup>3</sup> oraz młodszymi i starszymi emerytami.

Badani (z I i II etapu) reprezentują najczęściej średnie i niższe kategorie zawodowe. Dominujący wśród informatorów poziom ukończonego wykształcenia to średni i wyższy. W próbie znalazło się najwięcej osób z przedziału wiekowego 60–65 lat. Większość emerytów przeszła na emeryturę po 1999 roku, a więc w ramach nowego systemu emerytalnego.

W badaniach i analizach przyjąłem tezę, że przejście na emeryturę to społecznie zdefiniowane przestawienie, „przeskok” z kultur młodości do kultur starości (elastycznie tutaj definiowanych). Te „przeskoki” są widoczne w wielu aspektach życia badanych. Niektóre z nich są bardzo wyraziste, jak na przykład w obszarze czasu wolnego, wizja starości czy opieki (wraz z przejściem na emeryturę ludzie po prostu robią inne rzeczy niż wcześniej i częściej myślą o starości i jej konsekwencjach), inne mniej (na przykład relacje z nowymi technologiami – osoby, które nie korzystały z nowych technologii przed przejściem na emeryturę, później rzadko podejmują naukę).

### Problem badawczy w perspektywie prawnej

Interpretacja danych empirycznych problemu badawczego uzależniona jest w znacznym stopniu od obowiązujących regulacji prawnych w obszarze rynku pracy i powszechnych ubezpieczeń społecznych. Polski system emerytalny po 1989 roku stanowi obiekt krytyki różnych podmiotów, a wszelkie dyskusje toczone wokół reform emerytalnych wywołują wiele negatywnych emocji. Najważniejsza reforma emerytalna została wprowadzona w 1999 roku. System emerytalny, który funkcjonował do 1999 roku, oparty był na bieżącym finansowaniu świadczeń bezpośrednio ze zgromadzonych dotąd przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) składek. Co ważniejsze, wysokość świadczeń w niewielkim stopniu zależała od sumy wpłacanych przez danego pracownika składek, co nie motywowało do przedłużania aktywności zawodowej. Nowy system emerytalny, wdrażany od 1 stycznia 1999 roku, oparty jest na mechanizmie uzależniającym wysokość przyszłej emerytury od wysokości zgromadzonych przez danego pracownika składek (I filar) oraz efektywności inwestowania środków zgromadzonych w kapitałowych funduszach emerytalnych (II filar). Te dwa instrumenty „inwestowania” są obowiązkowe (Wóycicka 2003). Od 1999 roku rozwija się również rynek dobrowolnych ubezpieczeń na życie (tak zwany III filar).

<sup>3</sup> Klasyfikacji dokonano na podstawie dziewięciu „wielkich” grup zawodów stosowanych w badaniach przez Główny Urząd Statystyczny, które analitycznie podzieliłem na trzy segmenty. Do wyższego segmentu zatrudnienia zostali przypisani ci informatorzy, którzy reprezentują grupę przedstawicieli władz publicznych i specjalistów. Segment średni zatrudnienia składa się z przedstawicieli techników i pracowników biurowych. Niższy segment zatrudnienia to pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych. Ponieważ badania realizowane były w zbiorowości miejskiej, w próbie nie znalazła się ani jedna osoba reprezentująca rolników, ogrodników, leśników i rybaków. W badaniu nie wzięli udziału również przedstawiciele sił zbrojnych.

Rozwój ten w dużej mierze podyktowany jest niewydolnością państwowego systemu emerytalnego (ZUS). W swoich założeniach dwa pierwsze instrumenty (I i II filar) miały całkowicie pokryć konieczność wypłacania świadczeń. W przekonaniu tym utwierdziły Polaków między innymi reklamy reformy emerytalnej (w szczególności reklamy Otwartego Funduszu Emerytalnego), w których przekonywano, że fundusz zagwarantuje dostęp do wszystkich luksusów cywilizacji<sup>4</sup>. Tymczasem emerytura z dwóch filarów (I i II) będzie niższa niż świadczenia wypłacane do tej pory przez państwo. Według prognoz w nowym systemie emerytalnym osiągnięcie obecnej 60% stopy zastąpienia<sup>5</sup> będzie bardzo trudne. Realny wskaźnik wynosi 45% (tamże). W tym kontekście wydawać by się mogło, iż inwestowanie w III filar jest koniecznością. Polacy, według analiz firm ubezpieczeniowych, nie chcą jednak oszczędzać na starość. Osób, które tworzą plany oszczędnościowe – inwestując na przykład w indywidualne konto emerytalne (IKE) – jest bardzo mało. Według danych Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego, w 2009 roku oszczędzających w IKE było jedynie 809 tysięcy (Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2010). Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej, jeżeli weźmiemy pod uwagę wprowadzoną przez rząd przed wieloma latami strategię walki z bezrobociem osób młodych<sup>6</sup>, która polegała na wprowadzeniu tak zwanych wcześniejszych emerytur (a od 2007 roku emerytur pomostowych). Zgodnie z nią, pracownicy wielu sektorów gospodarki mogą pobierać świadczenia emerytalne już w wieku 55. lat w przypadku kobiet (zamiast 60.) i 60. lat w przypadku mężczyzn (zamiast 65.). Wraz z tymi rozwiązaniami systemowymi (wspierającymi *de facto* stosunkowo wczesną dezaktywizację zawodową) realizowane są kulturowe i społeczne wzory przechodzenia na emeryturę. Wyrażają się one na przykład przez społeczną presję na starszych pracowników (szczególnie kobiety), aby płatną pracą zawodową zastąpić bezpłatną pracą opiekuńczą w rodzinie (por. Gauthier 2001).

### Przechodzenie na emeryturę w perspektywie zbiorowej

Zarówno jednostkowe, systemowe, jak i kulturowe uwarunkowania wpływają na to, że średni wiek przejścia na emeryturę jest najniższy w całej Unii Europejskiej (UE) i dla mężczyzn wynosi w Polsce 57 lat (dla UE 61 lat), a dla kobiet 55 lat (dla UE 59,5). Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 w Polsce jest również najniższy w całej Unii Europejskiej. Zgodnie z prognozami Głównego Urzędu Statystycznego liczba mieszkańców Polski zmniejszy się z 38,1 miliona osób w 2007 roku do 36 milionów w 2035 roku, co więcej, liczba ludzi w wieku poprodukcyjnym zwiększy się o 3,34 miliona. Skala i dynamika starzenia się mieszkańców Polski są podobne do tych z innych państw wysoko rozwiniętych i rozwijających się (Mucha i Krzyżowski 2010; Szukalski red. 2009; Hoff i Perek-Białas red. 2008; Palska 2004; Synak red. 2002).

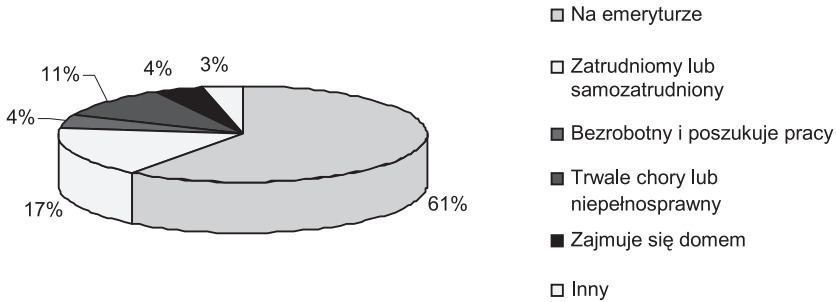
<sup>4</sup> Wpływ reklam na wyobrażenia o starości wśród naszych badanych zdaje się być wyraźny (por. dróże).

<sup>5</sup> Średnia relacja emerytury w stosunku do zarobków w ostatnim roku pracy.

<sup>6</sup> Choć autorzy programu wskazują na kryteria medyczne.

W pierwszej kolejności warto zastanowić się nad przyczynami dezaktywizacji zawodowej. W polskiej edycji badania SHARE przeważają respondenci pobierający świadczenia emerytalne:

**Wykres 1.** Bieżąca sytuacja zawodowa respondentów w Polsce



Źródło: SHARE 2007, N = 2447

Aż 61% badanych znajduje się na emeryturze. Płeć respondentów istotnie wpływa na sytuację zawodową. O ile nie ma ważnych różnic międzypłciowych w kategorii osób pobierających emeryturę, to występują takowe w zakresie aktywności na rynku pracy i prac domowych. Mężczyźni częściej (20%) od kobiet (14%) są zatrudnieni lub prowadzą własną działalność gospodarczą. Prowadzenie gospodarstwa domowego, co w praktyce oznacza bezrobocie, to domena kobiety (7,4%). Tylko dwóch mężczyzn (0,2%) wskazało, że zajmuje się głównie domem. Zanim przejdę do analizy powodów przejścia na emeryturę, chciałbym przedstawić przyczyny dezaktywizacji zawodowej jeszcze *przed* osiągnięciem uprawnień emerytalnych. Co zatem sprawiło, że badani zasilili szeregi bezrobotnych lub zajęli się domem? Osoby bezrobotne na główną przyczynę takiej sytuacji wskazywały najczęściej zlikwidowanie miejsca pracy. Zdecydowana większość kobiet zajmujących się domem deklarowała, że wcześniej pracowały, a *główną przyczyną ich wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej była chęć opieki nad wnukami (41%)*. Poniżej przedstawiona zostanie charakterystyka dwóch najbardziej interesujących mnie kategorii: zatrudnionych lub prowadzących działalność gospodarczą oraz emerytów.

Osoby, które zadeklarowały, że są zatrudnione lub samozatrudnione<sup>7</sup> stanowią w próbie 17%. Zdecydowana większość z nich to pracownicy (76%), którzy najczęściej reprezentują niższy segment zatrudnienia (67%), a w dalszej kolejności średni (19%) i wyższy (14%). Z jednej strony mężczyźni częściej niż kobiety wykonują prace proste, ale z drugiej strony częściej niż one zajmują wyższe stanowiska kierownicze i specjalistyczne. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni wykonują prace biurowe i zajmują niższe stanowiska urzędnicze. Badani są zazwyczaj

<sup>7</sup> Warto w tym miejscu przypomnieć, że respondentami w badaniu SHARE były osoby, które ukończyły 50 lat. Średnia wieku respondentów z Polski to 64 lata, mediana – 62.



zadowoleni z wykonywanej pracy, uważają, że otrzymują wsparcie w trudnych sytuacjach i przeważnie mogą rozwijać swoje umiejętności, aczkolwiek sądzą, że nakład ich pracy nie jest proporcjonalny do otrzymywanego wynagrodzenia. Mimo stosunkowo pozytywnej oceny wykonywanej pracy, prawie 63% respondentów, którzy są aktywni zawodowo, chce odejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe. Kobiety nieznacznie częściej (51%) od mężczyzn (49%) deklarują chęć szybkiego zakończenia aktywności na rynku pracy.

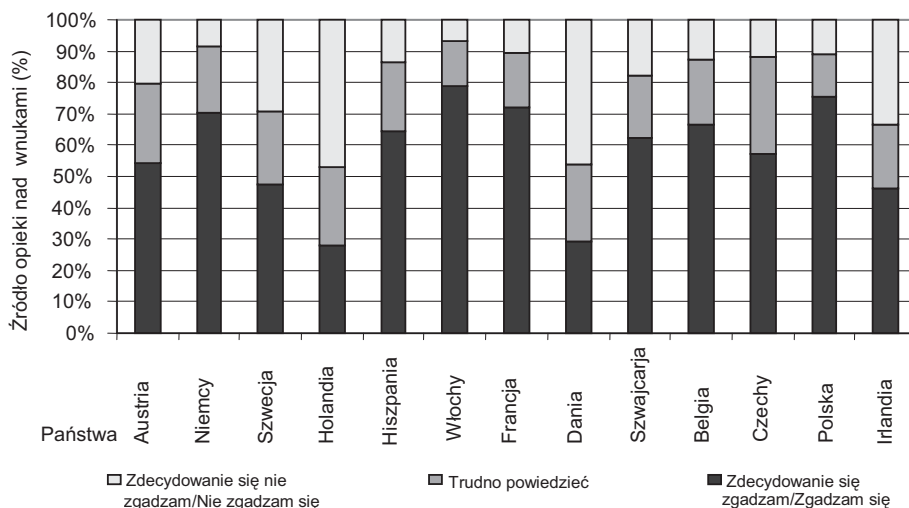
Podobne wyniki uzyskano w badaniu sondażowym zrealizowanym pod kierunkiem Piotra Szukalskiego (Szukalski red. 2009). Prawie 50% badanych stwierdziło, że w stosunku do włożonego wysiłku otrzymywane wynagrodzenie jest zbyt niskie, co stanowi jeden z ważniejszych czynników wypychających Polaków z rynku pracy (tamże, s. 184). Trudno jednakże o jednoznaczne wskazanie przyczyny stosunkowo szybkiego przejścia na emeryturę. Z badań Szukalskiego wynika, że kłopoty zdrowotne oraz presja pracodawcy (po 49%) stanowią najważniejsze determinanty wczesnej dezaktywizacji zawodowej Polaków (tamże, s. 194).

Z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu najważniejsza dla mnie jest kategoria osób pobierających świadczenia emerytalne. Z jakich powodów Polacy najczęściej przechodzą na emeryturę? Oczywiście warunkiem koniecznym jest osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego. Spośród badanych emerytów 80% odpowiedziało w badaniu SHARE, że przejście na emeryturę było możliwe ze względu na uzyskanie uprawnień do państwowej emerytury. Bardziej interesujące wydają się inne niż wiek czynniki, wpływające na decyzję o przejściu na emeryturę. Prawie 10% badanych stwierdziło dodatkowo, że zaoferowano im możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę wraz ze specjalnymi zachętami i premiami. Na zły stan zdrowia jako przyczynę przejścia na emeryturę wskazało 8% badanych. Kobiety częściej od mężczyzn wymieniały zły stan własnego zdrowia oraz zły stan zdrowia krewnego lub przyjaciela. Mimo iż 65% badanych uważa, że wraz z przejściem na emeryturę odczuli ulgę, to równocześnie aż 21% nie było w stanie jednoznacznie ocenić tej decyzji zaznaczając, że wiązała się z nią zarówno ulga, jak i obawy. Zdecydowana większość badanych (75%) odpowiedziała, że po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego nie mieli możliwości kontynuowania pracy. Kobiety częściej od mężczyzn wyrażały taką opinię. Osoby posiadające wyższy poziom wykształcenia oraz te, które pracowały w wyższym segmencie zatrudnienia, często wskazywały na możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Głównym czynnikiem wypychającym Polaków z rynku pracy są zatem rozwiązania legislacyjne. Osiągnięcie wieku emerytalnego oraz możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę były wskazane w zasadzie przez wszystkich badanych. Zbiorowa strategia przechodzenia na emeryturę polega na skwapliwym wykorzystywaniu rozwiązań systemowych. Wyjątkiem są tutaj osoby z wyższym wykształceniem, specjaliści oraz wyżsi urzędnicy państwowi, którzy zazwyczaj kontynuują pracę nie poddając się presji oczekiwań społecznych. Polacy przechodzą zatem na emeryturę, ponieważ system emerytalny na to pozwala, ale ważne są również oczekiwania społeczne kierowane do osób w wieku przedemerytalnym, w szczególności kobiet. Determinują one kształt ról społecznych pełnionych przez ludzi w wieku przedeme-

rytalnym. Spójrzmy na przykład związany z opieką. Polacy są w zdecydowanej mierze zwolennikami rodzinnych rozwiązań w tej dziedzinie.

**Wykres 2\*.** Poczucie obowiązków rodzinnych I. Polska na tle Europy. *Obowiązkiem dziadków jest pomagać w opiece nad małymi wnukami*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE 2007, N = 8 500.

\* Wykresy nr 2 i nr 3 oraz ich interpretacje zostały wykorzystane również w moim wcześniejszym artykule na temat opieki rodzinnej nad osobami starszymi (por. Krzyżowski 2011).

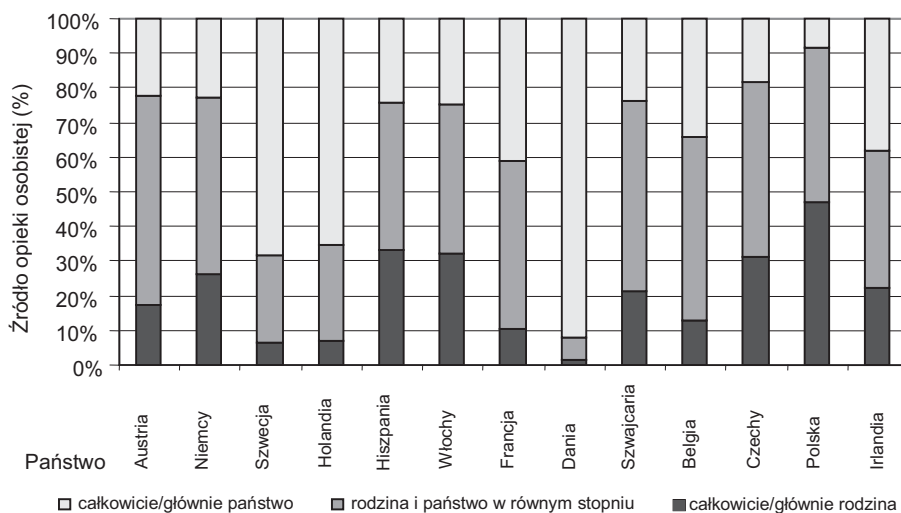
Aż 60% respondentów z trzynastu badanych państw zgadza się ze stwierdzeniem, że do obowiązków dziadków należy opieka nad wnukami. Widoczne są jednak wyraźne różnice międzykulturowe. W Danii oraz Holandii przeważają opinie, iż opieka nad wnukami zdecydowanie nie należy do obowiązków dziadków. Nieco poniżej 50% zgodności z analizowanym stwierdzeniem odnotowano w Szwecji (47%) i Irlandii (46%). Tymczasem Włochy (78%), Polska (73%) oraz Francja (67%) to państwa, w których respondenci zdecydowanie zgadzają się i zgadzają się z prezentowanym stwierdzeniem.

Również w przypadku deklaracji wobec tego, kto powinien sprawować opiekę osobistą (pomoc w ubieraniu, kąpieli, jedzeniu, wstawaniu i kładzeniu się oraz korzystania z toalety) nad osobami starszymi, Polska zajmuje wysokie miejsce w Europie.

Ze wszystkich badanych państw 27% respondentów uważało w 2007 roku, że opieka osobista nad osobą starszą powinna być zapewniana całkowicie lub głównie przez członków najbliższej rodziny. Z takim poglądem zgadzali się najczęściej badani z Polski (47%), Hiszpanii (33%) i Włoch (32%). Odmiennego zdania było 30% respondentów wyrażając opinię, iż to państwo powinno przede wszystkim realizować opiekę osobistą na osobą starszą. W tej grupie znajdują się przede wszystkim respondenci z Danii (92%), Szwecji (68%) i Holandii (65%). Największa liczba respondentów (44%) uważa natomiast, że opieka osobista nad osobą starszą powin-

na być realizowana w takim samym zakresie zarówno przez państwo, jak i przez członków najbliższej rodziny. Najbardziej zachowawczą opinię wyrażali respondenci z Austrii (60%), Szwajcarii (55%), Belgii (53%) i Niemiec (51%). Wydaje się zatem, że koncepcja nowego kontraktu międzygeneracyjnego (por. Walker red. 1996), która zakłada osiągnięcie zabezpieczenia społecznego poprzez kooperacje jednostek i państwa, zyskuje na popularności, przy czym w większym zakresie zjawisko to dotyczy państw Europy Zachodniej niż Północnej i Południowej.

**Wykres 3.** Poczucie obowiązków rodzinnych II. Polska na tle Europy. *Kto według Pani/Pana – rodzina czy państwo – powinno ponosić odpowiedzialność za każdą z poniższych kwestii: osobista opieka nad starszymi osobami będącymi w potrzebie, na przykład opieka pielęgnarska czy pomoc w kąpieli i ubieraniu?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE 2007, N = 8 500.

W społeczeństwie polskim funkcjonują zatem oczekiwania społeczne w stosunku do osób starszych, zgodnie z którymi dziadkowie powinni pomóc dzieciom w opiece nad wnukami (normatywna solidarność międzygeneracyjna). Oczekiwania te realizowane są w próżni publicznego wsparcia instytucjonalnego w zakresie usług opiekuńczych. Polska należy do grupy państw o najniższych wydatkach (liczonych jako procent PKB) na usługi opiekuńcze nad „młodymi” i „starymi” zajmując na przykład *ostatnie* miejsce w Europie<sup>8</sup> pod względem korzystania z publicznej opieki dla dzieci w wieku 0–2 lata. Jedynie 2% dzieci w Polsce z grupy wiekowej 0–2 lata korzysta z dziennej opieki instytucjonalnej (por. Plantenga i Remery 2009).

Podsumowując część artykułu opartą na danych ilościowych należy stwierdzić, że strategia przechodzenia na emeryturę Polaków oparta jest zarówno na czynnikach

<sup>8</sup> Brak danych z Bułgarii, Rumuni i Litwy.

systemowych, jak i kulturowych. Określają one najlepszy wiek przejścia na emeryturę oraz role społeczne, jakie powinni pełnić emeryci. Zajmowanie się opieką nad wnukami albo rodzicami jest jedną z częściej wskazywanych czynności wykonywanych przez osoby przechodzące na emeryturę. Oczekiwania społeczne są niejako wspierane przez brak państwowych instytucji opiekuńczych. Choć czynniki systemowe i kulturowe determinują kształt strategii przechodzenia na emeryturę, to jest ona również konstruowana przez każdą jednostkę. Wyniki badań jakościowych, które zostaną zaprezentowane w następnej części tekstu, przedstawiają indywidualną perspektywę tego, jak jednostki przygotowują się do emerytury, realizując z jednej strony społeczne oczekiwania dotyczące emerytów, a z drugiej modyfikując je i konstruując własne wizje swojego życia na emeryturze.

Warto zastanowić się, jak dalece taka strategia przechodzenia na emeryturę jest w polskim społeczeństwie czymś zupełnie nowym, a jak dalece może być zjawiskiem o charakterze długiego trwania. Bazując na wynikach badań Brunona Synaka (1984, 1987) można na przykład stwierdzić, że w Polsce przed 1989 rokiem motywy zdrowotne odgrywały decydującą rolę w podejmowaniu decyzji o dezaktywizacji zawodowej. Na kłopoty zdrowotne, jako przyczynę przejścia na wcześniejszą emeryturę, wskazało w 1983 roku aż 78% badanych. W dalszej kolejności wymieniane były: niezadowolenie z pracy (32%), nieprzyjemny klimat w zakładzie pracy (20%), chęć ustąpienia miejsca młodym (18%), skomplikowana sytuacja w kraju (12%), namowy ze strony kolegów (11%), namowy ze strony przełożonych (6%), poczucie bezużyteczności w pracy (4%), groźba zwolnienia z pracy (3%) oraz inne czynniki, które nie przekraczają 5% (tamże). W porównaniu do sytuacji przed 1989 rokiem z pewnością należy podkreślić, że starsi pracownicy są obecnie bardziej zadowoleni z wykonywanej pracy – mimo że wynagrodzenie za nią jest postrzegane jako nieproporcjonalne do poniesionych nakładów – niż ich koledzy sprzed 27 lat. Jeżeli uwzględnimy również fakt, że współcześnie czynniki zdrowotne nie stanowią najważniejszej determinanty przechodzenia na emeryturę (co miało miejsce w 1983 roku), to wyniki badań pokazujące, że Polacy chcą jak najszybciej przejść na emeryturę, należy interpretować głównie w kategoriach społeczno-kulturowych uwarunkowań (np. oczekiwania społeczne, sukcesja generacyjna, zmiana stylu życia). Spójrzmy zatem na dominujące we współczesnych strategiach przechodzenia na emeryturę mechanizmy, oczekiwania i praktyki społeczno-kulturowe.

### **Indywidualna perspektywa strategii przechodzenia na emeryturę**

Z analizy ilościowej wynika, że Polacy zasadniczo pozytywnie oceniają swoją pracę, choć nie są za nią sprawiedliwie wynagradzani. Równocześnie Polacy są pozytywnie nastawieni do możliwości wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. Jak pokazałem w poprzedniej części, osiągnięcie odpowiedniego wieku emerytalnego jest warunkiem koniecznym przejścia na emeryturę, ale ważne są również kulturowe (oczekiwania społeczne) i systemowe (brak instytucji opiekuńczych) determinanty. Jakie zatem mechanizmy kierują wczesnym przechodzeniem Polaków na emeryturę?

Pierwsze moje zainteresowanie badawcze budziły pytania, jak ludzie przygotowują się do emerytury? Jak przed przejściem na emeryturę wygląda ich praca? Jak ją wartościują? Jak wyglądają relacje z młodymi w pracy i poza nią? Jak możliwe jest łączenie pracy i życia rodzinnego? Jak (czy) wykorzystuje się w końcu nowe technologie – przy czym interesowała nas głównie sfera pracy, sfera publiczna. Z analizy danych wyłania się niezwykle różnorodny obraz realizowanych strategii przygotowywania się do emerytury. Z jednej strony można mówić o stopniowej dezaktywizacji, o przygotowywaniu się do emerytury przez rezygnację z dodatkowych szkoleń, możliwości awansu zawodowego. Badani często podkreślali, że ostatnie 5 lat przed emeryturą to okres wyczekiwania na czas odpoczynku. Okres, w którym nie podejmowali starań o zdobycie nowych umiejętności, jest to okres wegetacji:

*Ostatnie pięć lat mojej pracy zawodowej to była katorga i droga pod górkę [...] Byłam po prostu bardzo zapracowana, przemęczona i dlatego tak wspominam ten okres. [P9, K]<sup>9</sup>.*

*Muszę jednak przyznać, że przez te pięć ostatnich lat to już mi się nie chciało pracować. Świadomość tego, że zostało mi kilka miesięcy, trochę mnie rozleniwiała, ale również sprawiła, że czas niemiłosiernie mi się dłużył [...] Pamiętam, że w 1998 zaczęto wdrażać u nas nowy program podatkowy, abyśmy nie musiały zliczać wszystkiego ręcznie, ale nie pamiętam jego nazwy, bo powiedziałałam że się go nie nauczę i postawiłam na swoim. Zresztą po co miałoby wydawać pieniądze na moje szkolenie skoro ja za niecałe dwa lata kończyłam pracę [P23, K].*

Powyższe cytaty potwierdzają tezę stawianą przez niektórych badaczy (por. Lotretto i White 2006; McNair 2006), że przedłużenie aktywizacji zawodowej osób na przedpolu wieku emerytalnego możliwe jest tylko pod warunkiem zmiany warunków pracy na rzecz większej elastyczności oraz kursów doształcających dostosowanych do zainteresowań i możliwości starszych pracowników. Z drugiej strony ostatnie 5 lat aktywności zawodowej to według badanych okres nerwowy, okres niepewnego zatrudnienia:

*Ciągle zatrudniano nowych ludzi, a potem zwalniano. Zwłaszcza w ostatnich latach. Zwalniali to, a to na kryzys a to na coś innego. Także robota nie była pewna i cały czas takie zagrożenie czy człowiek wytrwa do tej emerytury czy nie. No ale się udało na szczęście [P1, M].*

Analizując dynamikę aktywności zawodowej badanych przed przejściem na emeryturę można zauważyć, iż dla mężczyzn jest to bardzo często okres niepewności oraz pojawiających się obaw, czy na krótko przed emeryturą nie zostaną zwolnieni. Wynika to oczywiście z różnic w ustawowym wieku emerytalnym dla kobiet i mężczyzn. Mężczyźni muszą po prostu dłużej pracować, mimo że stan

<sup>9</sup> Cytaty pochodzą z badań jakościowych zakończonych w lipcu 2010. Każda wypowiedź została oznaczona symbolem oznaczającym numer transkrypcji oraz płeć informatora.

ich zdrowia nie zawsze na to pozwala. Kobiety częściej mówią o znuczeniu pracą, o chęci odpoczęcia i zajęcia się swoim hobby. Stosunkowo często pojawiały się też opinie, że zakończenie pracy to całkowite nieporozumienie, przypadek, niepotrzebne wchodzenie państwa w życie zawodowe ludzi. Takie opinie potwierdzają wyniki prezentowanych danych ilościowych. Jak pamiętamy, zdecydowana większość respondentów w badaniu SHARE nie mogła kontynuować pracy po przejściu na emeryturę. W swoich narracjach badani – szczególnie przedstawiciele tak zwanych wolnych zawodów, specjaliści oraz przedsiębiorcy – opisywali taką sytuację w kategoriach oporu wobec systemu. Sama praca jest przez badanych zazwyczaj bardzo pozytywnie, podobnie jak w badaniach ilościowych, oceniana. Badani najczęściej wskazywali na możliwość kontaktu z innymi ludźmi i satysfakcję z wykonywanego zawodu:

*Najbardziej podobał mi się bufet. Obsługa gości hotelowych, przede wszystkim kontakt z ludźmi, gdyż czułam się wówczas jak przysłowiowa ryba w wodzie. Mam...po prostu mam.. czuje potrzebę przebywania z ludźmi [P3, K].*

*No wszystko mi się podobało. Ludzie młodzi, byłam młoda wśród nich, to jest ważne [P13, K].*

Znaczenie relacji społecznych w miejscu pracy potwierdzają wyniki reprezentatywnych badań ilościowych. Jak pisze Piotr Szukalski: „badania empiryczne wskazują, że o ile wśród ludzi młodych o stopniu zadowolenia z wykonywanej pracy decydują przede wszystkim bodźce materialne, wysokość wynagrodzenia, premii i innych składników oddziałujących na wysokość dochodu, o tyle w przypadku osób starszych decyduje inny faktor – jakość relacji ze współpracownikami, atmosfera w pracy” (Szukalski red. 2009: 182). Badani bardzo często podkreślali, że w pracy bardzo cenili kontakty z młodszymi współpracownikami, to dzięki nim czuli się młodzi:

*Młodzi ludzie pozwolili mi dalej podtrzymywać młodość ducha. Po prostu radość i czuć się o wiele młodszą [P3, K].*

Od młodych uczyli się „luzu”, swobodnego podejścia do życia, ale uczyli się też obsługi Internetu i tych nowych technologii, które wykorzystywane były w konkretnym miejscu pracy (maszyny, nowe sposoby produkcji, nowe systemy zarządzania i fakturowania). Wydaje się, że taka pozytywna ocena relacji społecznych w miejscu pracy wynika ze strategii przeciwdziałania osamotnieniu w rodzinie (por. Kubicki i Olcoń-Kubicka 2010). Starsi pracownicy uczą młodszych współpracowników dyscypliny, sumiennego wykonywania obowiązków niezależnie od typu wykonywanej pracy:

*Uważam, że cały czas miałam dobry kontakt z młodymi ludźmi. Często wraz, wręcz traktowali mnie tak po macierzyńsku. Potrafiłam im doradzić. Uważam i podświadomie czułam, że w moim otoczeniu czuli się dobrze i często korzystały z moich dodatkowych rad [P3, K].*

W pracy badani dostrzegali również elementy negatywne, jak chociażby wspomniana już niepewność zatrudnienia, ale też zmiany technologiczne i organizacyjne były dla badanych czynnikami wywołującymi napięcia:

*Początkowo denerwowało mnie to, że moje dzieci młode i wykształcone zaczęły wprowadzać różne ulepszenia i innowacje w firmie, o których ja nie miałem zielonego pojęcia i nie mogłem nic zrobić, nic podpowiedzieć. W końcu chciałem jeszcze trzymać rękę na pulsie [P33, M].*

Nowe technologie w życiu badanych przed przejściem na emeryturę to przede wszystkim telefony komórkowe. Badani podkreślali, że jeżeli nie musieli, to nie uczyli się obsługi komputera. Obsługi Internetu najczęściej uczą młodzi z rodziny. Kobiety chętniej uczą się zasad poruszania się w sieci i dostrzegają jego pozytywne aspekty, które przez same badane są definiowane jako dodatkowy instrument podtrzymywania więzi rodzinnych (*Skype*, gadu-gadu, e-mail). Niezależnie od stopnia znajomości nowych technologii badani zazwyczaj bardzo pozytywnie je oceniają (aczkolwiek odnoszą się w tej ocenie jedynie do telefonów komórkowych i komputerów).

Przejście na emeryturę nie obywa się skokowo, to okres przygotowania się do pełnienia nowych ról społecznych w innych przestrzeniach. Sam moment przejścia na emeryturę analizuję tutaj przez pryzmat indywidualnych decyzji, planów na przyszłość, obaw oraz ich konfrontacji z rzeczywistością w pierwszych dniach na emeryturze. Zaczniemy zatem od samej decyzji o przejściu na emeryturę. Podobnie jak w przypadku analizy danych ilościowych, również z wywiadów jakościowych wynika, że jest ona podyktowana przede wszystkim ustawowym wiekiem emerytalnym lub możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę. Poza dwoma wyjątkami wszyscy badani zdecydowali o przejściu na emeryturę wraz z osiągnięciem wieku ustawowego. Inne „obiektywne” kryteria to liczba lat pracy oraz likwidacja zakładu pracy. Co ciekawe, w wypowiedziach badanych problemy zdrowotne, jako powód przejścia na emeryturę, pojawiały się stosunkowo rzadko. Co prawda badani wskazują na zmęczenie i ogólne osłabienie organizmu, ale nie były to dolegliwości, które, według nich, całkowicie uniemożliwiały im pracę.

Mimo iż osiągnięcie odpowiedniego wieku to główny powód przejścia na emeryturę (por. Główny Urząd Statystyczny 2007), to warto przyrzeć się „drugoplanowym” determinantom<sup>10</sup>. Analizując te pozornie mało istotne czynniki wpływające na dezaktywizację zawodową, stwierdzam, że są to właśnie kulturowe podstawy strategii przechodzenia na emeryturę. System emerytalny określa wprawdzie, *kiedy i kto* może przejść na emeryturę, ale nie zmusza do podjęcia tej decyzji. Jak już wspomniałem, jeżeli tylko spełnione jest kryterium odpowiedniego wieku, to badani zazwyczaj przechodzą na emeryturę, ale w swoich narracjach tłumaczą się z tej decyzji:

<sup>10</sup> Traktujemy tutaj zatem kryterium wieku jako warunek konieczny, ale niewystarczający do przejścia na emeryturę.

*Ja byłam w tej dobrej sytuacji, że po prostu mogłam sobie na to pozwolić i przejść na mniejszy wymiar czasu pracy, czyli na pół etatu. No jeżeli chodzi... jeszcze nadmienię do tego, że jeżeli chodzi o..., że...mmm, powodowało to, że dzięki temu można było przyjąć na oddział jedną młodą pielęgniarkę [P41, K].*

*Tak była to zdecydowanie dobrowolna decyzja, nikt mnie do niej nie przekonywał. Przychodzi taki czas w życiu, że ma się świadomość, że zrobiło się już bardzo dużo, ma się świadomość, że już wystarczy. Trzeba zrobić miejsce młodszemu [P11, M].*

*Miałam chorą mamę, którą musiałam się opiekować. Była początkowo osobą sprawną. Sprawną fizycznie, sprawną intelektualnie, a w miarę postępu choroby... te umiejętności bardzo się ograniczyły więc,... Ostatnie, ostatnie lata choroby były bardzo trudne [P12, K].*

*Moja decyzja o przejściu na emeryturę wypłynęła, właściwie tak szczerze powiedziawszy, od administracji zusu twierdzili, że po prostu zapomniałam, że istnieje coś takiego jak emerytura. I w związku z powyższym wszelkie monity ponagląjące, sprawiły, że z dwuletnim opóźnieniem przeszłam na emeryturę [P39, K].*

*To znaczy głównie mi pomógł [w podjęciu decyzji o przejściu na emeryturę – autor] mój wnuczek. To był argument taki niepodważalny, bo córka musiałaby wziąć opiekunkę, a uważałam, że ponieważ z pracy nie jestem zadowolona, to ... może straciłam finansowo, bo na emeryturze się dużo traci [PD25, K].*

Przytoczone cytaty wskazują na kilka istotnych aspektów strategii przechodzenia na emeryturę. Po pierwsze, należy zauważyć, że badani postrzegają swoje miejsce w społeczeństwie przez pryzmat ekonomicznej przydatności dla rozwoju gospodarczego, a przejście na emeryturę to „wydarzenie tragiczne” związane z utratą władzy i prestiżu. Emerytura w tym kontekście wiąże się szczególnie w przypadku mężczyzn, z kryzysem. Dwa pierwsze cytaty reprezentują społeczne przekonanie, że młodzi pracownicy są bardziej wartościowi, efektywni niż starzy i dlatego należy „zrobić dla nich miejsce”. Te dwa czynniki (emerytura jako utrata władzy oraz emerytura jako stworzenie miejsca dla młodych) składają się na kulturowo zdefiniowaną **strategię sukcesji generacyjnej na rynku pracy** (por. Graebner 1980). Po drugie, funkcjonowanie na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym wiąże się z ryzykiem i niepewnością zatrudnienia oraz obawą o finanse gospodarstwa domowego. Do tego zagadnienia wrócę w następnym akapicie. Po trzecie, istnieją kulturowe oczekiwania (por. Vincent 2003) w stosunku do osób przed emeryturą. Dotyczą one przede wszystkim opieki albo nad rodzicami, albo (częściej) nad wnukami i zaprzeczają poniekąd tezie postawionej przez Ernesta W. Burgessa o bezwartościowych rolach społecznych pełnionych przez emerytów, określając ich jako *imprisoned in a roless role* (Burgess red. 1960). Wyniki badań pokazują, że **sukcesja generacyjna w rodzinie** regulowana jest normą wzajemności. Sukcesja generacyjna odnosi się zarówno do sytuacji, w której dziadkowie opiekują się wnukami umożliwiając ich rodzicom aktywność na rynku pracy, jak i nad osobami starszymi i stanowi główny



element organizujący solidarności międzygeneracyjnej w rodzinie. Poniższe cytaty opisują powyższe sytuacje:

*Jednego wnuczka odprowadzam do szkoły lub przyprowadzam, a z drugim jestem dopóki synowa czy syn nie przyjdzie z pracy [P52, K].*

*Zajmowałam się ojcem, aż do jego śmierci. A umarł jak miał ... 84 lata. Sam był, to mu pomagałam, **wiadomo, jak to ojcu** [P50, K].*

Moralną normę wzajemności można zdefiniować używając słów informatorów:

*Nie wiem, kto będzie się mną zajmował, ale myślę, że tak jak ja zajmowałam się moimi rodzicami, teraz zajmuję się mamą, tak uważam, że tak wychowałam moją córkę, że jak będę potrzebowała opieki to ona mi ją da. Jeżeli nie będzie mogła, to będę sobie radzić tak długo, jak będę mogła [P17, K].*

*Jest rodzina, jest żona, córki, wnuczki jak dorosną. Kto inny miałby się mną zająć jak nie rodzina? Będą odrabiać [podkreślenie autora] ... Ja się teraz opiekuję, a one będą opiekować się kiedyś [P42, M].*

Z powyższych cytatów wylania się wizja reprodukcji ładu społecznego opartego właśnie na normie moralnej wzajemności, realizacji oczekiwań społecznych. Z decyzją o przejściu na emeryturę wiążą się oczywiście liczne obawy badanych. Dotyczą one zarówno sfery finansowej i zdrowotnej, jak i społecznej oraz psychicznej:

*Na pewno kwestie finansowe były istotne. Ciężko jest żyć ze świadomością, że nagle poziom, do którego byliśmy z żoną przyzwyczajeni ulegnie zmianie [P7, M].*

*Jedynę czego się bałam... to, że nie będę miał co zrobić ze sobą. Jak tak patrzyłem na kolegów, to widać było, że im brakuje tego zakładu. Może nie roboty, co tego kontaktu z ludźmi [P1, M].*

*Naczy... Co ja będę robić ze sobą. Co ja ze sobą pocznę... Jak ja... Jak ja się znajduję w tym nowym... w nowym czasie, ponieważ mówię – cały czas właściwie byłam, byłam osobą pracującą, więc to był taki trochę szok [...] nie chciałby się znaleźć w takiej sytuacji, że będzie niepełnosprawny, że będzie ciężarem dla najbliższych, że nie będzie mógł wielu rzeczy koło siebie zrobić [P12, K].*

Warto w tym miejscu zauważyć, że badani reprezentujący niższy segment zatrudnienia zazwyczaj mówią o obawach w kontekście problemów finansowych oraz pogorszenia się stanu zdrowia. Tymczasem informatorzy, którzy przed emeryturą byli zatrudnieni na wyższych stanowiskach urzędniczych oraz specjaliści, obawiają się tego, że nie będą w stanie zagospodarować wolnego czasu, a przez to staną się niepotrzebni, samotni i w konsekwencji „zestarzeją się”.

Kluczowym momentem przejścia na emeryturę badanych jest czas pierwszych dni funkcjonowania bez pracy zawodowej. Pierwsze dni emerytury wypełnione są rytuałami, które mają podkreślić zmianę statusu: gruntowne porządki, umycie wszystkich okien, zmiany w ogrodzie, zakupy nowych artykułów gospodarstwa do-

mowego, stworzenie nowego harmonogramu dnia. Ciekawą strategią przejścia na emeryturę jest zwiększanie obowiązków już po przejściu tak, aby nie czuć pustki, jak to podkreśla jedna z badanych „wtedy wydaje jej się, że żyje dłużej”. Badani często nawiązywali do tych pierwszych dni opisując je w kategoriach „zachłyśnięcia” wolnością, brakiem konieczności wczesnego wstawania i możliwością realizowania swoich pasji. Pierwsze dni upragnionej emerytury zastępuje z czasem okres stagnacji i poczucia osamotnienia. Przyjrzyjmy się przykładowym cytatom opisującym ambiwalentny stosunek do przejścia na emeryturę:

*Przyznam, że pierwsze dni na emeryturze były dobre. Czulałam się jak podczas urlopu. Wzięłam się za sprzątanie, pomyłam wówczas wszystkie okna, podłogi. Ogólnie wysprzątałam cały ten duży dom. Potem przyjechały córki z mężami i wnukami na weekend, no i tak zleciał pierwszy tydzień mojej emerytury. Potem dopiero zaczęłam się czuć, może nie tyle samotna, ile znudzona. Nie wiedziałam co z sobą zrobić. Nie mogłam znaleźć sobie miejsca we własnym domu [...] Zdarzało mi się też, idąc na zakupy nieświadomie zbaczać do pracy [...] Czulałam taki niepokój, który potęgowała samotność, a z drugiej strony narastała we mnie radość, że już nie będę musiała wcześniej rano wstawać [P6, K].*

*Odrobienie zaległości w spaniu, załatwienie wielu zaległych spraw, wizyty u znajomych i wolne przestawianie się na nową rzeczywistość [P7, M].*

*Cieszyłam się jak dziecko, że... że będę miała mnóstwo wolnego czasu, że... że no wtedy tak sobie wyobrażałam, że... że tyle będę mogła zrobić, że będę mogła tyle, tyle... zwiedzić nowych miejsc, że będę mogła jeździć bez ograniczeń, no... wtedy..., wtedy wydawało mi się, że... że naprawdę złapałam Pana Boga za nogi [P12, K].*

Powyższe cytaty wskazują, że przejście na emeryturę to zmiana życia o charakterze procesualnym, a nie skokowym i wiążą się z nimi zarówno pozytywne emocje (ulga, radość, poczucie pełni życia), jak i negatywne (teśnota za pracą, samotność, nuda). Czas adaptacji do nowej rzeczywistości to próba realizacji planów przedemerytalnych. Związane są one przede wszystkim z podróżami zagranicznymi (które często pojawiały się w reklamach nowego systemu emerytalnego). Badani często podkreślali, że praca zawsze przeszkadzała w organizacji dłuższego wyjazdu. Informatorzy planowali też nadrobienie zaległości w czytaniu, odwiedzaniu członków najbliższej rodziny i przyjaciół. Ważnym elementem praktycznie każdej narracji jest domek na wsi, działka lub przynajmniej ogród, z którym badani wiązali liczne plany. Jak wygląda ich realizacja? Większość z nich nigdy nie dochodzi do skutku. Spójrzmy na kilka cytatów:

*Raczej dokładnie się nie pokrywają, bo myślałem, że bardziej różnorodnie będę spędzał czas, niestety, rzeczy już na emeryturze się skomplikowały, zdrowie się pogorszyło, tak że pozostały mi tylko emeryckie spacerunki z psem [P5, M].*

*Oj ciężko. No wiesz, że nie ma czasu na nic. Bo człowiek sobie dużo obiecuje, a później i tak wychodzi co innego [P2, K].*

*Każdy sobie wyobraża, że emerytura to relaks, a to nie tak. Może w takich Niemczech, co oni zarabiają więcej to i na emeryturze mają dobrze. U nas to trzeba dorabiać i człowiek nie pojedzie tak jak ci na zachodzie, nie ma tego relaksu [P51, K].*

Głównym powodem tego, że planów przedemerytalnych nie udało się badanym zrealizować, to kwestia, co ciekawe, braku czasu – ludzie na emeryturze są bardzo aktywni, pełni sił, znajdują sobie różne zajęcia. Niemniej badani wskazują tutaj również na brak pieniędzy i zły stan zdrowia, który, według analizy narracji badanych, pogarsza się w momencie przejścia na emeryturę.

Co robią badani po przejściu na emeryturę?

*Czytam książki, dziergam, chodzę do wujka Antka, do tego malego, jak mu tam jest, Łukasza. Nie mam czasu jednym słowem [P2, K].*

*No to różnie bywa, zawsze mówiłam że jak chodziłam do pracy to miałam czasu więcej bo musiałam jechać do pracy, wrócić, prawda. Musiałam sprzątać, uprać, ugotować, zrobić zakupy ...yyy zając się niewielkim ogródkiem, który jest prawda i jakoś tego czasu było, wydawałoby się że jest go mało a wszystko się zrobiło, a w tej chwili śmieję się, że jestem na emeryturze i na nic czasu nie mam. Po prostu ten czas jakoś mi tak szybko przepływa przez palce, że po prostu no... żyje się od rana do wieczora i już jest następny dzień słowem. Nie mam za dużo czasu, nie mam czasu się nudzić [P4, K].*

Badani emeryci starają się przede wszystkim aktywnie spędzać każdy dzień swojego życia. Zaledwie jedna osoba stwierdziła, że jest domatorem i najlepiej czuje się wtedy, gdy może spokojnie oglądać seriale w telewizji. Większość badanych to przede wszystkim osoby zaangażowane w aktywność rodzinną. Kilkakrotnie pisałem już o tym, że emeryci stanowią nieocenioną pomoc w opiece nad wnukami. Sami przyznają, że nie jest to dla nich większy wysiłek – opiekują się z miłości do wnuków i dzieci, którym w ten sposób mogą pomóc. Niemniej opieka nad wnukami odbywa się poniekąd kosztem czasu wolnego:

B: *A kiedy Pani ma czas wolny?*

I: *Jak nie pracuje to mam czas wolny*

B: *A co to znaczy, że ktoś ma czas wolny?*

I: *Co to znaczy? No że ma się wtedy czas dla siebie, dla rodziny, dla wnuków [...] Z wnukami i z dziećmi spędzam [czas wolny – autor], ale marzy mi się, że mam czas jedynie dla siebie, tak żeby sobie odpocząć od wszystkiego, bez problemów. Taki relaks mi się marzy [P10, K].*

Opieka nad wnukami jest po przejściu na emeryturę przypisana do „typowych” czynności, jakie powinni wykonywać dziadkowie:

*Od kiedy jestem na emeryturze – na pewno częściej niż wcześniej. Od kiedy urodził się mały Kosma, jeździmy tam z żoną, żeby pomóc młodym w opiece nad starszą Gają [P7, M].*

Warto sobie jednak zadać tutaj pytanie: czym w ogóle jest czas wolny dla badanych? Kiedy jest czas wolny? Na ile ta kategoria analityczna znajduje zastosowanie w przypadku analizy aktywności osób znajdujących się na emeryturze? Dla wielu badanych czas wolny jest wtedy, gdy nie ma się już „etatowej pracy”. Informatorzy zaznaczają, że po przejściu na emeryturę mogą sami zarządzać swoim czasem, ale ważne, aby ten czas był uporządkowany, aby zaplanowany harmonogram dnia udało się „zrealizować”. Badani nie narzekają na zbyt dużą ilość czasu wolnego, mimo że myśląc o emeryturze jeszcze w pracy obawiali się bezczynności. Czas wolny na emeryturze ulega kompresji, jest go po prostu mało. Kobiety nawiązują do „niewidzialnej” pracy domowej, pracy, która musi być wykonana i która wymaga znacznego nakładu czasu (przygotowanie obiadu, posprzątanie, płacenie rachunków, opiekowanie się wnukami, robienie konfitur, pielęgnacja ogrodu itp.):

*Czas wolny, to znaczy... kiedy kilka godzin śpię przed następnym dniem i przed następną bazą obowiązków, które staram się nie skreślać ze swego regulaminu a wręcz odwrotnie dodawać sobie więcej zajęć [P3, K].*

*Ja nie mam czasu wolnego. Bo na emeryturze nie można mówić o czasie wolnym [śmiech]. Człowiek musi się nauczyć tak organizować sobie życie aby zawsze mieć co robić [...] Przez te lata pozostawania na emeryturze nauczyłam się tak organizować sobie życie aby zawsze coś robić, a to sprzątam, a to wychodzę na zakupy, spotykam się z sąsiadką, czytam, ale wszystkie te decyzje podejmuję sama [P6, K].*

Mężczyźni stają się bardziej bierni na emeryturze. Czas wolny to dla większości badanych oglądanie telewizji, drobne naprawy oraz ewentualnie spotkania ze znajomymi. Czas wolny badani spędzają najczęściej z partnerem i członkami najbliższej rodziny. Wśród badanych kobiet można zauważyć większą aktywność społeczną niż wśród mężczyzn. Sieci pozarodzinne badanych kobiet to przede wszystkim byli współpracownicy oraz sąsiedzi. Również udział w zajęciach organizowanych przez uniwersytety trzeciego wieku stanowi domenę aktywności kobiet. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni cenią długoletnie przyjaźnie i raczej niechętnie angażują się w nowe, głębokie relacje z nowo poznanymi osobami. Co ciekawe, mężczyźni znacznie częściej niż kobiety podtrzymują przyjaźnie, które zawarte zostały z rówieśnikami jeszcze w miejscu pracy:

*W domu z żoną, albo z kolegami z byłej pracy. Mamy to szczęście, że mieszkamy niedaleko siebie i w każdej chwili możemy wyskoczyć gdzieś razem, albo zapalić grilla w ogrodzie, chociaż moja żona uważa, że powinienem poświęcać jej więcej czasu [P7, M].*

Badani nie spędzają zazwyczaj wolnego czasu z osobami młodymi. Nie znaleźliśmy ani jednej wypowiedzi, z której wynikałoby, że dziadkowie i wnukowie robią coś razem w czasie wolnym. Relacje międzygeneracyjne w rodzinie między dziadkami i wnukami wiążą się bezpośrednio ze sprawowaniem opieki tych pierwszych nad tymi drugimi. Jedynym wyjątkiem od tej reguły jest nauka dziadków przez wnuków

obsługi komputera i Internetu. Co ciekawe, badani często wspominają o tym, że obsługi telefonu komórkowego nauczyły ich dzieci, a za ewentualną obsługę komputera i Internetu odpowiadają wnukowie.

Ważnym zagadnieniem w kontekście tego, co robią Polacy po przejściu na emeryturę, jest praca zarobkowa, do której na chwilę tutaj powrócimy. Emerytury w Polsce są bardzo niskie, a według prognoz ekonomistów będą one jeszcze niższe. Dodatkowo, po osiągnięciu wieku emerytalnego nie zawsze mają możliwość kontynuacji pracy. Wyniki badań jakościowych pokazują, że zdecydowana większość badanych nie pracowała oraz nie planuje aktywności zawodowej będąc na emeryturze. Osoby, które deklarują taką aktywność podkreślają, że jest to praca dorywcza, bardzo często realizowana w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co ważniejsze, jest to zazwyczaj nisko opłacana praca opiekunki do dziecka lub osoby starszej.

Na zakończenie tej części artykułu wróćmy do pytania postawionego na jej początku: jak jednostki modyfikują oczekiwania społeczne kierowane wobec emerytów i konstruują własne wizje życia na emeryturze. Z jednej strony, indywidualne strategie przechodzenia na emeryturę wiążą się z realizacją społecznych oczekiwań szczególnie w kontekście opieki nad członkami najbliższej rodziny. Z badań jakościowych wynika, że realizacja tych zobowiązań w znacznym stopniu utrudnia podjęcie dodatkowej pracy. Z drugiej strony, badani wyrażali się o swojej emeryturze w kategoriach dodatkowego czasu wolnego, który jednakże starają się wypełnić różnymi formami aktywności. Z badań jakościowych wyłania się aktywny obraz emerytów, który zaprzecza stereotypowym wyobrażeniom typowego emeryta.

### **Zakończenie**

Badani prezentują różne strategie przechodzenia na emeryturę. Należy przede wszystkim odróżnić strategie męskie i kobiece. Mężczyźni myśląc o emeryturze zastanawiają się głównie nad konsekwencjami ekonomicznymi zakończenia aktywności zawodowej. Ich obawy związane są przede wszystkim z poczuciem, że bez pracy (która wyznaczała ich miejsce w społeczeństwie) nie będą w stanie zagospodarować ogromnej, jak im się wówczas wydawało, ilości wolnego czasu. Po przejściu na emeryturę badani mężczyźni zazwyczaj zajmują się drobnymi naprawami, spotkaniami ze znajomymi i oglądaniem telewizji. Badane kobiety prezentują inną strategię. Zaczynając od planów emerytalnych, a na wizji starości kończąc, kobiety obawiają się częściej od mężczyzn samotności. Jest to uzasadniona obawa biorąc pod uwagę fakt, że statystycznie kobiety żyją dłużej od mężczyzn. Bardzo ważnym obszarem działalności kobiet jest rodzina, ale również sieci przyjacielskie. W podtrzymywaniu tych kontaktów stosunkowo często (częściej niż to ma miejsce w przypadku mężczyzn) wykorzystują Internet. Kobiety częściej od mężczyzn korzystają też z ofert uniwersytetów trzeciego wieku. Podsumowując, strategia przechodzenia na emeryturę kobiet jest bardziej aktywna od tej, którą prezentują mężczyźni.

Z punktu widzenia segmentów zatrudnienia i wykształcenia, jakie prezentują badani, należy zauważyć, że osoby z wyższym wykształceniem, przedstawiciele wolnych zawodów i profesjonaliści później przechodzą na emeryturę. Osoby te

częściej realizują swoje plany związane z podróżowaniem. W kwestii konkretnych praktyk (np. opiekowania się wnukami), zauważalna jest istotna różnica pomiędzy reprezentantami różnych zawodów. Ma ona jednak raczej charakter ilościowy niż jakościowy. Innymi słowy, specjaliści, menedżerowie i wyżsi rangą urzędnicy państwowi rzadziej opiekują się wnukami niż nauczyciele, sprzedawcy czy robotnicy budowlani, ale sposób opiekowania się jest podobny i oznacza raczej wykonywanie pracy niż spędzanie razem wolnego czasu dziadków i wnuków. Mimo iż z wypowiedzi badanych generalnie wynika, że zazwyczaj nie pracują i nie planują podjęcia pracy, to wiele czynności, które wykonują, ma cechy pracy. Mam tutaj na myśli przede wszystkim wspomniane opiekowanie się wnukami i ewentualnie rodzicami. Sytuacja ta jest szczególnie uciążliwa dla kobiet w wieku przedemerytalnym. W tym czasie bardzo często pojawiają się wnukowie, a rodzice wymagają większego nakładu czasu i pieniędzy. Warto w tym miejscu pamiętać, że opiekowanie się członkami najbliższej rodziny nie tylko wynika z bliskości emocjonalnej, ale stanowi również wynik funkcjonującej solidarności międzygeneracyjnej, której w znacznej mierze podporządkowane są indywidualne strategie przechodzenia na emeryturę.

W strategiach przechodzenia na emeryturę specjalistów, pracowników zajmujących przed emeryturą stanowiska kierownicze oraz wyższych urzędników państwowych zauważalny jest opór wobec rozwiązań systemowych określających na przykład wiek przechodzenia na emeryturę. Inaczej niż osoby z niższych i średnich segmentów zatrudnienia, przedstawiciele wyższych stanowisk to ludzie, którzy bardzo często kontynuują pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego zmniejszając co najwyżej wymiar czasu pracy. Zatem w strategii przechodzenia na emeryturę wpisany jest mechanizm sukcesji generacyjnej o charakterze represyjnym i normatywnym, określający co osoby w wieku przedemerytalnym i emeryci mogą i powinni robić. Różne kategorie społeczno-zawodowe w różny sposób reagują na te oczekiwania. Jak już wspomniałem, przedstawiciele wyższego segmentu zatrudnienia stosują strategię oporu i nie rezygnują całkowicie z aktywności zawodowej na rzecz opieki nad wnukami. Nie oznacza to, że wnukami (lub rodzicami) wcale się nie opiekują, lecz jest ona często realizowana inaczej (na przykład wspólne wycieczki) niż przez przedstawicieli niższego segmentu zatrudnienia, którzy zazwyczaj biernie opiekują się wnukami.

Mechanizm sukcesji generacyjnej regulowany jest normą moralnej wzajemności i określa zestaw ról, które różne generacje w rodzinie powinny odgrywać. Wobec starszych pracowników sukcesja generacyjna organizuje strategię przechodzenia na emeryturę i jest realizowana równocześnie w dwóch przestrzeniach: pracy i rodziny. Na forum miejsca pracy można mówić o napięciach o charakterze systemowym. Starszy pracownik, jak podkreślają sami badani, jest nieefektywny i należy go zastąpić młodszym. Sami badani, szczególnie ci reprezentujący niższe szczeble zatrudnienia, nie próbują polemizować z obowiązującą normą zgadzając się na dezaktywizację zawodową wraz z osiągnięciem odpowiedniego wieku emerytalnego lub wcześniej. W obrębie rodziny mechanizm sukcesji generacyjnej organizuje strategię przechodzenia na emeryturę w nieco inny sposób. Społeczne oczekiwanie (aspekt kulturowy napięć), że dziadkowie pomogą swoim dzieciom w opiece nad wnukami, jest niejako

sprzeczny z ich interesem, aby, biorąc pod uwagę polski system emerytalny, pracować jak najdłużej. Równocześnie niski ustawowy wiek emerytalny (szczególnie dla kobiet), możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz niedostateczna ilość publicznych instytucji opiekuńczych (aspekt systemowy napięć) powodują, iż realizacja kulturowych oczekiwań jest prawnie (systemowo) uzasadniona i sankcjonowana kanalizując tym samym napięcia i konflikty międzygeneracyjne. W przypadku opieki nad osobami starszymi występuje podobny mechanizm sukcesyjny niosący ze sobą liczne napięcia. Na przykład, starzy rodzice wymagający opieki otrzymują ją zazwyczaj od swoich dorosłych dzieci, często znajdujących się w wieku przedemerytalnym i często pomagających swoim własnym dzieciom w opiece nad wnukami.

### Literatura

- Angus, Jocelyn i Patricia Reeve. 2006. *Ageism: A Threat to "Aging Well" in the 21st Century*. „The Journal of Applied Gerontology” 25: 137–152.
- Bass, Scott i Francis Caro. 2001. *Productive Ageing: A Conceptual Framework*. W: Nancy Morrow-Howell i inni (red.). *Productive Ageing*. Baltimore: John Hopkins Press, s. 37–80.
- Bengtson, Vern i Katherine Allen. 1993. *The Life Course Perspective Applied to Families over Time*. W: Pauline Boss i inni (red.). *Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach*. New York: Plenum Press, s. 469–499.
- Burgess, Ernest W. (red.). 1960. *Ageing in Western Societies*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ekerdt, David. 1998. *Workplace Norms for the Timing of Retirement*. W: Warner Schaie i Carmi Schooler (red.). *Impact of Work on Older Adults*. New York: Springer, s. 101–123.
- Elder, Glen H. 1991. *Life Course*. W: Edward F. Borgatta i Marie L. Borgatta (red.). *The Encyclopedia of Sociology*. New York: MacMillan, s. 281–311.
- Finch, Janet. 1989. *Family Obligations and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Franklin, Nina i Charlotte Tate. 2009. *Lifestyle and Successful Ageing: An Overview*. „American Journal of Lifestyle Medicine” 3: 6–11.
- Gauthier, Anne. 2001. *The Role of Grandparents*. „Current Sociology” 50: 295–307.
- Gennep, Arnold van. 2006. *Obrzędy przejścia: systematyczne studium ceremonii*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Główny Urząd Statystyczny. 2007. *Przejście z pracy na emeryturę*. Warszawa: GUS Departament Statystyki Społecznej.
- Graebner, William. 1980. *A History of Retirement*. New Haven: Yale University Press.
- Hoff, Andreas i Jolanta Perek-Białas (red.). 2008. *The Ageing Societies of Central and Eastern Europe: Some Problems – Some Solutions*. Kraków: Jagiellonian University Press.
- Kain, Edward. 1993. *Family Change and The Life Course*. W: Pauline Boss i inni (red.). *Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach*. New York: Plenum Press, s. 499–504.
- Kostrzewski, Leszek i Piotr Miączyński. 2010. *Trybunał orzekł, politycy do roboty*. [http://wyborcza.pl/1,75478,8144215,Trybunał\\_orzekł\\_politycy\\_do\\_roboty.html](http://wyborcza.pl/1,75478,8144215,Trybunał_orzekł_politycy_do_roboty.html) [23.08.2010].
- Kubicki, Paweł i Marta Olcoń-Kubicka. 2010. *Osamotnienie osób starszych w Polsce w świetle badań empirycznych*. „Studia Humanistyczne” 8.
- Krzyżowski, Łukasz. 2011. *In the Trap of Intergenerational Solidarity: Family Care in Poland's Ageing Society*. „Polish Sociological Review” 1: 55–78.
- Loretto, Wendy i Phil White. 2006. *Employers' Attitudes, Practices and Policies Towards Older Workers*. „Human Resource Management Journal” 16: 313–330.

- McNair, Stephen. 2006. *How Different is the Older Labour Market? Attitudes to Work and Retirement among Older People in Britain*. „Social Policy and Society” 5: 485–494.
- Mucha, Janusz i Łukasz Krzyżowski. 2010. *Ageing in Poland at the Dawn of the 21<sup>st</sup> Century*. „Polish Sociological Review” 2: 247–260.
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. 2010. *Raport o rynku indywidualnych kont emerytalnych (IKE) w 2009 r.* Warszawa: Urząd Komisji Nadzoru Finansowego – Departament Pracowniczych Programów (raporty [http://www.knf.gov.pl/Images/Raport\\_IKE\\_Ip\\_2009\\_tcm75-12072.pdf](http://www.knf.gov.pl/Images/Raport_IKE_Ip_2009_tcm75-12072.pdf)) [dostęp 12.06.2010].
- Palska, Hanna. 2004. *Starość i kultura młodości. Jeszcze raz o problemie starzenia się społeczeństwa w Polsce*. W: H. Domański, A. Ostrowska i A. Rychard (red.). *Niepokoje polskie*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 361–379.
- Phillipson, Chris i Allison Smith. 2005. *Extending working life: a review of the research literature*. Research Report no 299; Keele University, <http://www.ipp.org.nz/localgovtfiles/Ageing%20in%20place/UK%20Extending%20Working%20Life%20Literature%20Review2005.pdf> [dostęp 28.08.2010].
- Pillemer, Karl i inni. 2001. *Social Integration in the Second Half of Life*. Baltimore: The John Hopkins Press.
- Plantenga, Janneke i Chantal Remery. 2009. „The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries”, European Commission’s Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE). European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Posthuma, Richard i Michael Campion. 2009. *Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions*. „Journal of Management” 35: 158–188.
- Robson, Sean i inni. 2006. *Successful Ageing: Criteria for Ageing Well in the Workplace*. „Journal of Career Development” 33: 156–177.
- Silverstein, Merril, Daphna Gans i Frances M. Yang. 2006. *Intergenerational Support to Aging Parents. The Role of Norms and Needs*. „Journal of Family Issues” 8: 1068–1084.
- Synak, Brunon, 1984. *Motywy przechodzenia na wcześniejsze emerytury*. „Studia Socjologiczne” 1: 299–312.
- Synak, Brunon. 1987. *Młodzi emeryci*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Synak, Brunon (red.). 2002. *Polska starość*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szukalski, Piotr (red.). 2009. *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych.
- Vincent, John. 1995. *Inequality and Old Age*. London: University Collage London.
- Vincent, John. 2003. *Old Age*. London: Routledge.
- Walker, Alan (red.). 1996. *The New Generational Contract. Intergenerational Relations, Old Age and Welfare*. London: University College London.
- Wóycicka, Irena. 2003. *Wydatki socjalne w latach 2000–2020*. Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.



---

## **Strategies of Retirement in Post-1989 Poland. Social Expectations and Cultural Practices**

### Summary

In the article I am writing about ageing of Polish society in the perspective of systemic and cultural retirement transition strategies. I intend to answer the following question: how do the different categories of elderly employees react to the job market situation in Poland and what kinds of strategies of retirement do they apply in context of cultural patterns influencing social roles of old people. In reference to this, I make an assumption in the article that people interpret social expectations in their own ways while forming their retirement strategies. Nevertheless, the form and speed of withdrawal from labor market in Poland depend both on the person's state of health as well as on intertwined systemic and cultural factors.

Key words: aging in Poland; retirement; retirement transition; life course perspectives.

