

Magdalena Kaczkowska-Serafińska
Akademia Finansów i Biznesu Vistula – Warszawa

Korzyści i zagrożenia wydłużenia wieku emerytalnego w opinii pracowników wiedzy 65 plus

Streszczenie

W artykule dokonano i zaprezentowano wielopłaszczyznową, pogłębioną analizę korzyści i zagrożeń wynikających z przedłużonej aktywności zawodowej w opinii polskich pracowników. Polscy pracownicy wiedzy upatrują w przedłużonej aktywności zawodowej następujących korzyści: lepsza sytuacja materialna w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego, utrzymywanie kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej, utrzymanie wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem, zachowanie i dalszy rozwój kompetencji zawodowych, możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy, dalszego spełniania się w aspekcie pracy zawodowej. Pogorszenie stanu zdrowia, wynikające z wieku (w kontekście dalszego obciążenia pracą) zostało zidentyfikowane jako istotne zagrożenie.

Słowa kluczowe: korzyści i zagrożenia przedłużonej aktywności zawodowej, pracownicy wiedzy 65 plus, zmiany demograficzne.

Kody JEL: J14, J21, J23, J24

Wstęp

Zgodnie z wieloma prognozami demograficznymi na świecie, udział osób w wieku 65 plus w populacji będzie wykazywał tendencję rosnącą. W tej sytuacji, naturalnym kierunkiem zainteresowań praktyków i teoretyków zarządzania wydaje się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: „Jak zwiększyć produktywność pracy pracowników 65 plus?” Polska w porównaniu z innymi krajami UE ma bardzo duży potencjał w zakresie aktywizacji osób starszych. W Szwecji i Norwegii, krajach wielokrotnie mniej ludnych niż Polska niemal 70% osób w tym wieku jest aktywnych zawodowo, natomiast w Polsce zaledwie 34%.

Badania pierwotne pod kierunkiem prof. Grażyny Bartkowiak miały na celu m.in. identyfikację oraz analizę korzyści i zagrożeń wynikających z zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy. Celem opracowania jest przedstawienie pogłębionej analizy korzyści i zagrożeń wynikających z przedłużonej aktywności zawodowej z perspektywy polskich pracowników.

Charakterystyka grupy badawczej – polscy pracownicy wiedzy 65 plus

W wyniku badań przeprowadzonych w 2014 roku, które były realizowane w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (NCN) pt. *Zarządzanie kompeten-*

cjami pracowników wiedzy 65 plus została pozytywnie potwierdzona hipoteza, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy w Polsce i poza jej granicami dostrzegają więcej korzyści niż mają obaw w związku z przedłużoną aktywnością zawodową pracowników wiedzy 65 plus.

Badania pracowników zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariuszy w wersji *on-line*, przy wykorzystaniu programu Survey Monkey. W badaniach uczestniczyło łącznie 291 pracowników z Polski. Jak wskazują uzyskane dane, respondentów można zaklasyfikować do trzech kategorii wiekowych: do 25 lat, od 31-36 lat oraz 36-50 lat (w każdej grupie znajdowało się po ok. 19% badanych). Ich średni czas zatrudnienia wynosił nieco ponad 18 lat, podczas gdy staż pracy w obecnej firmie był dłuższy niż 9 lat. Pod kątem płci, proporcje osób udzielających odpowiedzi były stosunkowo zrównoważone, z niewielką przewagą kobiet (51,6%). Z kolei wykształcenie różnicowało osoby biorące udział w badaniu, tzn. ponad 40% posiadało wykształcenie techniczne, a tylko 12% – wyższe. Badani pracownicy wiedzy wykazali duże zróżnicowanie pod względem reprezentowanej branży. Najczęściej wybieraną kategorią była „inne” (44%), a na drugim miejscu deklaracji była branża usługowo-handlowa (30%).

Postrzeżenie korzyści i zagrożeń przez pracowników 65 plus

Pozostawanie aktywnym zawodowo powyżej 65 roku życia w opinii badanych pracowników wiedzy niesie ze sobą więcej korzyści aniżeli zagrożeń.

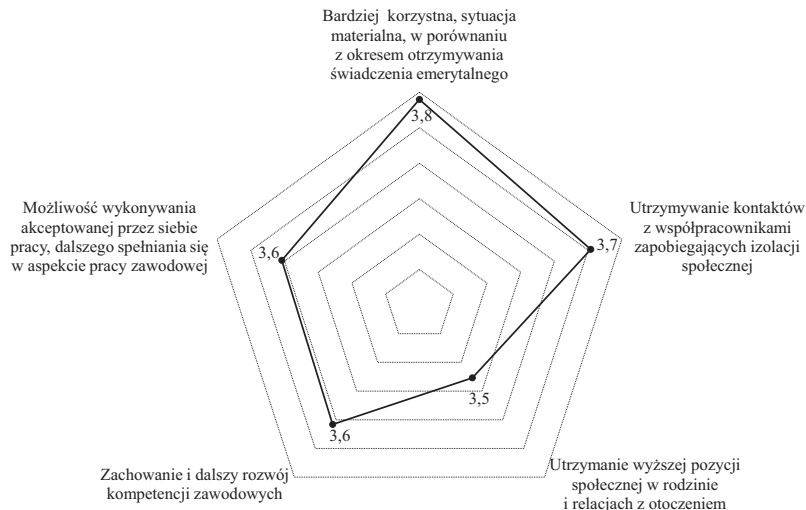
Postrzeżenie sytuacji zatrudniania pracowników 65 plus jako bardziej korzystnej może wynikać zarówno ze specyfiki funkcjonowania pracowników wiedzy (praca jest źródłem budowania poczucia własnej wartości), jak i możliwości pełniejszego spełniania się w pracy zawodowej, w porównaniu do innych grup pracowników. Z punktu widzenia przyszłości rynku pracy, wynik ten jest optymistyczny wobec rosnącej potrzeby zatrudniania osób starszych.

W ocenie pracowników (por. wykres 1) każda analizowana korzyść została oceniona powyżej średniej, tj. powyżej 3 w skali 1-5. Najwyższą ocenę (3,8) respondenci przyznali bardziej korzystnej, sytuacji materialnej, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego, następnie cenne jest dla nich utrzymywanie kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej. W dalszej kolejności znalazły się pozostałe weryfikowane korzyści, tzn. zachowanie i dalszy rozwój kompetencji zawodowych, możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy, dalszego spełniania się w aspekcie oraz utrzymanie wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem.

Biorąc pod uwagę zagrożenia, to podobnie jak korzyści, każde zagrożenie zostało ocenione powyżej średniej, tj. powyżej 3 w skali 1-5. W największym stopniu (ocena 3,5), pracownicy wiedzy w wieku 65 plus obawiają się pogorszenia stanu zdrowia, wynikające-

Wykres 1

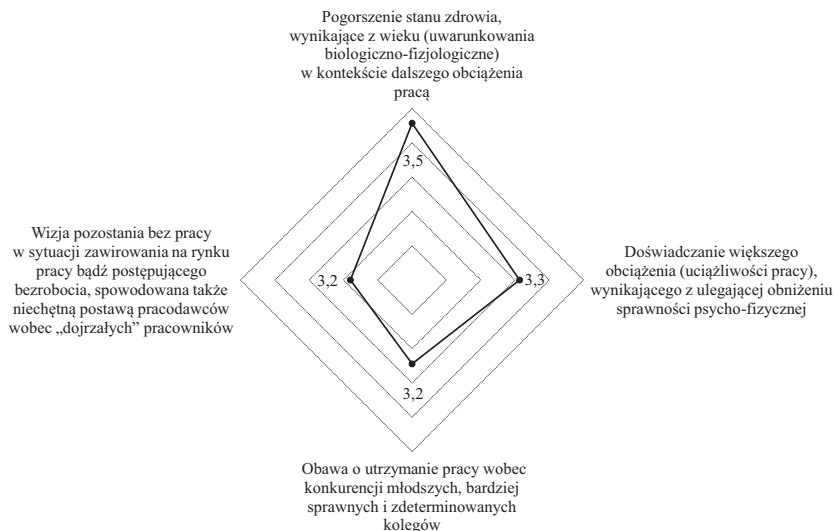
Korzyści postrzegane przez pracowników 65 plus



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 2

Postrzeżenie zagrożeń przez pracowników 65 plus



Źródło: jak w wykresie 1.

go z wieku (uwarunkowania biologiczno-fizjologiczne) w kontekście dalszego obciążenia pracą, następnie doświadczania większego obciążenia (uciążliwości pracy), wynikającego z ulegającej obniżeniu sprawności psycho-fizycznej (ocena 3,3). W najmniejszym stopniu (ocena 3,2) obawiają się zarówno utrzymania pracy wobec konkurencji młodszych, bardziej sprawnych i zdeterminowanych kolegów, jak również wizji pozostania bez pracy w sytuacji zawirowania na rynku pracy bądź postępującego bezrobocia, spowodowana także niechętną postawą pracodawców wobec „dojrzałych” pracowników.

Rozkład poszczególnych ocen pracowników 65 plus dotyczący korzyści i zagrożeń

Pogłębiając analizę uzyskanych ocen przez respondentów dotyczących pięciu korzyści, można zauważyć (por. tabela 1), że ponad 70% badanych pracowników wiedzy 65 plus najkorzystniej ocenia fakt wydłużonego okresu pracy ze względu na lepszą sytuację materialną w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego.

Tabela 1

Rozkład odpowiedzi dotyczących oceny każdej z pięciu korzyści przez pracowników wiedzy 65 plus (w %)

Wyszczególnienie	1 – najniższa ocena	2	3	4	5 – najwyższa ocena	Ogółem
Bardziej korzystna, sytuacja materialna, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego	15,5	7,6	6,1	24,9	45,8	N=277
Utrzymywanie kontaktów z współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej	4,7	10,9	21,2	35,0	28,1	N=274
Utrzymanie wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem	9,6	12,5	22,5	33,6	21,8	N=271
Zachowanie i dalszy rozwój kompetencji zawodowych	7,4	13,3	19,2	30,6	29,5	N=271
Możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy, dalszego spełniania się w aspekcie pracy zawodowej	12,1	6,2	22,7	24,9	33,7	N=273

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 2 zobrazowano rozkład poszczególnych ocen w zakresie analizowanych czterech zagrożeń. Widać tendencję narastającą od oceny 1 do 4 i maksymalną przy ocenie 4, co wskazuje, że 7-8 osób na 10 ma duże obawy w każdym z tych zakresów¹ – przy pogorszeniu stanu zdrowia (82,6%), doświadczaniu większego obciążenia (81,7%), obawy o utrzymanie pracy wobec konkurencji (73,7%), a wizji pozostania bez pracy (71,1%).

Tabela 2

Rozkład odpowiedzi dotyczących oceny każdego z czterech zagrożeń przez pracowników wiedzy 65 plus (w %)

Wyszczególnienie	1 – najniższa ocena	2	3	4	5 – najwyższa ocena	Ogółem
Pogorszenie stanu zdrowia, wynikające z wieku (uwarunkowania biologiczno-fizjologiczne) w kontekście dalszego obciążenia pracą	8,2	9,3	28,3	37,2	17,1	N=269
Doświadczanie większego obciążenia (uciążliwości pracy), wynikającego z ulegającej obniżeniu sprawności psycho-fizycznej	7,8	10,4	35,8	34,3	11,6	N=268
Obawa o utrzymanie pracy wobec konkurencji młodszych, bardziej sprawnych i zdeterminowanych kolegów	8,5	17,8	30,0	28,1	15,6	N=270
Wizja pozostania bez pracy w sytuacji zawirowania na rynku pracy bądź postępującego bezrobocia, spowodowana także niechętną postawą pracodawców wobec „dojrzałych” pracowników	12,0	16,9	27,3	28,8	15,0	N=267

Źródło: jak w tabeli 1.

Analiza szczegółowa korzyści

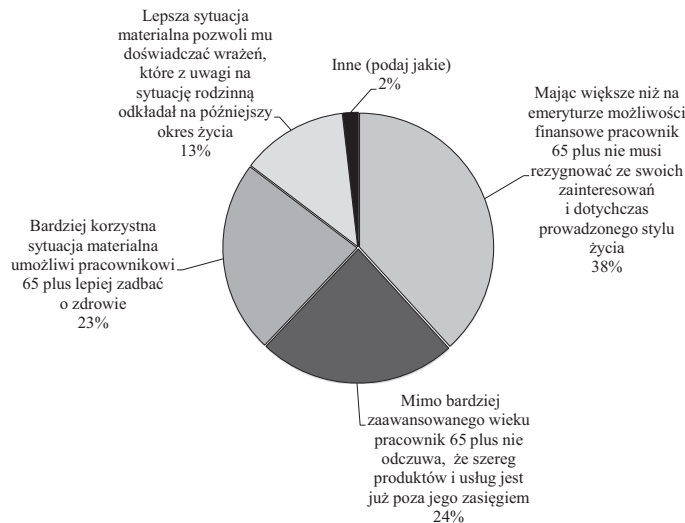
Biorąc pod uwagę szczegółowe odpowiedzi badanych pracowników wiedzy 65 plus, bardziej korzystna sytuacja materialna, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego, dla ponad 60% respondentów spowoduje, że nie będą musieli rezygnować ze

¹ Duża obawa liczona jako oceny 3-5.

swoich zainteresowań i dotychczas prowadzonego stylu życia, ani nie odczują, że wiele produktów i usług jest już poza jego zasięgiem. Z kolei, co czwarty badany uważa, że bardziej korzystna sytuacja materialna umożliwi pracownikowi 65 plus lepiej zadbać o zdrowie, a co siódmy, że pozwoli mu doświadczać wrażeń, które z uwagi na sytuację rodzinną odkładał na późniejszy okres życia, co ilustruje wykres 3.

Wykres 3

Wybór poszczególnych składowych dotyczących bardziej korzystnej sytuacji materialnej, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego



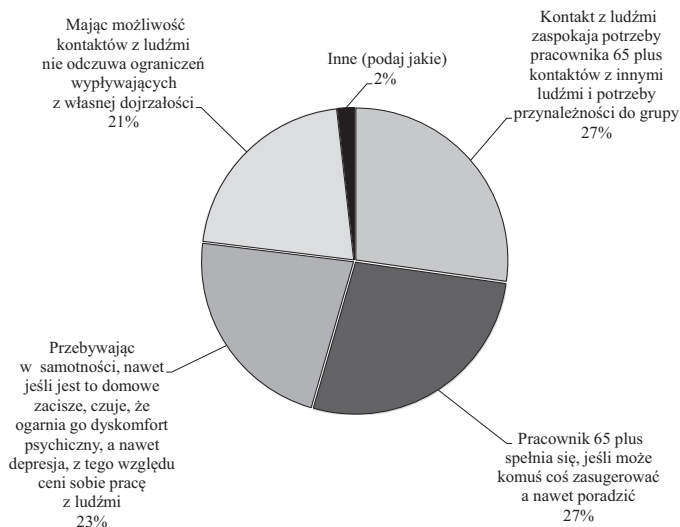
Źródło: jak w wykresie 1.

W ramach zbadanej korzyści, którą jest utrzymywanie kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej, prawie co czwarty respondent uważa, że kontakt z ludźmi zaspokaja potrzeby pracownika 65 plus kontaktów z innymi ludźmi i potrzeby przynależności do grupy, umożliwia spełnienie zawodowe przez kierowane sugestie i porady, likwiduje dyskomfort psychiczny, a nawet depresję, która wynikałaby z samotności oraz minimalizuje odczuwanie ograniczeń wpływających z własnej dojrzałości. Każda z powyższych opcji odpowiedzi spotkała się z zainteresowaniem w przedziale 21-27%.

Przy weryfikacji możliwości utrzymania wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem okazuje się, że co trzeci respondent uważa, że praca zawodowa zapewnia mu większe poczucie własnej wartości i szacunek ze strony otoczenia, a co czwarty jest zdania, że aktywny zawodowo pracownik 65 plus jest nadal postrzegany(a) jako

Wykres 4

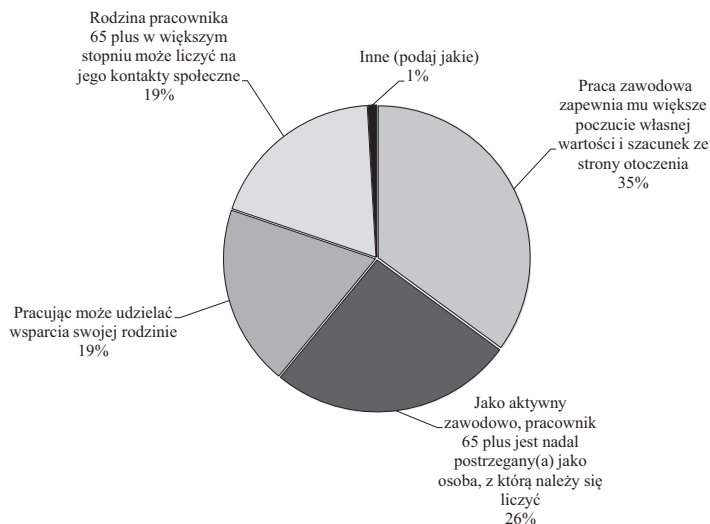
Wybór poszczególnych składowych korzyści dotyczących utrzymywania kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji



Źródło: jak w wykresie 1.

Wykres 5

Wybór poszczególnych składowych korzyści dotyczących utrzymania wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem



Źródło: jak w wykresie 1.

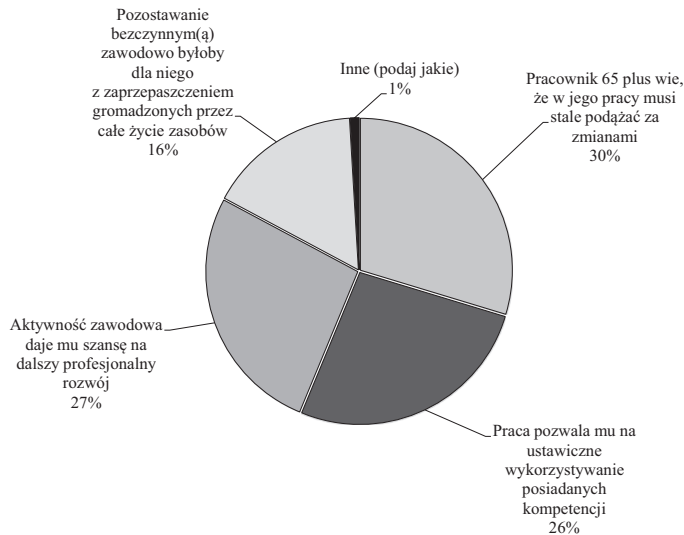
osoba, z którą należy się liczyć. Dwie pozostałe możliwe odpowiedzi związane z rodziną, uzyskały ważność dla co 5. osoby, m.in. fakt, że pracując może udzielać wsparcia swojej rodzinie oraz, że rodzina pracownika 65 plus w większym stopniu może liczyć na jego kontakty społeczne.

Rozpatrując z kolei korzyść dotyczącą utrzymania i dalszego rozwoju kompetencji zawodowych, prawie 90% respondentów uważa, że pracownik 65 plus w swojej pracy musi stale podążać za zmianami, oraz że praca pozwala na ustawiczne wykorzystywanie posiadanych kompetencji i daje szansę na dalszy profesjonalny rozwój. Jedynie 16% respondentów identyfikuje bezczynność zawodową z zaprzepaszczeniem gromadzonych przez całe życie zasobów.

Dłuższa aktywność zawodowa generuje możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy – dalszego „spełniania się” w pracy zawodowej, w głównej mierze przez postrzeganie, że praca zawodowa była i jest cenioną przez pracownika 65 plus wartością (32%) oraz że pracując nie czuje intelektualnej stagnacji (28%). Dwie najrzadziej wybierane opcje dotyczyły percepcji, że pracownik 65 plus dobrze się czuje mając szansę i świadomość, że może i będzie dalej pracować oraz że możliwość kontynuowania pracy zawodowej po okresie 65 lat pozwala mu zachować równowagę między aktywnością zawodową i poza zawodową.

Wykres 6

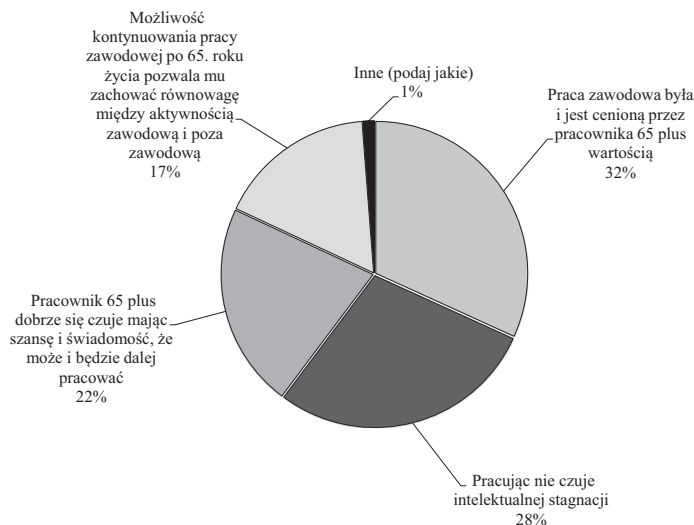
Wybór poszczególnych składowych korzyści dotyczących zachowania i dalszego rozwoju kompetencji zawodowych



Źródło: jak w wykresie 1.

Wykres 7

Wybór poszczególnych składowych korzyści dotyczących możliwości wykonywania akceptowanej przez siebie pracy – dalszego „spełniania się” pracy zawodowej



Źródło: jak w wykresie 1.

Analiza szczegółowa zagrożeń

Biorąc pod uwagę szczegółowe odpowiedzi respondentów w obszarze każdego z 4 czynników, to przy pogorszeniu stanu zdrowia wynikającego z wieku, co drugi respondent uważa, że naturalny proces starzenia się organizmu wymaga coraz większego ograniczania aktywności zawodowej, co trzeci jest zdania, że dłuższe zaangażowanie zawodowe może prowadzić do szybszego zużywania się pozostałej energii życiowej. W znikomym stopniu respondenci wybierali odpowiedzi dotyczące, że praca z innymi ludźmi zwiększa ekspozycję na infekcje przenoszone drogą kropelkową, przy obniżającej się naturalnej odporności organizmu osoby dojrzałej czy praca powyżej 65. roku życia jest efektem niezdrowego mechanizmu obronnego, sprowadzającego się do zaprzeczania rzeczywistości i braku zdolności adaptacji do etapu życia osoby dojrzałej.

Analizując z kolei drugie najczęściej wybierane zagrożenie przez pracowników wiedzy 65 plus – doświadczanie większego obciążenia (uciążliwości pracy), wynikające z ulegającej obniżeniu sprawności psycho-fizycznej – dla respondentów wybierane konkretne powody były podobne (19-32%). Respondenci z taką samą częstotliwością uważają, że praca w wieku 65 plus stanowi zaprzeczenie autonomii jednostki (szczególnie w zakresie organizowania przez nią czasu wolnego, ponieważ jest jej narzucona, a nie przez nią wybrana), jak również, że praca w wieku 65 plus niezależnie od jej charakteru obciąża psychicznie i fizycznie jako

obowiązek, który należy wypełnić. Sama świadomość konieczności podporządkowania się określonym wymogom, funkcjonowanie w określonych strukturach są obciążające, a konieczność wykonywania pracy w wieku 65 plus prowadzi do obniżenia jakości życia nawet u osób młodszych jako „wizja swoistego przymusu” i dyskomfortu.

Wykres 8

Wybór poszczególnych składowych dotyczących pogorszenia stanu zdrowia, wynikające z wieku (uwarunkowania biologiczno-fizjologiczne) w kontekście dalszego obciążenia pracą



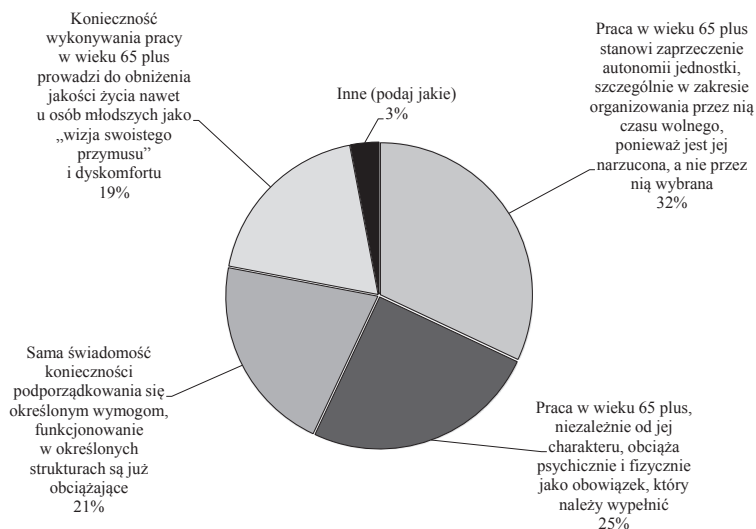
Źródło: jak w wykresie 1.

Podobnie, wyrażając obawę o utrzymanie pracy wobec konkurencji młodszych, bardziej sprawnych i zdeterminowanych kolegów, respondenci mają podzielone zdania. Jeden na czterech respondentów utrzymuje, że pracownicy dojrzałości czują się mniej komfortowo w otoczeniu młodszych kolegów, ze względu na większe prawdopodobieństwo wystąpienia problemów zdrowotnych lub że osoby w wieku 65 plus mogą czuć się dyskryminowane ze względu na powszechnie panujące stereotypy odnośnie do wydolności psycho-fizycznej osób dojrzałych. Natomiast co piąty respondent postrzega ustawiczną konieczność rywalizacji z osobami młodszymi, bardziej sprawnymi, a także wykazuje mniejszą determinację w dążeniu do celów zawodowych (w osiąganiu ich za wszelką cenę, aby wykazać przed osobami decydującymi o ich zatrudnieniu) i ma więcej „hamulców” o charakterze moralnym.

Podobnie przy czwartym zagrożeniu, którym jest wizja pozostania bez pracy w sytuacji zawirowania na rynku pracy bądź postępującego bezrobocia, spowodowana także niechętną

Wykres 9

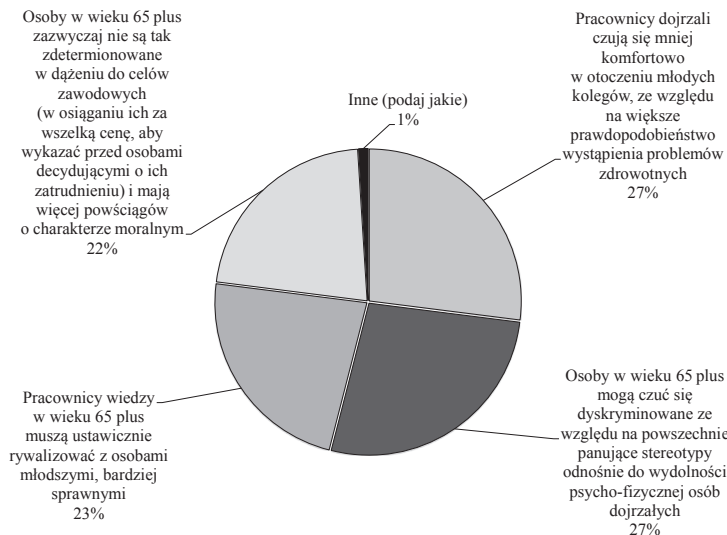
Wybór poszczególnych składowych dotyczących doświadczania większego obciążenia (uciążliwości pracy), wynikającego z ulegającej obniżeniu sprawności psycho-fizycznej



Źródło: jak w wykresie 1.

Wykres 10

Wybór poszczególnych składowych dotyczących obawy o utrzymanie pracy wobec konkurencji młodszych, bardziej sprawnych i zdeterminowanych kolegów

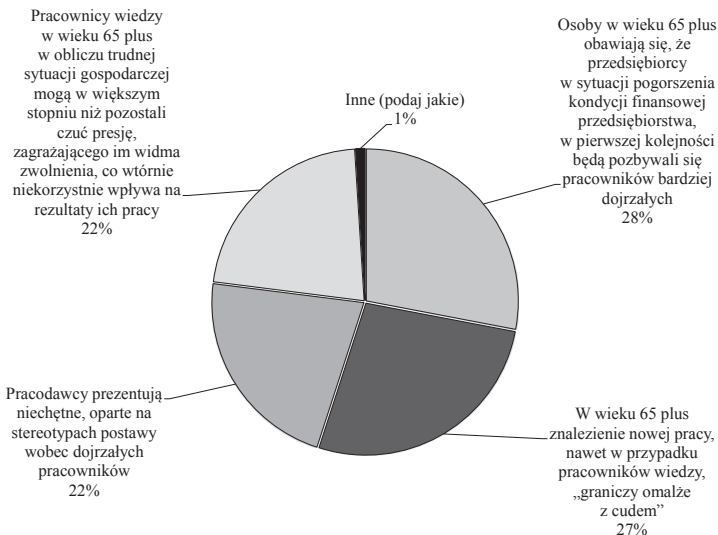


Źródło: jak w wykresie 1.

postawą pracodawców wobec „dojrzałych” pracowników, odpowiedzi na cztery szczegółowe zagadnienia tłumaczą zjawisko. Co czwarty respondent obawia się, że przedsiębiorcy w sytuacji pogorszenia kondycji finansowej przedsiębiorstwa, w pierwszej kolejności będą pozbywali się pracowników bardziej dojrzałych lub że w wieku 65 plus znalezienie nowej pracy, nawet w przypadku pracowników wiedzy, „graniczy omalże z cudem”. Co piąty pracownik wiedzy 65 plus uważa, że pracodawcy prezentują niechętnie, oparte na stereotypach postawy wobec dojrzałych pracowników oraz że w obliczu trudnej sytuacji gospodarczej pracownicy wiedzy 65 plus mogą w większym stopniu niż pozostali czuć presję zagrażającego im widma zwolnienia, co wtórnie niekorzystnie wpływa na rezultaty ich pracy.

Wykres 11

Wybór poszczególnych składowych dotyczących wizji pozostania bez pracy w sytuacji zawirowania na rynku pracy bądź postępującego bezrobocia, spowodowanej także niechętną postawą pracodawców wobec „dojrzałych” pracowników



Źródło: jak w wykresie 1.

Podsumowanie

Wszystkie analizowane korzyści spotkały się co najmniej z oceną 3,5² u respondentów, podczas gdy wśród obaw, tylko jedna uzyskała ocenę 3,5. Wszystkie pozostałe trzy obawy były ocenione przez pracowników wiedzy poniżej oceny 3,5.

² W skali 1-5, gdzie 1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena.

Tabela 3

Analiza korzyści i zagrożeń pod kątem najczęściej wybieranych składowych odpowiedzi

Korzyści	Najczęściej wybierane składowe odpowiedzi
Bardziej korzystna, sytuacja materialna, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego (3,8)	Mając większe niż na emeryturze możliwości finansowe pracownik 65 plus nie musi rezygnować ze swoich zainteresowań i dotychczas prowadzonego stylu życia (45%)
Utrzymywanie kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej (3,7)	Kontakt z ludźmi zaspokaja potrzeby pracownika 65 plus kontaktów z innymi ludźmi i potrzeby przynależności do grupy(27%) Pracownik 65 plus spełnia się, jeśli może komuś coś zasugerować a nawet poradzić (27%)
Utrzymanie wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem (3,5)	Praca zawodowa zapewnia mu większe poczucie własnej wartości i szacunek ze strony otoczenia (35%)
Zachowanie i dalszy rozwój kompetencji zawodowych (3,6)	Pracownik 65 plus wie, że w jego pracy musi stale podążać za zmianami (30%)
Możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy, dalszego spełniania się w aspekcie pracy zawodowej (3,6)	Praca zawodowa była i jest cenioną przez pracownika 65 plus wartością (32%)
Zagrożenia	Najczęściej wybierane składowe odpowiedzi
Pogorszenie stanu zdrowia, wynikające z wieku (uwarunkowania biologiczno-fizjologiczne) w kontekście dalszego obciążenia pracą (3,5)	Naturalny proces starzenia się organizmu wymaga coraz większego ograniczania aktywności zawodowej (53%)
Doświadczenie większego obciążenia (uciążliwości pracy), wynikającego z ulegającej obniżeniu sprawności psycho-fizycznej	Praca w wieku 65 plus stanowi zaprzeczenie autonomii jednostki, szczególnie w zakresie organizowania przez nią czasu wolnego, ponieważ jest jej narzucona, a nie przez nią wybrana (37%)
Obawa o utrzymanie pracy wobec konkurencji młodszych, bardziej sprawnych i zdeterminowanych kolegów	Pracownicy dojrzały czują się mniej komfortowo w otoczeniu młodszych kolegów, ze względu na większe prawdopodobieństwo wystąpienia problemów zdrowotnych (33%) Osoby w wieku 65 plus mogą czuć się dyskryminowane ze względu na powszechnie panujące stereotypy odnośnie do wydolności psychofizycznej osób dojrzałych (32%)
Wizja pozostania bez pracy w sytuacji zawirowania na rynku pracy bądź postępującego bezrobocia, spowodowana także niechętną postawą pracodawców wobec dojrzałych pracowników	Osoby w wieku 65 plus obawiają się, że przedsiębiorcy w sytuacji pogorszenia się kondycji finansowej przedsiębiorstwa, w pierwszej kolejności będą pozbywali się pracowników bardziej dojrzałych (34%) W wieku 65 plus znalezienie nowej pracy nawet w przypadku pracowników wiedzy „graniczyomalże z cudem”(33%)

Źródło: jak w tabeli 1.

Pracownicy wiedzy 65 plus z Polski widzą w przedłużonej aktywności zawodowej następujące korzyści: bardziej korzystna, sytuacja materialna, w porównaniu z okresem otrzymywania świadczenia emerytalnego, utrzymywanie kontaktów ze współpracownikami zapobiegających izolacji społecznej, utrzymanie wyższej pozycji społecznej w rodzinie i relacjach z otoczeniem, zachowanie i dalszy rozwój kompetencji zawodowych, możliwość wykonywania akceptowanej przez siebie pracy, dalszego spełniania się w aspekcie pracy zawodowej.

Jednocześnie przedłużona aktywność zawodowa powoduje, że badani dostrzegają, jako istotne zagrożenie pogorszeniem stanu zdrowia, wynikające z wieku (uwarunkowania biologiczno-fizjologiczne) w kontekście dalszego obciążenia pracą.

W tabeli 3 zilustrowano, które korzyści i zagrożenia były oceniane najwyżej, tj. powyżej oceny 3,5 wraz ze wskazaniem najczęściej wybieranych składowych odpowiedzi przyczyniających się do danej korzyści/zagrożenia.

Nie ulega jednak wątpliwości, co jest jednym z wielu pozytywnych wyników prac zespołu badawczego, że pracownicy wiedzy z Polski dostrzegają więcej korzyści niż obaw w związku z przedłużoną aktywnością zawodową pracowników wiedzy 65 plus.

Bibliografia

- Bartkowiak G. (red.) (2016), *Pracownicy 65 plus – perspektywa pracowników i pracodawców. Korzyści i zagrożenia, postawy i dobre praktyki w ich zatrudnianiu*, Akademia Finansó i Biznesu Vistula, Warszawa.
- Pikuła G.N. (2015), *Poczucie sensu życia osób starszych: Inspiracje do edukacji w starości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Pogorzelska N. (2011), *Problem starości i starzenia się w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi*, „Zeszyty Naukowe”, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Społeczna w Ostrołęce, Ostrołęka.
- Szukalski P. (2008), *Starzenie się ludności – wyzwania XXI wieku*, (w:) Szukalski P. (red.), *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności*, ISP, Warszawa.
- Szymański M. (2013), *Socjologia edukacji. Zarys problematyki*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.

Benefits and Threats of Extension of the Retirement Age in the Opinion of Knowledge Workers Aged 65+

Summary

In her article, the author carried out and presented a multifaceted, in-depth analysis of benefits and threats issuing from the extended professional activity in the opinion of Polish employees. Polish knowledge workers see in the extended professional activity the following benefits: better financial situation compared to the period of receiving retirement pension, keeping in touch with co-workers

preventing social isolation, retention of a higher social position in the family and in relations with the milieu, keeping and a further development of professional competence, the opportunity to carry out the work one accepts, a further self-realisation in the aspect of professional work. Worsening of the health condition resulting from age (in the context of further work burden) was identified as a significant threat.

Key words: benefits and threats of the extended professional activity, knowledge workers aged 65+, demographical changes.

JEL codes: J14, J21, J23, J24

Artykuł nadesłany do redakcji w styczniu 2016 roku

© All rights reserved

Afiliacja:

dr Magdalena Kaczkowska-Serafińska
Akademia Finansów i Biznesu Vistula
Wydział Biznesu i Stosunków Międzynarodowych
ul. Stokłosa 3
02-787 Warszawa
tel.: 22 457 23 00
e-mail: m.kaczkowska-serafinska@vistula.edu.pl