

PIOTR SZUKALSKI
Uniwersytet Łódzki*

DESTANDARYZACJA NORMATYWNEGO MODELU I PRZEBIEGU ZAKOŃCZENIA KARIERY ZAWODOWEJ

Streszczenie

Przebieg końca kariery zawodowej, wskutek wprowadzenia powszechnych systemów emerytalnych, podlegał takim samym zmianom, jakie generalnie dotyczyły przebiegu życia, czyli chronologizacji, instytucjonalizacji i standaryzacji. Ostatnie dwie dekady to czas powolnej zmiany podejścia do wieku emerytalnego i warunków przechodzenia na emeryturę. W najbardziej rozwiniętych państwach wdrażane są zróżnicowane, dostosowane do zindywidualizowanych potrzeb i możliwości rozwiązania mające zachęcić do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Celem pracy jest wskazanie mechanizmu, za pomocą którego wdrażanie tych rozwiązań prowadzi do destandaryzacji normatywnego modelu zakończenia kariery zawodowej i rzeczywistego przebiegu tego procesu.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, dezaktywizacja zawodowa, przechodzenie na emeryturę, przebieg życia, polityka rynku pracy

WPROWADZENIE

Wiek dwudziesty było okresem znaczących zmian przebiegu życia. Zmieniały się społeczne oczekiwania dotyczące tego, jak powinno wyglądać pomyślne życie, zmianom podlegał również przebieg najważniejszych ról społecznych realizowanych przez jednostkę. Przemiany te odnosiły się do różnych faz życia i do różnorodnych, realizowanych przez jednostkę ról społecznych. Z wielu

* Prof. UŁ dr hab. Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ; e-mail: pies@uni.lodz.pl

względów są one najtrudniejsze do zaakceptowania dla jednostek w późnych fazach życia z uwagi na zmniejszającą się plastyczność starzejących się osób.

Celem niniejszego opracowania jest spojrzenie na pewną szczególną rolę społeczną – karierę zawodową – i na to, jak zmieniały się w ostatnich kilku dekadach społeczne uwarunkowania przebiegu jej ostatniej fazy, tj. etapu wycofywania się z wykonywania pracy zawodowej. Interesować nas przy tym będzie nie sprawdzanie, jak zmieniał się przebieg samego procesu trwałej dezaktywizacji zawodowej, lecz jak różnorodne uwarunkowania społeczne, demograficzne i ekonomiczne oddziaływały na pojawianie się nowych oczekiwań odnośnie do sposobu wycofywania się z rynku pracy. Główna teza, jakiej podporządkowany jest dalszy wywód, głosi, iż ostatnie lata w polskich realiach, a w przypadku państw wyżej rozwiniętych i wcześniej dotkniętych starzeniem się ludności – ostatnie ćwierćwiecze, to okres destandaryzacji normatywnego modelu odnoszącego się do końca kariery zawodowej i z pewnym opóźnieniem rzeczywistego przebiegu tego procesu. Wspomniana destandaryzacja jest rezultatem dostosowywania się instytucjonalnych bodźców oddziałujących na skłonność do pozostawiania na rynku pracy i trwałego wycofywania się zeń do wymagań starzejącego się społeczeństwa, a przede wszystkim konsekwencją wydłużania się trwania życia. Tekst niniejszy wpisuje się zatem w tzw. instytucjonalny paradygmat badań nad przebiegiem życia, przedstawiony dokładniej dalej.

NORMATYWNY MODEL PRZEBIEGU ŻYCIA

W trakcie życia każda jednostka realizuje różnorodne i zmienne z punktu widzenia czasu biograficznego role społeczne. Zestaw owych realizowanych ról nazywany jest przebiegiem życia, zaś zdecydowanie częściej i poprawniej z punktu widzenia metodologicznego zamiast terminu „role społeczne” używa się pojęcia „kariery”. Pojęcia te nie są jednak tożsame, kariera posiada bowiem bardziej „zobiektywizowane” znaczenie, bazując na zaobserwowanych zachowaniach i zdarzeniach losowych, pomijając zaś ich kontekst, w tym i pozycję społeczną zajmowaną przez badany podmiot. W rezultacie każda kariera opisywana jest jako sekwencja uporządkowanych chronologicznie, jednorodnych (czyli odnoszących się do tej samej sfery życia) zdarzeń zależnych i niezależnych od jednostki, prowadzących do przejść, czyli tzw. tranzycji, zmieniających prawa, obowiązki, zasoby jednostki¹. Choć przebieg życia obejmuje wiele różnych karier, tradycyjnie zaintereso-

¹ Zasadne jest zatem stwierdzenie, że w toku życia, pod wpływem występujących zdarzeń, zmianie podlegają status jednostki, realizowane kariery, a zatem i jej role społeczne.

wanie społeczeństwa i badaczy skupia się na kilku najważniejszych – karierze edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej (którą z kolei można rozbić na wiele karier bardziej jednorodnych – przede wszystkim małżeńską i rodzicielską), zdrowotnej czy karierze związanej z wykorzystywaniem czasu wolnego.

Spółeczeństwo posiada przekonania, jaki jest najlepszy przebieg każdej z tych karier. Przekonania te odnoszą się do tego, kiedy dana kariera powinna się rozpocząć i zakończyć (w tym tzw. *cultural age deadline*, czyli najwcześniejszego lub najpóźniejszego wieku, w którym dane przejście powinno wystąpić), jakie powinny być zdarzenia inicjujące i kończące, jakie zdarzenia powinny wchodzić w skład danej kariery, jaka powinna być ich kolejność i chronologiczne uporządkowanie (*timing*). Wspomniane przekonania przybierają postać normatywnego modelu przebiegu danej kariery, zaś w przypadku łącznego, całościowego spojrzenia na ich wiązkę – normatywnego modelu przebiegu życia [Leisering 2004]. Owe modele to nic innego jak społeczne oczekiwania odnoszące się do właściwego statusu czy właściwego zachowania, zgodnego z „zegarem społecznym” – oczekiwania ściśle powiązane z normami wieku (*age norms*) [Harris 2005: 14].

Termin „norma wieku” ma w naukach społecznych dwojakie znaczenie [Setterstein 2004]. Z jednej strony oznacza pewne statystyczne regularności odnoszące się do czasu występowania kluczowych zdarzeń modyfikujących najważniejsze kariery. Owe regularności mogą wynikać z uniwersalnych dla naszego gatunku wzorców wzrostu i dojrzewania, powszechnych opinii na temat najlepszego wieku do podejmowania pewnych działań, norm rządzących daną społecznością lub mogą odzwierciedlać zróżnicowane z punktu widzenia wieku strukturalne możliwości i ograniczenia. Z drugiej strony termin „norma wieku” odnosi się do społecznych nakazów i zakazów postępowania w danym wieku, a zatem powszechnie uświadamianych i uznawanych zasad wzmacnianych przez instytucje kontroli społecznej. Owe nakazy i zakazy przybierają postać formalną lub nieformalną, różniąc się skalą uciążliwości sankcji, na jakie jednostka jest narażona w przypadku ignorowania norm wieku. Zakres formalnego i nieformalnego oddziaływania na zachowania jednostki, jej wybory różni się w zależności od sfery życia (kariery), etapu życia, a czasami również innych czynników (jak status społeczno-ekonomiczny, płeć itp.).

Dla normatywnego modelu przebiegu życia/kariery bez wątplenia bazą jest drugie z powyższych, „ostrzejsze” rozumienie terminu „norma wieku”. Normy te zatem, bazując na tym, co ludzie w danym wieku mogą robić (a czego nie), mówią o tym, co robić powinni, a niekiedy, co robić muszą (lub też co jest im zabronione). Jednak należy zdawać sobie sprawę, że wspomniany model to rodzaj typu idealnego, w praktyce bowiem artykułowany w postaci wzorca „przepis na

sukces” przybiera postać wielowariantową. Znakomitym przykładem owej wielowariantowości jest normatywny model przebiegu kariery edukacyjnej, w dużym stopniu bazujący na normach wieku sankcjonowanych formalnie. O ile pewien etap kariery wyglądać ma tak samo w przypadku każdego ucznia, o tyle w polskich warunkach po ukończeniu gimnazjum pojawia się społeczne przyzwolenie na – wzrastające z przechodzeniem do wyższego wieku – zróżnicowanie przebiegu kariery; aprobowane są bowiem decyzje zarówno o zakończeniu edukacji na poziomie szkoły zawodowej, średniej ogólnokształcącej, jak i o kontynuacji nauki na pierwszym, drugim lub trzecim stopniu studiów wyższych.

Normy wieku, podobnie jak i normatywne modele przebiegu życia/kariery, są zmienne w czasie. Obie powyższe kategorie poddane są bowiem wpływowi zmiany społecznej prowadzącej do dwojakich przemian – przemian „wymuszonych” i przemian prowadzących do formowania się norm typowych dla danej kohorty. W pierwszym przypadku brak jest jakichkolwiek zmian o charakterze normatywnym, poza wynikającymi z przymusu dostosowania się do przemian wzrostem akceptacji dla zachowań czy ról społecznych nieuznawanych dotychczas za typowe dla danego wieku. W przypadku drugim – który poprzedzony musi być upowszechnieniem się akceptacji dla wspomnianych nietypowych sposobów postępowania – „nowinki” zaczynają być traktowane jako wzór, przekształcając się w normę, która podlegać zaczyna instytucjonalizacji [Riley, Foner & Riley 1999]. W rezultacie nowo wchodzące w dorosłe życie pokolenia, które miały okazję stykać się z przymusowym podejmowaniem przez swych najbliższych nowatorskich zachowań, zaczynają traktować te obserwowane zachowania jako normę, jako coś typowego i właściwego dla danego wieku.

DŁUGOOKRESOWE PRZEMIANY PRZEBIEGU ŻYCIA

W trakcie ostatnich 150 lat postępująca interwencja władz publicznych w wybory dokonywane przez jednostki doprowadziła do powszechnie występujących zmian przebiegu życia – jego chronologizacji, instytucjonalizacji i standaryzacji [Settersten, 2004; Hofmeister, 2013].

Chronologizacja przebiegu życia to proces coraz ściślejszego powiązania dostępu do najważniejszych instytucji życia społecznego z wiekiem kalendarzowym (chronologicznym) lub z trwaniem okresu, jaki upływa od chwili wystąpienia jakiegoś zdarzenia uruchamiającego „czasomierz” danej kariery. W rezultacie w miejsce wieku czynnościowego (funkcjonalnego), tj. sposobu określenia fazy życia, w jakiej znajduje się jednostka, na podstawie jej zdolności do samodzielnego wykonywania najważniejszych czynności dnia codziennego, podstawową

metodą określania owego etapu staje się ustalenie liczby lat kalendarzowych, jakie minęły od przyjścia na świat albo od innego zdarzenia rozpoczynającego daną karierę. Dziecko w efekcie rozpoczyna karierę edukacyjną, gdy osiąga określony wiek, niezależnie od swych predyspozycji czy zdolności do koncentracji. Rozpocząć karierę zawodową można nie wcześniej niż w pewnym ustalonym wieku, do którego istnieje obowiązek szkolny, zaś zakończyć ją – o ile nie wystąpią zakłócenia przebiegu innych karier (przede wszystkim zdrowotnej) – po osiągnięciu danego wieku lub po przepracowaniu pewnej liczby lat. Tymczasem w przeszłości obserwowano rozwój fizyczny i umysłowy danej jednostki i na podstawie oceny tegoż rozwoju „dopuszczano” ją do pewnych karier czy określonych etapów kariery.

Z chronologizacją współwystępowała instytucjonalizacja przebiegu życia odzwierciedlająca coraz większy zakres strukturyzowania drogi życia przez państwo i inne organizacje. Wiek kalendarzowy zaczął być bazą dla wieku prawnego, tj. wieku definiowanego w kategoriach opisanych przepisami obowiązków i uprawnień nakładanych na osoby znajdujące się w danej fazie życia. Państwo poczęło w coraz większym zakresie oddziaływać na przebieg najważniejszych karier (przede wszystkim edukacji, pracy, emerytury), obligując do angażowania się w ich wykonywanie, określając zdarzenia je inicjujące, kończące lub inne ważne zdarzenia modyfikujące status, a także moment ich wystąpienia w życiu jednostki. Wiek poddany został zatem polityzacji (tj. nadane zostało mu znaczenie polityczne). Co więcej, zdarzenia te są powiązane z usługami społecznymi dostarczonymi przez instytucje finansowane ze źródeł publicznych. Kariera edukacyjna musi zatem obejmować przechodzenie przez szczeble nauki objęte kontrolą publiczną, nie mogąc wzorem minionych wieków ograniczać się do edukacji domowej. Rozpoczęcie i zakończenie kariery zawodowej – o ile dokonywane jest w pełni zgodny z przepisami sposób – związane jest z zarejestrowaniem się w odpowiednich urzędach, co owocuje uzyskaniem pewnych praw, a jednocześnie nakłada pewne obowiązki.

Początek instytucjonalizacji przebiegu życia powiązany był z procesem instytucjonalizacji kapitału ludzkiego [Marody 2014]. W społeczeństwach tradycyjnych mentorzy (ojciec w gospodarstwie rolnym, mistrz w zakładzie rzemieślniczym) oceniali kapitał ludzki jednostki (tj. jej umiejętności, motywację, system wartości, stan zdrowia), zaś ich oceny stanowiły bazę do przechodzenia do kolejnych etapów kariery zawodowej. Wraz z jednej strony ze wzrostem skali przemyszczeń, z drugiej zaś oderwaniem podstaw nauki zawodu od miejsca pracy następuje konieczność certyfikowania posiadanych umiejętności, tj. przekształcania ich w kwalifikacje. W tym celu zbudowano system szkolny (wpierw

szkolnictwo powszechne, później zawodowe, średnie i wyższe), od którego – pomijając w przypadku mężczyźni powszechną służbę wojskową – rozpoczął się proces instytucjonalizacji przebiegu życia.

Konsekwencją instytucjonalizacji dokonywanej w warunkach deklarowanego egalitaryzmu była standaryzacja przebiegu życia, upodobnianie się doświadczeń życiowych z perspektywy zdarzeń występujących w życiu jednostki, ich sekwencji, czasu wystąpienia i odstępów między nimi. W rezultacie do pewnego przynajmniej stopnia kariery edukacyjna, zawodowa, emerycka różnych jednostek upodabniają się, obejmując zbliżone zdarzenia i zbliżone trwanie.

Ostatnie dekady to z kolei czas pojawiania się dowodów na występowanie procesów odwrotnych – dechronologizacji, dezinstytucjonalizacji i destandaryzacji – jako konsekwencji wyłaniania się społeczeństwa ryzyka, społeczeństwa o narastającej niepewności, w tym zwłaszcza narastającego zróżnicowania w przebiegu kariery zawodowej (szczególnie jej rozpoczynania). Nie bez znaczenia jest również postęp technologiczny wymuszający – aczkolwiek w zróżnicowany, uzależniony od zawodu sposób – kontynuację kariery edukacyjnej w trakcie wykonywania kariery zawodowej.

W efekcie pojawia się zjawisko „denormalizacji ról społecznych”, a zatem utrata przez jednostkę pewności odnośnie do społecznych norm i oczekiwań związanych z realizacją danej kariery, a w konsekwencji zanik poczucia tożsamości z realizowaną rolą społeczną/karierą i trudność zaklasyfikowania danej osoby do jasno określonej kategorii społecznej na bazie owej kariery/roli społecznej [Marody 2014: 90].

Pojawiają się również coraz silniej artykułowane pomysły odchodzenia od wieku kalendarzowego na rzecz wieku funkcjonalnego, przynajmniej w przypadku niektórych, wybranych karier. Tendencjom tym przyjrzymy się dokładniej w dalszej części niniejszego opracowania.

Wcześniej jednak należy zastanowić się, od czego zależy kształt przebiegu życia i składających się nań karier.

OD CZEGO ZALEŻY PRZEBIEG KARIER?²

Współczesny model przebiegu życia z perspektywy nauk społecznych zasadza się na dwóch odmiennych – choć łączonych często – paradygmatach [Dannefer, Settersten 2011]: „personologicznym” (starającym się wykorzystać do wyjaśnienia osiągniętych w późniejszych fazach życia doświadczeń z faz wcześniejszych,

² W niniejszym punkcie wykorzystuję fragmenty innego swego opracowania [Szukalski 2015].

niezależnie czy to wyjaśnienie odnosi się do jednostki czy zbiorowości) i instytucjonalnym (nieskupiającym uwagi na jednostce, a jedynie na społecznych i politycznych instytucjach definiujących fazy życia).

Zgodnie z pierwszym paradygmatem osiągnięcia jednostki zależne są od zdarzeń, dostępu do zasobów, jakie w jej życiu wystąpiły na wcześniejszych etapach, jak i od ich umiejscowienia w czasie (*timing*), tj. ich chronologii opisanej zarówno chwilą wystąpienia, jak i oddaleniem pomiędzy poszczególnymi zdarzeniami. Najczęściej tego typu analizy dokonywane są na poziomie zbiorowości, z podkreśleniem znaczenia typowych przejść, czasu ich wystąpienia lub nierównego dostępu do zasobów, zaś ich głównym stwierdzeniem jest to, że przebieg i jakość życia w późniejszym okresie są wynikiem oddziaływania wcześniejszych statusów, wyborów i doświadczeń, zarówno tych, na które „typowa” jednostka świadomie oddziaływała, jak i tych nieplanowanych.

Drugie podejście koncentruje się na konstruowaniu cyklu życia przez politykę, kulturę, społeczeństwo, wychodząc od określenia typowych dla danej fazy życia norm społecznych, tj. norm wieku, przez zdefiniowanie tych sfer życia, w których za pośrednictwem instytucji i polityki występuje szczególnie silny proces strukturyzacji wieku, a kończąc na próbie określenia skuteczności tychże działań. W tym przypadku badania wskazywały, iż wdrażanie instrumentów zabezpieczenia społecznego prowadziło do wzrostu znaczenia wieku jako kierunkowskazu do podejmowania określonych działań, co owocowało wspomnianą już chronologizacją, instytucjonalizacją i standaryzacją biegu życia. Dopiero ostatnie cztery dekady, mimo niestabilności przebiegu kariery zawodowej i rosnącego zróżnicowania form życia rodzinnego, są okresem wzrastającego znaczenia samodzielnych decyzji jednostek. W efekcie wzrasta dezinstytucjonalizacja cyklu życia, a pośrednio znaczenie osobistych zasobów i doświadczeń dla określenia osiągnięć jednostki w jej życiu.

STANDARYZACJA PRZEBIEGU I KOŃCZENIA KARIERY ZAWODOWEJ

W przypadku badania wpływu publicznych instytucji i polityk na przebieg życia w jego ostatnich fazach początek zainteresowania badawczego tym zagadnieniem nastąpił przede wszystkim dzięki ekonomii politycznej starzenia się (*political economy of ageing*). Było to podejście powstałe w latach 70. w ramach tzw. gerontologii krytycznej, która stanowiła próbę spojrzenia na nowo na problemy gerontologiczne w sposób jednocześnie krytyczny i społecznie odpowiedzialny. Podejście to próbowało określić, w jaki sposób starość jest społecznie konstru-

owana, przede wszystkim poprzez skupianie się na sposobie dystrybuowania zasobów w *welfare states* pomiędzy różnymi grupami wieku za pośrednictwem systemu zabezpieczenia społecznego (ubezpieczenia społeczne i pomoc społeczna) i systemu podatkowego oraz na mechanizmach różnicowania dostępu do owych dystrybuowanych zasobów wśród jednostek jednorodnych z punktu widzenia wieku [Quandango, Reid 1999; Walker, Foster 2014]. W rezultacie ekonomia polityczna starzenia się wskazała, że istnieją nie tylko jasno określone instrumenty, za pomocą których instytucje publiczne mogą wpływać na przebieg karier realizowanych w ostatnich dekadach życia, ale również zainteresowała się procesem tworzenia tychże instrumentów i ustaleniem procesu decyzyjnego prowadzącego do wdrażania nowych narzędzi. Stosowane badania umożliwiły nie tylko lepsze zrozumienie wpływu polityk publicznych na przebieg życia, ale również powstanie koncepcji aktywnego starzenia się, dezyderatu odnoszącego się do potencjalnego wpływu państwa na wydłużenie fazy życia odznaczającej się realizacją karier „społecznie produktywnych”.

Prowadzone w ramach tego podejścia badania odnoszące się do przebiegu kariery zawodowej, a zwłaszcza jej zakończenia – połączone z rozwijanym przez Martina Kohliego podejściem ekonomii moralnej³ – wskazywały na postępującą chronologizację, instytucjonalizację i standaryzację przebiegu kariery zawodowej i procesu wycofywania się z rynku pracy (w praktyce to te obserwacje stanowiły punkt wyjścia dla Kohliego do wskazania i nazwania tych trzech procesów). Z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania ważne jest wskazanie na standaryzację wycofywania się z rynku pracy, czyli: 1) pojawianie się relatywnie krótkiego – aczkolwiek zróżnicowanego ze względu na płeć – typowego okresu zakończenia kariery zawodowej; 2) zanik stopniowości opuszczania rynku pracy (zanik pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie przejściowym między pełnym zatrudnieniem a pełnym przebywaniem na emeryturze); 3) powszechność takiej sytuacji wynikającą nie tylko z upowszechnienia się pracy najemnej, ale również z obejmowania systemem emerytalnym ogółu pracujących, bez rozróżniania ich statusu na rynku pracy. Lata 70. przyniosły przy tym – jako rezultat współwystępowania niskiego tempa wzrostu gospodarczego po pierwszym szoku naftowym i dalszego wchodzenia na rynek pracy państw wysoko rozwiniętych dużych liczebnie generacji powojennego wyżu demograficznego – tendencję do

³ Podejście to bazuje na przekonaniu, że za dobrą pracę, za wieloletni trud związany z wykonywaniem aktywności społecznie produktywnych, przynoszących korzyści danej społeczności, należy się nagroda „na ziemi”, w postaci dochodów w okresie życia, gdy – z uwagi na choroby, utratę sił czy zaawansowany wiek – nie można już ich uzyskać własną pracą, a także w postaci godnego pochówku [Vincent 1995].

zachęcania lub wręcz zmuszania do kończenia kariery zawodowej po osiągnięciu normalnego (ustawowego) wieku emerytalnego. Tendencja ta została wzmocniona w latach 80., kiedy to wskutek pojawienia się wysokiego bezrobocia uznano wczesne wychodzenie z rynku pracy za sposób ułatwiania osobom młodym znalezienia pracy. Na tym etapie pojawiały się wręcz masowe świadczenie przedemerytalne i inne instrumenty prowadzące do traktowania wieku normalnego jako obligatoryjnego wieku emerytalnego⁴.

Ostatnie dwie dekady sprawiają jednak, że wspomniana standaryzacja końca przebiegu kariery zawodowej zanika⁵, zaś coraz częściej wdrażane są przez publicznych administratorów rynku pracy i systemów zabezpieczenia społecznego rozwiązania promujące zróżnicowane drogi wychodzenia z rynku pracy.

W pierwszej kolejności – przed omówieniem przykładów takich działań – przyjrzyjmy się uwarunkowaniom i mechanizmom owych wdrażanych rozwiązań.

CZYNNIKI WARUNKUJĄCE ZMIANY NORMATYWNYCH MODELI PRZEBIEGU ŻYCIA/KARIER

Pierwszoplanowym czynnikiem warunkującym pojawienie się zachęt do wydłużania kariery zawodowej były strukturalne uwarunkowania demograficzne – zmiana relacji liczby osób w wieku poprodukcyjnym i tych w wieku produkcyjnym (tj. zmiana współczynnika obciążenia ekonomicznego) – prowadzące do obaw o stabilność finansową systemów zabezpieczenia społecznego (przede wszystkim tych emerytalnych) i o stabilność polityczną w sytuacji konieczności nagłego wdrażania środków zaradczych. Czynnikiem drugoplanowym stała się świadomość zachodzących w długim okresie zmian przebiegu życia – wydłużenia się trwania życia, zwłaszcza okresu starości (czyli przebywania na emeryturze); coraz późniejszego rozpoczynania kariery zawodowej wskutek wydłużenia okresu pobierania nauki; przerw w przebiegu kariery zawodowej związanych z bezrobociem, kształceniem ustawicznym i innymi przerwami o bardziej dobrowolnym i zaplanowanym charakterze.

⁴ Uregulowania prawne wyznaczają za reguły trzy różne kategorie wieku przechodzenia na emeryturę: wiek minimalny określający dolną granicę wiekową, po przekroczeniu której uzyskać można – niepełne z reguły – świadczenie, wiek normalny (ustawowy) związany z uzyskaniem pełnych uprawnień emerytalnych oraz wiek maksymalny, w przypadku którego wyjście z rynku pracy ma charakter obligatoryjny.

⁵ Pewne przejawy destandaryzacji zaobserwować można było na wspomnianym wcześniej etapie zachęcania do wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy dzięki rozbudowanym świadczeniom przedemerytalnym i wcześniejszym emeryturom.

Choć zazwyczaj zmiany norm wieku i normatywnych modeli przebiegu życia/karier dokonują się pod wpływem obiektywnych czynników, jak wspomniano wcześniej głównie zmian o charakterze strukturalnym, coraz częściej są inicjowane przez liderów politycznych lub gospodarczych albo przez organizacje reprezentujące interesy określonych grup wieku [Riley, Foner & Riley 1999]. Z takimi „sterowanymi” zmianami norm wieku i normatywnych modeli mamy do czynienia obecnie, wraz z poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie o czynniki umożliwiające podtrzymanie rozwoju, a przynajmniej utrzymanie obecnego poziomu dobrobytu, w warunkach starzenia się ludności. Ponieważ coraz częściej rozwiązanie tego problemu dostrzegane jest w zmianie proporcji pomiędzy poszczególnymi etapami życia – przede wszystkim pomiędzy okresem aktywności zawodowej a okresem pobierania świadczeń emerytalnych – uwaga władz publicznych kieruje się na zmianę wieku wychodzenia z rynku pracy, zaś występujący w praktyce wzorzec kończenia kariery zawodowej zależy od trzech czynników – rynku pracy (popytu na pracę starszych pracowników), systemu zabezpieczenia społecznego (warunków uzyskania świadczeń emerytalnych i ich wysokość) i sfery symbolicznej, kulturowej, a zatem normatywnego modelu przebiegu kariery profesjonalnej [Ekerdt 2009]. Ten ostatni czynnik oddziałuje silnie, prowadząc do pojawiania się w niektórych państwach Europy „kultury emerytalnej” promującej wczesne lub późne wychodzenie z rynku pracy (np. odpowiednio Francja i Norwegia) [de Vroom 2004]. Warto zaznaczyć, że normatywne modele wychodzenia z rynku pracy wskazują nie tylko na społeczne preferencje odnośnie do momentu trwałej dezaktywizacji zawodowej, ale również odnośnie do jej formy (czy powinna być ona jednorazowa, czy może stopniowa).

Wspomniane powyżej uwarunkowania są powodem pojawiania się we wszystkich wysoko rozwiniętych społeczeństwach prób odgórnego budowania „kultury późnej dezaktywizacji zawodowej”, kultury wbudowanej – w przypadku zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy – w koncepcje aktywnego starzenia się i srebrnej gospodarki [Szukalski 2012]. Próby te – w zależności od kontekstu instytucjonalnego, kulturowego i politycznego – przybierają różną postać, niemniej można, przypatrując się im, dokonać ich enumeracji i przyporządkować je do jednej z trzech grup działań: działań wymuszających, zachęcających lub umożliwiających dłuższe wykonywanie kariery zawodowej. W niniejszym opracowaniu skupię się na dwóch pierwszych elementach (przy czym głównie na drugim z nich), kwestię działań umożliwiających późniejsze wycofanie z rynku pracy pozostawiając na boku jako mniej istotną z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania. Tytułem wyjaśnienia dodam tylko, iż w skład tej grupy działań wchodzi wszystkie te instrumenty, które ukierunkowane są na

oddziaływanie na pracodawcę, aby wzmóc jego zainteresowanie zatrudnianiem starszych pracowników. Zatem obejmują one zarówno działania o charakterze antydyskryminacyjnym [Szukalski 2014], promowanie zarządzania wiekiem [Kołodziejczyk-Olczak 2014], jak i działania o charakterze finansowym (subsydia, ulgi podatkowe, obniżone składki na ubezpieczenia społeczne) obniżające koszt zatrudnienia pracowników w wieku okołoemerytalnym (zob. przykłady w wybranych państwach UE [Kryńska, Szukalski 2013]). Przyjrzyjmy się zatem tym działaniom władz publicznych, które bezpośrednio kształtują i normatywne modele zakończenia kariery zawodowej, i rzeczywisty przebieg trwałej dezaktywizacji ekonomicznej.

DZIAŁANIA O CHARAKTERZE OBLIGATORYJNYM

Do grupy takich działań należą zmiany odnoszące się do podwyższania wieku emerytalnego lub do wydłużania okresu składkowego/okresu pracy (w państwach stosujących technikę zaopatrzeniową czasami okresu zamieszkiwania albo posiadania obywatelstwa) i znoszenia/ograniczenia możliwości uzyskania wcześniejszego świadczenia emerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego. Działania takie stosowane są powszechnie we współczesnej Europie [Kłos 2015]. Różnice występujące pomiędzy poszczególnymi krajami odnoszą się do wysokości stażu ubezpieczeniowego i wieku emerytalnego, stałości docelowego wieku emerytalnego i (nie)równości traktowania pracowników obu płci.

Pierwsza i trzecia różnica jest oczywista, choć zaznaczyć należy tendencję do zmniejszania się zarówno różnic pomiędzy poszczególnymi państwami w przypadku wieku emerytalnego i stażu pracy oraz tendencje do równego traktowania kobiet i mężczyzn (co najwyżej coraz częściej w przypadku kobiet w jakimś stopniu uwzględniana jest obok kariery zawodowej kariera macierzyństwa przy ustalaniu okresów składkowych). Warto jednak zatrzymać się chwilę przy wspomnianej wyżej drugiej różnicy – stałości docelowego wieku emerytalnego.

W przypadku większości państw europejskich wiek uzyskania świadczenia emerytalnego jest znany i stały – następujące zmiany zazwyczaj wynikają z ewolucyjnego dochodzenia do podwyższonego, docelowego wieku (tak jest np. w Polsce, gdzie po reformie z 2012 r. wiek emerytalny jest podnoszony o 3 miesiące w skali roku aż do osiągnięcia wielkości 67 lat, takiej samej u obu płci). Jednakże znaleźć można przykłady wprowadzania wieku zmiennego. Zmiany te mają na celu lepsze dostosowanie się systemów emerytalnych do warunków demograficznych, a dokładniej do trwałego w okresie powojennym wydłużania życia o 2,5–3 lat w trakcie dekady. W takim przypadku – zakładając

utrzymywanie się w nadchodzących latach tego trendu – wprowadzane są automatyczne mechanizmy dostosowawcze [Kryńska, Szukalski 2013]. Przykładowo, w Czechach w roku 2011 wdrożono podwyższenie wieku emerytalnego, który dla osób urodzonych w 1977 r. wynosić ma – niezależnie od płci – 67 lat, natomiast dla kolejnych, młodszych generacji ma wzrastać dla każdego kolejnego rocznika o 2 miesiące, bez podania jakiegoś poziomu docelowego [Škorpík, Suchomel 2011]. W Holandii po podjęciu decyzji o podwyższeniu wieku emerytalnego z 65 lat obowiązujących do 2012 r. do 66 w roku 2019 oraz 67 w 2024 r. wprowadzono mechanizm prowadzący do tego, że od roku 2020 co 5 lat dokonywany ma być przegląd sytuacji mający na celu sprawdzenie (z odpowiednim wyprzedzeniem), czy nie jest wymagane dalsze podwyższanie wieku emerytalnego [OECD 2012]. We Włoszech uelastycznienie wieku emerytalnego polega z kolei na tym, iż będzie on stopniowo podnoszony, aż osiągnie wysokość – jak wskazują symulacje – bliską 70 lat dla obu płci w 2050 r. Podwyższanie wieku przechodzenia na emeryturę o charakterze automatycznego dostosowania do zmian trwania życia będzie dokonywane najpierw co trzy lata, a od roku 2019 – co dwa lata [OECD thematic ... 2012; OECD 2015].

Zaznaczyć należy, że przedstawione powyżej zmiany odnoszą się do wszystkich pracowników, a zatem utrzymują standaryzację przebiegu kariery zawodowej, czy wręcz – patrząc na mniejsze możliwości wcześniejszej dezaktywizacji – zwiększają jej zakres. Jedynie w przywołanych powyżej trzech krajach, w których przyjęto elastyczny, zmienny wiek emerytalny następować będzie destandaryzacja z punktu widzenia kohortowego – grupy urodzone w różnych okresach historycznych będą traktowane odmiennie, choć w ramach każdej takiej grupy utrzymany zostanie standardowy przebieg końca kariery zawodowej.

Patrząc zatem z perspektywy tematyki niniejszego opracowania, można uznać, że zdecydowanie ciekawsze zmiany zachodzą w przypadku czynników zachęcających do dłuższego pozostania na rynku pracy.

INSTRUMENTY ZACHĘCAJĄCE DO DŁUŻSZEJ KARIERY ZAWODOWEJ

Równocześnie ze zmianą podstawowych, obowiązujących wszystkich parametrów systemów emerytalnych wdrażany jest zestaw zmian o charakterze fakultatywnym, pozostawiających jednostkom możliwość wyboru, czy z pewnych dostępnych rozwiązań chcą skorzystać, czy też nie. Wspólnym wyznacznikiem tego typu zmian jest traktowanie pracowników jako osoby na tyle racjonalne, iż uwzględniające w swych wyborach wieku i formy dezaktywizacji zawodowej

bodźce ekonomiczne. Wspomniane bodźce bowiem traktować można jako kary i nagrody za (nie)właściwy wybór.

Mówiąc o karach, przede wszystkim trzeba wspomnieć o rekonstrukcji systemu wcześniejszych emerytur. W sytuacji uzyskania takiego uprawnienia (a zatem w szczególności przy odpowiednio długim stażu pracy czy stażu ubezpieczeniowym) stosowane są – bazujące na rachunku aktuarialnym⁶ – metody obniżania wysokości świadczenia emerytalnego. Zazwyczaj przejście na wcześniejszą emeryturę związane jest w państwach europejskich z 6–7% redukcją świadczenia za każdy rok życia poniżej normalnego wieku emerytalnego.

Zdecydowanie bardziej rozbudowany jest system nagród związanych z dłuższym pozostaniem na rynku pracy. Wdrażanym od dwóch dekad rozwiązaniem jest emerytura częściowa, świadczenie dostępne dla osób, które osiągnęły wiek emerytalny i wykonują pracę zarobkową w niepełnym wymiarze. W takiej sytuacji osoba decydująca się na emeryturę częściową uzyskuje następującą część przynależnego jej świadczenia emerytalnego: np. decydując się na pracę na $\frac{1}{4}$ etatu, uzyskuje $\frac{3}{4}$ należnej jej emerytury i dochód z pracy w niepełnym wymiarze czasu. Uzyskiwane dochody z pracy są zazwyczaj obciążone składką na ubezpieczenie społeczne, co zwiększa staż pracy, w efekcie czego po całkowitym zaprzestaniu pracy zawodowej wysokość świadczenia emerytalnego jest obliczana ponownie. Innym instrumentem jest emerytura odroczonej, a zatem „nagroda” dla osób, które osiągnęły wiek uprawniający do otrzymania świadczenia emerytalnego i mają odpowiednio długi okres opłacania składek, ale decydują się na kontynuowanie pracy zawodowej bez pobierania świadczenia. Rozwiązanie to zakłada, że – ponownie zgodnie ze wspomnianą zasadą neutralności aktuarialnej – świadczenie emerytalne jest podwyższane. Warto zaznaczyć, iż część państw europejskich (np. Polska) wprowadziła wspomniane powyżej dwa rozwiązania niejako automatycznie, przy okazji zmiany systemów emerytalnych z tych o zdefiniowanym świadczeniu na takie o zdefiniowanej składce.

Dodatkowo, starsi pracownicy chcący po rozpoczęciu pobierania świadczenia emerytalnego kontynuować pracę, zazwyczaj mają możliwości realizacji takich planów. Jednakże pamiętać należy, że emerytura jest świadczeniem *a priori* zastępującym dochód z pracy w przypadku osiągnięcia wieku wystąpienia zakładanych problemów z utrzymaniem pracy i pochodzącego stąd dochodu. Stąd

⁶ Rachunek aktuarialny bazuje na uwzględnianiu przy ustalaniu wysokości świadczeń ubezpieczeniowych długości dalszego trwania życia. Jego celem jest dostosowanie i wyrównanie wysokości świadczeń, jakie uzyskują osoby przechodzące w różnym wieku, do wartości wynikających z długości okresu płacenia i wysokości składek.

też większość państw wprowadza pewne limity definiowane albo w kategoriach wysokości bieżącego dochodu, jaki przynosić może praca, albo długości okresu, w którym można jednocześnie pobierać emeryturę na normalnych zasadach i pracować zawodowo.

Innym bodźcem zwiększającym zainteresowanie dłuższą karierą zawodową jest stosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodu lub ulg podatkowych dla starszych pracowników (np. Szwecja). Rezultatem takiego działania jest podwyższenie bieżącego dochodu dzięki ograniczeniu wysokości podatku dochodowego od osób fizycznych.

Wszystkie wspomniane powyżej rozwiązania ukierunkowane są na poprawienie relacji czas pracy zawodowej – czas pobierania świadczenia emerytalnego poprzez z jednej strony wydłużenie okresu aktywności zawodowej i okresu opłacania składek, z drugiej zaś poprzez skrócenie okresu pobierania świadczeń emerytalnych. Jednakże należy zdawać sobie sprawę, iż prowadzą one do różnych efektów w zakresie zarówno oddziaływania na długość okresu, o jaki przedłużony została aktywność zawodowa, jak i na jej formę. W tym drugim przypadku chodzi o odejście od binarnego postrzegania końca kariery zawodowej (ktoś jeszcze ją wykonuje, pracując na pełen etat; ktoś już nie pracuje) na rzecz pojawiania się procesu wychodzenia z rynku pracy (emerytura częściowa czy praca na część etatu po uzyskaniu świadczenia emerytalnego). W rezultacie wdrażania powyższych zmian następuje – dzięki coraz częstszemu korzystaniu z różnorodnych możliwości przedłużania kariery zawodowej – narastające zróżnicowanie sposobów definitywnego wychodzenia z rynku pracy. W efekcie wdrażana wiązka rozwiązań prawnoinstytucjonalnych, z definicji tak konstruowana, aby oddziaływać na jak największą liczbę jednostek posiadających różne zasoby osobiste, potrzeby, strategie zawodowe i emeryckie, prowadzi do powolnej destandaryzacji końca kariery zawodowej.

PODSUMOWANIE

Nie istnieją pojedyncze rozwiązania dopasowane do potrzeb i możliwości wszystkich. Ta trywialna konstatacja znajduje potwierdzenie również w przypadku poszukiwania przez władze państwowe instrumentów opóźniania dezaktywacji zawodowej. Po latach promowania na kontynencie europejskim „kultury wczesnej emerytury” pojawia się narastająca konieczność dopasowania wieku wychodzenia z rynku pracy i długości stażu zawodowego do nowych realiów demograficznych. Współczesne rządy wdrażają zatem odpowiednie instrumenty, nawet w czasach kryzysu finansowego i wzrostu bezrobocia, zdając sobie sprawę

z tego, iż nadchodzące lata – skutek jednoczesnego odpływu powojennego wyżu demograficznego i napływu relatywnie nielicznych generacji urodzonych na przełomie XX i XXI wieku – wzmogą problemy z utrzymaniem „bezpiecznej” relacji liczbowej między pracującymi i pobierającymi świadczenia emerytalno-rentowe. O proponowanych rozwiązaniach głośną mową, wpływając na społeczne oczekiwania odnośnie do przebiegu procesu wycofywania się z rynku pracy, a w efekcie zmieniając normatywne modele kończenia kariery zawodowej.

Zachodzące zmiany są zgodne z zauważalnymi w ramach polityki społecznej tendencjami do „indywidualizacji”, dostosowywania się do możliwości, potrzeb, zasobów pojedynczych osób, do przekształcania potencjalnie zainteresowanych w korzystających z istniejących instrumentów. Wspomniana „indywidualizacja” dokonuje się na dwa sposoby. Z jednej strony dzięki wdrażaniu wspomnianych rozwiązań zachęcających i umożliwiających dłuższą aktywność, prowadzących do możliwości wybrania najlepszej z perspektywy danej jednostki opcji. Z drugiej strony dzięki wdrażaniu w ramach zarządzania wiekiem na rzecz starszejących się pracowników doradztwa finansowego (określenie, w jakim wieku daną osobę – z uwagi na jej uprawnienia emerytalne, wysokość potencjalnej emerytury, zgromadzone oszczędności – stać będzie na przejście na emeryturę) i doradztwa zawodowego (podwyższenie lub zmiana kwalifikacji dostosowująca je do potrzeb pracodawcy lub potrzeb rynku pracy) oraz na rzecz pracodawców doradztwa w zakresie ergonomicznym (dostosowania stanowisk pracy do potrzeb indywidualnego, starszego pracownika) – zob. przykład Francji jako kraju wdrażającego instrumenty zachęcające pracodawców do stosowania takich działań [Kryńska, Szukalski 2013]. W rezultacie zachodzi destandaryzacja opuszczania rynku pracy, będąca odpowiednikiem destandaryzacji innych karier i generalnie przebiegu życia.

Zapewne destandaryzacja następować będzie dalej, jak można sądzić, patrząc zwłaszcza na potencjalne kierunki zmian rynku pracy. Prawdopodobna uberyzacja⁷ pracy, przejawiająca się jej utowarowieniem związanym z łatwym określeniem zapotrzebowania na nią dzięki cyfrowym systemom pośrednictwa między osobami wyrażającymi popyt na pracę a tymi ją sprzedającymi, doprowadzi zapewne do pojawienia się na stałe – przynajmniej w przypadku niektórych sektorów i branż gospodarki, jak i zawodów – tymczasowości, niestałości, doraźności czy odpłacania za rzeczywiście wykonywaną pracę, a nie za gotowość

⁷ Termin pochodzący od nazwy świadczącej usługi transportowe firmy Uber. Usługi te polegają na kontaktowaniu osób mających wolny czas i samochód (a niebędących pracownikami Ubera) z tymi, które chcą zakupić usługę przewozową.

do jej wykonywania (pobyt w miejscu pracy). Współwystępujące z tym: zanik gotowości pracodawcy do inwestowania w pracownika, szybszy zanik zawodów przestarzałych, elastyczność czasowa i „temporalna” pracowników, niższa szansa wypracowania odpowiednio relatywnie wczesnego i wysokiego świadczenia emerytalnego prowadzić będą do konieczności dostosowania się pracowników dotkniętych tych procesem do zachodzących zmian, a w konsekwencji przejawiać się będą jeszcze wyraźniejszym zanikiem podobieństw przebiegu kariery zawodowej.

W rezultacie oczekiwać należy nie tylko rzeczywistych zmian przebiegu kariery zawodowej, ale i zmian normatywnych modeli przebiegu tej kariery prowadzących do wzrastającej destandaryzacji obu, w tym i tego krótkiego, ostatniego jej etapu, któremu poświęcone jest niniejsze opracowanie.

BIBLIOGRAFIA

- Baars Jan.** 2011. Time and ageing: Enduring and emerging issues. In: *The Sage handbook of social gerontology*. D. Dannefer, Ch. Phillipson (eds.), 367–376. Sage, London.
- Bovenberg A. Lans.** 2007. The life-course perspective and social policies: An overview of the issues. W: OECD, *Modernising social policy for the new life course*, 23–74. Paris. browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/product/8107171e.pdf; [dostęp: 20.07.2016].
- Bovenberg A.L.** 2007a. “The life-course perspective and social policies: An issues note”, *Social Protection Discussion Paper* 0719. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0719.pdf>.
- Czepulis-Rutkowska Zofia.** 2013. „Nowe ryzyka socjalne”. *Polityka Społeczna* 11–12: 9–14.
- Dannefer Dale, Richard A. Settersten jr.** 2011. The study of the life-course: implications for social gerontology. W: *The Sage handbook of social gerontology*. D. Dannefer, Ch. Phillipson (eds.), 3–19. London: Sage.
- Ekerdt David J.** 2009. Population retirement patterns. W: *International handbook of population aging*. P. Uhlenberg (ed.), 471–491. Springer.
- Erhel Christine.** 2007. Life-course policies and the labour market. W: OECD. *Modernising social policy for the new life course*, 149–172. Paris. browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/product/8107171e.pdf; [dostęp: 20.07.2016].
- Ferraro Keneth F.** 2001. Aging and role transition. W: *Handbook of aging and the social sciences*, 5th. R.H. Binstock, L.K. George (eds.), 313–330. San Diego: Academic Press.
- Harris Diana K.** 2005. Age norms. W: *Encyclopedia of ageism*. E.B. Palmore, L. Branch, D.K. Harris (eds.), 14–15. New York: The Haworth Pastoral Press.
- Hofmeister Heather.** 2013. “Individualisation of the life course”. *International Social Science Journal* 64(213–214): 279–290.
- Kłos Bożena.** 2015. „Wiek i staż ubezpieczeniowy w systemach emerytalnych państw członkowskich Unii Europejskiej”. *Analizy BAS* 13(133): 1–14. [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5E07D5CED513CBB7C1257EDF0038DFBE/\\$file/Analiza_BAS_2015_133.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5E07D5CED513CBB7C1257EDF0038DFBE/$file/Analiza_BAS_2015_133.pdf); [dostęp: 20.07.2016].

- Kołodziejczyk-Olczak Izabela.** 2014. *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy.* Łódź: Wyd. UŁ.
- Kondratowitz Hans-Joachim von.** 2003. The legacy of social constructionism for social gerontology. W: *The need for theory. Critical approaches to social gerontology.* S. Biggs, A. Lowenstein, J. Hendricks (eds.), 45–62. Amityville-New York: Baywood Publishing.
- Kryńska Elżbieta, Piotr Szukalski (red.).** 2013. Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy. Łódź: UŁ. <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3509>.
- Leisering Lutz.** 2004. Government and the life course. W: *Handbook of life course.* J.T. Mortimer, M.J. Shanahan (eds.), 205–225. New York: Springer.
- Marody Mirosława.** 2014. *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna.* Warszawa: WN Scholar.
- Marshall Victor W., Philip Taylor.** 2005. Restructuring the life-course: work and retirement. W: *The Cambridge handbook of age and ageing.* M.J. Johnson (ed.), 572–582. Cambridge: Cambridge University Press.
- OECD. 2015. Pension at a glance 2015. Paris. [http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201e.pdf?expires=1461609976&id=id&accname=guest&checksum=38D7B7790DB6626BAE4D86B1A84364E8; \[dostęp: 10.07.2016\]](http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201e.pdf?expires=1461609976&id=id&accname=guest&checksum=38D7B7790DB6626BAE4D86B1A84364E8; [dostęp: 10.07.2016]).
- OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market, prospects for older workers. Italy. 2012. [http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Italy-MOD.pdf; \[dostęp: 10.07.2016\]](http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Italy-MOD.pdf; [dostęp: 10.07.2016])
- Quandango Jill, Jennifer Reid.** 1999 The political economy perspective in aging. W: *Handbook of theories of aging.* V.L. Bengtson, K.W. Schaie (eds.), 344–358. New York; Springer.
- Riley Mathilda W., Anne Foner, John W. Riler jr.** 1999. The aging and society paradigm. W: *Handbook of theories of aging.* V.L. Bengtson, K.W. Schaie (eds.), 327–343. New York: Springer.
- Settersten Richard A. jr.** 2004. Age structuring and rhythm of life course W: *Handbook of life course.* J.T. Mortimer, M.J. Shanahan (eds.), 81–98. New York: Springer.
- Škorpík Jan, Marek Suchomel.** 2011. The Czech Republic. W: *Pension reform in Central and Eastern Europe in times of crisis, austerity and beyond.* K. Hirose (ed.). Budapest: ILO. http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_171551/lang--en/index.htm.
- Szukalski Piotr.** 2012. *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych.* Łódź: Wyd. UŁ.
- Szukalski Piotr.** 2014. Osoby starsze na rynku pracy. Przejawy gorszego traktowania. W: *Aktywne starzenie się. Przeciwdziałanie barierom.* B. Szatur-Jaworska, P. Szukalski (red.), 11–8. Łódź: Wyd. UŁ.
- Szukalski Piotr.** 2015. „Od normatywnego modelu przebiegu życia do polityki przebiegu życia”. *Polityka Społeczna* 2(1–5).
- Vincent John A.** 1995. *Inequality and old age.* London: University College Press.
- Walker Alan, Liam Foster (eds.).** 2014. *The political economy of ageing and later life. Critical perspectives.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Piotr Szukalski

**DESTANDARIZATION OF WITHDRAWAL FROM THE LABOUR MARKET
AND OF ITS NORMATIVE MODEL**

Abstract

Withdrawal from the labour market has been shaped by the same changes as general life courses – due to the emergence of pension it was subjected to chronologization, institutionalisation, and standardization. The two most recent decades are a time when changes can be observed in the attitudes to old-age retirement and pension (pre-)requirements. Governments of the most developed countries have decided to introduce incentives to motivate people to stay in the labour market longer. These incentives are becoming more and more individualized and adjusted to meet individual needs. This paper describes how the introduced instruments affect a destandarization of withdrawal from the labour market and its normative models.

Keywords: professional career, labour market withdrawal, retirement, life-course, labour market policy