

Dezaktywizacja zawodowa w Polsce

W obliczu zachodzących przemian demograficznych, znajdujących odzwierciedlenie we wzroście takich wskaźników, jak przeciętne dalsze trwania życia, a równocześnie spadku współczynników zgonów czy współczynnika dzietności kobiet, Polska — podobnie jak wiele innych krajów — staje przed koniecznością podejmowania działań sprzyjających wydłużaniu okresu aktywności zawodowej. Zgodnie z obowiązującym od 1 stycznia 2013 r. prawem¹ wiek emerytalny kobiet i mężczyzn podnoszony będzie stopniowo do 67 lat (w wieku 67 lat nabędą uprawnienia do emerytury kobiety urodzone po 30 września 1973 r. oraz mężczyźni urodzeni po 30 września 1953 r.). Biorąc pod uwagę wykorzystywane w artykule źródła danych analiza nie uwzględnia jeszcze zmian ustawodawczych. Prowadzona jest bowiem w odniesieniu do populacji emerytów, którzy skorzystali z uprawnień emerytalnych jeszcze przed wejściem owych modyfikacji w życie. Oznacza to, że przez „ustawowy (powszechny) wiek emerytalny” należy rozumieć obowiązujący do końca 2012 r. wiek 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Jednocześnie należy mieć na uwadze uprawnienia niektórych grup do wcześniejszego przejścia na emeryturę — wśród obecnych emerytów obejmowały one znaczną część populacji.

Pomimo wyższej dla mężczyzn niż dla kobiet granicy (powszechnego) wieku emerytalnego, średni wiek przejścia na emeryturę jest obecnie analogiczny dla obu płci i wynosi ok. 60 lat (*Przejście...*, 2013). Według danych administracyjnych w 2012 r. w ogólnej liczbie emerytów ok. 15% stanowiły osoby w wieku niższym od ustawowego wieku emerytalnego. Znacznie częściej byli to mężczyźni niż kobiety — wśród wszystkich emerytów odsetek tych w wieku poniżej progów 60/65 lat sięgał prawie 25% u mężczyzn i ok. 8% u kobiet (*Emerytury...*, 2013). Skala dezaktywizacji zawodowej w Polsce jest zatem znacznie wyższa niż wynikałoby to z prostego porównania omawianego wskaźnika z odsetkiem osób w wieku emerytalnym w całej populacji. Według danych NSP 2011 odsetek ten sięga bowiem 16,9%, podczas gdy emeryci stanowią 17,8% ludności Polski (*Ludność...*, 2013).

MATERIAŁ BADAWCZY I METODY

Analiza prawidłowości charakteryzujących dezaktywizację zawodową Polaków stanowi ważny temat w kontekście potrzeb polityki społecznej, w tym polityki rynku pracy. Dlatego od kilku lat podejmowane są badania stanowiące pró-

¹ Ustawa z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 637).

bę wyjaśnienia podłoża wczesnej dezaktywacji zawodowej z jednej strony i czynników sprzyjających wydłużeniu aktywności zawodowej z drugiej. Badanie w tym zakresie podjął m.in. GUS, którego wyniki zamieszczono w publikacji *Przejsście...* (2013). Innym istotnym źródłem danych w tym zakresie są wyniki ogólnopolskiego badania *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (dalej: *Diagnoza*) przeprowadzonego w 2012 r. przez Uniwersytet Łódzki w ramach projektu pt. *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, realizowanego wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Lider Partnerstwa). Projekt ten współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Obydwa badania miały nieco inny charakter. Badanie *Diagnoza* miało na celu ocenę sytuacji Polaków w wieku tzw. „okołoemerytalnym” na rynku pracy, a więc jego zakres był szerszy niż wymienione badanie GUS. Ponadto *Diagnoza* stanowiła wielowątkowe badanie obejmujące zarówno komponent jakościowy, jak i ilościowy oraz różne grupy interesariuszy. W artykule przedstawiono wybrane wyniki jednego z modułów badawczych — badania kobiet i mężczyzn w wieku „okołoemerytalnym”, rozumianym tu jako przedział wieku 45—69 lat.

Przyjęte zasady doboru próby zapewniają jej reprezentatywność, a tym samym uogólnienia na całą populację (średni błąd estymacji — 1,8%), również w obrębie warstw wyróżnionych według wieku: 45—49 lat, 50—59/60 lat oraz 60/65—69 lat. Granice te wynikają z ustawowego wieku emerytalnego² obowiązującego do końca 2012 r. — 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn³, jak również z granicy definiującej starszych uczestników rynku pracy jako grupę będącą w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy⁴. Zasady doboru próby przewidywały też zgodność ze strukturą populacji według płci i miejsca zamieszkania (województwo i wielkość miejscowości). Badanie przeprowadzono metodą CAPI (wywiady oraz kwestionariusze wspomaganie komputerowo) na próbie 3200-elementowej.

W ramach *Diagnozy* poddano ocenie osoby w wieku 45—69 lat, niezależnie od ich statusu na rynku pracy. W artykule natomiast ograniczono analizę wyłącznie do emerytów (osób korzystających z uprawnień emerytalnych niezależnie od tego, czy pozostają nieaktywni zawodowo czy też pobierając świadczenia emerytalne nadal pracują). Celem opracowania jest analiza i ocena skali oraz głównych uwarunkowań dezaktywacji zawodowej osób w wieku 45—69 lat, a także ich ewentualnych dalszych doświadczeń zawodowych po przejściu na

² Ustawowy wiek emerytalny rozumiany jest w kategoriach powszechnego wieku emerytalnego, z pełną świadomością ustawowych uprawnień niektórych grup zawodowych (np. służb mundurowych czy górników) do wcześniejszego przejścia na emeryturę. W celu zaznaczenia takiego rozumienia określenia „ustawowy wiek emerytalny”, pojęcie to przytaczane jest jako „ustawowy (powszechny) wiek emerytalny”.

³ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118).

⁴ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

emeryturę. W opracowaniu wykorzystano głównie niepublikowane wyniki badań *Diagnozy*, a także niektóre syntetyczne wyniki prezentowane w raporcie końcowym z badania (Kryńska i in., 2013).

Analizę wyników ograniczono do prezentacji rozkładów wybranych zmiennych oraz testowania różnic między populacjami (z uwagi na nominalny poziom pomiaru większości zmiennych analizę statystyczną przeprowadzono z wykorzystaniem testu niezależności chi-kwadrat lub dokładnego testu Fishera; w nielicznych przypadkach wykorzystano ANOVA). Obliczenia wykonano w IBM SPSS Statistics v. 21.

SKALA DEZAKTYWIZACJI ZAWODOWEJ POLAKÓW

Polacy w wieku 45—69 lat to w dużej mierze osoby już nieaktywne zawodowo — więcej niż co czwarta osoba z nich jest już na emeryturze, przy czym 2% emerytów nadal pracuje (tabl. 1).

TABL. 1. STRUKTURA SYTUACJI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU 45—69 LAT WEDŁUG WYBRANYCH CECH

Wyszczególnienie	Pobierający świadczenia emerytalne (w tym korzystający z wcześniejszej emerytury lub świadczenia przedemerytalnego)		Aktywni zawodowo (wyłączając pracujących pobierających świadczenia emerytalne)	Pozostali nieaktywni zawodowo
	niepracujący	pracujący		
O g ó l e m	25,2	2,0	54,8	18,0
Płeć:				
kobieta	31,2	1,8	48,2	18,9
mężczyzna	18,6	2,2	62,2	17,0
Wiek:				
45—49 lat	1,8	0,3	82,4	15,5
50—54	2,6	0,7	79,7	17,0
55—59	13,6	1,7	58,0	26,7
60—64	58,7	4,2	17,6	19,5
65—69 lat	87,8	5,0	1,9	5,3
Poziom wykształcenia:				
co najwyżej gimnazjalne	36,6	1,2	32,5	29,7
zasadnicze zawodowe	23,3	1,3	53,9	21,5
średnie	23,8	1,8	60,8	13,6
wyższe	20,9	6,0	69,3	3,8
Typ miejscowości zamieszkania:				
wieś	22,7	1,3	54,8	21,2
miasto:				
do 50 tys. mieszkańców	27,6	1,7	52,9	17,8
od 50 do 200	28,8	1,9	51,3	18,0
powyżej 200 tys. mieszkańców	24,2	3,6	58,9	13,3
Typ rynku pracy:				
A	26,4	1,2	53,4	19,0
B	23,7	1,7	54,7	19,9
C	25,1	3,1	56,1	15,7
Samoocena stanu zdrowia (jak na swój wiek):				
zły	32,8	0,3	20,0	46,9
przeciętny	28,8	1,7	55,8	13,7
dobry	17,8	3,1	71,5	7,6

Ź r ó d ł o: obliczenia własne na podstawie niepublikowanych danych z badania *Diagnoza*.

Aktywność zawodowa osób z badanej kohorty była zróżnicowana według wieku, płci, poziomu wykształcenia, stanu zdrowia czy miejsca zamieszkania. Potwierdza to dotychczasowe ustalenia empiryczne; por. np. wyniki badań: SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*)⁵, ELSA (*English Longitudinal Study of Ageing*)⁶, *Diagnoza społeczna*⁷ czy też Bosworth, Burtless i Steuerle (2000), Makowiec-Dąbrowska (2002), Liwiński, Giza-Poleszczuk, Góra i Sztanderska (2008), Baładynowicz-Panfil (2010), Burtless (2013).

Różnice według płci i wieku są zrozumiałe z uwagi na różne granice ustawowego (powszechnego) wieku emerytalnego dla obu płci, nie dziwi więc, że na emeryturze przebywa co trzecia kobieta w wieku 45—69 lat wobec ok. 20% mężczyzn. Również po przejściu na emeryturę mężczyźni chętniej niż kobiety kontynuują pracę zawodową.

Przytoczone w tabl. 1 dane potwierdzają znaczną skalę dezaktywizacji zawodowej Polaków. W okresie poprzedzającym wiek emerytalny na emeryturze przebywało 22% kobiet w wieku 55—59 lat (w tym 1,8% nadal wykonywało pracę zarobkową) oraz 40% mężczyzn w wieku 60—64 lata (w tym pracę zarobkową nadal wykonywało 3,7% osób). Skłonność do przechodzenia na emeryturę była też wyraźnie powiązana z wykształceniem (na ogół niezbyt wysokim). Ok. 22% emerytów w wieku 45—69 lat ukończyło co najwyżej szkołę podstawową. Wyraźne jest także znaczenie stanu zdrowia — jedynie osoby oceniające swoje zdrowie jako dobre lub bardzo dobre (jak na swój wiek) w większości nadal pracowały, chętniej też podejmowały pracę korzystając równolegle ze świadczeń emerytalnych (3,1%) bądź rezygnowały z nich pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego (14 osób na 27 spełniających te kryteria brzegowe). Mniejsze znaczenie miało z kolei miejsce zamieszkania. Biorąc pod uwagę typ rynku pracy⁸, tzn. określony na podstawie analizy skupień podział powiatów pod względem lokalnych uwarunkowań rynku pracy wobec jego starszych uczestników, warto zaznaczyć, że pracę zawodową kontynuują na emeryturze relatywnie częściej mieszkańcy powiatów typu C, a więc głównie największych miast — wprawdzie starych demograficznie, ale o stosunkowo dobrej ogólnej sytuacji na rynku pracy.

W momencie nabycia uprawnień do emerytury (z pominięciem wcześniejszej emerytury) osoby będące w wieku 45—69 lat w większości pracowały najemnie

⁵ <http://www.share-project.org/nc/publications/>.

⁶ <http://www.ifs.org.uk/ELSA/publications>.

⁷ Raporty dostępne na <http://www.diagnoza.com>.

⁸ Zmienną „typ rynku pracy” wyznaczono na podstawie analizy skupień (Mikulec, 2013). Powiaty pogrupowano na trzy klasy: typ A — obszary najsłabiej zurbanizowane, młode demograficznie, o trudnej ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale o relatywnie niskim udziale osób w wieku 45/50+ wśród bezrobotnych, typ C — obszary najsilniej zurbanizowane, stare demograficznie, o relatywnie dobrej ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale o wysokim udziale osób w wieku 45/50+ wśród bezrobotnych oraz powiaty typu B stanowiące grupę pośrednią między typami A i B.

(71% wskazań), co znaczące 14% z nich korzystało wcześniej ze świadczenia przedemerytalnego lub renty, a więc już wcześniej uzyskiwały wsparcie w ramach systemu ubezpieczeń społecznych. Nie ma przy tym istotnych różnic między kobietami i mężczyznami ($p=0,549$). Zaznacza się natomiast wpływ ograniczeń w zakresie uprawnień do wcześniejszej emerytury — osoby z młodszych grup wieku 45—59/64 lata rzadziej (nawet dwu- lub trzykrotnie) korzystały ze świadczenia emerytalnego lub renty w momencie przejścia na emeryturę niż osoby mające 60/65—69 lat⁹.

Typ rynku ma znaczenie w kontekście uwarunkowań sytuacji osób 45+ ($p<0,001$). Na słabo zurbanizowanych obszarach typu A wyraźny był udział tych emerytów, którzy uprzednio prowadzili gospodarstwo rolne (ok. 24% wobec ok. 5% w powiatach typu B). Potwierdza to zatem wcześniejsze wnioski dotyczące dezaktywizacji mieszkańców powiatów typu A. Z kolei w przypadku powiatów typu C, których stopień urbanizacji jest bardzo wysoki, zdecydowana większość osób w wieku 45—69 lat (ponad 83%) przed przejściem na emeryturę pracowała najemnie. Na rynku typu B też dominowała praca najemna (ok. 70%), warto jednak podkreślić, że to w przypadku tego typu obszarów odsetek korzystających z zasiłku przedemerytalnego lub renty był najwyższy (ok. 20% emerytów korzystało wcześniej z tych form wsparcia).

WIEK PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ

Moment przejścia na emeryturę (uwzględniając wcześniejszą emeryturę) był w przypadku emerytów mających 45—69 lat stosunkowo wczesny — średnio rzecz biorąc mieli oni wówczas 56,7 roku i pomimo pięcioletniej różnicy w ustawowym (powszechnym) wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn, średnia ta jest bardzo podobna dla obu płci (56,3 roku dla kobiet, 57,5 roku dla mężczyzn). Połowa kobiet przeszła na emeryturę mając 56 lat lub więcej, połowa mężczyzn — w wieku przynajmniej 60 lat (tabl. 2). Średnio rzecz biorąc osoby w wieku 45—69 lat w momencie badania były na emeryturze od ok. 6 lat, połowa z nich — od nie więcej niż 5 lat (6 lat dla kobiet i 4 lata dla mężczyzn). Zróżnicowanie w tym zakresie jest przy tym duże (przeciętnie ok. 4,5 roku w stosunku do średniej), a maksimum sięga 32 lat.

Ok. 70% kobiet i ok. 87% mężczyzn przeszło na emeryturę przed przekroczeniem ustawowego (powszechnego) wieku emerytalnego. W wieku 60 lat skorzystało z emerytury ok. 19% kobiet, zaś w wieku 65 lat — tylko ok. 8% mężczyzn. Warto zauważyć, że ok. 11% kobiet i ok. 5% mężczyzn przeszło na emeryturę już po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego (wykres).

⁹ Różnice w tym zakresie nie są jednak w grupach wieku istotne statystycznie ($p=0,267$ dla kobiet oraz $p=0,264$ dla mężczyzn).

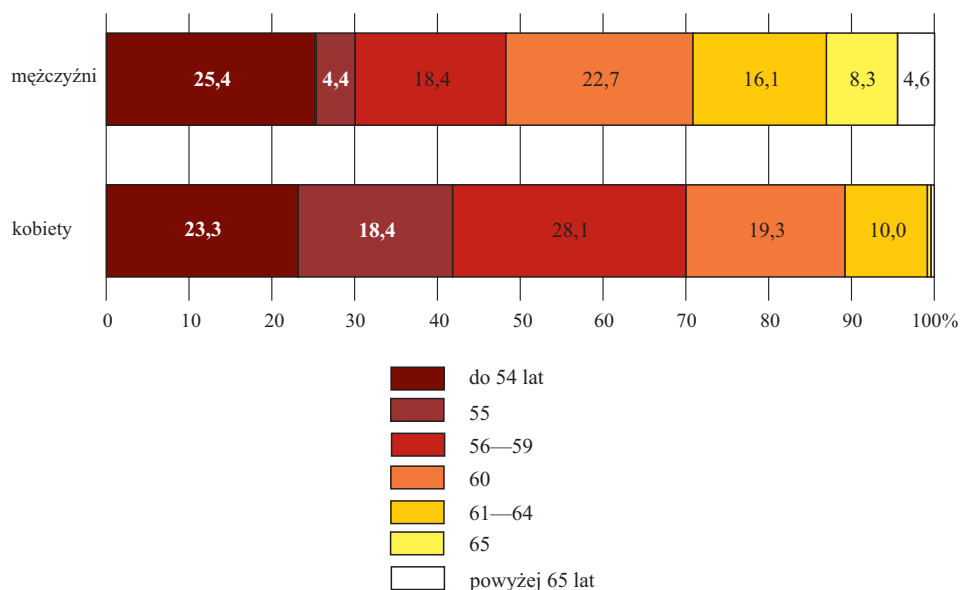
TABL. 2. WARTOŚCI MIERNIKÓW STATYSTYCZNYCH WEDŁUG WIEKU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ

Wiek	Min	\bar{x}	Max	Me	S
O g ó l e m	35,0	56,7	69,0	57,0	5,2
Kobiety					
45—69 lat	39,0	56,3	68,0	56,0	4,4
45—49 ^a	41,0	45,0	48,0	45,5	3,2
50—59	39,0	52,8	59,0	55,0	4,6
60—69 lat	43,0	57,1	68,0	57,0	3,8
Mężczyźni					
45—69 lat	35,0	57,5	69,0	60,0	6,2
45—49 ^a	36,0	44,1	48,0	45,0	3,4
50—64	40,0	55,3	64,0	57,0	5,7
65—69 lat	35,0	60,4	69,0	60,0	4,9

^a Liczebność prób emerytów w wieku 45—49 lat uniemożliwia generalizowanie wyników, można je traktować jedynie poglądowo.

Źródło: jak w tabl. 1.

STRUKTURA EMERYTÓW W WIEKU 45—69 LAT WEDŁUG WIEKU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ



Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa kobiet, które przeszły na emeryturę, gdyż uzyskały już takie uprawnienia, uczyniła to przed osiągnięciem 60. roku życia, w tym 12,7% — przed osiągnięciem 54. roku życia. Podobnie 60% mężczyzn, którzy uzyskali

uprawnienia do emerytury, skorzystało z nich w wieku poniżej 65 lat (w tym co czwarta osoba przed osiągnięciem 54. roku życia). Widać więc wyraźnie znaczenie ustawowego obniżenia wieku emerytalnego niektórych grup zawodowych. Biorąc pod uwagę prawidłowości zdiagnozowane dla mężczyzn można wnioskować, że jest to pochodna preferencyjnych rozwiązań w przypadku służb mundurowych czy górników. Potwierdza to analiza danych GUS — najmlodszy emeryci korzystają ze świadczeń społecznych z MON, MSW i Ministerstwa Sprawiedliwości, przy czym zdecydowanie przeważają wśród nich mężczyźni (*Emerytury...*, 2013).

Jeśli chodzi o wiek przejścia na emeryturę, znaczenie odgrywa również poziom wykształcenia, ale dotyczy to tylko kobiet. Kobiety legitymujące się wykształceniem wyższym przechodziły na emeryturę zwykle w wieku 56—59 lat lub przed ukończeniem 54. roku życia, z wykształceniem zasadniczym zawodowym — także w wieku 56—59 lat, z kolei z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym — mając 60 lat lub więcej. Kobiety ze średnim wykształceniem znajdowały się mniej więcej równomiernie w grupach osiągniętego wieku do 54 lat, 55 lat oraz 56—59 lat ($p=0,079^{10}$).

Wiek przejścia na emeryturę jest też w pewnym stopniu ($p=0,063$) powiązany z lokalnymi warunkami na rynku pracy. W przypadku mieszkańców powiatów typu A średni wiek dezaktywacji zawodowej był relatywnie najwyższy (57,2 roku), na co rzutuje znaczny udział rolników. Rolnicy znacznie rzadziej niż pracownicy najemni przechodzą na emeryturę przed osiągnięciem 55. roku życia (17% vs 34%), ale i przed osiągnięciem 60. roku życia (46% vs 60%).

W przypadku kobiet wiek przejścia na emeryturę związany jest dość wyraźnie z faktem sprawowania opieki nad osobami zależnymi (niepełnosprawnymi oraz niedołącznymi) — w wieku do 55 lat włącznie częściej skorzystały z uprawnień do emerytury kobiety sprawujące taką opiekę ($p=0,099$), zwłaszcza nad wymagającymi tego rodzicami. Potwierdza to wyniki wcześniejszych badań (Kotowska, Wóycicka, 2008; Kotowska i in., 2010; Perek-Białas, Stypińska, 2010).

WCZEŚNIEJSZA EMERYTURA

Co trzeci emeryt (w przypadku obu płci) skorzystał z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Jest to głównie efekt polityki prowadzonej na początku lat 90. ub. wieku. W latach 1990—1996 wcześniejsze emerytury wykorzystywano jako sposób na dezaktywację zawodową osób bezrobotnych, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostały nie więcej niż 2 lata. W późniejszych latach prawo to ograniczono do pracowników wykonujących określone zawody, zmniejszając liczbę tych zawodów (Ptaszyńska, 2012). Jak wynika z *Diagnozy*,

¹⁰ Ocena istotności różnic przeprowadzona przy pomocy jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA). Różnice między populacjami są istotne statystycznie, ale na poziomie istotności $0,05 < \alpha < 0,1$.

z uprawnień do wcześniejszej emerytury skorzystało 55% kobiet w wieku 50—59 lat i 41% mężczyzn w wieku 50—64 lata (wśród osób będących w wieku emerytalnym odsetek ten sięga 27% dla kobiet i 22% dla mężczyzn). Przejście na wcześniejszą emeryturę jest przy tym słabo (nieistotnie w sensie statystycznym)¹¹ powiązane z wykształceniem ($p=0,387$), stanem zdrowia ($p=0,069$), miejscem zamieszkania ($p=0,485$) czy sytuacją materialną gospodarstwa ($p=0,557$).

Warto jednak zauważyć, że prawie połowa emerytów opiekujących się niepełnosprawnymi lub trwale chorymi rodzicami podjęła decyzję o wcześniejszej emeryturze. Zestawiając najważniejsze — w opinii samych emerytów — powody decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę (tabl. 3), na pierwszy plan wczesnej dezaktywizacji zawodowej wysuwają się w zasadzie trzy czynniki: chęć wykorzystania takiej możliwości (gdyż później nie byłoby to możliwe), zły stan zdrowia, zmęczenie, wypalenie zawodowe oraz chęć spędzania czasu z rodziną.

TABL. 3. GŁÓWNE POWODY PRZEJŚCIA NA WCZEŚNIEJSZĄ EMERYTURĘ WEDŁUG PŁCI^a

Pozycja w rankingu	Kobiety	Mężczyźni
1	stan zdrowia chęć wykorzystania takiej możliwości	chęć wykorzystania takiej możliwości stan zdrowia
2	chęć spędzania czasu z rodziną zmęczenie, wypalenie zawodowe chęć wykorzystania takiej możliwości	zmęczenie, wypalenie zawodowe stan zdrowia
3	chęć wykorzystania takiej możliwości zmęczenie, wypalenie zawodowe	zmęczenie, wypalenie zawodowe chęć wykorzystania takiej możliwości chęć spędzania czasu z rodziną

^a Osoby w wieku 45—69 lat, które skorzystały z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę wskazywały 3 najważniejsze powody takiej decyzji (pytanie otwarte).

Źródło: Kryńska i in. (2013).

Sumarycznie zarówno kobiety, jak i mężczyźni korzystający z wcześniejszej emerytury najczęściej wskazywali na chęć wykorzystania takiej możliwości (ok. 35% wskazań w przypadku obu płci), następnie wymieniany był zły stan zdrowia (odpowiednio 29% kobiet (K) i 36% mężczyzn (M) z tej grupy). Inne czynniki wymieniane były przez emerytów wyraźnie rzadziej, np. zmęczenie, wypalenie zawodowe (K — 15%, M — 25%), zwolnienie z pracy (K — 10%, M — 14%) czy chęć cieszenia się życiem (K — 13%, M — 12%). W przypadku kobiet dość ważnym powodem wcześniejszej dezaktywizacji była również sytu-

¹¹ Istotność różnic badano testem niezależności chi-kwadrat (zależność jest uznawana za istotną statystycznie, jeśli prawdopodobieństwo w teście $p < 0,05$). O ile nie zaznaczono inaczej, w dalszych rozważaniach prawdopodobieństwo testowe p dotyczy testu niezależności chi-kwadrat.

acja rodzinna, w tym zwłaszcza zły stan zdrowia członka rodziny lub osoby niepełnosprawnej (7%), obowiązki opiekuńcze wobec dzieci czy wnuków (5%) lub starszych rodziców lub krewnych (2%). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazywali także na ogólnie złe warunki pracy (K — 7%, M — 6%).

Wśród innych wymienianych w spontanicznych wypowiedziach czynników relatywnie często pojawiały się ogólna zła sytuacja zakładu pracy, jego upadek/likwidacja oraz chęć przejścia na emeryturę wspólnie ze współmałżonkiem lub partnerem. Wskazywano również na brak pracy dla osób starszych, gorsze traktowanie w miejscu pracy z powodu wieku przez przełożonych i (rzadziej) współpracowników. Dotyczyło to przede wszystkim kobiet, mężczyźni sporadycznie wskazywali na takie okoliczności. Zwróćmy uwagę, że zwłaszcza najważniejsze powody dezaktywizacji zawodowej nie mają charakteru systemowego, są raczej wypadkową indywidualnych sytuacji życiowych emerytów. Niemniej jednak polityka społeczna może ograniczać te bariery.

Decyzja o przejściu na emeryturę podejmowana była często przez obu współmałżonków w zbliżonym okresie (Khan i in., 2014). Jak wynika z *Diagnozy*, co czwarta osoba w wieku 60—69 lat (28% kobiet i 19% mężczyzn) żyła samotnie, zaś 2/3 (61% kobiet i 76% mężczyzn) — ze współmałżonkiem. W przypadku 49% emerytów (46% kobiet i 54% mężczyzn) ich współmałżonkowie również przebywali na emeryturze. Dotyczy to zarówno osób w wieku emerytalnym (54%), jak i w wieku 50—59/64 lata (39%).

EMERYTURA I PRACA ZAWODOWA

Polskie prawo umożliwia (przy spełnieniu określonych warunków) łączenie emerytury z pracą zawodową. Jak wynika z badania *Diagnoza*, ok. 18% emerytów w wieku 45—69 lat podejmowało na emeryturze odpłatną pracę zawodową, przy czym istotnie częściej miało to miejsce w przypadku mężczyzn niż kobiet ($p=0,012$). Nie ma natomiast większych różnic między grupami wieku. Emeryci, którzy pracowali lub nadal pracują zawodowo zwykle zatrudnieni są na umowę o pracę (8% kobiet i 10% mężczyzn). Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety pracowali na podstawie umowy cywilnoprawnej (7,3% wobec 3,1%) bądź pomagali w prowadzeniu biznesu innym członkom rodziny lub znajomym (ok. 2% wobec niespełna 1%). Średnio ok. 4% emerytów (4,2% kobiet i 3,8% mężczyzn) przyznało, że pracuje nieformalnie. Odpłatną pracę zawodową na emeryturze częściej (na tle innych grup) wykonują lub wykonywali w przeszłości:

- mieszkańcy dużych miast (ok. 31% wobec ok. 12—17% w pozostałych typach miejscowości; $p<0,001$);
- mieszkańcy obszarów zakwalifikowanych jako typ C, z dużym udziałem osób w wieku 45+ wśród bezrobotnych, a przy tym o ogólnie dobrej sytuacji na rynku pracy i bardzo dużym stopniu urbanizacji (ok. 26%; $p<0,001$); rynek typu B wyróżniał się przy tym relatywnie większą częstotliwością stosowania

umów o pracę (na pozostałych obszarach przesunięcie następuje w kierunku umów cywilnoprawnych);

- osoby lepiej wykształcone — prawie 40% osób z wykształceniem wyższym wobec niespełna 9% osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i ok. 18% w pozostałych grupach ($p < 0,001$); we wszystkich grupach najczęściej stosowana jest umowa o pracę, warto jednak zauważyć, że w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym na drugim miejscu stoi praca nieformalna, zaś w odniesieniu do osób z wykształceniem średnim lub wyższym — umowa cywilnoprawna;
- osoby o lepszym stanie zdrowia — 28% emerytów oceniających swój stan zdrowia jako dobry podejmowało na emeryturze pracę zawodową wobec ok. 18% osób o przeciętnym i ok. 7% o złym stanie zdrowia ($p < 0,001$); osoby o gorszym stanie zdrowia wyraźnie częściej podejmowały pracę nieformalną;
- osoby, które przeszły na emeryturę w młodszym wieku, choć tu różnice nie są istotne ($p = 0,280$); warto jednak podkreślić porównywalny z „młodymi” emerytami udział wykonujących pracę zawodową mężczyzn, którzy przeszli na emeryturę po osiągnięciu 65. roku życia;
- osoby, które w momencie przejścia na emeryturę prowadziły własną działalność gospodarczą (29,4%¹²) lub pracowały najemnie (19,2%; $p = 0,032$);
- osoby aktywne społecznie — należące do organizacji czy stowarzyszeń (36,1%; $p = 0,010$) lub zajmujące się działalnością społeczną (40,6%; $p = 0,011$); co ciekawe, emeryci charakteryzujący się tego typu aktywnością społeczną zdecydowanie nie byli skłonni podejmować pracy nieformalnej.

Sprawowanie opieki nad innymi osobami (wnukami, rodzicami itp.) nie stanowi bariery podejmowania dodatkowej pracy w trakcie emerytury — wśród sprawujących taką opiekę odsetek nadal pracujących jest analogiczny, jak w przypadku emerytów wolnych od tego typu obowiązków. Warto też podkreślić, że emeryci sprawujący opiekę nad osobami zależnymi niechętnie podejmowali pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej — konieczność wsparcia innych powodowała, że oczekiwali większej stabilności zatrudnienia, a tę mogli osiągnąć mając umowę o pracę.

Wydawać by się mogło, że aktywność zawodowa związana jest z postawą afiliacji, autonomii, dominacji czy osiągnięć czy też z ogólnym zadowoleniem z życia, jednak nie potwierdzają tego wyniki badania — dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Określając swoją sytuację zawodową 7,2% populacji w wieku 45—69 lat wskazało, że w roku badania łączyło emeryturę z pracą zawodową. Istotnie częściej ($p = 0,012$) byli to mężczyźni niż kobiety (9,6% mężczyzn wobec 5,4% kobiet). Emeryci pracujący zawodowo to istotnie częściej ($p = 0,003$) osoby młod-

¹² Należy zwrócić uwagę na małą liczebność tej podpróby — $n = 17$.

sze, jednak również w grupie 60/65—69 lat 5,4% osób (w tym 7,6% mężczyzn i 4,6% kobiet) podejmowało taką aktywność. Na pytanie o to, czy emeryci w wieku 45—69 lat wykonują jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód, twierdząco odpowiedziało 9,3% osób. Różnica w porównaniu z poprzednim wskaźnikiem może oznaczać z jednej strony, że emeryci nie każdą pracę przynoszącą dochód utożsamiają z pracą zawodową, z drugiej zaś może stanowić argument za występowaniem szarej strefy w tej grupie.

Emeryci podejmowali także nieodpłatną pracę zawodową na rzecz rodziny, znajomych i organizacji. Kiedykolwiek w trakcie emerytury podejmował ją co piąty emeryt w wieku 45—69 lat (22,8% mężczyzn, 17,5% kobiet), w roku badania wykonywało ją 6,2% tej populacji (7,3% mężczyzn, 5,6% kobiet)¹³. Niewielkie były różnice między grupami wieku (18,9% kobiet w wieku 50—59 lat wobec 16,9% w wieku 60—69 lat, 21,9% mężczyzn w wieku 50—64 lata wobec 23,1% w wieku 65—69 lat).

Znaczące jest, że 18,2% emerytów miało możliwość kontynuowania zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy, przy czym częściej dotyczyło to mężczyzn (21,0%) niż kobiet (16,5%)¹⁴. Analizując kształtowanie się tej zmiennej w przekroju wieku, ponownie można obserwować efekty wygaszania przechodzenia na emeryturę jako elementu polityki rynku pracy łagodzącej skutki bezrobocia. Ofertę kontynuacji pracy istotnie częściej otrzymywali 50—59/64-latkowie (możliwość kontynuacji pracy w dotychczasowym miejscu miało prawie 30% mężczyzn i 25% kobiet z tej grupy wieku wobec ok. 16% kobiet i mężczyzn w wieku 60/64—69 lat). Biorąc pod uwagę wykształcenie, najbardziej potrzebni są pracownicy z wykształceniem wyższym — w przypadku 34,9% kobiet i 42,4% mężczyzn z tej grupy padła oferta kontynuacji pracy u dotychczasowego pracodawcy. Zainteresowanie odchodzącymi na emeryturę mężczyznami ze średnim wykształceniem jest natomiast analogiczne do tych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (ok. 22%). W przypadku kobiet cezurę wyznacza wykształcenie średnie¹⁵. Uzyskane wyniki zdają się potwierdzać znaczenie międzypokoleniowego transferu wiedzy w organizacjach. Dotyczy to zwłaszcza pracowników lepiej wykształconych, a w przypadku mężczyzn również wysoko wykwalifikowanych pracowników zajmujących stanowiska robotnicze.

Wyraźnie należy podkreślić również znacznie lepszą sytuację materialną pracujących odpłatnie emerytów — średni dochód dorabiających emerytów jest o ok. tysiąc złotych wyższy niż tych, którzy nie podejmują dodatkowej pracy, osiągając ponad 2580 zł, mediana dochodów wynosiła 2500 zł.

¹³ Różnice między kobietami i mężczyznami nie są w obu przypadkach istotne.

¹⁴ Różnice w tym zakresie nie są jednak istotne statystycznie — $p=0,176$.

¹⁵ Zarówno w przypadku kobiet ($p<0,001$), jak i mężczyzn ($p=0,026$) wykształcenie istotnie różnicuje emerytów z punktu widzenia możliwości kontynuowania pracy w dotychczasowym miejscu.

Wnioski końcowe

Emerytura to główna przyczyna bierności zawodowej Polaków w wieku 45—69 lat. Decyzje dotyczące przejścia na emeryturę warunkowane są przez różne czynniki systemowe, instytucjonalne, przeważają jednak powody zindywidualizowane, związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną, zdrowotną i rodzinną. Niektóre z barier wydłużenia okresu aktywności zawodowej można usuwać poprzez odpowiednio prowadzoną politykę społeczną. Mowa tu chociażby o zapewnieniu opieki instytucjonalnej dla małoletnich dzieci oraz seniorów, jako że tego typu obowiązki opiekuńcze, zwłaszcza wobec wnuków i rodziców, obarczają wiele osób z pokolenia 45+, zwiększając skłonność do dezaktywizacji zawodowej. Kolejny ważny zakres działań to polityka prozdrowotna, w tym przede wszystkim profilaktyka, zwiększenie aktywności fizycznej osób starszej generacji i poprawa ergonomii miejsca pracy.

Znaczące jest także to, że emeryci podejmujący pracę zawodową to generalnie ludzie bardziej aktywni społecznie, lepiej wykształceni, o lepszej sytuacji zdrowotnej, mieszkający raczej w większych miastach, gdzie możliwości zatrudnienia są większe, ale też większa jest dbałość o własne zdrowie, świadomość znaczenia profilaktyki, lepszy jest dostęp do służby zdrowia, jak również do różnych placówek edukacyjnych lub na wsiach, gdzie z kolei emeryci nieodpłatnie pomagają członkom rodziny w gospodarstwie rolnym. Częściej są to mężczyźni niż kobiety. Warto zapewniać zatem wsparcie aktywizujące społecznie osoby w wieku przedemerytalnym, ponieważ aktywność społeczna sprzyja aktywności zawodowej. Istotne jest także przełamywanie stereotypowego postrzegania osób w wieku 45/50+ przez pracodawców, jak również przez nich samych. Są to kierunki działań wpisane jako priorytetowe w programie rządowym *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, który wszedł w życie w 2008 r., a w 2013 r. został zaktualizowany. Podejmowane działania powinny przyczynić się do opóźnienia momentu dezaktywizacji zawodowej Polaków, a tym samym do zwiększenia aktywności zawodowej starszej generacji.

dr Justyna Wiktorowicz — Uniwersytet Łódzki

LITERATURA

- Balandynowicz-Panfil K. (2010), *Znaczenie aktywności zawodowej dla jakości życia osób starszych*, [w:] D. Kałuża, P. Szukałski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź
- Bosworth B. P., Burtless G., Steuerle E. (2000), *Lifetime Earnings Patterns, the Distribution of Future Social Security Benefits, and the Impact of Pension Reform*, „Social Security Bulletin”, Vol. 63(4)

- Burtless G. (2013), *The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity*, Working Paper 2013-11, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College
- Emerytura i renty w 2012 r.* (2013), GUS
- Khan M. R., Rutledge M. S., Wu A. Y. (2014), *How Do Subjective Longevity Expectations Influence Retirement Plans?*, Working Paper 2014-01, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College
- Kotowska I. E., Matysiak A., Styrz M., Pailhé A., Solaz A., Vignoli D. (2010), *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luksemburg
- Kotowska I. E., Wóycicka I. (red.) (2008), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki
- Liwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U. (2008), *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Ludność i gospodarstwa domowe. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna. Część I. Ludność, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań* (2013), GUS
- Makowiec-Dąbrowska T. (2002), *Wiek jako determinanta zdolności do pracy ze szczególnym uwzględnieniem wysiłku fizycznego*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski, *Proces starzenia się ludności — potrzeby i wyzwania*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź
- Mikulec A. (2013), *Propozycja klasyfikacji powiatów pod względem uwarunkowań lokalnego rynku pracy wobec osób w wieku 45+ z wykorzystaniem analizy skupień*, [za:] A. Krzewińska, J. Wiktorowicz, *Aneks metodologiczny Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Łódzki
- Perek-Białas J., Stypińska J. (2010), *Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą — wpływ na jakość życia opiekuna*, [w:] D. Kałuża, P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź
- Przejście z pracy na emeryturę w 2012 r.* (2013), GUS
- Ptaszyńska B. (2012), *Dezaktywizacja zawodowa społecznym skutkiem transformacji*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 6

SUMMARY

A longer working life is one of the major objectives pursued by social policy developed in Poland and other European countries. A considerable, even though decreasing, proportion of older adults takes advantage of early retirement or special solutions that allow them to retire much earlier than the mandatory retirement age. As a result, every third Pole aged 45–69 years is retired. The purpose of the article is to analyse the scale and extent of economic inactivity among men and women aged 45–69 years and its determinants. The article is mainly based on the results of a Poland-wide study the “Diagnosis of Current Situation of Women and Men Aged 50+ on the Labour Market in Poland” financed from the Operational Programme Human Capital.

РЕЗЮМЕ

Удлинение периода профессиональной активности является одним из важнейших направлений в области социальной политики в европейских странах. До сих пор значительная часть пожилого населения в Польше использовала досрочный выход на пенсию, а также были разработаны специальные меры позволяющие выйти на пенсию раньше предусмотренного законом пенсионного возраста. Это приводит к тому, что каждый третий человек в возрасте 45—69 лет на пенсии. Целью статьи является анализ масштаба и объема профессиональной дезактивации женщин и мужчин в возрасте 45—69 лет, а также ее обусловленности. Для анализа были использованы прежде всего результаты польского обследования Диагноз нынешнего положения женщин и мужчин 50+ на рынке труда в Польше.