



Karolina Thel

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji
Uniwersytetu Warszawskiego
E-mail: karolina.thel@gmail.com

Aktywność zawodowa w okresie starości w opiniach przedstawicielek dwóch pokoleń / *Professional activity in the old age in the opinions of female representatives of two generations*

Abstract

Demographic changes seen in Europe represent the challenge for social protection system and for the job market. In most countries of European Union we can see a clear tendency to increase retirement age. In our country breaking the reluctance towards the attempts of increasing retirement age appears to be difficult, and only a small percentage of employees decide to continue their professional career after coming to retirement age. The aim of research was to deepen the diagnosis concerning the phenomenon of low professional activity of women being at retirement age by looking into intergeneration differences. Results shows negative attitude to the idea of professional activity in the old age, which is motivated mainly by health problems, labor market conditions and women's double burden.

Keywords: ageing; ageing society, professional activity, retirement age, generation gap, double burden, ageism

1. WPROWADZENIE

Celem artykułu jest pokazanie problemu wydłużania aktywności zawodowej w świetle opinii kobiet. Przyczyny zainteresowania tematem wpływają z konsekwencji procesu demograficznego starzenia się społeczeństwa dla rynku pracy i systemu emerytalnego. Kluczowymi wyzwaniem wydają się tu następujące kwestia: potrzeba uruchomienie potencjału starszych pracowników poprzez poprawę wskaźników zatrudnienia w grupach powyżej 50 roku życia, przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu wiek, wspieranie motywacji, kształtowania właściwych relacji międzypokoleniowych w środowisku pracy oraz podwyższanie wieku emerytalnego (ustawowego i realnego) (por. Kleer, 2008: 10-26).

Fakt, że starsze kohorty wieku (po ok. 45 r.ż.) są licznie zdominowane przez kobiety, co skłania do refleksji, że to one mogą stać się głównymi adresatami reform dotyczących ustawowego wieku emerytalnego, a także polityki rynku pracy ukierunkowane na aktywizację osób znajdujących się w niemobilnym wieku produkcyjnym. W świetle tego, dla analiz problematyki aktywności zawodowej w okresie starości, istotne są również specyficzne uwarunkowania sytuacji kobiet w obszarze zatrudnienia. Główne determinanty tej sytuacji dotyczą dyskryminacji ze względu na płeć oraz kwestii godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Na wstępie chciałabym wyjaśnić kategorie zarysowane w tytule niniejszego artykułu. Starość jest okresem życia, który nie ma jasno określonych granic wyznaczonych wiekiem metrykalnym. Zależy w dużym stopniu od cech osobniczych, stanu zdrowia i fazy aktywności społeczno-zawodowej. Często wyznaczany jest umowną granicą osiągnięcia określonego statusu społecznego, np. babci/dziadka czy emeryta. Za początek fazy starości często uznawany jest moment przejścia w stan spoczynku zawodowego. Nawiązując do tytułu artykułu, przez aktywność zawodową w okresie starości rozumiem pozostawanie w ramach struktur rynku pracy - poprzez faktyczne wykonywanie pracy bądź jej aktywne poszukiwanie, niezależnie od statusu formalnego - w okresie bezpośrednio i następującym po momencie możliwego przejścia w stan spoczynku (np. w wyniku uzyskania uprawnień emerytalnych lub rentowych).

Dlaczego nie przyjąłam wyraźnej cezury wieku? Statystyki umownie określają wiek przejścia w okres starości na bardzo różnych poziomach: od 60/65+ do 80/85+. W związku z realizacją w ostatnich latach w Polsce wielu projektów finansowanych ze środków europejskich, adresowanych do osób znajdujących się w niemobilnym wieku produkcyjnym, w dyskursie publicznym mianem „osób starszych” zaczęto określać także osoby relatywnie młode, około 50 roku życia. Taka praktyka pośrednio prowadzi do uproszczeń i generalizacji, a w konsekwencji może przyczyniać się do stereotypizacji starości. Pomimo, że aktualne tendencje w polityce europejskiej idą w kierunku podwyższania ustawowych granic uzyskania uprawnień emerytalnych, a granice starości w badaniach opinii społecznej na temat percepcji wieku (CBOS, 2012: 6-8) przesuwają się (powoli, ale jednak), to nadal w dyskursie (również naukowym) pojawia się wiele jest uproszczeń, które zaciemniają prawdziwy obraz problemu.

2. KONCEPCJA BADAŃ

Poszukiwałam odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Czy wśród kobiet w Polsce istnieje międzypokoleniowe dziedziczenie postawy wobec wydłużania aktywności zawodowej? Jakie czynniki mają wpływ na akceptację bądź brak akceptacji dla dłuższej pracy zawodowej? Interesowało mnie w szczególności, czym kobiety reprezentujące różne pokolenia różniły się w swojej argumentacji dotyczącej własnych planów związanych z potencjalną aktywnością zawodową w okresie starości.

Aby uzyskać odpowiedzi na tak sformułowany problem, zrealizowano badania z obszaru badań jakościowych. W latach 2012-13, czyli w momencie debaty po-

przedzającej wprowadzenie reformy emerytalnej w Polsce, przeprowadzonych i zanalizowanych zostało 48 wywiadów w parach z 96 respondentkami. Zostały one dobrane tak, aby tworzyły międzygeneracyjne diady w ramach tej samej rodziny. Starsze respondentki (określane dalej jako „Matki”) to zbiorowość o średniej wieku wynoszącej: 55,4 lat. Dwie na trzy z nich posiadało wnuki. Młodsza generacja reprezentowana była przez 48 kobiet znajdujących się w okresie inauguracji aktywności zawodowej. W tym przypadku średnia wieku wynosiła: 22,8lat. 2/3 z nich było bezdzietne. Kobiety były w parach powiązane ze sobą relacją typu: rodzic-dziecko, w ramach tych par były reprezentantkami jednej rodziny. Dodatkowymi kryteriami doboru próby był poziom wykształcenia oraz status zawodowy określany deklaratorywnie jako autoidentyfikacja z jedną z dwóch wartości zmiennej: pracująca lub niepracująca.

3. WYNIKI BADAŃ

Podczas wstępnej jakościowej analizie wywiadów wyróżniono dwa typy postaw wobec własnej dłuższej aktywności zawodowej: postawę „ostrożnej akceptacji” i postawę nieakceptującą (w stopniu zdecydowanym lub umiarkowanym). Zdecydowana większość respondentek (9/10), z którymi przeprowadzone zostały wywiady, nie była zainteresowana wydłużaniem własnej aktywności zawodowej. Nieznacznie częściej postawa ta towarzyszyła wypowiedziom starszych kobiet. Młodsze częściej nie miały jeszcze sprecyzowanej opinii dotyczącej aprobowanego przez nie wieku kończenia aktywności zawodowej. Niezdecydowane respondentki raczej optowały za utrzymaniem lub nawet obniżeniem progu przejścia na emeryturę.

Wśród Córek pojawiały się opinie, że moment przejścia na emeryturę jest niejako decyzją płynącą z zewnątrz (ze świata polityki, z rynku pracy), niezależną od chęci i możliwości samego pracownika. Z wypowiedzi respondentek wynika również, że kobiety nie postrzegają dłuższej pracy w kategoriach możliwości, ale w kategoriach przymusu, co ilustruje humorystyczna wypowiedź jednej z respondentek: „Ja może powtórzę hasło nauczycieli. Póki mocz i kredę będę trzymała to będę pracowała. W tym momencie pan premier, pan prezydent... nie zostawił mi tutaj za wiele do wyboru”.

Kilka z respondentek skorzystało z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę, co było dla nich źródłem zadowolenia, nawet jeśli miały satysfakcję z wcześniejszej pracy. Jako czynnik mający największy wpływ na kontynuowanie pracy, najczęściej podawany był stan zdrowia. Drugim czynnikiem jest sytuacja rodzinna, co odnosi się przede wszystkim do realizacji opieki nad wymagającego tego członkami rodziny, w tym w szczególności nad wnukami oraz niesamodzielnymi rodzicami. W wielu wywiadach podkreślone zostało, że opuszczenie pracy przez „Matkę” i podjęcie zobowiązań opiekuńczych umożliwi powrót na rynek pracy „Córce”. Postrzegane jest to jako sytuacja korzystna również z perspektywy dziecka, które będzie przebywało z osobą bliską i zaufaną. Przy okazji takich wypowiedzi ujawniały się pośrednio obawy i niechęć wobec systemowych rozwiązań na rzecz opieki nad dziećmi (zarówno publicznych, jak i prywatnych).

Zwykle emerytura postrzegana była jako stan błogiego, zasłużonego wypoczynku, połączonego z możliwością swobodnego wykorzystania czasu wolnego. O negatywnych stronach bierności zawodowej ciekawie opowiada jedna z respondentek: „po przejściu na emeryturę brakowało im tego ciągłego ruchu, pracy i takiej przydatności. Strasznie ciężko odczuwały właśnie to, że stały się niepotrzebne, że zostało im tylko dom, ogródek (...). W przeciągu pierwszego roku po przejściu na emeryturę bardzo postarzały się (...) Było im strasznie ciężko się pogodzić z tym, że są już niepotrzebne”.

Starsze kobiety odpowiadając na pytanie, co mogłoby je skłonić do dłuższej pracy, często odpowiadały, że nie ma takiego czynnika, natomiast nieliczne wskazywały na czynnik ekonomiczny („Bo emerytura to już nie tyle samo, co pensja, tak?”). Sporadycznie pojawiały się również uwagi dotyczące zmiany warunków zatrudnienia, np. pracy w niepełnym wymiarze etatu czy zmiany charakteru pracy na „bardziej spokojną”. Jako czynnik prozatrudnieniowy postrzegany była również bliskie położenie miejsca pracy względem miejsca zamieszkania. Młodsze respondenci nieco częściej zwracają uwagę na atmosferę w pracy, kontakty towarzyskie i poczucie satysfakcji. Inne instrumenty motywacyjne ze strony pracodawcy, jak np. umożliwienie dostępu do szkoleń, praktycznie nie zostały poruszone w wywiadach jako czynnik istotny dla wspierania starszych pracowników w dłuższym pozostawaniu w zatrudnieniu. Tylko jedna z młodszych respondentek zwróciła uwagę na fakt, iż potrzebne jest szczególne motywowanie starszego pracownika:

osoba (...) starsza to chyba potrzebuje trochę więcej motywacji takiej do pracy, niż ta co ma 25 lat (...) W większości przypadków bardziej jej zależy nie na pieniądzu, a na jakby chęci pomocy albo chęci spełnienia się w tym co robi, a jak pracodawca jakby nie docenia, bo ten pracownik po prostu jest, no to wiadomo, wtedy monotonia i wszystkiego się odcieciewa (...) ważne podejście pracodawcy czyli wspomaganie pracowników. Motywacja typu wysyłanie na różne kursy, różne szkolenia... wiadomo, jeżeli nie stać pracownikowi na premię, może w inny sposób jakby doceniać tych pracowników (...) Nawet dobrym słowem, można zmotywować. Przede wszystkim pracownik musi czuć się potrzebny, bo to też dużo daje. Nieważne, jaką pracę wykonuje, jak się czuje potrzebny, robi to chętniej.

Często pojawiały się w wypowiedziach kombinacje czynników, które sprzyjają ewentualnemu dłuższemu pozostaniu na rynku pracy, np. zdrowie oraz czynnik dodatkowy, np. konieczność ekonomiczna. Niektóre młodsze badane pomijały jednak całkowicie czynnik zdrowotny, koncentrując się na wymiarze ekonomicznym i ambicjonalnym, a także na możliwości realizacji ról pozazawodowych. Sporadycznie wypowiedziom respondentek towarzyszyła refleksja dotycząca poczucia sensu życia i bycia potrzebnym. W kilku wypowiedziach doceniono również fakt, że praca organizuje życie, nadaje mu pewien rytm i cel, a emerytura oznacza, że „pewien etap się kończy i człowiek tak naprawdę nie wie co ze sobą zrobić. Miał jakieś plany, codziennie robił to samo i jednak to wszystko się wymienia. Człowiek już jest starszy, to tym bardziej nie wie, co ma ze sobą zrobić”.

Respondentki zwracały uwagę na problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy przez dojrzałych pracowników. Przekładało się to na uaktywnienie postawy pasywnej, nakierowanej na „przeczekanie” do emerytury. Nawet nielicznymgłosom

respondentek, które deklarowały gotowość do wydłużania aktywności zawodowej, towarzyszyła obawa o możliwość odnalezienia się w starszym wieku na rynku pracy („Pracować będę...dopóki będę w stanie i dopóki praca mnie będzie chciała”).

4. PODSUMOWANIA I WNIOSKI

W wywiadach, gdzie respondentki – przedstawicielki różnych pokoleń - ujawniły postawę ostrożnej akceptacji wobec własnej aktywności zawodowej w okresie starości, pojawiło się pięć kategorii argumentów. Wspólne dla Matek i Córek było podkreślanie znaczenia motywacji do pracy oraz zarobków. Starsze respondentki wskazywały również na sytuację zdrowotną i chęć bycia potrzebnym, natomiast młodsze – na satysfakcję z pracy. Zdrowie pojawiło się jako jeden główny argument w odosobnionym przypadku, kiedy to Matka była bardziej od Córkę skłonna wydłużyć aktywność zawodową. W diadach, gdzie to Córki bliższe były postawie akceptującej, a ich Matki deklarowały niechęć do wydłużania pracy zawodowej, pojawiły się również inne typy argumentacji. Poza wspomnianymi wcześniej stanem zdrowia oraz zarobkami, młodsze respondentki zwróciły uwagę na m. in. na możliwość kontaktu z ludźmi oraz powiązanie dłuższej pracy z wyższym świadczeniem. Padły również argumenty odnoszące się do kwestii etyczno-moralnych, takich jak solidarność międzypokoleniowa i kwestia równouprawnienia płci, a także problem indywidualnej odpowiedzialności za własną przyszłość. Nastąpiły odniesienia do kwestii demograficznych, makrostrukturalnych, w tym różnych obszarów działania państwa (rynek pracy, system emerytalny), porównanie sytuacji Polski do sytuacji innych krajów UE. Zestawienie argumentów towarzyszących postawie akceptującej przedstawia tabela.

Tab. Argumentacja respondentek prezentujących postawę ostrożnej akceptacji wobec wydłużania własnej aktywności zawodowej

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Satysfakcja z pracy		<i>jeżeli znajdę pracę, którą chce robić i podoba mi się to będę pracować to upadłego (wywiad nr 33, Córka)</i> <i>satysfakcja z pracy i dalszy taki rozwój intelektualny (wywiad nr 38, Córka)</i>
Wspieranie motywacji	<i>Motywacja (...) starszy człowiek może już nie mieć siły (...) pracodawca woli młodych ludzi niż starych(...) ale mimo wszystko, ile będę miała siłę będę pracować (wywiad nr 33, Matka)</i>	<i>wspomaganie pracowników (...) motywacja typu wysyłanie na różne kursy, różne szkolenia, (...) Nawet dobrym słowem, można zmotywować (...) Przede wszystkim pracownik musi czuć się potrzebny (...) osoba (...) starsza to chyba potrzebuje trochę więcej motywacji takiej do pracy niż co ma 25 lat (wywiad nr 33, Córka)</i>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Zdrowie	<i>Dokąd pozwoli mi na to zdrowie (wywiad nr 38, Matka)</i> <i>gdybym miała zdrowie to w dalszym ciągu mogłabym pracować (wywiad nr 36, Matka)</i>	<i>jak długo starczy mi na to zdrowia (wywiad nr 44, Córka)</i>
Zarobki	<i>sytuacja finansowa(...)</i> <i>W moim przypadku na pewno zarobki (...) o ile zagwarantowana byłaby w tym momencie większa moja pensja (wywiad nr 38, Matka)</i>	<i>zarobki (...) jeżeli będzie taka możliwość, żeby jak najdłużej zarabiać (wywiad nr 38, Córka)</i> <i>Jeśli będę miała stałą pracę i solidny dochód z niej to chcę pracować tak długo, jak będzie to możliwe (wywiad nr 44, Córka)</i>
Poczucie bycia potrzebnym	<i>abym się czuła potrzebna, nie czułabym się jeszcze taką babcią starą, która tylko jest tylko i wyłącznie, aby pomóc dzieciom swoim i wnukom i czułabym się taka dowartościowana. (wywiad nr 38, Matka)</i>	
Kontakt z ludźmi		<i>Dla samej siebie właśnie by wyjść do ludzi. Żeby, nie wiem, nawet ładnie się ubrać, żeby coś tam robić(...)(wywiad nr 17, Córka)</i>
Sprawiedliwość i równouprawnienie płci		<i>Generalnym celem jest zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, uważam że jest to sprawiedliwe, szczególnie dlatego, że kobiety żyją dłużej (wywiad nr 19, Córka)</i> <i>równouprawnienie, zrównanie wieku emerytalnego jest sprawiedliwe (wywiad nr 19, Córka)</i> <i>jestem za równouprawnieniem, to wiek emerytalny powinien być taki sam (wywiad nr 20, Córka)</i>
Solidarność międzypokoleniowa		<i>Dzięki wydłużeniu i zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn państwo przestanie nadmiernie zadłużać obecne i przyszłe pokolenia na potrzeby emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Wyższa emerytura		<p><i>im dłużej pracujesz tym większą powinnaś mieć emeryturę, bo masz więcej składek odłożonych (wywiad nr 19, Córka)</i></p> <p><i>dłuższy okres pracy będzie oznaczał wyższe emerytury, zwłaszcza dla kobiet, tak? To jest przecież logiczne (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Odniesienie do sytuacji ogólnoeuropejskiej		<p><i>Nie chcę żeby nasze państwo skończyło jak Grecja, Włochy, patrząc na państwa europejskie, mamy i tak jeden z niższych tych wieków emerytalnych, bo to w Niemczech tam chyba koło 70, albo 67 albo więcej (wywiad nr 19, Córka)</i></p> <p><i>Na podwyższenie powszechnego wieku emerytalnego zdecydowało się lub rozważą taką możliwość, właśnie słyszałam, wiele państw. Np. w Niemczech wiek został podniesiony z 65 na 67 lat. We Francji od 2018 roku wiek emerytalny będzie wynosił 62 lata, zaś w Wielkiej Brytanii może zostać on zwiększony... (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Poczucie indywidualnej odpowiedzialności		<p><i>z tych emerytur to człowiek nie wyżyje. Sama zadbam o swoje zabezpieczenie na stare lata (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Podwyższenie wieku emerytalnego jako stabilizator systemu emerytalnego		<p><i>w wieku 65 lat grosza byśmy nie dostali, gdyby to się nie zmieniło. ZUS nie miałby z czego wypłacać emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i></p> <p><i>brak podwyższenia wieku emerytalnego spowodowałby sytuację, w której państwo nie byłoby w stanie zagwarantować w najbliższych latach wypłaty świadczeń emerytalnych. Po prostu nie dostawalibyśmy emerytur (wywiad nr 20, Córka)</i></p>
Ułatwienia w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych		<p><i>dobrze płatna i stała (praca-KT), przede wszystkim, która byłaby dostosowana do moich ambicji czy potrzeb jako kobiety oraz matki (wywiad nr 44, Córka)</i></p>
Wzrastanie długości życia		<p><i>pomysł ten ma sens, gdyż z racji tego, że żyjemy dłużej powinniśmy także pracować dłużej (wywiad nr 44, Córka)</i></p>

Typ argumentów za wydłużaniem aktywności zawodowej	Wypowiedzi Matek	Wypowiedzi Córek
Polityka prozatrudnieniowa wobec starszych pracowników		<i>Moim zdaniem kobiety i mężczyźni powinni przechodzić na emeryturę w tym samym wieku, czyli około 65 lat pod warunkiem, że dostaną jakąkolwiek pomoc ze strony państwa (wywiad nr 44, Córka)</i>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wywiadów.

Respondentki, które wyrażały postawę umiarkowanej niechęci do wydłużania aktywności zawodowej często nie wykluczały możliwości wykonywania dłuższej pracy przez inne osoby (takie, które chcą pracować i którym pozwala na to stan zdrowia), same natomiast raczej nie widziały tego we własnych planach życiowych. Zgodnie z teorią aktywności (Cavan, Burgess, Goldhamer, Havighurst, 1949, podaję za: Kijak, Szrota 2013: 19) te z badanych, które już przeszły na emeryturę, zastępowały utracone role społeczne związane z pracą innymi zadaniami związanymi z życiem rodzinnym, np. rolą babci-opiekunki.

Respondentki pytane o właściwy moment zakończenia aktywności zawodowej potwierdziły wyniki wielu badań (por. Szukalski 2008: 107-136), w świetle których znaczna większość Polaków opowiada się przeciwko podwyższaniu wieku emerytalnego. Podawane są tu trzy argumenty, z czego dwa odnoszą się bezpośrednio do sytuacji kobiet. Pierwszy argument dotyczy blokowania miejsc pracy osobom młodszym. Dwa pozostałe to: stan zdrowia i słabsza kondycja fizyczna kobiet oraz praca kobiet na „dwóch etatach”. Występuje mocna argumentacja na rzecz niższego dla kobiet niż dla mężczyzn progu emerytalnego. Zdaniem większości badanych powinien się on mieścić w przedziale 55-60 lat. Siła tej argumentacji jest wprost proporcjonalna do siły tendencji zachowania możliwie niskiego progu emerytalnego. W relacji płci (zarówno na polu zawodowym jak i społecznym) kobiety postrzegają siebie jako stronę defaworyzowaną, czego rekompensatą ma być utrzymanie dla nich trochę niższego wieku emerytalnego. W badaniu pojawiło się jednak wiele głosów mówiących o konieczności zrównania wieku emerytalnego, jako rozwiązania sprawiedliwego.

W rodzinie starają się zaspokoić maksymalnie dużo swoich potrzeb. Potrzeby materialne zaspokajane są w większości w ramach wspólnego budżetu domowego, co wiąże się z jawnością oraz koniecznością negocjowania wydatków. Kobiety w większości mają mniejszy wkład do budżetu domowego ze względu na niższe średnie wynagrodzenie, przerwy w pracy zawodowej związane z urodzeniem i wychowaniem dzieci oraz częste zatrudnienie w sektorach słabiej wynagradzanych (np. „budżetówka”). Mają jednak w większości świadomość rekompensowania niższego wkładu finansowego do portfela przychodów gospodarstwa domowego poprzez realizowanie prac domowych, których wartość niestety (jak twierdzi duża część respondentek) jest niedoszacowana w ogólnym rachunku ekonomicznym.

Presja związana z życiem rodzinnym silnie wpływa na wybory kobiet na polu zawodowym. Wiele kobiet odczuwa presję związaną z łąčeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych. Sytuacja ekonomiczna większości gospodarstw domowych wiąże się z koniecznością pracy zarobkowej obojga partnerów. Znaczna część respondentek podkreśla, że praca zawodowa jest ważna w ich życiu. Jest ona dla nich źródłem satysfakcji, poczucia niezależności i bycia potrzebnym, ważnym. Kulturowo jednak na pierwszym miejscu ustawione są role pełnione w rodzinie, obarczone dużym bagażem społecznych oczekiwań. Przykładowo, wewnątrzrodzinne realizowanie funkcji opiekuńczych pozostaje niemal wyłączną domeną kobiet, co ma bardzo mocne usankcjonowanie kulturowe i jest poddane kontroli społecznej. W konsekwencji doprowadza to często do konfliktu ról (Styrc, 2009: 119-144).

Zaangażowanie kobiet w sprawowanie opieki emanuje się szczególnie silnie na początkowym i na końcowym etapie kariery zawodowej. W pierwszym etapie kariery kluczowe są decyzje o urodzeniu dziecka, które związane są z przerwami w świadczeniu pracy. Wiele kobiet na tym etapie doświadcza dyskryminacji ze względu na płęć z powodu potencjalnego macierzyństwa. Również dobór samej pracy (miejsca, warunków, sektora, wymiaru czasu pracy) jest często podporządkowany życiu rodzinnemu. W późniejszym etapie drogi zawodowej istotna staje się potrzeba pomocy dorosłym dzieciom w opiece nad ich dziećmi. W świetle wypowiedzi respondentek stanowi to jeden z głównych elementów wizji życia na emeryturze. Drugą istotną kwestią staje się konieczność zajęcia się starszymi, niepełnoletnimi członkami rodziny. Ma to podłoże kulturowe (opieka to powinność rodziny) jak i ekonomiczne (ceny usług opiekuńczych przekraczają możliwości większości gospodarstw domowych).

Skalę zaangażowania starszych kobiet w sprawowanie opieki w rodzinie należy analizować mając na uwadze nie tylko kontekst społeczno-kulturowy, w którym predyspozycje do pełnienia funkcji opiekuńczych postrzegane są jako atrybut kobiecości, co wiąże się z ogromną presją społeczną. Ważne są też uwarunkowania demograficzne, gdyż niższa średnia długość życia mężczyzn decyduje o tym, że zdecydowanie częściej babcie przeżywają dziadków, stąd ich bardziej liczna obecność w rodzinnej „starszyźnie”. Dodatkowo na taką sytuację wpływa obowiązujący dotychczas wyższy wiek emerytalny mężczyzn. Skutkuje to często tym, że kobieta jest już na emeryturze, a mężczyzna nadal pracuje zawodowo. Można więc uznać, że w stanie spoczynku zawodowego kobiety dysponują większą ilością czasu, stąd ich silniejsze zaangażowanie w opiekę. Ten argument wydaje się jednak o tyle słabszy, że nawet jeśli kobieta dalej jest aktywna zawodowo, to i tak, jak wynika z badań, zdecydowanie bardziej angażuje się w opiekę nad wnukami niż jej partner.

Oprócz sytuacji rodzinnej, innym ważnym czynnikiem wypychającym kobiety z rynku pracy jest dyskryminacja ze względu na wiek. Objawia się to przede wszystkim na etapie poszukiwania pracy, a już nie w samym środowisku pracy. Większe znaczenie ma więc tu zachowanie pracodawców niż współpracowników. Okazuje się, że w poszukiwaniu pracy kobietom, podobnie jak mężczyznom, pomaga sieciowy kapitał społeczny, który jednak nie funkcjonuje w przypadku zdo-

bywania wyższych stanowisk, awansu itp. Różne wypowiedzi kobiet potwierdzają obecność mechanizmów hamujących pionową i poziomą mobilność kobiet na rynku pracy.

Respondentki zauważają, że doświadczenie starszych pracowników jest mniej atrakcyjne dla pracodawców niż umiejętności techniczne, energia oraz elastyczność młodszych pracowników. Deklaracje dotyczące sposobu korzystania z Internetu potwierdzają istnienie międzypokoleniowej luki technologicznej. Wiele starszych kobiet stara się przystosować do nowych realiów, czy to poprzez kursy, czy też naukę samodzielną bądź z pomocą młodszych członków rodziny, co stanowi dodatkowo istotną płaszczyznę kontaktów międzypokoleniowych. Należy jednak zauważyć, że kompetencje osób starszych i oczekiwania wobec nich są niższe niż w odniesieniu do osób młodszych.

Wśród starszych kobiet ujawniają się niekiedy tendencje autodyskryminujące, skutkujące ujawnieniem nastawienia pasywnego na płaszczyźnie zawodowej. Do wyjaśnienia takich postaw może posłużyć teoria naznaczenia społecznego, w myśl której jednostka defaworyzowana sama przyjmuje autoidentyfikację osoby zależnej i dopasowuje odpowiednio do tego stanu swoje zachowania. Większość respondentek w obu grupach wieku wyraziła zadowolenie z jakości relacji międzypokoleniowych zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku rodzinnym.

Z wiekiem coraz większego znaczenia ma stabilność zatrudnienia i pewność dochodu. Ryzyko związane z utrzymaniem/znalezieniem zatrudnienia oraz chęć posiadania nawet niskiego, ale pewnego dochodu są jednymi z czynników, które kierują kobiety w stronę możliwie szybkiego przejścia na emeryturę. W większości przypadków oznacza to faktyczne zakończenie kariery zawodowej, gdyż tylko niewielka część respondentek (i to głównie w wyniku konieczności ekonomicznej) decyduje się kontynuować pracę. Inne istotne w tym aspekcie czynniki przemawiające za decyzją o przejściu na świadczenie emerytalne to zły stan zdrowia (przekładający się na niską efektywność starszych pracowników) i zmęczenie aktualnie wykonywaną pracą, a także sytuacja rodzinna.

Analiza wyników badań prowadzi do wniosku, że kluczem do zmiany postawy kobiet względem możliwości wydłużania aktywności zawodowej jest zmiana modelu łączenia ról rodzinnych i zawodowych. Zrównanie praw mężczyzn na płaszczyźnie życia rodzinnego idzie w parze ze zmniejszeniem barier na rynku pracy dla kobiet. Bardziej odpowiadające zasadom równości rozłożenie obowiązków wynikających z rodzicielstwa powinno wpłynąć na lepsze postrzeganie kobiet przez pracodawców. Być może skutecznym rozwiązaniem byłoby zarezerwowanie części urlopu rodzicielskiego wyłącznie dla ojców, żeby zmniejszać presję społeczno-systemową w odniesieniu do kobiet. Warto również rozważyć możliwość odciążania rodzin w wypełnianiu funkcji opiekuńczych. Chodzi zwłaszcza o te sytuacje, kiedy barierą dla korzystania z zewnętrznych usług opiekuńczych są kwestie finansowe.

Ważne są w polityce państwa działania mające zmieniać mentalność pracodawców. Warto uświadamiać im, że kompetencje przydatne na rynku pracy (takie jak umiejętność organizacji czasu, wyznaczania priorytetów, szybkiego podejmo-

wania decyzji) pokrywają się częściowo z kompetencjami, które są kształtowane przez rodzicielstwo. Można więc potraktować wspieranie pracowników-rodziców w kategoriach biznesowego *couchingu*. Nie chodzi tylko o wprowadzanie norm i procedur, ale o tworzenie odpowiedniej kultury organizacyjnej. Jakie korzyści płyną z tego dla pracodawców? Najważniejsza jest oczywiście zwiększanie efektywności pracy. Istotne są również kwestie wizerunkowe. Renoma dobrego pracodawcy (*employer branding*), wspierającego swoich pracowników jest ważnym elementem przyciągających najlepszych pracowników, tym samym pozwalającym osiągnąć przewagę nad konkurencją.

LITERATURA

1. CBOS, Polacy wobec własnej starości, BS/94/2012, Warszawa, lipiec 2012
2. Szukalski P., *Aktywność zawodowa i plany związane z wiekiem przejścia na emeryturę*, s. 107-136, w: P. Szukalski (red.): *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań*, ISP, Warszawa 2008
3. Kleer J., *Starzenie się ludności – konsekwencje ekonomiczne i społeczne – zarys problematyki*, s. 10-26, w: J. Kleer (red.) *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne procesu starzenia się społeczeństwa*, PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2008
4. Kijak R., Szarota Z., *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013
5. Styrz M., *Transfery międzypokoleniowe w sieci transferów prywatnych*, s. 119-144, w: I. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009