



Załącznik 10a

do raportu z badań:

„Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym”

**Raport socjologiczny z badania ankietowego
osób w wieku okołiemerytalnym
część I**

Łucja Krzyżanowska

Raport socjologiczny z badania ankietowego osób w wieku okołiemerytalnym

SPIS TREŚCI

INFORMACJE O BADANIU	3
WPROWADZENIE	4
1. PRACA DLA MĘŻCZYŹN I KOBIET	6
PRACA NA EMERYTURZE	17
POWODY PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ	19
WIEDZA O SYSTEMIE EMERYTALNYM	23
WESOŁE JEST ŻYCIE STARUSZKA... CZYŻBY?	24
POZYCJA STARSZYCH PRACOWNIKÓW NA RYNKU PRACY	30
ŚWIAT SPOŁECZNY	37
PODSUMOWANIE	42

Powyższy raport podsumowuje wyniki uzyskane w ramach podprojektów, wchodzących w skład projektu „Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy”. Na raport składają się wyniki uzyskane dzięki przeprowadzeniu:

1. 62 wywiadów telefonicznych oraz 41 wywiadów pogłębionych z kierownikami, właścicielami, dyrektorami szkół lub osobami pracującymi w działach kadr przedsiębiorstw działających w 4 głównych sektorach (edukacja, obsługa firm i nieruchomości, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe) na terenie Lublina, Łodzi, Poznania, Warszawy oraz w okolicach tych miast;
2. 40 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem kobiet i mężczyzn, zarówno tych, którzy przeszli na emeryturę (normalną lub wcześniejszą), jak i tych, którzy pomimo możliwości przejścia nie zdecydowali się na to. Wybrano lokalizacje reprezentujące różne województwa oraz obszary charakteryzujące się zróżnicowaną sytuacją na rynku pracy, a także miasta duże i małe oraz tereny wiejskie;
3. 40 wywiadów pogłębionych (IDI) z ekspertami oraz liderami opinii publicznej. Wywiady przeprowadzono z dziennikarzami specjalizującymi się w problematyce ekonomicznej (10), naukowcami z różnych dziedzin nauk społecznych (ekonomia, socjologia, zarządzanie – 10 wywiadów), osobami zawodowo związanymi z instytucjami rynku pracy bądź systemem ubezpieczeń społecznych (10) oraz z liderami organizacji pozarządowych, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji kobiecych;
4. 40 wywiadów pogłębionych (IDI) z politykami różnych ugrupowań. Wywiady przeprowadzono zarówno z ekspertami z dziedziny polityki społecznej (członkowie komisji sejmowych, senackich i samorządowych, eksperci ważniejszych ugrupowań politycznych, członkowie rządu), jak i z politykami, którzy nie są ekspertami z tej dziedziny;
5. 2 sesji moderowanych: w grupie ekspertów w dziedzinie szeroko rozumianej polityki społecznej (przedstawiciele środowiska naukowego, dziennikarze zajmujący się tą problematyką) oraz wśród aktywistów społecznych (przedstawiciele związków reprezentujących przedsiębiorców, związki pracodawców, krajowe związki zawodowe, organizacje kobiece). Obie sesje miały formę Wywiadu Grupowego

Zogniskowanego (FGI). Podczas spotkań omówione zostały potencjalne rozwiązania problemów polskiego systemu emerytalnego i rynku pracy;

6. Badania PAPI na próbie 7737 gospodarstw domowych;
7. Przeglądu literatury socjologicznej i wyników badań socjologicznych dotyczących życia na emeryturze.

Wywiady przeprowadzane były od czerwca do października 2007 przez doktorantów oraz studentów starszych lat Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Wprowadzenie

W badaniach, które zostały przeprowadzone na użytek projektu, wykorzystano różne techniki zbierania danych: zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Tak zebrane informacje pozwalają na bardzo szerokie spojrzenie na problem dezaktywizacji zawodowej starszych osób w Polsce. Z jednej strony umożliwiają zestawienie różnych punktów widzenia, zarówno pracodawców, jak i pracowników, szeroko rozumianych ekspertów oraz polityków, odpowiedzialnych za polski system emerytalny oraz jego przyszłość. Z drugiej strony pozwalają lepiej zrozumieć – dzięki użyciu wywiadów indywidualnych i grupowych – motywacje, język i sposób myślenia różnych aktorów, których zachowania składają się na nasilające się zjawisko dezaktywizacji. Pozwoli to na całościowe myślenie o systemie emerytalnym i dezaktywizacji w kategoriach procesów i mechanizmów społecznych. Należy bowiem pamiętać, że decyzja pracownika o przejściu na wcześniejszą emeryturę lub o przejściu na nią od razu w momencie uzyskania uprawnień, jest jedynie ostatnim, można by powiedzieć, wydarzeniem w złożonym procesie. Oprócz wymiaru czysto ekonomicznego w podjęciu takiej decyzji odgrywają rolę czynniki kulturowe, jak choćby dominujący sposób myślenia o emeryturze oraz jej wartościowania, wiedza o systemie emerytalnym czy (w przypadku kobiet) normy i oczekiwania społeczne, czynniki „rodzinne” (interesy członków rodziny, szczególnie pokolenia dzieci), czynniki związane z kulturą pracy i kulturą organizacyjną firmy, jak na przykład sposób traktowania starszych pracowników.

Prawo do bycia na emeryturze, rozumiane jako prawo do zasłużonego i godziwego odpoczynku po okresie pracy zawodowej jest w większości krajów prawem niekwestionowanym i jednocześnie przedmiotem solidarności międzypokoleniowej. Jak

zauważa Krzysztof Hagemeyer „w ciągu stulecia zmieniły się w znacznym stopniu podstawowe cele powszechnych systemów emerytalnych”¹. Obecnie funkcją emerytury nie jest jedynie ratowanie przed ubóstwem tych, którzy nie są już zdolni do pracy i nie mają innych źródeł dochodu. Obecnie emerytura stała się jednym z „narzędzi alokacji dochodów cyklu życia”², które to narzędzie ma umożliwić osobom starszym swobodne korzystanie z czasu wolnego po okresie pracy zawodowej, dopóki starcza sił i pozwala na to stan zdrowia. Nastąpiło zatem przewartościowanie emerytury: coraz powszechniej jest ona postrzegana jako swego rodzaju nagroda za pracowite życie. Warto podkreślić, że „emeryci” w krajach zachodnich stali się ważną grupą docelową dla marketingu różnego rodzaju produktów i usług. Emeryci rozpoznani zostali jako grupa o znacznym dochodzie rozporządzalnym i w latach 80-tych wiele firm skoncentrowało wysiłki marketingowe właśnie na osobach starszych, budując komunikację przede wszystkim na przesłaniu wolności od zobowiązań i tym samym przełamując bariery dotąd zwyczajowo ograniczające konsumpcję osób starszych. Okres życia na emeryturze zaczęto więc portretować jako szczęśliwy, pełen nowych wrażeń – w istocie rzeczy czas, kiedy można zrobić wszystkie te rzeczy, o których całe życie się marzyło. Choć w Polsce marketingowe „przewartościowanie emerytury” nie miało miejsca, dotarły do nas obrazy „szczęśliwego zachodniego emeryta”, który coraz częściej zaczyna być punktem odniesienia w myśleniu o emeryturze.

Jednocześnie we współczesnych społeczeństwach, zwłaszcza w krajach rozwiniętych, można zaobserwować kilka tendencji dotyczących ludzi starszych. Po pierwsze wydłuża się długość życia. Po drugie, dzięki rozwojowi medycyny i większej świadomości, ludzie coraz dłużej cieszą się dobrym zdrowiem i pełnią sił. Jednocześnie, i to trzecia zaobserwowana tendencja, wcale nie zwiększa się liczba lat poświęconych na pracę zarobkową i ludzie nie przechodzą na emeryturę później. Ekonomisci biją na alarm, ponieważ te trzy tendencje w połączeniu ze spadającym wskaźnikiem rozrodczości powodują, że społeczeństwa się starzeją, a „utrzymywanie tych trendów może mieć dramatyczne skutki dla systemów emerytalnych, jak i dla funduszy publicznych”³. W obliczu zmiany „pozycjonowania” emerytury – od wsparcia w niedołęźnej starości do gwarancji aktywnego, bogatego życia bez obowiązków zawodowych – wydłużanie okresu pracy może jednak nastroczać trudności. Jak bowiem odebrać ludziom przywilej, na który sobie – we własnym mniemaniu – zapracowali?

¹ K. Hagemeyer „Później na emeryturę? To nie takie proste” w I. Wóycicka (red.), *Później na emeryturę*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004, s. 40.

² Ibidem, s. 40.

³ Ibidem, s.36.

Jest rzeczą oczywistą, że „wartość” życia na emeryturze jest zapewne odwrotnie proporcjonalna do wartości, jaką ludzie wiążą z pracą. Jeśli praca dostarcza istotnych wartości, i to niekoniecznie jedynie finansowych, to życie bez pracy traci na atrakcyjności. Żeby zrozumieć procesy decyzyjne związane z przejściem na emeryturę, musimy zacząć od pytania o wartość pracy – szczególnie dla osób starszych oraz kobiet, które znacznie częściej niż mężczyźni decydują się na dezaktywizację.

1. Praca dla mężczyzn i kobiet

1.1. Wady i zalety pracy

Na decyzję o przejściu na emeryturę albo o kontynuowaniu pracy nie można patrzeć tylko pod kątem aspektu finansowego. Oczywiście nikt nie neguje, że pieniądze są bardzo ważnym, jeśli nie najważniejszym powodem pozostawania na rynku pracy. Rezygnacja z pracy, to nie tylko rezygnacja ze źródła dochodu - praca daje coś więcej niż jedynie pieniądze. Marie Jagoda pisze o jawnych i ukrytych funkcjach pracy. Te pierwsze to właśnie zarobki, płaca. Natomiast drugie to: organizacja czasu narzucona przez godziny i porę wykonywania pracy, regularna aktywność, sposobność do utrzymywania kontaktów towarzyskich poza rodziną, jasne określenie własnej tożsamości. Przejście na wcześniejszą emeryturę może oznaczać nie tylko rezygnację z pensji i zadowolenie się niższą kwotą, ale także rezygnację z wyżej wymienionych rzeczy. Dodatkowo „praca jest nie tylko wyznacznikiem pozycji społecznej i jednym z ważnych czynników procesów socjalizacji i rozwoju osobowości, ale chroni przed marginalizacją społeczną, w coraz szerszym zakresie zagrażającą ludziom pracy najmniej”⁴.

Według wyników badań (Graniewska, Balcerzak-Paradowska) dla kobiet w pracy istotnie najważniejsza jest motywacja materialna. Umożliwienie kontaktu z ludźmi ma jednak również bardzo duże znaczenie, większe nawet niż niezależność finansowa czy poczucie własnej wartości (Tabela 1).

⁴ Danuta Graniewska i. Bożena Balcerzak-Paradowska (IPiSS), *Praca zawodowa – rodzina w opiniach respondentek*, za <http://www.archiwum.monitoring.rownystatus.gov.pl/rskim/>

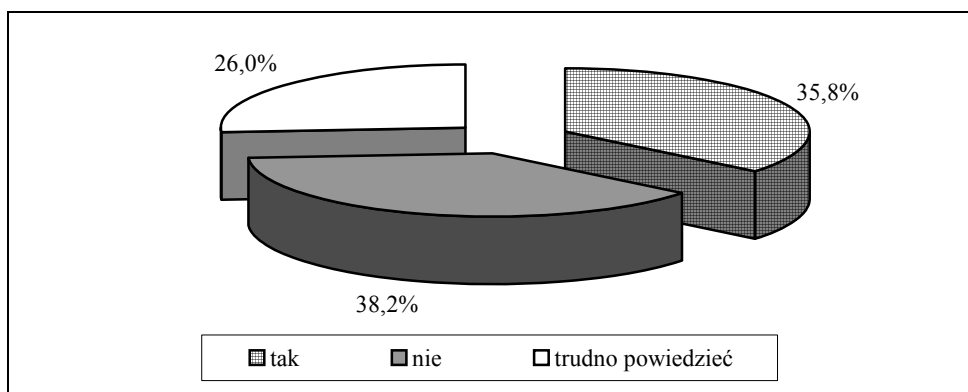
Tabela 1. Znaczenie pracy w opiniach respondentek (n = 503)

Wyszczególnienie	Praca ma			Brak danych
	duże znaczenie	ma znaczenie	nie ma znaczenia	
Praca jest źródłem utrzymania	82,1%	15,7%	0,4%	1,8%
Zapewnia w przyszłości emeryturę	74,5%	19,5%	1,6%	4,4%
Umożliwia kontakt z ludźmi	61,4%	30,2%	5%	3,4%
Pozwala na niezależność finansową	54,3%	31,8%	8,9%	5,6%
Daje poczucie własnej wartości	49,3%	31,8%	13,3%	5,6%
Nadaje sens życiu	34,4%	38,8%	18,1%	8,7%
Stwarza szanse rozwoju zawodowego	26,9%	33,2%	30,6%	9,3%
Zapewnia prestiż w otoczeniu	25,3%	33%	32%	9,7%
Pozwala osiągnąć wyższą pozycję społeczną	20,5%	33%	9,5%	9,5%
Inne	0,8%	0,4%	3,4%	96,4%

Jak piszą autorki, „wzrastający poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet powoduje, że coraz silniej zaznaczają się motywy związane z zaspokajaniem potrzeb wyższego rzędu, przejawiających się w zainteresowaniu pracą i szerzej – z jej społecznymi aspektami. Pracy jako czynnikowi samorealizacji, stwarzającej możliwości kontaktów z szerszym środowiskiem i osiągnięcia wyższej pozycji społecznej, większość respondentek przypisywała duże znaczenie”⁵. Z odpowiedzi na kolejne pytanie wynika dosyć jasno, że to nie funkcja jawna jest głównym motywem dla kobiet do podejmowania pracy zarobkowej. Na pytanie „Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej, jeżeli sytuacja materialna rodziny by na to pozwalała?” tylko 35,8% respondentek odpowiedziało „tak” (patrz rysunek 1). Motywacja finansowa jest duża, ale nie jest zapewne jedyna. Współczesne kobiety są od dziecka przygotowywane i kształcone do tego, że będą w przyszłości pracować. Najprawdopodobniej praca jest dla nich czymś oczywistym. Daje im poza tym poczucie niezależności finansowej.

⁵ Ibidem, s.126.

Rysunek 1. Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej, jeżeli sytuacja materialna rodziny by na to pozwalała?



Źródło: badania IPiSS 2001.

Autorki, analizując wyniki badania przeprowadzonego przez IPiSS, dochodzą do wniosku, że w stosunku polskich kobiet do pracy zawodowej widocznych jest kilka tendencji: „procesy aktywizacji zawodowej, umacnianie się znaczenia pracy jako wartości instrumentalnej (stanowiącej źródło dochodu rodziny i osiągnięcia określonej pozycji społecznej), ale również autotelicznej (którą można wyrazić m.in. w następujący sposób – „praca nadaje sens życiu”)”⁶.

Takie wnioski można wysnuć również na podstawie badań przeprowadzanych w ramach projektu „Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy”. Z analizy wyników uzyskanych w badaniu ilościowym (por. tabela 2) widać, że poza kwestią finansową praca ma dla ludzi wiele innych zalet. Widoczne są poza tym różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, a także pomiędzy osobami będącymi w różnym wieku.

Dla kobiet **najważniejszy w pracy jest jej wymiar czasowy**. 15% uznało tę cechę swojej obecnej pracy za największą zaletę. Wynagrodzenie znalazło się na drugim miejscu. Było natomiast wskazywane jako najważniejsza zaleta przez 16% mężczyzn. Wśród kobiet nie ma istotnych statystycznie różnic ze względu na wiek. Można je natomiast zaobserwować wśród mężczyzn. To, że praca jest łatwa i lekka było istotnie częściej wskazywane jako zaleta przez mężczyzn w wieku 60-65 lat. Stabilność pracy i pewność zatrudnienia jest istotnie ważniejsza dla respondentów w wieku 50-59 lat (tabela 2 i 3).

⁶ Ibidem, s.149.

Tabela 2. Najważniejsza zaleta obecnej pracy (kobiety ubezpieczone w ZUS)

	Ogółem	50-54 lat	55-59 lat	60-65 lat
N=	1549	860	488	201
odpowiada mi wymiar czasu zajmowanego przez pracę	15%	16%	14%	11%
dobrze zarabiam	11%	11%	11%	8%
praca jest łatwa i lekka	11%	10%	11%	16%
wygodne dla mnie godziny pracy	9%	8%	9%	7%
mam ubezpieczenie emerytalne	9%	9%	10%	3%
dojazd (dojście) do pracy jest krótki (e)	8%	9%	7%	6%
praca jest stabilna, nikt mnie z dnia na dzień nie zwolni	7%	7%	7%	5%
tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, zdolności	4%	4%	5%	6%
w pracy panuje dobra atmosfera	4%	4%	4%	2%
mogę być w pracy samodzielny, wykazać się inicjatywą	3%	4%	3%	4%
to interesująca praca, nie jest nudna	2%	1%	1%	6%
to pożyteczna praca	2%	2%	1%	4%
mam długie urlopy, mogę robić długie przerwy w pracy	1%	1%	1%	1%
tu mnie doceniają, praca zapewnia mi uznanie, szacunek otoczenia	1%	1%	1%	2%
mam perspektywę awansu, wzrostu zarobków	0%	0%	0%	0%
inne	1%	1%	0%	1%
żadna z powyższych odpowiedzi nie charakteryzuje mojej pracy	14%	12%*	15%	19%

Tabela 3. Najważniejsza zaleta obecnej pracy (mężczyźni ubezpieczeni w ZUS)

	Ogółem	55-59 lat	60-65 lat	66-70 lat
N=	965	567	276	123
dobrze zarabiam	16%	18%*	12%*	14%
praca jest łatwa i lekka	12%	11%	16%*	9%
odpowiada mi wymiar czasu zajmowanego przez pracę	11%	11%	11%	13%
mam ubezpieczenie emerytalne	9%	10%	8%	3%
są wygodne dla mnie godziny pracy	7%	6%	8%	9%
praca jest stabilna, nikt mnie z dnia na dzień nie zwolni	7%	8%*	5%	4%
dojazd (dojście) do pracy jest krótki(e)	6%	7%	5%	7%
tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, zdolności	5%	4%	5%	7%
ta praca jest interesująca, nie nudna	3%	1%	4%	7%
w pracy panuje dobra atmosfera	3%	2%	5%	0%
mogę być samodzielny w pracy, mogę wykazać się inicjatywą	2%	2%	0%	5%
tu mnie doceniają, praca zapewnia mi uznanie, szacunek otoczenia	2%	1%	3%	3%
mam długie urlopy, mogę robić długie przerwy w pracy	1%	1%	1%	2%
mam perspektywę awansu i / lub wzrostu zarobków	1%	0%	1%	2%
ta praca jest pożyteczna (społecznie)	1%	1%	1%	0%
inne	1%	1%	0%	0%
żadna z powyższych odpowiedzi nie charakteryzuje mojej pracy	15%	15%	14%	14%

Sytuacja wygląda trochę inaczej, jeśli spojrzeć nie tylko na główną zaletę pracy, ale na wszystkie trzy zalety, jakie wskazywali respondenci. Okaze się wtedy, że zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet najważniejszą zaletą pracy jest jej stabilność, na drugim miejscu znalazło się posiadanie ubezpieczenia emerytalnego. Natomiast psychologiczne aspekty

(bycie docenionym czy fakt, iż praca jest interesująca) otrzymały mniej niż 10% wskazań (tabela 4 i 5). Widać również, że respondenci nie są specjalnie zadowoleni ze swojego wynagrodzenia. Widać to szczególnie wśród kobiet. Jedynie 12% z nich wskazało stwierdzenie „dobrze zarabiam” jako zaletę swojej pracy. Wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 18%. Widać również, że **aspekty związane z wymiarem, czasem, godzinami pracy jest ważniejszy dla kobiet niż dla mężczyzn**. Wynika to zapewne z tego, że kobiety w Polsce pracują *de facto* na dwóch etatach i po wyjściu z „pracy zarobkowej” mają jeszcze wiele spraw do załatwienia (związanych z domem, opieką nad wnukami itd.). Najprawdopodobniej również dlatego większość kobiet nie opóźnia specjalnie momentu przejścia na emeryturę. Zakończenie pracy zarobkowej pozwala im bowiem na zakończenie konfliktu między sferą prywatną (domem) a publiczną (pracą).

Warto podkreślić, że **taki właśnie obraz kobiet mają pracodawcy**. Uważają, że są one zmęczone pracą i tym bardzo często tłumaczą ich decyzje o przejściu na emeryturę. Jak pokazują wyniki wielu innych badań, społeczeństwo oczekuje od kobiet opieki nad innymi. Przebija to również w wypowiedziach naszych respondentów tak w badaniach jakościowych, jak i ilościowych. Opieka nad dziećmi i rodzicami jest ważnym elementem w codziennym planie dnia kobiet emerytek zarówno na wsi, jak i w mieście. Kobiety pomagają zazwyczaj poprzez przygotowywanie i wydawanie posiłków, odprowadzanie i odbieranie wnuków z przedszkola i szkoły, odrabianie z nimi lekcji. Mężczyźni nie są obciążeni opieką nad wnukami – w każdym razie nie tak systematycznie jak kobiety. Bycie dziadkiem sprowadza się zazwyczaj do kwestii finansowych. Dziadek powinien mieć pieniądze, żeby móc dać coś wnukom, coś im kupić. Babcie poświęcają raczej swój czas, są opiekunkami, a dziadkowie – „sponsorami”. „Instytucja” babci, według eksminister Kalaty, polega na tym, że kiedy w rodzinie pojawia się wnuczę, babcia przechodzi na emeryturę, przyjeżdża pomóc młodym rodzicom zaraz po porodzie, a kiedy mama idzie do pracy - podejmuje się pełnoetatowej opieki nad dzieckiem. Za darmo, bo przecież ma emeryturę, a w razie czego dzieci pomogą, wykupią leki albo dadzą na rachunek za prąd”⁷. Z badań Davies i Esseveld przytaczanych przez Reszke wynika, że przerwanie pracy ma dla kobiet pozytywne aspekty: brak ciągłego pośpiechu, zanik konfliktu między obowiązkami zawodowymi i domowymi, możliwość wykorzystania czasu na opiekowanie się innymi. Jednak, jak podkreśla autorka, te pozytywne aspekty nie rekompensują pracy, ponieważ praca jest p ł a t n y m zajęciem. I ten „drobny” fakt ma znaczenie decydujące.

⁷ Joanna Sokolińska, „Co musi babcia” w *Wysokie Obcasy*, 2006-10-23.

Tabela 4. Zalety obecnej pracy (kobiety ubezpieczone w ZUS)

praca jest stabilna, nikt mnie z dnia na dzień nie zwolni	25%
mam ubezpieczenie emerytalne	24%
odpowiada mi wymiar czasu zajmowanego przez pracę	23%
dojazd (dojście) do pracy jest krótki (e)	23%
wygodne dla mnie godziny pracy	22%
w pracy panuje dobra atmosfera	17%
praca jest łatwa i lekka	15%
tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, zdolności	15%
mogę być w pracy samodzielna, wykazać się inicjatywą	13%
dobrze zarabiam	12%
to pożyteczna praca	8%
to interesująca praca, nie jest nudna	8%
tu mnie doceniają, praca zapewnia mi uznanie, szacunek otoczenia	8%
mam długie urlopy, mogę robić długie przerwy w pracy	6%
mam perspektywę awansu, wzrostu zarobków	1%

Tabela 5. Zalety pracy (mężczyźni ubezpieczeni w ZUS).

praca jest stabilna, nikt mnie z dnia na dzień nie zwolni	26%
mam ubezpieczenie emerytalne	22%
dojazd (dojście) do pracy jest krótkie	20%
wygodne dla mnie godziny pracy	19%
odpowiada mi wymiar czasu zajmowanego przez pracę	19%
dobrze zarabiam	18%
tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, zdolności	17%
praca jest łatwa i lekka	15%
w pracy panuje dobra atmosfera	14%
mogę być w pracy samodzielny, wykazać się inicjatywą	14%
to interesująca praca, nie jest nudna	9%
tu mnie doceniają, praca zapewnia mi uznanie, szacunek otoczenia	8%
to pożyteczna praca	7%
mam długie urlopy, mogę robić długie przerwy w pracy	5%
mam perspektywę awansu, wzrostu zarobków	2%

Zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet największą wadą ich obecnej pracy jest za niskie wynagrodzenie. Uważa tak co czwarta kobieta i co trzeci mężczyzna. Na drugim miejscu, ze znacznie niższymi odsetkami, znalazł się charakter pracy – jest zbyt ciężka, męcząca. Nie widać różnicowania ze względu na wiek respondentów (tabela 6 i 7).

Tabela 6. Najważniejsza wada obecnej pracy (kobiety ubezpieczone w ZUS)

	Ogółem	50-54 lat	55-59 lat	60-65 lat
N=	1549	860	488	201
za niskie zarobki	41%	45%*	38%*	35%*
praca jest za ciężka, męcząca	11%	10%	13%	8%
nie mam perspektyw awansu ani wzrostu zarobków	4%	5%	3%	3%
muszę pracować zbyt wiele godzin	3%	3%	5%	3%
tu spoczywa na mnie zbyt duża odpowiedzialność	3%	3%	2%	3%
za długi, daleki, kosztowny jest dojazd do pracy	2%	2%	2%	1%
w tej pracy nie wykorzystuję wszystkich swoich kwalifikacji	2%	2%	1%	2%
za krótki wymiar czasu pracy	1%	1%	1%	2%
nie odpowiadają mi godziny pracy	1%	0%	1%	1%
warunki pracy są szkodliwe, niebezpieczne	1%	1%	1%	1%
w tej pracy nie mam ubezpieczenia emerytalnego	1%	0%	1%	1%
potrzebuję pracy stabilnej	1%	1%	0%	1%
to praca nudna	1%	1%	1%	1%
tu są potrzebne inne kwalifikacje, trudno sprostać wymaganiom	0%	0%	0%	1%
jestem w pracy zupełnie pozbawiona samodzielności	0%	0%	0%	0%
to praca źle odbierana/oceniana przez otoczenie	0%	0%	0%	0%
źle mnie oceniają, zła atmosfera	0%	0%	0%	0%
inne wady	2%	1%	2%	2%
żadna z powyższych odpowiedzi nie charakteryzuje mojej pracy	27%	23%*	28%	37%*

Tabela 7. Najważniejsza wada obecnej pracy (mężczyźni ubezpieczeni w ZUS)

	Ogółem	55-59 lat	60-65 lat	66-70 lat
N=	965	567	276	123
za niskie zarobki	32%	34%	35%	20%*
praca jest za ciężka, męcząca	13%	16%*	9%*	6%
muszę pracować zbyt wiele godzin	5%	5%	5%	3%
nie mam perspektyw awansu ani wzrostu zarobków (dochodów)	4%	3%	3%	7%
za długi/daleki/kosztowny jest dojazd do pracy	2%	2%	2%	0%
nie odpowiadają mi godziny pracy (zmiany, praca w weekendy itp.)	2%	2%	2%	3%
warunki pracy są szkodliwe dla zdrowia/ warunki pracy są niebezpieczne	2%	2%	1%	2%
tu na mnie spoczywa zbyt duża odpowiedzialność	2%	2%	1%	3%
za krótki wymiar czasu pracy	1%	1%	0%	3%
w tej pracy nie mam ubezpieczenia emerytalnego, a to dla mnie ważne	1%	1%	1%	2%
potrzebuję pracy stabilnej	1%	1%	0%	0%
w tej pracy nie wykorzystuję swoich kwalifikacji, umiem o wiele więcej	1%	1%	2%	1%
to jest praca nudna	1%	1%	0%	3%
to jest praca źle odbierana /oceniana przez otoczenie	1%	1%	0%	1%
tu są potrzebne inne kwalifikacje, trudno sprostać wymaganiom	0%	0%	0%	2%
jestem w pracy zupełnie pozbawiony samodzielności	0%	0%	0%	0%
źle mnie oceniają, zła atmosfera	0%	1%	0%	0%
ma inne wady	2%	1%	3%	3%
żadna z powyższych odpowiedzi nie charakteryzuje mojej pracy	30%	26%*	34%	42%*

Podobnie wyglądają rozkłady dla wszystkich trzech wad obecnej pracy. 48% kobiet i 38% mężczyzn wskazywało zbyt niskie zarobki. Na drugim miejscu znalazły się zbyt ciężkie warunki pracy, a na trzecim brak perspektywy awansu i podwyżki. Nie widać zróżnicowania ze względu na płeć (tabela 8 i 9).

Tabela 8. Wady obecnej pracy (kobiety ubezpieczone w ZUS)

za niskie zarobki	48%
praca jest za ciężka, męcząca	24%
nie mam perspektyw awansu ani wzrostu zarobków	20%
muszę pracować zbyt wiele godzin	10%
tu spoczywa na mnie zbyt duża odpowiedzialność	9%
w tej pracy nie wykorzystuję wszystkich swoich kwalifikacji	8%
nie odpowiadają mi godziny pracy	7%
za długi, daleki, kosztowny jest dojazd do pracy	6%
to praca nudna	6%
warunki pracy są szkodliwe, niebezpieczne	6%
to praca źle odbierana/oceniana przez otoczenie	4%
w tej pracy nie mam ubezpieczenia emerytalnego	3%
za krótki wymiar czasu pracy	3%
potrzebuję pracy stabilnej	2%
tu są potrzebne inne kwalifikacje, trudno sprostać wymaganiom	1%
źle mnie oceniają, zła atmosfera	1%
jestem w pracy zupełnie pozbawiona samodzielności	1%
inne wady	8%

Tabela 9. Wady obecnej pracy (mężczyźni ubezpieczeni w ZUS)

za niskie zarobki	38%
praca jest za ciężka, męcząca	26%
nie mam perspektyw awansu ani wzrostu zarobków (dochodów)	17%
muszę pracować zbyt wiele godzin	14%
warunki pracy są szkodliwe dla zdrowia/ warunki pracy są niebezpieczne	12%
w tej pracy nie wykorzystuję swoich kwalifikacji, umiem o wiele więcej	9%
tu na mnie spoczywa zbyt duża odpowiedzialność	9%
za długi/daleki/kosztowny jest dojazd do pracy	6%
nie odpowiadają mi godziny pracy (zmiany, praca w weekendy itp.)	6%
to jest praca nudna	5%
to jest praca źle odbierana /oceniana przez otoczenie	4%
potrzebuję pracy stabilnej,	3%
za krótki wymiar czasu pracy	3%
w tej pracy nie mam ubezpieczenia emerytalnego, a to dla mnie ważne	2%
źle mnie oceniają, zła atmosfera	2%
jestem w pracy zupełnie pozbawiony samodzielności	1%
tu są potrzebne inne kwalifikacje	0%
ta praca ma inne wady	7%

Nie zaobserwowano istotnych różnic w ocenie zalet i wad obecnej pracy ze względu na wiek respondentów, a zatem powyżej 50-go roku życia sytuacja w pracy nie zmienia się w istotny sposób. Można zatem powiedzieć, że właśnie to, co ludzi potencjalnie powinno trzymać w pracy (zachęty finansowe), stanowi czynnik, z którego badani są najmniej zadowoleni. Zaletą pracy jest więc to, że jest stabilna, daje ubezpieczenie emerytalne, nie jest obciążająca godzinowo („wygodne godziny pracy”) ani w wymiarze dojazdów, wadą, że jest nisko płatna i ciężka, nie daje perspektyw awansu (wzrostu dochodów) i pochłania zbyt wiele godzin. **Skonfrontowanie wad i zalet prowadzi do wniosku, że w istocie praca służy uzyskaniu emerytury (stabilna, daje ubezpieczenie), nie daje natomiast rekompensat finansowych ani satysfakcji. Co więc miałyby powstrzymać przed przejściem na emeryturę? Czy są jakieś inne ukryte zalety pracy, których badani nie są świadomi?**

1.2. Niedostrzegane zalety pracy, niejawne wady emerytury

Często ludzie zdają sobie sprawę z innych zalet, jakie daje praca dopiero wtedy, gdy przestają pracować, albo gdy moment przejścia na emeryturę zbliża się nieuchronnie. Szczególnie silnie ujawniło się to w badaniach jakościowych: wielu badanych, szczególnie tych, którzy zdecydowali się przejść na emeryturę, traktuje ją jako odcięcie od świata, czy wręcz jako prostą i krótką drogę do choroby i śmierci. **Praca ujawnia się wówczas jako „szczepionka”**: kojarzy się z siłą, zdrowiem, witalnością.

To dobroczynne działanie pracy widać również w badaniu ilościowym – we wskaźniku subiektywnej oceny stanu zdrowia. Emeryci, którzy pracują, oceniają swoje zdrowie nieco lepiej niż niepracujący. Oczywiście może to również wynikać z faktu, że pracę kontynuują tylko ci, którym pozwala na to zdrowie.

Tabela 10. Ocena stanu zdrowia a praca na emeryturze

	Stan zdrowia				
	bardzo dobry	dobry	taki sobie	zły	bardzo zły
Pracują	10%	38%	42%	9%	1%
Nie pracują	6%	32%	50%	10%	2%
Ogółem	7%	33%	49%	10%	2%

W badaniach jakościowych podkreślano, że ogromną **zaletą pracy jest to, że nadaje życiu rytm i tempo**. Mobilizuje do działania, do zrobienia czegokolwiek. Według respondentów bez pracy człowiek staje się leniwy, nic mu się nie chce i bardzo często już nic nie robi. Kobiety zwracały uwagę na to, że praca mobilizowała je do tego, żeby o siebie dbać (umalować się, uczesać, ładnie ubrać), a gdy przeszły na emeryturę, to już im się nie chce i stają się coraz bardziej zaniedbane. W sytuacji niskich emerytur aktywne życie „amerykańskiego emeryta”, do którego badani odwoływali się jako do idealnego wzorca emerytury, nie jest możliwe. „Osuwanie się” w marazm, dotyczące szczególnie mężczyzn, jest dostrzegane dość powszechnie jako „koszt” emerytury.

Bardzo ważną zaletą pracy podkreślaną w wywiadach jakościowych są też **kontakty z innymi ludźmi**. Chodzi tu zarówno o kontakty typowo zawodowe (z klientami, kontrahentami), jak i towarzyskie. Gdy przestaje się pracować - brakuje ludzi, bo praca to w dużej mierze ludzie, których się tam spotyka, z którymi spędza się czas. Atmosfera pracy, rozbudowana sfera socjalna sprzyjała integracji załóg. W pracy miało się znajomych, przyjaciół, wspólne sprawy. Z chwilą przejścia na emeryturę to wszystko się urywa. Człowiek zostaje zamknięty w czterech kątach z telewizorem i zwierzakiem (najczęściej psem albo kotem). Kurczy się grono znajomych. Traci się kontakt z kolegami z pracy – nie można tam po prostu „wpaść w odwiedzinę”, bo jest się traktowanym jak intruz. W konsekwencji „wypada się z obiegu”, nie ma już wspólnych tematów, pracujący koledzy nie mają czasu i ludzie zaczynają się mijać, oddalać od siebie. Brakuje również systemu wsparcia, jakim są znajomi i współpracownicy.

Praca daje poza tym **poczucie, że jest się potrzebnym, ważnym**, że można dać coś z siebie innym. Emeryt jest „bezużyteczny” – jest nieomal symbolem bezproduktywnego życia. Nie jest to tożsame z pozycją społeczną czy szacunkiem – idzie jedynie o brak wyraźnej roli społecznej, szczególnie w przypadku mężczyzn.

Praca zawodowa wypełnia większość dnia. Gdy przestaje się pracować, człowiek staje oko w oko z nadmiarem czasu wolnego, z którym nie wie co zrobić. Emeryci odczuwają załamanie się struktury czasu. Jak pisze Reszke, „gdy rozkład zajęć nie jest wyznaczony godzinami regularnego zatrudnienia, występują problemy z wykorzystaniem i zorganizowaniem sobie czasu wolnego”⁸. Respondenci twierdzą, że ich emerytury są zbyt niskie, żeby mogli spędzać wolny czas tak, jakby chcieli (podróże, kino, teatr). Rzeczywistość

⁸ I. Reszke, *Problemy bezrobocia kobiet*, Polska Akademia Nauk, Wrocław 1991, s. 12.

sprowadza się do spacerów z psem, oglądaniem telewizji, zajmowania się działką albo domem.

Na społeczne i psychologiczne zalety pracy zwracali uwagę także eksperci. Praca nie jest dla ludzi jedynie sposobem osiągnięcia środków niezbędnych do przeżycia. Praca może być celem samym w sobie. Daje też ludziom znacznie więcej niż środki finansowe. Do innych, poza finansowymi, funkcji pracy zaliczyć można:

- organizuje rytm dnia,
- nadaje życiu tempo,
- nadaje życiu sens,
- daje poczucie bycia ważnym i potrzebnym,
- kontakty z innymi i wsparcie,
- zapełnia czas,
- daje możliwość spełnienia się,
- pozwala na rozwój i samorealizację,
- daje jasno określony status społeczny.

Wydaje się, że „ukryte” koszty emerytury oraz „niedostrzegane” korzyści z pozostawania w pracy są niezwykle ważne, ale trudne do ilościowego zmierzenia. Jeśli na jednej liście umieści się kwestie łatwo wymierne (finanse, stabilność, ubezpieczenie) i kwestie „miękkie” (kontakty z ludźmi, poczucie użyteczności czy mobilizacja do wyjścia z domu), te drugie nie mają szans na zajęcie wyższej pozycji w rankingu. Podobnie w przypadku kosztów emerytury – są one trudne do porównania z takimi łatwo uchwytnymi zyskami z odejścia z pracy jak czas wolny czy ustanie obciążenia fizycznego (w przypadku ciężkiej pracy). Innymi słowy czynniki psychologiczne i społeczne zawsze przegrywają co do deklarowanej ważności z czynnikami ekonomicznymi. Ich znaczenie i waga ujawniają się później. Można też sądzić, że na jakość pracy – rozumianej jako przyjazne otoczenie społeczne, wsparcie i wzmacnianie poczucia użyteczności u pracowników - nie zwraca się w Polsce wystarczającej uwagi. Starszego pracownika nie „trzyma” na rynku pracy ani wynagrodzenie, ani perspektywa rozwoju, ani środowisko społeczne w miejscu pracy. Dodatkowo emerytura postrzegana jest jako zasłużona nagroda za lata pracy, naturalna kolej rzeczy w danym wieku, a z jej ukrytych kosztów niewiele osób zdaje sobie sprawę. O ile więc wynagrodzenie emerytalne nie jest tak niskie, żeby zagrozić dotychczasowemu standardowi życia, przejście na emeryturę jest oczywistym wyborem.

Zapewne również ze względu na wyżej wymienione psychologiczne i społeczne funkcje oraz zalety pracy część respondentów nie spieszy się na emeryturę albo - otrzymując świadczenia - kontynuuje pracę. Chociaż pracodawcy w wielu przypadkach żałują, że pracownicy przechodzą na emeryturę i jednocześnie nie mają nic przeciwko zatrudnianiu starszych pracowników, nie robią nic, żeby ich zatrzymać. Poza wyjątkowymi przypadkami pracodawca nie wywiera żadnego nacisku na kontynuowanie pracy. Zdarza się jedynie, że pracodawca oczekuje od pracownika przechodzącego na emeryturę, żeby przeszkolił swojego następcę. Pracodawcy nie mają także specjalnych pomysłów, jak zatrzymać starszych pracowników w pracy. Najczęściej wymieniali:

- kwestie finansowe (podwyżki),
- zmniejszenie wymiaru godzin,
- lepsze warunki pracy,
- zadaniowy system pracy,
- elastyczny czas pracy.

Jednocześnie wielu z nich podkreśla, że w praktyce nie są w stanie zrealizować żadnego z tych pomysłów, ze względu albo na koszty, albo na charakter pracy. Pracodawcy uważają także, że i oni powinni mieć jakieś korzyści płynące z zatrudniania starszych osób. Z jednej strony zdają sobie sprawę z tego, że starszy doświadczony pracownik sam w sobie jest cenny dla zakładu pracy, ale oczekują także dla siebie zniżek, ulg (głównie chodzi o zniżki w składkach ZUS). Sugerują, że korzyści z zatrudniania emerytów czy generalnie starszych osób powinny być zbliżone do tych płynących z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Skądinąd to skojarzenie dość dobrze oddaje postrzeganie starszych pracowników!

Starsi pracownicy, jak się zdaje, nie mają sprecyzowanych planów odnośnie kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę. Jedynie 8% kobiet i 9% mężczyzn zadeklarowało, że po przejściu na emeryturę nie miały/nie mają zamiaru pracować. Ale równie niewielki odsetek zadeklarował, że po przejściu na emeryturę zamierza pracować „tyle, co przed przejściem na emeryturę”. Zdecydowana większość nie wie, czy podejmie pracę (55% kobiet i 51% mężczyzn), w jakim wymiarze czasu (dalsze 14% kobiet i 13% mężczyzn). Oznacza to, że decyzja o przejściu na emeryturę jest w dużej mierze

nieprzemysłana, przynajmniej jeśli chodzi o kwestię kontynuowania pracy, a już na pewno przyszli emeryci nie zabezpieczają sobie miejsca pracy (tabela 11). Wśród tych, którzy przed przejściem na emeryturę mieli zamiar nadal pracować, ogromnej większości (62% kobiet i 75% mężczyzn) udało się ten plan zrealizować. Oznacza to, że w większości przypadków emeryt, które chce kontynuować pracę, jest w stanie ją znaleźć. Problemem jest natomiast, jak się wydaje, powszechny brak planów i przemyśleń: przy naprawdę niewielkim odsetku badanych wykluczających podjęcie pracy na emeryturze, pasywność wyjaśnić można raczej procesem „wypadania z obiegu” emerytów, którzy podejmowali decyzję bez rozważenia konkretnych opcji pracy.

Tabela 11. Czy po przejściu na emeryturę zamierzał pracować i w jakim wymiarze

N - respondenci, którzy przeszli na emeryturę	Kobiety	Mężczyźni
N=	1903	1055
tyle, co przed przejściem na emeryturę	5%	7%
w zmniejszonym wymiarze czasu pracy	0%	0%
chcę pracować, ale nie wiem, w jakim wymiarze czasu pracy	14%	13%
nie	8%	9%
nie wiedziałem (-am)	55%	51%
nie wiem / trudno powiedzieć	18%	20%
odmowa odpowiedzi	0%	0%
Ogółem	100%	100%

Mężczyźni częściej niż kobiety chcieli zacząć pracę w nowym zakładzie. Kobiety były bardziej nastawione na kontynuowanie pracy w dotychczasowym miejscu. Znow warto zauważyć, że 1/3 respondentów nie wiedziało, gdzie chciałaby pracować (tabela 12) - świadczy to również o braku konkretnych planów.

Tabela 12. Gdzie zamierzał pracować po przejściu na emeryturę

N - respondenci, którzy po przejściu na emeryturę zamierzali pracować	Kobiety	Mężczyźni
N=	513	311
w dotychczasowym miejscu pracy	39%	31%
chciałem (-am) podjąć nową pracę	24%	33%
nie wiedziałem (-am) dokładnie	35%	35%
odmowa odpowiedzi	1%	1%
Ogółem	100%	100%

Fakt, że osoby decydujące się na przejście na emeryturę nie mają strategii pozostania na rynku pracy – mimo, że nie wykluczają takiej możliwości - nie jest jedynie efektem braku roztropności samych zainteresowanych. Jest też świadectwem braków w zakresie aktywnych polityk utrzymywania pracowników w aktywności tak ze strony pracodawców (jak pisaliśmy

wyżej, są oni w większości całkowicie bierni), jak i ze strony instytucji rynku pracy, w tym w szczególności doradztwa, kampanii informacyjnych i kampanii społecznych. Po przejściu na emeryturę, w sytuacji wydłużającego się okresu bierności, coraz trudniej jest zdecydować się na podjęcie poszukiwań.

Zarówno eksperci, jak i pracodawcy uważają też, że emeryci są niejako w rozkroku. Mieszają się w nich sprzeczne uczucia i pragnienia. Z jednej strony chcieliby po tylu latach odpocząć, z drugiej strony na pracy również im zależy (zarówno ze względów racjonalnych, ekonomicznych, jak i psychologicznych oraz społecznych). Boją się również zmiany rozwiązań prawnych. Dlatego wielu z nich decyduje się przejść na wcześniejszą emeryturę i później sobie dorabiać. Byłoby to idealnym rozwiązaniem: spokój, poczucie bezpieczeństwa oraz dodatkowe źródło utrzymania. Kiedy jednak na emeryturę przejdą bez konkretnego planu (gdzie i jak dorabiać), w większości w pełni się dezaktywizują. Zatrudnianie osób na emeryturze bez zawieszania świadczeń wydaje się też wielu ekspertom dobrym rozwiązaniem, z obopólną korzyścią dla pracownika i pracodawcy (pracodawca zatrzymuje dobrego pracownika za mniejsze pieniądze). Zdarzali się i tacy pracodawcy, którzy uważali, że taka forma zatrudnienia jest nieuczciwa, nielegalna i blokuje miejsca pracy dla młodych.

Powody przejścia na emeryturę

Nie ma jednego powodu, dla którego ludzie decydują się przejść na emeryturę (zarówno wcześniejszą, jak i normalną). Według pracodawców, ekspertów, polityków i pracowników główne powody to:

- rodzina: konieczność opieki nad członkami rodziny (wnukami lub osobami starszymi), chęć odciążenia dzieci (dotyczy zwłaszcza kobiet),
- potrzeba bezpieczeństwa:
 - lęk przed utratą pracy (niestabilność lub stagnacja na rynku pracy),
 - lęk przed zmianami w prawie pracy (niestabilność prawa, niedokończone reformy, chaos w przepisach),
- względy finansowe: dobra relacja świadczeń do płac w segmencie prac niskopłatnych,
- kłopoty ze zdrowiem,
- potrzeba odpoczynku,
- zewnętrzna konieczność (zła sytuacja zakładu pracy i redukcje w zatrudnieniu),

- wypalenie zawodowe (zwłaszcza wśród nauczycieli),
- zła atmosfera w pracy i stosunek przełożonego,
- solidarność społeczna – zwalnianie miejsca dla młodszych,
- dostępność pracy w „szarej strefie” oraz możliwość dorabiania,
- zachęty dla pracodawców (zatrudnienie emeryta jest tańsze),
- przekonanie, że emerytura to przywilej (zasłużona nagroda po latach ciężkiej pracy).

Zazwyczaj decyzja o przejściu na emeryturę spowodowana jest wiązką wyżej wymienionych czynników. W dezaktywizacji czynnikiem dominującym jest z jednej strony niestabilność systemu (emerytura jako zabezpieczenie na wypadek zmian zasad, utraty pracy), z drugiej zaś – jest to po prostu korzystne finansowo i dla pracownika, i pracodawcy. System (stary) jest hojny, nieszczelny, pełen przywilejów. Ludzie zachowują się po prostu racjonalnie.

Zły stan zdrowia wskazywany był najczęściej jako główny powód przejścia na emeryturę. Z badania ilościowego wynika, że zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet jest on najważniejszy (ponad 50% wskazań). Pozostałe powody były ważne dla mniej niż 5% ankietowanych (tabela 13).

Tabela 13. Najważniejszy powód przejścia na emeryturę

	Kobiety	Mężczyźni
N=	3939	2255
Zły stan zdrowia (respondenta)	51%	53%
Trudna sytuacja firmy/pracodawcy	5%	4%
Groźba utraty pracy i jednocześnie brak możliwości lub małe szanse znalezienia innej pracy	4%	4%
Możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą	4%	5%
Konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny	3%	2%
Pragnienie życia bez stresu, bez przymusu, bez pośpiechu, bez szefa, na luzie	3%	2%
Potrzeba zapewnienia opieki wnukom	2%	0%
Wyczerpujący charakter pracy, niemożność znalezienia lepszej pracy	2%	3%
Zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze czasu i niemożność znalezienia pracy w krótszym wymiarze	2%	2%
Brak konieczności zarabiania, gdy są wystarczające dochody z emerytury	2%	2%
Chęć zajęcia się sobą, swoimi zainteresowaniami, hobby, sportem, zwiedzaniem, podróżami	2%	2%
Potrzeba pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłego dziecka	1%	0%
Brak satysfakcji / zadowolenia z pracy	1%	1%
Bardzo długie dojazdy do pracy, niemożność znalezienia pracy w bliższej odległości	1%	1%
Brak konieczności zarabiania, jeśli rodzina jest dostatecznie materialnie zabezpieczona	1%	1%
Chęć spędzania większej ilości czasu z rodziną, z przyjaciółmi	1%	1%
Niskie zarobki (dochody) w stosunku do możliwej wysokości emerytury	1%	1%
Mąż/zona przeszedł (przeszła) lub w zbliżonym czasie przechodził (a) na emeryturę	0%	0%
Chęć zajęcia się pracą charytatywną (kościół, organizacje pozarządowe)	0%	0%

Inne	4%	4%
nie wiem/ trudno powiedzieć	12%	12%
Ogółem	100%	100%

Analizując wszystkie ważne powody przejścia na emeryturę (a nie tylko ten wskazany jako najważniejszy) widać, że kobiety częściej niż mężczyźni wskazują sytuację rodzinną (opieka nad wnukami, nad chorym członkiem rodziny, pomoc w prowadzeniu gospodarstwa dorosłemu dziecku).

Tabela 14. Ważne powody przejścia na emeryturę

	Kobiety	Mężczyźni
N=	3939	2255
Zły stan zdrowia (respondenta)	88%	88%
Grożba utraty pracy i jednocześnie brak możliwości lub małe szanse znalezienia innej pracy	70%	69%
Konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny	66%	56%
Możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą	65%	65%
Niskie zarobki (dochody) w stosunku do możliwej wysokości emerytury	65%	63%
Trudna sytuacja firmy/pracodawcy	64%	61%
Wyczerpujący charakter pracy, niemożność znalezienia lepszej pracy	61%	60%
Zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze czasu i niemożność znalezienia pracy w mniejszym wymiarze	60%	56%
Pragnienie życia bez stresu, bez przymusu, bez pośpiechu, bez szefa, na luzie	59%	58%
Brak konieczności zarabiania, gdy są wystarczające dochody z emerytury	57%	56%
Bardzo długie dojazdy do pracy, niemożność znalezienia pracy w bliższej odległości	53%	47%
Brak konieczności zarabiania, jeśli rodzina jest dostatecznie materialnie zabezpieczona	52%	50%
Potrzeba zapewnienia opieki wnukom	49%	37%
Brak satysfakcji / zadowolenia z pracy	48%	46%
Chęć zajęcia się sobą, swoimi zainteresowaniami, hobby, sportem, zwiedzaniem, podróżami	43%	42%
Chęć spędzania większej ilości czasu z rodziną, z przyjaciółmi	42%	38%
Potrzeba pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłego dziecka (mieszkającego osobno)	36%	31%
Mąż/żona (partner/partnerka) przeszedł (przeszła) lub w zbliżonym czasie przechodził (a) na emeryturę	34%	32%
Chęć zajęcia się pracą charytatywną (kościół, organizacje pozarządowe)	26%	22%
Inne	1%	1%
Ogółem	100%	100%

Przed odejściem na emeryturę ludzi powstrzymują głównie kwestie finansowe oraz obawa przed utratą pozycji społecznej. To są najważniejsze powody nieprzechodzenia na emeryturę zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn (tabela 15).

Tabela 15. Najważniejszy powód nieprzechodzenia na emeryturę

	Kobiety	Mężczyźni
N=	3939	2255
Duża utrata dochodów ze względu na dużą różnicę między zarobkami a wysokością emerytury	50%	51%
Utrata poszanowania, pozycji społecznej	8%	8%
Utrata interesujących zajęć zawodowych, takich ,które sprawiają dużo przyjemności, rozwijają	5%	6%
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zajmę się pracami domowymi lub pomocą w prowadzeniu gospodarstwa domowego własnego, czy innego członka rodziny mieszkającego osobno	3%	3%
Utrata szans na awans, skorzystania ze spodziewanych podwyżek płac	2%	2%
Utrata niezależności materialnej	2%	2%
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zaopiekuję się chorym członkiem rodziny lub wnukami	2%	2%
Utrata kontaktów koleżeńskich z pracy	2%	2%
Utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która nie jest wystarczająco samodzielna	1%	1%
Stanie się nieużytecznym, zbędnym	1%	1%
Nuda	1%	1%
Nie wiem	23%	22%
Ogółem	100%	100%

Najważniejszym powodem kontynuowania pracy są istotnie kwestie finansowe. Jeśli jednak przyjrzeć się wszystkim powodom uznanym przez respondentów za ważne, zobaczymy, że powody społeczne czy psychologiczne są również niezwykle istotne dla wielu starszych pracowników. Co prawda nadal w pierwszej czwórce pojawiają się aspekty finansowe (obawa utraty niezależności materialnej itd.), ale prawie 50% respondentów obawia się, że po przejściu na emeryturę staną się zbędni. Ponad 1/3 kobiet obawia się, że rodzina będzie od nich oczekiwała pomocy i opieki. Respondenci obawiają się także utraty kontaktów towarzyskich, a także nudy. Takie same opinie wyrażali respondenci w trakcie wywiadów (tabela 16).

Tabela 16. Ważne powody nieprzechodzenia na emeryturę

	Kobiety	Mężczyźni
N=	3939	2255
Duża utrata dochodów ze względu na dużą różnicę między zarobkami a wysokością emerytury	82%	81%
Utrata niezależności materialnej	69%	72%
Utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która nie jest wystarczająco samodzielna	67%	68%
Utrata szans na awans, skorzystania ze spodziewanych podwyżek płac	54%	52%
Stanie się nieużytecznym, zbędnym	45%	46%
Utrata interesujących zajęć zawodowych, takich, które sprawiają dużo przyjemności, rozwijają	40%	40%
Nuda	38%	41%
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zaopiekuję się chorym członkiem rodziny lub wnukami	35%	29%
Utrata kontaktów koleżeńskich z pracy	33%	32%
Utrata poszanowania, pozycji społecznej	32%	31%
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zajmę się pracami domowymi lub pomocą w prowadzeniu gospodarstwa domowego własnego, czy innego członka rodziny mieszkającego	30%	26%

Wiedza o systemie emerytalnym

Wiedza na temat systemu emerytalnego pozostawia dużo do życzenia. Dotyczy to zarówno głównych zainteresowanych, czyli przyszłych emerytów, ale i pracodawców oraz - co najbardziej niepokojące – ekspertów. Wśród polityków poziom wiedzy na temat poruszanej problematyki jest niski, z wyjątkiem nielicznej grupy polityków-ekspertów. Respondenci najczęściej wypowiadają opinie na dużym poziomie ogólności lub udzielają odpowiedzi „ucieczkowych”. Wydaje się, że wiedza na temat skomplikowanego systemu emerytalnego jest dość hermetyczna i dostępna wąskiej grupie ekspertów, zaś „przeciętnemu” politykowi brakuje kompetencji, aby właściwie zrozumieć poruszane zagadnienia. Nawet osoby z wąskiego kręgu uczonych, dziennikarzy itp. nie mają wystarczająco pełnej wiedzy na temat zasad i mechanizmów systemu emerytalnego, panuje w tej dziedzinie wiele niejasności i sprzeczności. Wydaje się też, że systemem emerytalnym interesują się jedynie te osoby, które muszą (z racji wykonywanej pracy), lub które są niejako „pasjonatami” i samodzielnie studiują problem. Sami badani eksperci podkreślali, że w ogóle w Polsce ludzie zaczynają się interesować systemem emerytalnym dopiero wówczas, gdy sami wybierają się na emeryturę. Z jednej strony powodem jest przypisywany kwestii emerytalnej stopień trudności: w zasadzie mogą ją zrozumieć jedynie wysokiej klasy specjaliści. Z drugiej strony problem emerytur jest w Polsce, mimo zmiany systemu, pozycjonowany jako problem państwa, instytucji, a nie „ludzi”.

W opinii pracodawców bardzo różnie wygląda sprawa wiedzy pracowników dotyczącej ich emerytury. Są tacy, którzy swoje przejście na emeryturę poprzedzają kalkulacjami i negocjacjami z pracodawcami. W takim przypadku przejście na emeryturę jest wspólną decyzją obu stron i zazwyczaj zakłada kontynuację współpracy. Są i tacy pracownicy, którzy po zastanowieniu się nad swoją sytuacją i przyszłą emeryturą, po przekalkulowaniu, decydują się nie przechodzić na wcześniejszą emeryturę. Ale ogromną większość stanowią tacy, którzy nie zastanawiają się nad tym i wysokość świadczenia negatywnie ich zaskakuje.

Ludzie często idą na emeryturę kierując się tym, co usłyszą od znajomych, którzy wcześniej przechodzili na emeryturę albo znali kogoś, kto przechodził. Jest to więc

przeważnie wiedza z drugiej ręki, zbieranina plotek, obiegowych opinii. Osoby starsze czują się zagubione w gąszczu przepisów – nie rozumieją ich i nie nadążają za częstymi zmianami. Sposoby naliczania emerytury są „czarną magią”. Nie wiadomo, co należy brać pod uwagę, co jest ważne, a poza tym zależnie od tego, kto liczy, wychodzi inna wysokość emerytury.

Pracodawcy również wykazują się niewiedzą lub wręcz ignorancją w tej tematyce. Wielu nie odróżnia emerytury wcześniejszej od normalnej. Nie wiedzą, kiedy ich pracownicy będą mogli przejść na emeryturę. Widać dość wyraźnie, że w polskich firmach brakuje zarządzania wiekiem pracowników oraz pomysłu na zagospodarowanie i wykorzystanie potencjału starszych osób. Eksperti podkreślali, że:

- Pracodawca trzyma pracowników latami w tym samym miejscu (ta sama praca) zamiast zarządzać wiekiem przez przenoszenie pracowników do różnych prac,
- Nie oferuje się pracownikom odpowiednio wcześniej jakiejś perspektywy „kariery” ze wskazaniem możliwości zmiany stanowiska pracy w starszym wieku, uelastycznienia czasu pracy, perspektyw finansowych,
- Nie dba się o podniesienie kultury pracy i jakości miejsca pracy tak, by pracownicy w mniejszym stopniu tracili siły i zdrowie.

Wesołe jest życie staruszka... czyżby?

Wesołe jest życie staruszka

Wesołe jak piosnka jest ta

Gdzie stąpnie zakwita mu dróżka

I świat doń się śmieje: ha ha

Bycie na emeryturze ma zarówno dobre, jak i złe strony. Do plusów życia na emeryturze zaliczyć można:

- możliwość odpoczynku,
- spokój psychiczny,
- więcej czasu dla rodziny, przyjaciół,
- więcej czasu na hobby,
- wolność i swobodę,
- kobiety wyzwalają się z kieratu dwóch etatów (praca zarobkowa i zajmowanie się domem).

Natomiast do minusów z całą pewnością należą:

- obniżenie dochodu i tym samym sytuacji materialnej całego gospodarstwa domowego,
- pogarszający się stan zdrowia,
- samotność, osamotnienie,
- sprowadzenie życia do „przestrzeni domowej”,
- poczucie bycia zbędnym, niepotrzebnym.

Głównym problem polskich emerytów jest wysokość świadczeń emerytalnych. Dla ogromnej większości emerytura jest zbyt niska, żeby móc spokojnie cieszyć się czasem wolnym. Trudno też mówić o spokoju, jeśli trzeba martwić się brakiem pieniędzy. Wśród ankietowanych kobiet 42% ma emeryturę nie większą niż 1000zł. Wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 24% (tabela 17).

Tabela 17. wysokość emerytury

	N - respondenci, których emerytura nie jest zawieszona	N=	> 800 zł	801-1000 zł	1001- 1200 zł	1201- 1500 zł	> 1500 zł	trudno powiedzieć
Kobiety	Ogółem	1888	21%	21%	17%	11%	6%	26%
	50-54 lat	121	27%	27%	7%	7%	2%	29%
	55-59 lat	865	16%*	21%	21%*	13%*	8%*	21%*
	60-65 lat	903	26%*	20%	13%*	8%*	4%*	29%*
Mężczyźni	Ogółem	1055	11%	13%	16%	15%	19%	27%
	55-59 lat	139	8%	7%	10%	15%	44%	16%*
	60-65 lat	377	9%	14%	14%	16%	17%	31%
	66-70 lat	540	13%*	14%	18%*	14%	14%*	28%

Gospodarstwa, w których przynajmniej jedna osoba przeszła na emeryturę wypłacaną przez ZUS, to gospodarstwa, których potrzeby finansowe są większe niż rzeczywisty dochód miesięczny. Największy odsetek stanowią gospodarstwa, którym brakuje od 500 do 1500 zł miesięcznie. Gospodarstwa, którym przydałoby się mniej niż 500 zł, stanowią bardzo małą grupę (niepełna 5%). Zbyt licznej grupy nie stanowią także gospodarstwa, które potrzebują ponad 2000 zł miesięcznie – 10,8% (tabela 18).

Tabela 18. różnica między dochodami, a rzeczywistymi potrzebami

N=	1095
ponad 2000 zł	11%
2000-1501 zł	17%
1500-1001 zł	36%

1000-5001 zł	31%
mniej niż 500 zł	5%
Ogółem	100%

Widać wyraźnie, że gospodarstwa niepracujących emerytów stanowią liczniejsze odsetki we wszystkich przedziałach (tabela 19).

Tabela 19. różnica między dochodami a rzeczywistymi potrzebami w podziale na pracujących i niepracujących

	Czy pracuje aktualnie		Ogółem
	Pracują	Nie pracują	
ponad 2000	35%	65%	100%
2000 do 1501	17%	83%	100%
1500 do 1001	16%	84%	100%
1000 do 501	19%	81%	100%
mniej niż 500	27%	73%	100%

Natomiast ciekawe jest, że wśród gospodarstw, którym średnio brakuje ponad 2000 zł miesięcznie, jest znacznie więcej gospodarstw pracujących emerytów niż niepracujących (tabela 20). Czy znaczy to, że ci emeryci pracują, ponieważ mają tak duże potrzeby, czy też ich emerytury są tak niskie?

Tabela 20. różnica między dochodami, a rzeczywistymi potrzebami w podziale na pracujących i niepracujących

	różnica między dochodem a potrzebami					Ogółem
	ponad 2000	2000 do 1501	1500 do 1001	1000 do 501	mniej niż 500	
Pracują	19%	15%	29%	30%	7%	100%
Nie pracują	9%	18%	38%	32%	4%	100%
Ogółem	11%	17%	36%	31%	5%	100%

Wśród gospodarstw wiejskich największy odsetek (43%) potrzebuje dodatkowych pieniędzy w wysokości 500 – 1000 zł. Natomiast gospodarstwa z miast mających więcej niż 200 tysięcy mieszkańców potrzebują już 1000 - 1500 zł miesięcznie więcej (34% wskazań). To wśród gospodarstw miejskich jest najwyższy odsetek wskazań dla dodatkowych 2000 zł miesięcznie. Taką potrzebę deklaruje 18% respondentów z miast powyżej 200 tysięcy mieszkańców, podczas gdy ze wsi jedynie 7% (tabela 21).

Tabela 21. Różnica między rzeczywistymi dochodami a potrzebami w podziale na wielkość miejscowości zamieszkania

	ponad 2000 zł	2000-1501 zł	1500-1001 zł	1000-501 zł	mniej niż 500	Ogółem
miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	18%	22%	34%	23%	3%	100%
miasto 100-200 tys. mieszkańców	8%	24%	30%	38%	0%	100%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	8%	12%	38%	36%	8%	100%
miasto 20-50 tys. mieszkańców	8%	19%	43%	28%	2%	100%
miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	8%	18%	41%	29%	4%	100%
wieś	7%	9%	31%	43%	10%	100%
brak danych	0%	0%	100%	0%	0%	100%

Potrzeby finansowe rosną wraz ze wzrostem wykształcenia. Wśród osób mających wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne potrzebę dodatkowych 2000 zł miesięcznie deklaruje jedynie 2,7%. Natomiast wśród osób z wykształceniem policealnym lub wyższym ten odsetek oscyluje w okolicach 20% (tabela 22).

Tabela 22. Różnica między rzeczywistymi dochodami a potrzebami w podziale na poziom wykształcenia

	ponad 2000 zł	2000-1501 zł	1500-1001 zł	1000-501 zł	mniej niż 500	Ogółem
podstawowe lub gimnazjalne	3%	10%	37%	43%	7%	100%
zasadnicze zawodowe	7%	15%	35%	37%	5%	100%
średnie ogólne	13%	21%	39%	24%	4%	100%
średnie zawodowe	14%	19%	39%	23%	5%	100%
policealne	22%	16%	36%	26%	0%	100%
wyższe licencjackie	19%	32%	23%	23%	3%	100%
wyższe magisterskie	23%	33%	24%	17%	2%	100%
nie wiem/odmowa		25%	50%	25%		100%

Respondentów pytano o to jakie dobra i sprzęty posiadają. Pytano o 10 konkretnych rzeczy:

- antena satelitarna,
- dom lub domek letniskowy,
- dostęp do Internetu (podłączenie do sieci),
- działka/ogród większy niż 1000 m² (ale nie gospodarstwo rolne),
- działka/ogród/ogródek działkowy do 1000 m²,
- komputer osobisty,
- kuchenka mikrofalowa,
- samochód osobowy,
- telewizja kablowa,
- zmywarka do naczyń.

Średnio w gospodarstwie znajdują się 2,66 z wyżej wymienionych dóbr. Około 10% gospodarstw nie ma żadnego z nich. Stosunkowo najlepiej wygląda sytuacja pracujących emerytów. Co prawda nikt nie ma wszystkich 10 dóbr, ale odsetek gospodarstw, w których nie ma żadnego z nich, jest najniższy. Najgorzej wygląda sytuacja gospodarstw niepracujących emerytów. Średnio mają już tylko 2,39 sprzęty. Dla porównania: w gospodarstwach pracujących emerytów średnia ta wynosi 2,73 (tabela 23).

Tabela 23. Ilość posiadanych dóbr

	Emeryci		Ogółem
	Pracujący	Niepracujący	
N=	498	2027	5348
Ilość posiadanych dóbr			
0	9%	13%	12%
1	24%	25%	22%
2	19%	20%	19%
3	14%	17%	16%
4	13%	12%	12%
5	11%	6%	9%
6	6%	3%	5%
7	2%	2%	3%
8	1%	1%	1%
9	0%	0%	0%
10	0%	0%	0%
ŚREDNIA	2,73	2,39	2,66

Emeryci jednoznacznie oceniają swoją sytuację finansową jako nie najlepszą. Eksperci nie są w tej kwestii zgodni. Kilku ekspertów wskazywało, że emerytom w Polsce powodzi się relatywnie dobrze, lepiej niż młodym małżeństwom. Szczególnie korzystne są emerytury dla osób, które zarabiały poniżej przeciętnej – zauważalnie tracą jedynie osoby o wysokich dochodach. Jednocześnie wskazywano na fakt, że emeryci zostali „upolitycznieni”, również przez media. Problemem jest też wprowadzenie zachodniego kontekstu odniesienia, również za sprawą intensywnej kampanii reklamowych, prowadzonych swego czasu przez otwarte fundusze emerytalne. Problemem jest również to, że emerytów traktuje się jako jedną grupę – a ich sytuacja finansowa jest zróżnicowana, również zależnie od wielkości gospodarstwa domowego (jednoosobowe lub dwuosobowe).

Większość ekspertów uznawała jednak, że sytuacja materialna polskich emerytów nie jest dobra, choć może nie jest tragiczna. Nie uważają utraty dochodu za największy koszt przejścia na emeryturę. Podkreślają, że ludzie nie mają świadomości konsekwencji

społecznych, psychologicznych, a nawet finansowych przejścia na emeryturę. Przeciwnie – panuje idylliczna wizja emerytury jako zasłużonej wolności i wypoczynku po latach ciężkiej pracy. Konfrontacja z rzeczywistością rodzi frustrację, która w dużej mierze przekłada się na roszczenia. Jeśli bowiem emerytura nie spełnia naszych oczekiwań, to ktoś jest temu winien. Podkreślają, że w Polsce nie ma żadnej kampanii społecznej dotyczącej „życia na emeryturze”, poradników, ofert dla osób starszych. Jednocześnie zaś nie mamy strategii zagospodarowywania emerytów (uniwersytety III wieku, działalność w organizacjach społecznych). Emeryci stają zmarginalizowaną grupą społeczną.

Trudno się dziwić, że przy tak niskich świadczeniach zderzenie wyobrażeń o emeryturze z rzeczywistością jest dla większości emerytów frustrujące. Głównym marzeniem na czas emerytury jest chęć wyjazdów, turnusów rehabilitacyjnych w sanatoriach, wycieczek, niestety większości emerytów na to nie stać. Cieniem kładzie się na emeryturze brak funduszy na realizację pragnień. Czasem brakuje nie tylko na rozrywki, ale na najbardziej podstawowe rzeczy. Emeryt musi się liczyć z każdym groszem. Emeryci często opowiadali o tym, jak trudno jest im przeżyć za otrzymywane pieniądze. Zwłaszcza biorąc pod uwagę zobowiązania rodzinne – zapewnienie utrzymania jeszcze uczącym się (studium) dzieciom oraz dogadzanie wnukom. Na niskie emerytury narzekają przede wszystkim mężczyźni. Wynika to zapewne z tradycyjnego podziału ról, zgodnie z którym to mężczyzna przynosi do domu pieniądze. Praca jest więc dla niego miejscem zarabiania pieniędzy, testem jego skuteczności. Dla kobiet równie ważne wydają się kontakty z ludźmi, wyrwanie się z domu. Być może dlatego kobiety uznają stratę finansową z powodu przejścia na wcześniejszą emeryturę za sprawę drugorzędą. Rzadko dowiadują się o wysokość przyszłego świadczenia. Dla mężczyzn natomiast kwestie finansowe mają kluczowe znaczenie. Narzekają, że trudno utrzymać standard życia żyjąc z emerytury.

Podsumowując, z powodu niskich emerytur człowiek jest – zwłaszcza jesienią i zimą – skazany na własne mieszkanie, oglądanie telewizji (głównie seriali i programów sportowych), rozwiązywanie krzyżówek i spacerów z psem. Rzeczywistość jest więc diametralnie inna od oczekiwań. Emerytura miała być sielanką, a okazała się pustką, ogromem czasu, z którym nie ma co zrobić – tym bardziej, że ludzi nie stać na rozrywki (kino, teatr). Zarówno bezrobotni, jak i emeryci odczuwają załamanie się struktury czasu. Jak pisze Reszke: „gdy rozkład zajęć nie jest wyznaczony godzinami regularnego zatrudnienia, występują problemy z wykorzystaniem i zorganizowaniem sobie czasu wolnego”⁹. Zarówno

⁹ I. Reszke, *Problemy bezrobocia kobiet*, Polska Akademia Nauk, Wrocław 1991, s. 12.

bezrobotni, jak i emeryci zaczynają więcej czasu spędzać w domu, głównie oglądając telewizję lub po prostu zajmując się domem.

Do głównych sposobów spędzania wolnego czasu przez polskich emerytów zaliczyć można:

- oglądanie telewizji,
- spacerowanie z psem, zajmowanie się kotem,
- opiekę nad wnukami (zwłaszcza w przypadku kobiet) lub innymi członkami rodziny, wymagającymi opieki,
- majsterkowanie (w przypadku mężczyzn),
- zajmowanie się działką,
- wizyty w domach kultury, uczestnictwo w chórach, klubach osiedlowych i parafialnych (zwłaszcza w mniejszych miejscowościach);
- angażowanie się w życie społeczne swojej miejscowości (także w mniejszych miastach),
- odkrywanie komputera, Internetu i nawiązywanie nowych kontaktów,
- uczęszczanie na uniwersytety III wieku (oceniane bardzo pozytywnie, ale dostępne tylko nielicznym).

Zdecydowana większość emerytów wypełnia czas w ten sposób, że celebrytuje najprostsze czynności. To, jak o tym opowiadają, świadczy o tym, że stopniowo przestają być reżyserami swojego życia, a stają się aktorami w spektaklu, którego bieg narzuca wykonywanie poszczególnych czynności. Wszystko im się niejako przydarza.

Pozycja starszych pracowników na rynku pracy

Eksperci, politycy i pracodawcy są ze sobą bardzo zgodni w ocenie starszych pracowników, ich kompetencji, umiejętności i pozycji na rynku pracy. Pracodawcy zgodnie stwierdzili, że zaobserwowali różnice w pracy pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami. Dostrzegane są zarówno plusek, jak i minusy pracowników w starszym wieku. Dyrektorzy czy kierownicy zakładów pracy nierzadko sami są pracownikami z długim stażem, przez co ich wypowiedzi są naznaczone empatią i „dwustronnym” oglądem kwestii wieku w zawodzie. Zarządzanie firmą czy chociażby szkołą zmusza ich do przyjmowania perspektywy także

młodszych (klientów, uczniów, kontrahentów, współpracowników), co razem daje w miarę obiektywny ogląd sytuacji starszych i młodszych pracowników.

Mocne strony starszych pracowników to:

- doświadczenie,
- długoletnia praktyka zawodowa,
- życiowe doświadczenie,
- umiejętność adaptacji w różnych warunkach, środowiskach,
- dyspozycyjność - mają już odchowane dzieci, mniej obowiązków i spraw na głowie; mogą więcej czasu poświęcić pracy zawodowej, sfera zawodowa jest dla nich najważniejsza,
- lojalność wobec pracodawcy - starsi pracownicy rzadko zmieniają pracę, boją się zmian i są przyzwyczajeni do swojej pracy; bardziej szanują pracę, ponieważ boją się ją stracić,
- fakt, że są silnie związani ze swoim zakładem pracy,
- nie są nastawieni na karierę i awans,
- stabilność i odpowiedzialność,
- to, że są spokojniejsi, mniej emocjonalni,
- solidność i dokładność.

Przez wielu pracodawców i ekspertów starsi pracownicy uważani są za „cenne nabytki”. Pod wieloma względami są lepsi od młodych pracowników. Niestety mają również swoje wady i słabe strony, do których zaliczyć można:

- gorsze wykształcenie, w tym nieznanostwo języków obcych,
- niechęć do nauki, są mało otwarci na nowości,
- problemy ze zdrowiem, spadek wydajności fizycznej,
- problemy z komunikatywnością i słabiej rozwinięte miękkie umiejętności, niezbędne w kontaktach z klientami,
- nawyki z PRL, *homo sovieticus* (korzystanie z telefonów firmowych w celach prywatnych, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy),
- mniejszą kreatywność,
- fakt, że gorzej sobie radzą z nowoczesnymi technologiami.

Młodszy pracownicy również mają swoje wady i zalety. Pod pewnymi względami wygrywają ze starszymi, ale pod innymi przegrywają. Do ich plusów pracodawcy i eksperci zaliczają:

- dobre wykształcenie, znajomość języków obcych i obsługi komputerów,
- fakt, że chętnie się uczą, są otwarci na nowości,
- fakt, że są zdrowsi, silniejsi (niezastąpieni w pracy fizycznej),
- to, że są otwarci, łatwiej nawiązują kontakty, są bardziej reprezentacyjni,
- gotowość do podporządkowania życia prywatnego i rodzinnego karierze,
- to, że są mobilni, elastyczni, kreatywni,
- fakt, że mogą być tańsi (godzą się na niskopłatne staże, żeby mieć lepsze CV) od starszych pracowników, którzy zazwyczaj mają wyższe oczekiwania finansowe i korzystają z dodatków związanych ze stażem i wysługą lat.

Pracodawcy zwracają także uwagę na wady młodych pracowników:

- nie traktują pracy poważnie, nie szanują jej,
- często zmieniają pracę, nie są lojalni,
- mają więcej „na głowie” (dzieci, rodzinę),
- są roszczeniowi i uważają, że wszystko im się należy.

Pracodawcy nie byli zgodni co do motywacji i wydajności starszych pracowników. Zdarzały się opinie, że młodszy są mniej wydajni (spóźniają się, marnują czas pracy na surfowanie po Internecie, są mniej zdyscyplinowani, nie szanują pracy i nic im się nie chce). Ale pojawiały się także głosy przeciwne, na korzyść starszych pracowników – starsi mają więcej czasu i mniej obowiązków. Podobnie wygląda ocena motywacji do pracy. Jedni uważają, że starszym bardziej zależy, ponieważ pragnienie dotrwania do emerytury jest silniejsze niż motywy jakimi kierują się młodzi ludzie (awans, kariera). Inni z kolei uważają, że życie w społeczeństwie nastawionym na konsumpcję motywuje młodych bardzo silnie do ciężkiej pracy i zarabiania pieniędzy.

Natomiast eksperci praktycznie jednogłośnie przyznali, że w większości branż starsi pracownicy są mniej produktywni, ponieważ:

- spada im wydajność fizyczna i psychofizyczna,
- spada im motywacja - pracownik zakłada, że niedługo odejdzie na emeryturę i powoli psychicznie się wycofuje, starszy pracownik zakłada, że zakłada pracy nie będzie chciał go zatrzymać,

- ich tempo pracy jest wolniejsze, co jest spowodowane brakiem perspektywy awansu czy podwyżki, albo nawykami z PRL,
- napotykają barierę nowoczesnych technologii.

Trzeba pamiętać o tym, że zarówno pracodawcy, jak i eksperci zgodnie podkreślali, że to nie są w żadnym wypadku reguły. To luźne obserwacje, a nierzadko niesprawiedliwe generalizacje. Bardzo wielu pracodawców, być może ze względu na polityczną poprawność, podkreślało, że wiek nie jest najważniejszy przy ocenie pracownika, że liczy się głównie to, jakim kto jest pracownikiem. A wcale tak nie jest, że to się z wiekiem zmienia. Podobnie eksperci zwracali uwagę, że są to w dużej mierze nieuzasadnione generalizacje (jest różnie, zależy od osoby, branży, szefa) i trudno powiedzieć, na ile jest to wykreowany przez wczesne lata 90-te stereotyp – w tamtym czasie wyjątkowo źle mówiło się o starszych pracownikach. Eksperci podkreślali, że nie ma żadnych dobrych obiektywnych danych, które pozwoliłyby „zmierzyć” różnice między starszymi i młodszymi pracownikami. Podkreślano też ogólnie negatywny obraz osób starszych w Polsce i brak działań na rzecz ich pozytywnego wizerunku.

Takie opinie pojawiają się również w literaturze socjologicznej, poświęconej sytuacji życiowej osób starszych. Trzeba pamiętać, że osoby starsze tworzą zbiorowość bardzo zróżnicowaną i nie ma sensu stosować do nich takich uogólnień. Jak pisze Danuta Graniewska: „przeciętna różnica w wydajności jest znacząco niższa między pracownikami młodymi a starszymi niż zróżnicowania, mające miejsce wewnątrz każdego przedziału wiekowego”¹⁰.

Ważne jest również to, że w niektórych profesjach (np. profesor akademicki) wiek w żadnym stopniu nie obniża pozycji zawodowej czy produktywności, podczas gdy w innych zawodach (np. pracownicy fizyczni) wydajność pracy jest ściśle związana z wiekiem pracownika.

Pomimo stosunkowo dobrej oceny starszych pracowników, w powszechnym odczuciu i w praktyce pracodawcy nie traktują starszych i młodszych pracowników jednakowo. Zaobserwować można kilka prawidłowości:

- W starszych pracownikach się nie inwestuje. Nie szkoli się ich z trzech powodów:
 - z góry zakłada się, że niedługo i tak przejdą na emeryturę, więc jest to nieopłacalne,

¹⁰ D. Graniewska (red.), Warunki życia emerytów i rencistów, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999, s.21.

- panuje przekonanie, że starsi wynoszą ze szkoleń mniej niż młodszy, gdyż są oporni na nowości,
 - winni są i sami pracownicy, którzy uważają, że wszystko już wiedzą i nie mają powodu dalej się uczyć.
- Starszych pracowników się nie awansuje.

Jednocześnie wymaga się od nich tyle samo, co od innych i bardzo często powierza się im odpowiedzialne zadania.

Pracodawcy często traktują starszych pracowników jak pracowników niepełnowartościowych albo wręcz jak pracowników „drugiej kategorii”, ponieważ wydaje im się, że starszy pracownik jest mniej efektywny i mniej wydajny niż młodszy. Sądzą również, że nie opłaca się inwestować w szkolenia starszych pracowników. Jak pokazują wyniki wielu badań, jest to często przekonanie fałszywe. Nie jest również prawdą, że starsi pracownicy wynoszą ze szkoleń mniej niż ich młodszy koledzy i że wysyłanie ich na szkolenia nie jest efektywne. Okazuje się bowiem, że dzięki swojemu doświadczeniu nie dość, że reagują na szkolenia tak samo dobrze jak młodszy pracownicy, to nie rzadko dzięki swojemu doświadczeniu osiągają lepsze wyniki. Nie jest również prawdą, że są grupą pracowniczą, która wymaga specjalnej ochrony.

Nie można jednak mówić o tendencji do pozbywania się starszych pracowników. Nie widzą jej ani eksperci, ani takich zachowań nie przejawiają pracodawcy. Jednocześnie jednak nie zatrzymuje się tych, którzy chcą przejść na emeryturę. Pracownicy przechodzą zarówno na emerytury wcześniejsze, jak i na zwykłe. Pracodawcy mówią, że decyzja o zakończeniu pracy zawodowej, o przejściu na emeryturę prawie zawsze jest decyzją pracownika. Bardzo rzadko wywierana jest na nich presja. Mało kto odlicza dni do momentu, w którym będzie można „pozbyć się pracownika”. Żaden z pracodawców nie traktował odejścia pracownika z ulgą. To wybór pracowników. Wyjątek stanowią zakłady, które są w trakcie likwidacji, restrukturyzacji, mają zarząd komisaryczny. W takich sytuacjach osoby, które miały już uprawnienia emerytalne, zostały na emeryturę skierowane. Specyficznie wygląda również sytuacja w placówkach oświatowych. Wielu dyrektorów niechętnie patrzy na starszych pracowników, są i tacy, „którzy pracę starszych nauczycieli uważają za szkodliwe zjawisko”.

Pracodawcy zazwyczaj nie robią nic konkretnego, żeby zatrzymać pracowników w firmie. Widać u nich pewną niekonsekwencję. Z jednej strony mówią, że szkoda, że odchodzą, bo to dobrzy pracownicy. A z drugiej zazwyczaj nie podejmują żadnych konkretnych czynności, żeby zachęcić ich do dalszej współpracy z firmą. Odnoszą wrażenie,

że jeśli ktoś już zdecydował się przejść na emeryturę, to nie ma po co go namawiać i prosić, żeby został.

Z opinii ekspertów i pracodawców wynika, że optymalnym rozwiązaniem jest, gdy pracownik przejdzie na emeryturę, ale pozostanie w zakładzie. O ile nie przekroczy on kwoty 3 000 złotych, od jego płacy nie płaci się składki, więc pracodawca ma taniego i dobrego (sprawdzonego) pracownika, a pracownik ma świadczenie i dochód z pracy przy mniejszym obciążeniu pracą.

Zatrudnianie emerytów nie jest odrzucanym rozwiązaniem. Sytuacja wygląda nienajgorzej zarówno w teorii, jak i w praktyce. Większość pracodawców stwierdziła, że nie ma przeciwwskazań, żeby zatrudniać starsze osoby. I rzeczywiście okazuje się, że w większości przedsiębiorstw takie osoby się pojawiają. W ponad połowie przebadanych firm w ciągu ostatnich 3 lat pracowali emeryci lub osoby w wieku emerytalnym. Nie we wszystkich pracują do dziś. Zdarzały się bowiem przedsiębiorstwa, w których zatrudnianie emerytów się nie sprawdziło.

W większości przypadków zatrudnieni emeryci to osoby, które od dawna w zakładzie pracowały. Zatrudnianie nowych emerytów należy do rzadkości. Również i sami emeryci stosunkowo rzadko szukają pracy poza starym zakładem. A i pracodawcy rzadko przyjmują „obcych” emerytów. Interesuje ich raczej współpraca, wykorzystanie doświadczonych pracowników w roli mentorów, wdrażających następne pokolenie do pracy w firmie. Jeżeli mają zatrudnić kogoś z zewnątrz, to wolą zainwestować w osobę młodą.

Traktowanie starszych pracowników jest więc podyktowane względami ekonomicznymi, a nie jakimś szczególnie negatywnym stosunkiem do wieku – po prostu na rynku pracy są zachęty do takiego właśnie stosunku do nich. Starsi pracownicy mają więc ograniczony dostęp do pracy w większym stopniu z powodu uprzedzeń niż z powodu ich mniejszych zdolności do pracy. Widać jednak pewne zmiany w postawach pracodawców:

- Zaczynają zdawać sobie sprawę z tego, że duże doświadczenie i kwalifikacje zawodowe starszych osób przynosić mogą i przynoszą wymierne korzyści.
- Przez migracje młodych są niejako zmuszani do zatrudniania starszych pracowników.
- Ekspertki podkreślali, że sytuacja starszych pracowników zmieni się też, kiedy wiek okołoemerytalny osiągnie następne pokolenie - aktualne pokolenie ma jeszcze w dużej mierze socjalistyczną biografię zawodową: niską mobilność, zasiedzenie w tym samym zakładzie pracy;
- Widać również, że pracodawcy zaczynają zdawać sobie sprawę z tego, że osoby młode i starsze nie muszą być wyłącznie konkurentami, powinny pracować razem i

wzajemnie uzupełniać się na rynku pracy. Osoby starsze mogą w ten sposób przekazywać swoje doświadczenie z korzyścią dla pracodawcy. Jeśli starsi pracownicy są „wypychani” z rynku pracy, ten naturalny system przepływu wiedzy zostaje przerwany, powstaje luka pokoleniowa, którą trudno wypełnić.

Trochę inaczej sytuacja starszych pracowników wygląda z perspektywy głównych zainteresowanych, czyli ich samych. Część naszych respondentów zdecydowała się przejść na emeryturę, ponieważ źle czuli się w pracy. Efektywność stała się słowem kluczem, a czas pracy – świętością. Starszym osobom, przyzwyczajonym do innych praktyk, przeszkadzało drobiazgowo rozliczanie. Wszystkie te zmiany odczuwano jako swoisty zamach na wolność. Ponadto zaczęła się ostra konkurencja o miejsca pracy i stanowiska, a na rynku niepodzielnie rządził pracodawca, który dyktował warunki. Wiele osób odczuwało jako upokarzające to, że ich przełożonym zostawał w nowych warunkach ekonomicznych ktoś zupełnie nowy, z zewnątrz, często dużo od nich młodszy. Nowy szef zaczynał wprowadzać nowe porządki, a starsi pracownicy czuli się tym dotknięci, odbierali to jako brak szacunku. Nie godzili się na to, żeby dyrygował nimi ktoś młody, niedoświadczony, kto powinien się od nich uczyć. Także konieczność stałego doszkalania się i zdawania egzaminów była poniżej godności starszych pracowników, swoistą degradacją, upokorzeniem. Wielu nie umiało się do tych nowych zasad przystosować.

Osoby starsze miały poczucie, że nie docenia się ich wiedzy i doświadczenia, a bezkrytycznie promuje się nowoczesne umiejętności, że wymienia się „starą gwardię” na młodych. Było to dla nich niezrozumiałe i krzywdzące. Budowało przy tym przekonanie, że starsze osoby są nikomu niepotrzebne, że nie mają szans na rynku pracy, a przecież to solidni pracownicy. Młodzi chcą tylko szybko dużo zarobić.

Mimo wspomnianego antagonizmu młodzi – starzy, często można było spotkać przejawy czegoś, co można określić jako solidarność społeczną. Starsze osoby, które wypracowały już emeryturę, często dobrowolnie odchodziły, żeby zrobić miejsce młodszym – bardziej potrzebującym. Zdawali sobie sprawę, że przy wysokim bezrobociu osoby młodsze, przed którymi jeszcze całe życie i obowiązki w postaci np. finansowania edukacji dzieci, potrzebują pracy dużo bardziej. Młodzi byli przy tym w gorszej sytuacji, bo bez szans na inne świadczenia.

Ciosem dla relacji społecznych osób starszych jest śmierć małżonka, która sama w sobie jest tragedią, ale oznacza także dalsze zawężenie kontaktów społecznych – traci się znajomych partnera. Prowadzi to do głębokiego poczucia osamotnienia (szczególnie kobiet) na emeryturze, zwłaszcza w takich sytuacjach, kiedy dzieci mieszkają daleko albo są bardzo zapracowane.

Wielu respondentów podkreślało, że starają się o siebie dbać: gimnastykować, chodzić na spacer. A wszystko po to, żeby nie zachorować i nie stać się ciężarem dla swoich dzieci. Osoby starsze zdają sobie bowiem sprawę z tego, że ich dzieci mogłyby tylko kosztem własnej pracy i rodziny się nimi zająć. Nikt nie dopuszczał do siebie możliwości, że dzieci umieszczą go w domu opieki.

Z badań Elżbiety Trafiałek wynika, że osobom, które przeszły na emeryturę, „nie brakowało pracy zawodowej jako obowiązku, jako że mogli sobie dowolnie wybierać inne formy aktywności. Trudniej było im zrekompensować sobie w sposób satysfakcjonujący psychicznie i finansowo utratę licznych ról społecznych i związanego z nimi prestiżu społecznego”¹¹. Dla emerytów największymi wadami wieku starszego są: zły stan zdrowia i samotność, a nie brak aktywności zawodowej (tabela 24).

Tabela 24. Hierarchia wad i zalet wieku starszego (według wskaźnika natężenia rang)

Wady	Średnia rang	Zalety	Średnia rang
Zły stan zdrowia	3,63	Dużo czasu na odpoczynek	3,43
Brak ciepła rodzinnego	3,46	Udział w życiu rodzinnym	3,38
Osamotnienie	3,37	Niezależność	3,37
Brak partnera	3,32	Doświadczenie	3,34
Niedostatki finansowe	3,30	Spokój, mało problemów	3,28
Brak aktywności zawodowej	3,21		

¹¹ E. Trafiałek, *Życie na emeryturze w warunkach polskich przemian systemowych*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Jana Kochanowskiego, Kielce 1998, s.224.

Osamotnione są szczególnie kobiety, ponieważ średnio żyją dłużej od mężczyzn i jest wśród nich dużo wdów (więcej niż wdowców) (tabela 25).

Tabela 25. stan cywilny

	mężczyzna	kobieta	ogółem
N=	1840	3508	5348
kawaler/panna	6%	5%	5%
żonaty/zamężna	70%	58%	62%
rozwidziony/rozwidziona	10%	12%	11%
wdowiec/wdowa	13%	23%	19%
w kohabitacji	1%	1%	1%
trudno powiedzieć	0%	1%	0%
ogółem	100%	100%	100%

Tę proporcję widać jeszcze wyraźniej wśród osób, które przeszły na emeryturę. Prawie co 3 kobieta jest w tej grupie wdową (tabela 26).

Tabela 26. stan cywilny, osoby, które przeszły na emeryturę

	mężczyzna	kobieta	ogółem
N=	841	1684	2525
kawaler/panna	4%	5%	4%
żonaty/zamężna	69%	55%	60%
rozwidziony/rozwidziona	7%	10%	9%
wdowiec/wdowa	19%	28%	25%
w kohabitacji	1%	1%	1%
trudno powiedzieć	0%	1%	0%
ogółem	100%	100%	100%

Do najbliższej rodziny respondenci będący na emeryturze zaliczają zazwyczaj do 5 osób. Ponad 50% zalicza do niej 3 osoby i mniej. Nie widać różnic między emerytami a osobami nie pobierającymi świadczeń, jeśli chodzi o liczbę osób zaliczanych do najbliższej rodziny (tabela 27).

Tabela 27. liczba osób zaliczanych do najbliższej rodziny

	Procent	Procent skumulowany
N=	2525	2525
0	8%	8%
1	16%	25%
2	15%	39%
3	17%	57%
4	13%	70%
5	10%	80%
6	7%	87%

7	5%	92%
8	3%	95%
9	2%	97%
10	1%	99%
11	1%	99%
12	0%	100%
13	0%	100%
14	0%	100%
15	0%	100%
18	0%	100%
ogółem	100%	

Z jednej strony starsze osoby są osamotnione, zwłaszcza jeśli małżonek zmarł, ale z drugiej ogromna większość najbliższej rodziny ankietowanych emerytów mieszka razem z nimi w domu lub przynajmniej w tej samej miejscowości. Ponad 55% respondentów zadeklarowało, że cała najbliższa rodzina mieszka w bliskiej okolicy. Odsetek bliskiej rodziny mieszkającej w bliskiej okolicy wzrasta wraz z wielkością miejscowości zamieszkania. W największych miastach ponad 60% respondentów zadeklarowało, że cała bliska rodzina mieszka niedaleko. Na wsiach ten odsetek wyniósł niecałe 50%. Wynika to z pewnością z faktu, że młodzi wyjeżdżają ze wsi do miast i zostawiają rodziców niejako samym sobie.

Większość ankietowanych nie ma członków rodziny, którzy mieszkaliby za granicą. 90% stanowią gospodarstwa, w których ani jedna osoba nie mieszka za granicą.

Trudno mówić o istnieniu związku pomiędzy przejściem na emeryturę a liczbą odwiedzanych osób. W jednej i drugiej podgrupie około 50% respondentów nie odwiedza nikogo codziennie. Jedną osobę odwiedza ponad 1/3 emerytów i 29% osób, które nie przeszły na emeryturę. Ale dwie osoby dziennie odwiedza 9% emerytów i 14% tych, którzy na emeryturę nie przeszli (tabela 28).

Tabela 28. liczba osób odwiedzanych codziennie

	Ile osób odwiedza codziennie					
	0	1	2	3	4	5
Przeszedł na emeryturę	55%	33%	9%	2%	0%	0%
Nie przeszedł na emeryturę	53%	29%	14%	3%	0%	1%
Ogółem	55%	32%	10%	2%	0%	0%

Nie można jednoznacznie wysnuć wniosku, że ważnym aspektem przy podejmowaniu decyzji o przejściu na emeryturę jest konieczność opieki nad kimś z najbliższej rodziny. W większości gospodarstw nie ma bowiem ani jednej takiej osoby. Nie ma różnic pomiędzy osobami, które przeszły na emeryturę i pracują a tymi, które nie pracują. Widać natomiast, że

częściej kobiety niż mężczyźni uważają, że w rodzinie jest ktoś, kto wymaga opieki (tabela 29).

Tabela 29. Czy w rodzinie jest osoba wymagająca opieki

	Ogółem			Osoby będące na emeryturze			Osoby będące na emeryturze i pracujące		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	mężczyzna	kobieta		mężczyzna	kobieta		mężczyzna	kobieta	
jest osoba wymagająca opieki	7%	10%	9%	7%	11%	9%	9%	11%	10%
nie ma osoby wymagającej opieki	73%	69%	70%	71%	62%	65%	75%	63%	68%
nie dotyczy	21%	21%	21%	22%	28%	26%	16%	26%	22%
ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Jednocześnie 63% respondentów zadeklarowało, że sprawuje opiekę, pomaga komuś z bliskiej rodziny, krewnemu, przyjacielowi. Wśród osób, które są na emeryturze, odsetek ten wynosi 61%, a wśród osób, które nie pobierają świadczenia, wynosi już 69%. Można na tej podstawie wnioskować, że osoby, które nie są na emeryturze, pomagają częściej niż emeryci. Podobnie jak we wcześniejszym przykładzie, częściej pomagają kobiety niż mężczyźni (tabela 30).

Tabela 30. Czy sprawuje nad kimś opiekę

	Ogółem			Osoby będące na emeryturze			Osoby nie będące na emeryturze		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	mężczyzna	kobieta		mężczyzna	kobieta		mężczyzna	kobieta	
sprawuje opiekę	57%	65%	63%	53%	64%	61%	66%	71%	69%
nie sprawuje opieki w ogóle	43%	35%	37%	47%	36%	39%	34%	29%	31%
ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ciekawie wygląda sytuacja w grupie emerytów. Wśród osób, które są na emeryturze i jednocześnie pracują, 66% ma osobę, którą się zajmuje i której pomaga. Natomiast wśród niepracujących emerytów odsetek ten wynosi już tylko 59%. W tych grupach to również kobiety częściej niż mężczyźni opiekują się innymi. Wśród kobiet opiekę nad innymi sprawuje ponad 60%, a wśród mężczyzn już tylko ponad 50% (tabela 31).

Tabela 31. Czy sprawuje nad kimś opiekę

	Osoby będące na emeryturze i pracujące			Osoby będące na emeryturze i niepracujące		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	mężczyzna	kobieta		mężczyzna	kobieta	
sprawuje opiekę	60	70	66	51	63	59
nie sprawuje opieki w ogóle	40	30	34	49	37	41
ogółem	100	100	100	100	100	100

Widać również, że na wsiach jest najwyższy odsetek osób pobierających świadczenie emerytalne, która mają pod swoją opieką członka rodziny lub przyjaciela. Również w miastach ten odsetek jest wysoki (tabela 32).

Tabela 32. sprawowanie nad kimś opieki, a wielkość miejscowości zamieszkania

	Sprawowanie opieki		Ogółem
	sprawuje opiekę	nie sprawuje opieki w ogóle	
miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	63%	37%	100%
miasto 100-200 tys. mieszkańców	45%	55%	100%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	59%	41%	100%
miasto 20-50 tys. mieszkańców	58%	42%	100%
miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	62%	38%	100%
wieś	68%	32%	100%
ogółem	61%	39%	100%

Większość respondentów ma również u kogo szukać pomocy. Większość ma także osoby, od których może w sytuacji kryzysowej pożyczyć pieniądze. Warto zwrócić uwagę, że odsetek osób, które mają od kogo pożyczyć pieniądze, jest dużo niższy niż tych, którzy mają do kogo zwrócić się o pomoc (niefinansową). Widać drobne różnice pomiędzy tymi osobami, które są i nie są na emeryturze oraz pomiędzy pracującymi i niepracującymi emerytami (tabela 33).

Tabela 33. Czy ma kogoś, na czyją pomoc może liczyć (wszyscy)

	czy ma do kogo zwrócić się o pomoc	czy ma od kogo pożyczyć pieniądze
<i>N</i> =	5306	5291
nie ma do kogo się zwrócić	7%	23%
ma do kogo się zwrócić	93%	77%
Ogółem	100%	100%

Co ciekawe wśród niepracujących emerytów jest więcej takich, którzy mają do kogo zwrócić się o pomoc finansową (80%) niż wśród pracujących (74%) (tabela 34).

Tabela 34. Czy ma kogoś, na czyją pomoc może liczyć (pracujący i niepracujący emeryci)

	czy ma do kogo zwrócić się o pomoc		czy ma od kogo pożyczyć pieniądze	
	Pracujący emeryci	Niepracujący emeryci	Pracujący emeryci	Niepracujący emeryci
N=	498	2027	498	2027
nie ma do kogo się zwrócić	7%	7%	26%	20%
ma do kogo się zwrócić	93%	93%	74%	80%
ogółem	100%	100%	100%	100%

Więcej jest osób, które mogą liczyć na pomoc ze strony bliskich wśród mieszkańców wsi niż dużych miast. Nie ma natomiast związku między poziomem wykształcenia a tym, czy respondent ma kogoś, do kogo może zwrócić się z prośbą o pomoc. Wynika z tego, że kapitał społeczny i samopomoc są znacznie silniejsze na wsiach niż w miastach. Pomimo tego, że starsze osoby nie mieszkają blisko swoich rodzin, nie są pozostawione zupełnie same sobie. Mogą liczyć na pomoc, na przykład sąsiadów.

Podsumowanie

Z zebranych w raporcie wniosków i uwag z raportów cząstkowych wyłania się dosyć spójny obraz sytuacji polskiego emeryta oraz starszego pracownika.

Praca, poza dostarczaniem środków do życia, pełni w życiu wiele innych funkcji. Bardzo często ludzie uświadamiają to sobie dopiero wtedy, gdy przestaną pracować. Dlatego przejście na emeryturę niesie ze sobą bardzo wiele kosztów nie tylko finansowych, ale społecznych i psychologicznych. Zazwyczaj są one różne dla kobiet i dla mężczyzn.

Nie ma jednego głównego czynnika, wpływającego na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę. W większości przypadków jest to splot czynników ekonomicznych, społecznych, indywidualnych. Bardzo często te czynniki są różne dla kobiet i dla mężczyzn.

Emerytom brakuje pieniędzy. W ich odczuciu potrzebują więcej pieniędzy niż w rzeczywistości posiadają. Emerytury są zbyt niskie i nie pozwalają na realizację planów. Zetknięcie się z rzeczywistością bywa dla wielu emerytów traumatyczne. Nie dość, że zmienia się cały ich świat, że tracą to wszystko, co dawała im praca, to muszą liczyć się z każdym groszem.

Zarówno starsi, jak i młodszy pracownicy mają swoje wady i zalety. Starsi mają doświadczenie, są solidni i szanują pracę. Młodzi są silniejsi, chętniej się uczą, są bardziej kreatywni i lepiej nadają się do kontaktów z klientem, ponieważ są bardziej otwarci i

komunikatywni. Pracodawcy podkreślają, że bardzo wartościowa jest współpraca starszych z młodszymi, pozwala bowiem redukować wady i zwielokrotnić zalety obydwu grup pracowników. Wydaje się, że w wielu przypadkach idealny pracownik powinien mieć cechy fizyczne młodego człowieka, a psychikę osoby starszej.

Większość osób, które przechodzą na emeryturę, decydują się na tę wcześniejszą. Robią to, ponieważ obawiają się utraty pracy tuż przed przejściem na emeryturę lub zmiany przepisów w prawie emerytalnym. Wielu pracowników przechodzi na emerytury jedynie formalnie i kontynuuje pracę w zakładzie. Pracodawcy widzą w takim rozwiązaniu obopólną korzyść. Oni mają dobrego pracownika, który zna firmę i nie muszą płacić za niego wszystkich składek. Pracownik ma zapewniony jeden dochód w postaci świadczenia emerytalnego, do którego może sobie nieraz nawet drugie tyle dorobić.

Jest więc na rynku pracy miejsce dla starszych pracowników. Poza ciężką pracą fizyczną, bezpośrednimi kontaktami z klientem (zwłaszcza sprzedaż) i pracą w szkole, gdzie w pewnym wieku po prostu następuje wypalenie zawodowe, emeryci mogą szukać zatrudnienia. Trzeba jednak zmienić nastawienie obydwu stron. Emeryci muszą uwierzyć, że mogą być wartością, a nie jedynie kłopotem dla pracodawcy. A pracodawcy muszą chcieć z tej wiedzy i doświadczenia skorzystać. Potrzebna jest szeroko zakrojona kampania społeczna, skierowana i do pracodawców, i do starszych osób. Konieczne jest upowszechnianie zarządzania wiekiem wśród pracodawców oraz zmiana myślenia o emeryturze.