

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny  
Wydział Nauk Społecznych w Warszawie

mgr Aleksandra Prysłowska-Kamińska

POSTAWY WOBEC EMERYTURY A TYP  
REFLEKSYJNOŚCI JAKO DETERMINANTY  
POZYTYWNEGO, AKTYWNEGO STARZENIA SIĘ

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem:  
prof. dr. hab. Piotra T. Kwiatkowskiego

Warszawa 2023



Streszczenie rozprawy doktorskiej pod tytułem:  
„Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty  
pozytywnego, aktywnego starzenia się”

przygotowywanej przez mgr Aleksandrę Prysłopską-Kamińską  
pod kierownictwem prof. dr. hab. Piotra T. Kwiatkowskiego

Rozprawa doktorska pt. „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego, aktywnego starzenia się” dąży do przybliżenia problematyki pozytywnego starzenia się w kontekście zjawiska starzenia się społeczeństw na przykładzie osób pozostających aktywnymi zawodowo mimo prawa do emerytury.

Opisywane badania lokują się w nurcie badań nad aktywną starością, jednak podczas tworzenia strategii badawczej oraz analizowania danych kierowano się również innymi ujęciami stosowanymi w badaniach nad starością. W warstwie ontologiczno-epistemologicznej przyjmuje się wizję sprawstwa w ramach struktury społecznej Margaret Archer. Stworzona przez badaczkę koncepcja refleksyjności, pośredniczącej relacji struktura-sprawstwo (Archer 2013b) stanowi istotny element rozprawy. Czerpano również z teorii postaw Stefana Nowaka (1973), a także wybranych typologii postaw ludzi starszych.

Podczas postępowania badawczego kierowano się praktyką socjologiczną Dereka Laydera oraz założeniami stworzonego przez niego podejścia teorii adaptacyjnej (*Adaptive Theory Approach*). Ze wskazówek badacza korzystano od początku tworzenia rozprawy, także na etapie konkretyzowania problematyki badawczej. Zainteresowanie zbiorowością pracujących emerytów podyktowane jest przekonaniem, że może być ona postrzegana w kategoriach pozytywnego przykładu aktywnego starzenia się, a także pomyślnego starzenia się w pracy. Osoby pracujące w wieku emerytalnym są natomiast mało eksponowane w większości badań społecznych — zarówno zajmujących się problematyką

starości, jak i pracy. Niniejsza rozprawa doktorska prezentuje portret „młodych seniorów” — w wieku 60-75 lat — którzy mimo uzyskania prawa do emerytury bądź pobierania tego świadczenia zdecydowali się na kontynuację pracy w Polsce.

Celem przeprowadzonych badań było poznanie motywacji do pracy na emeryturze oraz zweryfikowanie przydatności koncepcji refleksyjności Margaret Archer dla wyjaśnienia postaw osób po 60. roku życia.

Prezentowane badania przeprowadzone zostały w duchu metodologii mieszanej (*mixed-methods*) z zastosowaniem triangulacji następujących technik badawczych: analizy danych zastanych (*desk research*), badania kwestionariuszowego oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

1. Podczas analizy desk research skupiono się na przeglądzie statystyk, dokumentów, przeprowadzonych badań, projektów i wdrożeń dotyczących kwestii istotnych, biorąc pod uwagę problematykę rozprawy.
2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z 40 kluczowymi informatorami umożliwiły spojrzenie na rzeczywistość społeczną osób starszych przez pryzmat historii życiowych i osobistych rozważań aktywnych zawodowo seniorów. Dobór badanych wyznaczały następujące kryteria:
  - a. wiek — osoby w wieku 60-74 lata (*young old*) z prawem do emerytury,
  - b. aktywność — osoby aktywne zawodowo,
  - c. miejsce zamieszkania — Polska.
3. Przed rozpoczęciem wywiadów badani zostali poproszeni o wypełnienie kwestionariusza ICONI stworzonego przez Margaret Archer w polskiej adaptacji Izabeli Grabowskiej (2019) w celu określenia ich wiodącego typu refleksyjności. Kwestionariusz ICONI wykorzystano ponownie w internetowym badaniu ankietowym (CAWI) przeprowadzonym na większej próbie — 264 Polaków w wieku 60-74 lata, bez względu na ich aktywność. Kwestionariusz uzupełniony został metryczką oraz pytaniami dotyczącymi aktywności i poczucia satysfakcji z życia.

Triangulacja źródeł w ramach przyjętej strategii badawczej pozwoliła na spojrzenie na rzeczywistość społeczną osób starszych mieszkających w Polsce zarówno z perspektywy obiektywnych danych statystycznych, demograficznych oraz regulacji prawnych, jak i subiektywnych wypowiedzi osób w wieku emerytalnym.

Głównymi elementami pracy są analizy w obrębie trzech grup tematycznych wyznaczanych przez szczegółowe cele i główne hipotezy rozprawy:

- I. Dążąc do poznania motywacji do kontynuowania aktywności zawodowej w wieku emerytalnym scharakteryzowano siedem głównych kwestii wpływających na decyzję zarówno o kontynuacji pracy, jak i dezaktywacji zawodowej. Analiza wykazała, że w dużej mierze to indywidualne interpretacje stanowią główny czynnik wpływający na kształt ostatecznej decyzji w kwestii pracy na emeryturze. Przy czym jednym z ważniejszych motywatorów do dłuższej aktywności zawodowej są kwestie ekonomiczne, co świadczy na niekorzyść początkowego założenia, że względy finansowe nie stanowią głównej motywacji do aktywności zawodowej na emeryturze [H2].
- II. Badanie znaczenia wiodącego typu refleksyjności w kontekście decyzji o aktywności zawodowej w wieku emerytalnym nie potwierdziło żadnej z przyjętych hipotez. Nie wykazano ani dodatniego wpływu refleksyjności autonomicznej [H3], ani ujemnego wpływu refleksyjności komunikacyjnej [H4] na decyzję o pracy na emeryturze. Nie zanotowano również istotnej statystycznie różnicy, jeśli chodzi o udział osób o refleksyjności frakcyjnej w grupach pracujących i nieaktywnych zarobkowo emerytów [H5]. Wyniki badań wskazują, że refleksyjność nie powinna być traktowana jako zmienna wyjaśniająca aktywność zawodową na emeryturze.
- III. Analiza postaw prezentowanych przez badanych pracujących emerytów wskazała dwie (a nie jedną, jak początkowo zakładano [H6]) postawy wobec starości dominujące w tej grupie — konstruktywną i obronną. Wniosek ten połączono z wynikami ICONI pracujących emerytów,

a dokładniej dwoma wiodącymi typami refleksyjności, które w tej grupie występowały najczęściej — autonomiczną i frakcyjną. Spojrzenie na prezentowane przez aktywnych zawodowo seniorów typy postaw i refleksyjności przez pryzmat wybranych teorii pozytywnego starzenia się doprowadziło do wniosku sprzecznego z główną hipotezą rozprawy [H1]: choć praca w wieku emerytalnym niewątpliwie świadczy o aktywnym starzeniu się, nie należy jej traktować jako wyznacznika starzenia się pozytywnego.

Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że kontynuacja zatrudnienia po 60. roku życia nie może być traktowana jako recepta przeciw negatywnym strategiom starzenia się seniorów, jednak taka aktywność osób w wieku emerytalnym dostarcza im wielu wymiernych korzyści, a w dobie starzenia się społeczeństwa polskiego jest również wysoce pożądana z perspektywy ekonomiczno-gospodarczej.

Abstract of the doctoral dissertation entitled:  
"Attitudes towards retirement and the mode of reflexivity as  
determinants of positive, active aging".

prepared by Aleksandra Prysłowska-Kamińska, MA  
under the supervision of Professor Piotr T. Kwiatkowski, PhD, DSc

The doctoral thesis titled "Attitudes towards retirement and the mode of reflexivity as determinants of positive, active aging" aims to approach the issue of positive aging in the context of the aging of societies, using the example of people who remain professionally active despite having the right to retire. The research described in the thesis falls within the realm of active aging research, but in the development of the research strategy and analysis of data, other approaches used in aging research were also taken into account. At the ontological-epistemological level, the vision of agency within the social structure proposed by Margaret Archer is adopted. Archer's concept of reflexivity, mediating structure-agency relationship (Archer 2013b), is an important element of the dissertation. The theory of attitudes by Stefan Nowak (1973) and selected typologies of attitudes of older people were also used. During the research process, the sociological practice of Derek Layder (1998) and the assumptions of his Adaptive Theory Approach were followed. These guidelines were used from the beginning of the creation of the thesis, including the stage of concretizing the research issues. The interest in the group of working retirees is motivated by the belief that it can be perceived as a positive example of active aging as well as successful aging in work. However, people working in retirement are poorly exposed in most social research — both in the field of aging and in the field of work. This doctoral thesis presents a portrait of

"young old" — aged 60-74 — who, despite being entitled to retirement or receiving this benefit, have decided to continue working in Poland.

The aim of the research was to understand the motivation for working in retirement and to verify the usefulness of Margaret Archer's concept of reflexivity in explaining the attitudes of people over 60.

The presented research was conducted in the spirit of mixed methods approach triangulating both qualitative and quantitative methods.

1. The desk research was focused on reviewing statistics, documents, previous research, projects and implementations related to issues that are significant considering the subject of the dissertation.
2. Individual in-depth interviews (IDIs) with 40 key informants provided a glimpse into the social reality of older people in Poland through the prism of the life histories and personal considerations of active seniors. The selection of the interviewees was determined by the following criteria:
  - a. age — people aged 60-74 (young old) with the right to retire in Poland (women over 60, men over 65 years of age),
  - b. activity — people who are professionally active,
  - c. place of residence — Poland.
3. Before the interviews, the respondents were asked to fill out the ICONI questionnaire, created by Margaret Archer, in the Polish adaptation by Izabela Grabowska (2019), to determine their leading type of reflexivity. The ICONI questionnaire was used again in the online survey (CAWI) conducted on a larger sample — 264 Poles aged 60-74, regardless of their activity. The questionnaire was supplemented with a metric and questions about activity and life-satisfaction.

The main elements of the work are analyses within three thematic groups determined by the detailed objectives and main hypotheses of the dissertation:



- I. In order to understand the motivation to continue professional activity in retirement age, seven main issues influencing the decision to both continue work and deactivate professionally were characterized. The analysis showed that the final decision on working in retirement depends mostly on individual interpretations of those issues. Economic considerations have been found to be one of the most important motivators for longer working lives. This goes against the initial assumption that financial considerations are not the main motivation for working in retirement [H2].
- II. An investigation of the importance of the leading type of reflexivity in the context of the decision to be economically active at retirement age did not confirm any of the hypotheses. Neither the positive influence of autonomous reflexivity [H3] nor the negative influence of communicative reflexivity [H4] on the decision to work in retirement were shown. There was also no statistically significant difference in the participation of people with fractional reflexivity in the groups of working and inactive retirees [H5]. The results of the research indicate that reflexivity should not be treated as an explanatory variable of professional activity in retirement.
- III. The analysis of the attitudes presented by the surveyed working retirees indicated two (not one, as initially assumed [H6]) dominant attitudes towards old age in this group — constructive and defensive. This conclusion was combined with the results of ICONI working retirees, specifically the two leading modes of reflexivity that occurred most frequently in this group — autonomous and fractional. Looking at the types of attitudes and reflexivity presented by active seniors through the lens of selected theories of positive aging led to a conclusion that contradicts the main hypothesis of the dissertation [H1]: although working in retirement age undoubtedly indicates active aging, it should not be considered a determinant of positive aging.

The results of the research showed that continuing employment after the age of 60 cannot be treated as a remedy against negative aging strategies of seniors, however, such activity of people in retirement age provides them with many tangible benefits, and in the era of aging of the Polish society it is also highly desirable from an socioeconomic perspective.

## Podziękowania

Wiele osób miało wpływ na ostateczny kształt niniejszej rozprawy doktorskiej. W tym miejscu chciałabym podziękować tym, bez których praca ta nie mogłaby powstać.

Szczere podziękowania składam na ręce promotora Profesora Piotra Tadeusza Kwiatkowskiego za opiekę merytoryczną oraz służenie radą doświadczonego badacza, przy jednoczesnym pozostawieniu mi przestrzeni na wyciąganie wniosków z własnych błędów. Dziękuję za liczne konsultacje, krytyczne uwagi i cenne sugestie, które znacznie wzbogaciły moją rozprawę, nadając jej obecny kształt.

Za przyjęcie mnie pod swoje skrzydła oraz umożliwienie zdobycia cennych doświadczeń publikacyjno-badawczych dziękuję Profesorowi Piotrowi Sałustowiczowi, pod opieką którego rozpoczynałam pracę nad doktoratem.

Promotorowi mojej pracy magisterskiej, obecnie serdecznemu przyjacielowi, Radomirowi Mińskiemu dziękuję za wprowadzenie w świat badań społecznych, przedstawienie mi ścieżki naukowej i nieustającą wiarę w to, że jest to odpowiedni dla mnie kierunek.

Dziękuję również czterdziestu zapracowanym seniorom, którzy mimo swoich licznych zajęć znaleźli czas na wzięcie udziału w realizowanym przeze mnie badaniu i podzielili się swoimi historiami.

Osobne podziękowania należą się jednak moim najbliższym, którzy stanowią nieocenione wsparcie dla wszystkich moich przedsięwzięć.

Mężowi Jakubowi dziękuję za cierpliwe czytanie wielu kolejnych wersji tych samych akapitów, burzliwe dyskusje i poprawki edytorsko-graficzne, dzięki którym rozprawa uzyskała estetyczną formę.

Jestem też ogromnie wdzięczna moim synom: Kazikowi i Robertowi, którzy przychodząc na świat w trakcie powstawania tej pracy, dodali mi skrzydeł i nieprzerwanie stanowią dla mnie źródło motywacji do przekraczania kolejnych granic.

Moim rodzicom, którzy zapewнили mi spokojną naukę podczas studiów doktoranckich, opiekując się swoimi wnukami w zjazdowe weekendy, dziękuję za podarowany czas oraz możliwość konfrontacji pomysłów i pierwszych wersji rozprawy z niezwiązanymi z akademią, dojrzałymi czytelnikami.



# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział 1.</b>	
<b>Starość w perspektywie socjologicznej</b>	<b>19</b>
1.1. Teorie akcentujące ograniczone możliwości zmiany statusu ludzi starszych	23
1.2. Teorie akcentujące uwarunkowania zewnętrzne oraz sprawczość starszych osób	27
1.3. Teorie pozytywnego starzenia się podkreślające jednostkową sprawczość	32
1.4. Relatywna autonomia działania i refleksyjność człowieka w koncepcji Margaret Archer	37
<b>Rozdział 2.</b>	
<b>Drugie przejście demograficzne i jego konsekwencje społeczne</b>	<b>45</b>
2.1. Wykluczenie i stereotypizacja społeczna seniorów	48
2.2. Srebrne tsunami a system emerytalny w Polsce	53
2.3. Wspieranie aktywności zawodowej osób starszych w ramach polityki społecznej oraz propozycje dalszych działań	65
<b>Rozdział 3.</b>	
<b>Aktywne starzenie się — charakterystyka założeń metodologicznych oraz problematyka badań własnych</b>	<b>75</b>
3.1. Ramy teoretyczne pracy	76
3.2. Cel i problematyka pracy	78
3.3. Dobór źródeł i próby badawczej	84
3.4. Zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze	101
<b>Rozdział 4.</b>	
<b>Sytuacja starszych pracowników na rynku pracy w świetle badań własnych</b>	<b>109</b>
4.1. Rynek pracy (VII)	111
4.2. Wiedza i kompetencje (V)	118
4.3. Inni ludzie (VI)	121
<b>Rozdział 5.</b>	
<b>Motywacje do aktywności bądź dezaktywacji zawodowej w wieku emerytalnym — perspektywa indywidualna</b>	<b>125</b>
5.1. Inni ludzie (VI)	128
5.2. Wiedza i kompetencje (V)	130
5.3. Tryb życia (IV)	134
5.4. Powinność i niesienie pomocy (III)	140
5.5. Zdrowie (II)	144
5.6. Finanse / bezpieczeństwo (I)	148

<b>Rozdział 6.</b>	
<b>Refleksyjność jako element łączący obowiązujące normy społeczno-prawne (structure) z indywidualnym sprawstwem (agency) i potencjalna zmienna wyjaśniająca aktywność zawodową osób starszych w Polsce.</b>	<b>157</b>
6.1. Refleksyjność a aktywność zawodowa na emeryturze — wyniki zastosowania kwestionariusza ICONI w zestawieniu z danymi z badania jakościowego	158
6.2. Refleksyjność Polaków w wieku emerytalnym — wyniki zastosowania kwestionariusza ICONI w zestawieniu z danymi z badania ilościowego	168
6.3. Wiodący typ refleksyjności a praca na emeryturze — podsumowanie wyników badań kwestionariuszem ICONI	176
<b>Rozdział 7.</b>	
<b>Postawy prezentowane przez pracujących emerytów — próba wyjaśnienia wyników refleksyjności w kontekście pozytywnego starzenia się</b>	<b>181</b>
7.1. Postawa wobec emerytury i starzenia się a wiodący typ refleksyjności	185
7.2. Postawa obronna i refleksyjność frakcyjna a pozytywne starzenie się	192
7.3. Satysfakcja z życia jako jeden z wyznaczników pozytywnego starzenia się a typ refleksyjności	195
<b>Podsumowanie</b>	<b>207</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>218</b>
Wykaz aktów prawnych	237
Spis tabel	238
Spis wykresów	239
Spis rysunków	240

## Wprowadzenie

„Rzeczy prawdziwie wielkich nie dokonuje się siłą fizyczną. Wymagają one rozważań, mądrości i decyzji, a właśnie starość może mieć te zalety.”

Cyceron

Zagadnienie starzenia się i starości już od czasów starożytności stanowi temat teoretycznych rozważań filozofów i ważny problem w kulturze. Przykładem może być choćby myśl Platona bogata w spostrzeżenia dotyczące ostatniego etapu życia i społecznej roli ludzi starych, które nie tracą na aktualności. W swoich dialogach odzwierciedla on heterogeniczność tej zbiorowości, ukazując mnogość postaw wobec starości — czy generalnie wobec życia — reprezentowanych przez najstarszych. Niektóre postaci Platona prezentują umiarkowany optymizm — dostrzegając również pozytywne aspekty starzenia się, często żartują ze swoich starczych dolegliwości. Inne natomiast charakteryzuje pesymistyczne nastawienie do schyłkowego okresu życia, kojarzonego wyłącznie z ograniczeniami - postaci te użalają się nad swoim losem, z tęsknotą wspominając swoje młodzińcze lata (Zmorzanka 2011, s. 87). Postawę wobec starości i podejście do życia filozof wiązał z indywidualnymi cechami każdego człowieka: „Jak się człowiek trafi porządny i łagodny, to i starość mu tylko w miarę dokucza. A jak nie, to i starość [...] takiemu nieznośna i młodość” (Platon, tłum. Witwicki 2003, s. 15). Społeczną powinnością ludzi starych jest według myśliciela przechowywanie i przekazywanie starodawnej mądrości, bowiem „przywilej ten (a może obowiązek) należy się im właśnie z racji wieku, przywiązującego ich do dawnego słowa.” (Zmorzanka 2011, s. 91). Potencjał seniorów dostrzegał również Cyceron (Cyceron, tłum. Cierniakowa 1996), którego słowa zacytowane zostały na samym początku wprowadzenia. Odniesienia do istotnej roli społecznej osób starszych pojawiają się także w Biblii:

3 *Jeśli w młodości nie nazbierałeś,  
jakim sposobem znajdziesz na starość?*  
4 *Jak sąd przystoi siwym włosom,  
tak starszym umieć doradzać.*  
5 *Jak starcom przystoi mądrość,  
tak tym, co mają poważanie – myśl i rada.*  
6 *Wieńcem starców jest wielkie doświadczenie,  
a chlubą ich bojaźń Pańska. (Syr 25)*

Niewątpliwie jednak starość, jako ostatni etap życia człowieka, może być okresem trudnym. Ten aspekt starości również znajduje odzwierciedlenie w przekazach kulturowych. Przykładem może być śpiewana współcześnie podczas uroczystości akademickich na całym świecie studencka pieśń hymniczna „*Gaudeamus igitur*”, której wersy przytoczono poniżej:

<i>Gaudeamus igitur</i>	<i>Radujmy się więc,</i>
<i>iuvenes dum sumus: </i>	<i>dopókiśmy młodzi: </i>
<i>post iucundam iuventutem,</i>	<i>po przyjemnej młodości,</i>
<i>post molestam senectutem,</i>	<i>po kłopotliwej starości,</i>
<i>nos habebit humus!</i>	<i>posiędzie nas ziemia!</i>

Współcześnie problematyka starości coraz częściej budzi żywe zainteresowanie reprezentantów różnych dyscyplin naukowych na skutek zmian demograficznych zachodzących w krajach Europy Zachodniej po drugiej wojnie światowej. Rozwój medycyny oraz długi okresu pokoju spowodowały znaczne wydłużenie się średniej długości życia. Z kolei ograniczona liczba urodzeń zaczęła zagrażać zastępowalności pokoleń. Oba te czynniki skutkują rosnącym deficytem siły roboczej, z którym zachodnie, dość zamożne kraje radzą sobie dzięki powszechnej imigracji. Nadal jednak odczuwa się społeczne „obciążenie” ludźmi starymi, choćby w kontekście pomocy społecznej. Biorąc pod uwagę starzenie się społeczeństwa polskiego, a także pozytywne zjawisko, jakim jest dłuższe życie w zdrowiu, istotnym jest wydłużenie społecznej



produktywności obywateli, definiowanej przez Piotra Szukalskiego (2012c, s. 407) jako każda „aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana, czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciołom”.

W tej pracy skupiono się wyłącznie na produktywności związanej z zarobkowaniem, czyli aktywności zawodowej. Dostrzegając potencjał — coraz sprawniejszych i częściej cieszących się dobrym zdrowiem — emerytów, niniejsza rozprawa dąży do scharakteryzowania związku między pracą na emeryturze a pozytywnym starzeniem się oraz rozpoznania czynników wpływających na chęć pracy w wieku postprodukcyjnym i popularyzacji dobrych praktyk umożliwiających przedłużenie aktywności zawodowej mieszkańców Polski.

Celem rozdziału pierwszego jest umiejscowienie poruszanej problematyki w obszarze socjologii starości oraz prezentacja głównych ujęć tej subdyscypliny. Przybliżono w nim także koncepcję refleksyjności w ujęciu Margaret Archer.

W rozdziale drugim podjęto próbę zarysowania szerszego kontekstu, w jakim należy rozpatrywać sytuację osób starszych w Polsce. Poza danymi demograficznymi obejmuje on zagadnienia społeczne (powszechny wizerunek osób starszych) oraz prawne (przeгляд reform systemu emerytalnego) związane ze starzeniem się mieszkańców Polski.

Rozdział trzeci przedstawia ramy teoretyczne oraz cele, hipotezy i metodologię przeprowadzonych badań.

W dalszej części rozprawy przedstawiono wyniki badań własnych w kontekście dotychczasowego stanu wiedzy oraz przyjętych teorii. W rozdziale czwartym omówiono sytuację starszych pracowników, biorąc pod uwagę takie zjawiska jak wypychanie seniorów z rynku pracy czy zarządzanie wiekiem w organizacjach. Z kolei rozdział piąty poświęcony został analizie czynników wpływających na dezaktywację zawodową oraz motywacji do przedłużania aktywności zawodowej z perspektywy jednostkowej.

Rozdział szósty poświęcony jest analizie wiodących typów refleksyjności osób, które pracują w wieku emerytalnym oraz ich nieaktywnych zawodowo równolatków.

Rozdział siódmy stanowi próbę wyjaśnienia uzyskanych w toku badań wyników, posiłkując się teorią postaw Stefana Nowaka oraz za pomocą połączenia wybranych typologii postaw ludzi starszych z omawianą wcześniej koncepcją refleksyjności. Rozdział ten ma na celu nie tylko ukazanie związku między postawą, refleksyjnością i aktywnością zawodową osób w wieku emerytalnym, ale również odpowiedź na podstawowe dla niniejszej rozprawy pytanie — czy aktywność zawodową na emeryturze można traktować jako przejaw pozytywnego starzenia się.

## Rozdział 1.

### Starość w perspektywie socjologicznej

„To właśnie socjologia starości ma szansę odegrać kluczową rolę (...) w wyjaśnianiu znaczenia i skutków wynikających ze starzenia się ludności.”

Piotr Czekanowski (2012, s. 59)

Dynamiczny rozwój nauk o starości nastąpił w obliczu nowych wyzwań związanych ze starzeniem się niektórych społeczeństw. Starość rozpatrywana jest zarówno w wymiarze ekonomiczno-społecznym, opisującym zmieniający się charakter i zakres pełnionych ról społecznych, jak i medycznym czy psychologicznym, mającymi na uwadze zmiany następujące na poziomie biochemicznym oraz w zakresie funkcji poznawczych, a także osobowości. Nauki zajmujące się tym zagadnieniem, jak gerontologia czy geriatria, są dziedzinami stosunkowo młodymi — rozwój tych dyscyplin przypada na XIX i XX wiek, w Polsce natomiast zaczęły cieszyć się większym zainteresowaniem naukowców dopiero w latach 60. i 70. XX wieku (Czekanowski 2012, s. 37-39). Gerontologia, według definicji Barbary Szatur-Jaworskiej, Piotra Błędowskiego i Małgorzaty Dzięgielewskiej (2006, s. 13), „jest nauką, która dąży do poznania złożonej istoty starości (w wymiarze biologicznym, psychicznym, społecznym), analizuje różne procesy składające się na starzenie człowieka, poszukuje przyczyn tych procesów oraz analizuje ich wpływ na życie jednostki i na społeczeństwo”. Posiłkując się tak rozbudowaną definicją, niniejszą pracę można uznać za rozprawę gerontologiczną. Mieści się ona w zakresie gerontologii społecznej, która według cytowanych wyżej badaczy zajmuje się „procesami i zjawiskami społecznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi i demograficznymi, które są następstwami starzenia się poszczególnych ludzi i całych społeczeństw” (tamże, s.14), z kolei w swojej definicji tej subdyscypliny Adam Zych (2001, s. 79-80) wskazuje bezpośrednio takie jej

zagadnienia jak m. in. miejsce w społeczeństwie oraz postawy społeczeństwa do osób starszych, a te tematy są poruszane w niniejszej rozprawie. Z uwagi jednak na szczególne zainteresowanie społecznym wymiarem starości oraz zastosowaną w badaniach metodologię rozprawa jeszcze lepiej wpisuje się w ramy socjologii starości.

Socjologia starości definiowana jest jako nauka „która zajmuje się socjologicznymi aspektami ludzkiej starości” lub inaczej „o zbiorowości ludzi starych i związanych z nią zagadnieniach” (Czekanowski 2012, s. 63). Analizując definicje oraz podejścia w ramach gerontologii społecznej, Czekanowski (2012, s. 43) zauważa, że „wiedza socjologiczna lub socjologia ukierunkowana na ludzi starych stanowi zazwyczaj jednoznacznie wyróżniany element współtworzący tę interdyscyplinarną naukę”. Jest on zdania, że niepotrzebne jest twarde rozgraniczanie socjologii starości i gerontologii społecznej, przyznaje jednak, że różnice między tymi dyscyplinami są nadal wyraźne (tamże, s. 46). Zróznicowanie nazewnictwa tej odnogi nauki wskazuje na przenikanie się wpływów różnych dziedzin – poza socjologią starości, socjologią ludzi starych (tamże, s. 63) czy socjologią starzenia się (*sociology of aging* — Kohli 1988, s. 367) określana jest bowiem mianem gerontosocjologii (Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska 2006, s. 14), gerontologii socjologicznej (*sociological gerontology* — Chappell, Penning 2001, s. 83), jak również socjologii gerontologicznej (Niezabitowski, 2007, s. 7).

Martin Kohli (1988, s. 368) zwrócił uwagę na problem traktowania starzenia się jako odrębnego tematu zainteresowania socjologii ogólnej, nadając tym samym socjologii starości status socjologii stosowanej (*applied sociology*). Podkreśla on, że starzenie nie może być traktowane jako temat sam w sobie, bez uwzględnienia szerszego kontekstu i jego znaczenia dla tworzenia społecznej struktury. Dzięki wyobraźni socjologicznej oraz warsztatowi badawczemu socjolog może spojrzeć na ludzi starych, nie traktując ich jako homogenicznej grupy beneficjentów programów społecznych — jak to często dzieje się w instytucjach działających na rzecz seniorów, ale oddając głos również jednostkom niemieszczącym się w ramy stereotypowego postrzegania tej grupy społecznej (Czekanowski 2012, s. 59-60). Takie właśnie działanie

przyświeca niniejszej rozprawie oraz opisywanym w niej badaniom własnym — rozszerzenie coraz powszechniejszego już obrazu aktywnego emeryta, ciekawego świata słuchacza Uniwersytetu Trzeciego Wieku, członka Klubu Seniora, osoby korzystającej z bogatej oferty różnych organizacji senioralnych o człowieka pracującego zarobkowo czy kontynuującego swoją karierę po przekroczeniu wieku emerytalnego. Ujęcie to umożliwia spojrzenie na socjologię ludzi starych nie tylko przez pryzmat najczęściej łączonych z nią socjologii szczegółowych, jak socjologia rodziny, kultury czy codzienności (tamże, s. 68), lecz także z wykorzystaniem dorobku socjologii pracy. Rozprawa przyczynia się do popularyzacji niestereotypowych działań w okresie emerytalnym, a tym samym normalizacji wizerunku aktywnych zawodowo seniorów. Zgłębiając losy pracujących emerytów, przeprowadzone badania ukazują inne oblicze osoby po 60-tce — eksponują tym samym heterogeniczność zbiorowości ludzi starych, co uważane jest za jedno z zadań stawianych przed socjologią starości (tamże, s. 59-61).

W obliczu relatywnie nowego zjawiska starzenia się społeczeństw orientacja na praktycznym problemie, poruszająca się wyłącznie w obrębie dotychczasowych teorii socjologicznych oraz społecznie skonstruowanych granic, straciła na użyteczności, stąd od lat siedemdziesiątych można zaobserwować rozwój wielu teorii związanych ze starością. Podejmując próbę usystematyzowania podstawowych socjologicznych ujęć teoretycznych odnoszących się do zbiorowości ludzi starych, Brunon Synak (1999, s. 144-147) wyróżnił orientacje strukturalistyczne (wymiar makrospołeczny, m. in. teoria modernizacji, stratyfikacji wieku, politycznej ekonomii starości, aktywności), nurt interakcjonistyczny (wymiar mikrospołeczny), czyli „modele bazujące na założeniach interakcjonizmu symbolicznego oraz fenomenologii” (pojawiające się rzadko w badaniach dotyczących problematyki starości) oraz inne orientacje (np. perspektywa biegu życia). Vern Bengston, Elizabeth Burgess i Tonya Pratt (1997) poszli o krok dalej w swoich analizach, biorąc pod uwagę również okres powstania teorii gerontologicznych. Badacze wyróżniają trzy generacje teorii. Pierwszą generację tworzą pionierskie teorie leżące u podstaw gerontologii, takie jak teoria modernizacji, wyłączenia czy aktywności. Za ramy czasowe

drugiego okresu rozwoju teoretycznego przyjmuje się lata 1970 - 1985, na które datuje się powstanie takich teorii jak teoria ciągłości czy teoria stratyfikacji wiekowej. Natomiast za teorie trzeciej generacji uważa się podejścia wyłaniające się od końca lat 80-tych XX wieku, często charakteryzujące się większą multidyscyplinarnością, np. perspektywa biegu życia, polityczna ekonomia starości czy tzw. gerontologia krytyczna (tamże, s. 75-67). Z kolei Jerzy Halicki (2006, s. 255) zauważył, że większość socjologicznych i psychologicznych teorii starzenia się „idzie nie tylko w kierunku artykulacji swoich treści, ale również zastosowania ich do szerszej rozumianego społecznego procesu starzenia się, związanego z nim statusu społecznego ludzi starszych i sposobu, w jaki instytucje społeczne są kształtowane czy też adaptowane w zależności od zmian w strukturze wieku społeczeństwa”.

W tym miejscu chciałabym zaproponować spojrzenie na powyższe teorie pod kątem tworzonego przez nie obrazu człowieka starego oraz jego możliwości kreowania własnej starości. Każda z wymienionych tu koncepcji teoretycznych biorących pod uwagę kwestię starości każe rozpatrywać sytuację starzejącego się człowieka z innej perspektywy. Rozbieżności między podejściami nie polegają jedynie na odmiennej perspektywie mikro- czy makrospołecznej, lecz uwidaczniają się także na linii struktura-sprawstwo, o czym wnioskować można na podstawie zróżnicowanego postrzegania możliwości człowieka starego w społeczeństwie oraz kreowania przez niego własnego pozytywnego obrazu starości — niektóre koncepcje akcentują ekonomiczne i społeczne ograniczenia związane z wiekiem, inne koncentrują się na potencjale i sprawczości starzejących się osób. W ostatnim podrozdziale (1.4) zaprezentowano dodatkowo stanowisko, jakie w dyskursie struktura-sprawstwo prezentuje paradygmat krytycznego realizmu w ujęciu Margaret Archer, oraz opisano jej koncepcję refleksyjności stanowiącej istotną podstawę niniejszej rozprawy.

## 1.1. Teorie akcentujące ograniczone możliwości zmiany statusu ludzi starszych

Ludzie starzy mają stosunkowo niewielki wpływ na swoją — nie najlepszą obecnie — pozycję społeczną wedle takich teorii jak teoria modernizacji, polityczna ekonomia starości czy teoria stratyfikacji wiekowej. Powyższe podejścia generalizują proces starzenia się i sugerują zmniejszanie się znaczenia społecznego starzejącego się człowieka wraz z upływem lat i porzucaniem / utratą kolejnych ról społecznych.

Nastawienie społeczeństwa do ludzi starych jako determinowane kontekstem historycznym wyjaśnia — najlepiej według Synaka (1999, s. 146) — teoria modernizacji. Według niej obniżenie statusu społecznego i utrata ogromnego niegdyś szacunku do ludzi starych wynika właśnie z modernizacji. Twórcy opisywanej teorii — Donald Cowgill i Lowell Holmes (1972, s. 8-9) — formalizują swój postulat w taki sposób, że może on być uogólniony na różne kultury: „status osób starszych w społeczności jest odwrotnie proporcjonalny do stopnia modernizacji społeczeństwa”. Cowgill (1974, s. 12) wyszczególnia cztery aspekty modernizacji wpływające na obniżenie prestiżu osób starszych: zastosowanie nowoczesnych technologii w zastosowaniach medycznych i produkcji gospodarczej, urbanizacja oraz rozpowszechnienie edukacji. Wraz z rozwojem technologii oraz idącą za nią specjalizacją wiedzy ludzie starsi posiadają coraz mniej aktualnie pożądaną na rynku pracy umiejętność, a wiedza i kontrola osób starszych, zdobyta dzięki wieloletniemu doświadczeniu nie jest już poszukiwanym społecznie zasobem. Rozpowszechnienie oświaty, pojawienie się mass mediów i nowych zawodów oraz zwiększony odsetek ludzi starych w społeczeństwach uprzemysłowionych negatywnie wpływa na postrzeganie tej zbiorowości (Tryfan 1993, s. 37). Pojawiają się też opinie przeciwstawne do teorii modernizacji, mówiące o tym, że prestiż seniorów będzie rósł w społeczeństwie ponowoczesnym właśnie ze względu na ich zwiększającą się liczebność, będą oni bowiem stanowić coraz większą grupę odbiorców dla rynku dóbr i usług (Rosenmayr 1987, s. 312-314). Bez względu na kierunek przewidywanych zmian, w teorii modernizacji zwraca

uwagę jedynie na wpływ czynników strukturalnych/społeczno-ekonomicznych na status społeczny, a tym samym możliwości ludzi starych.

Wiek postrzegany jest z perspektywy strukturalnej również w teorii zwanej polityczną ekonomią starości<sup>1</sup>. Podejście to czerpie z marksizmu i teorii konfliktu, utratę władzy, wpływu i autonomii osób starszych tłumacząc ograniczeniami społeczno-ekonomicznymi i politycznymi, które kształtują doświadczenie starzenia się (Bengtson, Burgess, Parrott 1997, s. 82). Ludzi starych osadza się tu w obowiązującej strukturze społeczno-ekonomicznej, analizując społeczną kreację ich podrzędnego statusu oraz społecznie konstruowane relacje między wiekiem, podziałem pracy i rynkiem pracy (Walker 1981, s. 75). Łącząc ze sobą kwestie gerontologiczne i pomocy społecznej, nurt ten uzależnia pozycję ludzi starych od instytucji pracy lub władzy i jej reakcji na polityczno-gospodarczą sytuację danego kraju (Kohli 1988, s. 375). Alan Walker (1981, s. 81-82), jeden z przedstawicieli omawianego podejścia, zauważa, że społeczne definiowanie wieku „starego” jako obowiązujący wiek emerytalny do pewnego stopnia determinuje wykluczenie, ubóstwo i zależność znacznej części starszych pracowników oraz przyczynia się do zmiany społeczno-ekonomicznego statusu osób starszych. A samo przechodzenie na emeryturę stało się najważniejszym procesem społecznym w życiu osób starszych (tamże, s. 81). W nurcie politycznej ekonomii starości starość traktowana jest „jako zjawisko strukturalne, będące w dużej mierze pochodną realizowanej przez państwo polityki społecznej” (Czekanowski 2012, s. 80). Krytyka tego podejścia dotyczy głównie wyjaśniania statusu ludzi starszych wyłącznie strukturą społeczno-ekonomiczną przy całkowitym pominięciu ludzkiej sprawczości (*agency*) oraz zakładania istnienia konfliktu między instytucjami politycznymi a seniorami, a także traktowania zjawiska marginalizowania najstarszych jako powszechnego w obecnych strukturach społecznych (Bengtson, Burgess, Parrott 1997, s. 83).

Z kolei za zasadniczy aspekt zarówno dla struktury, jak i dynamiki społecznej Matilda Riley, Marilyn Johnson i Anne Fonner (1972, s. XIV) uznały

---

<sup>1</sup> Teoria ta powstała w dobie problemów z redystrybucją wydatków na cele socjalne podczas światowego kryzysu lat siedemdziesiątych (Czekanowski 2012, s. 80), co koresponduje z postulatami teorii modernizacji.



stratyfikację wiekową, która oddziałuje na zachowanie i postawy aktorów społecznych, ale także ulega ich wpływom. Teoria stratyfikacji wiekowej przedstawia kohorty wiekowe jako warstwy społeczne zróżnicowane między sobą pod względem dochodu, prestiżu i władzy. Według tej teorii, wiek jest jednym z kluczowych czynników, które determinują pozycję społeczną jednostki. Wiek ukazywany jest tu w dwóch wymiarach — trwania życia (w ciągu którego człowiek zmienia „kategorie wiekowe”) oraz historycznym (biorącym pod uwagę wspólne doświadczenia osób w danym wieku przez wzgląd na wspólne uwarunkowania historyczne). Wiek wpływa na oczekiwania wobec jednostki, zazwyczaj też determinuje „dostępne” dla niej role społeczne (tamże, s. 8). Osoby w różnym wieku doświadczają różnych form nierówności i dyskryminacji, w tym różnic w dostępie do zasobów społecznych i ekonomicznych, takich jak edukacja, praca, dochody czy dostęp do opieki zdrowotnej. Kohorta definiowana jest jako zbiór osób urodzonych w tym samym interwale czasowym, które starzeją się razem (tamże, s. 9). Ludzie z innych grup wiekowych często pełnią odmienne role społeczne, najczęściej przynależą bowiem do różnych grup społecznych, np. grupy zawodowej/osób pracujących/studentów/uczniów/słuchaczy uniwersytetów trzeciego wieku etc. Reprezentują też odmienne generacje, uwidaczniają się więc różnice w wyznawanych wartościach czy normach. Wraz z pokoleniami zmienia się również tożsamość społeczna ich przedstawicieli (Czekanowski 2012, s. 80). Różnice międzygeneracyjne wynikają z życia w innych czasach, a tym samym nieco innej rzeczywistości, oraz posiadania odmiennego bagażu doświadczeń. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie międzypokoleniowe, czyli różnice w wartościach, postawach, preferencjach i zachowaniach między różnymi grupami wiekowymi, podejście to podkreśla znaczenie takich czynników jak kultura, historia, zmiany technologiczne i społeczne dla kształtowania się różnic międzypokoleniowych oraz ich wpływ na poziom nierówności i stratyfikacji społecznej.

Takie interakcjonistyczne ujęcia jak teoria naznaczania społecznego i teoria wymiany często stawiają osoby starsze w niekorzystnym świetle.

Teoria wymiany rozwinięta przez George'a Homansa (1961) i Petera Blaua (1964) konceptualizuje relacje społeczne w kategoriach procesu wymiany (bilansu zysków i strat). Podczas wymiany wykorzystuje się zasadę maksymalizacji korzyści przy jednoczesnej minimalizacji kosztów bądź zasadę wzajemności. Podejście to zakłada, że potencjalna korzyść jest przyczynkiem do relacji społecznych, co sugeruje, że większość interakcji międzyludzkich pojawia się, jeśli biorący w niej udział aktorzy społeczni dostrzegają w niej korzyść. Za pomocą tej teorii James Dowd (1975, s. 587-592) wyjaśnia podrzędną we współczesnym społeczeństwie pozycję ludzi starych — seniorów widząc jako osoby niebędące w stanie w pełnym stopniu odwzajemnić zysków czerpanych od społeczeństwa (emerytury, opieka zdrowotna etc.). Proces wycofania społecznego ludzi starszych opisuje on jako serię wymian, w konsekwencji których ich pozycja stopniowo słabnie. Niekorzystne położenie osób starszych w relacjach wymiany wynika nie tyle z posiadanego majątku, a z ograniczonych możliwości jego pomnażania — choćby ze względu na obowiązujący wiek emerytalny, dyskryminację na rynku pracy i pogarszające się zdrowie.

Spychanie seniorów na margines życia społecznego często analizowane jest z perspektywy teorii naznaczania czy załamania społecznego (*social breakdown*). Joseph Kuypers i Vern Bengtson (1973) — twórcy teorii załamania społecznego — zwrócili uwagę na zjawisko stygmatyzacji (*labelling*) osób starszych jako osób niekompetentnych. Załamanie społeczne związane jest z internalizacją stereotypowych, zazwyczaj negatywnych cech przypisywanych seniorom przez społeczeństwo, w czego konsekwencji ludzie starsi stają się coraz mniej samodzielni i coraz bardziej zależni od innych (tamże, s. 182). Zjawisko to związane jest z brakiem grupy odniesienia (na skutek utraty ról społecznych), a tym samym sprzężenia zwrotnego w interakcjach społecznych, który skutkuje dopasowaniem zachowań osób starszych do zinternalizowanych już stereotypowych przekonań na temat starości (Fabiś 2015, s. 37).

## 1.2. Teorie akcentujące uwarunkowania zewnętrzne oraz sprawczość starszych osób

Do koncepcji, które zauważają sprawczość jednostki, jednak biorą pod uwagę również wpływ uwarunkowań zewnętrznych (historycznych, społecznych, politycznych, kulturowych) na dostępne dla niej możliwości, można zaliczyć teorię wyłączenia, aktywności, socjośrodowiskową, a także perspektywę biegu życia.

Teoria wyłączenia (*disengagement theory*) Elaine Cumming i Williama Henry'ego (1961) zakłada stopniowe wycofywanie się osób starszych z życia społecznego związane zarówno ze społecznymi uwarunkowaniami (np. obowiązującym systemem emerytalnym), jak i indywidualną decyzją starzejącego się człowieka o ograniczeniu bądź zaprzestaniu niektórych aktywności. Była to pierwsza teoria starzenia się wywodząca się z nauk społecznych, a prezentowany przez nią obraz starości — bądź co bądź łączonej głównie z biernością — budzi raczej pesymistyczne odczucia. Szeroka krytyka teorii wyłączenia dotyczyła głównie założenia, że wycofywanie się z życia zawodowego i społecznego jest uniwersalnym i nieuniknionym fenomenem ludzkiego starzenia się (Achenbaum 2009, s. 43). W opozycji do tej teorii stanęła teoria aktywności.

Według teorii aktywności Roberta Havighursta (1961, s. 8) dobre samopoczucie ludzi starych zależy od tego, czy pozostają oni aktywni w podeszłym wieku. Zakłada ona, że działania człowieka oraz pełnione przez niego role społeczne są podstawą jego wyobrażenia na temat siebie samego. Podkreśla się tu znaczenie aktywności fizycznej, intelektualnej i społecznej dla cieszenia się dobrą jakością życia. Zaangażowanie w działalność zarobkową, społeczną, wolontariat, posiadanie hobby czy aktywność edukacyjna wpływa pozytywnie na stan zdrowia i stan psychiczny starzejących się osób. Koncepcja aktywnej starości nie determinuje rodzaju aktywności, w miarę starzenia się zakłada możliwość substytucji pełnionych dotychczas ról przez inne, nowe role społeczne prowadzące do większej satysfakcji z życia (Havighurst 1963, s. 311). Mimo premiowania aktywności aktora społecznego, teoria ta podkreśla

znaczenie jego uwarunkowań społecznych. Opisuje ona, jak zauważa Czekanowski (2012, s. 84), „zachowania osób, które posiadają duże możliwości zadziałania i żyją w środowiskach, od których można dużo oczekiwać”. Koncepcja aktywnego starzenia się (*active aging*) jest szeroko promowana przez Światową Organizację Zdrowia (*World Health Organisation*) oraz Komisję Europejską, skupia się ona jednak na rozwiązaniach strukturalnych, które wpływają pozytywnie na sytuację najstarszych obywateli. WHO aktywnym starzeniem się nazywa proces mający na celu poprawę jakości życia osób starzejących się poprzez optymalizacyjne działania w obszarze zdrowia, partycypacji i bezpieczeństwa (WHO 2002, s. 12).

Kompleksowe spojrzenie na aktywność osób starszych z perspektywy krajowej oferuje Indeks Aktywnego Starzenia się (*Active Aging Index*). Wskaźnik aktywnego starzenia się określa stopień wykorzystania potencjału ludzi starych — włączania ich w życie społeczne i wspierania ich niezależnego życia — poprzez ocenę danego kraju w takich obszarach jak zatrudnienie, udział w życiu społecznym, samodzielność życia i zdolność do aktywnego starzenia się (UNECE/Komisja Europejska 2015, s. 5-6). Narzędzie to zostało zaadaptowane do warunków polskich na zlecenie Departamentu Polityki Senioralnej (Perek-Białas, Zwierzchowski 2016, s. 6). Opierając się na metodologii oryginalnego *Active Aging Index*, Jolanta Perek-Białas wraz ze współpracownikami Elżbietą Mysińską i Janem Zwierzchowskim opracowali regionalny indeks aktywnego starzenia się w Polsce (RAAI PL — *regional active ageing Poland*) bazujący na analizie w obrębie następujących czterech obszarów: zatrudnienie (1), aktywność społeczna (2), niezależne, zdrowe i bezpieczne zamieszkanie (3), zdolność i przygotowanie otoczenia do wykorzystania potencjału starzejącego się społeczeństwa (4) (Perek-Białas, Zwierzchowski 2016, 2014; Perek-Białas, Mysińska 2013). Zregionalizowanie wskaźnika aktywnego starzenia się, poza umożliwieniem dokonywania porównań na poziomie krajowym oraz międzynarodowym, niesie za sobą możliwość identyfikacji obszarów i regionów wymagających interwencji, a także oceny skuteczności prowadzonej polityki.

Warto jednak zauważyć, że niektórzy badacze, jak np. Alan Walker i Tony Maltby (2012, s. 7), zwracają uwagę na potrzebę zwiększenia zakresu działań w ramach aktywnej starości. Aktywną starość postrzegają oni jako strategię kompleksową, dążącą do maksymalizacji dobrego samopoczucia podczas procesu starzenia się, stąd postulują, aby uwzględnić w jej ramach działania zarówno na poziomie społecznym (szeroko rozumianej polityki państwowej), organizacyjnym (w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi), jak i indywidualnym (obejmującym styl życia każdego człowieka).

Temat aktywności w starości z jeszcze innej perspektywy podejmuje teoria ciągłości rozwinięta przez Roberta Atchley'a (1989). Teoria ta przyjmuje, że podstawowe wartości i zachowania ludzi nie zmieniają się wraz z ich starzeniem się, wobec tego ludzie aktywni na wcześniejszym etapie swojego życia pozostają aktywni w wieku starczym (zachowanie promowane przez teorię aktywności) i odwrotnie - osoby mało aktywne pozostają mało aktywne na starość (zachowanie sugerowane przez teorię wycofania). Podkreśla się tu znaczenie procedur postępowania i wzorów myślenia wypracowanych w trakcie trwania życia dla adaptacji do starości. Jeśli pełniona dotychczas rola społeczna czy aktywność staje się za bardzo wymagająca dla starzejącego się człowieka, zastępuje on ją podobną, nieco lżejszą aktywnością, zachowując tym samym dotychczasowy obraz siebie. Teoria ciągłości dostrzega sprawczość starzejącego się człowieka przejawiającą się konstruowaniem swojego życia w odniesieniu do indywidualnych potrzeb, jednak wpływy zewnętrzne nie są tu pomijane. Jako główne twierdzenie tej teorii uznaje się wysoką motywację człowieka do używania wypracowanych wcześniej struktur, za pomocą których diagnozuje on swoją sytuację i przygotowuje się do przyszłych zmian (Atchley 2006 za: Muszyński 2017, s. 52).

Z kolei teoria socjośrodowiskowa, przedstawiona w 1972 roku (Gubrium 1972), bardziej niż od faktycznej aktywności, poczucie satysfakcji z życia człowieka uzależnia od jego zasobów i oczekiwań względem otoczenia społecznego, w którym funkcjonuje. Na indywidualne możliwości człowieka składają się następujące czynniki — zdrowie, wypłacalność finansowa, zakres istniejącego wsparcia społecznego. Elizabeth Crepeau (1986, s. 17) wyjaśnia

relacje zachodzące między wymienionymi czynnikami oraz ich wpływ na możliwą aktywność człowieka. Przykładowo śmierć męża może wiązać się nie tylko z utratą wsparcia najbliższej osoby, ale też z innymi potencjalnymi konsekwencjami (np. utratą głównego źródła utrzymania, ograniczeniem mobilności, jeśli wyłącznie on prowadził samochód, czy pogorszeniem zdrowia). Teoria socjośrodowiskowa przede wszystkim jednak podkreśla wpływ równowagi pomiędzy możliwościami i oczekiwaniami jednostki na jej dobre samopoczucie. Można więc stwierdzić, że postrzegane przez człowieka starego zakres i możliwości własnego działania stawia na równi z faktycznymi możliwościami dla niego dostępnymi. Omawiając tę teorię, Czekanowski (2012, s. 84) zauważa, że „świadomość tego, że można jeszcze sprawnie funkcjonować, jest istotniejsza od poziomu rzeczywiście podejmowanych form aktywności”. W celu zobrazowania tego zjawiska posłużył się on przykładem miejsca zamieszkania oraz częstej argumentacji na rzecz mieszkania blisko dużego miasta (mowa tu o zwiększonej dostępności do instytucji kultury, restauracji czy galerii handlowych) przy sporadycznym odwiedzaniu tych miejsc po faktycznej przeprowadzce. Wysoko cenione przez ludzi poczucie niezależności jest więc bezpośrednio związane nie z samymi wyborami, a z możliwością ich dokonywania. Znaczenie środowiska społecznego dla osób starszych opisuje również Barbara Tryfan (1993, s. 36), dostrzegając tworzenie się tzw. subkultury starości w mało zróżnicowanych wiekowo środowiskach. Zauważa ona, że im bardziej dana zbiorowość jest monolityczna, jeśli chodzi o wiek, tym węższy wachlarz form aktywności jej członków ze względu na oczekiwania społeczne danej zbiorowości.

Koncepcja biegu życia ludzkiego przedstawiona została przez Charlotte Bühler (1999), która w myśl zasady holizmu uznała, że badania nad jakimkolwiek etapem ludzkiego życia nie powinny być prowadzone w „oderwaniu” czy z pominięciem innych okresów życia człowieka (tamże, s. 12). Starzenie się postrzegane jest tu jako proces całościowy, na który składają się doświadczenia z pozostałych okresów życia człowieka. Psycholog dostrzegła, że na kształt życia człowieka wpływają zarówno jego przeszłe doświadczenia, jak i perspektywa przyszłościowa przejawiająca się poczuciem

przeznaczenia. Przeżyciem przeznaczenia życiowego nazywa przekonanie człowieka o zmierzaniu „ku pozytywnemu rezultatowi swej egzystencji”, zapewniające tym samym życiowy cel czy poczucie sensu życia (tamże, s. 178). Linia życia odzwierciedla przypisywane przez społeczeństwo znaczenie przebiegu „czasu biograficznego jednostki w poszczególnych momentach jej życia (...) zgodnie z kulturowo określonymi sekwencjami ról społecznych” (Synak 1999, s. 146). Ta dynamiczna perspektywa uwzględnia więc nie tylko rozwój jednostki, ale również zmiany zachodzące w jej bliższym i dalszym otoczeniu (np. demograficzne czy kulturowe) jako czynniki wpływające na samopoczucie starzejącego się człowieka (Stowe, Cooney 2015, s. 44-45). Koncepcja biegu życia zakłada, że samopoczucie jednostki, a także jej wizja starości wynikają z doświadczeń życiowych danej osoby, zaznaczając jednak, że te mogą podlegać różnym interpretacjom indywidualnym, jak też kulturowym. Człowiek i jego indywidualne cele, relacje, znaczenia, jakie nadaje otaczającej go rzeczywistości, a także to jak jest postrzegany przez innych, są w tej koncepcji determinowane przez interakcje pomiędzy wpływami zewnętrznymi i indywidualnymi, wypracowanymi w ciągu trwania życia wzorami postępowania (Clausen 1972, s. 462). John Clausen (1972, s. 461-462) — jeden z prekursorów omawianego podejścia — bieg życia ludzkiego postrzega jako produkt wielu czynników (wymienia on czynniki: genetyczne, psychologiczne, ekologiczne, społeczne i kulturowe), składający się z wielu sekwencji. Zwraca też uwagę, że niektóre sukcesy rozwojowe i zmiany statusu są bardziej związane z wiekiem (tamże). Związek między czasem historycznym a indywidualną biografią człowieka, a tym samym realny wpływ wydarzeń na bieg życia może być badany przy pomocy narracji badanego, analizy dokumentów historycznych bądź badań podłużnych (Clausen 1972, s. 436). Z uwagi na szeroki zakres zainteresowań tej koncepcji bieg życia bywa analizowany zarówno na poziomie struktur makro (demograficzne, kulturowe), jak i z perspektywy mikro, biorąc pod uwagę jednostkowe postrzeganie życia (Synak 1999).

Martin Kohli (1988, s. 374) uznaje perspektywę biegu życia za „najbardziej obiecującą bazę dla zademonstrowania szerszej teoretycznej wagi

wieku i starzenia się”. Dążąc do standaryzacji biegu życia Kohli (1986 za: Kohli 2007, s. 255-256) proponuje jego temporalizację, chronologizację i indywidualizację, sugeruje też, że typowy bieg życia człowieka jest zorganizowany wokół pracy zarobkowej. Koresponduje to z podejściem socjologa rozważającego starość z perspektywy fenomenologicznej — Arile’a Hochschilda (1975, s. 563-564), który podkreśla wpływ „pracy” na indywidualne zaangażowanie niepracującego już człowieka w pozostałych sferach życia, samą pracę uznając za główną zasadę organizującą związek jednostki ze światem społecznym.

### 1.3. Teorie pozytywnego starzenia się podkreślające jednostkową sprawczość

Odpowiedzialność za własny obraz starości i dobre samopoczucie w zaawansowanym wieku „oddawana” jest samemu starzejącemu się człowiekowi w perspektywie fenomenologicznej oraz w takich teoriach pozytywnego starzenia się jak model selektywnej optymalizacji i kompensacji, perspektywa skoncentrowana na zasobach czy koncepcja pomyślnego starzenia się. Te podejścia podkreślają, że jakość starości i starzenia się każdego człowieka jest wypadkową jego dotychczasowych wyborów i działań (Zielińska-Więczkowska, Kędziora-Kornatowska, Kornatowski 2008, s. 132).

Głównym założeniem fenomenologii społecznej (Shütz 1967) jest, że rzeczywistość jest tworzona przez jednostki poprzez ich subiektywne doświadczenia i interpretacje, a nie istnieje poza nimi niezależnie. Perspektywa fenomenologiczna stosowana jest również w rozważaniach nad starością (Gubrium, Buckholdt 1977; Hochschild 1975). Krytykując teorię wyłączenia, Hochschild (1975, s. 536-537) „oddziela” proces wyłączenia, który w dużej mierze determinowany jest warunkami socjoekonomicznymi, od procesu starzenia się, który łączy z „indywidualnym przejściem przez fazy psychobiologiczne”. Omawia on społeczne zaangażowanie człowieka z perspektywy fenomenologicznej, rozumiejąc je jako aktywne przypisywanie



przez jednostkę emocjonalnego znaczenia danym więziom społecznym (tamże, s. 563)<sup>2</sup>. Interpretacyjne podejście fenomenologiczne uznaje człowieka za aktywnego uczestnika procesu starzenia się (Czekanowski 2012, s. 82). W takim ujęciu jednostkowa starość jest uzależniona od wyborów danej osoby. Przy tak dużym skupieniu na roli procesów mikrospołecznych wpływ czynników strukturalnych jest pomijany (Halicki 2006, s. 264-265). Ujęcie to „indywidualizuje proces starzenia się, przypisując człowiekowi, w ramach interakcji z innymi ludźmi, główną rolę w konstruowaniu własnego obrazu starości” (Gaweł-Luty 2017, s. 18). Indywidualistyczne podejście do radzenia sobie w podeszłym wieku reprezentują również inne koncepcje powszechnie wymieniane jako teorie pozytywnego starzenia się.

Opierając się na badaniach własnych dotyczących procesu rozwoju psychicznego i starzenia się Paul Baltes (1990, za: Halicki 2006) sformułował siedem propozycji opisujących naturę starzenia się człowieka. Stwierdza w nich istnienie głównych różnic między starzeniem się normalnym, patologicznym i optymalnym oraz ukryte rezerwy pojemności w starości. Zauważa, że starzenie się wiąże się z utratą możliwości adaptacyjnych, a bilans zysków i strat staje się coraz bardziej negatywny z wiekiem. Dostrzega jednak również zindywidualizowaną zmienność przebiegu starzenia się oraz potencjał wzbogacającej umysł wiedzy, która „może kompensować malejącą z wraz z wiekiem inteligencję płynną” (tamże, s. 270). Baltes twierdzi, że „Ja (*self*) w wieku starszym pozostaje nadal elastyczne, co umożliwia radzenie sobie i utrzymanie integralności” (tamże). Model selektywnej optymalizacji i kompensacji (*Selective Optimization and Compensation — SOC*) został opracowany przez Paula i Margaret Baltes (1990) na bazie powyższych rozważań. Przyjmując perspektywę meta, opisuje 3 optymalne i powiązane ze sobą mechanizmy regulowania celów osobistych, a tym samym adaptacji do zmian związanych z wiekiem. Selekcja odnosi się do procesu wyznaczania, jak i pozycjonowania celów, optymalizacja i kompensacja do strategii związanych z pozyskiwaniem i aplikacją środków / zasobów związanych z osiągnięciem celu

---

<sup>2</sup> Hochschild (1975, s. 563-564) zauważa także, że zaangażowanie społeczne osób starszych zmienia się w zależności od charakteru społeczeństwa (biorąc pod uwagę jego industrializację), co koresponduje z teorią modernizacji.

(np. inwestowanie zasobów, pozyskiwanie nowych umiejętności etc.) z tą różnicą, że kompensacja dotyczy środków alternatywnych (kiedy inne — optymalne — środki potrzebne do osiągnięcia celu są niedostępne czy poza zasięgiem danej osoby). Badania wskazują, że stosowanie strategii SOC wiąże się z zaangażowaniem i satysfakcją w pracy (Moghimi, Zacher, Scheibe, Von Yperen; za: Zacher, Rudolph 2017).

Zbliżone ujęcie do modelu SOC prezentuje perspektywa skoncentrowana na zasobach (Neugarten 1972). Według niej człowiek wraz z wiekiem doświadcza więcej funkcjonalnych strat niż zysków, straty te jednak mogą być równoważone poprzez jego (człowieka) osobiste zasoby. Posiadane zasoby osoba rozdziela między 3 celami rozwojowymi: rozwój (*growth-related goals*), utrzymanie (*maintenance-related goals*), regulacja strat (*loss regulation goals*). Osobiste zasoby mogą być przenoszone pomiędzy celami rozwojowymi w ciągu trwania życia, wywierając pozytywny wpływ na wiele subiektywnych kryteriów sukcesu (np. poczucie satysfakcji z życia). W tym ujęciu „jednostka jest swoim własnym tłumaczem i interpretatorem doświadczeń; tworzy swoją przyszłość i odtwarza swoją przeszłość; porównuje swoją terażniejszość z przeszłością i ze swoimi oczekiwaniami” (tamże, s. 15).

Rola sprawczości (*agency*) człowieka dla pozytywnego przebiegu jego życia jest podkreślana również w teorii pomyślnego starzenia się (*successful aging*). Pomyślnie starzenie się w ujęciu Havighursta (1963, s. 311) opiera się na subiektywnym postrzeganiu pozytywnej starości i odczuwanej przez aktora społecznego wewnętrznej satysfakcji. Inne podejście prezentują twórcy szeroko stosowanego modelu pomyślnego starzenia się — John Rowe i Robert Kahn (1998, s. 37) — nie biorąc pod uwagę poczucia satysfakcji życiowej w swoich badaniach nad pomyślnym starzeniem się. W tym ujęciu pomyślnie starzenie się łącznie jest z równoczesnym występowaniem trzech obiektywnych rezultatów (*outcomes*): małego prawdopodobieństwa choroby i niepełnosprawności, zachowania wysokiego poziomu fizycznego i kognitywnego funkcjonowania oraz ciągłego zaangażowania w społeczne i produktywne aktywności / zajęcia / działania. Według badaczy predyktorami produktywnej aktywności człowieka są jego możliwości funkcjonalne (*functional capacity*), edukacja (*education*) oraz

samowystarczalność (*self-efficacy*), między którymi występuje pozytywna korelacja zarówno w przypadku pracy zarobkowej, jak i działalności nieodpłatnej (Rowe, Kahn 1997, s. 348). Celem proponowanego modelu jest — poprzez popularyzację badań nad uwarunkowaniami pomyślnego starzenia się — zachęcenie ludzi do dokonywania takich wyborów w obrębie stylu życia, które maksymalizowałyby ich własne prawdopodobieństwo dobrego starzenia się (Kahn 2002, s. 276). Twórcy tej koncepcji piszą wprost: „Pomyślnie starzenie się jest zależne od wyborów i zachowań człowieka. Może być osiągnięte przez indywidualny wybór i wysiłek.” (Rowe, Kahn 1998, s. 37). Poza indywidualnymi zachowaniami, zauważają wpływ czynników środowiskowych na pomyślnie starzenie się w kontekście zmniejszania ryzyka choroby. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzili bowiem, że pozytywny wpływ na zdrowie może mieć wsparcie społeczne (nie tylko to emocjonalne, ale i instrumentalne), z kolei izolacja społeczna jest czynnikiem ryzyka dla zdrowia. Podkreślają jednak, że skuteczność wsparcia zależy od odpowiedniego doboru działań wspierających, dostosowania ich do indywidualnej sytuacji aktora społecznego (Rowe, Kahn 1997, s. 438). Ujęcie Rowa i Kahna jest szeroko krytykowane między innymi ze względu na jego nadmierny nacisk na osobiste działania aktora społecznego, które nie zawsze są w stanie zniwelować inne czynniki istotne z punktu widzenia problematyki pozytywnej starości, takie jak choroba przewlekła, kultura bądź klasa społeczna czy polityka społeczna (Stowe, Cooney 2015, s. 46 - 47).

Koncepcja pomyślnego starzenia się — podobnie jak opisywany wyżej model SOC i perspektywa skoncentrowana na zasobach — nie dotyczy samego starzenia się, a raczej optymalnych mechanizmów (np. sposobów radzenia sobie, zachowań czy sposobów myślenia), które pozwalają człowiekowi na znormalizowanie doświadczenia strat oraz kapitalizowanie sukcesów, sprawiając, że stosunek strat i zysków wypada korzystnie dla jednostki (Zacher, Rudolph 2017, s. 11). Obserwowane w ostatnich dekadach wydłużanie się życia i znaczna poprawa zdrowia starszych obywateli, połączone z rosnącą samoświadomością osób w wieku postprodukcyjnym, obejmującą również świadomość własnych praw i możliwości, sprawiają, że koncepcja pomyślnego

starzenia się staje się jeszcze bardziej popularna (Szukalski 2012a, s. 99-100, 2006, s. 8).

Warto również zwrócić uwagę na teorie starzenia wyłaniające się z perspektywy krytycznej, skupiające się na humanistycznym podejściu gerontologicznym i podkreślające heterogeniczność zbiorowości seniorów (Bengston, Burgess, Pratt 1997, s. 83). Jedną z nich jest zyskująca obecnie na popularności teoria gerotranscendencji Larsa Tornstrama (1989). Szwedzki badacz reformuluje teorię wyłączenia, postrzegając „oddzielanie się” od społeczeństwa osób starszych jako pozytywny proces „zwracania się do środka”. Teoria ta zakłada, że proces życia i starzenie się wiąże się z procesem wzrastania poziomu transcendencji (tamże, s. 59). Mądrość towarzyszącą procesowi starzenia się definiuje się tu jako „zmianę meta-perspektywy, z wizji materialistycznej i racjonalnej na bardziej kosmiczną i transcendentną”, która z kolei wpływa na zwiększenie satysfakcji życiowej (tamże, s. 60). Koncepcja ta podkreśla więc, że zadowolenie z życia nie musi być związane z aktywnością, wyjaśniając tym samym przypadki osób starszych, które odczuwają wysoką satysfakcję z życia pomimo wycofania z życia społecznego. Tornstram wyróżnia możliwe elementy zmiany perspektywy meta w kierunku gerotranscendencji jak na przykład: rosnące poczucie kosmicznej jedności z duchem wszechświata, przedefiniowanie sposobu postrzegania życia i śmierci oraz osłabienie lęku przed śmiercią, spadek zainteresowania zbędnymi interakcjami społecznymi oraz rzeczami materialnymi, mniejsze skupienie się na sobie, spędzanie większej ilości czasu na „medytacji” (tamże). Jeden z postulatów teorii gerotranscendencji polega na jakościowym rozróżnianiu okresu późnej dorosłości od wieku średniego. Tornstram zauważa bowiem, że ludzie starsi oceniani są przez pryzmat wartości wieku średniego jak produktywność czy niezależność, przez co osoby starsze, które postrzegają świat z perspektywy gerotranscendencji, uważane są za dziwne, aspołeczne czy zaburzone psychicznie (tamże, s. 61). Tymczasem gerotranscendencja uważana jest za najwyższy poziom rozwoju człowieka, a utrudnianie jego osiągnięcia poprzez społecznie prowokowane poczucie winy z powodu wycofywania się może prowadzić do syndromu załamania społecznego (tamże, s. 60-61).

#### 1.4. Relatywna autonomia działania i refleksyjność człowieka w koncepcji Margaret Archer

Dyskusja na temat struktury i sprawstwa od dawna stanowi ważny problem w dziedzinie nauk społecznych. Początkowo spierano się o to, które z nich odgrywa większą rolę, w drugiej połowie XX wieku zaczęły rozwijać się podejścia uwzględniające zarówno strukturę, jak i sprawstwo, które zakładały wzajemne relacje tych elementów (Giddens 2003; Bourdieu 2008; Archer 2013). Margaret Archer (1995, s. 3-16) wskazuje na ontologiczno-metodologiczne braki w dotychczasowej teorii społecznej, w której dostrzega szczególny typ redukcjonizmu, który brytyjska socjolog nazywa konflacją. Konflacja rozumiana jest tu jako połączenie przeciwstawnych elementów, uniemożliwiająca dostrzeżenie ich odrębnych na siebie oddziaływań. Archer wyróżnia trzy rodzaje konflacji:

- konflacja odgórna przyznaje autonomię wyłącznie strukturom społecznym, traktując działania człowieka jako pochodną struktur;
- konflacja oddolna za autonomiczne uznaje tylko sprawstwo, zakładając, że takie konstrukty jak społeczeństwo wymykają się ludzkiemu poznaniu;
- konflacja centralna za autonomiczne przyjmuje połączenie struktury i sprawstwa poprzez ich wzajemne konstruowanie się.

Według Archer każda z powyższych stanowi uproszczone połączenie struktury i sprawstwa, nie oddające pełni ich właściwości: konflacja oddolna i odgórna polegają na traktowaniu jednego z pojęć jako epifenomenalnego — wtórnego wobec drugiego, podczas gdy konflacja centralna również redukuje obydwa pojęcia — uznając je za jednocześnie, wzajemnie się konstruujące. Brytyjska socjolog twierdzi, że teorie habitusu oraz strukturacji prowadzą do konflacji centralnej, ponieważ łączą i mnożą warstwy rzeczywistości społecznej, utrudniając tym samym jej poznanie. Za właściwe uznaje podejście krytycznego realizmu, według którego „ontologicznie zarówno struktura, jak i sprawczość są konceptualizowane jako oddzielne warstwy (*strata*)

rzeczywistości, ponieważ mają odmienne nieredukowalne siły przyczynowe i własności” (Archer 2013b, s.20). W swojej myśli Archer przypisuje emergentne własności i siły zarówno strukturze, jak i sprawstwu, dostrzegając ich wzajemne oddziaływanie, jednak rozmieszczając je w czasie (Archer 2010, s.274-275). Rozwijana przez nią teoria morfostazy/morfogenezy bazuje bowiem na tezach mówiących, że „struktura poprzedza działanie (działania) prowadzące do jej reprodukcji lub transformacji”, natomiast „elaboracja strukturalna następuje po sekwencji działań, które ją wywołały” (Archer 1995, s.15).

Podjmując temat człowieczeństwa, Margaret Archer analogicznie sprzeciwia się redukcjonistycznym koncepcjom osoby ludzkiej, jak konstruktywistyczna koncepcja „istoty społecznej” pasywnie odgrywającej nadaną jej przez społeczeństwo rolę czy indywidualistyczna „człowieka nowoczesności”, opierającego swoje działania wyłącznie na czysto instrumentalnym bilansie zysków i strat (Archer 2013, s.8; Leonarska 2015, s.125-127; Wielecki, Leonarska 2017, s.11-13). Proponuje postrzeganie człowieka jako podmiotu relacyjnego (*relational subject*) podlegającego oddziaływaniom rzeczywistości, ale również ją kształtującego<sup>3</sup>. Archer (2013, s.35) zauważa, że „nie kontrolujemy w pełni naszego życia, gdyż bez przerwy stajemy w obliczu okoliczności, które nie są naszym dziełem ani wyborem, lecz nie oznacza to, że nie mamy żadnej kontroli nad nim w ogóle”. Mimo oddziaływań czynników zewnętrznych „zawsze istnieje pewna różnorodność przyjętych przebiegów działania, którą możemy przypisać osobistej subiektywności”. W tej koncepcji człowiek łączy w sobie charakterystyczne

---

<sup>3</sup> Margaret Archer (1995, s.118) dostrzega również „sprawczy” potencjał powstrzymania się od działania lub samej obecności aktora społecznego. Brytyjska socjolog przyznaje, że zdolność do czynienia różnicy w społeczeństwie jest kluczowym aspektem sprawstwa, nie uważa jednak, że efekt ten może być osiągnięty wyłącznie w sposób aktywny. Przykładem takiego „pasywnego” wpływu są według Archer zbiorowości, których raczej bardziej „‘istnienie’ niż ‘działanie’ ma charakter przyczynowy, ponieważ rodzi konsekwencje bądź to dla społeczeństwa jako całości, bądź to dla jakiejś organizacji społecznej” (tamże, s.118, za: Mrozowski 2013, s.XX). Biorąc to pod uwagę, ujęcie Archer wydaje się szczególnie istotne w kontekście socjologicznych rozważań nad starością, te bowiem zaczęto podejmować właśnie ze względu na samo „istnienie” — coraz liczniejszą zbiorowość osób starych.

cechy „istoty społecznej” i „człowieka nowoczesności” — jego rozwój jest silnie zdeterminowany przez czynniki społeczne, posiada jednak indywidualne własności jak refleksyjność (Wielecki, Leonarska 2017, s.12-13). W niniejszej rozprawie skupiono się właśnie na koncepcji refleksyjności zaproponowanej przez brytyjską socjolog jako elemencie potencjalnie różnicującym działania aktorów społecznych, w tym osób w wieku około- i emerytalnym.

Koncepcja refleksyjności, pośredniczącej relacji struktura-sprawstwo, stanowi dopełnienie wizji sprawstwa w ramach struktury społecznej (Archer 2013b, s. 33). Refleksyjność (*reflexivity*) w teorii Archer (2007, s. 4) definiowana jest jako „regularna aktywność umysłowa, typowa dla większości ludzi, mająca za zadanie odkodować układ sił jaki w danym momencie zachodzi między jednostką a strukturą i na odwrót”. Wewnętrzna konwersacja wprawiająca w ruch refleksyjność człowieka dotyczy wewnętrznych stanów i zamierzeń w odniesieniu do społecznych kontekstów jednostki, a jej efektem są działania refleksyjnej osoby. Można więc powiedzieć, że to właśnie refleksyjność determinuje i napędza podmiotowe sprawstwo. W koncepcji Archer (2013, s.LXIV) „podmioty działania w rzeczywistości refleksyjnie badają swoje osobiste troski w świetle okoliczności społecznych, w jakich się znajdują, i oceniają te okoliczności w świetle swoich trosk”. Ten refleksyjny proces sprawia, że człowiek stale kształtuje siebie i swój sposób życia, przyczyniając się tym samym do zmiany społeczeństwa (Archer 2013; Leonarska 2015). Archer wyróżniła cztery dominujące typy refleksyjności (*modes of reflexivity*):

- refleksyjność komunikacyjna (*communicative reflexivity*) charakteryzuje osoby z dużą potrzebą kontroli społecznej, wymagających potwierdzenia i uzupełnienia swoich planów przez innych przed rozpoczęciem działania;
- refleksyjność autonomiczna (*autonomous reflexivity*) jest sposobem myślenia prowadzącym bezpośrednio do działania, charakteryzująca się zorientowaniem na cel i instrumentalną racjonalnością;
- metarefleksyjność (*meta reflexivity*) jest sposobem myślenia skupionym na analizie i ewaluacji samego procesu wewnętrznego dialogu,

odnoszącym się krytycznie do efektywnego działania w społeczeństwie, ceniącym i promującym działanie racjonalne (*rational action*), prowadzącym do samokrytyki, motywującym do zmiany i poszukiwania własnej drogi;

- refleksyjność frakcyjna / rozbita/ złamana (*fractured reflexivity*) nie prowadzi do celowego działania, a jedynie intensyfikuje stres i dezorientację jednostki, prowadząc do pasywnego podejścia i biernego akceptowania pojawiających się sytuacji (*passive agents*) (Archer 2007, s. 93; Bukalska 2015).

Uznanie działania za efekt „refleksyjnego namysłu podmiotów decydujących subiektywnie o swoich praktycznych projektach w relacji do obiektywnych okoliczności” (Archer 2013b, s. 33) wyjaśnia też, skąd mogą brać się różnice w zachowaniu jednostek będących w podobnej sytuacji. Ta praca podejmuje próbę wykorzystania koncepcji refleksyjności do wyjaśnienia odmiennych wyborów starzejących się osób, które osiągnęły wiek emerytalny.

...

Mnogość ram teoretycznych stosowanych do zrozumienia starości i jej społecznych implikacji podkreśla złożoność tej problematyki. Wymienione w tym rozdziale teorie starzenia się sugerują odmienne mechanizmy odpowiadające za starzenie w sposób pozytywny — wycofanie się z życia społecznego (teoria wycofania), aktywność społeczna (teoria aktywnego starzenia się), utrzymanie dotychczasowego poziomu aktywności (teoria ciągłości), zachowywanie równowagi pomiędzy możliwościami a oczekiwaniami (teoria socjośrodowiskowa), stosowanie konstruowanych przez dotychczasowe doświadczenia wzorów postępowania (perspektywa biegu życia), samodzielne konstruowanie pozytywnego obrazu starości (perspektywa fenomenologiczna), stosowanie strategii selekcji, optymalizacji i kompensacji (model SOC), wykorzystywanie osobistych zasobów (perspektywa skoncentrowana na zasobach), tworzenie pozytywnych nawyków w obrębie stylu życia (model pomyślnego starzenia się), nieblokowanie naturalnego



procesu wzrastania poziomu transcendencji (konceptcja gerotranscendencji). Akcentowane w niniejszej rozprawie perspektywy aktywnego i pomyślnego starzenia się przedstawiają szeroki wachlarz elementów mających wpływ na dobrą starość. Wśród nich można wymienić takie czynniki jak zdrowie fizyczne i psychiczne, dostęp do opieki medycznej i wsparcia społecznego oraz aktywność zawodowa, społeczna, edukacyjna i kulturalna. Grażyna Orzechowska (1999, s.28-29) wyróżnia następujące obszary aktywności seniorów:

- domowo-rodzinna — związana z prowadzeniem gospodarstwa domowego i zaangażowaniem w życie rodzinne;
- kulturalna — łączona z miejskim stylem życia i działaniami związanymi z kulturą;
- zawodowa — związana z pracą zarobkową, zaspokajająca potrzebę uznania i przydatności;
- społeczna — przejawiająca się działaniami na rzecz społeczności lokalnej;
- edukacyjna — łączona z ciągłym doskonaleniem i ćwiczeniem umysłu oraz poznawaniem nowych ludzi;
- religijna — związana z obrzędami religijnymi, nabierająca znaczenia wraz z wiekiem;
- rekreacyjna — zawierająca wypoczynek, aktywność ruchową oraz czynności wykonywane dla przyjemności.

Inny podział, istotniejszy dla polityki społecznej i gospodarki, zaproponowany został przez Aleksandra Kamińskiego (1978, s.259-365, za: Mandrzejewska-Smól 2012, s.157). Oddzielił on aktywność związaną z zaspokajaniem indywidualnych zainteresowań (zawierającą szeroko rozumianą aktywność kulturalną i rekreacyjną) od aktywności użytecznej i cenionej, do której zalicza (tamże):

- kontynuację dotychczasowego zawodowego zatrudnienia;
- pracę zarobkową w innym zawodzie;
- amatorską aktywność zarobkową w trybie „półodpoczywania” (realizacja zamiłowań wiążąca się z dodatkowym dochodem);

- aktywność społeczną (pełnienie określonych ról społecznych, np. ławnika);
- aktywność wewnątrzrodzinną (niepłatna aktywność opiekuńczo-usługowa).

Zaprezentowane tu dwa odmienne ujęcia — z różnych perspektyw — przedstawiają te same aktywności, istotne z punktu widzenia pozytywnego starzenia się.

Aktywność ruchowa jest powszechnie uznawana za jeden z czynników zmniejszających prawdopodobieństwo choroby i wpływających na poprawę stanu zdrowia, a tym samym opóźnienie procesów starzenia się. Regularna aktywność w starszym wieku ma pozytywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne, dzięki czemu pomaga w maksymalnym wydłużeniu okresu niezależności starzejącego się człowieka (WHO 2002, s. 23).

Podkreślana jest też rola aktywności edukacyjnej i zdobywania nowej wiedzy jako elementu opóźniającego negatywne efekty związanych ze starzeniem się zmian biologicznych. Koncepcja *lifelong learning* (LLL) uznawana za element aktywnego starzenia się jest szeroko promowana i włączana do polityki społecznej w Polsce (ASOS 2013; WHO 2002). Całozyciowa edukacja niesie za sobą nie tylko poszerzanie wiedzy i umiejętności, pełni także ważną funkcję społeczną, zapewniając przestrzeń do zacieśniania więzi społecznych i tworzenia się nowych znajomości, a w przypadku osób starszych również przeciwdziałając stereotypom na temat tej grupy wiekowej (Adamczyk 2016, s. 85–86). W Polsce szczególną popularnością wśród seniorów cieszą się Uniwersytety Trzeciego Wieku (UTW), których główną misją jest edukacja i aktywizacja osób starszych (Sałustowicz, Kokociński, Goryńska-Bittner, Prysłowska-Kamińska 2020; Gołdys, Krzyżanowska, Stec, Ostrowski 2012, s. 107). Rola UTW w aktywizacji seniorów jest szeroko doceniana ze względu na to, że „umożliwiają włączenie osób starszych do systemu kształcenia ustawicznego, proponując edukację nieformalną, nie uwieńczoną wprowadzaniem certyfikatami wiedzy i umiejętności, ale za to bogatszą pod względem formy i treści” (Hasińska, Tracz 2013, s. 94).

Rozpatrując aktywność kulturalną seniorów, bierze się pod uwagę uczestnictwo w kulturze poprzez m. in. czytelnictwo, oglądanie telewizji czy korzystanie z oferty instytucji kulturalnych – muzeów, teatrów, kin (GUS 2020; Kwiatkowski, Nessel-Łukasik 2019; Landsberg, Poprawski, Kieliszewski, Mękarski, Gojlik, Kuchta, Brodniewicz 2012; Halicka, Halicki 2008). Dużą popularnością cieszą się również kluby seniora, powstające często przy osiedlowych domach kultury czy parafiach (Lipka-Szostak 2013, s. 55). Mimo że spotkania w ramach klubów seniora czy akademii 60+ często związane są z poszerzaniem wiedzy i umiejętności, edukacja nie jest tu tak sformalizowana jak w UTW, znacznie większy nacisk kładzie się na integrację. Kluby seniora są często organizowane oddolnie przy zaangażowaniu ich uczestników, stanowiącym samym przejaw inicjatyw lokalnych współtworzonych przez osoby starsze (tamże).

Uczestnictwo w życiu społeczeństwa i aktywność obywatelska sprzyja podtrzymywaniu relacji z innymi ludźmi, poczuciu bycia znaczącym i potrzebnym członkiem społeczeństwa. Powyższe czyni aktywność społeczną ważnym elementem inkluzji i pozytywnego starzenia się osób starszych. Poprzez aktywność społeczną rozumie się najczęściej działanie w formalnych organizacjach wolontariackich czy obywatelskich, ale także nieformalna działalność na rzecz swojego najbliższego otoczenia – rodziny, przyjaciół, znajomych, sąsiadów etc. Szczególnie podkreślanym oraz popularnym rodzajem niepłatnej produktywnej aktywności osób starszych jest opieka nad starszymi i młodszymi członkami swojej rodziny (Vidovićová, Alisch, Kümpers, Perek-Białas 2021, s. 230; Abramowska-Kmon, Antczak, Kubicki, Perek-Białas, Szweda-Lewandowska 2020, s. 371-372). Wsparcie rodziny poprzez pełnienie ról opiekuńczych może wpływać pozytywnie na poczucie spełnienia, satysfakcji z życia i sprawność osób starszych, a tym samym przyczyniać się do pomyślnego starzenia się (Kaczmarczyk, Trafiałek 2007, s. 116).

Jednym z elementów aktywnego starzenia się, wyraźnie akcentowanym w indeksie aktywnego starzenia się, jest praca zawodowa. Aktywność zawodowa jest niezwykle istotnym aspektem życia człowieka, wpływającym na aktywność ruchową, mentalną oraz społeczną. Rodzaj wykonywanej pracy oraz związane

z nią zarobki wpływają nie tylko na aktywność i możliwości nabywcze człowieka, ale także na jego status społeczny oraz autoidentyfikację (Szukalski 2017, s. 11). Ze względu m. in. na regulacje prawne dotyczące pracy zarobkowej, jest ona również najbardziej „sformalizowanym”, a także najmniej popularnym wśród osób starszych rodzajem aktywności.

Biorąc pod uwagę zjawisko starzenia się społeczeństwa polskiego, prowadzące do zmniejszania się zasobów siły roboczej przy jednoczesnym zwiększaniu się wydatków na świadczenia i opiekę nad osobami starszymi, utrzymywanie produktywniej (według Szukalskiego) czy użytecznej (według Kamińskiego) aktywności — w tym aktywności zawodowej — po osiągnięciu wieku emerytalnego może okazać się niezwykle istotne nie tylko dla pozytywnego starzenia jednostek, ale również dla dalszego efektywnego funkcjonowania społeczeństwa. Niniejsza rozprawa podejmuje stosunkowo rzadko poruszaną tematykę pracy zawodowej (rozumianej jako wszelka aktywność związana z zarobkowaniem) w wieku emerytalnym, rozważając wpływ czynników makro- i mikrospołecznych na decyzję kontynuowania życia zawodowego po osiągnięciu wieku emerytalnego. Prezentowana w rozdziale drugim analiza *desk research* ma na celu przedstawienie sytuacji osób starszych w Polsce, w kontekście pracy zawodowej, z uwzględnieniem danych demograficznych, wyników dotychczasowych badań z zakresu postrzegania osób starszych oraz regulacji prawnych dotyczących zasad przyznawania świadczeń emerytalnych w Polsce.

## Rozdział 2.

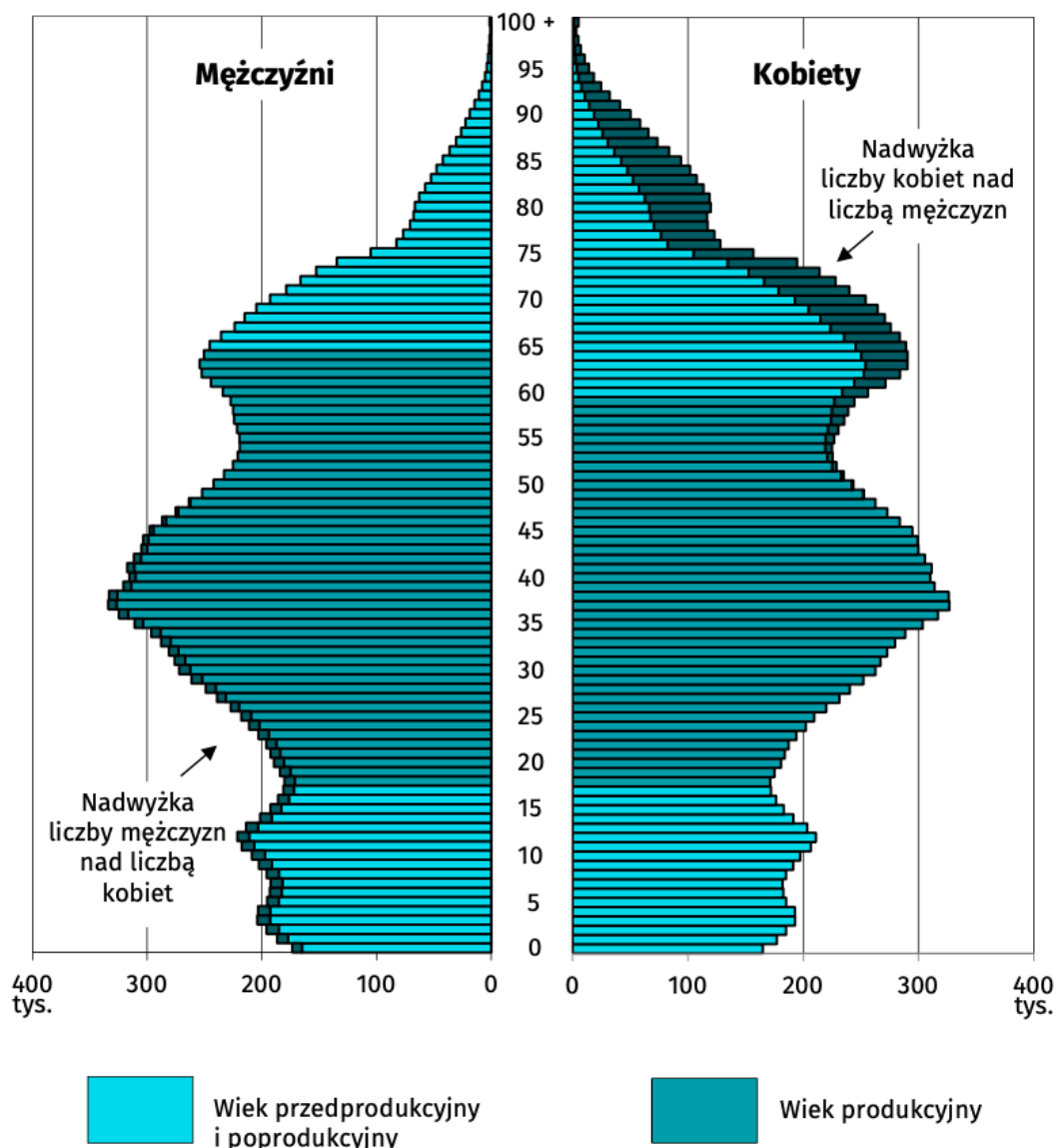
### Drugie przejście demograficzne i jego konsekwencje społeczne

„Zgodnie z teorią PD reprodukcja populacji zarówno przed przejściem, jak i po jego zakończeniu charakteryzuje się zbliżonym poziomem natężenia zgonów i urodzeń, a zatem też - względnie stałą liczbą ludności”  
Agnieszka Fihel, Marek Okólski (2018, s. 26)

Znaczące zmiany demograficzne — określane niekiedy mianem srebrnego tsunami (w węższym znaczeniu ograniczone do pokolenia 50+) — wywołały zwiększone zainteresowanie seniorami badaczy reprezentujących wiele dziedzin: specjalistów medycyny i zdrowia publicznego, ekonomistów oraz socjologów, ponieważ implikują one wiele innych ważnych społecznie zjawisk (Błędowski 2012). W literaturze dotyczącej tematu starzenia się społeczeństw można wyróżnić dwa nurty. Pierwszy, tzw. „demografia apokaliptyczna” (Gee 2000; Szukalski 2012a, s. 96-98; Szukalski 2006, s. 6), postrzega proces starzenia się w kategoriach zagrożenia i problemu dla wzrostu gospodarczego oraz obciążenia kosztami utrzymania osób starszych finansów publicznych. Jak zauważają socjologowie (Fihel, Okólski 2018, s. 50), wraz ze zwiększającym się udziałem ludzi starych w społeczeństwie — przy braku odpowiednich zmian w systemie emerytalnym — tworzą się „silne napięcia na poziomie mikro-, mezo- i makrospołecznym: od wizji bankructwa tradycyjnych systemów emerytalnych, niedopasowań strukturalnych na rynkach pracy i wzrostu konserwatyzmu w polityce państwa (poziom makrospołeczny), przez problem rozwoju i zachowania spójności w społeczności lokalnej (poziom mezospołeczny), do przeciążenia przedstawicieli średniego pokolenia (tzw. pokolenie podwójnych obciążeń) zobowiązaniami na rzecz pokolenia najmłodszego i najstarszego (lub dwóch

najstarszych) w rodzinie, zwłaszcza zobowiązaniami niematerialnymi, na przykład obowiązkami opiekuńczymi”. Drugi, rosnący w siłę nurt, nazywany „nową gerontologią” (Bülow, Söderqvist 2014, s.140), zamiast na negatywnych, skupia się na promowaniu pozytywnych aspektów starzenia się. Ujmuje on proces starzenia się ludności z perspektywy *foresight*-u, w efekcie którego zmiany demograficzne zaczynają być traktowane jako wyzwanie, któremu można sprostać, a nawet je wykorzystać, podejmując właściwe przygotowania (Szukalski 2012a). Starzenie się społeczeństw bywa wręcz uznawane za szansę na wyrwanie się z kultu młodości (Rosenmayr 1987, s. 302). Niezależnie od przyjętego podejścia, starzejące się społeczeństwa czy tzw. „srebrne tsunami” (Maciejewska 2016), to zjawiska dotyczące większość krajów rozwiniętych na terenach Ameryki, Azji oraz Europy, w tym także Polski.

Według danych z dnia 30 czerwca 2022 roku (GUS 2022a, tabela 01) liczba ludzi w wieku postprodukcyjnym wyniosła w Polsce 8 578 255, stanowiąc ponad 22,5% całej populacji (podczas gdy osoby w wieku produkcyjnym stanowiły poniżej 59%). Prognozy wskazują, że w roku 2050 osoby powyżej 60 roku życia będą stanowić ponad 40% społeczeństwa polskiego (GUS 2016, s. 9). Trend ten można zaobserwować, przyglądając się piramidzie wieku ludności Polski (wykres 1).



Wykres 1. Piramida wieku ludności (stan w dniu 30 czerwca 2021 r.) (Główny Urząd Statystyczny (2021a): Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2021 r. Stan w dniu 30 czerwca, s.10. Pobrano z: [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/30/1/ludnosc\\_stan\\_i\\_struktura\\_oraz\\_ruch\\_naturalny\\_w\\_przekroju\\_terytoryalnym\\_na\\_30.06.2021.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/30/1/ludnosc_stan_i_struktura_oraz_ruch_naturalny_w_przekroju_terytoryalnym_na_30.06.2021.pdf) (dostęp: 2022-11-30)).

## 2.1. Wykluczenie i stereotypizacja społeczna seniorów

Mimo zwiększania się liczby osób starych w społeczeństwie zwraca się uwagę na coraz mniejszy udział osób starszych w życiu publicznym, ze względu na odejście od traktowania starości jako wartości społecznej (Miluska 2008, s. 23). Ograniczenie bądź brak uczestnictwa jednostek i grup w ważnych sferach życia społecznego Jolanta Grotowska-Leader (2005, s. 29) postrzega jako istotę wykluczenia społecznego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2006, s. 14) podaje, że wykluczenie społeczne definiowane jest jako „proces dynamiczny i wielowymiarowy; jest często zjawiskiem kumulatywnym, prowadzącym do wielowymiarowej deprivacji”, „przejawia się brakiem lub niewystarczającym poziomem uczestnictwa w głównym nurcie społeczeństwa i dostępu do najważniejszych systemów społecznych (rynek pracy, edukacja, opieka medyczna, zabezpieczenie społeczne)” i może skutkować „zerwaniem więzi rodzinnych, społecznych”, a także „utrata poczucia sensu i tożsamości”.

Hilary Silver (1994, s. 539) wykluczenie społeczne traktuje wielowymiarowo — jako zjawisko ekonomiczne, społeczne, kulturowe i polityczne — i wiąże je z wyłączeniem z pewnych nabytych uprawnień czy przywilejów, a także z takimi pojęciami jak: nieważność, marginalizacja, deprivacja czy odcięcie. Analizując przyczyny wykluczenia, odwołuje się do paradygmatów solidarności, specjalizacji i monopolu. W podejściu solidarnościowym ekskluzja jest wynikiem zerwania więzi społecznej między jednostką a społeczeństwem (tamże, s. 542). Wykluczenie ma tu charakter indywidualny — grupa „posiadająca społeczną tożsamość broni się przed osobami, które z jakichś względów nie spełniają kryteriów grupowych i są postrzegane jako zagrożenie dla porządku kulturowego” (Nowak 2012, s. 23). Ekskluzja jest tu traktowana jako nieodłączny element solidarności narodowej, rasowej, etnicznej etc. (Silver 1994, s. 542). Perspektywa specjalizacji łączy ekskluzję z postępującymi podziałami społecznymi, ekonomicznym podziałem pracy i rozdzieleniem sfer życia. Ze względu na rozdzielenie różnych sfer społecznych ekskluzja może mieć różne przyczyny i wymiary, nie musi też



dotyczyć wszystkich sfer życia społecznego (tamże, s. 543). Wykluczenie przyjmuje tu formę dyskryminacji „oznacza bowiem ograniczony dostęp wolnych jednostek i grup do społecznej wymiany i interakcji, do istotnych zasobów i działań” (Nowak 2012, s. 23). W paradygmacie monopolu ekskluzja determinowana jest poprzez oddziaływania klasy, statusu i władzy. Dostęp do rzadkich dóbr tworzy więź pomiędzy członkami uprzywilejowanej grupy, która broni swojego monopolu przed — wykluczonymi i zdominowanymi — osobami z zewnątrz, których dostęp do dóbr i usług społecznych jest ograniczony (Silver 1994, s. 543). Takie procesy społecznego „zamykania” Silver dostrzega przede wszystkim w segmentacji rynku pracy.

Na uwagę zasługuje fakt, że każdy z przytoczonych wyżej paradygmatów prezentuje wykluczenie w kategoriach społecznej relacji między „włączonymi” (*the included*) i „wyłączonymi” (*the excluded*). Silver (1994, s. 544-545) zauważa, że ta relacja może być wynikiem wykluczających działań aktorów społecznych. Podkreśla jednak, że ekskluzja nie jest jedynie dynamicznym procesem — regularnie potwierdzane przez społeczne relacje i praktyki działania wykluczające sprawiają, że pojawiają się strukturalne bariery społeczne.

Seniorzy są często postrzegani jako grupa ryzyka, jeśli chodzi o wykluczenie społeczne (European Union 2011; Sacker, Ross, MacLeod, Netuveli, Windle 2017, s. 681; Jehoel-Gijsbers, Vrooman 2008, s. 1 za: Sałustowicz 2019, s. 47)— osoby starsze narażone są na doświadczanie „wielu wykluczeń naraz, mogących się wzajemnie wzmacniać i w efekcie prowadzić do izolacji i marginalizacji” (Sałustowicz 2019, s. 52).

Dane z wielu badań wskazują, że Polacy charakteryzują się raczej pozytywnym podejściem do osób starszych. Podczas badania Eurobarometru z 2011 roku ponad połowa Polaków uznała, że seniorzy są traktowani w sposób pozytywny (Osiecka-Chojnacka 2012, s. 109). Również przeprowadzone w 2014 roku ogólnopolskie badanie „Postawy Polaków wobec osób starszych”<sup>4</sup> wskazuje na pozytywne nastawienie do seniorów — ponad 89% respondentów

---

<sup>4</sup> Badanie ankietowe przeprowadzone na reprezentatywnej statystycznie próbie (N = 1010) Polaków w wieku 15 lat i więcej (Adamczyk 2016, s. 121-122).

zgodziło się ze stwierdzeniem o ich pozytywnej roli w społeczeństwie (Adamczyk 2016, s.122-125). Najbardziej doceniano potencjał dzielenia się doświadczeniem, przekazywania wiedzy historycznej i podtrzymywania tradycji przez osoby starsze, a także ich działania w wymiarze opiekuńczym – zajmowanie się wnukami i chorymi bądź starszymi członkami rodziny (tamże, s. 125).

Niektóre badania dotyczące społecznej roli/znaczenia seniorów wskazują natomiast na raczej negatywny odbiór tej zbiorowości. Uczestnicy badania<sup>5</sup> prowadzonego w 2017 roku udzielili więcej odpowiedzi zaliczanych do kategorii negatywnych — blisko 25% wskazało na niską pozycję w społeczeństwie, wykluczenie czy sprawianie problemów, podczas gdy jedynie 12% zwróciło uwagę na doświadczenie i mądrość życiową, stanowiące najczęściej wymieniane kategorie pozytywne, jeśli chodzi o odbiór seniorów (Brzezińska 2019, s. 18-19).

Widoczność danej grupy wiekowej, odmienność posiadanych przez nią cech zewnętrznych (jak ubiór bądź negatywne, zgodne ze stereotypem zachowania), a także status mniejszościowy w danym środowisku (np. w miejscu pracy czy na rynku pracy) uważane są za podstawę tworzenia stereotypów na jej temat (tamże). Stereotypizacja często prowadzi do dyskryminacji ze względu na wiek — zjawiska nazywanego ageizmem (Urbaniak 2021, s.146-149; Levy, Banaji 2002, s. 51). Określenia tego po raz pierwszy użył Robert Butler już w 1968 roku, przewidując, że w ciągu kolejnych 20 czy 30 lat problem ten może urosnąć do rangi rasizmu (Achenbaum 2015, s. 10).

Ageizm definiowany jest jako prowadzący do dyskryminacji „zestaw przekonań, uprzedzeń i stereotypów mających swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi, związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku” (Szukalski 2012b, s.11). Za przejawy ageizmu uznaje się „niedostrzeganie, niezauważanie i lekceważenie seniorów, ośmieszanie ich, nadopiekuńczość, obojętność na ich potrzeby, protekcjonalizm, izolację społeczną, przejawy

---

<sup>5</sup> Badanie obejmowało sondaż diagnostyczny z użyciem ankiety oraz metody projekcyjnej z techniką zdań niedokończonych (N=217) (Brzezińska 2019, s. 15).

agresji, eksterminację (eutanazja) czy wykorzystywanie niewiedzy, niepoczytalności np. do celów zarobkowych (nadużycia finansowe)” (Hebda, Biela 2015, s. 58).

Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci zauważa się również coraz większe eufemizowanie i „zmiękczenie” starości w warstwie językowej (Zimny 2021, s. 83-87; Marcjanik 2014, s. 14; Stefaniak-Hrycko 2011, s. 180-183). Według Agnieszki Stefaniak-Hrycko (2011, s. 180) takie „zacieranie śladów starości w polszczyźnie wysokiej” związane jest ze społeczną dewaluacją roli ludzi starych i negatywną konotacją starości. Powszechnie bowiem używa się określeń starości coraz to bardziej oddalonych od słowa „stary”. Ten naturalny etap życia określany bywa jako wiek trzeci, czwarty, dojrzały, zaawansowany, emerytalny, poprodukcyjny, podeszły, późny, schyłek życia czy też bardziej poetycko — jesień życia. Ludzie starzy natomiast w polszczyźnie wysokiej stali się seniorami, emerytami, dojrzałymi, niemłodymi, sędziwymi, osobami po określonym roku życia, ewentualnie osobami starszymi bądź starzejącymi się (tamże, s. 182-183). Coraz popularniejszy staje się również eufemizm „srebrny” w odniesieniu do starości - np. „srebrny wiek”, „srebrny wilk”, „srebrne tsunami” czy „srebrna gospodarka” (Zimny 2021, s. 84-85). Z kolei „starość” występuje nader często w języku potocznym, ma jednak zdecydowanie pejoratywny charakter, często bowiem przymiotnik „stary” łączony jest ze słowami jak „jędza”, „pryk”, „grzyb”, „zgred” itp., stare kobiety bywają nazywane „lampucera”, „pudernicą”, natomiast mężczyźni „wapniakiem” czy „dziadygą” (Stefaniak-Hrycko 2011, s. 184-186). Powyższe wyrażenia, uwypuklające cechy danego zjawiska, nazywane są kakofemizacją (Dąbrowska 1990, s. 241-242, za: Zimny 2021, s. 71). Analizując językowe określenia starości — np. brzemie starości, bagaż doświadczeń, pochylony wiekiem, ugina się pod ciężarem lat, x lat na karku, dźwiga ósmy krzyżyk — z łatwością można zauważyć, że jest ona przedstawiana pesymistycznie, jako przygniatający ciężar (Wolny 2003, za: Stefaniak-Hrycko 2011, s. 187). Zmiękczenie języka nie wpływa jednak na społeczny odbiór tej grupy wiekowej, która kojarzy się ze społeczną stygmatyzacją — świadczy o tym choćby niechęć osób po 60-tym

roku życia do nazywania ich seniorami (Kwiatkowski, Nessel-Łukasik 2019, s. 14-15).

Ageizm przejawia się też często w sposobie komunikacji ze starszymi ludźmi — dopasowywanie tempa, intonacji i tonu wypowiedzi do stereotypowego wyobrażenia człowieka starego, a także nadmierną spolegliwość młodszych interlokutorów Tedd Nelson (2003, s. 227) nazwał naduprzejmością. Zwrócił on też uwagę na zwracanie się do ludzi starych jak do dzieci, występujące nagminnie w amerykańskich domach opieki, która przez samych seniorów jest często odbierana jako brak szacunku i przejaw lekceważenia (tamże, s. 228). Rafał Zimny (2021, s. 78-79) zjawisko infantylizacji rozpoznaje w języku publicznym w Polsce na przykład w akcji „Schowaj babci dowód”, która miała miejsce w 2007 roku przed wyborami parlamentarnymi.

Społeczne postawy wobec ludzi starych są ściśle powiązane z ich własnymi postawami wobec innych oraz siebie samych. Konfrontowani więc z nieprzychylnym sobie społeczeństwem, stają się często bardziej wycofani, co jeszcze bardziej utrwala stereotypowy obraz mało efektywnego i niepotrzebnego seniora (Gaweł-Luty 2017, s. 26-27, Kilian 2014, s. 144). Funkcjonujący społecznie stereotyp człowieka starego staje się więc samospełniającą się przepowiednią pogłębiającą ekskluzję społeczną tej grupy wiekowej (Urbaniak 2021, s. 150; Osiecka-Chojnacka 2012, s. 101; Szukalski 2012a, s. 156-167, 168-168).

Zauważając nagminne, pejoratywne przedstawianie seniorów w kulturze popularnej, Małgorzata Malec (2011, s. 18, 25) widzi możliwość przełamania stereotypowego myślenia o starości w polityce pro-age, będącej „promocją starości”, prowadzonej za pośrednictwem mediów. Joanna Hebda i Adrian Biela (2015, s. 59) szansę na przeciwdziałanie stereotypom widzą w szerszych kontaktach międzypokoleniowych, wynikających z naturalnych relacji bądź stymulowanych przez kampanie społeczne łączące pokolenia. Sami emeryci i osoby w wieku okołoemerytalnym uważają, że pozytywny obraz osób starszych powinno się budować, eksponując kompetencje i doświadczenie emerytów poprzez dawanie im zatrudnienia (Adamczyk 2018, s. 184-185).

Zdaniem autorki niniejszej rozprawy największy potencjał zmiany negatywnego stereotypu kryje się właśnie w środowisku pracy, gdzie wielopokoleniowa współpraca jest (lub powinna być) zjawiskiem naturalnym, korzystnie wpływającym na osiągnięte efekty.

## 2.2. Srebrne tsunami a system emerytalny w Polsce

Za przykład dyskryminacji ze względu na wiek czy „jawnego ageizmu instytucjonalnego” (Szukalski 2012b, s.13) można uznać obecny system emerytalny, który aby określić status prawny danego człowieka bazuje wyłącznie na jego wieku (Walker 2006, s.88). System emerytalny, będący zabezpieczeniem materialnym egzystencji osób po ukończeniu aktywności zawodowej z powodu osiągnięcia określonego wieku, jest też powszechnie uważany za najsilniejszy czynnik wpływający na dezaktywację zawodową (Bitner, Otto, Radzikowski, Wojciechowski 2016, s.1), a co za tym idzie, często wykluczenie i/lub wycofanie społeczne osób starszych.

Należności emerytalne pochodzą ze składek pracowników, pracodawców oraz z budżetu państwa, dlatego system emerytalny ma istotny wpływ na gospodarkę i finanse publiczne. Systemy emerytalne różnych krajów rozwijały się w odmiennych warunkach gospodarczych i społecznych, co miało niebagatelny wpływ na rodzaj wprowadzonych rozwiązań. Zmiany demograficzne państw starzejących się oraz ogólnoświatowy kryzys ekonomiczny są czynnikami wymuszającymi coraz to nowsze reformy krajowych systemów emerytalnych. W Polsce proponowane reformy systemu emerytalnego są zazwyczaj tematami kontrowersyjnymi zarówno dla ekspertów branżowych, jak i opinii publicznej. Bliższe przyjrzenie się zmianom historycznym emerytur w Polsce pozwoli lepiej zrozumieć sytuację obecnych emerytów, społeczne nastawienie do tego świadczenia, a także naświetli kierunek, w którym dąży polska polityka w zakresie przeciwdziałania biedzie wśród osób w wieku emerytalnym.

Lata 80. XX wieku w Polsce opisywane są jako okres wielokrotnych, chaotycznych zmian przepisów emerytalnych, wynikających bardziej z chwilowych potrzeb niż z przyjęcia konkretnego, konsekwentnego kierunku reform (Strzelecka 2014, s. 2). System ubezpieczeń społecznych był zmieniany 12-krotnie jeszcze przed transformacją ustrojową (1983-1989). Zmiany te wynikały z inflacji i nadszarpnęły zaufanie do całego systemu emerytalnego. Podwyżki świadczeń przekraczały nawet podstawę wynagrodzenia, od jakiego były obliczane, co spotkało się z otwartą krytyką przede wszystkim tych grup emerytów, których podwyżki te nie objęły.

Brak proporcji w przyznawanych świadczeniach utrzymywał się do 1990, kiedy to próbowano wprowadzić regulacje tej sytuacji przez waloryzację emerytur i rent (Wiktorow 2014, s. 4). Pierwszy raz pojawiła się również emerytura minimalna, która obliczana była parametrycznie i stanowiła 35% przeciętnego wynagrodzenia na dany kwartał. Pod koniec 1990 roku struktura świadczeń emerytalnych skomplikowała się dodatkowo przez ustawę rewaloryzującą dla 80-latków. Emerytury tej grupy wiekowej zostały ustalone na wyższym pułapie niż u pozostałych emerytów. Kolejną grupą uprzywilejowaną byli wszyscy prowadzący działalność gospodarczą. Te nadwyżki w płatności oznaczały gwałtowny wzrost wydatków i były nie tylko niebezpieczne, ale i niewykonalne w ówczesnym systemie finansów publicznych. W tym samym czasie nastąpił przyrost chętnych do przechodzenia na emeryturę wśród pracowników zwalnianych grupowo — którzy w takiej sytuacji mieli prawo do świadczeń bez względu na wiek (tamże, s. 5) — oraz tych, którzy bez okazania poświadczenia mogli doliczyć sobie lata emerytalne za pracę w gospodarstwie rolnym. Dodatkowo tej przedwcześnie, wysokiej emerytury nie można było łączyć z dalszą pracą zarobkową.

Nowy rząd stanął przed nie lada zadaniem uporządkowania tych chaotycznych wytycznych, o których mowa była powyżej. Podstawowym celem ustawy rewaloryzacyjnej z 1991 roku było zrównanie różnic w wysokości świadczeń, natomiast za drugorzędny cel wytyczono unowocześnienie i symplifikację elementów pozaubezpieczeniowych, aby zapewnić większą efektywność ogólnego systemu świadczeń społecznych. Przy tych działaniach

brano pod uwagę zmiany demograficzne, które w przyszłości zaczęły mieć kluczowe znaczenie dla wypłacalności.

Sytuacja z 1990 roku	Główne punkty ustawy z 1991
okres zarobkowy, z którego jest naliczana wysokość świadczeń wynosił 12 ostatnich miesięcy pracy zawodowej	wydłużenie okresu zarobkowego, z którego naliczana będzie wysokość świadczeń, do następujących po sobie 10 lat wybranych z 20 lat składkowych lub nawet do 20 lat z całego okresu ubezpieczeniowego
okresy bezskładkowe (których było kilkadziesiąt) miały taki sam wpływ na wysokość świadczenia	ograniczenie okresów bezskładkowych do 1/3 całego okresu ubezpieczenia oraz uwzględnienie dłuższych niż podane okresów bezskładkowych w naliczaniu wysokości świadczeń, zaliczane do okresów bezskładkowych będą jedynie przerwy w pracy na wychowanie dzieci oraz okres służby wojskowej i studiów
blisko 20% pracowników miało prawo do dodatków branżowych	zniesienie dodatków branżowych dla niektórych grup pracowników
bazowa kwota emerytury była stała i wynosiła 3000 zł, co z powodu inflacji nie dawało żadnego zabezpieczenia	zmiana w sposobie naliczania emerytur uwzględniająca kwotę bazową (wywodzącą się z przeciętnego wynagrodzenia), do której doliczane były lata składkowe i nieskładkowe
brak górnej granicy świadczenia emerytalnego	ustalenie górnego pułapu świadczeń przy 250% przeciętnego wynagrodzenia

Tabela 1. Główne zmiany systemu emerytalnego w ustawie z 1991 roku. Opracowanie własne na podstawie Wiktorow Aleksandra (2014) Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989–2014), Ubezpieczenia społeczne teoria i praktyka, nr 6 (123) 2014, s. 5–6.

Reforma systemu emerytalnego zatrzymała się na tej ustawie i nie zdołano wprowadzić żadnych pierwotnych zamierzeń z wyjątkiem zmian w waloryzacji, która nota bene ulegała dalszym transformacjom aż do 1996 roku (Wiktorow 2014, s. 6). Związki zawodowe i komisje sejmowe były przeciwne dalszym przekształceniom systemowym, dlatego też ograniczono się do utrzymania dobrych zmian wprowadzonych ustawą z 1991 roku. Proces zastępowania wcześniejszych emerytur ze zwolnień grupowych świadczeniami przedemerytalnymi był długotrwały i zwieńczony oficjalnymi regulacjami dopiero w 1995 roku (tamże).

Mimo wieloletnich starań swoich prawników Komisja do Spraw Reformy Ubezpieczeń Społecznych nie przedłożyła żadnych oficjalnych dokumentów nadających nowe ramy reformowe. Nowa koncepcja systemu emerytalnego miała więc zostać przedstawiona przez powołanego do tego celu pełnomocnika ds. reformy zabezpieczenia społecznego, który miał być niezależny od innych instytucji (tamże, s. 6). W 1997 roku przedstawiono dokument programowy „Bezpieczeństwo dzięki różnorodności”, który powstał w pośpiechu i nie był konsultowany z opinią społeczną ani dyskutowany w rządzie. Zmiany miały wejść w życie z początkiem 1999 roku. Brak poparcia wszystkich środowisk utrudnił prace nad kontynuacją reformy. Niezbędne ustawy uchwalono dopiero pod koniec 1998, co nie pozostawiało czasu na przygotowanie wdrożenia nowych rozwiązań (tamże, s. 7-8).



Reformy emerytalne od 1999 roku
utworzenie OFE – prywatnych otwartych funduszy emerytalnych
kapitałem z OFE ma prawo zarządzać PTE (powszechne towarzystwo emerytalne) oraz określono na jakich zasadach i wysokość opłat za zarządzanie
ustalono ramy polityki inwestycyjnej i zasady zmiany funduszy
dziedziczenie środków zgromadzonych w funduszu w przypadku śmierci ubezpieczonego przed osiągnięciem wieku emerytalnego
ustalono reguły podziału środków w sprawach rozwodowych i separacjach
utworzenie urzędu nadzoru nad funduszami emerytalnymi
ramy działania pracowniczych funduszy emerytalnych (tzw. trzeci filar)
zlikwidowanie możliwości przejścia na emeryturę kobiet w wieku 55 lat (przy 30 latach stażu pracy)
emerytura minimalna dopiero po min. 20 latach składkowych (kobiety) oraz 25 latach składkowych (mężczyźni)
włączenie do systemu powszechnego grup zawodowych z obniżonym wiekiem emerytalnym (tylko do 2003 roku)
emerytury pomostowe dla pracujących w najtrudniejszych warunkach (górnicy tylko do 2005 roku)
utworzenie Funduszu Rezerwy Demograficznej

Tabela 2. Reformy emerytalne od 1999 roku. Opracowanie własne na podstawie Wiktorow Aleksandra (2014): Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989-2014), Ubezpieczenia społeczne teoria i praktyka, nr 6 (123) 2014, s. 7-9.

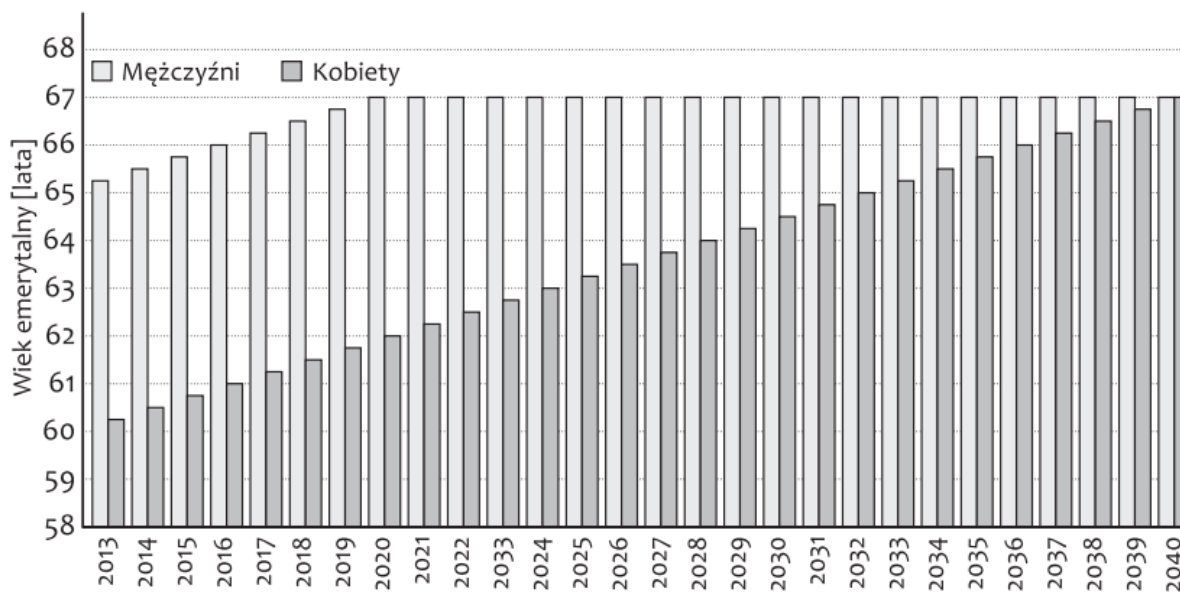
Reformy emerytalne z końca lat 90. XX wieku były niejasne i tym samym nie cieszyły się akceptacją społeczną, jednak przez kolejną dekadę sytuacja polityczna nie sprzyjała gruntownej reformie systemu emerytalnego. W międzyczasie narastał problem emerytur z II filaru, co do których latami nie podejmowano decyzji, aż do roku 2008, kiedy to trzeba było szybko zdecydować o regułach wypłacania tychże emerytur dla nadchodzącego

rocznika 2009 (tamże, s. 10). W 2011 roku po raz pierwszy obniżono składki na Otwarty Fundusz Emerytalny (Jarocki, s. 146). Kolejne zmiany dotyczące II-go filaru zapadły dopiero w 2012 roku przy okazji dyskusji o składkach kapitałowych – niektórzy emeryci dowiedzieli się więc o wysokości swojej emerytury praktycznie z dnia na dzień (Wiktorow 2014, s. 10-11).

Zmiany emerytalne w 2011 i 2012 roku
obniżenie składek na OFE z 7,3% do 2,3%, z zaznaczeniem, że będą one stopniowo wzrastać
wydzielenie dla członków OFE subkont ZUS, na które wpływa część składki
uruchomienie IKZE – Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego
wprowadzenie tzw. emerytur częściowych (umożliwiających pobieranie części świadczenia emerytalnego ludziom pozostającym aktywnymi zarobkowo) – 50 % świadczenia dla kobiet w wieku 62 lat posiadających co najmniej 35 lat okresów składkowych i nieskładkowych oraz mężczyzn w wieku 65 lat mających co najmniej 40 lat takich okresów
decyzja o stopniowym podwyższaniu oraz zrównaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn na poziomie 67 lat – mężczyźni mieli przechodzić na późniejszą emeryturę od 2021, a kobiety od 2041 roku

Tabela 3. Główne zmiany emerytalne w 2011 i 2012 roku. Opracowanie własne na podstawie: Wiktorow Aleksandra (2014) Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989-2014), Ubezpieczenia społeczne teoria i praktyka, nr 6 (123) 2014, s. 10-11; Jarocki Tomasz (2017): Postawy Polaków wobec oszczędzania w II i III filarze w świetle znajomości zasad systemu emerytalnego. Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka 2017; 135 (4), s. 145; Hagemeyer Krzysztof (2018): Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych. Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka, 1(136), s. 35.

Warto podkreślić, że w 2012 roku zdecydowano m. in. o systematycznym podwyższaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67 lat (Hagemeyer 2018, s. 35). Poniżej zaprezentowano proces stopniowego równania wieku przechodzenia na emeryturę na skutek zmian wprowadzanych od 2013 roku, który został zobrazowany przez Monikę Adamczyk (2015, s. 37-38) na podstawie wskaźników makroekonomicznych GUS.



Wykres 2. Proces wyrównywania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet do 67 roku życia (Adamczyk Monika D. (2015): Aktywnie ku emeryturze. Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej Oddział w Lublinie, s. 37. Pobrano z: [https://www.ball-project.eu/sites/default/files/2015-10\\_BALL\\_Polish\\_Report.pdf](https://www.ball-project.eu/sites/default/files/2015-10_BALL_Polish_Report.pdf) (dostęp: 2022-11-30)).

Choć z uwagi na postępujące zmiany demograficzne rozwiązanie to wydaje się w dłuższej perspektywie nieuniknione, podwyższenie wieku emerytalnego wywołało sprzeciw partii opozycyjnych, które na powrót go obniżyły. 1 października 2017 roku wiek emerytalny został ponownie obniżony oraz zdywersyfikowany ze względu na płeć (Hagemejer 2018, s. 35). Zmianę tę poparła ogromna większość Polaków – wyniki badań CBOS<sup>6</sup> (2017, s. 1-2) wskazują na blisko 80-cio procentowe poparcie. Obecnie obowiązujący wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

W sytuacji spowolnienia wzrostu gospodarczego (na skutek światowego kryzysu finansowego w latach 2007-2009) zdecydowano również o konsolidacji finansów publicznych m. in. kolejną reformą emerytalną (Jurek 2021, s. 4). W 2014 roku weszła w życie regulacja prawna (wprowadzenie mechanizmu „suwaka”), wedle której składki z OFE corocznie wpływają na konto ZUS przez ostatnie 10 lat pracy zawodowej, aby w momencie przejścia na emeryturę tylko

<sup>6</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie losowej obejmującej 1034 mieszkańców Polski metodą CAPI (CBOS 2017, s. 1).

jedna instytucja była odpowiedzialna za dystrybucję nagromadzonych aktywów oraz by ograniczyć ryzyko inwestycyjne w przypadku osób w wieku okołoemerytalnym.

Reformy od 2014 roku - regulacja zasad wypłacania ze środków w otwartych funduszach emerytalnych
51,5 % aktywów przekazanych z OFE do FUS
przynależność do OFE będzie dobrowolna - należały zadeklarować pisemnie chęć pozostania w OFE, a zmianę OFE można dokonać raz na 4 lata
obniżenie składki OFE do 2,92% (na subkonta ZUS osób nienależących do OFE trafia 7,3 % podstawu wymiary składki, a dla osób pozostających w OFE- 4,38%, a pozostałe 2,92% nadal trafia do OFE)
zmiany w organizacji OFE - m. in. stosowanie mechanizmu „suwaka”, czyli stopniowego transferu aktywów z OFE do ZUS w dziesięcioletnim okresie przedemerytalnym (aby ograniczyć ryzyko inwestycyjne w przypadku osób blisko wieku emerytalnego)

Tabela 4. Reformy emerytalne od 2014 roku. Opracowanie własne na podstawie Wiktorow Aleksandra (2014): Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989-2014), Ubezpieczenia społeczne teoria i praktyka, nr 6 (123) 2014, s. 10-11.

Kolejną nowością były uruchomione w roku 2019 (Ustawa z dnia 4 października 2018...) Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) — skierowany do pracodawców mechanizm dodatkowego, grupowego oszczędzania na emeryturę oparty na opłacanych wspólnie (pracodawca i pracownik) składkach oraz państwowej dopłacie do zgromadzonych środków (Jedynak 2019, s. 117-118). PPK wdrażane było stopniowo od największych do najmniejszych pracodawców.

W roku 2020 (Ustawa z dnia 9 stycznia 2020...) wprowadzono dodatkowe coroczne świadczenie pieniężne<sup>7</sup> dla wszystkich emerytów i rencistów - tzw. 13. emeryturę. W 2021 roku (Ustawa z dnia 21 stycznia 2021...) i 2022 (Ustawa z dnia 26 maja 2022...) niektórym emerytom wypłacone zostało także inne dodatkowe

<sup>7</sup> Wysokość świadczenia równa najniższej obowiązującej emeryturze w danym roku.

świadczenie pieniężne - tzw. 14. emerytura, która w przeciwieństwie do „trzynastki” uzależniona była od sytuacji dochodowej seniora<sup>8</sup>.

Z kolei ramach tzw. Polskiego Ładu dla emerytów wprowadzono nową zachętę do dalszej aktywności zawodowej w wieku emerytalnym — PIT-0 dla kontynuującego pracę seniora, który mimo prawa do emerytury, nie pobiera tego świadczenia<sup>9</sup> (Ustawa z dnia 29 października 2021...).

Unia Europejska oraz Bank Światowy promują wypracowywanie przez poszczególne państwa członkowskie własnego modelu emerytalnego dostosowanego do własnych specyficznych uwarunkowań społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Według Komisji Europejskiej (2012) stabilny system emerytalny powinien zapewniać adekwatne dochody na emeryturze, umożliwiając korzystanie z godziwego standardu życia i niezależność finansową. Ponadto konieczne jest zrównoważenie aktywności w okresie emerytalnym z czasem życia zawodowego, które jest możliwe dzięki rozwiązaniom systemowym.

---

<sup>8</sup> Ustanowione kryterium dochodowe to 2 900 zł brutto.

<sup>9</sup> Ulga podatkowa dotyczy podatku od przychodów do kwoty 85 528 zł rocznie.

Zalecenia Komisji Europejskiej
wiek emerytalny powiązany ze średnią długością trwania życia (późniejszy wiek emerytalny ze względu na wydłużenie się średniej trwania życia)
taki sam wiek emerytalny kobiet i mężczyzn
wsparcie uzupełniających systemów emerytalnych
ograniczony dostęp do systemów wspierających wcześniejszą dezaktywizację zawodową (np. wcześniejsze emerytury)
zwiększony dostęp do edukacji całożyciowej
możliwości zatrudnienia dla starszych pracowników
miejsca pracy dostosowane do większej różnorodności pracowników (w tym osób starszych)
promowanie i wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się

Tabela 5. Główne zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące rozwiązań okołomerytalnych. Opracowanie własne na podstawie: Komisja Europejska (2012): Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur, s. 10-11.

Coraz większa liczba i odsetek ludzi starych w społeczeństwie i niewspółmierne zmiany w systemie emerytalnym (np. nieznaczne podnoszenie lub wręcz powrotne obniżanie wieku emerytalnego) wiążą się z narastającym widmem bankructwa tradycyjnych systemów emerytalnych, na co zwraca uwagę coraz więcej ekonomistów i socjologów (Centrum im. Adama Smitha 2009, Koczur 2017, s. 9, Hagemejer 2018, s. 35). Dane z badań „Dezaktywizacja osób w wieku emerytalnym” (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2008) wskazują również, że na skutek obniżenia wieku emerytalnego nastąpiło pogłębienie niedostosowania rynku pracy dla najstarszych pracowników (emerytów, a nawet osób powyżej pięćdziesiątego roku życia). Ponadto warto przyjrzeć się konsekwencjom w postaci obniżenia świadczeń emerytalnych w związku ze skróceniem okresu pracy —

„w przypadku mężczyzny urodzonego w 1983 r. zarabiającego średnie wynagrodzenie przejście na emeryturę w wieku 65 lat (zamiast w wieku 67 lat) będzie oznaczało emeryturę niższą o 629 zł (3494 zł zamiast 4123 zł)”, z kolei „dla kobiety urodzonej w 1983 r. zarabiającej średnie wynagrodzenie przejście na emeryturę w wieku 60 lat (zamiast w wieku 67 lat) będzie oznaczało emeryturę niższą aż o 1136 zł (1493 zł zamiast 2629 zł)” (Bitner, Otto, Radzikowski, Wojciechowski 2016, s. 2).

„Pozornym przyjacielem” jest także wprowadzony ustawą z 2017 roku 4-letni okres ochronny, w którym pracodawca nie ma prawa zwolnić pracownika w wieku przedemerytalnym (kobiety po ukończeniu 56 lat, mężczyźni po ukończeniu 61 lat). Regulacja ta dla wielu osób oznacza jeszcze wcześniejszą dezaktywację zawodową, ponieważ na jej skutek pracodawcy uważniej rozpatrują ewentualne zwolnienia pracowników zbliżających się do okresu ochronnego i raczej niechętnie decydują się na zatrudnianie nowych pracowników w tym wieku (Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 30; Prysłowska-Kamińska 2021, s. 75). Pozostawienie tego przepisu w mocy wiąże się ze zjawiskiem pogłębiającego się kryzysu rynku pracy dla osób dojrzałych (Wnęk 2018, s. 39).

Podsumowując problematykę wielu reform systemu emerytalnego po 1989 roku, można stwierdzić, że były one wprowadzane bez należytego przygotowania, na grunt nie spełniający ich wcześniejszych wymogów, co spowodowało wiele problemów finansowych i sporów społecznych. Reformy te miały początkowo na celu poprawę równowagi finansowej i koncentrowały się zatem przede wszystkim na optymalizacji parametrów już istniejącego systemu celem obniżenia kosztów jego utrzymania. Działania te okazały się być niewystarczające w latach późniejszy w obliczu zmian ekonomicznych, gospodarczych i demograficznych. Pod groźbą załamania się systemu wprowadzono finansowanie kapitałowe oraz indywidualne konta emerytalne. Za sprawą globalnego kryzysu ekonomicznego uwidoczniła się konieczność radykalniejszych zmian. Wprowadzenie minimalnej emerytury obywatelskiej finansowanej z podatków w połączeniu z dodatkowymi planami oszczędnościowymi, czy to branżowymi, czy prywatnymi, było reakcją na

zaistniałe warunki (Strzelecka 2014, s. 2). Biorąc pod uwagę okres 2009–2019, Polska charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem zmienności systemu emerytalnego (WZSE) spośród 21 krajów europejskich (Jurek 2021, s. 11–12). Nie dziwi więc niskie zaufanie do państwa w kwestii emerytur (Jarocki 2017, s. 150). Wyniki badań BALL<sup>10</sup>, przeprowadzonych w 2015 roku, obrazujących proces przygotowania do emerytury i wchodzenia w trzeci wiek w Polsce, wskazują, że większość osób w wieku około- i emerytalnym postrzega przyszłą sytuację emerytów negatywnie — uznało tak ponad 70% respondentów<sup>11</sup> (Adamczyk 2015, s. 48–57). Jednym z efektów braku zaufania do systemu emerytalnego jest powszechne przechodzenie na emeryturę osób wciąż chętnych i zdolnych do pracy, które decydują się na dezaktywację zawodową w momencie nabycia praw do świadczenia emerytalnego często z obawy przed niekorzystnymi dla nich zmianami zasad udzielania czy przeliczania tego świadczenia (Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 97–98; Krzyżanowska 2011, s. 212).

Badania ankietowe przeprowadzone wśród 350 emerytów w Wielkopolsce w 2009 i 2010 roku wskazały system emerytalny jako główny, bezpośredni powód przechodzenia na emeryturę — 58% respondentów przeszło na emeryturę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego (Łuczka, Jabłońska-Porzuczek 2015, s. 75). Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzone w Polsce w 2015 roku wskazują, że emerytura była główną przyczyną bierności zawodowej wśród osób powyżej 60. roku życia, a współczynnik aktywności zawodowej zbiorowości w tym przedziale wiekowym wynosił 12,5% (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2016, s. 42–43). Dane z ogólnopolskich badań *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Wiktorowicz 2016, s. 130) oraz *SHARE* (Chłoń-Domińczak 2019, s. 31) wskazują, że ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym deklaruje chęć przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Z badań CBOS (2017, s. 5–6) z 2017 roku wynika, że nawet mając

---

<sup>10</sup> Badanie kwestionariuszowe w próbie 467 emerytów i 355 osób pracujących (Adamczyk 2015, s. 48).

<sup>11</sup> Na pytanie „jaka będzie sytuacja przyszłych pokoleń emerytów w stosunku do obecnej?” (tamże, s. 130) odpowiedzi „gorsza” udzieliło 74% emerytów i 78% osób pracujących (tamże, s. 57).



świadomość wyższego świadczenia emerytalnego w przypadku przedłużenia aktywności zawodowej, większość mieszkańców Polski wybrałaby przejście na emeryturę, gdy tylko będzie to możliwe. Nieco bardziej optymistyczny obraz przedstawia raport Personnel Service (Barometr Polskiego Rynku Pracy 2022, s. 21). Z prezentowanego w przytoczonym raporcie badania pracowników<sup>12</sup> wynika, że choć chęć pracy w wieku emerytalnym zgłasza jedynie co czwarta osoba, to niemal połowa (49%) uważa, że będzie to konieczne z uwagi na starzenie się społeczeństwa. Ponadto 47% osób deklaruje, że znaczący wzrost przyszłej emerytury za dodatkowe lata pracy skłoniłby ich do pozostania na rynku pracy dłużej niż obowiązujący wiek emerytalny.

### 2.3. Wspieranie aktywności zawodowej osób starszych w ramach polityki społecznej oraz propozycje dalszych działań

W dobie starzenia się społeczeństwa polskiego i postępującej migracji ludzi młodych przemyślana polityka społeczna zachęcająca do wydłużenia życia zawodowego powinna być prowadzona na szeroką skalę. Niezbędnymi jej elementami wydają się edukacja pracodawców i pracowników w celu wzajemnego zrozumienia konieczności wydłużania okresu pracy, a także likwidacja uprzedzeń wobec starszych pracowników i krzywdzącego medialnego stereotypu emeryta (Krzyżanowska 2011, s. 217).

Promocja aktywności zawodowej i społecznej osób starszych jest wymieniana jako jedno z działań w ramach „Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030” (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2019, s. 72). Kolejno w SRKL 2020 i 2030 poruszana jest kwestia zarówno wyrównania szans różnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy, jak i dostosowania go do struktury demograficznej (tamże, s. 7, 66). Miejsca pracy przyjazne starszym pracownikom, dopasowane do ich możliwości oraz elastyczny czas pracy, a także promowanie edukacji, szczególnie cyfrowej, osób

---

<sup>12</sup> Badanie CAWI wśród 300 pracowników dobranych z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej (N= 1000) (tamże, s. 36).

starszych postrzegane są tu jako elementy istotne dla wydłużenia okresu aktywności zawodowej (tamże, s. 63, 66–68, 103). Strategia 2020 zakładała osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 35,8% w grupie wiekowej 55–69 lat oraz wzrostu średniego wieku przechodzenia na emeryturę do 63,5 lat. W SRKL 2030 zrezygnowano z przewidywań dotyczących tej grupy wiekowej, skupiając się na celach związanych ze zwiększeniem wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (16–64 lata) o około 10% do 2030 roku (tamże, s. 124). Interesującym — w kontekście problematyki niniejszej rozprawy — przedsięwzięciem w ramach Strategii 2030 są działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych „na rzecz zmiany postaw społecznych wobec systemu ubezpieczeń społecznych” (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2019, s. 91). Projekty edukacyjne „Projekt z ZUS” i „Lekcje z ZUS” popularyzują wiedzę o ubezpieczeniach społecznych, wyjaśniając działanie systemu ubezpieczeń społecznych, przedstawiając rodzaje świadczeń i sposób naliczania emerytury. Choć projekty kierowane są obecnie jedynie do uczniów szkół — odpowiednio, podstawowych i ponadpodstawowych — stanowią one bezsprzecznie krok w stronę „odczarowania” polskiego systemu emerytalnego w społeczeństwie.

Horyzontalna strategia „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju” z 11 stycznia 2013 roku nakierowana jest na zwiększenie aktywności zawodowej, między innymi poprzez działania utrzymujące na rynku pracy najstarszych pracowników (Ministerstwo Automatykacji i Cyfryzacji 2013, s. 25–26, 69). Według dokumentów strategicznych przewiduje ona między innymi działania na rzecz zapobiegania wykluczeniu społecznemu oraz wykorzystania potencjału osób starszych, również w kontekście zawodowym. Efektem realizowanej strategii „Polska 2030” ma być między innymi zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 65–69 lat z niecałych 10% z 2010 roku do ponad 30% w roku 2030 (tamże, s. 133).

Najważniejszym programem rządowym ostatnich lat, nakierowanym na zwiększenie aktywności zawodowej osób dojrzałych (powyżej 50. roku życia),

był program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” (Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r...). Realizowany był on od 2008 do 2020 roku, w dwóch turach — 2008–2013 i 2013–2020. Efektem pierwszych lat realizacji programu były takie istotne zmiany jak obniżenie kosztów pracy osób powyżej 50. roku życia czy wspomniane w rozdziale trzecim wprowadzenie emerytur pomostowych i ograniczenie możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur, a także rozpoczęcie stopniowego podnoszenia i zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Przez pierwszy okres trwania programu zanotowano wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata o ponad 7%, mimo spowolnienia gospodarczego występującego w tych latach. W kolejnej edycji programu jako cel przyjęto zwiększenie tegoż wskaźnika jeszcze o ponad 11%, do 50% w 2020 roku. (Program Solidarność pokoleń... 2014, s.6)

Zaktualizowany program „Solidarność Pokoleń” (2013–2020) kierowano do szerszego grona adresatów, zarówno innych grup wiekowych (w szczególności grup 60+ i 45+), jak i podmiotów ekonomii społecznej, związków zawodowych czy przedsiębiorstw. W poniższej tabeli (tab. 6) zaprezentowane zostały cele programu.

	CEL		PRIORYTET
1	Dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy	1.1	Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców
		1.2	Uczenie się przez całe życie jako czynnik wspierający aktywność zawodową
		1.3	Wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie z małych i średnich firm) do rozwoju kompetencji pracowników 45+
		1.4	Uwzględnienie w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji wspierania aktywności edukacyjnej osób po 45. roku życia
2	Rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom w wieku 50+	2.1	Rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w celu wykorzystania potencjału pracowników w wieku 50+
		2.2	Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników w wieku 50+
		2.3	Wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób w wieku 50+
		2.4	Poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników w wieku 50+, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach
3	Zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową	3.1	Upowszechnienie w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób w wieku 50+ oraz poprawa ich skuteczności
		3.2	Rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób w wieku 50+, w tym przedsiębiorczości społecznej

		3.3	Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby w wieku 50+ do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy
4	Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się	4.1	Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się
		4.2	Upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50+
		4.3	Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie
5	Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+	5.1	Stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+
		5.2	Rozwój współpracy, na rzecz zatrudnienia osób w wieku 50+, samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym
6	Transfery społeczne wspierające aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym	6.1	Wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego
		6.2	Stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg dezaktywacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych

Tabela 6. Cele i priorytety przyjęte w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” – opracowanie własne na podstawie Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (2014): Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. Pobrano z : <https://archiwum.mriips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8488/1/1/Solidarnosc%20Pokolen%202014-02-04.pdf> (dostęp: 2022-11-30).

Ważnym celem programu „Solidarność Pokoleń” było promowanie aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia, a także w wieku emerytalnym poprzez m.in. zwiększenie świadomości korzyści wynikających z przedłużonej aktywności zawodowej (Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 54). Ponadto przewidywano stworzenie i promowanie dużego zaplecza wsparcia dla osób 50+, obejmującego nie tylko pomoc w poszukiwaniu pracy, ale też szereg narzędzi z zakresu doradztwa zawodowego i coachingu (tamże, s. 44-46).

Jednym z priorytetów było wsparcie aktywności zawodowej poprzez rozwój idei edukacji całościowej oraz oferty edukacyjnej dla osób 45+. Sugerowane działania miały na celu nie tylko rozszerzenie oferty edukacyjnej i mentoringowej dla starszych pracowników, przewidywały również szereg rozwiązań systemowych motywujących do korzystania z dostępnych szkoleń, tj. wprowadzenie bonów edukacyjnych czy dodatkowego urlopu na czas szkolenia. Zaplanowano także rozwiązania zachęcające pracodawców zarówno do rozwoju kompetencji starszych pracowników, jak i korzystania z ich wiedzy i doświadczenia w celu rozwoju pracowników młodszych (tamże, s. 34-39).

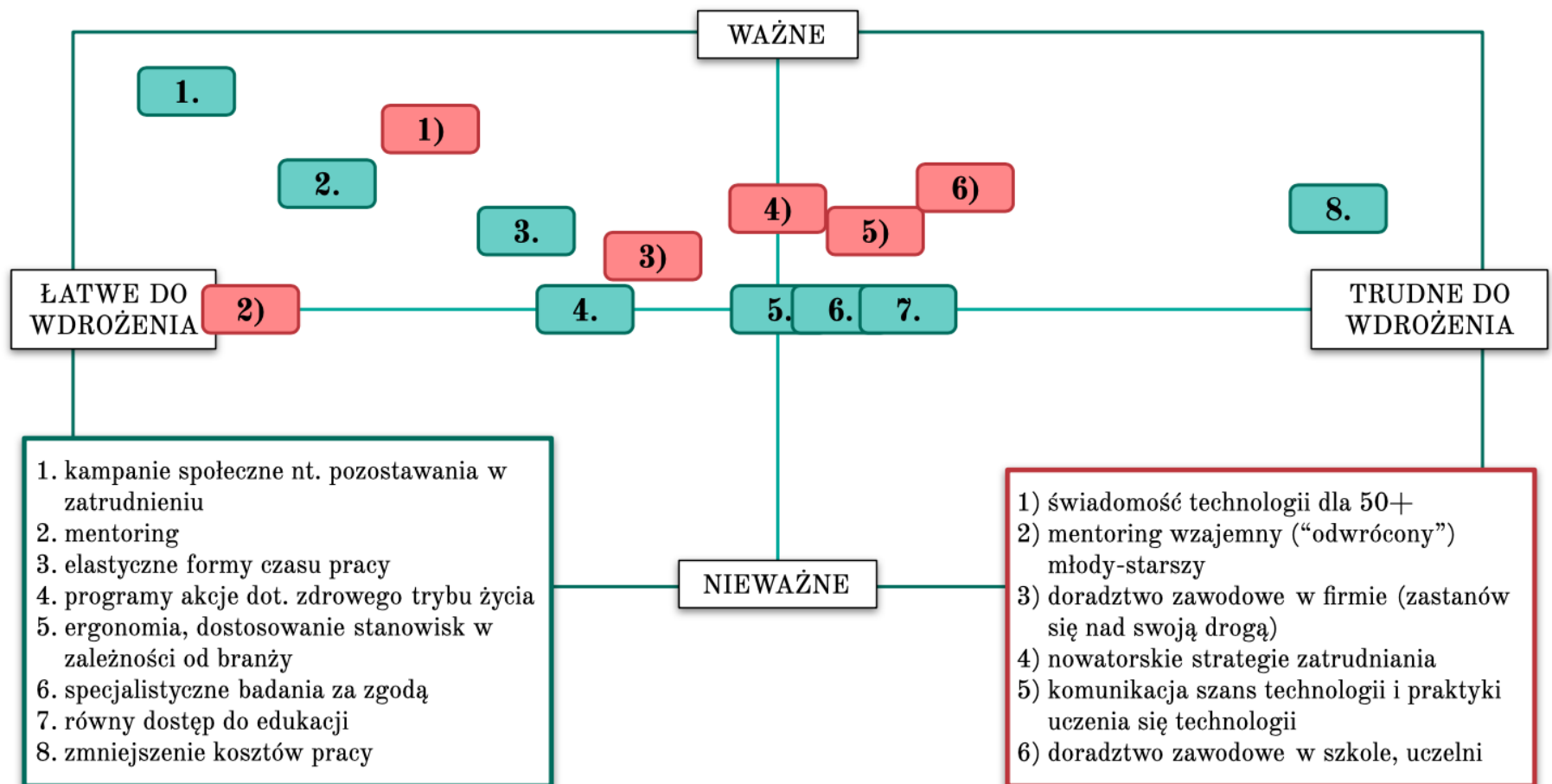
Podniesiono tu kwestię zarządzania wiekiem w organizacjach, zwracając uwagę na potrzebę identyfikacji i wdrażania dobrych praktyk obejmujących między innymi dostosowanie miejsc pracy do starszych pracowników. Proponowanymi działaniami dążącymi do stworzenia baz dobrych praktyk oraz zachęcającymi firmy do wdrożenia elementów zarządzania wiekiem są między innymi konkursy dla firm i instytucji czy honorowanie i stworzenie katalogu podmiotów stosujących zarządzanie wiekiem, a także oferowanie wsparcia finansowego. Priorytetem programu była również poprawa wizerunku najstarszych pracowników oraz zachęcenie pracodawców do utrzymywania oraz zatrudniania pracowników 50+ (tamże, s. 40-44).

Wyniki przeprowadzonych badań prezentują wiele korzyści związanych z zatrudnianiem starszych pracowników — ludzi najczęściej obowiązkowych i dyspozycyjnych, posiadających szeroki wachlarz doświadczeń i kompetencji, które często nie są już obecne w standardzie edukacji młodszego pokolenia.

Posiłkując się wynikami badania ankietowego przeprowadzonego w 2018 roku wśród 337 osób w wieku 50–74 lata, Małgorzata Król (2019, s. 106) stwierdza, że instrumenty wspierania aktywności zawodowej osób starszych powinny być zróżnicowane ze względu na płeć. W swoich ocenach mężczyźni okazali się bardziej przychylni koncepcji systemu emerytalnego zachęcającego do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (83,9%), z kolei wiele ankietowanych kobiet wskazywało na pozytywny wpływ promowania profilaktyki zdrowotnej i dbania o zdrowie (73,7%). Rozwiązaniem zachęcającym do dłuższej aktywności zawodowej ocenionym najwyżej, zgodnie przez respondentów obojga płci, jest wprowadzenie elastycznego czasu pracy (K-78,9%, M-85,1%) (tamże, s. 104). Pomysł ten był dyskutowany — oraz uznany za jedno z najlepszych działań z zakresu zarządzania wiekiem w organizacjach — podczas warsztatu eksperckiego w ramach wspomnianych wcześniej badań własnych dotyczących aktywności zawodowej osób po 50. roku życia<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Finansowane przez SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w ramach grantu BST badanie pt. *Ścieżki karier osób 50+. Schematy tranzycji do drugiego życia zawodowego w kontekście procesu starzenia się społeczeństw* prowadzone w 2019 roku pod kierownictwem Radomira Mińskiego, zespół badawczy: Aleksandra Prysłowska i Daniel Adamski.



Rysunek 1. Macierz efektywności rekomendowanych działań z zakresu zarządzania wiekiem — opracowanie własne.



Powyższy graf (rys. 1) przedstawia efekty wspólnej pracy warsztatowej ekspertów zastanawiających się nad najbardziej efektywnymi działaniami wspierającymi wydłużenie życia zawodowego Polaków. Na macierzy widać również odniesienia do zjawiska nierówności kompetencyjnych najstarszych pracowników w zakresie nowych technologii — zwrócono bowiem uwagę na potrzebę zwiększenia świadomości technologii. Eksperti rekomendowali wprowadzenie do firm tradycyjnego oraz „odwróconego” mentoringu umożliwiającego szybszy transfer wiedzy i umiejętności między różnymi pokoleniami pracowników. Jednak priorytet nadano konieczności wprowadzenia społecznych kampanii zachęcających do pozostawania w zatrudnieniu, co wskazuje na niezadowalający zakres dotychczasowych działań rządowych.

Jak widać nie brakuje propozycji w zakresie aktywizowania zawodowego osób starszych oraz dobrych praktyk zarządzania wiekiem w organizacjach, a liczne programy społeczne tworzone są na podstawie analiz rynku i rekomendacji ekspertów. Jednak dane z badań współprowadzonych przez autorkę wskazują, że pomimo wielu inicjatyw podejmowanych na rzecz zachęcania pracowników i pracodawców do przedłużania życia zawodowego, m. in. propagowania szeroko zakrojonego programu „Solidarność Pokoleń”, znaczna liczba pracowników i pracodawców wydaje się nie być nawet świadoma ich istnienia. Skuteczne rozpowszechnienie wiedzy na temat aktualnych programów rządowych oraz podejmowanych działań jest więc obecnie jednym z największych wyzwań polityki społecznej.

...

W obliczu zmian struktury ludności i wielu społeczno-prawnych czynników silnie wpływających na podejście do pracy w starszym wieku coraz bardziej istotne wydaje się poznanie motywacji do pracy starszych pracowników i odnalezienie głównych czynników determinujących ich dalszą aktywność zawodową. W rozdziale trzecim omówiono zastosowane podejście metodologiczne oraz przebieg prac badawczych.



## Rozdział 3.

### Aktywne starzenie się — charakterystyka założeń metodologicznych oraz problematyka badań własnych

„Socjolog powinien patrzeć na rzeczywistość społeczną nie oczyma absolutnego obserwatora, lecz oczyma jej uczestników.”

Jan Szczepański (1961, s. 381)

Niniejsza rozprawa dąży do przybliżenia kwestii pomyślnego starzenia się w Polsce, w kontekście zjawiska starzenia się społeczeństw oraz dyskursu struktura-sprawstwo, na przykładzie osób pozostających aktywnymi zawodowo mimo prawa do emerytury. Celem badań jest scharakteryzowanie motywacji do kontynuowania aktywności zawodowej/zarobkowej w wieku emerytalnym w Polsce, a także określenie związku między typem refleksyjności (wg Archer) a aktywną postawą osób po 60. roku życia. Przeprowadzone badanie opiera się na analizie relacji między trzema komponentami - jakimi są: postawa wobec pracy/ emerytury/starości, typ refleksyjności, aktywne starzenie się — rozpatrywanymi w szerszym kontekście społecznym. Przyjmując perspektywę wybranych koncepcji pozytywnego starzenia się, m. in. koncepcji aktywnego starzenia się (*active aging*), według której dobre samopoczucie ludzi starszych zależy od tego, czy pozostają oni aktywni w podeszłym wieku, oraz koncepcji pomyślnego starzenia się (*successful aging*), podkreślającej dużą rolę sprawczości człowieka, niniejszy projekt badawczy dąży do przeanalizowania wpływu aktywności na pozytywne starzenie się człowieka, na przykładzie aktywności zawodowej w wieku emerytalnym.

### 3.1. Ramy teoretyczne pracy

Opisywane tu badania lokują się w nurcie badań nad aktywną starością, jednak podczas tworzenia strategii badawczej oraz analizowania danych kierowano się również innymi — opisanymi w rozdziale pierwszym — ujęciami stosowanymi w badaniach nad starością. Założono, że na decyzję o przedłużonej aktywności zawodowej wpływ mają zarówno czynniki ekonomiczne i społeczno-kulturowe, jak i cechy osobiste (także na tych płaszczyznach mogą uwidaczniać się konsekwencje tych decyzji). Z perspektywy strukturalnej szczególną uwagę zwrócono na polityczną ekonomię starości, koncepcja aktywnego starzenia się łączyła kwestie indywidualne z szerszym kontekstem społecznym, natomiast indywidualistyczne spojrzenie zapewniła teoria fenomenologiczna i pomyślnego starzenia się.

Rozważając problematykę struktury i sprawstwa w wymiarze ontologiczno-teoretycznym inspirowano się opisanym wcześniej paradygmatem krytycznego realizmu w ujęciu Margaret Archer. Skupiono się zwłaszcza na zaproponowanej przez brytyjską socjolog koncepcji refleksyjności, która pośredniczy relacji struktura-sprawstwo. Działanie postrzegane jest tu jako efekt „refleksyjnego namysłu podmiotów decydujących subiektywnie o swoich praktycznych projektach w relacji do obiektywnych okoliczności” (Archer 2013b, s. 33). Osobiste rozważania aktorów społecznych są więc bardzo istotne w badaniach aspirujących do wyjaśnienia ich działań (Archer 2013, s. LXIV). Ta myśl stała się fundamentem przedstawionych w niniejszej rozprawie badań własnych. Jest ona spójna z koncepcją współczynnika humanistycznego, którym Znaniecki nazywa: „Tę cechę zjawisk kulturalnych, przedmiotów humanistycznego badania, tę ich zasadniczą właściwość, że jako przedmioty teoretycznej refleksji, są one przedmiotami komuś danymi w doświadczeniu, lub czyimiś świadomymi czynnościami” (Znaniecki 1922, s. 33). Twierdzenie to przyjęte zostało jako wskazówka metodologiczna, określająca sposób badania rzeczywistości humanistycznej, w którym „socjolog powinien patrzeć na rzeczywistość społeczną nie oczyma

absolutnego obserwatora, lecz oczyma jej uczestników” (Szczepański 1961, s. 381), czego efektem jest projekt badań opartych w głównej mierze na indywidualnej perspektywie badanych.

Skupienie na doświadczeniu jednostek i tym „jak ludzie postrzegają i w jaki sposób mówią o obiektach lub zdarzeniach” (Pietkiewicz, Smith 2012, s. 362) jest charakterystyczne dla — rozwiniętej przez Edmunda Husserla (Kopczak-Wirga, Cymbrowski 2014) — fenomenologii. Paradygmat ten jest użyteczny w badaniach nad sprawstwem (*agency research*), które wymagają analizy interpretatywnej, uznającej działania społeczne jako intersubiektywny fenomen kształtujący produktywność ludzi (Layder 1998).

Badania realizowane zgodnie z metodologią interpretacyjnej analizy fenomenologicznej (IPA) opierają się najczęściej na wnikliwej analizie przypadków, choć w ramach IPA możliwe jest też badanie grup. W prezentowanych badaniach własnych przyjęto niniejszą strategię badawczą — korzystając ze wskazówek Igora Pietkiewicza i Jonathana Smitha (2012, s. 363) — i podjęto próbę fenomenologicznej analizy grupy ludzi, poruszając się „pomiędzy ważnymi tematami, wygenerowanymi na drodze analizy, obrazując je przykładami indywidualnych narracji (jak poszczególne jednostki opowiadały swoją historię), prezentując podobieństwa i różnice między nimi”. Warto również podkreślić, że podobieństwa i różnice analizowane są w tej metodologii zazwyczaj w ramach jednolitej grupy, określonej na podstawie istotnych cech. Taką próbę badawczą starano się uzyskać w opisywanych badaniach — jako cechy istotne, według których poszukiwano badanych przyjęto: kraj zamieszkania, wiek, prawo do emerytury i aktywność zarobkową.

Prowadząc dyskusję na temat aktywnej starości na przykładzie pracujących emerytów, inspirowano się również teoriami postaw (opisanymi szerzej w rozdziale siódmym). Wprowadzając termin „postawa” William Thomas i Florian Znaniecki (1918) chcieli określić procesy „indywidualnej świadomości, determinujące zarówno aktualne jak i potencjalne reakcje każdej osoby wobec społecznego świata” (Marody 1976, s. 12). W celu głębszego zrozumienia uzyskanych danych posłużono się trójskładnikową teorią postaw w adaptacji Stefana Nowaka (1973, s. 29), a także wybranymi typologiami

postaw osób starszych, które zestawiono z badanymi typami refleksyjności. Postawa rozumiana jest przez Nowaka jako podejście osoby do obiektu postawy — rzeczy, zjawiska czy zagadnienia — predysponujące ją do sposobu reagowania na dany obiekt (tamże, s. 23). Według trójskładowej teorii postaw reakcja ta obejmuje aspekt poznawczy, emocjonalno-oceniający oraz behawioralny. Nowak wyszczególnia cztery kategorie postaw poprzez wewnętrzne rozdzielenie komponentów emocjonalnego i behawioralnego ze względu na wartość (zerową bądź niezerową) każdego z tych składników — przyjmując jednocześnie, że komponent poznawczy musi mieć wartość niezerową (tamże, s. 29). Biorąc pod uwagę omawianą tematykę aktywności i pozytywnego starzenia się, w niniejszej pracy analizowane są postawy osób starszych wobec starości. Takie ujęcie implikuje dwie perspektywy analiz rozpatrujące: podejście, jakie osoby starsze mają do starości rozumianej jako etap życia człowieka (czy postrzegają ją pozytywnie, czy negatywnie) oraz do własnej starości (czy prezentowana przez nich postawa życiowa wiąże się z pozytywną adaptacją do starości).

### 3.2. Cel i problematyka pracy

Celem pracy było poznanie motywacji do pracy na emeryturze oraz zweryfikowanie przydatności koncepcji refleksyjności Margaret Archer dla wyjaśnienia postaw osób po 60. roku życia. W ramach zrealizowanego projektu badawczego<sup>14</sup> postanowiono wykorzystać wielostronność podejść teoretycznych — inspirując się i posługując koncepcjami rysującymi odmienny wizerunek osoby starszej — zarówno na etapie projektowania badań, podczas *desk research* oraz analizy danych z jakościowego i ilościowego etapu badań. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe i zainteresowania autorki z zakresu rozwoju osobistego i coachingu sprawiły jednak, że największą uwagę poświęcono

---

<sup>14</sup> Przedstawiany w tej pracy projekt badawczy pt. „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty pozytywnego starzenia się” finansowany był w ramach programu dofinansowania projektów badawczych dla uczestników Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich oraz doktorantów w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Humanistycznych SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego.

problematyce pozytywnego starzenia się, za jego istotne elementy przyjmując aktywność i poczucie własnej sprawczości. Podczas badań podjęto próbę zgłębienia oraz scharakteryzowania możliwych związków między następującymi zagadnieniami, rozważanymi w kontekście osób w wieku emerytalnym:

- aktywność (biorąc pod uwagę pracę zawodową czy zarobkową, które uznano za niekwestionowane formy aktywności, szczególnie w okresie emerytalnym, który powszechnie uważany jest za czas odpoczynku od formalnego zatrudnienia),
- refleksyjność (przyjmując rozumienie Margaret Archer, zakładające znaczący wpływ wewnętrznej konwersacji na działania aktorów społecznych),
- postawa (uwzględniając stosunek do pracy, emerytury, życia czy do siebie samych będący efektem zarówno uwarunkowań zewnętrznych, jak i wewnętrznych każdego człowieka).

Szczegółowe cele oraz odpowiadające im pytania badawcze przedstawiono w tabeli 7.

1	Poznanie motywacji do kontynuowania aktywności zawodowej w wieku emerytalnym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czym jest emerytura dla Polaków?</li> <li>• Jakie czynniki wpływają na decyzje mieszkańców Polski o dezaktywizacji zawodowej?</li> <li>• Jakie czynniki wpływają na decyzje mieszkańców Polski w wieku emerytalnym o dalszej aktywności zawodowej?</li> <li>• Jakie korzyści z kontynuowania pracy wymieniają aktywni seniorzy?</li> </ul>
2	Określenie wpływu wiodącego typu refleksyjności (M. Archer) na aktywnością zawodową osób w wieku emerytalnym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie typy refleksyjności przejawiają pracujący emeryci?</li> <li>• Jakie typy refleksyjności przejawiają seniorzy w Polsce?</li> <li>• Czy wiodący typ refleksyjności wpływa na decyzję o przedłużeniu aktywności zawodowej?</li> <li>• Jak różni się rozkład wiodących typów refleksyjności wśród pracujących i niepracujących emerytów?</li> </ul>
3	Ustalenie związku między aktywnością zawodową na emeryturze, wiodącym typem refleksyjności i postawą wobec starości	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie postawy prezentują seniorzy?</li> <li>• Jak postrzeganie pracy i emerytury wpływa na aktywność zawodową osób starszych w Polsce?</li> <li>• Jakie postawy (wobec emerytury, pracy, życia, starości) prezentują pracujący seniorzy?</li> <li>• Czy postawa człowieka wpływa na decyzję o przedłużeniu aktywności zawodowej?</li> </ul>

Tabela 7. Szczegółowe cele przeprowadzonych badań oraz odpowiadające im pytania badawcze — opracowanie własne.



Zasadniczym pytaniem badawczym, stanowiącym tło niniejszych rozważań, pozostawało jednak, czy aktywność zawodowa w wieku emerytalnym jest przejawem pomyślnego starzenia się i/lub możliwym sposobem na pozytywną starość. Na bazie teorii aktywnego i pomyślnego starzenia się, podkreślających wartość m. in. sprawności i samodzielności osób starszych, przyjęto hipotezę zakładającą, że osoby pozostające w zatrudnieniu starzeją się pozytywnie [H1].

Podczas prezentowanego projektu badawczego dążono do wyszczególnienia najczęstszych motywacji osób w wieku emerytalnym do dalszej aktywności zawodowej. Obserwując zwiększoną w obecnych czasach tendencję do autoidentyfikacji przez pryzmat aktywności zawodowej lub wykonywanej pracy, a także możliwość pobierania świadczenia emerytalnego badanej zbiorowości, przyjęto hipotezę, że osoby w wieku emerytalnym w głównej mierze kontynuują pracę z przyczyn pozapłacowych [H2].

Badając refleksyjność osób starszych (koncepcja refleksyjności oraz typy refleksyjności, których dotyczą przedstawiane tu hipotezy badawcze, zostały szerzej omówione w rozdziale szóstym) przyjęto trzy hipotezy łączące wiodący typ refleksyjności z aktywnością zawodową na emeryturze. Ze względu na popularny wciąż stereotypowy wizerunek emeryta założono, że najczęściej na kontynuację pracy decydują się osoby charakteryzujące się autonomicznym typem refleksyjności, którzy poza zorientowaniem na działanie charakteryzują się większą wewnątrzsterownością [H3]. Z tej samej przyczyny przewidywano, że osoby przejawiające komunikacyjny typ refleksyjności rzadko - jeśli w ogóle - będą decydować się na pracę mimo osiągniętego „statusu” emeryta [H4]. W trakcie prowadzenia badań zdecydowano się przetestować również hipotezę dotyczącą mniejszej reprezentacji osób z pękniętą refleksyjnością wśród pracujących niż niepracujących emerytów [H5]. Starano się też wyróżnić postawy pracujących emerytów, zakładając, że będą mieć oni zbliżone podejście do emerytury, starości czy generalne życia [H6]. Wszystkie przyjęte hipotezy przedstawiono w tabeli 8.

		➤ H1. Osoby utrzymujące aktywność zawodową na emeryturze starzej się pozytywnie.
	Poznanie motywacji do kontynuowania aktywności zawodowej w wieku emerytalnym	H2. Osoby w wieku emerytalnym decydują się na dalszą pracę głównie z przyczyn pozapłacowych.
	Określenie wpływu wiodącego typu refleksyjności (M. Archer) na aktywnością zawodową osób w wieku emerytalnym	H3. Na kontynuację pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego częściej niż osoby z innym wiodącym typem refleksyjności decydują się osoby o wiodącym autonomicznym typie refleksyjności. H4. Osoby z wiodącym komunikacyjnym typem refleksyjności decydują się na pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego rzadziej niż osoby o innym wiodącym typie refleksyjności. H5. Osoby o refleksyjności frakcyjnej stanowią mniejszy procent w grupie pracujących emerytów niż wśród wszystkich emerytów.
	Ustalenie związku między aktywnością zawodową na emeryturze, wiodącym typem refleksyjności i postawą wobec starości	H6. Kontynuacja pracy w wieku emerytalnym jest związana z konkretnym typem postawy wobec emerytury, starości, czy starzenia się.

Tabela 8. Cele przeprowadzonych badań oraz odpowiadające im hipotezy badawcze — opracowanie własne.

W trakcie postępowania badawczego inspirowano się praktyką socjologiczną Dereka Laydera (1998) i stworzonym przez niego podejściem teorii adaptacyjnej (*Adaptive Theory Approach, ATA*). Ze wskazówek badacza korzystano od początku tworzenia rozprawy, także na etapie konkretyzowania problematyki badawczej. W swojej praktyce Layder łączy podejście pozytywistyczne z interpretatywnym, zachęcając do prowadzenia badań w metodologii mieszanej (*mixed-methods*). Podkreśla tym samym, że ATA jest najbardziej użyteczne w badaniach zwracających uwagę na wzajemne przenikanie się elementów mikro- i makrospołecznych (tamże, s. 144). Badania metodami mieszanymi zawierają elementy ilościowych i jakościowych podejść badawczych (np. wykorzystanie perspektyw i danych zarówno jakościowych, jak i ilościowych czy posługiwanie się różnymi technikami wnioskowania) dla uzyskania szerszego poznania (Bergman 2008, s. 4; Johnson, Onwuegbuzie, Turner 2007, s. 118-123). W ramach niniejszej rozprawy przeprowadzono badania mieszane, stosując triangulację ram teoretycznych i koncepcji wyjaśniających, źródeł, a także metod i technik badawczych.

Ponadto, zgodnie z podejściem Laydera — uwagę badacza kierowano zarówno na teorię, która powstaje w połączeniu z konkretnymi projektami badawczymi, jak i tę już istniejącą przed konkretnymi projektami badawczymi (general theories, hipotezy, „akredytowane” założenia, aksjomaty etc.). „Adaptacyjna” część terminu (ATA) ma sugerować teorię adaptującą się do pozyskiwanych dowodów, a zarazem kształtowaną przez nie w tym samym czasie, kiedy same dane są filtrowane przez (i adaptowane przez) istotny i dostępny, istniejący materiał teoretyczny (Layder 1998, s. 150-151). W ramach podejścia adaptacyjnego, czerpiącego z kooperatywnego dialogu z bardziej ogólną teorią społeczną, socjolog postuluje kreowanie teorii w kontekście prowadzonych badań. Layder proponuje elastyczne, niedogmatyczne, „anarchistyczne” podejście do teoretyzowania. Takie „teoretyzowanie z wyobraźnią” (tłum. własne — *imaginative theorizing*) dopuszcza traktowanie istniejących teorii czy pojedynczych koncepcji jedynie jako sugestii, umożliwiając tym samym dowolne łączenie ich fragmentów. Wszystkie założenia teoretyczne i metodologiczne traktowane są jako zasoby, które

można ze sobą zestawić w dialogu. Istotnym elementem procesu kreowania teorii oraz tworzenia strategii badawczej jest również intuicja badacza i „pozanaukowe” inspiracje czerpane z takich źródeł jak czasopisma, Internet czy bezpośrednio otoczenie badacza, uwrażliwiający go na kwestie, które warto wziąć pod uwagę podczas prowadzenia badań (tamże, s. 100-120). Podejście to koresponduje z doświadczeniami autorki, gdyż temat niniejszej rozprawy skryształizował się na skutek nie tylko naukowych, ale przede wszystkim prywatnych obserwacji związanych z kwestią aktywności i pracy w wieku postprodukcyjnym.

### 3.3. Dobór źródeł i próby badawczej

Triangulacja źródeł w ramach przyjętej strategii badawczej pozwoliła na spojrzenie na rzeczywistość społeczną osób starszych zarówno z perspektywy obiektywnych danych statystycznych, demograficznych oraz regulacji prawnych, jak i subiektywnych wypowiedzi osób w wieku emerytalnym. Takie dualistyczne ujęcie jest spójne z paradygmatem Archer uwzględniającym zarówno strukturę, jak i sprawstwo (Archer 2013), a także z podejściem teorii adaptacyjnej (ATA — Layder 1998). Umożliwiło też uzyskanie charakterystycznej dla nurtu socjologii humanistycznej głębi (Cichocki 1995), nie tracąc jednak krytycznego skupienia na kontekście strukturalnym.

Analiza ogólnie dostępnych danych statystycznych oraz państwowych dokumentów ustawodawczych (I) sięgających początku transformacji ustrojowej (analizowany okres to 1990 - 2022) dostarczyła obiektywnego spojrzenia na sytuację starzejącego się człowieka w Polsce.

Przegląd badań o tematyce starzenia się (II), wyszczególniających m. in. podejścia do emerytury i generalne postawy prezentowane przez ludzi starych, nakreślił szerszy kontekst na płaszczyźnie subiektywnej.

To właśnie analiza przeprowadzonych dotychczas badań dotyczących problematyki aktywnego i pomyślnego starzenia się przyczyniła się do doboru trzeciego źródła danych — osób po 60. roku życia posiadających prawo do

emerytury, nadal aktywnych zawodowo (III). Wstępna analiza danych ujawniła, że badania dotyczące aktywności w zaawansowanym wieku — prowadzone najczęściej wśród słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku — rzadko dotyczą kwestii aktywności zawodowej, skupiając się raczej na aktywności edukacyjnej i rozwijaniu pasji. Z kolei projekty badawcze zajmujące się problematyką schyłku życia zawodowego najczęściej nie obejmują osób w wieku emerytalnym, „najstarszymi” czy „doświadczonymi” pracownikami określając dojrzałe osoby w wieku produkcyjnym (czasem nawet od 45 roku życia). Pracujący emeryci są więc zbiorowością pomijaną w większości badań społecznych o tematyce zarówno starości, jak i pracy, a to właśnie ta grupa może być postrzegana w kategoriach pozytywnego przykładu aktywnego starzenia się, a także pomyślnego starzenia się w pracy.

Badania ludzi starych Piotr Błędowski (2002, s. 74) określa jako wyjątkowo trudne ze względu na duże wewnętrzne zróżnicowanie tej zbiorowości. Zawężenie badanej zbiorowości do osób aktywnych zawodowo miało na celu dokładniejsze ujęcie badanego zagadnienia, umożliwiło również zastosowanie interpretacyjnej analizy fenomenologicznej podczas analizowania uzyskanych danych. Z uwagi na jakościowy charakter badania nie starano się uzyskać próby reprezentatywnej, do udziału w projekcie rekrutowano osoby posiadające doświadczenia istotne w kontekście przedmiotu badań.

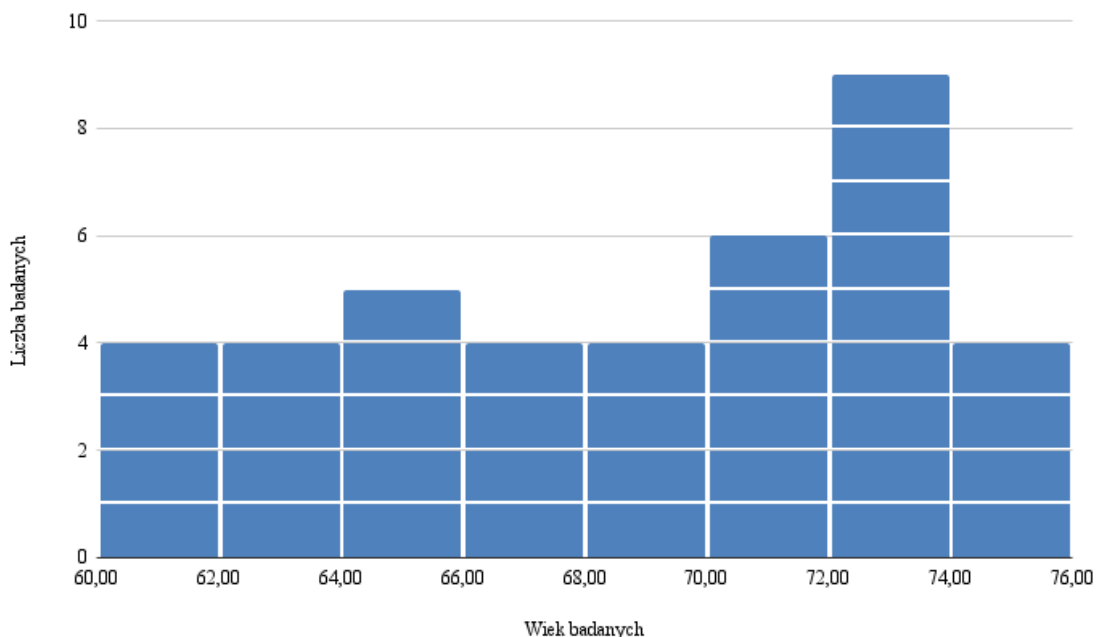
Podczas określania wieku poszukiwanych badanych inspirowano się licznymi źródłami — według części z nich ludzka starość rozpoczyna się po ukończeniu 60 lat. Jest to moment rozpoczynający okres starości choćby według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Niektóre analizy Głównego Urzędu Statystycznego czy Eurostatu sugerują z kolei, że początek ostatniego etapu życia przypada na wiek 65 lat. Wiek 60 lub 65 lat przyjmowany jest jako początek starości w większości krajów rozwiniętych (Chałas 2021, s. 31). Te dwie granice wiekowe są również najczęściej rozpoznawanymi w tym kontekście przez Polaków, na co wskazują m. in. wyniki badań CBOS (2012, s. 3) sytuujące

wiek rozpoczynający starość między 60. a 65. rokiem życia<sup>15</sup> oraz badanie przeprowadzone wśród muzealników, z których niemal 80% uznało którąś z nich za rozpoczynającą wiek senioralny (Kwiatkowski, Nessel-Łukasik 2019, s. 8). Oba wspomniane kryteria wieku można także uznać za formalne, ponieważ są one tożsame z rozpoczęciem wieku postprodukcyjnego przyjętego przez polski system emerytalny, według którego prawo do emerytury — najczęściej — nabywa się wraz z ukończeniem 60. roku życia (w przypadku kobiet) lub 65. roku życia (w przypadku mężczyzn). Finalnie to właśnie ustawowy wiek emerytalny przyjęto za dolną granicę wieku osób rekrutowanych do badań — poszukując co najmniej sześćdziesięcioletnich kobiet oraz sześćdziesięciopięcioletnich mężczyzn. Jeśli chodzi o górną granicę wieku badanych posłużono się podziałem, pojawiającym się w literaturze od końca lat 60. XX wieku (Szukalski 2021, s. 45), na „młodych starych” (*young old*) pełnych życia i na ogół zdrowych seniorów w przedziale wiekowym 60 - 74 lata oraz „starych starych” (*old old*) powyżej 75 roku życia, którzy w znacznie większym stopniu borykają się z problemami związanymi z wiekiem. Dodatkowym argumentem za przyjęciem granicy 75 lat jest możliwość pobierania dodatkowych świadczeń w Polsce po przekroczeniu tego wieku, np. projekt „Leki 75+” czy program „Opieka 75+” (Chałas 2021, s. 23; Iwański 2017, s. 118; Szarota 2010, s. 44). Badania własne koncentrują się na młodszej grupie wiekowej (*young old*)<sup>16</sup>, której przedstawiciele choćby ze względu na lepszy stan zdrowia mają większe możliwości pozostawania w zatrudnieniu. Średnia wieku w badanej próbie wyniosła 68 lat, rozkład wieku został zwizualizowany poniżej przy pomocy histogramu.

---

<sup>15</sup> Średnia wieku (w latach) w jakim mniej więcej zaczyna się starość według ankietowanych wyniosła: 60,83; 61,63; 63,25 odpowiednio w latach 1998; 2007; 2012 (CBOS 2012, s. 3).

<sup>16</sup> W trakcie badania jakościowego, bazując na poleceniach badanych, zdecydowano się rozszerzyć próbę o 2 osoby nieznacznie przekraczające założony wiek doboru (jedną kobietę i jednego mężczyznę w wieku 75 lat).



Wykres 3. Histogram wieku badanych w dwuletnich przedziałach — opracowanie własne.

Aktywność osób pracujących nie bywa raczej poddawana pod wątpliwość — osoby zaangażowane zawodowo można bowiem uznać nie tylko za aktywne zarobkowo, ale również społecznie, a często także edukacyjnie, gdyż pozostawanie na rynku pracy zazwyczaj wymaga ciągłej nauki i podnoszenia swoich kwalifikacji (bądź chcąc nie chcąc skutkuje coraz większą specjalizacją). Z kolei przyjmując definicję pomyślnego starzenia się w pracy, traktującą je jako związaną z wiekiem jednostki, pozytywnie różniącą się od innych „trajektorii zawodową” (Zacher 2015, s.9), te — nieliczne osoby pozostające w zatrudnieniu po przekroczeniu wieku emerytalnego można uznać za przykład pomyślnego starzenia się w kontekście zawodowym.

Z uwagi na powyższe, zastosowano celowy dobór próby badawczej, uwzględniając następujące kryteria: kraj zamieszkania (Polska), prawo do emerytury, wiek (60-74 lata), aktywność (zawodowa bądź zarobkowa). Zdecydowano się na dobór metodą kuli śniegowej, biorąc pod uwagę niską ekspozycję społeczną, a także brak miejsc skupiających osoby o powyższych cechach — aktywni zawodowo seniorzy stanowią niewielki odsetek pracowników w większości miejsc zatrudnienia, jak i uczestników klubów

seniora oraz słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Osobisty kontakt z potencjalnymi badanymi był jeszcze bardziej utrudniony ze względu na występującą w czasie prowadzenia badań sytuację epidemiologiczną<sup>17</sup>, powodującą większą niż zazwyczaj izolację społeczną — szczególnie osób starszych. Prowadzenie badań na odległość było wymuszone sytuacją epidemiologiczną, jednak taki tryb umożliwił poszerzenie próby. Wedle wstępnych założeń próba ta obejmowała seniorów zamieszkujących Poznań i okolice (20), ostatecznie zaproszono do badań również osoby z innych części Polski — głównie z Krakowa (7) i Warszawy (7).

Inicjalnie planowano kontrolować — w miarę możliwości — równy rozkład próby badanych ze względu na płeć oraz brać pod uwagę rodzaj wykonywanej przez nich pracy. Finalnie w próbie znalazły się 22 kobiety i 18 mężczyzn, co zdaje się być w miarę równym podziałem, biorąc pod uwagę znacznie szerszy zakres wiekowy rekrutowanych do badania kobiet (60-74 lata) niż mężczyzn (65-74 lata).

Podczas prowadzenia opisywanego projektu badawczego borykano się z problemem zdobycia zaufania potencjalnych badanych opisywanym przez Czekanowskiego (2012, s. 53). Badacz ten zwrócił uwagę na potencjalne utrudnienia w badaniach ludzi starych polegających na problemie zdobycia ich zaufania przez badaczy, ze względu na coraz powszechniejsze występowanie akwizytorów czy naciągaczy „targetujących” osoby w wieku emerytalnym. Efekt ten został również wzmocniony przez stosowanie telefonicznej formy kontaktu z większością badanych. Trudności związane ze zdobyciem zaufania oraz „osobistym dostępem” do potencjalnych badanych sprawiły, że przy ich rekrutacji w dużej mierze bazowano na poleceniach, rzadko rezygnując z potencjalnych badanych (co najwyżej zaprzestawano pytać o polecenia lub proszono o polecenia wyłącznie osób wykonujących odmienny rodzaj pracy). To właśnie to zjawisko przyczyniło się według autorki do zmniejszenia heterogeniczności próby badawczej. Skutkowało ono także zwiększonym

---

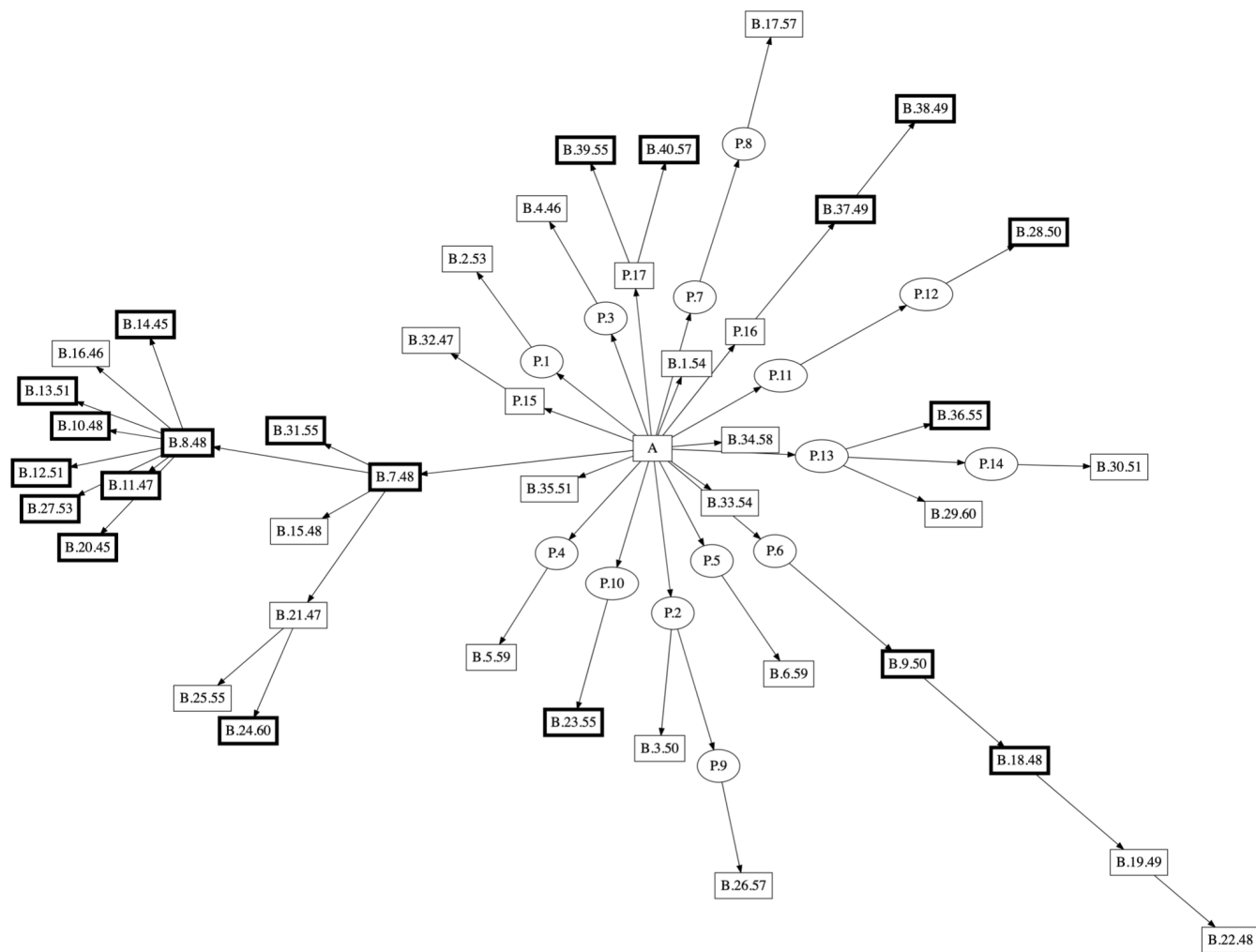
<sup>17</sup> Wywiady prowadzono od listopada 2020 roku do kwietnia 2021 roku, okresie pandemii Covid-19.



udziałem w badaniach emerytów wykonujących zawody specjalistyczne<sup>18</sup> (stanowili oni połowę badanej próby), ze względu na ich rozbudowaną sieć kontaktów z innymi ludźmi w podobnej sytuacji, a co za tym idzie większą sieć poleceń. Badani reprezentujący zawody usługowe o niższym prestiżu społecznym, jak np. szewc, ochroniarz czy opiekunka do dzieci rzadziej byli w stanie wskazać innych potencjalnych badanych, również ze względu na — raczej odosobniony — charakter ich pracy. Przebieg doboru badanych przedstawiony został na poniższym grafie (rys. 2), gdzie wyszczególniono opisywane zjawisko, specjalistów zaznaczając pogrubieniem.

---

<sup>18</sup> Rozróżnienie według międzynarodowego standardu klasyfikacji zawodów ISCO-08.



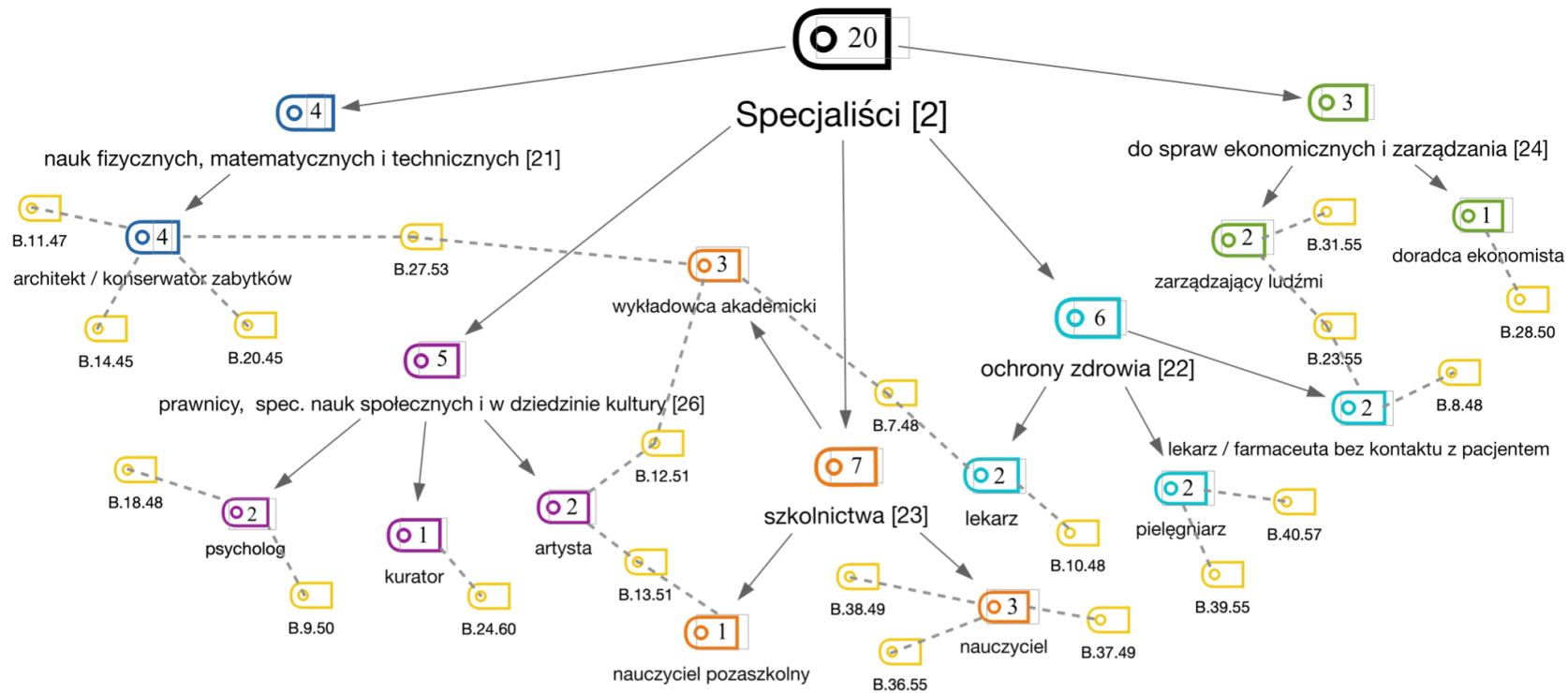
Rysunek 2. Przebieg doboru badanych (B) wraz z osobami polecającymi, niespełniającymi kryteriów doboru (P) uwzględniający badacza (A); z wyróżnieniem grupy specjalistów (pogrubienie) — opracowanie własne, korzystając z programu Graphviz.

Warto podkreślić dużą różnorodność zawodów zaliczanych do profesji specjalistycznych według klasyfikacji ISCO-08 oraz fakt, że w badanej grupie znaleźli się reprezentanci niemal wszystkich specjalistycznych podkategorii opisanych w powyższej klasyfikacji.<sup>19</sup> Przedstawiony poniżej graf obrazuje odmiennosc zawodów wykonywanych przez badanych specjalistów (rys. 2). Strzałki w grafie wskazują podział badanej grupy ze względu na zawody, liczby oznaczają liczbę przedstawicieli danej kategorii zawodowej / zawodu, liniami przerywanymi przypisano konkretnych badanych (B) do wykonywanych przez nich zawodów. Łączna liczba badanych we wszystkich podgrupach przewyższa całkowitą wielkość próby ze względu na przydzielenie niektórych specjalistów do więcej niż jednej grupy zawodowej (zgodnie z charakterem wykonywanej pracy bądź zatrudnieniem na kilku stanowiskach).

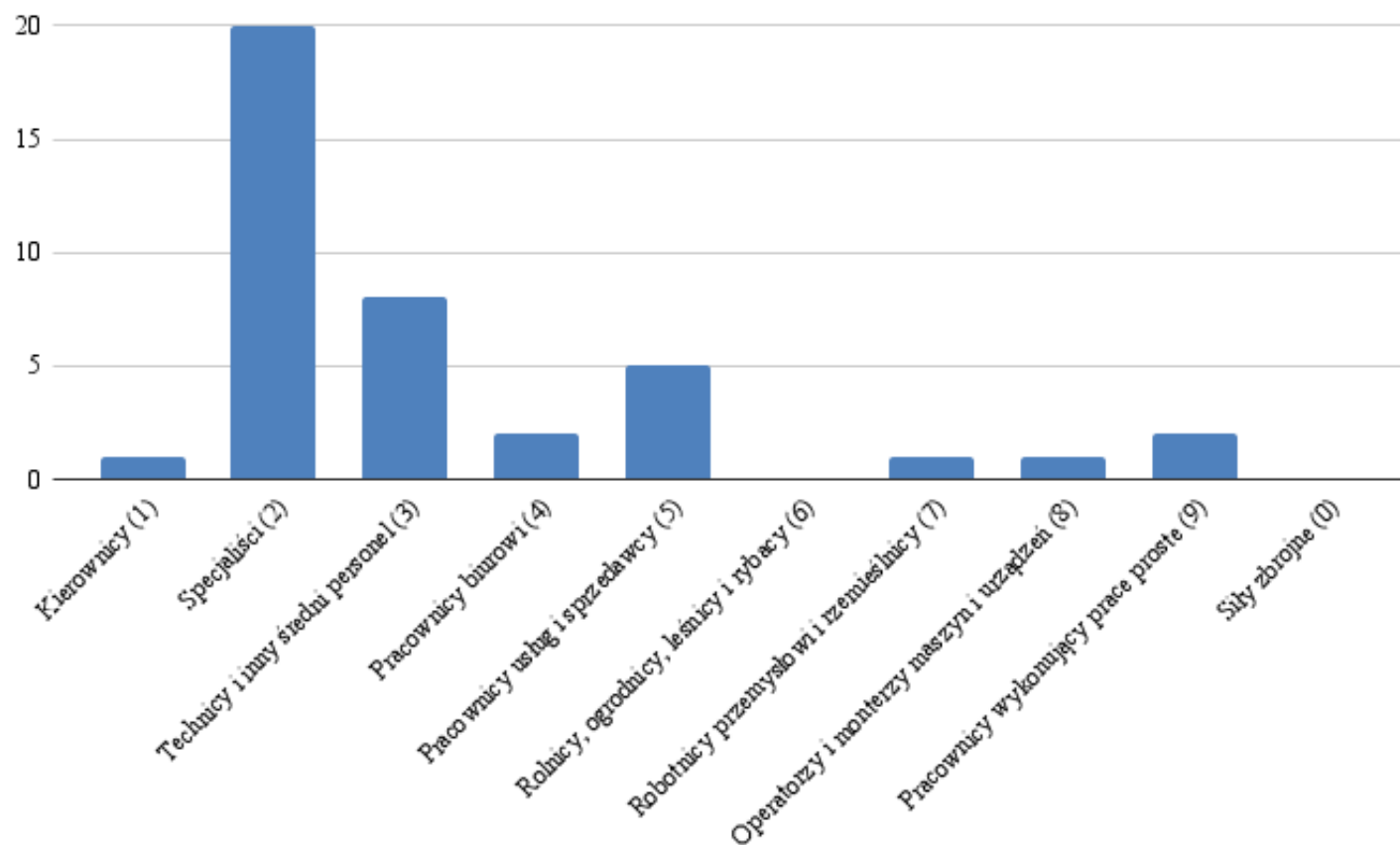
Choć znaczną większość badanych stanowili specjaliści, cała próba objęła przedstawicieli większości kategorii zawodowych rozróżnianych w klasyfikacji ISCO-08. W badanej grupie nie znalazła się jednak ani jedna osoba reprezentująca zawody skategoryzowane jako: siły zbrojne oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy — stało się tak prawdopodobnie ze względu na realizację badań w zbiorowości miejskiej. Podział pełnej próby badawczej przedstawia wykres 4.

---

<sup>19</sup> Klasyfikacja ISCO-08 dzieli kategorię specjalistów na 6 głównych podgrup, w próbie badawczej nie znaleźli się przedstawiciele tylko jednej podgrupy — „25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych”

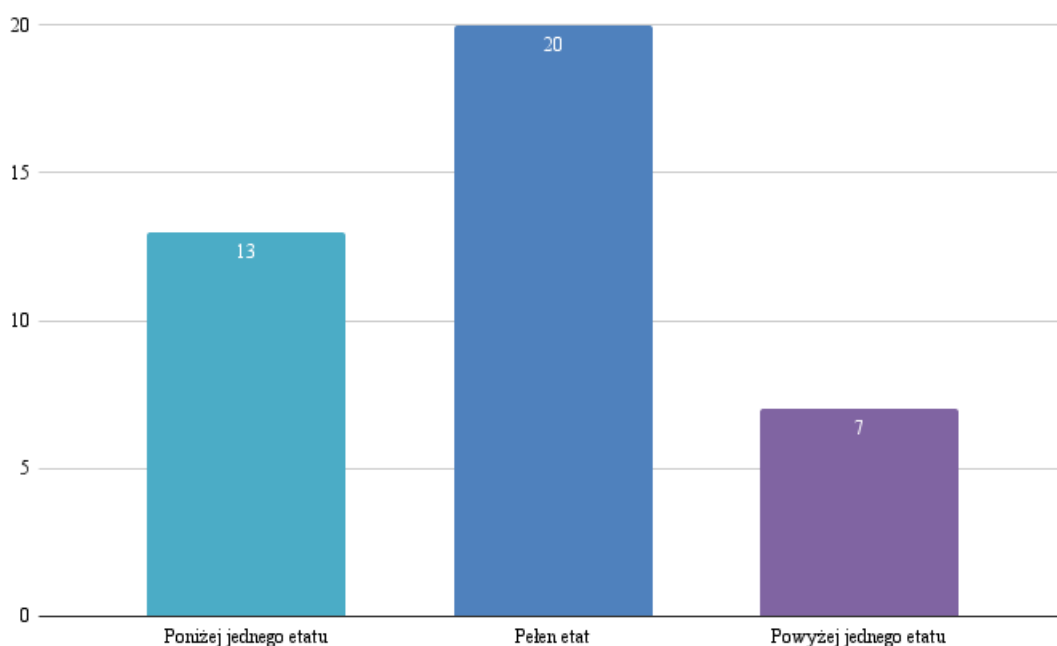


Rysunek 3. Badani specjaliści według wykonywanego zawodu - podział według klasyfikacji ISCO-08 na podstawie Klucz powiązań między klasyfikacją zawodów i specjalnością z 7 sierpnia 2014 r. – tekst jednolity (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) a międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów ISCO-08, 2018 — opracowanie własne, korzystając z programu MAXQDA.



Wykres 4. Badani według wykonywanego zawodu — podział według klasyfikacji ISCO-08 na podstawie Klucz powiązań między klasyfikacją zawodów i specjalności z 7 sierpnia 2014 r. — tekst jednolity (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) a międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów ISCO-08, 2018 — opracowanie własne.

Mimo osiągnięcia wieku emerytalnego i — w znacznej większości przypadków — pobierania świadczenia z tego tytułu, niespełna jedna trzecia badanych pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy, najwięcej osób zatrudnionych było na pełen etat. Kilkoro rozmówców zadeklarowało wykonywanie swoich obowiązków służbowych w jeszcze większym wymiarze.



Wykres 5. Wymiar zatrudnienia badanych — opracowanie własne.

Różnorodność profesji, którą zajmowały się osoby w badanej próbie, jak i znaczące różnice w wysokości emerytury oraz obecnym wymiarze zatrudnienia uwidoczniły się również w deklaracjach dotyczących miesięcznych przychodów badanych - skrajne z uzyskanych odpowiedzi oddalone były od siebie o ponad 11 tysięcy złotych<sup>20</sup>.

Po przeprowadzeniu wywiadów oraz badania kwestionariuszowego (metody i techniki zastosowane w badaniach opisane zostały w kolejnej części) na prezentowanej powyżej próbie — czterdziestu „pracujących emerytów” — stało się jasne, że niezbędnym jest przedstawienie pozyskanych danych

---

<sup>20</sup> W pytaniach dotyczących przychodu — zarówno wysokości emerytury, jak i zarobków — nie skonkretyzowano czy odnoszą się one do kwoty netto czy brutto, przyjęto bowiem założenie, że ludzie zazwyczaj posługują się kwotami netto.

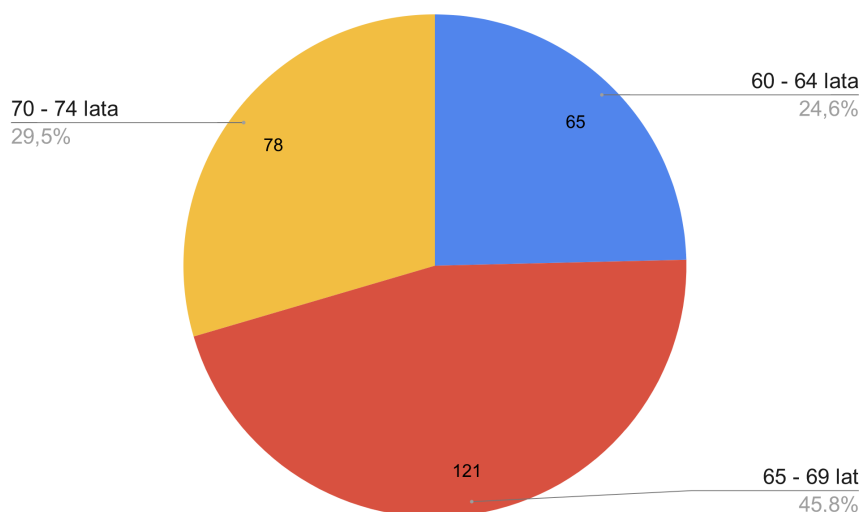
w szerszym kontekście. W celu lepszego zrozumienia pozyskanych dotychczas wyników, a tym samym scharakteryzowania związku między typem refleksyjności (Archer 2013) i wydłużeniem aktywności zawodowej na emeryturze należało odnieść dane dotyczące badanych („pracujących emerytów”) do wyników szerszego badania ilościowego przeprowadzonego na możliwie zrandomizowanej próbie, uwzględniającej osoby z tego samego kręgu kulturowego oraz pokolenia (respondenci w tym samym przedziale wiekowym co badani), również osoby, które nie są już aktywne zawodowo.

Ze względu na brak wcześniejszych badań dotyczących refleksyjności osób powyżej 60. roku życia z użyciem kwestionariusza ICONI, a tym samym brak danych dotyczących refleksyjności (według rozumienia Archer) Polskich seniorów, zdecydowano się uzupełnić tę lukę włączając do badań znacznie większą zbiorowość Polaków w wieku 60-74 lata (IV). Realizację uzupełniającego badania ankietowego (*Computer Assisted Web Interview – CAWI*) zlecono Instytutowi Badawczemu IPC. Internetowa ankieta została rozesłana do 1350 prerekrutowanych respondentów spełniających kryterium wieku, finalnie w badaniu wzięło udział 264 seniorów. Osiągnięty poziom realizacji próby (*response rate*) to ok. 20%, szacowany błąd statystyczny to ok. 6,5%.

W tym badaniu 45,8% osób mieściło się w przedziale wiekowym 65-66 lat, następnie najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 70-74 lata (29,5%). Niemal co czwarty respondent (24,6%) miał od 60 do 64 lat<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> W tym przedziale wieku badano jedynie kobiety, ze względu na wyższy ustawowy wiek emerytalny mężczyzn.

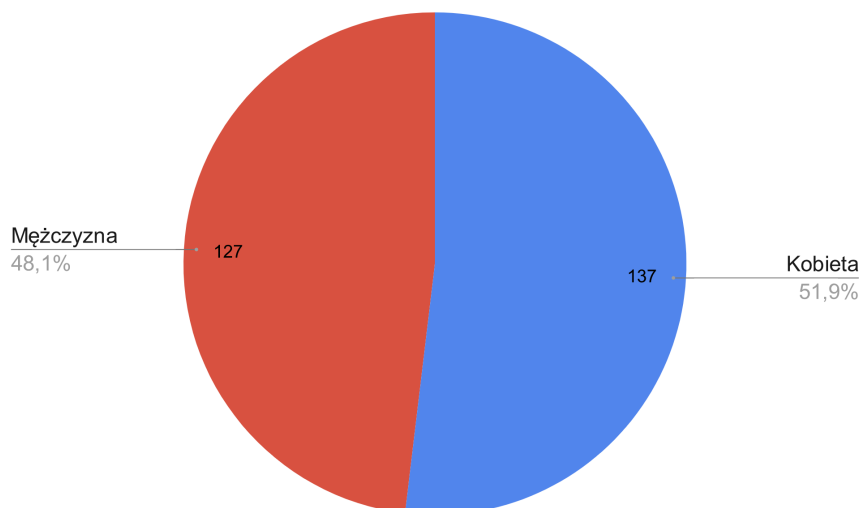


Wykres 6. Wiek respondentów [N=264] — opracowanie własne.

Rozkład płci respondentów był w miarę równy — nieznaczną większość (51,9%) stanowiły kobiety, podobnie jak w poprzedniej badanej grupie pracujących emerytów. Warto jednak zauważyć, że mimo przewagi kobiet w przeprowadzonym badaniu, rozkład płci nie jest w pełni tożsamy z rozkładem płci występującym w ogóle populacji w tym wieku w Polsce. Według danych GUS (2022a, tabela 01) kobiety w wieku 60-74 lata stanowią ponad 65% badanej populacji<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Prezentując stan ludności na dzień 30 czerwca 2022, czyli niedługo po terminie przeprowadzonego uzupełniającego badania ankietowego, GUS informuje o 3 870 440 kobietach w wieku 60-74 lata oraz 1 973 875 mężczyznach w wieku 65-74 lata (obliczenia własne na podstawie GUS 2022a, tabela 01).



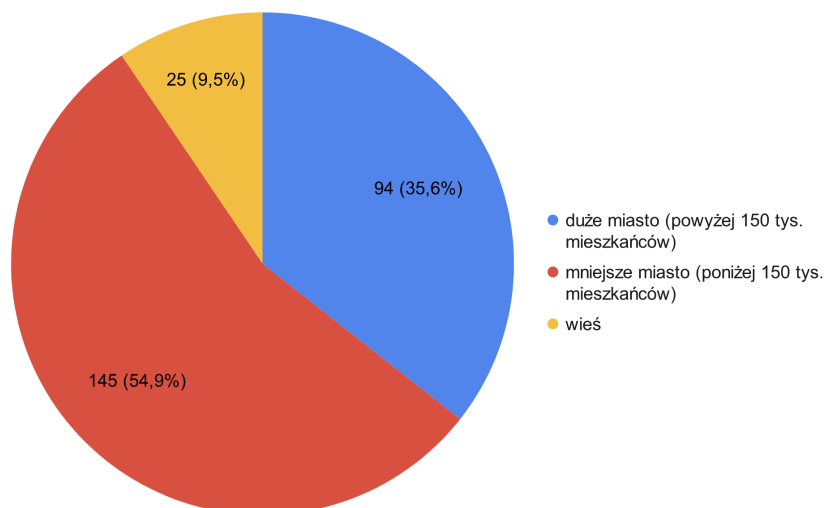


Wykres 7. Płeć respondentów [N=264] — opracowanie własne.

Respondenci — podobnie jak badani wcześniej pracujący emeryci — w większości należeli do zbiorowości miejskiej (jedynie 9,5% ankietowanych mieszka na wsi<sup>23</sup>) z tą różnicą, że w mniejszym stopniu zamieszkiwali największe polskie miasta. Duże miasto (powyżej 150 tysięcy mieszkańców) zamieszkuje 35,6% respondentów. Ponad połowa badanych (54,9%) mieszka w mniejszym mieście (poniżej 150 tysięcy mieszkańców).

---

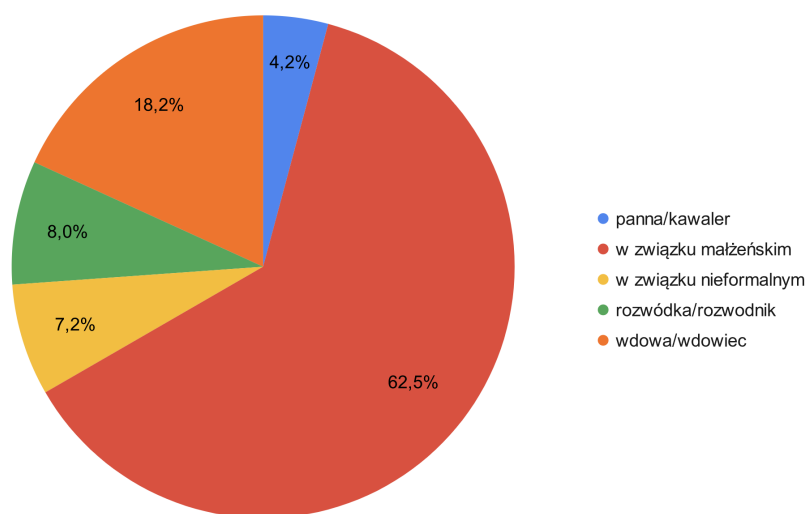
<sup>23</sup> Rozkład próby pod względem miejsca zamieszkania również nie odzwierciedla całej populacji osób w tym wieku. Dane GUS wskazują, że w czerwcu 2022 roku tereny wiejskie zamieszkiwało 35% badanej populacji (obliczenia własne na podstawie GUS 2022a, tabela 01). Znacznie większy procent mieszkańców miast w próbie badawczej może wynikać z charakteru badania (CAWI) i faktu, że respondentami były osoby sprawnie korzystające z nowych technologii.



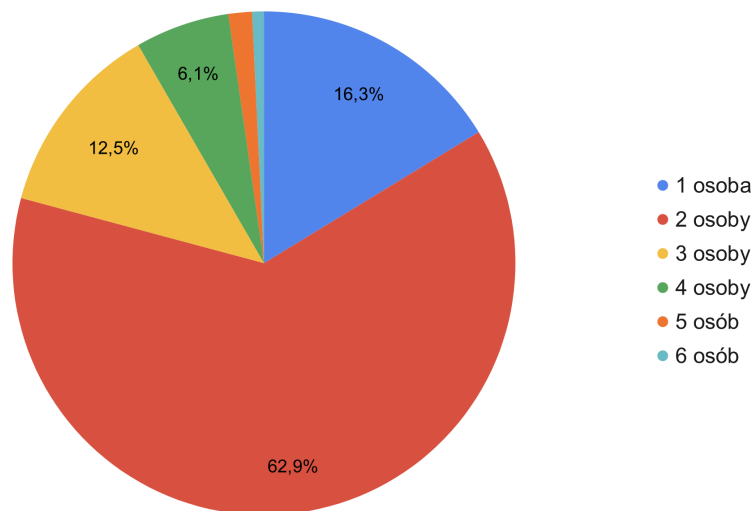
Wykres 8. Miejsce zamieszkania respondentów [N=264] — opracowanie własne.

Wśród uczestników badania przeważały osoby w związku małżeńskim, które stanowiły 62,5% ankietowanych. Niemal co szósty respondent (18,1%) to wdowa lub wdowiec. Najmniejszy odsetek badanych (4,2%) to panny lub kawalerowie (wykres 9).

Analogicznie, uczestnicy badania najczęściej podawali, że ich gospodarstwo domowe liczy 2 osoby (62,9%). Gospodarstwo jednoosobowe prowadziło 16,2% ankietowanych. Najrzadziej wskazywano na gospodarstwa liczące 5 (1,5%) lub 6 osób (0,8%) (wykres 10).

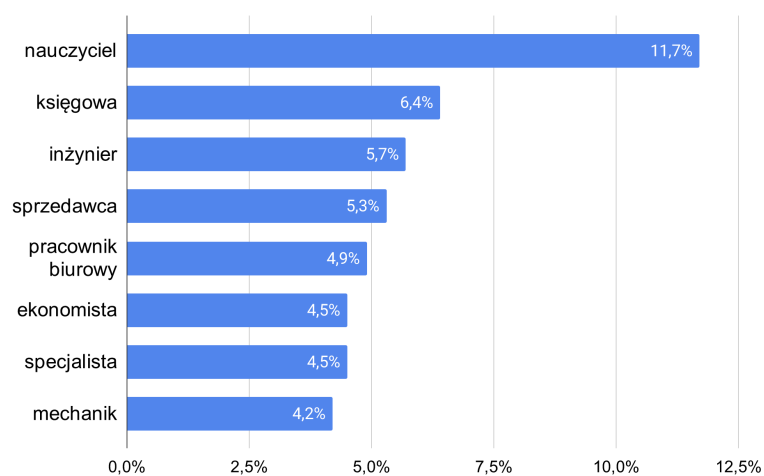


Wykres 9. Stan cywilny respondentów [N=264] — opracowanie własne.



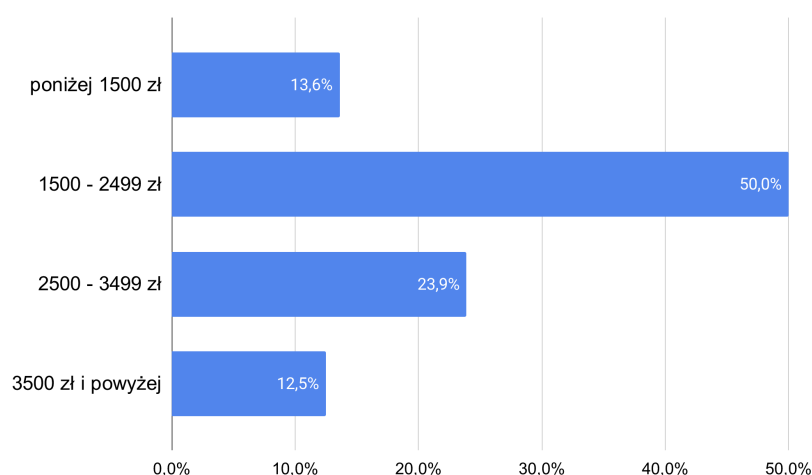
Wykres 10. Liczba osób w gospodarstwie domowym respondentów [N=264] — opracowanie własne.

Respondenci najczęściej wykonywali następujące zawody: nauczyciel (11,7%), księgowa (6,4%) oraz inżynier (5,7%). Wykres poniżej prezentuje odpowiedzi, które uzyskały 9 i więcej wskazań. Można więc założyć, że tak jak w grupie badanych w części jakościowej pracujących emerytów, największa część respondentów w czasie swojej aktywności zawodowej wykonywała profesje specjalistyczne.

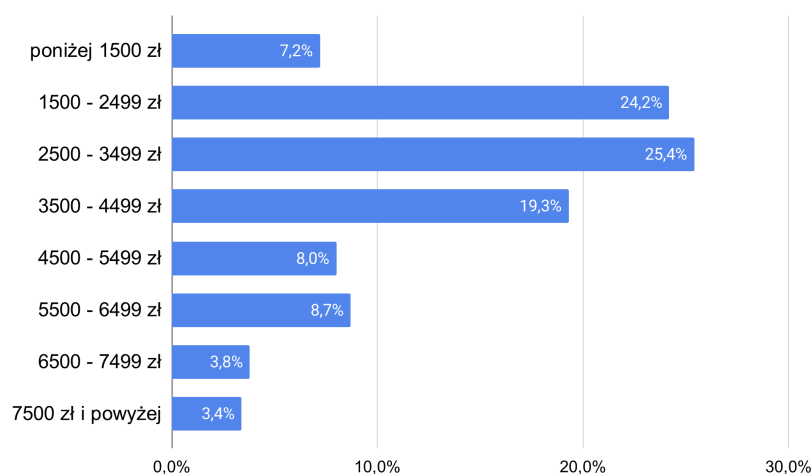


Wykres 11. Zawód respondentów [N=264] — opracowanie własne.

Połowa ankietowanych zadeklarowała, że wysokość miesięcznej emerytury wynosi 1500-2499 zł netto. Najrzadziej wskazywano, że jej wysokość jest powyżej 3500 zł (12,5%) (wykres 12). Co czwarty ankietowany (25,4%) zaznaczył, że jego całkowity miesięczny przychód netto wynosi 2500-3499 zł. W następnej kolejności wskazywano na przychód mieszczący się w przedziale 1500-2499 zł (24,2%). Natomiast najrzadziej podawano przychód najwyższy: 6500-7499 zł (3,8%) oraz powyżej 7500 zł (3,4%) (wykres 13).



Wykres 12. Wysokość miesięcznej emerytury netto respondentów [N=264] — opracowanie własne.



Wykres 13. Całkowity miesięczny przychód netto respondentów [N=264] — opracowanie własne.

### 3.4. Zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze

W ramach podejścia metodologicznego *mixed-methods* zastosowano triangulację następujących technik badawczych: analiza danych zastanych (*desk research*), badanie kwestionariuszowe (metoda ilościowa) oraz indywidualne wywiady pogłębione (metoda jakościowa).

Analiza danych zastanych skupiała się na przeglądzie wspomnianych wcześniej danych obiektywnych (statystyk, dokumentów państwowych) oraz subiektywnych (przeprowadzonych wcześniej badań, projektów i wdrożeń) dotyczących kwestii istotnych, biorąc pod uwagę problematykę rozprawy. *Desk research* miał na celu zarysować szeroki kontekst społeczny, w jakim należy rozpatrywać zagadnienie aktywności zawodowej ludzi starszych w Polsce. Poszukiwano odpowiedzi na takie pytanie jak:

- Jak zmieniała się struktura demograficzna ludności Polski po 89' roku?
- Jakie są prognozy struktury demograficznej ludności Polski?
- Jakie są profile społeczno-demograficzne seniorów w Polsce?
- Jakie są potrzeby seniorów?
- Jakie są programy polityki społecznej nakierowane na seniorów?
- Jaka jest jakość życia osób starszych w Polsce?
- Jakie jest nastawienie Polaków do pracy na emeryturze?
- Jakie postawy wobec emerytury prezentują Polacy?
- Jak zmienia się liczba zatrudnienia ze względu na wiek?
- Jak wygląda wielkość zatrudnienia osób w wieku emerytalnym w Polsce?

Wyniki *desk research* zostały przedstawione w rozdziale trzecim i czwartym, w których zaprezentowano problemy i wyzwania społeczne w dobie zmian struktury demograficznej w Polsce.

Głównym elementem opisywanego projektu badawczego były indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone z 40 kluczowymi informatorami — scharakteryzowanymi wcześniej osobami powyżej 60. roku

życia pracującymi mimo prawa do emerytury. Przed przystąpieniem do badania uczestnicy podpisywali (w przypadku wywiadu osobistego) bądź deklarowali (w przypadku rozmowy na odległość) zgodę na udział w badaniu (dokument świadomej zgody przedstawiono w załączniku — zał. 4). Przedstawiany dokument obejmował podstawowe informacje o prowadzonym projekcie badawczym, sposobie rejestrowania, przechowywania i udostępniania pozyskanych informacji oraz prawach badanego, np. do rezygnacji z udziału w badaniu bądź nieudzielania odpowiedzi na wybrane pytania. W zgodzie z metodologią prowadzenia IDI (Miński 2017; Flick 2010, s.137) rozmowy oparte były na scenariuszu wywiadu (scenariusz wywiadu umieszczono w załączniku — zał. 1). Ten zawierał obszary tematyczne, w ramach których poszukiwano informacji, najważniejsze pytania zachęcające do szerokich wypowiedzi oraz pytania bardziej szczegółowe, mające na celu rozwijanie i pogłębianie wypowiedzi badanych, jeśli ich dotychczasowy wywód nie dostarczył wszystkich interesujących badacza danych.

(I) Pierwsza część scenariusza dotyczyła aktywności społeczno-zawodowej badanych, a także sposobów spędzania czasu wolnego. W tym miejscu nawiązywano również do głównego zagadnienia badawczego, pytając o powody i motywacje stojące za przedłużoną aktywnością zawodową (rozpoczynając temat dość nieformalnie i możliwie szeroko skonstruowanym pytaniem - „Jak to się stało, że nadal jest Pan/i aktywny/a zawodowo?”). Ta część wywiadu poza pozyskiwaniem danych pełniła też funkcję wprowadzenia, umożliwiała badanym przedstawienie się i pozwalała zbudować relację oraz atmosferę zaufania między rozmówcami.

(II) W dalszej kolejności rozszerzano i pogłębiano wiedzę na temat badanych, przechodząc do pytań biograficznych, na które odpowiedzi, w zależności od otwartości badanych, sięgały nawet do wczesnego dzieciństwa. Narracja biograficzna łączy osobiste historie z szerszą perspektywą społeczną i historyczną, a „analiza karier ludzi z perspektywy autobiograficznych narracji nie tylko umożliwia zrozumienie ich postępowania oraz roli struktury, ale pokazuje również sposób, w jaki oba te poziomy są powiązane; w jaki sposób są ze sobą zsynchronizowane i w jaki przestają do siebie pasować, w zależności od

tego, jak ludzie interpretują swoje życie; jakie możliwości i przeszkody dostrzegają przed sobą, co stanowi ich główną troskę; jakie decyzje podejmują w swoim profesjonalnym życiu i w jakim stopniu udaje im się realizować swoje plany” (Domecka, Mrozowicki 2013, s. 193).

W tym miejscu proszono badanych o narysowanie ich linii życia (Guenette, Marshal 2009), uwzględniającej ścieżki edukacyjno-zawodowe oraz ważne dla nich wydarzenia również z obszaru bardziej prywatnego. Przedstawienie swoich życiowych i zawodowych doświadczeń w formie graficznej miało na celu zachęcenie badanych do głębszej refleksji i spojrzenia na swoje życie w sposób całościowy — jako ciąg przyczynowo-skutkowy. Natomiast w kwestii poszukiwanych informacji ułatwiało scharakteryzowanie wydarzeń, które badani uznają za formatywne w kontekście postaw życiowych bądź cech wspierających ich w przedłużonej aktywności zawodowej. Własne „trajektorie prywatno-zawodowe” rysowane przez samych badanych często uwidaczniają także stopień odczuwanej satysfakcji z dotychczasowego życia i postawę wobec jego obecnego etapu<sup>24</sup>.

(III) Część trzecia scenariusza dotyczyła środowiska pracy badanych. Usiłowano uzyskać opinie badanych nie tylko o wykonywanej przez nich pracy, interesowano się również tym, jak mówią o swoim miejscu pracy — szefostwie, współpracownikach, a także w jakim stopniu czują się przez nich akceptowani, pozostając w zatrudnieniu. Pytano też o specyfikę ich miejsca pracy/zawodu, jeśli chodzi o wiek osób pozostających w zatrudnieniu, poruszając też temat dyskryminacji ze względu na wiek. Poruszano tu ten temat szerzej – dyskutując o problemach i szansach na rynku pracy w Polsce. W tym miejscu proszono badanych o rady dla osób, które także pragną pozostać na rynku pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego.

(IV) W części czwartej starano się dokładniej poznać sytuację rodzinną oraz socjoekonomiczną badanych, między innymi w celu scharakteryzowania przychodów i weryfikacji deklarowanych motywacji do pracy na emeryturze.

---

<sup>24</sup> Podczas przypominania sobie znaczących wydarzeń ze swojego życia część badanych rozwinęła narrację autobiograficzną, jednak materiał empiryczny z wywiadów nie był analizowany według formuły Fritza Schützego (2012) — wypowiedzi dotyczące linii życia badanych analizowano pod kątem satysfakcji z życia, prezentowanych postaw oraz przejawów dominujących typów refleksyjności.

(V) Ostatni etap wywiadu poświęcony był kwestii pozapłacowych zysków z aktywności zawodowej w wieku emerytalnym. Próbowano też dowiedzieć się, jak badani postrzegają siebie na tle swoich rówieśników, a także jakie jest stanowisko najbliższych w sprawie kontynuowania pracy przez badanych. Na zakończenie pytano badanych, jak długo jeszcze planują pozostać w zatrudnieniu. Scenariusz wywiadu zwieńczony był metryczką, dzięki której upewniano się, że podczas rozmowy pozyskano wszystkie podstawowe informacje na temat badanych, takie jak wiek, stopień wykształcenia, wykonywany zawód, przychód, stan cywilny czy liczba dzieci/wnuków/prawnuków.

Podczas prowadzenia wywiadów eksplorowano również wątki, które nie były przewidziane w scenariuszu, jeśli te zostały poruszone przez badanych i wydały się istotne z perspektywy celu badań. Czas trwania wywiadu przewidziany był na 45 do 90 minut. Niektórzy rozmówcy byli bardziej powściągliwi w swoich wypowiedziach (najkrótszy wywiad trwał 20 minut), inni wykazywali większą potrzebę podzielenia się swoimi licznymi doświadczeniami i przemyśleniami (najdłuższy wywiad trwał niemal dwie godziny — 110 minut), jednak były to pojedyncze przypadki — większość rozmów trwała przewidzianą ilość czasu. Wszystkie wywiady przeprowadzone zostały przez autorkę niniejszej rozprawy w okresie od listopada 2020 roku do kwietnia 2021 roku. Ze względu na ogłoszoną w tym czasie pandemię COVID-19 i także preferencje badanych (należących do grupy ryzyka ze względu na wiek) większość rozmów odbyła się telefonicznie<sup>25</sup>. Wszystkie wywiady były nagrywane, po czym podlegały transkrypcji, a następnie kodowaniu w programie MaxQDA. Książka kodowa stworzona na potrzeby analizy wypowiedzi badanych stanowi załącznik do niniejszej pracy (zał. 2). Wybrane wypowiedzi badanych przywołuje się w rozprawie w ich oryginalnym brzmieniu.

Przed rozpoczęciem wywiadów badani wypełniali kwestionariusz ICONI (*Internal Conversation Indicator*) Margaret Archer (2007) w polskiej adaptacji

---

<sup>25</sup> Spośród czterdziestu indywidualnych wywiadów pogłębionych trzydzieści cztery przeprowadzono za pośrednictwem telefonu, pięć w formie tradycyjnej (osobiście, „twarzą w twarz”), jeden w formie spotkania online.



Izabeli Grabowskiej (2019, s.206). Ze względu na przewidywane trudności z uzyskaniem odpowiedzi na pytania otwarte zdecydowano się na modyfikację ostatniego pytania, wedle rekomendacji badaczy. Pytanie o trzy najważniejsze obszary w życiu przekształcono więc na pytanie zamknięte, wielokrotnego wyboru, przedstawiając badanym 12 odpowiedzi (stworzonych na podstawie kategorii opisanych w Grabowska 2019, s.207-208), pozostawiając jednak możliwość udzielenia własnej odpowiedzi (opcja „inne - jakie?”). Odpowiedzi badanych analizowane były niezależnie, jak i w połączeniu z ich wypowiedziami z indywidualnych wywiadów pogłębionych. W celu umożliwienia przyporządkowania odpowiedzi z kwestionariusza do odpowiednich wypowiedzi z wywiadów, przy jednoczesnym zapewnieniu maksymalnej anonimowości badanych, respondentów poproszono o podpisanie kwestionariusza kodem stworzonym poprzez połączenie pierwszej litery imienia z odpowiednio zapisaną datą urodzenia. W zależności od rodzaju kontaktu z badanymi wypełniali oni kwestionariusz w wersji komputerowej (kwestionariusz internetowy został stworzony i udostępniany badanym za pomocą platformy google forms) bądź papierowej (kwestionariusz stanowi załącznik do niniejszej rozprawy — zał. 3). Do wyznaczenia wiodącego typu refleksyjności zastosowano obliczenia na podstawie następujących założeń (Grabowska 2019, s. 207):

- Punktacja w zakresie refleksyjności komunikacyjnej (K):  $(Q1+Q5+Q9)/3$
- Punktacja w zakresie refleksyjności autonomicznej (A):  $(Q2+Q6^*+Q11^*)/3$
- Punktacja w zakresie metarefleksyjności (M):  $(Q3+Q7+Q12)/3$
- Punktacja w zakresie refleksyjności pękniętej/frakcyjnej (F):  $(Q4+Q8+Q10+Q13)/4$

\*PUNKTACJA ODWRÓCONA

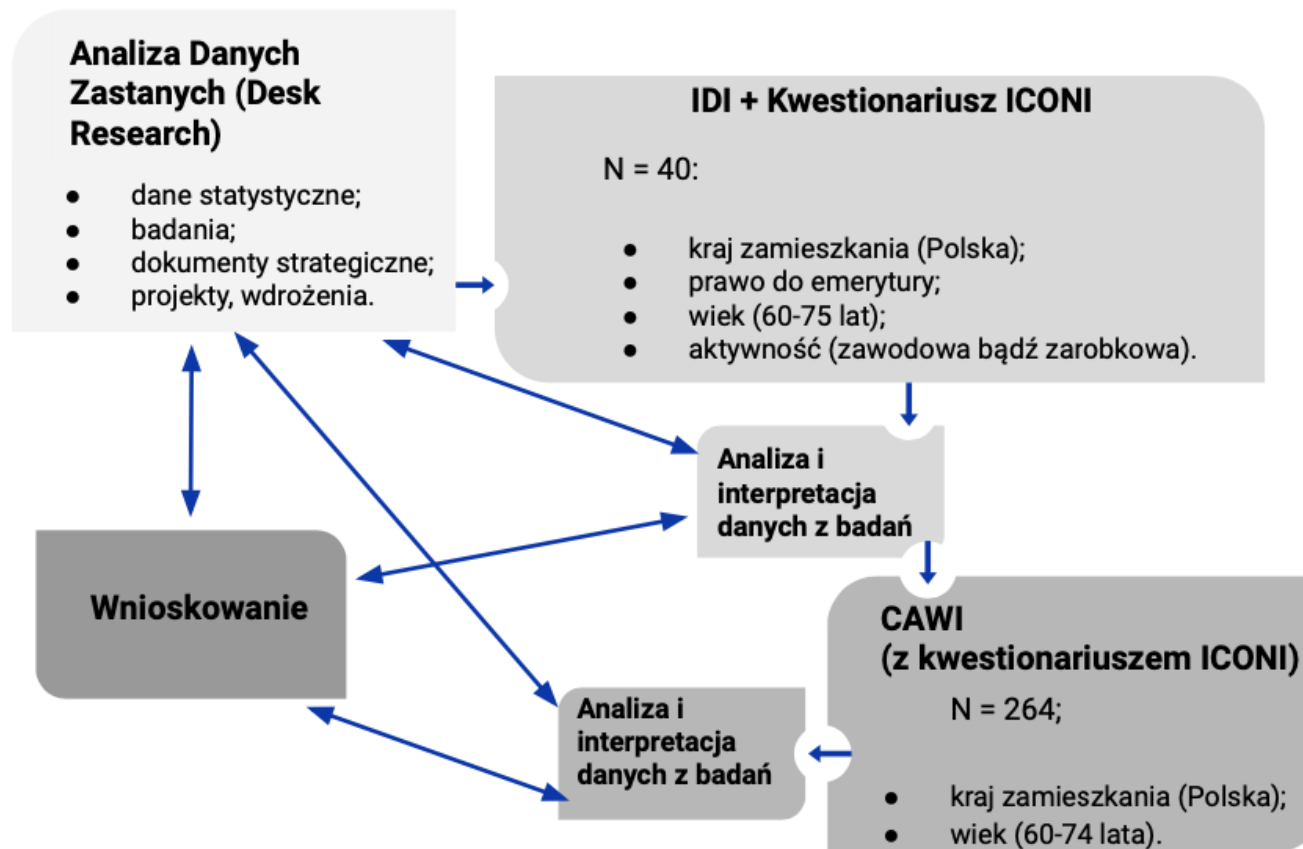
Wynik w wysokości 4 i więcej w jednej z czterech kategorii pytań powoduje przypisanie badanego do jednej z kategorii (K, A, M, F), odpowiadających dominującemu u danej osoby rodzajowi refleksyjności. Wyniki 4 i więcej w kategorii F uznaje się za dominujący. Osoby uznawane są za należące do kategorii F, niezależnie od liczby punktów uzyskanych w innych kategoriach (nawet jeśli ich liczba jest wyższa).

Kwestionariusz ICONI wykorzystano także w internetowym badaniu sondażowym (CAWI — *Computer Assisted Web Interview*) przeprowadzonym na większej próbie — 264 Polaków w wieku 60-74 lata bez względu na aktywność zawodową. Kwestionariusz ankiety uzupełniony został metryczką oraz pytaniami dotyczącymi aktywności i poczucia satysfakcji z życia (kwestionariusz ankiety został umieszczony w załączniku — zał. 5). Obliczenia refleksyjności wykonano według założeń prezentowanych wcześniej, natomiast analizy statystyczne uzyskanych danych przeprowadzono przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics 25. Przy jego pomocy wykonano analizy statystyk opisowych wraz z testem Kołmogorowa-Smirnowa, analizy korelacji  $r$  Pearsona, analizy korelacji rangowej  $\rho$  Spearmana, testy  $t$  Studenta dla prób niezależnych, testy  $U$  Manna-Whitney'a, testy Kruskala-Wallisa oraz testy  $\chi^2$ . Za poziom istotności uznano klasyczny próg  $\alpha = 0,05$ .

Zgodnie z podejściem Laydera pozyskiwane w trakcie badań dane traktowane były nie tylko jako materiał badawczy, ale również jako inspiracje do dalszych poszukiwań teoretycznych, a także modyfikowania inicjalnych założeń. Schemat postępowania badawczego uwzględniający zastosowane techniki i źródła/próby badawcze oraz wzajemne oddziaływanie danych pozyskanych na każdym etapie badań przedstawiony został w formie grafu (Rys. 4).

Poniższy graf przedstawia również kolejność podejmowanych działań badawczych — na najjaśniejszym polu znalazł się pierwszy, a na najciemniejszym ostatni etap procesu badawczego.

## POSTĘPOWANIE BADAWCZE



Rysunek 4. Schemat postępowania badawczego — opracowanie własne.

...

W kolejnych rozdziałach — stanowiących empiryczną część rozprawy — opisano sytuację zawodową osób w wieku okołoemerytalnym w Polsce z perspektywy rynku pracy (rozdział 4) oraz indywidualnej (rozdział 5). Kontynuowano przedstawianie wniosków z *desk research*, uzupełniając je danymi i wnioskami z jakościowej oraz ilościowej części badań własnych. W efekcie tego scharakteryzowane zostały istotne czynniki wpływające na decyzje emerytalne mieszkańców Polski. Poniższa praca może stanowić inspirację dla stworzenia kolejnych działań na rzecz zachęcania osób starszych do kontynuacji aktywności zawodowej również po osiągnięciu wieku emerytalnego, a także poprawy sytuacji emerytów na polskim rynku pracy.

## Rozdział 4.

### Sytuacja starszych pracowników na rynku pracy w świetle badań własnych

„Osoby starsze nie tylko nie zmieniają tak często miejsca pracy, ale również mają mniej domowych obowiązków (...) Dzięki temu, ich pracodawcy zapewniają sobie większą stabilizację i efektywne funkcjonowanie firmy na rynku pracy.”

Justyna Wandasiewicz (2015, s. 289)

Polska ma najniższy wskaźnik zatrudnienia osób 50+ wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej. Doniesienia Głównego Urzędu Statystycznego z 2016 roku (GUS 2016) przewidywały, że w roku 2020 mediana wieku wyniesie ogółem (kobiety i mężczyźni) 41,9 lat, a w 2050 r. 52,5 lat. Estymacje te zdają się potwierdzać do tej pory - raport „Polska w Liczbach” prezentuje mediany wieku ludności Polski m. in. z roku 2020 i 2021, wynoszące kolejno 41,7 lat i 42 lata (GUS 2022, s. 2). Zestawienie tych danych z medianą wieku z roku 1990 wynoszącą 32,3 lata zwraca uwagę na fakt, że w okresie 1990-2021 średni wiek ludności Polski wzrósł niemal o 10 lat. Już w 2021 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało niemal 40 osób w wieku 60/65 lat i więcej, a według najnowszych przewidywań GUS (tamże, s. 2) w roku 2050 będzie to ponad 50 osób w wieku postprodukcyjnym. Na rynku pracy przybywa więc i będzie przybywać osób 50+ przy jednoczesnym zmniejszaniu się liczby młodych w wieku przedprodukcyjnym i mobilnym. Zmiany demograficzne mogą skutkować jeszcze większym spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym, a w konsekwencji gwałtownym kurczeniem się zasobów pracy (Szukalski 2017, s.14; Marciniak 2015). Z danych statystycznych wynika, że w czwartym kwartale 2020 roku (czyli w momencie rozpoczęcia projektu badawczego opisanego w niniejszej rozprawie) liczba osób pracujących w wieku

emerytalnym wynosiła 727 tysięcy<sup>26</sup>, stanowiąc nieco powyżej 4% aktywnej w tym czasie siły roboczej w Polsce (GUS 2021b, s. 131). Warto więc przyrzeć się sytuacji osób starszych na polskim rynku pracy zarówno z perspektywy makro- (polityki państwowej i programów rządowych na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych), jak i mezo- (podejścia przedsiębiorstw do starszych pracowników) oraz mikrospołecznej (motywacji dojrzałych pracowników/emerytów) w celu identyfikacji problemów i wdrożenia rozwiązań nakierowanych na przedłużenie aktywności zawodowej mieszkańców Polski.

Analiza dotychczasowych badań dotyczących przechodzenia na emeryturę w Polsce uzupełniona wynikami badań własnych umożliwiła wyodrębnienie siedmiu kwestii mających szczególny wpływ na decyzje o wycofaniu bądź pozostaniu na polskim rynku pracy w wieku emerytalnym (pełna lista czynników znajduje się na początku rozdziału 5., rys. 5)<sup>27</sup>. W tym rozdziale omówiono trzy z nich — VII rynek pracy, V wiedza i kompetencje oraz VI inni ludzie — jako czynniki związane bardziej z położeniem czy otoczeniem zewnętrznym badanych niż z jednostkowymi motywacjami wewnętrznymi. Przedstawiono tym samym sylwetkę dojrzałego pracownika oczami badanych pracujących emerytów, biorąc jednak pod uwagę również perspektywę współpracowników oraz pracodawców. W tym i kolejnych rozdziałach przytaczane zostają wypowiedzi uczestników wywiadów — w celu zachowania ich anonimowości, cytaty zostały opatrzone kodem przypisanym do każdego badanego, w którym pierwsza liczba stanowi liczbę porządkową (kolejność wywiadów), a ostatnia wskazuje rok urodzenia (np. badany B.10.48 urodził się w 1948 roku).

W środowisku zawodowym często za „starszych” uważa się pracowników powyżej 50. roku życia<sup>28</sup>. Na rynku pracy wciąż pokutują stereotypy

---

<sup>26</sup> Dane ZUS (2022, s.1) z grudnia 2021 roku wskazują na 812,9 tysięcy osób pracujących w wieku emerytalnym, co uwidacznia pewną tendencję zwyżkową.

<sup>27</sup> Kolejne 9 podrozdziałów niniejszej rozprawy odnosi się do 7 wyszczególnionych kwestii branych pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o dalszej aktywności bądź dezaktywacji zawodowej, z czego dwie z nich omówiono z dwóch różnych perspektyw — stąd takie same nazwy podrozdziałów 4.2 i 5.2 oraz 4.3 i 5.1.

<sup>28</sup> Niektóre analizy aktywności zawodowej do kategorii starych pracowników zaliczają nawet osoby w wieku 45 lat (Mandrzejewska-Smól 2018, s. 116).

i uogólnienia dotyczące tej grupy wiekowej (Urbaniak 2021, s.161-166; Jeżowska 2007), a jej przedstawiciele padają ofiarami bardziej lub mniej uświadomionych uprzedzeń, wzmacnianych podczas niedoborów miejsc pracy, kiedy to starsi pracownicy bywają traktowani jako zagrożenie dla młodych pracowników (Miluska 2008, s.25-26). Seniorom najczęściej przypisuje się brak cech sprawczych czy „działaniowych”, takich jak ambicje oraz inteligencja (Fiske i in. 1999 za: Miluska 2008, s.24-25), a także niską produktywność i niechęć do nauki (Urbaniak 2021, s.162). Stereotypowy obraz starszego pracownika potwierdziły też wyniki współprowadzonych przez autorkę rozprawy badań dotyczących sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50. roku życia<sup>29</sup>. Dane z ilościowego internetowego badania (CAWI) przeprowadzonego wśród 289 pracowników w różnym wieku pokazują, że dojrzałym pracownikom są często uważani za zamkniętych na zmiany, strachliwych i generalnie niepotrzebnych (Pryśłowska-Kamińska 2021, s.77). Liczne uprzedzenia oraz stereotypowy obraz seniorów przekładają się na dyskryminację i/lub wypychanie starzejących się pracowników z rynku pracy. Poczucie dyskryminacji ze względu na wiek oraz trudności zatrudnienia dojrzałych kandydatów znalazło swoje odzwierciedlenie w odpowiedziach respondentów oraz wypowiedziach części kluczowych informatorów. Zwracano również uwagę na uprzywilejowaną pozycję osób w średnim wieku, które — w przeciwieństwie do najmłodszych i najstarszych pracowników — nie mają powodów do obaw o utratę zatrudnienia w sytuacjach zmniejszania liczby etatów (tamże, s.77, 80).

#### 4.1. Rynek pracy (VII)

Rynek pracy jest jednym z ważniejszych elementów kształtujących praktyki przechodzenia na emeryturę i znacząco wpływa na decyzję dotyczącą

---

<sup>29</sup> Finansowane przez SWPS w ramach grantu BST badanie pt. *Ścieżki karier osób 50+*. Schematy tranzytji do drugiego życia zawodowego w kontekście procesu starzenia się społeczeństw prowadzone w 2019 roku pod kierownictwem Radomira Mińskiego, zespół badawczy: Aleksandra Pryśłowska i Daniel Adamski.

dezaktywacji bądź kontynuacji aktywności zawodowej w wieku emerytalnym. Nie jest też uważany za szczególnie przyjazny seniorom. Potwierdzają to np. wyniki Badań Pracodawców BKL, które wskazują, że podczas rekrutacji wiek jest istotny dla znacznej większości (75%) pracodawców, a kandydata powyżej 60. roku życia zaakceptowałyby jedynie jedna trzecia przedsiębiorstw (za: Turek 2016, s. 66). Nawet w wypowiedziach pracujących emerytów pojawiały się przekonania o słabej pozycji osób powyżej pewnego wieku w kontekście zawodowym.

*Także tak, pokolenie siwych jest ewidentnie dyskryminowane. Ja sama to po sobie nawet widzę, że jak się pojawiam, moja siwa głowa, to to już nie wzbudza jak gdyby entuzjazmu. [B.18.48]*

*Ja wiem, że dzisiaj osoby starsze, które by cokolwiek chciały, nie są pożądane. [B.7.48]*

Z badań Krzyżanowskiej (2011, s. 214) wynika, że jednymi z najczęstszych powodów dezaktywacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym są cięcia stanowisk bądź nieprzyjazna polityka kadrowa wobec starszych pracowników. „Wypychanie” z rynku pracy starszych pracowników, kojarzonych zazwyczaj z wyższymi kosztami pracy, jest często spotykanym zjawiskiem (Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 30), w korporacjach coraz powszechniejszą praktyką staje się wręcz stosowanie klauzuli wieku (zamieszczonej w umowie), rozwiązującej umowę o pracę w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika. Kilkoro badanych także doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek w postaci „wypchnięcia” na emeryturę bądź otrzymania propozycji kontynuacji pracy z dużo niższym wynagrodzeniem tylko z powodu przysługującego im świadczenia.

*Akurat jeszcze w tym momencie, kiedy obowiązywała ustawa o możliwości przejścia na tak zwaną wcześniejszą emeryturę, tam z powodów zupełnie niezależnych, jak gdyby nie dlatego, że byłam nielubiana, ale po prostu był potrzebny etat dla kogoś innego i dostałam propozycję nie do odrzucenia, żeby przejść na emeryturę. (...) do pracowni została przyjęta młoda taka psycholożka,*



*która okazało się jest kochanką...(...) była na etacie sekretarki, a zależało tam temu kierownikowi, żeby jednak ją tutaj dowartościować bardzo mocno finansowo i dlatego doszedł do wniosku, że najprostszym sposobem to będzie wystanie mnie na emeryturę i danie jej moich pieniędzy po prostu. [B.18.48]*

*Bo tak było ze mną, że dlaczego odeszłam na emeryturę, ponieważ (...) zaproponowano mi warunki no po prostu skrajnie no beznadziejne, tam jakieś kilkaset złotych i resztę miałam dostawać w tak zwanej ... Oczywiście naczelny mi opowiadał, że będę, świetnie będą wyceniane teksty, tak że na pewno nic na tym nie stracę, a przecież mam już emeryturę itd., nie. (...) Tak, tak, ze względu na to, że zarabiam już pieniądze przez emeryturę i to oczywiście księgowa czy tam personalna, czy jak to tam się nazywało, ona już miała wykaz tych, to wszystkie, wszystkie osoby dotknęło, czy im zaproponowano, że pracodawca na nich oszczędzi jak gdyby, zabierze im to, co dostają jako emeryturę, o tak można powiedzieć. Ja uważam, że to jest skandal, że w Polsce nie powinno być tak, że emerytura jest dodatkiem do pensji, albo pracujesz, albo idziesz na emeryturę, i wtedy by tak nie wypychali tych ludzi. [B.15.48]*

Mimo wielu przepisów mających na celu ochronę najstarszych pracowników, jawna dyskryminacja finansowa ze względu na prawo do emerytury okazuje się zjawiskiem na tyle popularnym, że kilkoro badanych podzieliło się podobnymi historiami z ich środowiska zawodowego.

*...koleżanka na przykład młodsza od nas, która miała przejść na emeryturę, dostała, tylko nie lekarka, chyba tylko ma maturę, nie dają głowy, bo nigdy o to nie pytałam, zaproponowali jej, owszem, ale że dostanie niższą pensję. [B.8.48]*

Nie można jednak powiedzieć, że dyskryminacja ze względu na wiek czy wypychanie pracowników na emeryturę jest praktyką powszechną — wielu moich badanych nigdy nie zaobserwowało podobnych zjawisk w swoim środowisku. Nie zawsze również rynek pracy faworyzuje młodszych kandydatów. W niektórych branżach szczególnie premiowane jest doświadczenie, często idące w parze z wiekiem, stąd zawody związane np.

z doradztwem charakteryzują się znacznie wyższą średnią wieku, a osoby dzielące się swoją unikalną ekspertyzą są zazwyczaj zachęcane do pracy również po osiągnięciu wieku emerytalnego.

*Natomiast zauważyłem, że firmy takie stabilne bardzo chętnie korzystają z ludzi starszych wiekiem, bo ci ludzie mają doświadczenie, mają obycie i to jest też ważne w wielu pracach. [B.35.51]*

*... w moim biurze jest zupełnie inny stosunek właśnie do osób starszych, bo specyfika naszej, naszej pracy wymaga właśnie doświadczenia zawodowego. (...) To właśnie pomimo tego, że to byli ludzie w różnym wieku, to szef właśnie dał tym ludziom pracę, żeby skorzystać z ich wiedzy, doświadczenia, i oprócz tego zatrudnił młodych, bo tam inżynierów, którzy kończyli szkołę. (...) i pomimo tego, że ci starsi ludzie nie potrafią tam projektować czy w AutoCAD-ach itd., itd., to nie ma znaczenia, oni mówią, co tam tego, a młodzi asystują i projektują, i przejmują tą wiedzę. Także właśnie w mojej firmie stawia się na to, że jednak starszy pracownik mający doświadczenie, no chodzi o to, żeby przekazać to doświadczenie, i my jesteśmy chętni do przekazywania tej wiedzy i no nie ma chyba takiej osoby wśród nas, która by zatrzymywała tam coś dla siebie. [B.17.57]*

Zwraca się również uwagę na częstszą praktykę opóźniania dezaktywacji zawodowej wśród osób pracujących na własny rachunek (Ekerdt 2009, s. 474). Zależność ta znajduje odzwierciedlenie w polskich danych dotyczących zatrudnienia - wyniki badań PolSenior<sup>30</sup> wskazują, że to właśnie samozatrudnione osoby charakteryzują się najdłuższym okresem pracy zawodowej (Szukalski 2012d, s. 414-415). Potwierdzają to wyniki badania SHARE, które wskazują, że osoby pracujące na własny rachunek deklarują chęć przejścia na emeryturę wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego o 15% procent rzadziej niż osoby zatrudnione na czas nieokreślony (Chłoń-Domińczak 2019, s. 38). Z danych GUS (2018, s. 55) wynika, że w przedziale wiekowym powyżej 65. roku życia notuje się najwyższy odsetek osób samozatrudnionych (37,9%).

---

<sup>30</sup> Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 5695 mieszkańców Polski powyżej 55 roku życia (Piechór, Manikowski, Mossakowska, Zdrojewski 2012, s. 55).

Zaiste wielu badanych pracujących emerytów posiadało własną, najczęściej jednoosobową, działalność gospodarczą.

Dłuższa kariera zawodowa jest też czymś naturalnym w zawodach specjalistycznych, szczególnie medycznych. Zjawisko to związane jest nie tylko z oddaniem czy powołaniem odczuwanym przez osoby działające w powyższych branżach, ale i z brakami wyspecjalizowanego personelu na rynku pracy.

*W tej chwili w zasadzie przy braku pracowników, bo mimo wszystko niby ten rok mamy kryzysowy, ale fachowców brak generalnie. W związku z tym myślę, że nawet starszy człowiek, jeżeli jest jeszcze aktywny zawodowo, sprawny, to bez problemu znajdzie pracę. [B.11.47]*

*... jest na przykład duży deficyt osób z uprawnieniami maszynisty, prawda, i tutaj nieznaczący procent maszynistów pracuje. A w tej mojej firmie to są ludzie, którzy już są emerytami, prawda, podobnie na stanowiskach rewidenckich, prawda, jest deficyt duży i tam emerytów też stała cała liczna gama. Ale to dotyczy jakichś małych grup zawodowych dosyć na rynku deficytowych i tutaj na przykład patrzę u mnie w firmie, to właśnie i ustawiacze, i rewidenci, i maszyniści, to są te zawody, gdzie tych emerytów się wręcz poszukuje, żeby, prawda, dali wsparcie firmie i pracowali jak najdłużej, nie. [B.19.49]*

*Tu na tym terenie w moim najbliższym otoczeniu przynajmniej kilkoro na tych kilkudziesięciu anestezjologów to są ludzie z mojego pokolenia aktywni zawodowo [B.10.48]*

*... lekarzy w sam raz brakuje i zawód mamy super pod tym względem. (...) średnia parę lat temu, średnia pediatrii, to było 60 lat, no to wie pani, no o czym mówimy, tak że po prostu brakuje lekarzy. Znaczy, warto po prostu mieć zawód, który jest przydatny no społecznie [B.8.48]*

Czasem również emeryci o mniej specjalistycznym wykształceniu z łatwością znajdują pracę ze względu na ich obycie i szerokie doświadczenie znacznie przewyższające młodszych kandydatów.

*mogli mnie, no nie wiem, wypchnąć czy coś, poszedłbym, bo mam tą emeryturę, ale nie ma człowieka, który by w tak szerokim zakresie te sprawy pociągnął.*  
[B.3.50]

Badani zauważali dużą przestrzeń do pracy w oświacie, która łączy w sobie zarówno szacunek dla wiedzy, doświadczenia i manier, jak i braki kadrowe, często związane z niskimi zarobkami. Nauczyciel czy wykładowca akademicki w wieku emerytalnym nie tylko nie szokuje, ale często jest pracownikiem wysoce pożądanym.

*Odkąd pamiętam zawsze w oświacie był tak zwany problem emerytów, bo ciągle ktoś miał jakąś ideę, żeby nie zatrudniać emerytów, tylko żeby stworzyć, żeby nowi nauczyciele przychodzili uczyć. A potem w praktyce wygląda to tak, że wszędzie zaczyna być główny korpus zdaje się nauczycieli emeryci zatrudnieni jeszcze na emeryturze. (...) Natomiast jesteśmy wyjątkowo spolegliwi do zatrudniania emerytów, bo to na Zachodzie odbywa się dość brutalnie, z tego co wiem przynajmniej, jeżeli chodzi na przykład o doświadczenia, jeżeli chodzi o naukę na przykład.* [B.36.55]

*Jeśli chodzi, wie pani, o tą działkę, w której jestem najbardziej zorientowana, o edukację, to muszę powiedzieć, że bardzo często się zwracają do tego rynku, że tak powiem, już który został, poszedł na emeryturę, bo są braki kadrowe, no nie ma nauczycieli, nie czarujmy się... (...) Są zatrudnieni emeryci* [B.4.46]

*A na uniwersytecie to ta aktywność jest tak wytracana wolno, mają jakieś monograficzne wykłady, wszyscy przechodzą na część etatu, kto chce, może właściwie długo pracować, na uniwersytecie to nie jest problem, chyba że nie spełnia określonych kryteriów i mu podziękują, ale ja nie znałam takiego, takiej sytuacji, żeby komuś podziękowali, bo nie spełnia kryteriów. Każdy kto uczy, to się stara, kto długo pracuje.* [B.7.48]

Nawet poza uniwersytetem niektóre tytuły naukowe traktowane bywają wręcz jako przepustka do dłuższej pracy.

*Jest taki zwyczaj u nas w szkole, ponieważ ja mam profesorski, więc ja do siedemdziesiątki, jeżeli nie rezygnuję, to szkoła ma no oczywiście, że każdą umowę można rozwiązać, ale jeżeli obie strony są zadowolone z pracy, to i szkoła ze mnie, nie musi rezygnować do siedemdziesiątki i ja też nie chcę rezygnować. [B.12.51]*

Istotnym czynnikiem wpływającym na późniejszą dezaktywację zawodową w niektórych branżach jest też wydłużona ścieżka edukacji uprawniającej do wykonywania zawodu bądź osiągania kolejnych etapów kariery. Jest ona wyraźnie widoczna w przypadku lekarzy czy akademików, ale występuje również w mniej prestiżowych branżach, jak choćby w kolejnictwie.

*Bo u nas się, u nas się nie zwalnia ludzi, ponieważ my stanowimy elitę, elitę w tym sensie, że jesteśmy bardzo wyspecjalizowani w swoich zajęciach i u nas no nikt z ulicy nie może przyjść i pracować. Trzeba najpierw przejść tą drogę od dyżurnego ruchu i potem po kolei, żeby mieć tą wiedzę, bo kierowanie ruchem pociągów i te wszystkie zawitości techniczne to nie jest taka prosta sprawa. (...) Doświadczenie, tak, tak, jest to po prostu konieczne [B.5.59]*

Niedofinansowanie zawodów jest osobną kwestią, która kształtuje średnią długość zatrudnienia w niektórych branżach. Pewne stanowiska bywają więc „skazane” na osoby, które nie posiadają wysokich oczekiwań finansowych — najczęściej są to studenci, osoby na początku swojej kariery zawodowej bądź właśnie seniorzy, emeryci.

*Nie, ale po prostu ja w tej sprawie nie mogę być obiektywny, bo akurat w tej branży, w której ja pracowałem ze względu na to, że wynagrodzenia nigdy nie były zbyt wysokie, ciężko było o dobrych pracowników tych młodszych, wobec czego tam często się zatrudnia osoby już właśnie w tym wieku po pięćdziesiątce, no bo nie było nikogo innego chętnego do pracy. [B.27.53]*

*A teraz, ponieważ no wydaje mi się, że jest brak ludzi na rynku pracy, więc zmieniło się to trochę, to znaczy brak chętnych do pracy, o tak bym powiedziała.*

*Młodzi ludzie też mają większe wymagania niż taka osoba jak ja na przykład, nie, bo no młodzi teraz inaczej podchodzą chociażby do wynagrodzenia. Człowiek to się cieszy, że tam zarobi parę groszy, a młody człowiek niekoniecznie. [B.25.55]*

#### 4.2. Wiedza i kompetencje (V)

Szeroka wiedza oraz oddanie swojej pracy, często charakteryzujące najstarszych pracowników, są coraz bardziej pożądanymi cechami na rynku pracy. W trzeciej edycji badania „Praca, moc, energia w polskich firmach”, zrealizowanego wśród 2342 pracowników dużych organizacji w latach 2018-2019, pracownicy 50+ (z których część należy do pokolenia Baby Boomers) wypadli najlepiej ze wszystkich badanych grup wiekowych (cechuje ich m. in. największa cierpliwość, odpowiedzialność i zaangażowanie), jednak są rzadko doceniani przez swoich przełożonych (Woszczyk, Czernecka, Wiktorowicz 2019, s. 5, 34-38).

Niechęć do zmian na rynku pracy, charakteryzująca często osoby zbliżające się do emerytury, w połączeniu z negatywnym, stereotypowym postrzeganiem starszych pracowników przez pracodawców skutkuje szybszą dezaktywacją zawodową (Krzyżanowska 2011, s. 214). Pochodną negatywnego nastawienia do pracowników w wieku okołoemerytalnym jest szeroko obserwowany brak inwestowania w szkolenie starszych pracowników, to z kolei przyczynia się do pogłębiania różnic kompetencyjnych, potwierdzając inicjalny stereotyp „zacoфанego emeryta”. Badanie „Różne pokolenia 2016” (za: Gzowska, Gęgotek 2017, s. 125-127), przeprowadzone przez Ośrodek Dialogu i Analiz Think Tank wśród ponad 300 polskich firm, wskazuje, że konflikty między przedstawicielami różnych pokoleń, a także między pracownikami w różnym wieku a pracodawcami biorą się przede wszystkim z różnicy oczekiwań i postaw. Pracodawcy, wedle przytoczonego raportu, największą trudność dostrzegają w różnicach kompetencyjnych. Badano kompetencje kognitywne, techniczne, matematyczne, komputerowe, artystyczne, fizyczne, samoorganizacyjne, interpersonalne, biurowe, kierownicze oraz dyspozycyjne

i językowe. Wyniki wskazują na wyraźne różnice w obszarze kompetencji. To właśnie pokolenie najstarszych pracowników wypadło najslabiej w porównaniu z przedstawicielami innych pokoleń. Przedstawiciele *Baby Boomers* (1943-1964) ocenili się najniżej w 8 z 12 badanych kompetencji (tamże, s. 125).

Mimo wciąż powszechnego stereotypowego postrzegania starszych pracowników przez ich kolegów czy pracodawców przypisujących osobom starszym niższe kompetencje, mniejszą elastyczność czy wydajność (Urbaniak 2021, s. 162; Prysłowska-Kamińska 2021, s. 77; Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 31), część seniorów pozostaje na swoim stanowisku bądź nawet znajduje nowe zatrudnienie w wieku emerytalnym.

Wypowiedzi pracujących emerytów świadczą o dość wysokiej samoocenie oraz świadomości wartości ich zasobów, również z perspektywy pracodawcy. Zdają sobie sprawę z faktu, na który zwraca uwagę Piotr Szukalski (2013, s. 67), że wiedza, kompetencje i doświadczenie starszych pracowników w niektórych branżach znacznie różni się od tej przekazywanej obecnie w szkołach czy na kursach zawodowych.

*A gdyby mnie przyszło w warunkach na przykład wojny atomowej znieczulać, no to ja jeszcze odbywałem normalną służbę wojskową, gdzie młodzież też teraz nasza w ogóle nie odbywa, nie wie, co to jest armia, wojna i wojsko. Ale w każdym razie zupełnie inny świat. Ale powiem pani, że to jest to, co nas, moje pokolenie, stawia ja bym powiedział w uprzywilejowanej sytuacji. [B.10.48]*

*To wszystko zależy od rasy firmy i od człowieka, bo jeżeli człowiek jest otwarty, ma ochotę się wciąż czegoś uczyć, to on nie będzie wypychany, a nawet jak zadecyduje o tym, że przechodzi na emeryturę, to zostawia sobie ścieżkę od czasu do czasu dorobienia. [B.35.51]*

*Firma, która się specjalizuje w remontach w starszych obiektach, na przykład tych blokowiskach, tam była instalacja, ja nie oceniam, czy ona była zła czy dobra, ona była diametralnie inna od współczesnej, ale obecnie instalatorzy, nawet absolwenci wydziałów budownictwa politechnik, nie rozumieją tej starej instalacji, a to jest bardzo ważne, jeżeli ktoś to potrafi obsługiwać, a może i kiedyś*

*projektował takie rzeczy, to on tu się sprawdzi. I człowiek bardzo młody poparzy sobie paluchy na tym obojętnie, czy to instalacja elektryczna, czy kanalizacyjna, wodociągowa, gazowa, czy jakakolwiek, te instalacje są diametralnie inne. [B.35.51]*

*Natomiast zauważyłem, że firmy takie stabilne bardzo chętnie korzystają z ludzi starszych wiekiem, bo ci ludzie mają doświadczenie, mają obycie i to jest też ważne w wielu pracach. [B.35.51]*

Nawet pracownicy wykonujący mniej specjalistyczne prace odczuwali dumę ze zdobytych dotychczas umiejętności oraz powierzanych im obowiązków, czując przy tym, że są właściwymi osobami na właściwym miejscu.

*Zresztą ja jestem szefową, to też jest dużo, tak, to jest taka odpowiedzialniejsza, bo muszę za czystość, za podanie obiadu, za jakość, za smak, za wszystko ja odpowiadam, tak. Ale jak człowiek pracuje już 30 lat, no to już, tak, wie pani, ma można powiedzieć wszystko w jednym palcu przy garach, tak. [B.29.60]*

*Z tym, że wie pani, mnie to nie boli, bo oczywiście ja już, bo ja będę szukał pracy, jak mnie tu wywalą, będę szukał gdzie indziej. I na pewno gdzieś coś znajdę, bo droga pani, ja jestem dyspozycyjny, jak tutaj było studio wynajmowane w sobotę i niedzielę, dali mi samochód, przyjedziesz w sobotę, otworzysz, oni zadzwonią, przyjedziesz, zamkniesz, w niedzielę rano przyjedziesz, nie ma sprawy. [B.2.53]*

Doświadczenie, dyspozycyjność, obowiązkowość i zaangażowanie w pracę są często wymienianymi zaletami seniorów, które coraz częściej dostrzegane są na rynku pracy (Pryśłowska-Kamińska 2021, s. 79; Woszczyk, Czernecka, Wiktorowicz 2019, s. 35; HRstandard 2019; Bartkowiak, Krugiełka 2016, s. 131; Mandrzejewska-Smół 2014, s. 176; Krzyżanowska 2013, s. 86; SCW 2012, s. 22).



### 4.3. Inni ludzie (VI)

Wyniki badań CBOS (2017, s. 7-8) wskazują, że dobra praca jest jednym z podstawowych czynników mogących wpłynąć na decyzję o przedłużeniu aktywności zawodowej osób, które dotychczas planowały dezaktywację zawodową wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Ważnymi aspektami były nie tylko odpowiednie zarobki, ale także przyjazne relacje i miła atmosfera w miejscu pracy. Potwierdzają to również badania BKL (2019, s. 120), w których niemal wszyscy pracujący respondenci w wieku poprodukcyjnym pozytywnie oceniali atmosferę panującą w ich miejscu pracy. Badania ostatniego dnia pracy pokazują, że największe zadowolenie z przejścia na emeryturę odczuwały osoby wypalone zawodowo bądź doświadczające nieprzyjemnej atmosfery w pracy (Puć 2011, s. 226-230). Nie zawsze jednak takie przeżycia determinują decyzję o całkowitej dezaktywacji zawodowej, o czym świadczy fakt, że podczas moich badań część „pracujących emerytów” również dzieliła się spostrzeżeniami na temat negatywnego podejścia młodszych osób do przedłużania karier przez ich starszych współpracowników.

*I nie ma się co czarować, że było parę takich ... kiedy no, jakby to powiedzieć, prawie że się czuło takie wyczekiwanie: jest w wieku emerytalnym, pójdzie czy nie pójdzie, pójdzie czy nie pójdzie, może lepiej jakby poszła. Nie odniosłam tego wrażenia w stosunku do mojej osoby, natomiast w stosunku do paru koleżanek, które przede mną odchodziły na emeryturę, również ze strony niektórych młodszych pracowników, bo dyrekcja to się pilnuje, oni tego nie powiedzą, nawet jak tak myślą, to nie powiedzą, (...) ale w niektórych relacjach daje się właśnie takie odczuć, że no cholera jest już w tym wieku emerytalnym, to niechże wreszcie idzie, nie. [B.26.57]*

*Tak, tak, młodym jest bardzo trudno zaakceptować to, że ktoś, kto jest tak stary, jeszcze może chcieć tutaj coś robić i chcieć mieć coś do powiedzenia. [B.18.48]*

Większość badanych jednak nie doświadczyła w swoim miejscu pracy żadnego ostracyzmu związanego z ich zaawansowanym wiekiem, a wręcz przeciwnie — wiele osób jest zachęcanych do dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Pracujący emeryci zazwyczaj dostrzegają podziw w oczach swoich współpracowników czy szefostwa, a pozytywny wizerunek służbowy często przekłada się na ich samoocenę i poczucie własnej wartości.

*Wie pani, jak się z tym nie spotkałam tak, trudno mi coś powiedzieć. Na przykład u mnie tak nie ma, no ja jestem już na emeryturze, prawda, i nikt tam mnie nic nie mówi. Każdy podziwia i żeby jeszcze zostać, żeby jeszcze pracować tak jak pan dyrektor. [B.29.60]*

*Dla mnie ważne jest to, że ja dużo wiem, co się dzieje, dla mnie informacja jest bardzo istotna. Co nie miało miejsca w domu, bo byłam po prostu pomijana przy podejmowaniu decyzji i przy omawianiu różnych rzeczy. Natomiast tutaj ja wiem dużo, ponieważ pracuję w dyspozyturze, wiem, jak wygląda ruch pociągu, jakie są zakłócenia, wypadki itd. Po prostu wiem, że czuję się, że jestem traktowana jako osoba, która no nie zasługuje na to, żeby ją zdeptać i zwymyślać, tego po prostu nikt nie robi. (...) Z szacunkiem, tak, tak. [B.5.59]*

*Jeżeli chodzi o środowisko pracy, to mam takie poczucie, że jestem ceniona i jestem szanowana, tak, i że w tym momencie no moim głównym, jedynym zwierzchnikiem jest dyrektor, który często ze mną rozmawia i prosi o rady i wskazania. Tak że naprawdę tutaj czuję pełne spełnienie. [B.9.50]*

Wypowiedzi pracujących emerytów potwierdzają wyniki przeprowadzonych wcześniej badań nt. sytuacji osób 50+ na polskim rynku pracy (Pryśłowska-Kamińska 2021) — pracownicy w wieku okołoemerytalnym w dalszym ciągu często spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek, natomiast w coraz większej liczbie zawodów następuje zwrot w kierunku tej bardziej doświadczonej siły roboczej. Proces otwierania się rynku na starszych pracowników będzie najprawdopodobniej przebiegać naturalnie ze względu na wydłużanie się życia oraz zjawisko starzenia się społeczeństw, warto jednak

podejmować dodatkowe kroki na rzecz zwiększenia zarówno możliwości (nastawienie pracodawców), jak i chęci (nastawienie pracowników) pozostawania aktywnym zawodowo również w wieku emerytalnym. W kolejnym rozdziale omówiono motywacje emerytów dotyczące dezaktywacji, a także dalszej aktywności zarobkowej z perspektywy indywidualnej.



## Rozdział 5.

# Motywacje do aktywności bądź dezaktywacji zawodowej w wieku emerytalnym — perspektywa indywidualna

„Okrucieństwo emerytur polega na tym, że nagle z dnia na dzień wyrывa się człowieka z jego kontekstu działań, w który wrósł i przesuwa się go do sfery bezdziejstwa”

Jan Szczepański (1989, s. 291)

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, posiłkując się wcześniejszymi badaniami, a także danymi z własnego projektu badawczego przeprowadzonego w ramach tworzenia niniejszej rozprawy, stworzono listę siedmiu kwestii motywujących osoby starsze zarówno do pozostania, jak i wycofania z życia zawodowego. Okazuje się bowiem, że w przypadku kontynuacji kariery emerytami kierują te same cele, jak w przypadku decyzji o dezaktywacji zawodowej, np. osiągnięcie poczucia bezpieczeństwa czy utrzymanie dobrego zdrowia. Elementem wpływającym na kształt ostatecznej decyzji jest natomiast nie tylko sytuacja na rynku pracy czy indywidualne położenie danej osoby, ale najczęściej jej interpretacja i przekonania na temat strategii prowadzących do osiągnięcia zamierzonych celów. Przykładowo, jeśli dbałość o zdrowie wiąże się dla kogoś z oszczędnym trybem życia, kierując się tą motywacją najprawdopodobniej podejmie on decyzję związaną z jak najszybszą dezaktywacją zawodową, jeśli zaś zdrowie utożsamia z codzienną aktywnością i mierzeniem się z nowymi wyzwaniem, istnieje duża szansa, że będzie próbował jak najdłużej pozostać aktywnym zawodowo. Analiza wyników przeprowadzonych dotychczas wybranych badań dotyczących kwestii przechodzenia na emeryturę, uzupełniona wynikami badań własnych (zwłaszcza danych z wywiadów pogłębionych z pracującymi emerytami), pozwoliła na wyodrębnienie nie tylko siedmiu najważniejszych kwestii analizowanych przez osoby w wieku okołoemerytalnym w kontekście decyzji o kontynuacji bądź zaprzestaniu pracy, ale także ponad dwa razy większej liczby

czynników wpływających na ostateczne działanie w tym obszarze. Pełną listę kwestii i omawianych czynników zaprezentowano na grafie poniżej (rys. 5).

Zmiany związane z inną rolą i/lub perspektywą zawodową, skutkujące zawężeniem obszarów zaangażowania bądź przesunięciem pola ciężkości z pracy zawodowej na rodzinę, są najważniejszymi zmianami w sferze psychospołecznej, jak i podmiotowej osób powyżej 55 roku życia (Bartosz, Bartosz, Zubik 2011, s. 90-91). Przejście na emeryturę wiąże się często z koniecznością przeformułowania wizji swojego życia przy jednoczesnym poczuciu bycia nieprzydatnym i niepotrzebnym (Halicki 2004; Halik 2002; Synak 2002; Bańka 1995, s. 19-20; Dyczewski 1994, s. 83). Wynika to z faktu, że praca zawodowa jest nie tylko źródłem dochodu, ale również elementem określającym społeczno-zawodową pozycję człowieka oraz istotnym komponentem jego autoidentyfikacji (Szukalski 2014, s. 11). Dla niektórych osób wspomniane wyżej trudności mogą stanowić przesłankę do kontynuacji pracy w wieku emerytalnym.

W niniejszym rozdziale opisane zostały główne motywacje jednostkowe kryjące się za decyzją o dalszej aktywności zawodowej Polaków w wieku okołoemerytalnym.



Rysunek 5. Kwestie najczęściej brane pod uwagę podczas decyzji emerytalnych wraz z czynnikami wpływającymi na decyzję o dezaktywacji zawodowej bądź pozostaniu na rynku pracy – opracowanie własne.

## 5.1. Inni ludzie (VI)

Jak wspomniano wcześniej, znaczącym aspektem decyzji o przedłużeniu aktywności zawodowej pomimo osiągniętego wieku emerytalnego są koleżeńskie relacje służbowe czy po prostu doświadczanie kontaktu z innymi ludźmi. Dla wielu osób to właśnie praca jest miejscem nawiązywania i utrzymywania znaczących relacji.

*Proszę panią, zdecydowałem się dlatego, że to prawda, może i bym miał co robić w domu i wokół domu, ale wolałem pójść do kolegów, do tych ludzi, z którymi współpracowałem kiedyś, a prawda to niektórzy już zdążyli odejść na emeryturę, a ja po prostu jeszcze pracuję. (...) o przywiązaniu, powiedzmy, do robienia czegokolwiek, może świadczyć fakt, że pracowałem przez 5 lat, pracowałem i miałem zysku 450 do 500 złotych (...) wszyscy się dziwili, jak to ty, kurde, nie szkoda ci życia, i mi to odpowiadało, bo byli koledzy. [B.22.48]*

*choćby nawiązane te może nie przyjaźnie, ale koleżeństwo w pracy, też bardzo lubię te osoby, z którymi współpracuje w większości, że tak powiem. [B.24.60]*

*U nas w dyspozyturze 70 parę osób, w całej Polsce 700 coś, więc orientuję się, może nie mam kontaktu z tymi ludźmi tam tam dalej z wszystkimi, ale z wieloma, więc mam duży krąg osób znajomych, to też jest dla mnie bardzo przyjemne. [B.5.59]*

Pracujący emeryci cenią sobie regularne przebywanie „między ludźmi” [B.30.51] i codzienny kontakt z różnymi, często młodszymi osobami, prezentującymi odmienne punkty widzenia.

*praca niewątpliwie daje mi stały kontakt z młodymi bardzo ludźmi i także z młodymi pracownikami, z którymi się bardzo przyzwoicie rozmawia. [B.36.55]*

*dużo z ludźmi rozmawiam tak, każdy ma jakiś swój temat, każdy coś powie, no tak fajnie jest. [B.30.51]*



Za podstawowy obszar budowania więzi i kontaktów międzyludzkich przyczyniających się do pozytywnego starzenia się uważa się rodzinę (Chabior 2014, s. 50), jednak pracujący emeryci zwracają uwagę na potrzebę posiadania własnego zajęcia, m. in. po to, żeby nie stać się ciężarem dla swoich dzieci czy współdomowników.

*i co ja w tym domu z tą żoną bym mógł robić, co ta żona by tutaj mnie tutaj, wie pani, mogła poniewierać nawet, jak chodzi o ścisłość, nie: a dlaczego siedzisz, a dlaczego śpisz, a mógłby to zrobić, a tylko siedzisz i nic więcej nie robisz. A tak to wychodzę, pracuję, jeszcze przyjdą panie, się cieszą, torebkę naprawię, jakąś torbę tą turystyczną czy jakieś buty takie, które się już rozpadają, czy warto naprawić, jak mówię, wszystko warto, tylko nieraz nie opłaci się o tak, no i tak idzie. [B.32.47]*

Również najbliżsi pracujących emerytów najczęściej wspierają ich w decyzji o dalszej aktywności zawodowej, nierzadko przekonując o pozytywnym wpływie pracy na ich samopoczucie.

*Tak, natomiast mnie córka mnie namawiała tak, bo to było na takiej zasadzie: mama nie siedź w domu, mama wyjdź (...) Ona mnie tak właśnie przekonała, mówi, zobaczysz będziesz inaczej funkcjonować, będzie inaczej się czuć. I faktycznie, ja się po prostu inaczej, ja się czuję mądrzejsza niż wtedy, jak byłam chora... [B.26.57]*

*[Córka] mówi, że jest zadowolona, że jestem aktywna i dzięki temu mam jakiś tam energię życiową, itd. [B.9.50]*

Osamotnienie było jednym z trzech (obok choroby i niepełnosprawności) najczęściej wymienianych problemów, z jakimi boryka się człowiek stary według respondentów ogólnopolskich reprezentatywnych badań realizowanych w latach 2007–2010 w ramach projektu Polsenior (Halicka, Halicki 2011, s. 18, 20). Badani pracujący emeryci również zwracali uwagę na współczesne zmiany w kontaktach społecznych, np. rozluźnienie, a wręcz zanik relacji sąsiedzkich.

Dalszą pracę wiązali z szansą na utrzymywanie regularnego kontaktu z innymi ludźmi.

*Tak. Wie pani, teraz ja coś pani powiem, teraz ludzie się pozamykali, kiedyś sąsiad sąsiadowi to był taki bliższy, prawda, czy spotkali się na herbacie, czy nawet na jakiejś tak zwanej buteleczce, nie, tam wina czy wódeczki. A teraz ludzie i tutaj na przykład ten już nie ma takich sąsiadów, wie pani, jak kiedyś, tylko dzień dobry powie albo nie powie i zamyka się u siebie i koniec. I tutaj jak człowiek do tej pracy pójdzie, to między ludźmi, to z wychowawcą, to z portierem, to z tym zagada, prawda, z tą młodzieżą, czy smakowało, czy zadowolony, czy to jest inaczej, taki kontakt jest między, w sumie to jest dużo kontaktu z ludźmi, tak. (...) Jeszcze, wie pani, młodzi to pójdą na dyskotekę tak czy gdzieś tam się w klubie spotkają, czy coś, swoje towarzystwo młode jak ma. Ale tak jak ja na przykład też z Waldemarem po 60-tce, prawda, no to gdzie, no na dyskotekę z młodymi nie pójdziemy no.*  
[B.29.60]

Wypowiedzi badanych wskazują, że wysoko cenią sobie oni społeczny aspekt pracy w postaci codziennego kontaktu z innymi ludźmi i możliwości nawiązywania nowych relacji. Często również najbliżsi badanych postrzegają aktywność zawodową po przekroczeniu wieku emerytalnego jako dobry sposób na „wychodzenie do ludzi”. Biorąc pod uwagę rozluźnienie nieformalnych kontaktów społecznych, a także przemiany modelu rodziny, środowisko pracy staje się bardzo istotną płaszczyzną kontaktów międzyludzkich.

## 5.2. Wiedza i kompetencje (V)

Pracujący emeryci często postrzegają swoją pracę jako szansę na utrzymanie wysokiej aktywności umysłowej. Niemal wszyscy badani łączyli swoją aktywność zawodową z ciągłym rozwojem — zdobywaniem nowej wiedzy, kompetencji twardych czy miękkich lub regularnym „treningiem szarych komórek”.

No tak, my mamy, ustawicznie musimy się szkolić, ja mam po kilkadziesiąt szkoleń rocznie i z psychologii, różnych różnystych. [B.24.60]

... to mnie jakby prowokuje do tego, żeby cały czas się dokształcać, prenumeruję pisma specjalistyczne, tam czytam i rozwijam się, jeszcze dostosowuję do tego, co jest mi potrzebne w pracy tak. [B.9.50]

Trzeba coś robić, po prostu tu już nie chodzi o te pieniądze, ale żeby umysł pracował i żeby człowiek o czymś myślał. Bo jak będzie oglądał tą głupią telewizję i te, to nie tylko jedną czy drugą, obojętnie, każda ogłupia, każda ogłupia. A jeszcze te reklamy, a kup więcej, sobota, a kup więcej, dwa wózki jada, a w Lidlu, a trzy, a trzy mięsa można kupić, 3 kostki masła, przecież do cholery niepodobne, nie. [B.32.47]

Wielu pracujących emerytów podkreślało, że przymus „używania mózgu” [B.8.48], jaki niesie za sobą dalsza aktywność zawodowa, jest czynnikiem istotnie wpływającym na dłuższe zachowanie sprawności umysłowej, a tym samym odroczenie procesów związanych ze starzeniem się.

Myślę, że też taka sprawność, bo ja zauważyłam, ja bardzo się martwiłam na początku tej mojej pracy, czy ja w ogóle podołam, bo ja czytałam te ustawy i to wszystko, ale gdzieś to było tak jakby to powiedzieć nieobowiązkowe, nie czułam się w takim obowiązku ćwiczenia tego, żeby zapamiętać, żeby zrobić, żeby pokombinować. Wracając do pracy, ja wróciłam do tego, żeby jak to wykombinować, jak to zrobić, jak to załatwić, co jest ważne, co mniej ważne, planowanie dnia, planowanie właśnie tych priorytetów w pracy i wróciłam do takiej energii, o tak bym to powiedziała, tak, takiej energii myślowej, że ja muszę, muszę to zaplanować, to zrobić, to zrobić, to zrobić. Jak coś mi się nie udawało, notesik, notowałam, co tam trzeba i także no to jest bardzo mobilizujące. I ja widzę, że ja inaczej, jakby to powiedzieć, no widzę, jak moje koleżanki, które nie pracują i się starzeją... [B.26.57]

Szybkie zmiany — szczególnie technologiczne — w miejscu pracy, bywają często uznawane za przeszkodę do pozostawania w zatrudnieniu osób w wieku emerytalnym, którym dopasowanie się do zmian nie przychodzi już tak naturalnie jak ich młodszym kolegom. Wielu starzejących się pracowników odczuwa frustrację i zniechęcenie spowodowane kolejnymi modyfikacjami procesów czy nowinkami technologicznymi, jak również widząc, że w niektórych kwestiach, pomimo wieloletniego doświadczenia, są wyprzedzani przez młodych pracowników, którzy np. potrafią obsługiwać bardziej nowoczesny sprzęt. Niektórym emerytom towarzyszy poczucie ulgi związanej z możliwością zaprzestania tego nierównego wyścigu. Nawet wśród badanych emerytów obecnie czynnych zarobkowo znaleźli się tacy, którzy chętnie przeszli na emeryturę, opuszczając swoje poprzednie miejsce pracy między innymi w związku z jego postępującą informatyzacją.

*I na początku to jeszcze ten system mnie bawił, bo jak zrobiłem błąd, to ja byłem uprawniony poprawić go, a ostatnie 5 czy 6 lat to zrobili tak, że zrobiłeś błąd, nie masz upoważnień, żeby go poprawić, musisz iść do kierownika, kierownik do informatyka i informatyk poprawiał. (...) No i wie pani, no wtedy to była taka żenada, taki stary, tyle lat pracuje i takie błędy popełnia. (...) Trzeba się było przyznać, to znaczy, wie pani, to mnie to nie bolało, że ja zrobiłem błąd, bo no ktoś nie popełnia błędu (...) ale no w jakiś sposób to mnie troszeczkę deprymowało. I zaczęłam nabierać takiej antypatii do tych urzędzeń (...) I proszę mi wierzyć, że ja do dzisiaj nie korzystam z internetu nic, telefon mam prosty.... [B.2.53]*

Jednak znaczna większość badanych „pracujących emerytów” pozostawała w miarę na bieżąco z nowinkami technologicznymi. Osoby, które kontynuowały pracę związaną, nawet nie bezpośrednio, z urządzeniami czy nowymi technologiami naturalnie pozostawały włączone w zmiany związane z informatyzacją.

*Ja na przykład nie mam świadomości, żeby coś się pojawiało nowego, bo ja na stałe uczestniczę, na przykład ten internet, te wszystko, to przecież ja od samego początku jest aktywnie w to włączony... [B.36.55]*

Niektórzy z badanych, którzy dotychczas wykonywali zawód niewymagający dużej biegłości technologicznej, kilka miesięcy przed rozpoczęciem badań doświadczyli diametralnej zmiany w swojej pracy. W konsekwencji pandemii COVID-19 wiele aspektów codzienności, od zakupów i spotkań towarzyskich po naukę czy pracę, przeniosło się do przestrzeni wirtualnej. Nastąpiła więc nagła informatyzacja części zawodów niewymagających wcześniej nawet znajomości obsługi komputera. W przypadku niektórych pracujących seniorów, np. nauczycieli, można więc mówić nie tylko o prewencji wykluczenia technologicznego, ale wręcz o reinkluzji technologicznej na skutek dłuższej aktywności zawodowej.

*... no prowadzę na teamsach zajęcia, musiałam się tego nauczyć. [B.7.48]*

*Bo muszę powiedzieć, że gdybym nie pracowała na przykład zawodowo, to ja bym w ogóle nie dotykała komputera, a ja po prostu w tej pracy mojej w tej chwili no ja pracuję zdalnie, ale w pracy tak samo wszystko się odbywa w komputerze, pisanie pism, wysyłanie, przesyłanie do przełożonych, to jest bardzo fajna technika po prostu. (...) I chcąc nie chcąc się uczyłam, na początku się pociłam, jedno pismo trwało długo. A potem się okazało, że to wszystko jest mała myszka Miki i to żaden problem w ogóle tak. Także też na pewno kolegom młodszym zawdzięczam to, że po prostu pokazali i nie robili za mnie, też to było fajnie, bo po prostu no to, co dla moich koleżanek czasami jest czarną tablicą, to po prostu dla mnie jest proste.*

[B.8.48]

Przytoczone tu wypowiedzi pracujących emerytów wskazują na to, że wielu starszych pracowników łączy wykonywaną przez siebie pracę z aktywnością umysłową i ciągłym rozwojem. Zdobywanie nowej wiedzy i kompetencji w ramach wykonywanych obowiązków jest przez nich traktowane jako wyzwanie, a zarazem źródło satysfakcji. Część osób w wieku emerytalnym postrzega ciągłą edukację jako element pozytywnego starzenia się. Potencjał edukacyjny dostrzegają nie tylko w instytucjach nakierowanych na przekazywanie wiedzy (uczelniach czy popularnych wśród polskich seniorów

Uniwersytetach Trzeciego Wieku), ale przede wszystkim w rynku pracy, w ramach wykonywanej pracy zawodowej.

### 5.3. Tryb życia (IV)

Wyniki badań dotyczących ostatniego dnia pracy wskazują, że największym zadowoleniem charakteryzowały się osoby, które z dużym wyprzedzeniem rozpoczęły przygotowania do emerytury, tworząc plany i budując pozytywną wizję tego okresu życia (Puć 2011, s. 226–230). Z kolei aktywni zawodowo (przed 45. rokiem życia) swój ostatni dzień w pracy wyobrażali sobie jako okazję do podsumowania i „przejścia do kolejnego etapu”, a także wyjątkowe święto, kiedy to będą żegnać się z pozostałymi pracownikami i „pozostawiać po sobie dobre wspomnienia”. W narracjach pojawiało się życzenie poczucia spełnienia zawodowego w tym dniu, kilka osób wyraziło obawę przed niepracowaniem, nieumiejętnością zorganizowania sobie czasu (tamże, s. 232–234). Podobne obawy wybrzmiewały również podczas moich wywiadów z pracującymi emerytami, stanowiąc jedną z głównych motywacji do pozostawania aktywnym zawodowo w wieku emerytalnym.

*... kiedy się przechodzi na emeryturę, no to człowiek już nic nie musi, tylko może, i też się trochę tego obawiam, że tak człowiek skapcieje, bo nic nie będzie musiał.*  
[B.24.60]

Trzeba jednak zaznaczyć, że najczęściej emerytura łączona jest z pozytywnymi przeżyciami — w badaniach BALL większość respondentów kojarzyła ten etap życia z czasem wolnym (66,3%) czy aktywnością (56%) (Adamczyk 2018, s. 182). Postrzeganie emerytury jako nagrody, czasu zasłużonego odpoczynku bądź podróży i zwiedzania świata często przyczynia się do decyzji nawet o wcześniejszej dezaktywacji zawodowej. Jednak, promowane wyżej, budowanie pozytywnej wizji okresu życia na emeryturze może okazać się zwodnicze w dalszej perspektywie. Często bowiem życie

weryfikuje wyobrażenia na temat życia na emeryturze poczynione przez pracującego jeszcze człowieka, przynosząc rozczarowanie (Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 96-97; Krzyżanowska 2011, s. 216-217).

Wiele kwestii branych pod uwagę podczas podejmowania decyzji emerytalnych, a także konsekwencje tychże często łączą się ze sobą, co obrazuje cytowana poniżej wypowiedź geriatry dotycząca dezaktywacji zawodowej, nakreślając możliwą spiralę zawiedzionych oczekiwań związanych z życiem na emeryturze.

*Jest taka osoba, która na przykład przechodzi na emeryturę, jeżeli pracowała. No i nagle mówimy o takim fenomenie miesiąca miodowego. Czyli, jaka ja będę szczęśliwa, że nie będę musiała nastawiać budzika i jechać tramwajem czy samochodem do pracy, będę miała tyle czasu.*

*No i zaczyna się tak: emerytura zwykle jest w granicach znacznie niższych niż zarobki dotychczasowe, 50 i więcej procent, czyli pieniędzy za mało często na komfortowe jakieś produkty, które chciałaby ta osoba kupić, czy kosmetyki, czy jedzenie, czy ciuchy, czy wycieczki. Czyli za mało pieniędzy – to daje pewne ograniczenia co do sposobów spędzania czasu wolnego.*

*Dalej, jeżeli przez całe życie poza pracą zawodową nie miałaś innych pasji i hobby, zainteresowań, no to skąd nagle (mają pojawić się) w tym momencie. Nagle pojawia się za mało pieniędzy, za dużo wolnego czasu.*

*Jak pracujesz, no to nie masz czasu się spotykać. Bardzo często jesteś też izolowana w rodzinie, bo często dziadek, babcia to był dziadek-, babcia-sponsor, właściwie kontakty z wnukami się ograniczały do dużych imprez rodzinnych i dużych prezentów, ale nie bycia na co dzień i poznania siebie bliżej wzajemnie. Czyli nie ma tych relacji międzypokoleniowych, a nagle byś chciała to odtworzyć, ale to jest znowu proces, dopóki cię nie znają. [...]*

*Za mało pieniędzy, za dużo czasu, brak zainteresowań, brak dobrych relacji społecznych, no i zaczyna się nuda. Nuda, smutek, obniżony nastrój, nawet do nastrojów takich depresyjnych, zaczyna się poszukiwanie sposobów zmniejszenia tego cierpienia, bo jest to cierpienie: czyli można je zajądać,[...] zapijać, brać leki itd.*

*Można działać przeciwko swojemu zdrowiu, zacząć prowadzić ten bardziej niezdrowy styl życia.*<sup>31</sup>

Charakterystyczne przytłoczenie występujące po dezaktywizacji zawodowej, a zarazem stosunek społeczny do osób w wieku emerytalnym odzwierciedlają również słowa Jana Szczepańskiego (1989, s. 291) o „sferze bezdziejstwa” cytowane na początku tego rozdziału. Wśród badanych znalazło się kilka osób mających za sobą doświadczenie nieaktywności zawodowej, które diametralnie zmieniło ich podejście do pracy i „odczarowało” posiadaną przez nich wcześniej wizję „emerytalnej sielanki”. Wiele osób miało okazję szybciej zweryfikować swoje wyobrażenia „słodkiej beczynności” czy „wymarzonego odpoczynku” w związku z pandemią COVID-19, gdy z dnia na dzień ogłoszono *lock-down* i ich miejsca pracy zawiesiły swoją działalność. Wypowiedź jednej rozmówczyni bardzo dobrze oddaje modyfikację przekonań na temat nieaktywności zawodowej na skutek niespodziewanego jej doświadczenia:

*Wie pani co, to było tak, jak miałam iść na tą emeryturę, mówię, nareszcie na emeryturę odpocznę, dosyć tych garów nie wszystkiego. To ten chrześniak Krzysio mówi tak: ciekawe ciocia, ile ty wytrzymasz. Ja mówię: wytrzymam, wytrzymam, nie martw się.*

*Ale jak nas w marcu zamknęli, zrobili te obostrzenia, ta młodzież wyjechała... (...) nie chodziło się w ogóle do pracy, mówię, matko. Wie pani, pierwsze dni to tak, zajęcie w domu, no to tak jak mówiłam, te porządki, nie... (...) Powyrzucane stare rzeczy, to tamto nie. Ale później jeden dzień, drugi dzień, mówię, o cholera to nie dla mnie... (...) Waldek chodził do kwaciarni, chociaż też tam mieli mało ruchu, ale on chodził, a ja w tym domu. No i dzwonię do mamy, mówię: wiesz co, mamó, ja chyba, mówię, będę pracować, bo to do dupy niepodobne, mówię, wiesz co, ja dostaję kota. A mama mówi: tak, a mówiłaś dopiero, że chcesz iść na emeryturkę. A ja mówię: nie mamuś, zmieniam zdanie, ja będę pracować, jak mnie dyrektor będzie chciał, to ja od września pracuję.*

---

<sup>31</sup> Cytowana wypowiedź pochodzi z wywiadu przeprowadzonego w ramach projektu badawczego pt. Potencjał coachingu jako metody aktywizacji seniorów, finansowanego przez SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, grant BST (Prysłowska-Kamińska 2020, s. 160-161)



*I ja się właśnie po tym marcu, co nas tak przytknęli, to (...) mówię, nie, nie, i tak człowiek siedział, to podjadał, to zaraz przytył, mówię, o nie. Zaczęłam wychodzić trochę z domu na spacer, mówię, łączyć po ulicy, bo przecież ja będę ze 200 kilo ważyć, no już się trochę też przestraszyłam, mówię, o nie. No i dlatego też to to było to, dużo dało mi też do myślenia, że jak nas właśnie ta restrykcja wyszła i te szkoły pozamykali i to, że ja w domu to ja mogę dostać kota za przeproszeniem. I dlatego też pracuję.*

*No Krzysiu to się śmieje, no i co, była emeryturka, i co, pracuje się. Ja mówię: Krzysiu, a co w tym domu robić, jak ja jeszcze pełna energii. A mówi: widzisz ciocia, mówiłem, że nie wytrzymasz no no. Tak że to to było właśnie po tym marcu, właśnie jak nas tak pierwszy raz te restrykcje wprowadzili, i to już mówię nie, to już nie dla mnie. [B.29.60]*

Wspomniane wcześniej badania dotyczące perspektyw kończenia życia zawodowego na podstawie wspomnień przeżywania ostatniego dnia pracy przez emerytów oraz wyobrażeń momentu przejścia na emeryturę osób aktywnych zawodowo<sup>32</sup> wskazują, że ostatni dzień w pracy jest wydarzeniem trudnym — niezależnie czy dezaktywacja zawodowa była świadomą decyzją badanego czy została mu narzucona przez pracodawcę. Dla badanych emerytów ciężka była rozłąka z dotychczasowym miejscem pracy, kolegami z biura etc. Wizję życia na emeryturze wiązali często ze strachem przed reorganizacją i „nowym życiem” (Puć 2011, s. 232–234). Podobnych lęków doświadczali niektórzy z badanych „pracujących emerytów”:

*Część osób, która wyląduje na emeryturze, po krótkim czasie tetryczeje zupełnie, telewizor, kanapa, koc, kapcie. Ktoś inny, żeby nie zacząć zapominać, rozwiązuje krzyżówki, Jolki z Wyborczej, sudoku i cokolwiek innego, ktoś inny uzupełnia kanon lektur, tych, które mu tam kiedyś uciekły, no ale to jest takie pasywne życie. [B.35.51]*

---

<sup>32</sup> Badanie w formie wywiadu skoncentrowanego na problemie przeprowadzono na próbie (N=16) w której znalazły się osoby w wieku 30–80 lat (Puć 2011, s. 219–220).

*... emerytura jawiła mi się dawno temu jako taka czarna dziura, do której się wpada i z której się nie wychodzi, tak jak piszą też o tych kosmicznych czarnych dziurach, tak to sobie wyobrażałam. [B.18.48]*

Podczas przeprowadzonych wywiadów pogłębionych niemal wszyscy pracujący emeryci dostrzegali związek między aktywnością zawodową a prowadzonym przez nich trybem życia. Często zwracali uwagę na dodatkową zaletę pracy zarobkowej, jaką jest regulacja trybu dnia czy tygodnia.

*No poza tym no aktywność zawodowa wymusza też taki bardziej skoordynowany rytm dnia, prawda, coś trzeba zrobić, bo człowiek musi. [B.24.60]*

*jak tutaj mam pracę tak, to wiem, że muszę rano wstać, jechać do pracy, coś tam jeszcze po drodze załatwić, jakieś zakupy coś, jest inaczej, jest człowiek więcej w ruchu, więcej myśli. [B.29.60]*

*No właśnie daje mi, że tak powiem, taką odskocznnię od domowych tutaj może nie problemów, ale od tej takiej domowej, domowego takiego kręciołka, nie, tak się mówi w kółko to samo, wstajesz, śniadanie, potem tam coś, pokręcisz się, tu obiad, tam się pokręcisz, to nie, nie, nie. [B.17.57]*

*... dopóki się ruszam, głowę mam sprawną, no to to jest dla mnie, to jest mobilizacja przecież. [B.7.48]*

Dla niektórych osób dalsza aktywność zawodowa pełniła rolę mobilizatora, nie tylko „zmuszając” do wychodzenia z domu, ale także do regularnego dbania o siebie m. in. w kwestii higieny i wyglądu. Wielu badanych zauważało, że brak pewnego rodzaju regularnej ekspozycji społecznej, związanej z pracą zarobkową, prowadzi najczęściej do rozleniwienia i znacznego obniżenia dotychczasowych standardów dotyczących własnej prezencji.

*Tak ta konieczność ubrania się, dobrania jakiejś garderoby, chęć nawet posiadania jakiejś ładnej sukienki czy coś tak, bo przedtem przechodziłam koło tych wieszaków, no ale po co mi to, jak ja nigdzie nie chodzę, no po co mi to, no po co, do szafy, także bez sensu. I w tej chwili jest właśnie ten sens, a może jeszcze taka bluzka, a może coś. [B.26.57]*

*...kiedy się przechodzi na emeryturę, no to człowiek już nic nie musi, tylko może, i też się trochę tego obawiam (...) No bo nie muszę wyjść do fryzjera, bo przecież nic się nie stanie, kto mnie tam będzie oglądał poza mężem, córką i synem, prawda, na przykład. [B.24.60]*

*Do fryzjera iść (...) idę do ludzi jednak, spotykam się z młodymi ludźmi, młodymi fajnymi osobami atrakcyjnymi, które są bystrzejsze ode mnie, muszę troszeczkę no zagrać swoją rolę, trochę no być takim fit i również medialnie i na tym rynku, jak gdyby takim no elektronicznym itd. Także to praca zawsze pomaga, praca pomaga. Siedzenie w domu człowieka zabija, czy wyjście jednak do jakiegokolwiek pracy jest fajne. [B.23.55]*

Niektórzy badani swoją pracę postrzegali jako nieodłączny element ich życia, nie tyle regulujący ich aktywność, ale będący wręcz sposobem na życie. Takie podejście występuje często w wysoko wyspecjalizowanych profesjach.

*To znaczy, dla mnie architektura nie jest zawodem... (...) oprócz pasji jest po prostu, jest po prostu życiem [B.14.45]*

*... sądzę, że jak pani będzie rozmawiała z jakimkolwiek lekarzem, to on powie, że medycyna zawłaszczyła mu całe życie, również osobiste. I że nie potrafi inaczej żyć, że w ciągu całego życia niewielu miało jakieś rozbudowane hobby, i wiem, że większość lekarzy mówi: ja będę pracowała do ostatniego oddechu. Czyli jest to sposób na życie, nie jest to tylko zawód, to jest profesja, no i nie sądzę, aby to moje było odosobnione zdanie. [B.7.48]*

Pracujący emeryci ściśle wiążą pracę zawodową z prowadzonym przez nich trybem życia. W aktywności zawodowej cenią sobie aspekt regulacji rytmu dnia czy tygodnia, a także mobilizację do codziennej aktywności. Nie wszyscy badani planowali kontynuację pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego, część z nich zalety tej formy aktywności dostrzegła podczas dłuższej nieaktywności zawodowej (na skutek choroby własnej lub członka rodziny czy pandemii COVID-19). Dla niektórych badanych wykonywana profesja jest tak silnie połączona z ich tożsamością, że postrzegają ją w kategoriach „sposobu na życie” i deklarują chęć pracy tak długo, jak to będzie możliwe.

#### 5.4. Powinność i niesienie pomocy (III)

Poczucie powołania, powinności czy chęć niesienia pomocy stanowi istotny czynnik wydłużenia kariery zawodowej na wiek emerytalny, podobna motywacja może jednak kierować osobami decydującymi się na szybsze wycofanie z rynku pracy.

Jedną z kwestii ważnych dla osób w wieku okołiemerytalnym, wymienianą czasem jako powód dezaktywizacji zawodowej, jest zjawisko sukcesji międzygeneracyjnej, tzw. solidarność pokoleń, rozumiana jako robienie miejsca na rynku pracy młodszym ludziom (Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 93-93; Krzyżanowska 2011, s. 215). Podobne przekonanie zwerbalizowane zostało również przez kilkoro badanych pracujących emerytów, miejsce zwalniane dla młodych dotyczyło jednak bardziej legalnych bądź wyższych stanowisk niż te obecnie piastowane przez rozmówców.

*... młodzi ludzie powinni mieć pracę, nie my, tylko młodzi ludzie, i tu nie chodzi o wypychanie, tylko o zdrowy rozsądek. (...) uważam, że taka osoba nie powinna pracować oficjalnie, nie powinna być nawet zaangażowana oficjalnie, jeżeli chce iść na czarny rynek, to jest jej sprawa, ale oficjalnie nie. Bo praca według mnie powinna być dla młodych ludzi. [B.1.54]*

*Jednak tutaj, że priorytet mają młodzi ludzie, a emeryt fajnie, jeżeli może pracować.* [B.28.50]

Również badani, którzy nie podzielali tego przekonania, dostrzegali jego powszechność w społeczeństwie polskim<sup>33</sup>.

*bo jak byłam młoda, to trzeba było ustępować starszym w pracy. A teraz się okazuje, że trzeba ustępować młodym* [B.15.48]

Wpływ na decyzje dotyczące dezaktywacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym mają również oczekiwania społeczne w stosunku do osób starszych w zakresie bezpłatnej pracy opiekuńczej, np. opieki nad wnukami (Krzyżowski 2011, s.173-176; Liwiński 2008). Pomoc rodzinie znalazła się w pierwszej trójce skojarzeń z emeryturą według respondentów badań BALL (Adamczyk 2018, s. 182). Wiele osób w wieku okołoemerytalnym decyduje się na rezygnację z pracy zarobkowej na rzecz pomocy swoim najbliższym.<sup>34</sup> Choć potrzeba opiekowania się wnukami bądź starszymi krewnymi są zazwyczaj wymieniane jako dodatkowe powody przejścia na emeryturę (Krzyżanowska 2011, s. 216), oczekiwania społeczne oraz rodziny – głównie w stosunku do kobiet – często przyczyniają się do decyzji o szybkim przejściu na emeryturę. Potwierdzają to także dane z polskiej edycji badania SHARE z 2007 roku (za: Krzyżowski 2011, s.172) – 41% kobiet, które jako główne zajęcie wskazały zajmowanie się domem, przyznało, że to właśnie chęć opieki nad wnukami była

---

<sup>33</sup> W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że powtarzany stereotyp starszego pracownika zajmującego miejsce młodemu okazuje się błędny w szerszej perspektywie. Badanie porównawcze przeprowadzone na danych z 38 krajów wykazało, że wyższa stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata nie tylko nie powoduje mniejszego zatrudnienia wśród młodych (Wiktorowicz 2018, s. 281), ale wręcz prowadzi do zwiększenia stopy zatrudnienia w tej grupie (15-24 lata) (Wnęk 2018, s. 35-38)

<sup>34</sup> Należy przypomnieć, że wsparcie rodziny poprzez pełnienie ról opiekuńczych również może wpływać pozytywnie na poczucie spełnienia, satysfakcji z życia i sprawność osób starszych, a tym samym przyczyniać się do pomyślnego starzenia się (Kaczmarczyk, Trafiałek 2007, s. 116). Ponadto opieka nad członkami rodziny przyczynia się pośrednio do polepszenia sytuacji najbliższych. Zaangażowanie się w taki „prywatny przepływ międzypokoleniowy” (Szukalski 2002, s. 94), podobnie jak praca zawodowa, może być więc uzasadnione ekonomicznie.

główną przyczyną dezaktywacji zawodowej, często jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W uzupełniającym badaniu ilościowym opiekę nad wnukami zadeklarowało 23,5% respondentów.<sup>35</sup>

Część pracujących emerytów nie tylko nie czuje etycznej powinności do dezaktywacji bądź ograniczenia swojej aktywności zawodowej na rzecz młodych, ale czuje się wręcz zobligowana do dalszej pracy dla dobra społeczeństwa.

Przeprowadzone badania wykazały, że chęć niesienia pomocy i bycia użytecznym bywa równie silnym motywatorem do dłuższego pozostawania na rynku pracy, także w przypadku kobiet. Większość badanych, niezależnie od społecznie przyjętej „rangi” wykonywanego zawodu, decyduje się na dalszą aktywność, ponieważ czują, że ich praca jest potrzebna, a oni mają możliwość pomagania innym bądź po prostu czynienia ich życia nieco lepszym. Dalsza działalność zawodowa, traktowana jako osobista kontrybucja społeczna, jest więc dla nich często nie tylko źródłem satysfakcji, ale i poczucia ciągłego włączenia w życie społeczne.

*...mam świadomość tego, że za mną stoi też trochę i doświadczenie życiowe (...) i zawodowe i to jest jak gdyby też moim atutem, że ludzie mnie potrzebują, jak potrzebują pomocy, to nie potrzebują wiedzy o tym, co ja wiem, tylko potrzebują mojej pomocy. Także tego się trzymam bardzo mocno, tak. [B.18.48]*

*to rodzaj postannictwa, który (...) wiąże się z pewnym jednak cierpieniem, że jednak medycyna współczesna, aczkolwiek bardzo postąpiła, jest w wielu sytuacjach absolutnie bezradna. (...) no, ale jestem tam, mogłabym przecież zostawić to, ale jestem tam też potrzebna jako, no jako, jako, jako towarzysz tych ludzi w jakimś stopniu... [B.7.48]*

*Daje mi energię, daje mi takiego kopa, zawsze pomagałam ludziom, już jako pielęgniarka też miałam starszych sąsiadów, gdzie zawsze mój mąż się śmiał,*

---

<sup>35</sup> Do badania zaproszono osoby, które ukończyły 50 lat, średnia wieku respondentów z Polski w badaniu SHARE to 64 lata (za: Krzyżowski 2011, s. 172), duża część respondentów nie była więc w wieku emerytalnym w czasie badania.

*bo wieczorem wychodziłam o godzinie dziewiętnastej, wracałam o dwudziestej pierwszej, ponieważ wszystkim naszym starszym mieszkańcom mierzyłam ciśnienia i góra dół tak biegałam, a że czteropiętrowy budynek, no to pani sobie wyobraża no. Tak i uważałam, że to pomaganie było, to wynikało z mojej takiej normalnej potrzeby, że ja szłam, żeby im pomóc, o. [B.34.58]*

*... widzę jak to dziecko rośnie, jak się rozwija, gdzie ja jestem w zasadzie częścią, w dużej części odgrywam rolę w jego wychowaniu i widzę tego efekty, widzę też zadowolenie ze strony rodziców także. [B.1.54]*

*No poczucie takiej użyteczności przede wszystkim i taką świadomość, że nie jestem wypchnięta na poza obręb takiego głównego nurtu życia... [B.18.48]*

*Przede wszystkim poczucie, że jestem potrzebny, to jest chyba najważniejsze. [B.27.53]*

Niektórzy emeryci zdają sobie sprawę z tego, że na tym etapie ich życia mogliby stanowić wielkie wsparcie dla swoich dzieci poprzez pomoc w opiece nad wnukami. Jednak taka świadomość, a nawet werbalizowane oczekiwania dzieci w tym względzie, nie wpływają znacząco na aktywność zawodową badanych seniorów.

*[córka] może by już chciała, żebym miała więcej czasu dla wnuków, żeby jej tam pomóc, bo rzeczywiście jest bardzo biedna, bo ma pracę zdalną i dwoje dzieci na głowie, no w tej chwili poszły żłobka i do przedszkola, chociaż z tym żłobkiem to nie wiem, co będzie, bo mała nie bardzo chce się zaaklimatyzować, chodzi na dwie godziny na razie. [B.5.59]*

*Bo jakbyś był już na emeryturze, już byś działalności nie prowadził, tobyś te nasze wnuki mógł sobie tam wziąć, prawda, albo coś. [B.11.47]*

Natomiast już sytuacje losowe, jak np. ciężka choroba członka rodziny czy potrzeba opieki nad starszym krewnym, skutkowały zazwyczaj tymczasową całkowitą dezaktywacją zawodową lub zmniejszeniem wymiaru pracy. Poczucie

powinności w kwestii zajmowania się schorowanym rodzicem, partnerem, a czasem nawet rodzeństwem znacznie częściej pojawiała się w przypadku badanych kobiet, skonfrontowani z podobnym problemem mężczyźni decydowali się raczej na delegację — choćby części — obowiązków opiekuńczych na wynajętą pomoc.

*Znaczy z opiekunką mieszka, bo już niezdolna jest, nie wstaje z łóżka już praktycznie od tamtego roku, więc tam jeżdżę. (...) A moja mama po prostu wymaga 24-godzinnej obecności, więc ja musiałbym wszystko rzucić i iść przy niej siedzieć w przeciwnym razie. [B. 36.55]*

*...bratem się trochę opiekuję, gotuję mu obiady tak samo, no i też codziennie przy garach. [B.30.51]*

*Mężem przede wszystkim, tak tu mąż mi podpowiada, bo słyszy, przede wszystkim, bo mąż jest po glejaku usunięciu, w związku z tym teraz jest na rencie, no i teraz się nim opiekuję. [B. 24.60]*

*... ponieważ moja mama troszeczkę nie domaga, idzie jej o zdrowie, to potrzebne mi było trochę czasu właśnie więcej wolnego. [B.17.57]*

Na podstawie wypowiedzi pracujących emerytów można stwierdzić, że odczuwają oni duże poczucie powinności wobec innych ludzi i starają się pomagać tam, gdzie czują się najbardziej potrzebni. Dalsza praca zawodowa daje im poczucie satysfakcji i bycia aktywnym członkiem społeczeństwa, jednak w obliczu problemów zdrowotnych najbliższych są w stanie zmniejszyć jej wymiar.

## 5.5. Zdrowie (II)

Jednym z najczęściej wymienianym czynnikiem w kontekście dłuższego pozostawania na rynku pracy jest własny stan zdrowia. Dobre zdrowie



i kondycja fizyczna łączy się z większą gotowością do przedłużenia aktywności zawodowej (CBOS 2017, s. 8, Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 107-108), z kolei pogorszenie przyczynia się do szybszego wycofania się z rynku pracy (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2016, s. 42-43; Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 24). Wiele osób starszych twierdzi, że to właśnie zły stan zdrowia był głównym powodem zaprzestania aktywności zawodowych (Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 86-88). W niektórych badaniach takie deklaracje wybrzmiewały w przypadku nawet połowy badanych emerytów (Krzyżanowska 2011, s. 212).

Podczas wywiadów z pracującymi emerytami dostrzeżono, że czynnikiem wpływającym na decyzję o kontynuacji pracy zarobkowej mimo uzyskanego już prawa do emerytury jest nie tyle dobry stan zdrowia, co chęć dbałości o nie. Dla wielu badanych aktywność zawodowa jest bowiem sposobem na utrzymanie dobrej kondycji fizycznej oraz psychicznej.

*Dla mnie tak, ja się sprawdzam w jakiś sposób, sprawdzam się w to, że jeszcze mogę, jeszcze nadążam, jeszcze nie mam demencji starczej, wie pani. No pod każdym względem, że potrafię wskoczyć na przykład, takie proste, wskoczyć na rower i pojechać tym rowerem tak, żeby wsiąść do autobusu, że to mi nie sprawia trudności, że jak trzeba, to mogę iść pieszo szybciotko, szybciotko, nawet biec kawałkami. I to jest takie sprawdzenie stanu fizycznego, a stan umysłowy no to, że potrafię kojarzyć tych ludzi, że potrafię, że pamiętam, jak komuś coś obiecuję, że temu dziecku, jak obiecuję, że w autobusie mu tam zobaczę, czy te ćwiczenia ma dobrze zrobione, że po prostu ich sprawdzam, czyli o - pamiętam. To jest cały czas taka kontrola samego siebie i o to tylko chodzi mi, bo dla siebie, żebym ja funkcjonowała. [B.4.46]*

Choć duża część badanych cieszyła się dobrym zdrowiem, niektórzy emeryci pracowali pomimo chronicznych problemów zdrowotnych, nie traktując ich jako powodu do zaprzestania aktywności zawodowej.

*No ja jeszcze mam tak POCHP tak i teraz mi tam wyszedł guz na płucu, tak że mam trochę tych chorób, tak i mówię, to nie dla mnie, bo jak ja zasiedzę się, to już będzie jeszcze gorzej. [B.29.60]*

Dla tych osób praca jest często elementem życia trzymającym ich „w ryzach”, odwracającym uwagę od nieprzyjemnych dolegliwości. Nawet po dłuższych zwolnieniach związanych z operacjami kolan (B.24.60), kręgosłupa (B.27.53) bądź endoprotezą stawu (B.8.48) czy innymi poważnymi dolegliwościami (B.18.48, B.27.53) starają się jak najszybciej wrócić do aktywności zawodowej, kojarzonej z normalnym funkcjonowaniem. Jeden senior, wspominając o swoich kłopotach związanych z kręgosłupem, szczycił się faktem, że od początku pracy w obecnej firmie (3 lata) ani razu nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, biorąc kilka dni urlopu, kiedy już „coś mocno dokucza” (B.2.53). Dla innego emeryta praca, którą wykonuje prawie całe swoje życie, a która przyczyniła się zresztą do problemów zdrowotnych, jest obecnie „lekarstwem” na ból:

*No dosłownie ja tutaj się czuję normalnie, nawet poskarżyłem się tej, jak chodzę tutaj do domowej lekarki, to mówię tak: no wie pani co, tak niby boli mnie i tam biodro no, kręgosłup to mam zniszczony kompletnie, bo jak wie pani, już 58 lat siedzę na stołku, można powiedzieć, to jest sporo, nie. (...) No więc tej lekarce domowej mówię: wie pani co, najlepiej się czuję na szewskim stołku, to ona, wie pani co zaproponowała: to niech pan przyniesie sobie do domu... [B.32.47]*

Wyniki uzupełniającego badania ilościowego — przeprowadzonego na próbie 264 seniorów — wskazują na wyższy poziom zadowolenia ze zdrowia w grupie osób pracujących. Ze względu na znaczną nierównoliczność porównywanych grup wykonano testy *U* Manna-Whitney’a. Odnotowano wynik istotny statystycznie (tabela 9). Siła odnotowanego efektu była umiarkowanie duża. Wyniki zaprezentowano w formie graficznej na wykresie 14.

	nie (n = 188)		tak (n = 76)		U	Z	p	r
	M	SD	M	SD				
Cieszę się dobrym stanem zdrowia	3,74	1,71	4,74	1,51	4856,0	-4,14	<0,001	0,25

Tabela 9. Zadowolenie ze zdrowia a aktywność zawodowa.



Wykres 14. Zadowolenie ze zdrowia a aktywność zawodowa.

Zdrowie jest istotnym czynnikiem wpływającym na możliwość kontynuowania pracy w wieku emerytalnym. Większe zadowolenie z własnego zdrowia pracujących emerytów może oznaczać, że zdrowsi ludzie częściej decydują się na kontynuację pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego. Istnieje jednak możliwość, że wynik ten odzwierciedla mechanizm wspomniany przez pracujących emerytów, polegający na tym, że aktywność zawodowa wpływa korzystnie na samopoczucie osób starszych. Cytowani wyżej badani dostrzegają potencjał dłuższego zachowania dobrego stanu zdrowia oraz radzenia sobie z nieprzyjemnymi dolegliwościami właśnie w przedłużonej aktywności zawodowej.

## 5.6. Finanse / bezpieczeństwo (I)

Kolejną, a często pierwszoplanową, kwestią rozpatrywaną przed przejściem na emeryturę są finanse i poczucie bezpieczeństwa wynikające z możliwości zaspokojenia swoich podstawowych potrzeb. Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, świadczenia społeczne mają duży wpływ na wycofywanie się z rynku pracowników w wieku okołoemerytalnym (Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 24) — wiele osób decyduje się na dezaktywację zawodową w momencie nabycia praw do świadczenia emerytalnego. Niektórzy ludzie idą na emeryturę jak najszybciej z uwagi na bezpośrednie korzyści finansowe — gdy wysokość świadczenia emerytalnego przewyższa bądź jest porównywalna z wysokością aktualnej pensji (Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s.105-106; Krzyżanowska 2011, s. 212). Jednak w większości przypadków rezygnacja z dotychczasowej pracy wiąże się raczej z obniżeniem przychodu, mimo to przesłanką do takiej decyzji jest często potrzeba poczucia bezpieczeństwa, paradoksalnie również finansowego. Wczesne przechodzenie na emeryturę Krzyżanowska (2011, s. 212-213) wiąże z niewielką wiedzą na temat systemu emerytalnego i sposobu naliczania emerytur, zwracając uwagę na brak organów wspierających czy edukujących osoby zbliżające się do wieku emerytalnego.

Te same motywacje — pragnienie poczucia bezpieczeństwa czy posiadania zabezpieczenia finansowego — wpływają również na odwrotną decyzję osób w wieku emerytalnym. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących przyczyn kontynuacji pracy zawodowej wynika, że w 2012 roku znaczna większość aktywnych zawodowo osób, które osiągnęły już standardowy wiek emerytalny (tj. 60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) i pobierają świadczenie emerytalne, pracuje wyłącznie, aby zapewnić sobie wystarczające dochody — takiej odpowiedzi udzieliło niemal połowa respondentów (GUS 2013, s.107). Choć uczestnicy moich badań znacznie rzadziej wskazywali finanse jako główną motywację do pracy, dla niektórych faktycznie kwestie materialne stanowiły czynnik warunkujący dalszą aktywność zawodową.

*Dlaczego dużo pracuję, żeby poprawić swój byt, żeby mieć na tak zwaną dodatkową emeryturę typu swoją, swoje jakieś tam pieniądze. Aczkolwiek nie jest to proste, bo co zarobię, to i tak córkom daję, no ale staram się z wszystkich sił.*  
[B.1.54]

Niektórzy pracujący emeryci wydawali się być dumni nie tylko z samej aktywności zawodowej, ale właśnie z jej wymiaru zarobkowego.

*I to jest jak gdyby ukoronowaniem moich takich starań materialnych, zbudowałem sobie domek, wziąłem kredyt i właśnie go spłacam. I dlatego między innymi pracuję.* [B.23.55]

Nie wszyscy pracujący emeryci byli skłonni do dzielenia się informacjami na temat swoich dochodów, jednak dużo osób wysokość swoich zarobków określało jako podwojenie emerytury. Analiza uzyskanych danych nt. struktury przychodu (tab. 10) również wskazuje, że najczęściej zarobki pracujących emerytów były zbliżone do otrzymywanego przez nich świadczenia.

		Wysokość zarobków [zł]					b.d.
		Poniżej 2000	2000-3499	3500-4999	5000-6499	6500 i więcej	
Wysokość emerytury [zł]	Nie pobiera			2		1	
	Poniżej 2000	1	1				1
	2000-2999		4		2		
	3000-3999	1	2		2		
	4000 i więcej	2			1		1
	b.d.		2		1		16

Tabela 10. Struktura deklarowanych miesięcznych przychodów badanych — opracowanie własne.

Nawet jeśli kwestie finansowe nie stanowiły głównej motywacji do kontynuacji pracy zarobkowej, „podwójna pensja” wynikająca z podejmowania pracy po przejściu na emeryturę przyczynia się do zwiększenia komfortu życia pracujących emerytów — „...zawsze jak jest parę groszy więcej, to jest i lepsze życie, tak” (B.30.51). Wpływające na konto świadczenie emerytalne przez część badanych postrzegane było jako miły dodatek, czasem żartobliwie nazywane „stypendium zusowskim”, między innymi z uwagi na niewielką — z perspektywy części badanych — jego wysokość.

*To znaczy tak, no ja jestem teoretycznie stypendystą ZUS-u, czyli emerytem. (...) Ale to bardziej bym traktował jak stypendium, bo mniej więcej dostaję tego stypendium tyle, co dostawałem stypendium doktoranckiego w latach 70-tych. [B.11.47]*

Niektórym jednak — w połączeniu z otrzymywaną pensją — pozwoliło na spłatę zadłużeń, a tym samym odzyskanie poczucia bezpieczeństwa i kontroli nad swoim życiem:

*No, ostatnie trzy lata, szczególnie ostatnie trzy lata w tym sensie, że udało mi się wykaraskać z jakichś zobowiązań finansowych, że spłaciłam jakieś zadłużenia w banku i że w tej chwili, znaczy, w sensie materialnym tak. Że w związku z tym, że mam i emeryturę, i pensję, to mam to poczucie bezpieczeństwa materialnego tak. Poza tym i w związku z tym no i czuję się bardzo spokojna. Nigdy nie miałam takiego okresu przez tak jak przez te ostatnie trzy lata, że miałam to poczucie bezpieczeństwa tak. Mówię w tym momencie tylko o bezpieczeństwie materialnym. [B.9.50]*

*... człowiek staje się w większym stopniu panem swojego czasu, emerytura to jest ten podstawowy regularny wpływ gotówki, która pozwala planować życie. Natomiast te pozostałe wpływy no to jest to na finansowanie kaprysów. [B.35.51]*

Kilku badanych, mimo osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, nie przeszło od razu na emeryturę.

*...była jeszcze oczywiście droga przejścia na emeryturę i podpisania od nowa umowy, ale jakoś się na to nie zdecydowałem (...) Nawet właśnie to bym sobie tak powiedział i czasem się zastanawiam, czy jestem z gatunku frajerów, czy jestem z gatunku no może nie aż idealistów, znaczy, ja pani powiem, ja mam dwa etaty całe przyzwoite i dlatego mi się wydaje, że no, że ja żyję bez tej dodatkowej trzeciej jeszcze, trzeciego filaru, no i zobaczymy, co będzie. [B.12.51]*

Dla jednych powodem była niechęć do załatwiania spraw urzędowych i „zbierania” potrzebnych dokumentów, podczas gdy nie zależało im na otrzymywaniu świadczenia.

*Wie pani co, ku zgrozie mojej nie chciało mi się zbierać po prostu tych wszystkich papierów, które trzeba zbierać, tym bardziej, że jak mówię, co jest prawdopodobnie najpoważniejszą radą, bo jeśli idzie o Biuro Kolejowe i Miasto Projekt no nie było trudno, tam były duże działy osobowe i oni to mogli przygotować. No to już te prywatne, które potem się zaczęły, to był kłopot. No i w końcu ja przeszedłem na formalną emeryturę w 4 lata po czasie, a właściwie już na granicy piątego roku. No i to spowodowało, że moje dzieci, jak dowiedziały się, jaką mam emeryturę, to się wściekły. Bo stwierdziły, że za to można było kupić mieszkanie wcześniej. [B.14.45]*

Innych zaś motywowała możliwość zwiększenia wysokości świadczenia emerytalnego przy opóźnieniu przejścia na emeryturę oraz uzyskania premii uznaniowych przyznawanych za przepracowane lata. Cytowana poniżej wypowiedź jednej z badanych osób obrazuje, jak skomplikowany może być niekiedy proces decyzyjny, jeśli chodzi o wybór najkorzystniejszego finansowo momentu przejścia na emeryturę.

*Oj, bardzo chętnie bym poszła, bo już w sumie to już bym mogła od czerwca prawda... zeszłego roku, no ale jak nie wiadomo, o co chodzi, to wiadomo, że chodzi o pieniądze, bo to jest kolejna jubileuszówka. Poza tym, jak poszłam do ZUS-u i pani mi wyliczyła emeryturę, to się złapałam za głowę, z czego ja będę żyła, no a mam 42 lata pracy w związku z czym. I na razie jestem, bo funkcjonuję,*

*chciałabym do końca tego roku i w styczniu przyszłego roku przejść na emeryturę. (...) Tak jak mówię, no są te czynniki, gdzie no szkoda po prostu tych pieniędzy, tylko dlatego, że nie, bo po czterech latach można nie, nie pięć trzeba mieć do jubileuszówki, tylko cztery, więc cztery to będę miała teraz w maju i mogłabym przejść w czerwcu. No ale to znowu, jak dostanę 9 pensji, to będzie za dużo, z kolei mi fiskus zabierze, więc pomyślałam sobie, więc może pójdę w styczniu. (...) Próbuję, wie pani, próbuję coś na tym zyskać. [B.24.60]*

Powyższy cytat wskazuje wspomniany wcześniej problem mnogości przepisów i regulacji, których należy być świadomym przed przejściem na emeryturę. Trudno więc dziwić się tym osobom, które mają problem z tak dokładną analizą swojej sytuacji i możliwości emerytalnych, w efekcie czego decydują się na dalszą pracę i odroczenie świadczenia bądź — znacznie częściej — dezaktywację zawodową i przejście na emeryturę w momencie otrzymania prawa do świadczenia, nie bacząc na ewentualne konsekwencje finansowe (najczęściej związane z niezadowalającą wysokością świadczenia — szczególnie w przypadku tzw. „wcześniejszej emerytury”).

Niskie świadczenie emerytalne może być jednak wynikiem nie tylko krótkiego okresu pracy, ale także niskich zarobków czy niskiej wysokości opłacanych składek (w przypadku osób samozatrudnionych) bądź niekorzystnych zmian w prawie emerytalnym (często w kwestii przedsiębiorców). Niezadowalające lub wręcz niewystarczające świadczenie bywa z kolei istotną motywacją do kontynuacji pracy bądź poszukiwania zatrudnienia na emeryturze. Część badanych nie ukrywała, że życie z samej emerytury byłoby dla nich bardzo trudne ze względu na niezadowalającą kwotę tego świadczenia i kwestie finansowe stanowiły ważny, czasem podstawowy czynnik decyzji o dalszym pozostawaniu w zatrudnieniu.

*Ta wczesna emerytura raczej jest, raczej wykluczała w ogóle bezczynność zawodową, no zarówno od strony finansowej, no bo to jest bardzo mała emerytura, tylko jej jedyną zaletą jest to, że jest no dość znaczy w ogóle stabilna,*



*prawda, że co miesiąc jest. Ale poza tym no to nie, niewystarczająca jest absolutnie dla życia. [B.13.51]*

*Przyznaję, że mam tą szczęśliwą sytuację, że mogę dodatkowo pracować, bo z pieniędzy emeryckich bym nie przeżyła, powiedzmy, mówmy sobie szczerze, bo mam emeryturę oświatową. [B.9.50]*

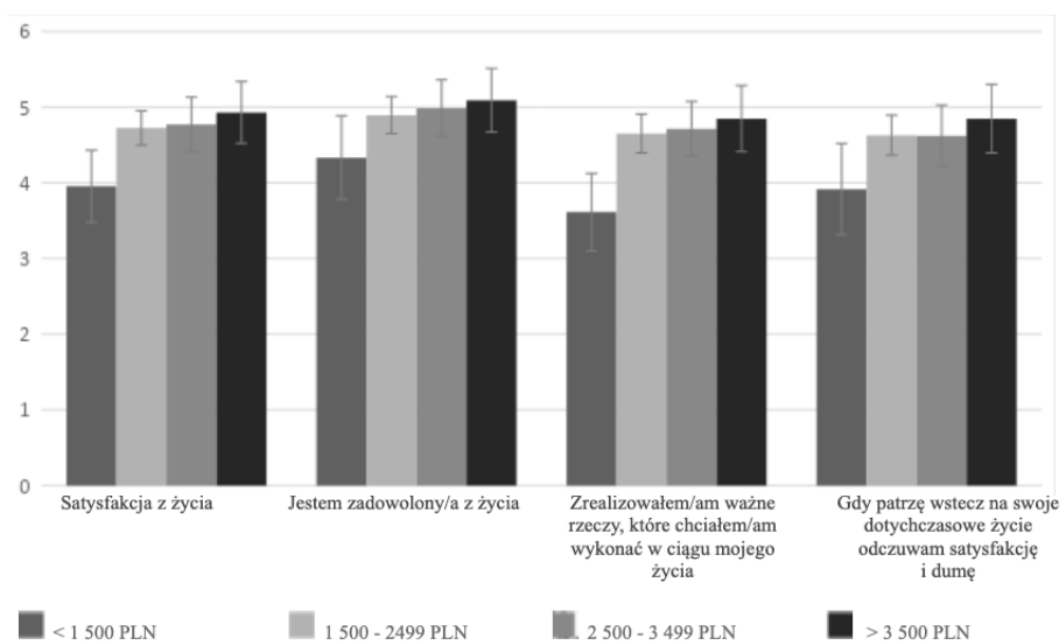
*Jeżeli ktoś był tylko całe życie stróżem albo nawet przedsiębiorcą, nie daj Boże, no to to ma emeryturę tak niską, że nawet zmienia zawód na własnie na stróża czy jakiegoś innego tam. No i niestety żeby przetrwać no, także to jest, no nie ma jednej odpowiedzi, na każde pytanie można na wieloaspektowo odpowiadać i to nigdy nie będzie wyczerpane, ten temat. [B.23.55]*

Gratyfikacja finansowa jest nieodłącznym i kluczowym elementem charakteryzującym pracę zarobkową, odróżniającą ją od wolontariatu. Nie można więc stwierdzić, że aspekt finansowy kontynuacji pracy zarobkowej na emeryturze jest zupełnie pomijalny, nawet w przypadku osób w dobrej sytuacji materialnej, które deklarują, że podczas podejmowania decyzji o przedłużeniu kariery kierowała nimi całkiem odmienna motywacja.

W tym miejscu warto przytoczyć wyniki ilościowego badania uzupełniającego, w ramach którego sprawdzano m. in. czy poziom satysfakcji z życia był powiązany z wysokością emerytury. Wykonano serię analiz korelacji rangowej  $\rho$  Spearmana. Odnotowano dwie zależności istotne statystycznie (tabela 11). Wysokość emerytury jest powiązana dodatnio z ogólnym poziomem satysfakcji z życia i poziomem zgodności ze stwierdzeniem „zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia”. Tak więc wraz z poziomem wysokości emerytury rosło zadowolenie respondentów. Siła obu zależności była jednak nikła. Pozostałe dwie korelacje okazały się nie być istotne statystycznie. Wszystkie wyniki zaprezentowano w formie graficznej na wykresie 15.

		Wysokość emerytury (miesięcznie)
Satysfakcja z życia	rho Spearmana	<b>0,15</b>
	istotność	<b>0,016</b>
Jestem zadowolony/a z życia	rho Spearmana	0,11
	istotność	0,085
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	rho Spearmana	<b>0,16</b>
	istotność	<b>0,008</b>
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie odczuwam satysfakcję i dumę	rho Spearmana	0,10
	istotność	0,091

Tabela 11. Wysokość emerytury a satysfakcja z życia.



Wykres 15. Wysokość emerytury a satysfakcja z życia.

...

Motywacje aktywnych zawodowo emerytów, podobnie jak emerytów niepracujących, w znacznym stopniu wynikają podstawowych potrzeb — dbania o własne zdrowie, poczucia bezpieczeństwa, powinności, chęci niesienia pomocy i kontaktu z innymi ludźmi. Istotna różnica między osobami

podejmującymi decyzję o dalszej aktywności bądź dezaktywacji zawodowej wynika z ich odmiennego światopoglądu i/lub stanu wiedzy, a także podejścia osób z ich otoczenia. Nie bez znaczenia jest również sytuacja zawodowa osób starszych (szczególnie w momencie poprzedzającym osiągnięcie wieku emerytalnego), na którą składają się posiadane doświadczenie i kompetencje, atmosfera i polityka kadrowa w ostatnim miejscu zatrudnienia oraz aktualne zapotrzebowanie na rynku pracy.

Następny rozdział prezentuje wyniki dotyczące refleksyjności osób w wieku emerytalnym jako potencjalnego czynnika wpływającego na chęć wydłużenia aktywności zawodowej.



## Rozdział 6.

Refleksyjność jako element łączący obowiązujące normy społeczno-prawne (*structure*) z indywidualnym sprawstwem (*agency*) i potencjalna zmienna wyjaśniająca aktywność zawodową osób starszych w Polsce.

„Refleksyjność to regularne ćwiczenie zdolności umysłowej, charakteryzujące wszystkich normalnych ludzi, do postrzegania siebie w odniesieniu do swoich (społecznych) kontekstów i vice versa”

Margaret S. Archer (2007, s. 4)

W koncepcji refleksyjności Margaret Archer (2007, 2013, 2013b) dostrzeżono potencjał do różnicowania działań aktorów społecznych. W ramach tej rozprawy postanowiono sprawdzić, czy refleksyjność różnicuje również działanie osób w wieku emerytalnym, a konkretniej — ich aktywność na rynku pracy. Biorąc pod uwagę charakterystykę poszczególnych typów refleksyjności (przedstawionych w podrozdziale 1.4), przed przystąpieniem do empirycznej części badań założono, że osoby o refleksyjności autonomicznej będą znacznie częściej decydować się na przedłużenie kariery zawodowej i pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego niż osoby o komunikacyjnym typie wewnętrznej konwersacji. Ze względu na wysoką samodyscyplinę, poświęcenie karierze i dużą produktywność społeczną łączonych z typem autonomicznym, spodziewano się, że przeważającą część osób kontynuujących pracę na emeryturze stanowią seniorzy charakteryzujący się właśnie tym typem refleksyjności [H3]. Z kolei właściwa dla refleksyjności komunikacyjnej tendencja do reprodukcji społecznej — podążania za większością i działania według społecznych konwenansów — uznana została za element utrudniający decyzję o pozostaniu w zatrudnieniu mimo osiągniętego „statusu” emeryta.

Z uwagi na popularny i stereotypowy wizerunek emeryta założono, że seniorzy przejawiający komunikacyjny typ refleksyjności rzadko — jeśli w ogóle — będą decydować się na kontynuację pracy na emeryturze [H4].

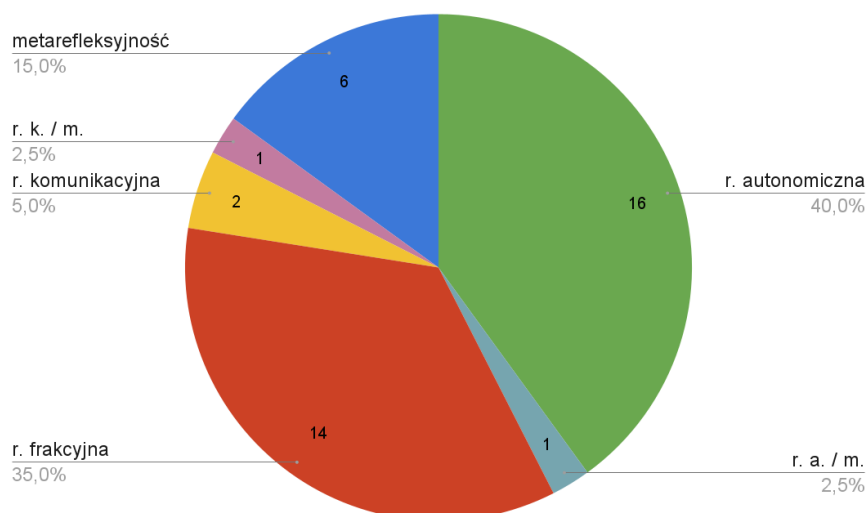
Potwierdzenie związku między wiodącym typem refleksyjności człowieka i jego aktywności na emeryturze oznaczałoby, że kwestionariusz ICONI może być używany m. in. jako narzędzie do prognozowania wielkości zatrudnienia wśród kolejnych pokoleń emerytów. Umożliwiłoby też lepsze dostosowanie narzędzi polityki społecznej do promocji dłuższego pozostawania w zatrudnieniu wśród osób, które najprawdopodobniej nie zdecydowałyby się na dalszą pracę w wieku emerytalnym.

### 6.1. Refleksyjność a aktywność zawodowa na emeryturze — wyniki zastosowania kwestionariusza ICONI w zestawieniu z danymi z badania jakościowego

W wyniku analizy odpowiedzi zaznaczonych w kwestionariuszu ICONI wśród 40 pracujących seniorów uczestniczących w jakościowej części badań rozpoznano wszystkie wymieniane przez Archer typy refleksyjności, jednak dwa typy występowały jako wiodące w przeważającej liczbie przypadków:

- refleksyjność autonomiczna — charakteryzująca 17 badanych,
- refleksyjność frakcyjna — charakteryzująca 14 badanych.

Dwie osoby uzyskały wyniki sugerujące refleksyjność hybrydową — dwa wiodące typy refleksyjności. Pełne wyniki przedstawia poniższy wykres 16.



Wykres 16. Rozkład refleksyjności w grupie pracujących emerytów, uczestników IDI [N=40] — opracowanie własne.

Wśród badanych „pracujących emerytów” jako wiodący typ refleksyjności dominuje refleksyjność autonomiczna (wynik uzyskany przez blisko połowę badanych — 17/40), co zgadzałoby się z hipotezą o częstszej „przedłużonej” aktywności zawodowej osób charakteryzujących się tym typem refleksyjności [H3]. Jednak zbliżona liczba badanych z refleksyjnością frakcyjną poddaje pod wątpliwość poczynione założenie. Trudno bowiem stwierdzić, że osoby o refleksyjności autonomicznej częściej decydują się na pracę na emeryturze niż te ze złamaną refleksyjnością, jeśli w tak niewielkiej próbie pierwsza grupa jest większa o zaledwie kilka osób. Hipoteza jednak wydaje się uzasadniona w przypadku pozostałych dwóch par refleksyjności — autonomiczna vs. meta i autonomiczna vs. komunikacyjna. Jeszcze wyraźniej niż przewagę pracujących emerytów o refleksyjności autonomicznej widać niewielką liczbę badanych reprezentujących refleksyjność komunikacyjną (3 osoby). Osoby o komunikacyjnym typie wewnętrznej konwersacji w badanej próbie stanowią znacznie mniejszy procent niż pracujący emeryci charakteryzujący się refleksyjnością autonomiczną (17) i frakcyjną (14), są też w wyraźnej mniejszości w porównaniu do liczby badanych o meta-refleksyjności (8). Są to argumenty na rzecz hipotezy mówiącej o tym, że osoby o wiodącym komunikacyjnym typie refleksyjności częściej przechodzą

na emeryturę w wieku emerytalnym, co jest dla nich równoznaczne z definitywnym zakończeniem swojej aktywności zawodowej [H4].

Co interesujące, podobnie przedstawia się również rozkład wiodących typów refleksyjności prezentowanych przez 20 pracujących emerytów, wykonujących zarazem prace uznawane za specjalistyczne (według międzynarodowej klasyfikacji zawodów ISCO-08). Może to oznaczać, że refleksyjność jest skorelowana raczej z aktywnością czy gotowością do aktywności, a nie z konkretnym zawodem czy rodzajem wykonywanej pracy.

Wiodący typ refleksyjności badanych przejawiał się również podczas wywiadów pogłębionych. W celu jak najlepszego odzwierciedlenia „przejawów” refleksyjności w wypowiedziach badanych w tej części poza krótkimi cytatami przytoczone zostały obszerne fragmenty wywiadów, w których elementy wskazujące na omawianą refleksyjność zaznaczono pogrubieniem.

Wypowiedzi osób charakteryzujących się refleksyjnością autonomiczną często podkreślały ich wewnątrzsterowność, samodzielne podejmowanie decyzji i aktywną postawę wobec życia oraz przeszkód pojawiających się na ich drodze. Racjonalna analiza sytuacji i nastawienie na działanie przejawiało się w takich wypowiedziach jak:

*... najważniejsze jest jedno: brać w życiu byka za rogi!* [B.35.51]

Osoby o wiodącej metarefleksyjności często opisywały sytuację z pewnego dystansu, chętniej niż swoimi doświadczeniami dzieliły się przemyśleniami na temat poruszanego zagadnienia. W cytowanej niżej wypowiedzi jednego z metarefleksyjnych badanych widać również charakterystyczną dla tego typu refleksyjności krytyczną ocenę dialogów wewnętrznych. Pojawia się nawet deklaracja dotycząca całkowitej rezygnacji z uprawiania autorefleksji.

*...nie zastanawiam się nad sobą naprawdę, to jest bardzo znacząca różnica, jeżeli chodzi o moje dojrzewanie, że tak powiem w latach, że ja w pewnym momencie przestałem się nad sobą zastanawiać, naprawdę... (...) W młodości jak każdy*



*człowiek ma skłonność do różnych autorefleksji i różnych zastanawiania się nad wieloma rzeczami, to w pewnym momencie u mnie to ustało i z czego się bardzo cieszę, ja po prostu nie uprawiam autorefleksji. (...) to jest element komfortu życia, że się nie trzeba zastanawiać i poszukiwać odpowiedzi na pytania, na których odpowiedzi nie ma. (...) Nie no osoby niektóre wierzą, że te odpowiedzi są, ale ja po prostu wiem, że ich nie ma, z naciskiem na słowo wiem. [B.36.55]*

Wypowiedzi badanych reprezentujących refleksyjność komunikacyjną zdradzały przywiązywanie dużej wagi do opinii innych ludzi — zarówno najbliższej rodziny, jak i nieznanym:

*... tak jak nas widzą, tak nas później oceniają, warto być młodym, pięknym i bogatym, i przystojnym, i tego niż starym schorowanym, krzywym. [B.23.55]*

Słowa niektórych badanych o refleksyjności frakcyjnej wskazywały na raczej bierną postawę wobec swojego życia i tendencję do zewnątrzsterowności – oddawania kontroli zewnętrznym okolicznościom, mogące prowadzić do wzrostu stresu i dezorientacji życiowej.

*[Dyrektorka] zatrudniała niezależnie od mojej woli czy niewoli, znaczy, akceptowałam oczywiście, ale no nie starałam się zatrudnić, tylko dostawałam, dostawałam godziny i pracowałam... [B.37.49]*

*... no taką niestety drogę musieli obrać w którymś momencie, bo nie było wyjścia... I tak zostało. (...) Ale obecnie no jesteśmy na takim mówię etapie z mężem, że mąż jest tuż przed emeryturą, a ja już i już ta nasza droga taka zawodowa no na pewno się nie zmieni, bo to już nie ten czas na zmiany [B.34.58]*

Czasem wypowiedzi osób ze złamaną refleksyjnością sugerowały postępujące wypalenie zawodowe:

*myślę o tym, żeby się pozbyć tych negatywów, nie odpowiadać za własnie spóźnione terminy nie z mojej winy czy tam, no po prostu już się w pewnym*

*momencie ma dość. (...). Tak, jestem zmęczony i chciałbym od tych problemów odpocząć, ale nawet sobie nie usiłuję wyobrazić w tej chwili, co ja będę robił, gdybym tutaj nie przychodził, gdzie jestem, i nie zajmował się. [B.2o.45]*

Według teorii Archer refleksyjność kształtowana jest nieustannie poprzez wzajemne przenikanie się (*interplay*) indywidualnych wartości jednostki z otaczającymi ją warunkami strukturalnymi („dialectic between ‘contexts’ and ‘concerns’” – Archer 2007, s. 147), co oznacza, że człowiek może praktykować odmienny rodzaj wewnętrznej konwersacji w różnych momentach czy na różnych etapach jego życia. Udowodnienie zmian w refleksyjności badanych wymagałoby przeprowadzenia badania podłużnego dostarczającego danych z kwestionariusza ICONI wypełnianego co kilka, -naście czy -dziesiąt lat. Jednak nawet podczas jednorazowego wywiadu, w retrospektywnych wypowiedziach kilku pracujących emerytów, można było dostrzec pewne elementy – działania, wybory, deklarowane ówczesne motywacje – wskazujące na inny niż obecnie wiodący typ refleksyjności. Przykładowo, w przytoczonych poniżej historiach osoby, u której obecnie dominuje autonomiczny typ wewnętrznej konwersacji, widać tendencje do oddawania swojego losu w ręce innych i okoliczności zewnętrznych, a także dezorientację życiową charakterystyczną dla refleksyjności złamanej. Przesłanką wskazującą na refleksyjność frakcyjną jest też fakt uzależnienia m. in. od alkoholu, które wskazuje na utratę kontroli nad własnym życiem.

*I nie ukrywam, że rzuciłem to wszystko, rzuciłem dom rodzinny w sumie, wdałem się w takie towarzystwo już zupełnie, lump marginesu lumpów i przez parę lat gdzieś tak od 80. A właściwie to już tak lumpowałem na dobrą sprawę to gdzieś od końca 70-tych lat (...) Generalnie chodziłem, no będąc w tym towarzystwie (...) na jakieś tam włamania, prawda, gdzie się dało, to coś się ukradło (...) I proszę pani, no zrobiło się tak trochę, trochę ostrzej, stan wojenny, coraz ciężiej, gorzej było, wiadomo, tych patroli itd., za bardzo nie było gdzie co też nawet ukraść czy coś. W takiej jakiejś tam melinie spelunie (...) doszedłem do takiego stanu (...) paliliśmy skręty z petów zbieranych, prawda, na dworcach gdzieś w koszach,*

*piliśmy co się tylko dało, różne wynalazki i piłem denaturat tak z butelki prosto, bo nic innego już jakby mnie nie zaspokajało jak tego pragnienia picia alkoholu. (...)*  
*... tak jak dokładnie w to środowisko takiego marginesu totalnego spadłem z uszami, tam również tam z uszami, tak (...) trochę z tym kośćółkiem zacząłem. No i jak tak się tutaj to ruszyło, no to pięknie, to poszedłem do pracy już o suchym pysku, już nie piję, mało tego, zacząłem tam w tą stronę anonimowych alkoholików, więc też nawracać, że to niekoniecznie trzeba pić i tym podobne rzeczy, nie. (...) Ach tak, proszę pani, moje życie to było gdzieś tam od strasznych wzlotów do upadków, odbijania się od dna totalnego i znowu gdzieś tam w górę i była taka dosyć mocna sinusoida. [B.3.50]*

Nieciągłość kontekstowa (*contextual discontinuity*) może prowadzić do wykształcenia i praktykowania refleksyjności autonomicznej ze względu na to, że doświadczając wielu zmian w swoim otoczeniu, człowiek jest często zdany tylko na siebie, przez co uczy się korzystać ze swoich własnych, wewnętrznych zasobów (Archer 2007, s. 148). Taki mechanizm może wyjaśniać wykształcenie się wiodącej obecnie refleksyjności autonomicznej w przypadku badanego cytowanego powyżej.

Podczas analizy danych z wywiadów z perspektywy przejawów refleksyjności badanych, zauważono jednak, że w wielu przypadkach wiodący typ refleksyjności charakteryzował rozmówców przez całe dorosłe życie. Wskazują na to ich wcześniejsze działania i motywacje wspomniane przez pracujących emerytów podczas opisywania swojej dotychczasowej ścieżki życiowej. Przykładowo, prezentowany poniżej zbiór wypowiedzi jednego z pracujących emerytów przedstawia trzy różne momenty życiowe, w których człowiek ten postawiony w trudnej sytuacji przyjmował proaktywną postawę i podejmował decyzje w zgodzie ze swoimi przekonaniami, nie uchylając się pod społecznymi naciskami. Opisywane tu zachowania mogą być uznane za przejawy refleksyjności autonomicznej, która również na podstawie wyników ICONI okazała się wiodącym typem refleksyjności tego badanego.

*No i wtenczas, kiedy mi powiedzieli, że już nigdzie nie będę mógł pracować w Polsce jako geolog, to ponieważ miałem rodzinę na utrzymaniu, w związku*

*z tym, poszedłem na budowę, nie przyznając się do tego, że jestem doktorem inżynierem. (...) w którymś momencie dyrektor powiedział, że on by mnie widział na stanowisko już rzeczywiście kierowniczym, czyli zastępcę dyrektora, ale na to partia musi zgodzić, że najlepiej było, jak się zapiszę do partii. Ja powiedziałem: ja swoich poglądów nie zmienię. No i nie zostałem dyrektorem, a chwilę później przyszła Solidarność, a po Solidarności stan wojenny i ja też wyleciałem z tej firmy, bo swoje poglądy w dalszym ciągu opowiadałem ludziom. Ale dalej robiłem to samo, tylko po prostu już sobie to w tym 82 roku jako swoją własną działalność otwarłem. [B.11.47]*

Dla porównania warto przytoczyć analogiczny przykład osoby o refleksyjności komunikacyjnej, również opisującej zmiany kariery związane ze zmianami ustrojowymi. W odróżnieniu jednak od badanego cytowanego powyżej, rozmówca ten zdawał się „płynąć z prądem” i podejmować decyzje zawodowe, biorąc pod uwagę to, jak w danym momencie postępują inni. W trakcie wywiadu zauważył nawet, że najbardziej charakterystyczna dla refleksyjności komunikacyjnej cecha — przeglądanie się w oczach innych — towarzyszyła mu przez całe życie.

*(...) jak to wielu młodych ludzi pojechałem na Zachód, pracowałem. (...) W latach 90-tych wszedłem w dobry moment, kiedy Polska się zmieniała, kto się załapał, to popłynął na fali, kto nie, to został w PGR-ze tym przysłowiowym na niczym. (...) No i jako że miałem rozbudowaną sieć towarzyską, to po prostu przystąpiłem do jakiejś spółki, handlowaliśmy mówiąc szczerze tym, co szkodzi ludzi, czyli alkoholem, papierosy, kawy w hurtowniach, hurtownie, teczka z pieniędzmi wożona do banku itd. (...) No to takie jest to standardowe tego typu życiorysy w tamtym okresie... (...) I udało mi się na tyle, że potrafiłem materialnie jak gdyby troszeczkę wyjść na prostą, zbudowałem dom, ożeniłem się i już było fajnie, nie. (...)*

Następnie początek lat 2000-tych, to z kolei był taki moment pewnego kryzysu, wielu takich ambitnych przedsiębiorców jak ja splajtowało, ja oczywiście też. (...) zostałem tylko z teczką, żona powiedziała: no to z tego domku no to się wyprowadź, kochany (...) No i od tego zaczynałem te lata dwutysięczne, powolutku

w te lata 2000, tam początek te staże farmaceutyczne itd. Praca zawodowa, w tym momencie byłem chyba nawet w czterech w czterech hurtowniach zatrudniony, no naprawdę, oczywiście z uszczerbkiem dla jakości tej pracy, nie... **Udawałem, że coś, że jestem więcej niż mniej, ale wszędzie mnie lubili i chcieli, bo ja po prostu to, co inni robili cały dzień, to ja zrobiłem w ciągu godziny, nie. Czyli to jakaś jest cecha tych osób, które potrafią się dostosować do sytuacji. (...)**

No i co, no i pracuję dalej, pracuję teraz tylko w takiej małej hurtowni pół farmaceutyczno pół kosmetycznej, gdzie fajnie, nawet nie muszę codziennie przyjść, czekają na mnie. (...) Nie kieruję się chwilowymi jakimiś poleceniami, o kwestionuję autorytety, a **jednocześnie patrzę na innych ludzi, jak reagują, i to chyba też było jedną z cech takich moich w życiu. Teraz sobie tak dopiero to werbalizuję.** [B.23.55]

Poniższe cytaty mogą natomiast obrazować proces tworzenia i reprodukcji negatywnych schematów działania osoby, która w dalszym ciągu charakteryzuje się refleksyjnością frakcyjną.

**...teściowa dokuczała cały czas de facto, na każdym kroku mi demonstrowała, że ja nie spełniam jej oczekiwań, że nic nie umiem robić, pilnowała mnie, czy przypadkiem czegoś z domu nie wyniosę (...)** A ja też nie umiałam reagować, w związku z tym wykończyła mnie.

Później jak zmarła, to mąż jak **gdyby przejął po niej (...)** zaczął na mnie bez przerwy krzyżeć i mnie ustawiać, i przestawiać, ja byłem już u kresu wytrzymałości. Prawdę mówiąc, to **potrzebna mi była wtedy opieka psychiatry, ale ja nie wiedziałam o tym (...)** był okropny, awantura permanentna, dzieci po kątach się chowały i nade mną pastwił się strasznie (...) I wtedy **najchętniej to bym się rozwiodła, ale nie miałabym gdzie pójść, bo mieszkałam, mieszkaliśmy w mieszkaniu jego rodziców, matka mówiła, że w tym mieszkaniu możemy pozostać, ale mąż nie przeprowadził żadnych procedur, nie wykupił mieszkania, nie załatwił tych spraw. (...)** No i on mi nawet mówił, że to ja do tego mieszkania nie mam żadnych praw, czyli w obcym mieście z dziećmi, wtedy jeszcze nie było żadnych szans na mieszkanie, **zostałabym po prostu na bruku.** A tak wydawało mi się, że jest zdolny do tego, poza tym no ja z uwagi na dzieci, no wydawało mi się,

*że jeszcze ojciec jest potrzebny, żeby czuły się pewnie itd. To był błąd, to nieprawda, bo dzieci potrzebują spokoju, a nie ojca, który awanturuje się i rozrabia. A to też wiem dopiero teraz. (...)*

*No i od czasu do czasu i tak to wychodzi, i tak robi awantury o byle bzdury. Z tym, że ja już teraz do oczu skaczę, mieszkamy sami, w związku z tym mogę sobie na to pozwolić. (...) nauczyłam się w taki sposób postępować, żeby no nie wykiwać go, ale żeby po prostu nie dawać pretekstu do tego, że on mi tam, uprzedzać pewne fakty i żeby po prostu nie miał możliwości (...) No i bronię się przed tym, jak tylko mogę, bo niestety mimo że tam pewne rzeczy do niego dotarły, to jednak pewne zachowania się utrwały i on po prostu inaczej nie umie reagować, tylko krzykiem i jakąś taką dogadywaniem. Także ja teraz od dłuższego czasu już biorę leki (...) ten brak koncentracji to też jest ukryta depresja (...) No i teraz także to mi pomogło stanąć na nogi, czuję się naprawdę teraz o wiele, wiele lepiej, tylko po prostu nauczyłam się żyć ze sobą i z tym, co mi mąż funduje. [B.5.59]*

Osoby charakteryzujące się rozbitym typem refleksyjności stanowiły drugą pod względem liczebności grupę badanych (14/40; 35%). Tak duża liczba badanych o refleksyjności frakcyjnej była wynikiem nieoczekiwanym oraz przeczącym inicjalnym założeniom postrzegającym aktywność zawodową na emeryturze jako element pozytywnego starzenia się [H1]. Dane te wydawały się nie pokrywać z wypowiedziami badanych, w większości przypadków wyrażającymi zadowolenie ze swojego dotychczasowego i obecnego życia. Z uwagi na zaobserwowane rozbieżności między deklaracjami części badanych a uzyskanym przez nich wynikiem ICONI wskazującym na refleksyjność frakcyjną, rozpoczęto poszukiwania wyjaśnienia. W pierwszej kolejności powrócono do transkrypcji oraz notatek z badań kwestionariuszowych przeprowadzanych synchronicznie i osobiście.

Komentarze badanych dotyczące narzędzia ICONI, jak również pytania pojawiające się podczas czytania kolejnych punktów kwestionariusza, gdy ten wypełniany był w obecności badacza, sugerowały delikatne niedopasowanie kwestionariusza do osób 60+.

*...na temat właśnie pani ankiety tej wstępnej. Ona jest dosyć trudna, (...) te zaprzeczenia często w tych pytaniach, żeby nie było takie proste (...) takie spostrzeżenie tylko, że dla niektórych osób, które nigdy się nie testowały, to czasami może być to trudne. [B.23.55]*

*Na przykład... nie przychodzi mi łatwo, przychodzi mi łatwo, no to wtedy wiedziałem, czy mam dać zdecydowanie się nie zgadzam czy zdecydowanie się zgadzam. Natomiast tak to po prostu nie bardzo wiem, jak rozumieć, która jest odpowiedź. (...) Czyli jak dam zdecydowanie się nie zgadzam, to będzie znaczyło, że się zgadzam. [B.27.53]*

Podwójne zaprzeczenie umieszczone w niektórych zdaniach kwestionariusza przysparzało trudności wielu badanym. Kilka osób prosiło o pomoc w zaznaczeniu właściwej odpowiedzi, inni zwracali uwagę, że pojedyncze podpunkty stanowiły dla nich wyzwanie. Należy więc wziąć pod uwagę możliwość, że wśród zebranych danych zdarzają się odpowiedzi, które nie odzwierciedlają zamierzonych deklaracji badanych.

Trudno jednoznacznie stwierdzić, w jak dużym stopniu dyskutowane powyżej kwestie miały wpływ na ostateczne wyniki uzyskane przez badanych. Rozmyślanie o różnicach międzypokoleniowych zaowocowało jednak kolejną hipotezą dotyczącą rozkładu refleksyjności w badanej grupie wiekowej – zadano sobie bowiem pytanie: jak prezentuje się rozkład refleksyjności wśród osób starszych w Polsce? Istnieje bowiem możliwość, że polscy emeryci generalnie częściej charakteryzują się refleksyjnością frakcyjną. To przypuszczenie doprowadziło do scharakteryzowania kolejnej hipotezy dotyczącej refleksyjności – procent osób o refleksyjności frakcyjnej jest mniejszy w grupie emerytów pracujących niż wśród niepracujących emerytów [H5]. W efekcie powyższych rozważań rozpoznano potrzebę odniesienia uzyskanych dotychczas danych dotyczących refleksyjności pracujących emerytów do wyników szerszej grupy — osób w wieku emerytalnym.

## 6.2. Refleksyjność Polaków w wieku emerytalnym — wyniki zastosowania kwestionariusza ICONI w zestawieniu z danymi z badania ilościowego

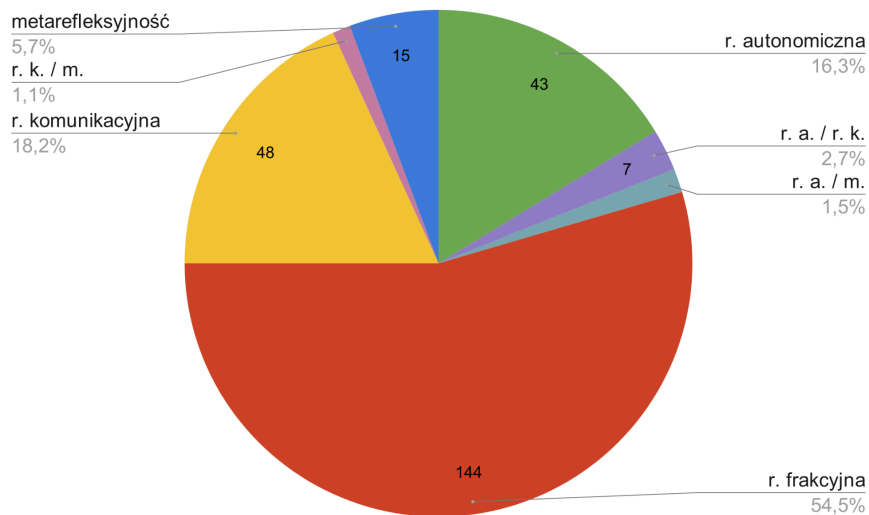
Ponieważ nie istnieją dane dotyczące refleksyjności polskich seniorów, zdecydowano się przeprowadzić uzupełniające badanie ilościowe. Nie wprowadzono modyfikacji do samego narzędzia ICONI, jednak w celu rozwiania wcześniejszych wątpliwości i choćby częściowej weryfikacji dostarczanych przez niego wyników w badanej grupie wiekowej do kwestionariusza dodano pytania dotyczące odczuwanej satysfakcji z życia. Ankietę w formie online wypełniło 264 seniorów mieszkających w Polsce, będących w tym samym wieku, co poszukiwani wcześniej pracujący emeryci (60-74 lat).

Uzyskane wyniki pozwoliły na określenie czterech typów refleksyjności zgodnie z kwestionariuszem ICONI. Respondenci zdecydowanie najczęściej wykazywali refleksyjność pękniętą/frakcyjną (powyżej połowa respondentów) natomiast najrzadziej metarefleksyjność (nieco powyżej 5%). Rozkład wiodących typów refleksyjności wśród badanych przedstawiono w formie graficznej na wykresie 17. Poniższy wykres odzwierciedla również niewielki procent przypadków, kiedy respondenci uzyskali najwyższy wynik w dwóch typach refleksyjności<sup>36</sup> (ok. 5%).

---

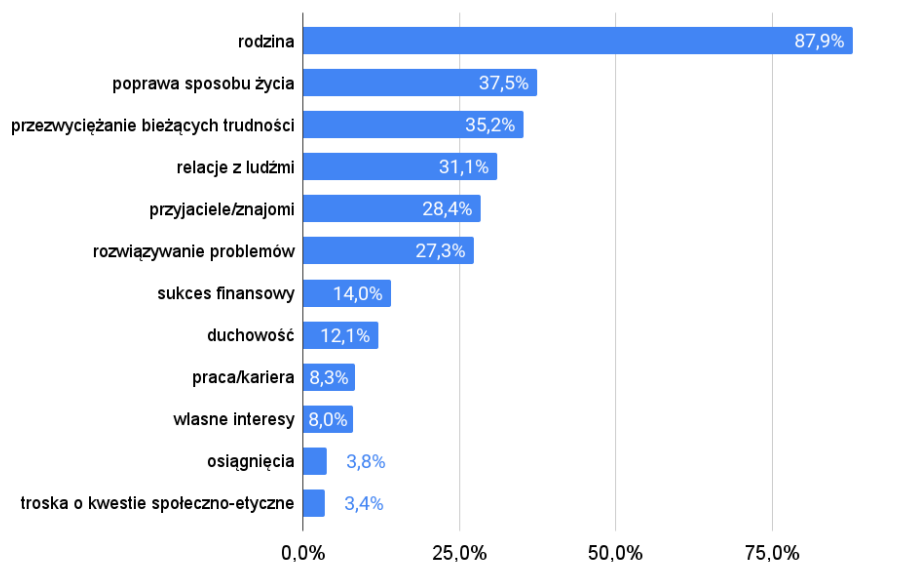
<sup>36</sup> Ze względu na marginalny procent takich wyników, zdecydowano się na wykluczenie tych respondentów z części dalszych analiz statystycznych.





Wykres 17. Rozkład refleksyjności wśród respondentów CAWI [N=264] — opracowanie własne.

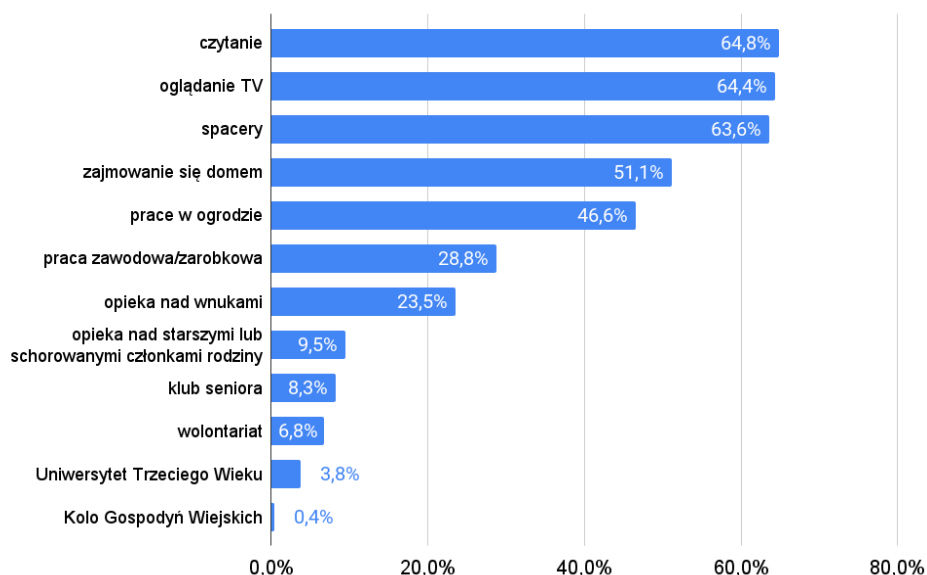
Zdecydowanie najważniejszym obszarem życia dla respondentów (podobnie jak dla badanych pracujących emerytów) jest rodzina, na którą wskazało 87,9% osób (wykres 18). W następnej kolejności zaznaczano: poprawę sposobu życia (37,5%) oraz przezwyciężanie bieżących trudności (35,2%). Natomiast wartościami najrzadziej wskazywanymi przez ankietowanych były: osiągnięcia (3,8%) oraz troska o kwestie społeczno-etyczne (3,4%).



Wykres 18. Najważniejsze wartości respondentów<sup>37</sup> — opracowanie własne.

<sup>37</sup> Odpowiedź na pytanie o 3 obszary obecnie najważniejsze w życiu.

Do aktywności, którymi ankietowani zajmują się najczęściej zalicza się: czytanie (64,8%), oglądanie TV (64,4%) oraz spacerowanie (63,6%). Natomiast najrzadziej wskazywano na uczestnictwo w Uniwersytecie Trzeciego Wieku (3,8%) oraz Kole Gospodyń Wiejskich (0,4%).



Wykres 19. Aktywności, którymi zajmują się respondenci<sup>38</sup> — opracowanie własne.

Na powyższym wykresie widać również, że ponad jedna czwarta ankietowanych (28,8%) wskazała na aktywność zawodową. W dalszych analizach respondentów, którzy zaznaczyli tę odpowiedź, uznawano za osoby pracujące na emeryturze<sup>39</sup>.

Analizując uzyskany z ankiet materiał empiryczny, w pierwszym kroku policzono podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych. Policzono także testy Kołmogorowa-Smirnowa, które sprawdzają normalność rozkładu badanych zmiennych. Jak można zauważyć w tabeli 12 odnotowano rozkłady odmienne od rozkładu normalnego w przypadku wszystkich badanych

<sup>38</sup> Pytanie wielokrotnego wyboru.

<sup>39</sup> Dane ZUS (2022, s. 2) wskazują, że w XII 2021 roku średnio z 1000 osób pobierających emeryturę jedynie 135 osób to pracujący emeryci. Znacznie większy procent pracujących respondentów może wynikać z charakteru badania (CAWI) i faktu, że respondentami były osoby sprawnie korzystające z nowych technologii. Innym wyjaśnieniem może być dobór próby ze względu na wiek uprawniający do emerytury, a nie fakt pobierania tego świadczenia — w próbie mogły się więc znaleźć aktywne zawodowo osoby, które nie przeszły jeszcze na emeryturę.

zmiennych ilościowych. W takim przypadku zalecana jest dodatkowa weryfikacja wartości skośności rozkładu badanych zmiennych. Jeśli mieści się ona w przedziale  $\pm 2$ , można przyjąć, że rozkład badanej zmiennej nie jest znacząco asymetryczny względem średniej (George, Mallery 2019). Taką wartość odnotowano w przypadku wszystkich badanych zmiennych. Z tego względu w niniejszym rozdziale wykonywane będą analizy statystyczne przy użyciu testów parametrycznych — przy spełnieniu ich pozostałych założeń.

	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>D</i>	<i>p</i>
Refleksyjność komunikacyjna	4,68	4,70	1,12	-0,25	-0,27	1,70	7,00	0,09	<0,001
Refleksyjność autonomiczna	3,99	4,00	1,00	-0,20	0,32	1,00	7,00	0,09	<0,001
Meta-refleksyjność	4,09	4,00	1,17	-0,11	0,40	1,00	7,00	0,10	<0,001
Refleksyjność frakcyjna	4,02	4,00	1,08	0,08	0,06	1,00	7,00	0,07	0,002
Cieszę się dobrym stanem zdrowia	4,03	4,00	1,72	-0,22	-0,78	1,00	7,00	0,16	<0,001
Satysfakcja z życia	4,66	5,00	1,39	-0,56	0,03	1,00	7,00	0,11	<0,001
Jestem zadowolony/a z życia	4,86	5,00	1,48	-0,57	0,06	1,00	7,00	0,17	<0,001
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	4,55	5,00	1,52	-0,45	-0,15	1,00	7,00	0,16	<0,001
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę	4,56	5,00	1,60	-0,39	-0,49	1,00	7,00	0,16	<0,001

*M* – średnia; *Me* – mediana; *SD* – odchylenie standardowe; *Sk.* – skośność; *Kurt.* – kurtoza;

*Min* i *Maks.* – najniższa i najwyższa wartość rozkładu; *D* – wynik testu Kołmogorowa-Smirnowa; *p* – istotność

Tabela 12. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych — opracowanie własne.

W kolejnym kroku postanowiono sprawdzić, czy typ refleksyjności jest powiązany z poziomem spełnienia i satysfakcji z życia. Ze względu na znaczną nierównoliczność porównywanych grup wykonano serię analiz przy użyciu testu Kruskala-Wallisa. Jak widać w tabeli 13, wszystkie wyniki okazały się

istotne statystycznie. Wykonano więc analizy *post-hoc* przy użyciu testów Dunn-Sidak.

	refleksyjność komunikacyjna (n = 49)		refleksyjność autonomiczna (n = 42)		meta-refleksyjność (n = 15)		refleksyjność frakcyjna (n = 144)		<i>H</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Satysfakcja z życia	4,78	1,42	5,26	1,17	4,98	1,25	4,35	1,41	15,34	<b>0,002</b>
Jestem zadowolony/a z życia	5,06	1,56	5,45	1,23	4,93	1,53	4,58	1,52	11,93	<b>0,008</b>
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	4,63	1,60	5,21	1,26	5,00	1,25	4,22	1,55	15,45	<b>0,001</b>
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę	4,63	1,52	5,12	1,47	5,00	1,41	4,24	1,65	10,95	<b>0,012</b>

Tabela 13. Dominujący typ refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia — opracowanie własne.

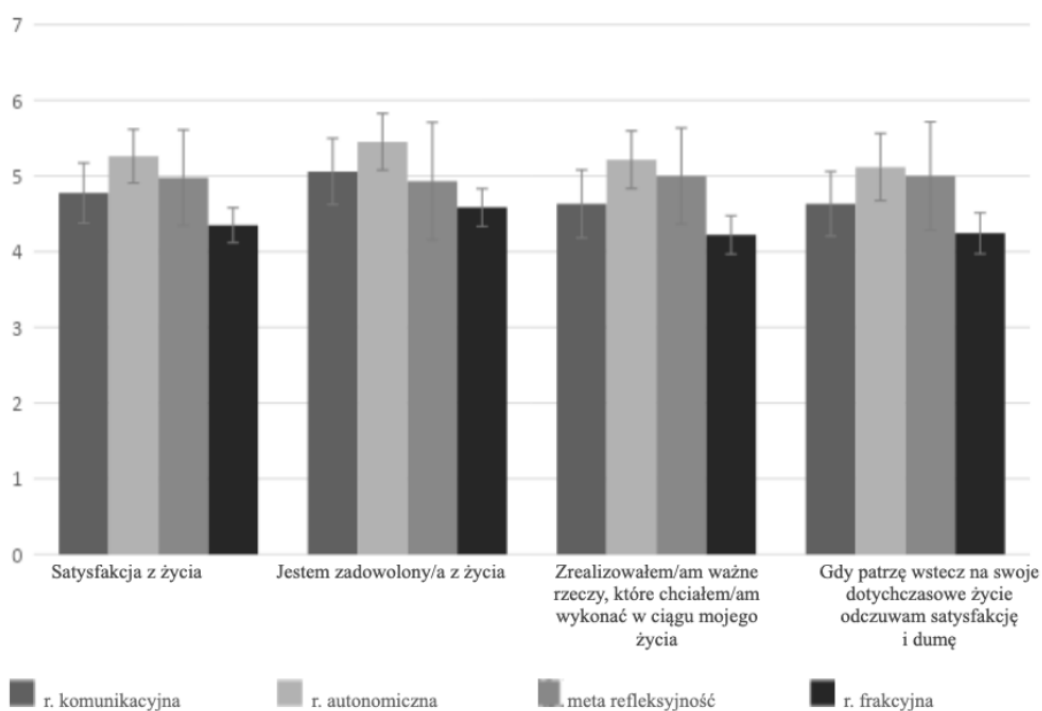
W zakresie ogólnego poziomu satysfakcji z życia odnotowano dwie różnice istotne statystycznie. Osoby o dominującym typie refleksyjności frakcyjnej cechowały się niższym poziomem satysfakcji z życia w porównaniu do osób z dominacją refleksyjności komunikacyjnej ( $p = 0,041$ ) oraz refleksyjności autonomicznej ( $p < 0,001$ ). Pozostałe różnice nie były istotne statystycznie.

W zakresie poziomu zgodności ze stwierdzeniem ‘jestem zadowolony z życia’ także odnotowano dwie różnice istotne statystycznie. Osoby o dominującym typie refleksyjności frakcyjnej cechowały się niższym poziomem satysfakcji z życia w porównaniu do osób z dominacją refleksyjności komunikacyjnej ( $p = 0,043$ ) oraz refleksyjności autonomicznej ( $p = 0,001$ ). Pozostałe różnice nie były istotne statystycznie.

W zakresie poziomu zgodności ze stwierdzeniem ‘zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia’ odnotowano jedną różnicę istotną statystycznie. Osoby o dominującym typie refleksyjności frakcyjnej cechowały się niższym poziomem satysfakcji z życia w porównaniu

do osób z dominacją refleksyjności autonomicznej ( $p < 0,001$ ). Pozostałe różnice nie były istotne statystycznie.

W zakresie poziomu zgodności ze stwierdzeniem ‘gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę’ również odnotowano jedną różnicę istotną statystycznie. Osoby o dominującym typie refleksyjności frakcyjnej cechowały się niższym poziomem satysfakcji z życia w porównaniu do osób z dominacją refleksyjności autonomicznej ( $p = 0,003$ ). Pozostałe różnice nie były istotne statystycznie. Wszystkie wyniki zestawiono w formie graficznej na wykresie 20.



Wykres 20. Dominujący typ refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia — opracowanie własne.

Sprawdzono także zależność pomiędzy poziomem rodzajów refleksyjności i poziomem satysfakcji z życia w wymiarze ogólnym i trzech budujących ją twierdzeń. Jak widać w tabeli 14 odnotowano dziewięć zależności istotnych statystycznie. Poziom refleksyjności komunikacyjnej był ujemnie powiązany z poziomem zgodności ze stwierdzeniem ‘zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia’. Oznacza to, że im

wyższy był poziom refleksyjności komunikacyjnej badanych osób, tym mniej zgadzały się one z zaprezentowanym stwierdzeniem. Siła tej zależności była jednak nikła. Poziom refleksyjności autonomicznej korelował dodatnio z poziomem ogólnym satysfakcji z życia i poziomem zgodności ze wszystkimi trzema twierdzeniami budującymi wskaźnik ogólny. Tak więc im wyższy był poziom refleksyjności autonomicznej, tym wyższy był poziom satysfakcji z życia. Zależność ze wskaźnikiem ogólnym była silna, pozostałe trzy związki były umiarkowanie silne. Z kolei poziom refleksyjności frakcyjnej korelował ujemnie z poziomem ogólnym satysfakcji z życia i poziomem zgodności ze wszystkimi trzema twierdzeniami budującymi wskaźnik ogólny. Siła tych zależności była słaba. Pozostałe korelacje nie były istotne statystycznie.

		Refleksyjność komunikacyjna	Refleksyjność autonomiczna	Meta-refleksyjność	Refleksyjność frakcyjna
Satysfakcja z życia	<i>r</i> Pearsona	-0,05	<b>0,50</b>	0,04	<b>-0,26</b>
	istotność	0,381	<b>&lt;0,001</b>	0,524	<b>&lt;0,001</b>
Jestem zadowolony/a z życia	<i>r</i> Pearsona	0,03	<b>0,48</b>	0,02	<b>-0,25</b>
	istotność	0,680	<b>&lt;0,001</b>	0,711	<b>&lt;0,001</b>
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	<i>r</i> Pearsona	<b>-0,13</b>	<b>0,45</b>	0,07	<b>-0,24</b>
	istotność	<b>0,034</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,262	<b>&lt;0,001</b>
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę	<i>r</i> Pearsona	-0,04	<b>0,43</b>	0,02	<b>-0,22</b>
	istotność	0,512	<b>&lt;0,001</b>	0,803	<b>&lt;0,001</b>

Tabela 14. Poziom refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia — opracowanie własne.

Zgodność uzyskanych wyników z charakterystyką autonomicznego typu refleksyjności przejawia się w silnej korelacji pozytywnej z deklarowanym poziomem satysfakcji z życia, szczególnie w poziomie zgodności ze stwierdzeniem dotyczącym realizacji swoich celów w ciągu życia. Z kolei negatywna korelacja refleksyjności komunikacyjnej z powyższym stwierdzeniem pasuje do opisu tego rodzaju wewnętrznej konwersacji. Negatywna korelacja między deklarowanym poziomem satysfakcji z życia

a poziomem refleksyjności frakcyjnej odzwierciedla charakterystykę tego typu refleksyjności, wskazuje także na adekwatność wyników dotyczących tej wiodącej refleksyjności.

W kolejnym kroku zbadano, czy zachodzi zależność pomiędzy typem refleksyjności a aktywnością zawodową. Wykonano test  $\chi^2$ , który okazał się nie być istotny statystycznie,  $\chi^2(3) = 3,02$ ;  $p = 0,389$ . Jak widać w tabeli 15 udział osób pracujących zawodowo nie był znacząco odmienny w zależności od dominującego typu refleksyjności.

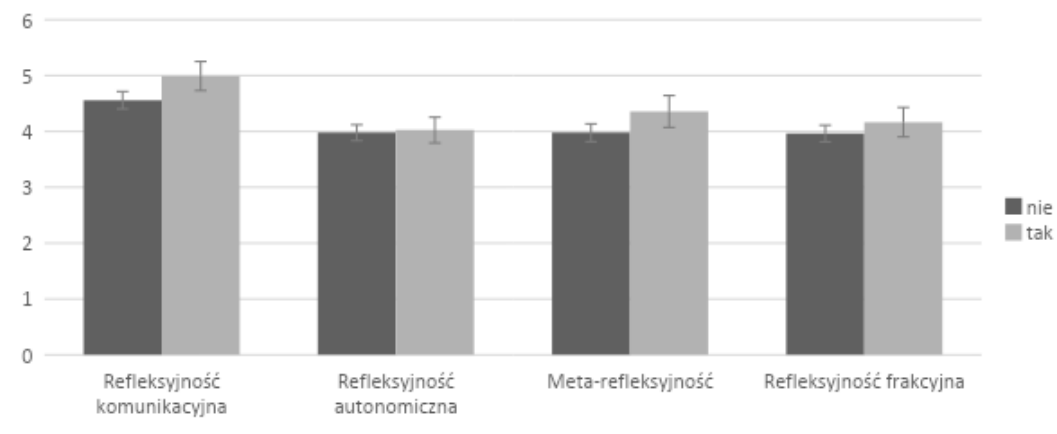
		refleksyjność komunikacyjna	refleksyjność autonomiczna	meta-refleksyjność	refleksyjność frakcyjna	
praca zawodowa/zarobkowa	nie	<i>N</i>	32	34	10	100
		%	65,30%	81,00%	66,70%	69,40%
	tak	<i>N</i>	17	8	5	44
		%	34,70%	19,00%	33,30%	30,60%

Tabela 15. Dominujący typ refleksyjności a aktywność zawodowa — opracowanie własne.

Postanowiono także sprawdzić, czy poziom czterech rodzajów refleksyjności jest znacząco odmienny w grupie osób pracujących i nie pracujących zawodowo. Ze względu na znaczną nierównoliczność porównywanych grup wykonano testy *U* Manna-Whitney'a. Odnotowano dwa wyniki istotne statystycznie (tab. 16). Poziom refleksyjności komunikacyjnej i metarefleksyjności był wyższy w grupie osób pracujących. Siła odnotowanych efektów, mierzona współczynnikiem *r*, była jednak niska. W zakresie dwóch pozostałych rodzajów refleksyjności nie odnotowano różnic istotnych statystycznie. Wyniki zaprezentowano w formie graficznej na wykresie 21.

	emeryci niepracujący (n = 188)		emeryci pracujący (n = 76)		<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Refleksyjność komunikacyjna	4,56	1,09	4,99	1,16	5455,5	-3,02	<b>0,003</b>	0,19
Refleksyjność autonomiczna	3,98	1,00	4,02	1,03	6992,0	-0,27	0,785	0,02
Meta-refleksyjność	3,98	1,12	4,36	1,27	5948,0	-2,14	<b>0,032</b>	0,13
Refleksyjność frakcyjna	3,96	1,04	4,17	1,18	6558,0	-1,05	0,296	0,06

Tabela 16. Poziom refleksyjności a aktywność zawodowa - opracowanie własne.



Wykres 21. Refleksyjność a aktywność zawodowa - opracowanie własne.

### 6.3. Wiodący typ refleksyjności a praca na emeryturze — podsumowanie wyników badań kwestionariuszem ICONI

Wyniki obydwu przeprowadzonych badań — głównego (badania jakościowe — 40 pracujących emerytów) i uzupełniającego (badania ilościowe — 264 emerytów) — wskazują odmienny rozkład wiodących typów refleksyjności wśród osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym.



	emeryci pracujący, uczestnicy IDI (n = 40)		wszyscy emeryci, respondenci CAWI (n = 264)		emeryci pracujący, respondenci CAWI (n = 76)	
	N	%	N	%	N	%
Refleksyjność autonomiczna	16	40,0	43	16,3	9	11,8
R. autonomiczna i r. komunikacyjna	0	0,0	7	2,7	1	1,3
R. autonomiczna i metarefleksyjność	1	2,5	4	1,5	0	0,0
Refleksyjność komunikacyjna	2	5,0	48	18,2	16	21,1
R. komunikacyjna i metarefleksyjność	1	2,5	3	1,1	1	1,3
Metarefleksyjność	6	15,0	15	5,7	5	6,6
Refleksyjność frakcyjna	14	35,0	144	54,5	44	57,9

Tabela 17. Rozkład refleksyjności wśród badanych i respondentów — opracowanie własne.

Hipotezy łączące decyzję o kontynuacji pracy w wieku emerytalnym z autonomicznym typem refleksyjności [H3] oraz decyzję o dezaktywacji zawodowej wraz z przejściem na emeryturę z wiodącą refleksyjnością komunikacyjną [H4], które wydawały się uzasadnione, biorąc pod uwagę dane z badań jakościowych, w świetle wyników badania ilościowego okazały się niemożliwe do potwierdzenia.

Zaobserwowane różnice mogą wynikać z charakterystyki samej próby. Wśród pracujących seniorów, z którymi przeprowadzono wywiady, specjaliści stanowili 50% badanych, podczas gdy w grupie pracujących respondentów szacuje się najwyżej 30% osób wykonujących zawody specjalistyczne. Niemal wszyscy pracujący badani mieszkali bądź pracowali w jednym z największych miast Polski, z kolei wśród pracujących respondentów najliczniejszą grupę stanowili mieszkańcy znacznie mniejszych miast (niemal 60% pracujących respondentów zamieszkiwało miasta poniżej 150 tys. mieszkańców). Również przychody pracujących emerytów znacznie różniły się między próbami badawczymi. Naturalnie nawet gdyby powyższe zmienne były bardziej zbliżone, nie można byłoby w pełni porównywać wyników powyższych grup choćby

z uwagi na odmienny dobór próby.

Cechą niewątpliwie łączącą obydwie badane grupy był duży procent pracujących emerytów charakteryzujących się refleksyjnością złamaną (35% badanych i 57,9% respondentów). Wynik ten był zaskakujący, biorąc pod uwagę inne badania kwestionariuszem ICONI. Margaret Archer (2012, s. 249) rozpoznała refleksyjność złamaną u 17,4% swoich badanych. W innym badaniu (Cavener, Vincent 2021) refleksyjność frakcyjną stwierdzono jedynie u 4 z 25 uczestników. Obydwa wymienione badania były jednak prowadzone w innym kraju i dotyczyły znacznie młodszej grupy wiekowej - rozpoczynających naukę studentów. Bliższą ramę odniesienia dla badania aktywnych seniorów stanowiły wyniki badań przeprowadzonych w Polsce, z wykorzystaniem polskiej wersji kwestionariusza ICONI, obejmujące 27 radomianek w średnim wieku (Smaszcz 2021, s. 149), z których 8 uzyskało wynik świadczący o refleksyjności frakcyjnej, oraz 88 nauczycieli zaangażowanych w dodatkową inicjatywę naukową (Michalska 2020, s. 230-231), wśród których znalazły się 22 osoby (25%) o tym wiodącym typie refleksyjności. Wyniki ICONI uzyskane przez uczestników badań jakościowych okazały się zbliżone pod względem dwóch najliczniej reprezentowanych typów refleksyjności do ostatniego wspomnianego badania, jednak wśród emerytów procent osób o refleksyjności frakcyjnej był większy (35%). Z kolei uzupełniające badanie ilościowe wykazało jeszcze większy odsetek pracujących emerytów o refleksyjności złamanej (57, 9%), która była najliczniej reprezentowana (44 z 76 pracujących respondentów). Nieproporcjonalnie wysoki poziom refleksyjności frakcyjnej wśród przedstawicieli pokolenia Baby Boomers odnotowany został również w badaniu z użyciem autorskiego narzędzia do badania poziomu refleksyjności przeprowadzonym w Słowenii (Golob, Makarovic 2019)<sup>40</sup>. Fenomen ten badacze łączą z dużymi zmianami systemowymi po 1989 roku oraz faktem, że przedstawiciele tej generacji mierzyli się z nimi jako dorośli, których kariera była w rozkwicie, kiedy przystosowanie do zmian jest najtrudniejsze.

W celu weryfikacji hipotezy o mniejszym procencie osób o tej

---

<sup>40</sup> Badanie telefoniczne (CATI) przeprowadzone w 2018 roku na reprezentatywnej próbie dorosłych (N=715) (tamże, s. 7).

refleksyjności wśród pracujących niż niepracujących emerytów [H5] przeprowadzono test  $\chi^2$ . Zestawiono ze sobą częstość występowania refleksyjności złamanej oraz częstość występowania refleksyjności innej niż złamana w grupie pracujących i wszystkich respondentów (tab. 18). Test  $\chi^2$  okazał się nieistotny statystycznie:  $\chi^2(1) = 0,312$ ;  $p = 0,577$ . Weryfikowana hipoteza nie została więc potwierdzona. Co ciekawe, uzyskane dane wskazują na większy procent osób o refleksyjności frakcyjnej wśród respondentów pracujących, nie jest to jednak na tyle duża różnica, aby mogła być uznana za statystycznie istotną.

		emeryci niepracujący	emeryci pracujący
refleksyjność frakcyjna	nie	<i>N</i>	88
		%	46,81%
	tak	<i>N</i>	44
		%	57,89%

Tabela 18. Aktywność zawodowa emerytów a refleksyjność frakcyjna — opracowanie własne.

Zbliżony rozkład wiodących typów refleksyjności wśród ankietowanych pracujących i niepracujących seniorów wskazuje, że refleksyjność osób starszych w Polsce nie może być traktowana jako zmienna wyjaśniająca aktywność zawodową na emeryturze.

Ze względu na niespodziewanie wysoki procent emerytów o refleksyjności frakcyjnej, a także brak istotnej statystycznie różnicy w częstości występowania tego typu refleksyjności w grupach pracujących i niepracujących, postanowiono ponownie przeanalizować wypowiedzi i odpowiedzi badanych i respondentów pozostających aktywnymi zawodowo mimo osiągnięcia wieku emerytalnego - tym razem przyglądając się im z perspektywy teorii postaw (Rozdział 7).



## Rozdział 7.

### Postawy prezentowane przez pracujących emerytów — próba wyjaśnienia wyników refleksyjności w kontekście pozytywnego starzenia się

„Pozytywna postawa wobec starości wiąże się z wzrastającym doświadczaniem życiowej mądrości, podejmowaniem właściwych wiekowi zadań życiowych (...) Osoby z negatywną postawą wobec starości czują się mniej zmotywowane do aktywności, w mniejszym stopniu dbają o zdrowie i styl życia.”

Stanisława Steuden (2014, s. 179-180)

Aby jak najlepiej zrozumieć działania jednostki, warto przyjrzeć się jej postawom, koncentrując się na stosunku nosiciela postawy wobec jej obiektu. Ze względu na zainteresowanie starością i perspektywą osób w wieku postprodukcyjnym, w tym miejscu zaprezentowane zostaną zarówno typologie postaw (ludzi) wobec starości, jak i główne postawy (wobec życia) ludzi starych.

Stefan Nowak (1973, s. 23) postawę danego człowieka do jej obiektu określa jako „ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i właściwościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu. (...) Większość ludzi «ma po prostu postawę» wobec danego przedmiotu, to jest określony system predyspozycji do różnorodnego nań reagowania i to często zarówno poznawczego, jak emocjonalno-oceniającego, jak i behawioralnego, przy czym różne te elementy doświadczane są łącznie w sensie wspólnoty ich przedmiotowego odniesienia”. Adaptując trójskładnikową teorię postaw — wskazującą trzy elementy tworzące postawę: poznawczy, emocjonalny, behawioralny — Nowak wyróżnił 4 kategorie postaw (Nowak 1973; Siudem, Siudem 2017). Cztery kategorie postaw uzyskał dzieląc zarówno komponent emocjonalny, jak i behawioralny

postawy na dwie kategorie według występowania - odpowiadające zerowej bądź niezerowej wartości danego składnika. Przyjął bowiem, że komponent poznawczy „musi mieć wartość niezerową, aby można było w ogóle mówić o postawie w takim jej rozumieniu” (Nowak 1973, s.29). Przyjmując więc podział Nowaka, można stworzyć następującą typologię postaw osób w wieku emerytalnym wobec pracy:



Rysunek 6. Postawy osób w wieku emerytalnym wobec pracy — opracowanie własne.

Z racji tego, że niniejsza rozprawa zgłębia problematykę aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym, a przeprowadzone badania i analizy skupiają się na osobach aktywnych zawodowo, jedynym elementem różniącym tych badanych — jeśli chodzi o postawę wobec pracy na emeryturze — pozostaje komponent emocjonalny.



Rysunek 7. Postawy wobec pracy aktywnych zarobkowo osób w wieku emerytalnym — opracowanie własne.

Powyższe rozróżnienie można zastosować, analizując postawy badanych wobec starości, ponieważ praca w wieku emerytalnym oznacza aktywność, która zaś uznawana jest za istotny czynnik spowalniający zmiany związane z wiekiem. Biorąc pod uwagę powyższe, praca na emeryturze może być uznana za aktywną postawę wobec starości, a dokładniej — aktywne odraczenie negatywnych zmian związanych z wiekiem. Jeśli więc chodzi o postawę wobec starości pracujący emeryci charakteryzują się negatywnym<sup>41</sup> — anty-starzeniowym — komponentem behawioralnym (BEHAWIORALNY -). Interesującym komponentem również w przypadku postawy wobec starości pozostaje więc komponent emocjonalny, czyli jak czują się i co myślą o starzeniu się i starości aktywni emeryci.

W trakcie prowadzenia badań jakościowych pojawiły się dodatkowe, niepostawione wcześniej, a bardzo istotne pytania badawcze — czy i w jakim stopniu aktywne zawodowo osoby w wieku emerytalnym identyfikują się ze starcem czy nawet emerytem? Okazało się bowiem, że część badanych prezentuje wyraźną emocjonalnie postawę wobec osób starych czy emerytów, nie uważając się jednak za osoby należące do tej zbiorowości, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Stała współpraca i utrzymywanie kontaktów służbowych oraz towarzyskich głównie z osobami młodszymi od siebie sprawiają, że większość pracujących emerytów identyfikuje się raczej z tą „pracującą” grupą, nie zważając na wiek - zwłaszcza swój.

*A poza tym się nie postrzegam jako emeryta po prostu. Stąd przyjrzałem się tytułowi pani badań i trochę mnie to wstrząsnęło mną, ale muszę przyznać rację, że tak rzeczywiście jest, że już jestem [emerytem]... (...) Ja uświadamiam sobie, że mam bardzo ograniczony kontakt z ludźmi w moim wieku, u mnie niewiele się z takimi osobami kontaktuję. Stwierdzam, że ludzie są często bardzo mają takich dużo negatywnych emocji w moim wieku, bardzo przeżywają różne, że tak powiem, że coś wszystko na gorsze zmienia, że to nie jest tak, jak było kiedyś. No tak, nie wiem, dlaczego spotykam ludzi, którzy mają sobie wiele na ogół goryczy,*

---

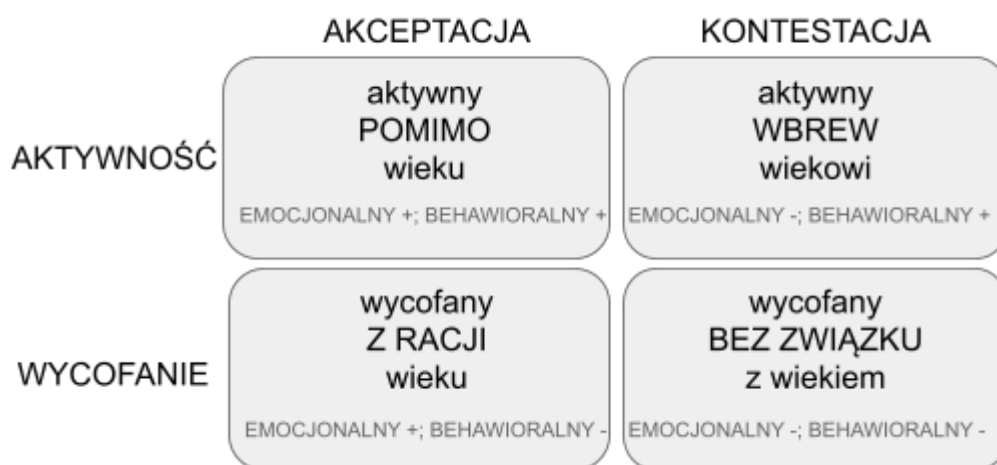
<sup>41</sup> Choć jest on pozytywny z punktu widzenia człowieka i teorii pozytywnego starzenia się.

takiej złości wręcz w życiu... (...) Także to taka, pytała pani, jaka moja opinia jest o tym pokoleniu, to właśnie taka jest, z moich kontaktów to wynika, że bardzo jakoś tak dużo, dużo takich mających sobie takiego żalu, goryczy... No i rzeczywiście ta krytyka wszystkiego, co nowe to też. [B.36.55]

Ze starszymi też potrafię rozmawiać, chociaż powiem pani, że no w tej chwili mi trochę wstyd za moje pokolenie (...) Stało się bardzo roszczeniowe, stało się leniwe (...) ja nie mam przyjaciół w mojej grupie wiekowej, mam, mam przyjaciół w grupie wiekowej moich córek, tak, czy powiedzmy chłopaków młodych, czy powiedzmy o 10 lat młodszych tak. [B.31.55]

W przypadku takich osób trudno mówić o „niezadowolonych pracujących”, ponieważ często są one dumne ze swojej codzienności, bardziej adekwatnym określeniem byłoby „nieświadomi emeryci”.

Podjmując próbę stworzenia typologii według wytycznych Nowaka, wyróżniono cztery postawy osób w wieku emerytalnym wobec starości (rys. 8). Emocjonalne podejście do własnego wieku i starzenia się — pozytywna akceptacja (+) bądź negatywna kontestacja (-) — rozumiano jako komponent emocjonalny. Za komponent behawioralny przyjęto natomiast szeroko rozumianą aktywność, jako działanie powszechnie uznawane za opóźniające negatywne skutki starzenia się.



Rysunek 8. Postawy osób w wieku emerytalnym wobec starości — opracowanie własne.



Biorąc pod uwagę powyższe, komponent emocjonalny postawy wobec starości osoby, która nie dostrzega bądź nie uznaje własnego starzenia się, należy uznać za negatywny (EMOCJONALNY -). Wspomnianych wcześniej „nieświadomych emerytów” należałoby więc łączyć z postawą „aktywny WBREW wiekowi”.

## 7.1. Postawa wobec emerytury i starzenia się a wiodący typ refleksyjności

Zaobserwowany fenomen niezauważania swojego wieku czy też aktywności wbrew swojemu wiekowi koresponduje z typologią postaw zaprezentowaną przez twórców teorii ciągłości — Bernice Neugarten, Robert Havighurst, Sheldon Tobin (1968, s. 265–268), wyróżniającą osiem wzorów starzenia się<sup>42</sup>:

- wzór A: Reorganizator (*Reorganiser*) utrzymuje wiele zróżnicowanych aktywności również po przejściu na emeryturę (są to jednak inne zajęcia niż te, którymi zajmowali się wcześniej);
- wzór B: Skupiony (*Focused*) aktywność koncentruje jedynie wokół obszaru swoich zainteresowań, dużą satysfakcję z życia czerpiąc właśnie z oddawania się temu, co kochają i co sprawia im największą radość;
- wzór C: Niezaangażowany (*Disengaged*) wycofuje się z życia, nie podejmuje wielu aktywności, jednak czerpie satysfakcję z refleksji i obserwowania biegu życia, ciesząc się z wolnego czasu i braku obciążenia odpowiedzialnością;
- wzór D: Trzymający się ( *Holding on*) obawiając się starzenia, stara się jak najdłużej pozostać aktywnym w tym samym stopniu i zakresie niezależnie od upływającego czasu, jego satysfakcja z życia uzależniona jest od pozostawania „w formie”;

---

<sup>42</sup> Polskie nazwy poszczególnych wzorów za: Z. Szarota 2010, s. 88.

- wzór E: Kurczący się (*Constricted*) podobnie jak „skupiony” zawęża obszar swojej aktywności do określonych ról, wycofując się tym samym z życia, nie zawsze są to jednak role wybrane na podstawie własnych pasji;
- wzór F: Szukający wsparcia (*Succorance seeking*) satysfakcję z życia uzależnia od wsparcia otrzymywanego od innych, od swoich bliskich oczekuje okazywania sympatii i troski, m. in. poprzez wspieranie go w wyborze i utrzymaniu aktywności;
- wzór G: Apatyczny (*Apatethic*) nigdy nie oczekiwał wiele od życia i nadal utrzymuje tę postawę – jest apatyczny i nieaktywny;
- wzór H: Zdezorganizowany (*Disorganized*) wymaga pomocy i wsparcia otoczenia z powodu braku kontroli nad sobą i swoim życiem.

Odkrycie, że większość badanych pracujących emerytów prezentuje postawę „trzymającą się” (D) okazało się ważne — oznacza bowiem, że praca na emeryturze może być traktowana nie tylko jako sposób na zachowanie aktywności prowadzące do pozytywnego starzenia się, lecz również jako próba uniknięcia czy też wyparcia własnej starości. Co ciekawe, powyższe postawy badacze uzależniają od społecznej aktywności oraz odczuwanej satysfakcji z życia, w pierwszej kolejności jednak od typu osobowości człowieka (stanowiących podstawę powyższego podziału). Takie ujęcie wydaje się być zbliżone do koncepcji Margaret Archer, zwłaszcza, że wymienione tu typy osobowości w pewnym stopniu przypominają wyszczególnione przez Archer typy refleksyjności. Autorzy wyróżnili cztery główne typy osobowości ludzi starych:

- **zintegrowana** (*integrated*) — ludzie o tym typie osobowości — jako jedyni w proponowanej typologii — łatwo adaptują się do starości; wysoki poziom funkcjonowania poznawczego oraz duża aktywność przyczyniają się do odczuwanej przez nich satysfakcji z życia;

- **obronna** (defensive) — jej reprezentanci przyjmują postawę obronną w celu zachowania poczucia wyłącznej kontroli nad własnym życiem;
- **zależna** (passive dependent) — przedstawiciele tego typu osobowości przyjmują postawę zależną wobec innych ludzi, szukając u nich pomocy czy wsparcia;
- **zdezintegrowana** (disintegrated) — ludzie charakteryzujący się nią często cierpią na zaburzenia emocjonalne i poznawcze.

Podobnie prezentuje się typologia postaw starszych mężczyzn stworzona kilka lat wcześniej przez Suzanne Reichard, Florine Livson i Paul Peterson (1962, s.162-166). Na podstawie cech osobowości zaobserwowanych wśród osiemdziesięciu siedmiu badanych, wyróżniono następujących pięć typów przystosowania do emerytury wśród mężczyzn, które z powodzeniem mogą stanowić odpowiedniki najczęściej przyjmowanych postaw osób starszych wobec starości:

- Skuteczne dostosowanie się do starości:
  - typ dojrzały (*mature*) = postawa konstruktywna, uznawana za wzór przystosowania do starości, przejawia się zadowoleniem z życia i poczuciem humoru; człowiek o takiej postawie wykazuje wysoką samoświadomość, nie odczuwa też szczególnego lęku przed śmiercią, a w relacjach z innymi jest tolerancyjny, przyjacielski i pomocny;
  - typ bujający się w fotelu (*rocking-chair men*) = postawa zależna przyjmowana jest przez osoby bierne i uległe; szukają one wsparcia u innych mimo posiadania własnych zasobów, co często czyni ich relacje z innymi kłopotliwymi; wykazują się podejrzliwością w stosunku do obcych ludzi, szybko się męczą, nie dążą do poczucia satysfakcji czy zadowolenia z pracy;
  - typ opancerzony (*armored*) = postawa obronna charakteryzuje osoby dążące do osiągnięć, lecz separujące się od innych,

posiadające pesymistyczną wizję starości; ludzie przyjmujący tę postawę uważają się za samowystarczalnych, odrzucają więc pomoc innych i sami dążą do wyznaczonych sobie celów;

➤ Niedostosowanie do starości:

- typ gniewny (*angry man*) = postawa wrogości wobec świata, często związana z pesymizmem, depresją i lękiem przed śmiercią, charakteryzuje ludzi agresywnych, wybuchowych, skłonnych do rywalizacji, którzy aby nie być zależnymi od innych, wybierają izolowanie się;
- typ nienawidzący siebie (*self-haters*) = postawa wrogości wobec samego siebie przyjmowana jest przez ludzi biernych, często cierpiących na depresję; nie doświadczają oni radości z życia, w śmierci widząc ucieczkę od jego trudów, starość więc postrzegają w kategoriach kary.

Inną zbliżoną typologią postaw jest ta zaproponowana przez Adama Zycha (1995, s.147-150), który na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych w latach 1986-1987, a dokładniej wypowiedzi dziewięćdziesięciu osób w podeszłym wieku na temat ich odbioru tego etapu życia wyróżnił cztery postawy wobec starości i starzenia się:

- postawa lęku przed starością i buntu wobec starzenia się — starość wiązana z utratą, postrzegana jako przeciwieństwo młodości i smutna konieczność, wyrazem buntu wobec starości są deklaracje chęci jej niedoczekania;
- postawa rezygnacji i/lub izolacji emocjonalnej i społecznej — starość wiązana jest ze smutkiem z powodu mijającego czasu oraz postrzegana jako czas ustępowania młodym, schodzenia na „boczny tor”, wycofywania się z życia, „zamknięcia się w sobie i przymusowego pogodzenia się z losem” (tamże, s. 148);

- postawa rozsądnej, poznawczej i emocjonalnej akceptacji starości — starość postrzegana jako akceptowalna i potencjalnie piękna, naturalna faza ludzkiego życia; osoby prezentujące tę postawę zachowują w miarę wysoką aktywność, dążąc do godnego i ciekawego przeżywania tego czasu - „W każdym okresie życia można czuć się człowiekiem potrzebnym i wartościowym” (tamże, s. 149);
- postawa refleksji nad przeżytym już odcinkiem drogi życiowej — starość jako czas podsumowania i namysłu nad swoim dotychczasowym życiem oraz otaczającym światem.

Choć typologia Zycha wykazuje pewne podobieństwa do tych przytoczonych wcześniej, należy zwrócić uwagę, że jako jedyna z tu wymienionych wyszczególnia postawę refleksyjną, która wydaje się być odpowiednikiem Archerowskiej refleksyjności meta.

Spojrzenie na pracujących emerytów przez pryzmat powyższych typologii rzuca nowe światło na uzyskane wyniki badania refleksyjności. Duży procent badanych (pracujących emerytów) charakteryzuje się bowiem refleksyjnością frakcyjną. Wynik ten był zaskakujący, gdyż przed rozpoczęciem badań przyjęto hipotezę, że praca mimo możliwości jej zaprzestania<sup>43</sup> łączy się raczej z wiodącym autonomicznym typem refleksyjności [H3]. Powyższa hipoteza była jednak efektem niezwerbalizowanego założenia badacza, że decyzja o kontynuowaniu kariery świadczy raczej o wysokim poziomie funkcjonowania poznawczego oraz aktywności wiązanych z pozytywnymi postawami wobec życia i typami osobowości — jak np. wspomniane w typologiach powyżej osobowość zintegrowana i typ dojrzały, wiązany z postawą konstruktywną i akceptującą. Stąd również hipoteza wiążąca aktywnych zawodowo emerytów z jednym typem postawy [H6] (spodziewano się, że będzie to postawa konstruktywna). Wyniki przeprowadzonych badań wskazują jednak, że choć pozostawanie w zatrudnieniu osób w wieku emerytalnym może świadczyć o postawie konstruktywnej, może być także

---

<sup>43</sup> Mowa tu o osobach, które nie były postawione „pod ścianą” np. ze względów finansowych.

przejawem postawy obronnej/„*holding on*” wynikającej z pewnych trudności w adaptacji do starości. Za przykład może posłużyć poniższa wypowiedź jednej z badanych emerytek charakteryzującej się refleksyjnością rozbitą, w której widać też silną postawę obronną i lęku przed starością.

*... w zasadzie z emerytami nie mam do czynienia, bo nie lubię tej grupy wiekowej (...) To znaczy tak, uważam, że to jest ta ostatnia prosta i mnie jest bardzo ciężko widzieć osoby starsze ode mnie, które odchodzą i staram się nie spotykać z tymi ludźmi [B.1.54]*

Cechy charakterystyczne dla typu opancerzonego i osobowości obronnej mogą być w pewnym stopniu tożsame z cechami, które Zych postrzega jako postawę lęku przed starością, a Archer wiąże z frakcyjnym typem refleksyjności. Z drugiej strony, pewne przejawy postawy obronnej, takie jak aktywność, samowystarczalność czy wrażenie posiadania kontroli nad własnym życiem, z łatwością mogą być odebrane jako cechy świadczące o autonomicznym wiodącym typie refleksyjności. Połączenie przytoczonych wyżej typologii przystosowania do emerytury, osobowości, postaw i refleksyjności za względu na ich charakterystykę przedstawiono w tabeli 19.

CECHY CHARAKTERYSTYCZNE	TYP EMERYTA	OSOBOWOŚĆ	POSTAWA	REFLEKSYJNOŚĆ
zorientowanie na działanie, duża aktywność, wysoki poziom funkcjonowania poznawczego, satysfakcja z życia i łatwa adaptacja do starości	dojrzały	zintegrowana	rozsądna, poznawcza i emocjonalna akceptacja starości	autonomiczna
dążenie do wyznaczonych sobie celów, poczucie kontroli nad własnym życiem	opancerzony	obronna		
pesymistyczny obraz starości, odrzucanie pomocy innych			gniewny	zdezintegrowana
zaburzenia emocjonalne i poznawcze, bierność, starość jako kara	nienawidzący siebie	rezygnacja i/lub izolacja emocjonalna i społeczna		
poszukiwanie wsparcia u innych, zależność od innych, bierność, uległość	bujający się w fotelu	zależna	–	komunikacyjna
spoglądanie z dystansu na siebie i otaczający świat	–	–	refleksja nad przeżytym już odcinkiem drogi życiowej	meta refleksyjność

Tabela 19. Połączenie typologii przystosowania mężczyzn do emerytury wg Suzanne Reichard, Florine Livson i Paula Petersona (1962), osobowości wg Bernice Neugarten, Roberta Havighursta i Sheldona Tobina, postaw wobec starości i starzenia się Adama Zycha (1995) i refleksyjności wg Margaret Archer – opracowanie własne na podstawie: Reichard Suzanne K., Livson Florine, Peterson Paul G. (1962): *Aging and Personality: A Study of Eighty-seven Older Men*. New York: John Wiley and Sons, s.162-166; Havighurst, Robert J., Bernice L. Neugarten, Sheldon s. Tobin (1968): *Disengagement and Patterns of Aging* [w:] Bernice L. Neugarten (red.) *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology*. The University of Chicago Press, s. 265–268; Zych Adam A. (1995, s. 147–150): *Człowiek wobec starości — szkice z gerontologii społecznej*. Warszawa: Interart; Archer Margaret s.(2007): *Making our Way through the World. Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge University Press, s. 93.

Reasumując, powiązanie refleksyjności frakcyjnej z osobowością obronną — motywującą do przeciwstawiania się starości między innymi poprzez pozostawanie w zatrudnieniu - może wyjaśniać wysoki procent pracujących emerytów charakteryzujących się tym typem refleksyjności. Z kolei niektóre zewnętrzne przejawy obronnej postawy wobec starości, takie jak aktywność, samowystarczalność czy wrażenie posiadania kontroli nad własnym życiem z łatwością mogą być odebrane jako cechy świadczące o autonomicznym wiodącym typie refleksyjności, co wyjaśnia inicjalne zaskoczenie wynikami refleksyjności uzyskanymi przez dużą część pracujących seniorów, z którymi rozmawiano podczas badania głównego.

## 7.2. Postawa obronna i refleksyjność frakcyjna a pozytywne starzenie się

Postawa łącząca w sobie aktywność będącą poniekąd wyrazem buntu wobec starości wydaje się ambiwalentna z perspektywy problematyki teorii pozytywnego starzenia się.

Z jednej strony sugeruje, że za decyzją o kontynuowaniu pracy zawodowej (i generalnie aktywności) w wieku emerytalnym stoją negatywne emocje, takie jak strach przed starością, które stanowią przeciwieństwo cech uznawanych za element pozytywnej starości. W takich podejściach jak teoria socjośrodowiskowa, teoria ciągłości, koncepcja biegu życia, a także koncepcja gerotranscendencji podkreśla się bowiem, że akceptacja naturalnych zmian pojawiających się z wiekiem jest ważnym czynnikiem wpływającym na samopoczucie starzejącego się człowieka.

Z drugiej strony działanie wynikające z postawy obronnej łączy się z dłuższą samodzielnością i opóźnieniem procesów starzenia się. Przyjmowanie omawianej postawy nie wyklucza pozytywnego starzenia się według koncepcji akcentujących jednostkową sprawczość, tj.: teorii fenomenologicznej, modelu selektywnej optymalizacji i kompensacji, perspektywy skoncentrowanej na



zasobach czy wreszcie koncepcji pomyślnego starzenia się w rozumieniu Rowa i Kahna (1998, s. 37). Może nawet bezpośrednio prowadzić do pozytywnego starzenia się ze względu na dłuższe zachowanie sprawności fizycznej i umysłowej poprzez zachowanie aktywności. Tego rodzaju postawa obronna jest więc niewątpliwie zjawiskiem pozytywnym z perspektywy teorii aktywnego starzenia się.

Jednak postawę obronną przejawiającą się aktywnością trudno jednoznacznie skategoryzować, biorąc pod uwagę szersze ujęcie pomyślnego starzenia się. Mimo że za główny przejaw pomyślnego starzenia się uznaje się samodzielność i dobre funkcjonowanie człowieka starego w społeczeństwie, powyższe cechy są jednak łączone z przystosowaniem do starości (Mandrzejewska-Smól 2018, s. 54). O ile bez wątpienia pracujący emeryci są niezależnymi i produktywnymi członkami społeczeństwa, to w przypadku osób przeciwstawiających się w ten sposób starości, trudno mówić o przystosowaniu do niej. Twórcy typologii postaw wobec emerytury starszych mężczyzn opancerzony typ emeryta, charakteryzujący się postawą obronną, uznają jako jeden z przykładów skutecznego dostosowania do starości. Trudno jednak nie zgodzić się ze stwierdzeniem, że bycie „koniecznie i zawsze aktywnym to często kamuflaż rzeczywistej trudności — trudności osobistej konfrontacji ze starością. Bywa to także kamuflaż głębokiego osamotnienia” (Dubas 2013, s. 146).

Powyższe rozterki wydają się być adekwatne, choć jeszcze wyraźniej zarysowane, również w przypadku próby określenia rodzaju starzenia się pracujących osób z refleksyjnością frakcyjną.

O ile pozytywne aspekty aktywności zawodowej są ewidentne z perspektywy problematyki starzenia się, to refleksyjność złamana w koncepcji Archer jest jedynym negatywnym (świadczącym o braku władzy nad swoim życiem) typem spośród opisanych przez badaczkę rodzajów wewnętrznej konwersacji. Refleksyjność frakcyjną można przyrównać do ugruntowanego w socjologii pojęcia trajektorii biograficznej, zważając na ich oddziaływanie na aktorów społecznych. Proces trajektorii według Fritza Schützego (1997, s. 21) „charakteryzuje się doświadczeniem coraz boleśniejszego i w coraz większym

stopniu pozbawionego wyjścia cierpienia.” Natomiast doświadczający jej aktorzy społeczni „są w coraz mniejszym stopniu zdolni do aktywnego działania, są natomiast niejako pędzeni przez – odbierane jako przytłaczające – wydarzenia i przez ich ramowe warunki oraz zmuszeni do czysto reaktywnego sposobu zachowania” (tamże). W tym miejscu warto wspomnieć, że proces trajektorii uważany jest za przeciwieństwo schematu działania, podobnie jak refleksyjność złamana uznawana jest przez Archer za przeciwieństwo skutecznej wewnętrznej konwersacji charakteryzującej pozostałe, niefrakcyjne typy refleksyjności.

Przeprowadzając szczegółowe analizy dotyczące refleksyjności frakcyjnej brytyjska socjolog (Archer 2012, s. 252-253) wyróżniła jej następujące wariacje:

- Refleksyjność wyparta (*Displaced Reflexive*) — gdy wewnętrzna rozmowa jednostki związana z jej zwykłym trybem refleksyjności przestaje być skuteczna, ponieważ nie umożliwia jej już przyjęcia postawy refleksyjnej;
- Refleksyjność udaremniona (*Impeded Reflexive*) — kiedy zmiany warunków zewnętrznych wobec jednostki prowokują załamanie skuteczności jej zwykłych środków wewnętrznej konwersacji;
- Refleksyjność prawie nieistniejąca (*Near-non Reflexive*) — osoby prawie niezdolne do prowadzenia wewnętrznej konwersacji, jednak o tak małym uznaniu dla siebie czy własnej pozycji w społeczeństwie, że w ich przypadku nie-refleksyjność nie wiąże się z negatywnymi emocjami (jak w przypadku pozostałych dwóch).<sup>44</sup>

W odróżnieniu od refleksyjności autonomicznej, komunikacyjnej i metarefleksyjności, frakcyjny typ refleksyjności (w żadnej z powyższych postaci) nie łączy się ze sprawczością, a osoby charakteryzujące się nim są przez Archer (2007, s. 96) uznawane za ludzi pasywnych (*passive agents*), podlegających głównie zewnętrznym wpływom społecznym. Seniorów charakteryzujących się tym typem refleksyjności nie można więc uznać za osoby starzejące się pomyślnie.

---

<sup>44</sup> Archer utrzymuje, że bardzo niewielu ludzi pasowałoby do tej kategorii.

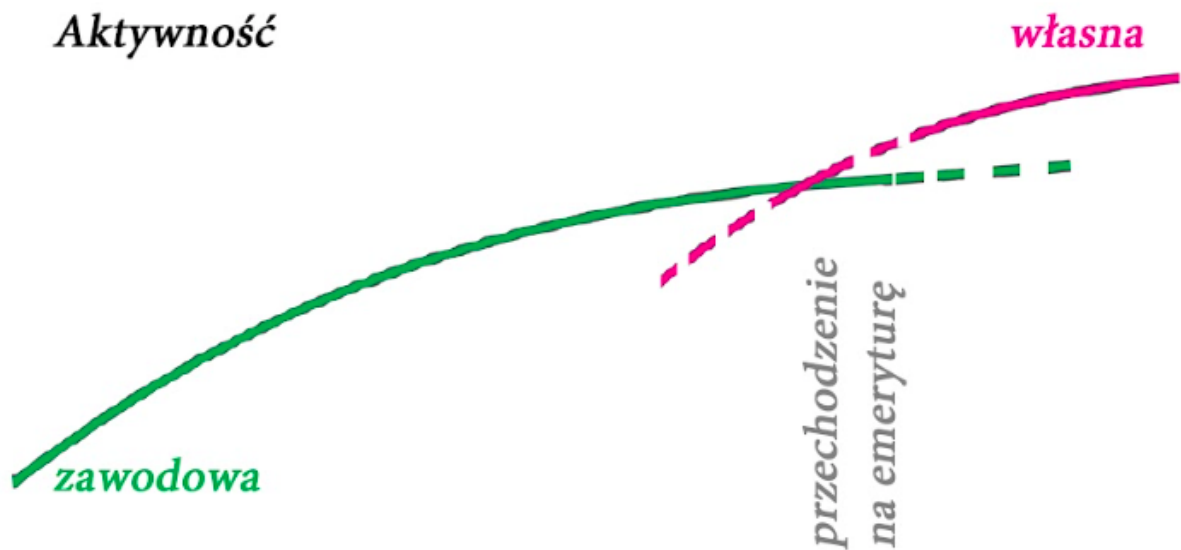
Pozostaje więc pytanie, który z przedstawionych wyżej elementów — aktywność/samowystarczalność czy akceptacja starości, wewnątrzsterowność i sprawczość — można uznać za bardziej istotny w kontekście problematyki pozytywnego starzenia się. Postanowiono rozstrzygnąć tę kwestię, dodając do analizy kolejny element, który często uznawany jest za istotny wyznacznik pozytywnego starzenia się — indywidualne poczucie satysfakcji z życia.

### 7.3. Satysfakcja z życia jako jeden z wyznaczników pozytywnego starzenia się a typ refleksyjności

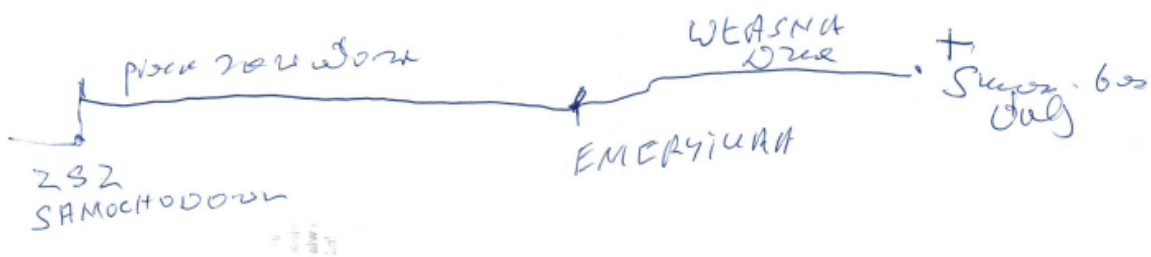
Indywidualne, subiektywne poczucie spełnienia czy zadowolenia z życia jest brane pod uwagę jako jeden z wyznaczników w ramach większości teorii pozytywnego starzenia się. Artur Fabiś i Aleksandra Błachnio (2021) zauważają, że „dla wielu psychologów pomyślne starzenie się i subiektywny dobrostan są tożsame z zadowoleniem z życia”. Z uwagi na opisane wyżej problemy z jednoznacznym określeniem, czy osoby charakteryzujące się refleksyjnością frakcyjną, często przyjmujące postawę obronną wobec starości, można uznać za osoby starzejące się pozytywnie, zdecydowano się przyrzeć bliżej wynikom przeprowadzonych badań z perspektywy deklarowanej satysfakcji z życia.

W tym kontekście na podstawie danych z badania jakościowego (IDI, N=40) można uznać, że niemal wszyscy badani pracujący emeryci starzeją się w sposób pozytywny. Odzwierciedlają to linie życia tworzone przez badanych. Rysowanie swojej historii podczas wywiadów nie służyło jedynie pogłębieniu i pobudzeniu refleksji badanych, dostarczało również danych dotyczących sposobu postrzegania oraz oceny jakości swojego życia. Uwagę przykuwają podobieństwa w sposobie graficznego przedstawiania drogi życiowej przez pracujących emerytów, niezależnie od typu ich refleksyjności. Większość stworzonych przez badanych rysunków — pomimo zaznaczonych na nich wzlotów i upadków — wskazuje na stopniowy wzrost/rozwój wraz z biegiem lat. Zauważono, że można podzielić je na dwie grupy — linie życia ukazujące znaczny wzrost zadowolenia z życia po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz

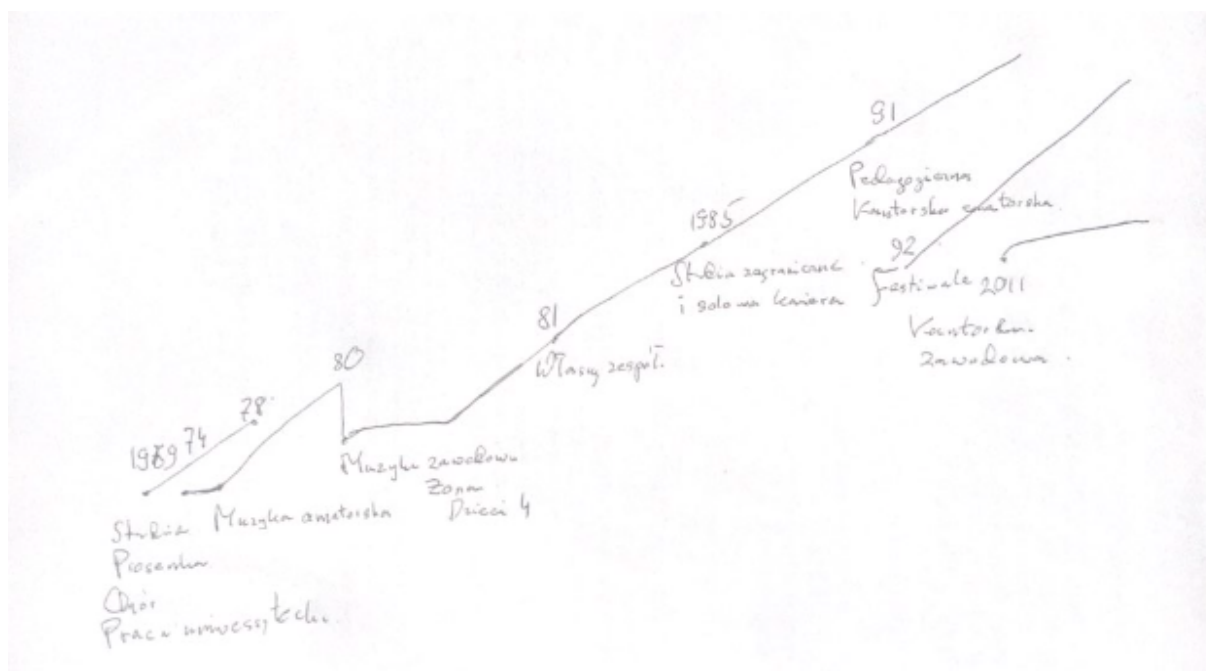
obrazujące wyraźny szczyt kariery czy zadowolenia z życia tuż przed przejściem na emeryturę. Poniżej zaprezentowano przykładowe linie życia tworzone przez badanych, które przedstawiały rosnące zadowolenie ze swojej drogi i obecnej sytuacji zawodowej/życiowej.



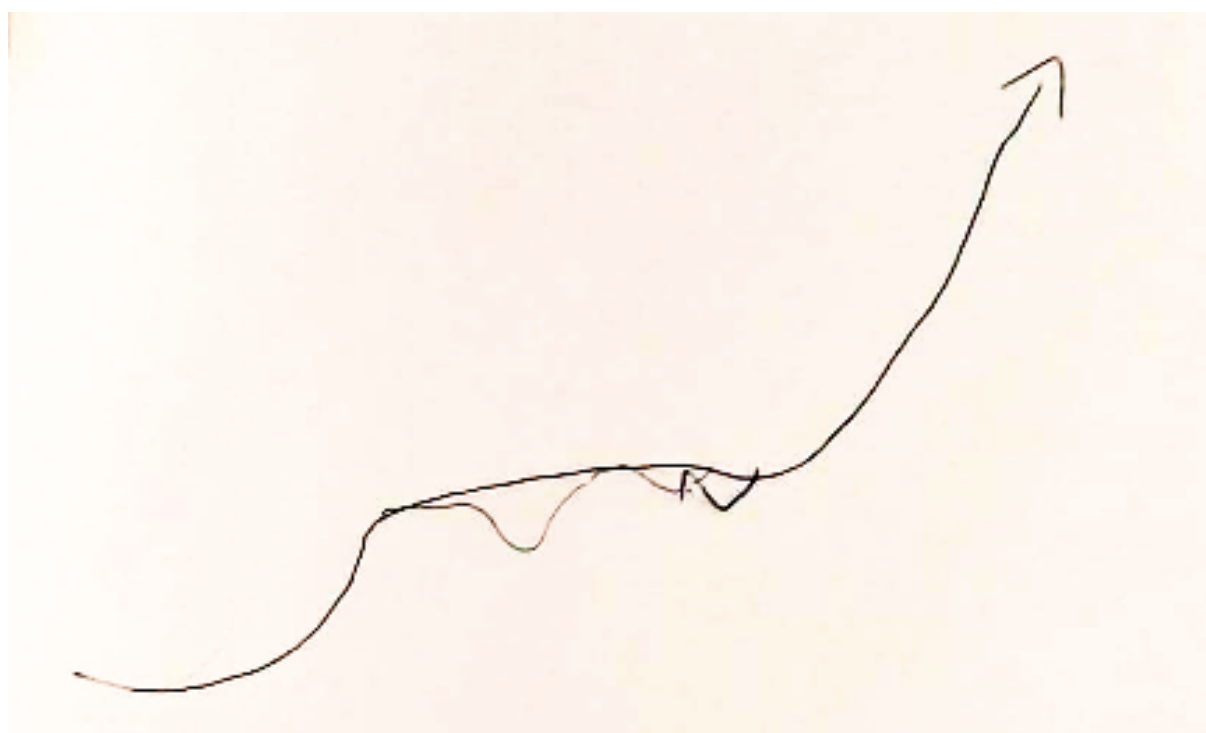
Rysunek 9. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.35.51).



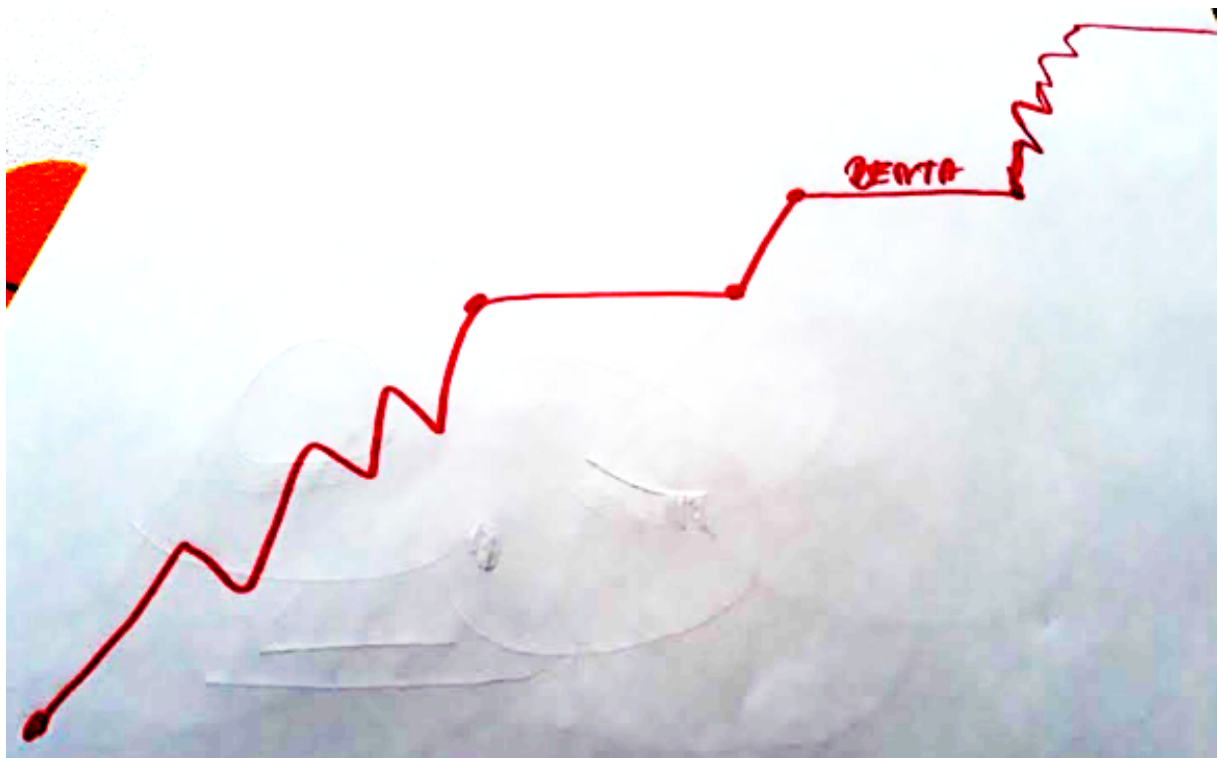
Rysunek 10. Linia życia badanego o refleksyjności komunikacyjnej (B.33.54).



Rysunek 11. Linia życia badanego o refleksyjności meta (B.13.51).



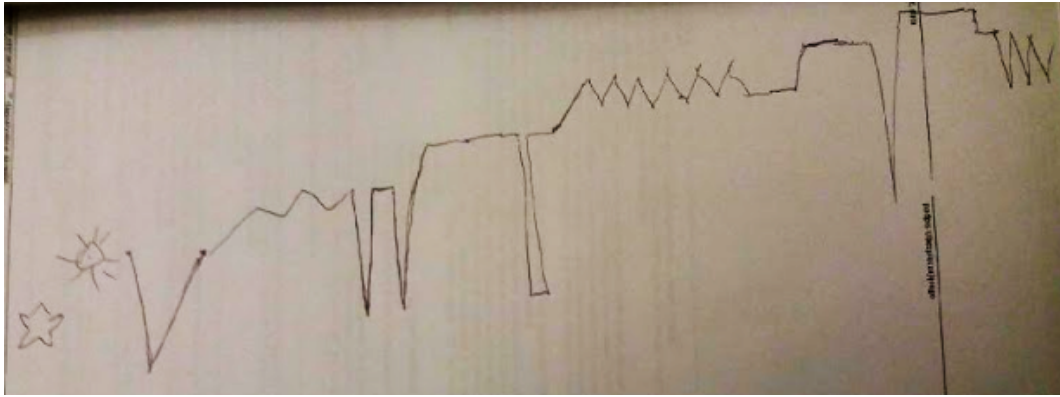
Rysunek 12. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.9.50).



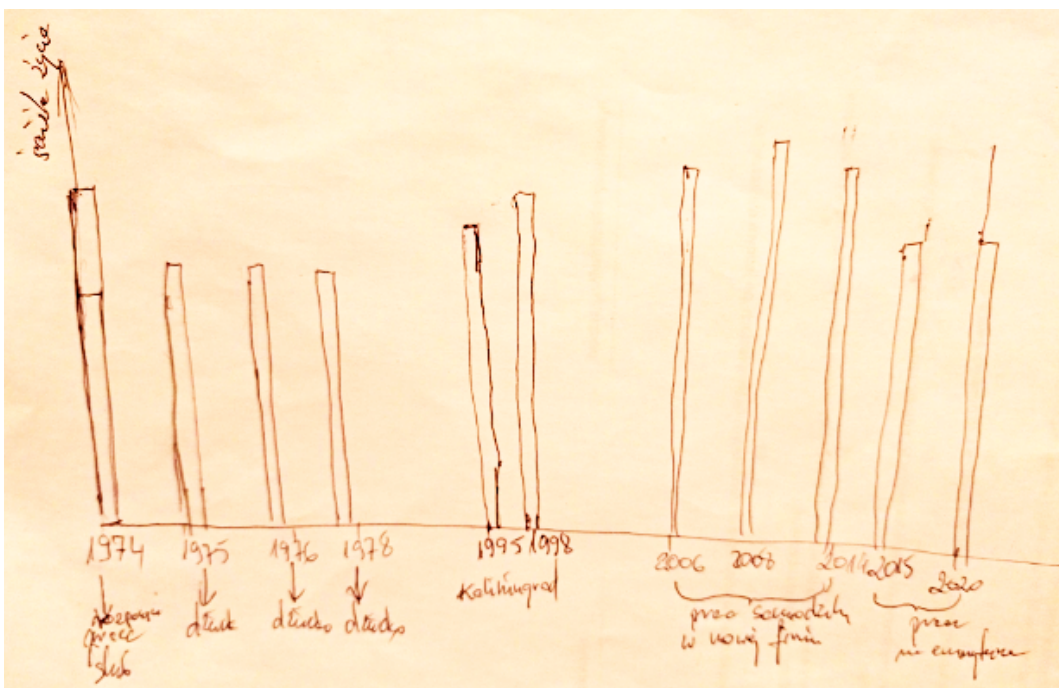
Rysunek 13. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.25.55).

W powyższych przykładach można zaobserwować poprawę samopoczucia czy zadowolenia z życia badanych wraz z wiekiem, a także ich ciągły rozwój zawodowy czy osobisty. Ponadto warto zauważyć, że wśród osób dostrzegającym wyraźną tendencję wzrostową w swoim życiu znaleźli się reprezentanci wszystkich wiodących typów refleksyjności.

Kolejną liczną grupę stanowili emeryci kojarzący obecny etap swojego życia z delikatnym zwolnieniem tempa, którzy za swój najlepszy okres uznawali czas tuż przed przejściem na emeryturę. Większe zadowolenie z dokonań z przeszłości niż ze swojej obecnej sytuacji koresponduje z obserwacją Małgorzaty Halickiej i Wojciecha Pędicha (2002, s. 220-221) dotyczących zadowolenia z życia osób starszych. Mimo spadku w ostatniej części, stworzone przez nich linie życia sugerują zadowolenie z przebiegu własnej ścieżki kariery czy drogi życiowej. Przykładowe linie zaprezentowano poniżej.



Rysunek 14. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.10.48).



Rysunek 15. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.19.48).

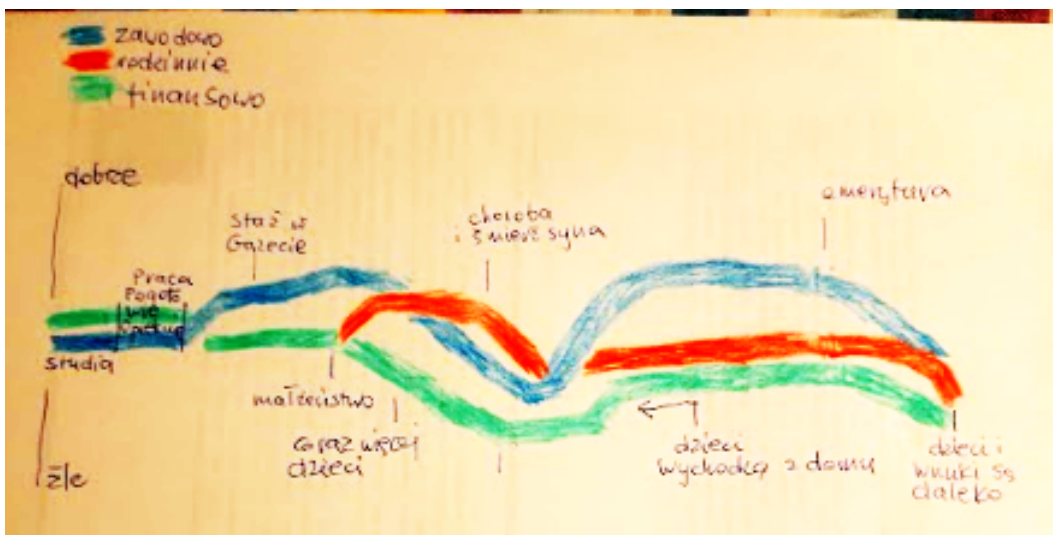


Rysunek 16. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.21.47).



Linie życia stworzone przez badanych, a także ich deklaracje dotyczące satysfakcji z życia sugerują, że również ci aktywni zawodowo seniorzy, którzy charakteryzują się refleksyjnością frakcyjną czy postawą obronną (zdając się nie dostrzegać swojego wieku czy uciekać przed starością), są *de facto* przykładami osób starzejących się pomyślnie.

Należy jednak wspomnieć, że w ramach badania powstały dwie linie życia (przedstawione poniżej) odzwierciedlające niezadowolenie ze swojej obecnej sytuacji. Na uwagę zasługuje fakt, że zostały one narysowane właśnie przez osoby z refleksyjnością złamaną, co może wskazywać na związek między refleksyjnością i odczuwanym dobrostanem.



Rysunek 17. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.15.48).



Rysunek 18. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.34.58).

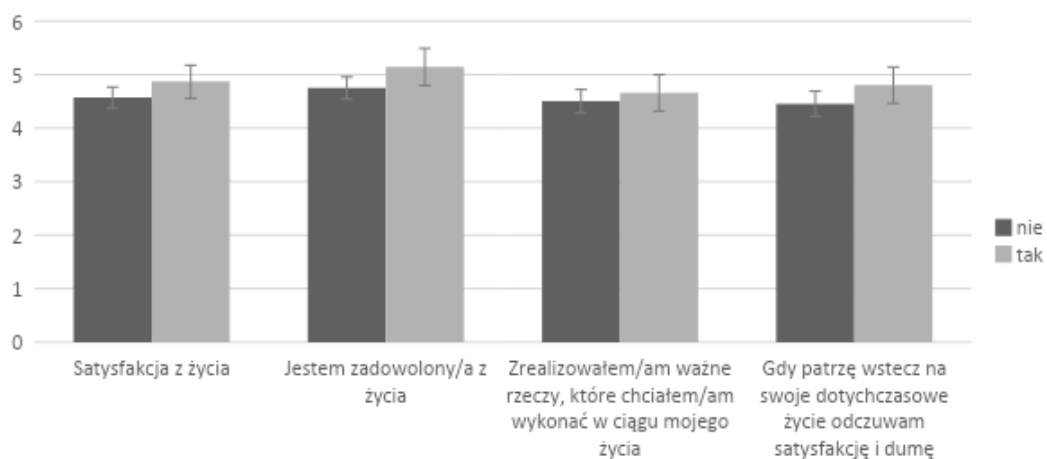


Wyniki ilościowego badania uzupełniającego wydają się stać w opozycji do łączenia poziomu satysfakcji z życia z kontynuacją pracy zarobkowej. Postanowiono sprawdzić, czy poziom satysfakcji z życia jest znacząco odmienny w grupie osób pracujących i niepracujących zawodowo. Po wykonaniu testów *U* Manna-Whitney'a odnotowano jeden wynik istotny statystycznie (tabela 20). Poziom zgodności ze stwierdzeniem 'jestem zadowolony/-a z życia' był wyższy w grupie osób pracujących. Siła odnotowanego efektu była niska. W zakresie ogólnego poziomu satysfakcji z życia i jej pozostałych dwóch składowych nie odnotowano różnic istotnych statystycznie.<sup>45</sup> Wyniki zaprezentowano na wykresie 22.

	nie (n = 188)		tak (n = 76)		<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Satysfakcja z życia	4,57	1,39	4,87	1,37	6139,5	-1,80	0,073	0,11
Jestem zadowolony/a z życia	4,75	1,45	5,14	1,55	5882,5	-2,30	<b>0,022</b>	0,14
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	4,51	1,52	4,66	1,51	6704,5	-0,80	0,424	0,05
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę	4,46	1,63	4,80	1,51	6323,0	-1,49	0,137	0,09

Tabela 19. Satysfakcja z życia a aktywność zawodowa — opracowanie własne.

<sup>45</sup> Nieco odmiennie wyniki uzyskali Artur Fabiś i Aleksandra Błachnio (2021), którzy na podstawie badania zadowolenia z życia wśród słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku (N=405) stwierdzili istotną statystycznie różnicę ( $p = 0,001$ ) w deklarowanym zadowoleniu z życiowych osiągnięć ze względu na status respondenta na rynku pracy — 1/4 osób aktywnych zawodowo była zdecydowanie zadowolona ze swoich osiągnięć.



Wykres 22. Satysfakcja z życia a aktywność zawodowa — opracowanie własne.

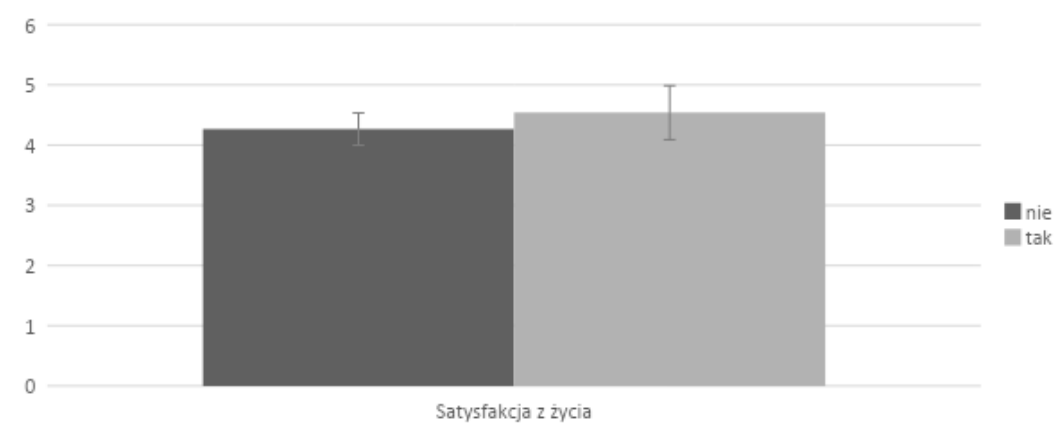
Warto przypomnieć, że deklarowana satysfakcja z życia była silnie skorelowana z typem refleksyjności — największą satysfakcję odczuwały osoby o komunikacyjnej i autonomicznej wewnętrznej konwersacji, najniższą emeryci o refleksyjności frakcyjnej. Biorąc pod uwagę odmienny rozkład refleksyjności w grupach pracujących i niepracujących emerytów, można jednak założyć, że występujące między tymi grupami różnice w deklarowanej satysfakcji z życia są raczej wynikiem innego rozkładu refleksyjności, nie elementem sugerującym, że pracujący emeryci z refleksyjnością złamaną są bardziej zadowoleni z życia niż niepracujący emeryci o tym samym typie wewnętrznej konwersacji. W celu ostatecznej weryfikacji postanowiono wykonać dodatkową analizę porównawczą poziomu zgodności ze stwierdzeniem ‘jestem zadowolony/a z życia’, a także poziomu satysfakcji z życia u osób z dominującą refleksyjnością frakcyjną w grupach pracujących i niepracujących osób, które potwierdziły powyższe przypuszczenia. Nie odnotowano bowiem różnicy istotnej statystycznie między zadowoleniem (tabela 21) ani satysfakcją z życia deklarowaną przez pracujących i niepracujących emerytów o złamanej refleksyjności (tabela 22). Nie można więc powiedzieć, że pracujące osoby o refleksyjności frakcyjnej są bardziej zadowolone z życia niż niepracujący emeryci z tym samym typem wiodącej refleksyjności. Wyniki zaprezentowano w formie graficznej na wykresie 23.

	emeryci niepracujący (n = 100)		emeryci pracujący (n = 44)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Jestem zadowolony/a z życia	4,49	1,42	4,80	1,73	-1,03	69,4	0,308

Tabela 21. Poziom zgodności ze stwierdzeniem „Jestem zadowolony z życia” emerytów o refleksyjności frakcyjnej a aktywność zawodowa — opracowanie własne.

	emeryci niepracujący (n = 100)		emeryci pracujący (n = 44)		<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Satysfakcja z życia	4,27	1,36	4,54	1,52	1950,5	-1,09	0,277	0,09

Tabela 22. Poziom satysfakcji z życia a aktywność zawodowa u osób z dominującą refleksyjnością frakcyjną — opracowanie własne.



Wykres 23. Poziom satysfakcji z życia w zależności od aktywności zawodowej u osób z dominującą refleksyjnością frakcyjną - opracowanie własne.

Powyższy wynik świadczy o tym, że refleksyjność frakcyjna jest skorelowana z niższym poziomem satysfakcji z życia (patrz rozdział 6.2: wykres 20, tabele 13 i 14) niezależnie od aktywności zawodowej. Badania nie wykazały więc ani pozytywnej, ani negatywnej korelacji pomiędzy pracą w wieku emerytalnym i poziomem satysfakcji czy zadowolenia z życia odczuwanym przez osoby o rozbitym typie refleksyjności.

Otrzymane wyniki rzucają nowe światło na prezentowaną przez wielu pracujących emerytów postawę obronną<sup>46</sup>. Można bowiem zaryzykować stwierdzenie, że postawę obronną — przedstawianą przez twórców niektórych typologii jako skuteczne przystosowanie do starości (patrz str. 163-164) — należy łączyć głównie z określonym przez Archer typem refleksyjności złamanej, który z kolei wiąże się ze słabą adaptacją do starości, mimo że nie wyklucza aktywności zarobkowej.

Biorąc pod uwagę wyniki satysfakcji z życia wśród pracujących i niepracujących emerytów o refleksyjności złamanej, postanowiono sprawdzić, czy istnieje zależność między deklarowaną satysfakcją z życia a aktywnością zawodową osób w wieku emerytalnym charakteryzujących się refleksyjnością inną niż frakcyjna. Test *t* Welcha wskazał na jeden wynik istotny statystycznie. Poziom zgodności ze stwierdzeniem 'jestem zadowolony/-a z życia' był wyższy w grupie osób pracujących. Co ciekawe, uzyskany poziom istotności statystycznej w próbie osób o refleksyjności niefrakcyjnej jest taki sam jak wśród wszystkich respondentów, co jeszcze bardziej podkreśla, że związek pomiędzy wyższą satysfakcją z życia i pracą zarobkową na emeryturze występuje wyłącznie w przypadku osób o pozytywnym typie refleksyjności.

---

<sup>46</sup> Na podstawie analizy danych z IDI stwierdzono, że osoby przejawiające postawę „holding on” stanowiły znaczną część badanych w ramach badania głównego (N=40), w uzupełniającym badaniu ilościowym nie badano postaw respondentów wobec starości.

	emeryci niepracujący (n = 88)		emeryci pracujący (n = 32)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Satysfakcja z życia	4,92	1,34	5,32	0,99	-1,82	74,4	0,075
Jestem zadowolony/a z życia	5,05	1,43	5,65	1,10	-2,35	71,2	<b>0,022</b>
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia	4,88	1,42	5,12	1,29	-0,91	60,3	0,365
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie, odczuwam satysfakcję i dumę	4,83	1,59	5,22	1,01	-1,58	87,2	0,117

Tabela 23. Poziom satysfakcji z życia emerytów o refleksyjności niefrakcyjnej a aktywność zawodowa — opracowanie własne.

...

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań — szczególnie uzupełniającego badania ilościowego — można stwierdzić, że przedłużona aktywność zawodowa / zarobkowa, świadcząca o aktywnym starzeniu się, nie zawsze oznacza starzenie się pomyślne. Duży udział osób z refleksyjnością złamaną (jedynym negatywnym typem refleksyjności) wśród ludzi pracujących mimo prawa do emerytury nie pozwala uznać wszystkich pracujących emerytów za osoby starzejące się pomyślnie. Zbliżony poziom deklarowanej satysfakcji z życia pracujących i niepracujących osób z refleksyjnością frakcyjną świadczy z kolei o braku znaczących — w kontekście pozytywnego starzenia się — różnic między ludźmi przejawiającymi ten typ refleksyjności, gdy bierze się pod uwagę aktywność zarobkową. Wiodąca hipoteza niniejszej rozprawy łącząca aktywność zarobkową na emeryturze z pozytywnym starzeniem się [H1] nie została więc potwierdzona.

Dalsza analiza danych z badania uzupełniającego wykazała jednak, że większe zadowolenie z życia deklarowane jest przez osoby pracujące na emeryturze o typie refleksyjności innym niż refleksyjność frakcyjna. Sama

aktywność zawodowa może więc być rozpatrywana jako element pomyślnego starzenia się w przypadku osób prowadzących skuteczną — wg Archer — wewnętrzną konwersację (r. autonomiczna, r. komunikacyjna, metarefleksyjność).

## Podsumowanie

„Łatwo jest być młodym. (Każdy jest młody na początku).  
Niełatwo jest być starym. Na to trzeba czasu.  
Młodość jest dana, a wiek się osiąga.  
Trzeba stworzyć magię i zmieszać ją z czasem,  
by stać się starym”  
May Swenson (za: Zych 1995, s. 150)

W dobie starzenia się społeczeństw zachodnich, w tym społeczeństwa polskiego, w wielu dyscyplinach nauki nastąpił rozkwit problematyki starości i starzenia się. W ramach socjologii, psychologii czy pedagogiki w ciągu ostatnich dekad przeprowadzono liczne badania i napisano wiele publikacji o tematyce senioralnej. Do najczęściej poruszanych w tym kontekście zagadnień należą szeroko rozumiana jakość życia i zdrowie osób starszych oraz rozmaite formy aktywności — fizycznej (m. in. Gosik 2015; Rottermund, Knapik, Szyszka 2015; Kuński 2012), społecznej (m. in. Rynkowska 2016; Chabior 2009, 2014; Fabiś, Kędziora 2008) czy edukacyjnej (m. in. Sałustowicz, Kokociński, Goryńska-Bittner, Prysłowska-Kamińska 2020; Mandrzejewska-Smól 2018, 2012; Miński, Prysłowska 2018, 2019; Białożył 2017; Worek, Turek, Szczucka 2015; Szczucka, Turek, Worek 2014, 2012; Szarota 2014; Ziębińska 2010; Dziegielewska 2009; Halicki 2009; Koziół, Trafiałek 2008) – sprzyjające dłuższemu zachowaniu sprawności i samodzielności.

Socjologowie i ekonomiści zwracają uwagę na pozytywne zjawisko wydłużania się trwania życia w zdrowiu, za którym jednak nie idzie wydłużanie się okresu aktywności zawodowej (Zamorska, Makuch 2018, s. 60; Fihel, Okólski 2018, s. 50; Turek 2015, 2013; Szukalski 2016, 2012a, s. 99; Marciniak 2015). Taka sytuacja, w połączeniu z występującym obecnie w Polsce brakiem zastępowalności pokoleń, przyczynia się do kurczenia się zasobów siły roboczej i pracy oraz pogłębiania problemów skarbu państwa, jak i zwiększania napięć społecznych. Stąd coraz więcej badaczy zajmuje się zagadnieniem aktywności

zawodowej osób starszych (m. in. Mandrzejewska-Smól 2018, 2014; Szukalski 2017, 2014, 2012c, 2012d; Pikuła 2016; Błaszczuk 2016; Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014; Krzyżanowska 2013; Bałandynowicz-Panfil 2009; Dolny 2009; Szatur-Jaworska 2003). Problematykę tę podejmuje również niniejsza rozprawa.

Przeprowadzony projekt badawczy miał na celu poznanie motywacji oraz dobrych praktyk przyczyniających się do wydłużenia życia zawodowego mieszkańców Polski, a także zbadanie zależności między pracą na emeryturze a typem refleksyjności oraz pozytywnym starzeniem się. Zrealizowane badania nie są wolne od ograniczeń, choćby z uwagi na okazjonalny dobór badanych metodą kuli śnieżnej czy korzystanie z panelu prerekrutowanych respondentów w uzupełniającym badaniu ilościowym. Same zastosowane techniki badawcze są opatrzone pewnymi błędami. Przykładowo, badani mogą wykazywać tendencję do „wybielania się” podczas wywiadów (IDI) – szczególnie telefonicznych, gdy nie widzą badacza. Z kolei badanie ankietowe dostarcza bardziej powierzchownych informacji, a pośrednictwo Internetu (CAWI) wyklucza z badania respondentów niekorzystających z nowych technologii, którzy stanowią znaczny procent badanej grupy wiekowej. Przeprowadzone badanie metodami mieszanymi wiązało się z wyzwaniem dopasowania wskaźników ilościowych do rezultatów jakościowej części badań (Yu, s. 375). Mimo dokładnego scharakteryzowania zagadnień zgłębianych podczas wywiadów, w badaniu uzupełniającym świadomie pominięto niektóre kwestie, jak motywacja do aktywności zawodowej na emeryturze, z uwagi na kierowanie ankiety także do niepracujących respondentów. Przeoczeniem jednak było pominięcie w uzupełniającym badaniu ilościowym pytania o poziom wykształcenia respondentów, które zadawano badanym w jakościowej części badania. Kwestia ta była również istotna ze względu na wyniki słoweńskiego (Golob, Makarovic 2019 s.16-17) wskazujące na korelacje tego wskaźnika z poziomem refleksyjności. Ponadto, w celu „zmiękczenia” potencjalnie niewygodnych pytań ankietowych (np. o wiek czy wielkość przychodu), zamiast prosić respondentów o podanie dokładnej odpowiedzi, przedstawiono kafeterię wyboru przedziałów. Zabieg ten utrudnił analizę danych oraz uniemożliwił



dokładne odniesienie ich do pełnej populacji.

Badania przeprowadzone w duchu teorii adaptacyjnej (ATA) umożliwiły jednak zestawienie ze sobą w dialogu kilku niewiązanych wcześniej koncepcji, prowadząc tym samym do lepszego poznania rzeczywistości społecznej oraz portretu pracującego emeryta w Polsce.

## Motywacje do pracy w wieku emerytalnym

W pracy zaprezentowano siedem głównych kwestii branych pod uwagę podczas decydowania o aktywności zawodowej w wieku emerytalnym, które zostały wyszczególnione w efekcie przeprowadzonych badań:

- I. finanse / bezpieczeństwo;
- II. zdrowie;
- III. powinność i niesienie pomocy;
- IV. tryb życia;
- V. wiedza i kompetencje;
- VI. inni ludzie;
- VII. rynek pracy.

Wnioski dotyczące czynników zachęcających i zniechęcających do aktywności zarobkowej na emeryturze w znacznym stopniu pokrywały się z wynikami przeprowadzonych wcześniej badań o zbliżonej tematyce. Duży procent badanych o wykształceniu wyższym oraz wykonujących prace klasyfikowane jako specjalistyczne, a także pracujących na własny rachunek potwierdza liczne doniesienia, że na chęć przedłużenia aktywności zawodowej pozytywnie wpływają wyższe umiejętności, wyższy poziom wykształcenia czy samozatrudnienie (Chłoń-Domińczak 2019, s. 38; GUS 2018, s. 55; Wiktorowicz 2014, s. 15; Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 101-102; Mandrzejewska-Smól 2014, s. 181; Szukalski 2012d, s. 414-415; Wiśniewski 2009, s. 210; Ekerdt 2009, s. 474). Osoby, które są aktywne zawodowo na emeryturze, utrzymują bardziej ożywione relacje towarzyskie (Kotlarska-Michalska 1985, s. 83, za: Kotlarska-Michalska 2000, s. 153-154) i to

one często stanowią motywację do kontynuacji pracy w wieku emerytalnym (Pikuła 2017, s. 311; Bartkowiak, Krugiełka 2016, s. 132; Dębicka 2002, s. 184, za: Szarota 2010, s. 69). Dzięki dalszej pracy zawodowej emeryci mają poczucie bycia potrzebnym i pełnoprawnym członkiem społeczeństwa (Pikuła 2017, s. 304-305; Bartkowiak, Krugiełka 2016, s. 132; Dolny 2009, s. 134; Dębicka 2002, s. 184, za: Szarota 2010, s. 69). Aktywność zawodowa przyczynia się też do ciągłego kształcenia i zachowania sprawności umysłowej. Dalszą pracę na emeryturze wiele osób łączy również z zachowaniem zdrowia i dobrego samopoczucia (Pikuła 2017, s. 311, 314; Mandrzejewska-Smól 2014, s. 181).

Ważnymi czynnikami wpływającymi na decyzje o pozostaniu w zatrudnieniu bądź dezaktywację zawodową są: sytuacja na rynku pracy i otwartość pracodawców na zatrudnianie i szkolenie starszych pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że na dłuższą pracę chętniej decydują się reprezentanci zawodów deficytowych na rynku pracy, a także pracownicy funkcjonujący w przyjaznym środowisku pracy — doświadczający szacunku i wsparcia ze strony pracodawców i współpracowników. Potwierdza to zasadność wprowadzenia coraz szerzej rekomendowanego zarządzania wiekiem w organizacjach, skutkującego m. in. lepszym dopasowaniem charakteru i miejsc pracy do starszych pracowników (Juchnicka, Sadowska-Snarska, Wagemester, Schreil 2019; Zakrzewska 2015; Program Solidarność pokoleń... 2014, s. 40-44; Liwiński, Sztanderska, 2010).

Wyniki badań podkreślają jednak znaczenie indywidualnych interpretacji wyszczególnionych zagadnień dla ostatecznego kształtu decyzji dotyczącej kontynuowania pracy w wieku emerytalnym. Zestawienie wniosków z analizy badań przeprowadzonych przez innych badaczy (dotyczących najczęściej powodów wycofywania się z rynku pracy) oraz wyników uzyskanych podczas badań jakościowych, eksplorujących motywacje do aktywności zawodowej w wieku emerytalnym, wskazuje na to, że zarówno decyzje o dezaktywacji, jak i przedłużonej aktywności zawodowej wynikają najczęściej z tych samych motywacji, a elementem decydującym jest właśnie indywidualny sposób ich rozumienia. W zależności od interpretacji danego człowieka może on bowiem

cieszyć się ze stabilizacji finansowej, jaką niesie za sobą przyznane świadczenie emerytalne, bądź doświadczać poczucia bezpieczeństwa dzięki pozostawaniu aktywnym uczestnikiem rynku pracy w wieku emerytalnym.

Mimo wielu obszarów wpływających na decyzję o przedłużeniu swojej aktywności zawodowej, to właśnie aspekt finansowy pozostaje kluczowym motywatorem do pracy dla niektórych badanych. Oznacza to, że aspekt ekonomiczny nadal silnie warunkuje postawę Polaków wobec emerytury (IZFA 2018, s. 3, 26; CBOS 2017, s. 12; Wawrzyniak 2015, s. 228; Dębicka 2002, s. 184, za: Szarota 2010, s. 69; Kotlarska-Michalska 2000, s. 152-153). Nietrafionym okazało się więc początkowe założenie, że względy finansowe nie stanowią głównej motywacji do aktywności zawodowej na emeryturze [H2].

## Refleksyjność a praca zawodowa na emeryturze

Nowatorskim elementem rozprawy była próba wyjaśnienia aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym za pomocą koncepcji refleksyjności Margaret Archer. Biorąc pod uwagę charakterystykę wyszczególnionych przez brytyjską socjolog typów wewnętrznej konwersacji, spodziewano się, że aktywność zawodowa na emeryturze wynika z wiodącej refleksyjności autonomicznej (motywującej do działania, nie oglądając się na innych) [H3], podczas gdy osoby o typie komunikacyjnym dążą raczej do szybszego wycofania się z rynku pracy (choćby na rzecz innych ról społecznych, z racji powszechnego wizerunku emeryta) [H4]. Potwierdzenie tych hipotez pozwoliłoby przewidzieć, które osoby zdecydują się na przedłużenie aktywności zawodowej na wiek emerytalny, stworzyłoby także możliwość lepszego dopasowania narzędzi polityki społecznej w celu zwiększenia aktywności zawodowej na emeryturze osób o refleksyjności komunikacyjnej, które najprawdopodobniej nie byłyby zainteresowane pracą w wieku emerytalnym.

Wyniki badania kwestionariuszem ICONI, mającym na celu scharakteryzowanie wiodącego typu refleksyjności uczestników badań jakościowych — czterdziestu aktywnych zawodowo osób w wieku emerytalnym

— jedynie częściowo odzwierciedlały poczynione założenia. Większość pracujących emerytów prowadziła autonomiczny rodzaj wewnętrznej konwersacji, co koresponduje z wynikami badań pracowników nauki w wieku 65+, wśród których rozpoznano „zdecydowaną dominację indywidualistycznej orientacji życiowej” (Bartkowiak, Krugiełka 2016, s.132). Jednak znacząca liczba badanych pracujących emerytów uzyskała wynik świadczący o wiodącym frakcyjnym typie refleksyjności, sugerującym zarazem niską kontrolę nad własnym życiem. Duży procent badanych charakteryzujący się tym typem refleksyjności był zaskakujący, biorąc pod uwagę przyjęte założenia oraz porównując uzyskany rozkład refleksyjności m. in. do badania Archer (2012, s.249), która rozpoznała refleksyjność złamaną u 17,4 procent swoich badanych (czyli u 22 z 79 rozpoczynających naukę studentów). Najbliższą przeprowadzonemu badaniu ramę odniesienia stanowiły wyniki refleksyjności 88 nauczycieli zaangażowanych w dodatkową inicjatywę popularyzującą naukę (Michalska 2020, s.230-231), wśród których znalazły się 22 osoby o tym wiodącym typie refleksyjności. Wyniki ICONI uzyskane przez pracujących emerytów okazały się zbliżone pod względem dwóch najczęściej reprezentowanych typów refleksyjności do tych uzyskanych przez nauczycieli. Jest to znamienne, ponieważ obydwie próby badawcze składały się z osób wykazujących większą niż przeciętna w ich wieku czy zawodzie aktywność zawodową — w obydwu grupach dominowały osoby o refleksyjności autonomicznej, jednak niespodziewanie to osoby o refleksyjności frakcyjnej uplasowały się na drugim pod względem liczności miejscu. Powyższe wyniki zaowocowały przypuszczeniem o jeszcze większym odsetku osób o złamanym typie refleksyjności wśród ludzi mniej aktywnych. W kontekście przeprowadzonego badania założono więc, że wśród pracujących seniorów procent osób charakteryzujących się refleksyjnością złamaną będzie mniejszy niż wśród emerytów nieaktywnych zawodowo [H5].

Zaistniała sytuacja doprowadziła do decyzji o uzupełnieniu prowadzonego projektu badawczego o szersze zakrojone badanie refleksyjności starszych osób mieszkających w Polsce. W internetowym badaniu

kwestionariuszowym (CAWI) wzięło udział 264 respondentów w wieku emerytalnym, spośród których 76 zadeklarowało aktywność zawodową.

Rozszerzenie kwestionariusza o pytania dotyczące deklarowanego poziomu satysfakcji z życia umożliwiło częściową weryfikację adekwatności narzędzia ICONI w przypadku badanej grupy wiekowej — przeprowadzone analizy statystyczne uwidoczniły niektóre charakterystyczne cechy wyszczególnionych przez Archer typów refleksyjności. Pozytywna korelacja refleksyjności autonomicznej z deklarowanym poziomem satysfakcji z życia i stwierdzeniem dotyczącym realizacji swoich celów w ciągu życia zgadza się z charakterystyką tego typu refleksyjności. Również negatywna korelacja zgodności ze stwierdzeniem o realizacji swoich celów w ciągu życia z poziomem refleksyjności komunikacyjnej pasuje do teorii Archer. Przede wszystkim jednak zweryfikowano skuteczność kwestionariusza ICONI w wyłanianiu wiodącego typu refleksyjności frakcyjnej w badanej grupie wiekowej. Uzyskana negatywna korelacja między deklarowanym poziomem satysfakcji z życia a refleksyjnością rozbitą wskazuje na prawidłowe określanie tego typu refleksyjności.

Uzupełniające badanie ilościowe nie potwierdziło żadnych przyjętych hipotez łączących wiodący typ refleksyjności z aktywnością zawodową na emeryturze. Otrzymane wyniki nie wykazały ani dodatniego wpływu refleksyjności autonomicznej [H3], ani ujemnego wpływu refleksyjności komunikacyjnej [H4] na decyzję o pracy na emeryturze. Nie zanotowano również istotnej statystycznie różnicy, jeśli chodzi o udział osób o refleksyjności frakcyjnej w grupach pracujących i nieaktywnych zarobkowo emerytów [H5]. Z przeprowadzonych badań wynika więc, że refleksyjność nie może być traktowana jako zmienna wyjaśniająca aktywność zawodową na emeryturze.

Wynikiem wartym podkreślenia jest jednak znacząca przewaga osób o refleksyjności rozbitej wśród osób powyżej 60. roku życia. Według teorii Archer (2012, s. 249-291) osoby o tym typie refleksyjności są ofiarami imperatywu refleksyjności charakteryzującym obecne czasy. Rozluźnienie więzi rodzinnych, szybki postęp technologiczny i szeroki dostęp do wiedzy o istniejących możliwościach w przypadku wielu seniorów skutkuje

zagubieniem, niskim poczuciem sprawczości, a tym samym bierną akceptacją sytuacji pojawiających się w ich życiu. Duży procent osób o refleksyjności frakcyjnej w badanej grupie wiekowej tłumaczy się również znaczącymi zmianami systemowymi po 1989 roku, z którymi przedstawiciele tej generacji musieli się zmierzyć w dojrzałym etapie życia i kariery, kiedy przystosowanie do zmian jest najtrudniejsze (Golob, Makarovic 2019, s. 15).

Fakt, że tak wiele osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym charakteryzuje się refleksyjnością złamaną, może łączyć się zarówno ze słabą sytuacją ekonomiczną seniorów w Polsce i wynikającym z niej przymusem zarobkowania, jak i możliwością/propozycją kontynuacji pracy połączoną z brakiem pomysłu na dalsze życie. W takim przypadku głównym czynnikiem determinującym dłuższą aktywność zawodową osób o tym typie refleksyjności (które – jak wynika z przeprowadzonych badań – stanowią większość młodych emerytów) byłaby sprzyjająca atmosfera w miejscu pracy i możliwość zachowania dotychczasowego stanowiska. Powyższe zależności można było zbadać, rozbudowując ankietę o pytania dotyczące motywacji do dalszej pracy/dezaktywacji zawodowej, poziomu zadowolenia ze swojej sytuacji ekonomicznej oraz planów dezaktywacji zawodowej, jednak ponieważ pytania te nie zostały zawarte w kwestionariuszu, pozostają one w obszarze domniemań i wskazówek do kolejnych badań.

## Praca w wieku emerytalnym a postawa wobec starości w kontekście pozytywnego starzenia się

W ramach rozprawy usiłowano również ukazać aktywność zawodową w wieku emerytalnym jako element pomyślnego starzenia się, wpływający pozytywnie na odczuwaną przez seniorów satysfakcję z życia.

Uczestnicy badań jakościowych – pracujący emeryci – wskazywali na liczne pozapłacowe korzyści z dalszej pracy zarobkowej, związane najczęściej z utrzymywaniem aktywności fizycznej i umysłowej oraz społecznej. Wypowiedzi badanych wskazywały, że codzienny kontakt z innymi ludźmi oraz

poczucie przebywania w „głównym nurcie życia” [B.18.48] przyczynia się do zachowania sprawności, motywuje do ciągłego rozwoju i wpływa pozytywnie na odczuwaną przez nich satysfakcję z życia. Zadowolenie z własnej drogi życiowej znalazło też odzwierciedlenie w większości graficznych opracowań linii życia, tworzonych przez badanych podczas wywiadów.

Dalsza analiza danych z wywiadów pogłębionych z perspektywy teorii postaw wykazała, że choć wielu badanych prezentuje konstruktywną postawę wobec starości, która uznawana jest za efekt zadowolenia z właściwego odegrania dotychczasowych ról życiowych (Kotlarska-Michalska 2000, s. 155), w przypadku znacznej części badanych aktywność zawodowa na emeryturze wiąże się z obronną postawą wobec starości, która kojarzy im się raczej negatywnie. Wniosek, że aktywność zawodowa na emeryturze często wiąże się z obronną postawą wobec starości koresponduje z wynikami badania *Życie na emeryturze — wyobrażenia i postawy Polaków* (IZFA 2018, s. 3, 26), wskazującymi, że jedną trzecią Polaków, deklarujących chęć pracy tak długo jak to możliwe, bez względu na osiągnięty wiek emerytalny, stanowią osoby negatywnie odbierające ten etap życia i zatroskane o aspekt finansowy swojej przyszłości na emeryturze.

Obserwowany u wielu pracujących emerytów opór przed utożsamianiem się z osobami starszymi, który czasem przyjmuje formę zaprzeczenia, może być wywołany przez negatywne stereotypy wiekowe obecne w społeczeństwie (Levy, Banaji 2002, s. 66–67). Niechęć do bycia postrzeganym jako senior może także wynikać z „odmładzającego” wpływu pracy i traktowania osób pracujących jako swoją grupę odniesienia (Pryśłowska-Kamińska 2021, s. 93; Krzyżowski, Kowalik, Suwada, Pawlina 2014, s. 110–111; Krzyżowski 2011, s. 178; Szukalski 2009, s. 182).

Akceptacja własnego wieku i przystosowanie do starości jest uznawane za istotny element pozytywnego starzenia się (Mandrzejewska-Smól 2018, s. 54). Biorąc to pod uwagę, nie można jednogłośnie uznać wszystkich badanych za osoby starzejące się pozytywnie. Wniosek ten wzmacniają dane dotyczące refleksyjności wskazujące na duży procent pracujących emerytów

o refleksyjności frakcyjnej, która wg Margaret Archer świadczy o braku władzy nad swoim życiem.

Kolejnym analizowanym elementem pozytywnego starzenia się była satysfakcja życiowa. Dane z badań ilościowych wskazują na większe zadowolenie z życia pracujących niż niepracujących emerytów, jednak tylko w przypadku osób o refleksyjności innej niż frakcyjna. Nasuwa to wniosek, że aktywność zawodowa w wieku emerytalnym niesie za sobą więcej korzyści osobom, które świadomie zdecydowały się na jej kontynuację, nieprzymuszone zewnętrznymi okolicznościami. Wyniki nie wykazały jednak negatywnej korelacji między dalszą pracą a poziomem zadowolenia z życia w przypadku osób z refleksyjnością złamaną, co może być interpretowane jako brak przeciwwskazań do kontynuacji aktywności zawodowej na emeryturze również w przypadku tej grupy seniorów.

W efekcie przeprowadzonych badań stwierdzono, że choć praca w wieku emerytalnym niewątpliwie świadczy o aktywnym starzeniu się, nie należy jej traktować jako wyznacznika starzenia się pozytywnego. Obalono więc hipotezę mówiącą o tym, że osoby, które pracują mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, starzeją się pozytywnie [H1]. Analiza danych ilościowych wskazuje jednak przesłanki na rzecz związku między pozytywnym starzeniem się i kontynuacją pracy w wieku emerytalnym, w przypadku osób prowadzących skuteczną — według Archer — wewnętrzną konwersację.

Implikacją dla dalszych badań nad pozytywnym starzeniem się w Polsce jest więc potrzeba skupienia się na przyczynach tak dużego udziału osób starszych charakteryzujących się refleksyjnością frakcyjną wśród polskich seniorów, a także próba poznania czynników wpływających na zmianę rodzaju wewnętrznej konwersacji — z nieskutecznej (prowadzonej przez osoby o refleksyjności rozbitej) na skuteczną (prowadzoną przez osoby o pozostałych typach refleksyjności). Rekomendacją dla polityki społecznej jest natomiast zachęcanie do aktywności zawodowej w wieku emerytalnym, ze względu na postępujące zmiany demograficzne oraz szczególne wartości i umiejętności jakimi osoby starsze wzbogacają rynek pracy, przy jednoczesnym braku negatywnej korelacji między zadowoleniem z życia a pracą zawodową również



wśród seniorów o frakcyjnym typie refleksyjności, charakteryzujących się przeciętnie niższą satysfakcją z życia.

Mimo że kontynuacja zatrudnienia po 60. roku życia nie może być traktowana jako recepta przeciw negatywnym wzorcom/strategiom starzenia się jednostki, wyniki badań wskazują, że taka aktywność dostarcza emerytom wymiernych — także pozapłacowych — korzyści. Faktem pozostaje, że z perspektywy ekonomiczno-gospodarczej aktywność zarobkowa na emeryturze jest zjawiskiem pozytywnym, a nawet pożądanym. Biorąc pod uwagę powyższe, przekonanie wyrażone przez Marka Chałasa (2021, s. 35), że „korzystanie z uprawnień emerytalnych nie musi (a nawet nie powinno) oznaczać rezygnacji z wszelkiej aktywności zarobkowej czy społecznej”, powinno być więc szeroko promowane zarówno wśród starzejących się pracowników, jak i osób zarządzających przedsiębiorstwami działającymi w Polsce.

## Bibliografia

1. Abramowska-Kmon Anita, Antczak Radosław, Kubicki Paweł, Perek-Białas Jolanta, Szweda-Lewandowska Zofia (2020): Srebrna gospodarka szansą rozwoju krajów Europy Środkowo-Wschodniej [w:] Hanna Godlewska-Majkowska, Piotr Wachowiak, Mariusz Strojny, Bartosz Majewski (red.) *Raport SGH i Forum Ekonomicznego 2020*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, s. 347-384.
2. Achenbaum Andrew W. (2015): A History of Ageism Since 1969. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, 39(3), s. 10-16.
3. Achenbaum Andrew W. (2009): A Methahistorical Perspective on Theories of Aging. [w:] Merril Silverstein, Vern L. Bengtson, Norella M. Putney, Daphna Gans (red.) *Handbook of Theories of Aging, Second Edition*. Springer Publishing Company, s. 25-38.
4. Adamczyk Monika D. (2018): Postrzeganie i stopień przygotowania do emerytury w opinii uczestników badania Ball — Be Active Through Lifelong Learning. *Roczniki Ekonomii i Zarządzania*, 10(46), 2, s. 177-193.
5. Adamczyk Monika D. (2016): Postawy Polaków wobec osób starszych i starości. [w:] Małgorzata Halicka, Jerzy Halicki, Emilia Kramkowska (red.) *Starość. Poznać, przeżyć, zrozumieć*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, s. 119-138.
6. Adamczyk Monika D. (2015): Aktywnie ku emeryturze. Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej Oddział w Lublinie.  
Pobrano z:  
[https://www.ball-project.eu/sites/default/files/2015-10\\_BALL\\_Polish\\_Report.pdf](https://www.ball-project.eu/sites/default/files/2015-10_BALL_Polish_Report.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
7. Alterovitz Sheyna s. R., Mendelsohn Gerald A. (2013): Relationship goals of middle-aged, young-old, and old-old internet daters: An analysis of online personal ads. *Journal of Aging Studies*, 27(2), s. 159-165.
8. Archer Margaret S. (2013): Człowieczeństwo. Problem sprawstwa. Kraków: Nomos.
9. Archer Margaret S. (2013b): Jak porządek społeczny wpływa na ludzkie sprawstwo? Refleksyjność jako mechanizm pośredniczący między strukturą a sprawstwem. [w:] Adam Mrozowicki, Olga Nowaczyk, Irena Szlachcicowa (red.) *Sprawstwo. Teorie, metody i badania empiryczne w naukach społecznych*. Kraków: Nomos, s. 19-35.
10. Archer Margater S. (2012): *The Reflexive Imperative in Late Modernity*. Cambridge University Press.
11. Archer Margaret S. (2010): Routine, Reflexivity, and Realism. *Sociological Theory*, 28(3), s. 272-303.
12. Archer Margaret S. (2007): *Making our Way through the World. Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge University Press.
13. Archer Margaret S. (1995): *Realist Social Theory. The Morphogenetic Approach*. Cambridge University Press.

14. Atchley Robert (1989): A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, 29, s. 183-190.
15. Baltes Paul B., Baltes Margret M. (1990): Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. [w:] Paul B. Baltes, Margret M. Baltes (red.) *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press, s. 1-34.
16. Bałandynowicz-Panfil Katarzyna (2009): Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa. [w:] Zenon Wiśniewski (red.) *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starych*. Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”, s. 13-52.
17. Bańka Augustyn (1995): Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. [w:] Augustyn Bańka, Romuald Derbis (red.) *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań — Częstochowa: Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego, s. 9-26.
18. Barometr Polskiego Rynku Pracy (2022): Raport Personnel Service, III edycja.  
Pobrano z:  
[https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2022/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy\\_Personnel-Service\\_2022.pdf](https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2022/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy_Personnel-Service_2022.pdf)  
(dostęp 2022-11-30).
19. Bartkowiak Grażyna, Krugiełka Agnieszka (2016): Postawy wobec współpracy zawodowej z pracownikami wiedzy 65 plus. Dobre praktyki w obszarze zatrudniania w perspektywie międzynarodowej. *Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula*, 2016, 46(1), s. 207-216.
20. Bartosz Bogna, Bartosz Natalia, Zubik Agnieszka (2011): O doświadczeniach życiowych warunkujących jakość życia osób 55+. Próba ujęcia narracyjnego. [w:] Małgorzata Malec (red.) *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT - Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 77-98.
21. Baumann Zygmunt (2000): *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Sic!
22. Bengtson Vern L., Burgess Elisabeth O., Parrott Tonya M. (1997): Theory, explanation, and a third generation of theoretical development in social gerontology. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(2), s. 72-88.
23. Bergman Max M. (2008): *Advances in mixed methods research theories and applications*. Sage.
24. Białożył Katarzyna (2017): Znaczenie aktywności edukacyjnej osób starszych w adaptacji do emerytury. [w:] Ireneusz M. Światała, Norbert G. Pikuła, Katarzyna Białożył (red.) *Etyczne i społeczne wymiary pracy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 102-117.

25. Bilans Kapitału Ludzkiego (2019): Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki – Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018.  
Pobrano z:  
[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RAPORT-Aktywnosc-z-awodowa-i-edukacyjna---internet\\_20200224.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/RAPORT-Aktywnosc-z-awodowa-i-edukacyjna---internet_20200224.pdf)  
(dostęp 2022-11-30).
26. Bitner M., Otto W., Radzikowski M., Wojciechowski W. (2016): Obniżenie wieku emerytalnego. Ocena skutków regulacji (OSR) wprowadzenia w życie prezydenckiego projektu ustawy. Towarzystwo Ekonomistów Polskich.  
Pobrano z:  
<https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2016/11/OSR-obnizenia-wieku-emerytalnego-TEP-i-WiseEuropa-1.pdf> (dostęp 2022-11-30).
27. Blau Peter M. (1964): *Exchange and power in social life*. Wiley.
28. Błaszczyk Beata (2016): Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce. *Gerontologia Polska*, 24, s. 51–57.
29. Błędowski Piotr (2002): *Lokalna polityka społeczna wobec ludzi starych*. Warszawa: Oficyna wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
30. Błędowski Piotr (2012): Polityka wobec osób starych — cele i zasady. *Studia BAS*, 2(30), s. 201–216.
31. Błędowski P., Szatur-Jaworska B., Szweda-Lewandowska Z., Kubicki P. (2012): Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.  
Pobrano z:  
[http://senior.gov.pl/source/raport\\_osoby%20starsze.pdf](http://senior.gov.pl/source/raport_osoby%20starsze.pdf)  
(dostęp 2022-11-30).
32. Bourdieu Pierre (2008): *Zmysł praktyczny*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
33. Brzezińska Renata (2019): Miejsce i pozycja seniorów w odbiorze społecznym. [w:] Renata Brzezińska (red.) *Senior w świecie pasji i zainteresowań*. Włocławek: Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku, s. 13–29.
34. Bühler Charlotte (1999): *Bieg życia ludzkiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
35. Bülow Morten H., Söderqvist Thomas (2014): Successful ageing: A historical overview and critical analysis of a successful concept. *Journal of Aging Studies*, 31, s. 139–149.
36. Cavener John, Vincent Sharon (2021): Enhancing knowledge and practice of ‘personal reflexivity’ among social work students: A pedagogical strategy informed by Archer’s theory. *Social Work Education*, 40(8), s. 961–976.

37. Centrum Badania Opinii Społecznej (2017): Przed obniżeniem wieku emerytalnego: jak zatrzymać Polaków na rynku pracy. Pobrano z: [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K\\_067\\_17.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_067_17.PDF) (dostęp: 2022-11-30).
38. Centrum Badania Opinii Społecznej (2012): Polacy wobec własnej starości. Pobrano z: [https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_094\\_12.PDF](https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_094_12.PDF) (dostęp: 2022-11-30).
39. Centrum im. Adama Smitha (2009): Postawy Polaków wobec emerytury. Wyniki z badania ilościowego przeprowadzonego przez Prof. Dominikę Maison oraz propozycja zmiany systemu emerytalnego. Pobrano z: [http://www.prokapitalizm.pl/wp-content/uploads/2009/03/polacy\\_o\\_emeryturach.pdf](http://www.prokapitalizm.pl/wp-content/uploads/2009/03/polacy_o_emeryturach.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
40. Chabior Agata (2014): Rodzina i jej znaczenie w życiu ludzi starszych. [w:] Agata Chabior, Artur Fabiś, Joanna K. Wawrzyniak *Starzenie się i starość w perspektywie pracy socjalnej*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 49-54.
41. Chabior Agata (2009): Nowe spojrzenie na wolontariusza — seniora. [w:] Bożena Matyjas (red.) *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*. Kielce: APLA, s. 231-237.
42. Chałas Marek (2021): Graniczne progi starości. [w:] B. Urbaniak, M. Chałas, P. Szukalski, R. Zimny, R. Błaszczak, M. Zadworna (red.) *Trwałość i zmienność procesów starzenia się i starości*. Łódź-Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 15-40.
43. Chappell Neena L., Penning Margaret J. (2001): Sociology of Aging in Canada: Issues for the Millennium. *Canadian Journal on Aging*, 20, s. 82-110.
44. Chłoń-Domińczak Agnieszka (2019): Warunki pracy osób w wieku 50+ w Polsce a ich chęć zakończenia aktywności zawodowej [w:] Irena Kotowska, Agnieszka Chłoń-Domińczak, Dorota Holzer-Żelażewska (red.) *Pokolenia 50+ w Polsce i Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie*. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, s. 29-39.
45. Cichocki Ryszard (1995): Socjologiczne implikacje filozofii Floriana Znanieckiego. Poznań: Instytut Socjologii UAM.
46. Clausen John (1972): The life course of individuals [w:] Matilda Riley, Marilyn Johnson, Anne Foner (red.) *Aging and society, vol. 3: A sociology of age stratification*. New York: Russell Sage Foundation, s. 457-514.
47. Cowgill Donald O. (1974): The Aging of Populations and Societies. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), s. 1-18.
48. Cowgill Donald O., Holmes Lowell D. (1972) *Aging and Modernization*. New York: Appleton-Century-Crofts.

49. Crepeau Elizabeth L. (1986): *Activity Programming for the Elderly*. Boston: Little, Brown.
50. Cycleron, tłum. Zofii Cierniakowej (1996): *Katon starszy o starości*. [w:] *Pochwała starości*, tłum. Zofii Cierniakowej, przypisy Mikołaj Szymański. Warszawa: Verum.
51. Czekanowski Piotr (2012): *Społeczne aspekty starzenia się ludności w Polsce. Perspektywa socjologii starości*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
52. Dolny Edward (2009): *Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku*. [w:] Zenon Wiśniewski (red.) *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starych*. Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”, s. 123–169.
53. Domecka Markieta, Mrozowicki Adam (2013): *Linking Structural and Agential Powers: A Realist Approach to Biographies, Careers and Reflexivity*. [w:] Jeffrey D. Turk, Adam Mrozowicki (red.) *Realist Biography and European Policy: An Innovative Approach to European Policy Studies*. Leuven University Press, s. 191–213.
54. Dowd James (1975): *Aging as Exchange: A Preface to Theory*. *Journal of Gerontology*, 30(5), s. 584–594.
55. Dubas Elżbieta (2013): *Starość znana i nieznana – wybrane refleksje nad współczesną starością*. *Rocznik Andragogiczny*, 2013, s. 135–152.
56. Dyczewski Leon (1994): *Ludzie starzy i starość w społeczeństwie i kulturze*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
57. Dzięgielewska Małgorzata (2009): *Edukacja jako sposób przygotowania do starości*. *Chowanna*, 2, s. 49–62.
58. Ekerdt David (2009): *Population retirement patterns*. [w:] Peter Uhlenberg (red.) *International Handbook of Population Aging*. London: Springer, s. 471–491.
59. Fabiś Artur, Błachnio Aleksandra (2021): *Zadowolenie z życia słuchaczy uniwersytetów trzeciego wieku*. *E-mentor* 4(91).
60. Fabiś Artur, Kędziora Sonia (2008): *Wolontariat hospicyjny seniorów* [w:] Artur Fabiś (red.) *Aktywność społeczną, kulturalną i oświatową seniorów*. Bielsko-Biała: Biblioteka Gerontologii Społecznej, s. 73–81.
61. Fihel Agnieszka, Okólski Marek (2018): *Przemiany cywilizacyjne, ludnościowe i starzenie się społeczeństwa* [w:] Marek Okólski (red.) *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, s. 22–64.
62. Flick Uwe (2010): *Projektowanie badania jakościowego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
63. Gaweł-Luty Elżbieta (2017): *Między inkluzją a ekskluzją. Społeczna przestrzeń seniorów*. *Student Niepełnosprawny*, 17(10), s. 13–28.

64. Gee Elen M. (2000): Voodoo Demography, Population Ageing, and Canadian Social Policy. [w:] Elen M. Gee, Gloria Gutman (red.) *The Overselling of Population Ageing. Apocalyptic Demography, Intergenerational Challenges and Social Policy*. Oxford University Press, s. 5-25.
65. George Darren, Mallery Paul (2009): IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference. Taylor & Francis Ltd.
66. Giddens Anthony (2003): Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji. Poznań: Zysk i Spółka.
67. Giddens Anthony (1984): Constitution of Society — Outline of the Theory of Structuration. Polity Press.
68. Golob Tea, Makarovic Matej (2019): Reflexivity and Structural Positions: The Effects of Generation, Gender and Education. *Social Sciences*, 8(9), s. 248.
69. Grabowska Izabela (2019): Otwierając głowy. Migracje i kompetencje społeczne. Warszawa: Scholar.
70. Gubrium Jaber F. (1972): Toward a Socio-Environmental Theory of Aging. *The Gerontologist*, 12(3), 1, s. 281-284.
71. Gubrium Jaber F., Buckholdt David R. (1977): Toward maturity: The social processing of human development. Jossey-Bass.
72. Guenette Francis, Marshal Anne (2009): Time Line Drawings: Enhancing Participant Voice in Narrative Interviews on Sensitive Topics. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), s. 87-92.
73. Główny Urząd Statystyczny (2022): Polska w liczbach. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/14/15/1/polska\\_w\\_liczbach\\_2022\\_pl\\_int\\_15.06.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/14/15/1/polska_w_liczbach_2022_pl_int_15.06.pdf)  
 (dostęp: 2022-11-30).
74. Główny Urząd Statystyczny (2022a): Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2022 r. Stan w dniu 30 czerwca 2022. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/33/1/ludnosc.stan\\_i\\_struktura\\_30.06.2022.zip](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/33/1/ludnosc.stan_i_struktura_30.06.2022.zip)  
 (dostęp: 2022-11-30).
75. Główny Urząd Statystyczny (2021a): Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2021 r. Stan w dniu 30 czerwca. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/30/1/ludnosc\\_stan\\_i\\_struktura\\_oraz\\_ruch\\_naturalny\\_w\\_przekroju\\_terytorialnym\\_na\\_30.06.2021.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/6/30/1/ludnosc_stan_i_struktura_oraz_ruch_naturalny_w_przekroju_terytorialnym_na_30.06.2021.pdf)  
 (dostęp: 2022-11-30).

76. Główny Urząd Statystyczny (2021b): Rocznik statystyczny pracy 2021. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/7/7/1/rocznik\\_statystyczny\\_pracy\\_2021.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/7/7/1/rocznik_statystyczny_pracy_2021.pdf)  
(dostęp: 2022-11-30).
77. Główny Urząd Statystyczny (2020): Jakość życia osób starszych w Polsce. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/26/2/1/jakosc\\_zycia\\_osob\\_starszych\\_w\\_polsce.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/26/2/1/jakosc_zycia_osob_starszych_w_polsce.pdf) (dostęp: 2022-04-26)
78. Główny Urząd Statystyczny (2018): Dochody i warunki życia ludności Polski — raport z badania EU-SILC 2017. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/6/11/1/dochody\\_i\\_warunki\\_zycia\\_ludnosci\\_polski\\_raport\\_z\\_badiana\\_eu-silc\\_2017.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/6/11/1/dochody_i_warunki_zycia_ludnosci_polski_raport_z_badiana_eu-silc_2017.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
79. Główny Urząd Statystyczny (2016): Ludność w wieku 60+: struktura demograficzna i zdrowie. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/24/1/1/ludnosc\\_w\\_wieku\\_60\\_struktura\\_demograficzna\\_i\\_zdrowie.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/24/1/1/ludnosc_w_wieku_60_struktura_demograficzna_i_zdrowie.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
80. Główny Urząd Statystyczny (2013): Przejście z pracy na emeryturę w 2012 r. Pobrano z:  
[https://stat.gov.pl/download/cps/rde/xbcr/gus/PW\\_przejscie\\_z\\_pracy\\_na\\_emeryture\\_2013.pdf](https://stat.gov.pl/download/cps/rde/xbcr/gus/PW_przejscie_z_pracy_na_emeryture_2013.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
81. Gołdys A., Krzyżanowska Ł., Stec M., Ostrowski Ł. (2012): Zoom na UTW. Raport (skrótowy) z badania. Warszawa: Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”.
82. Gosik Blanka (2015): Rekreacja i aktywność ruchowa starszych osób. Przykład mieszkańców województwa łódzkiego. *Space – Society – Economy*, 14, s. 151-163.
83. Grotowska-Leder Jolanta (2005): Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne [w:] Jolanta Grotowska-Leader, Krystyna Faliszek (red.) *Spółeczna ekskluzja i inkluzja. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, s. 25-44.
84. Gzowska Wioleta, Gęgotek Sebastian (2017): Zarządzanie współpracą międzygeneracyjną pracowników jako determinant sukcesu współczesnych organizacji. *Humanum*, 26(3), s. 125-135.
85. Hagemeyer Krzysztof (2018): Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 1(136), s. 21-47.



86. Halicka Małgorzata, Halicki Jerzy (2011): Opinie polskich seniorów na temat starości i przygotowania się do niej. *Polityka Społeczna*, 4 (nr tematyczny: Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce – PolSenior), s. 17–22.
87. Halicka Małgorzata, Halicki Jerzy (2008): Czas wolny i aktywność Społeczna ludzi Starszych na Podlasiu na przykładzie badań w środowisku miejskim i wiejskim [w:] Artur Fabiś (red.) *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*. Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Administracji w Bielsku-Białej, s. 47–60.
88. Halicka Małgorzata, Pędich Wojciech (2002): Satysfakcja życiowa ludzi starych. [w:] Brunon Synak (red.) *Polska starość*. Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, s. 219–230.
89. Halicki Jerzy (2009): Edukacja w starości jako działanie poprawiające jakość życia seniorów. *Chowanna*, 2, s. 203–212.
90. Halicki Jerzy (2006): Społeczne teorie starzenia się. [w:] Małgorzata Halicka, Jerzy Halicki (red.) *Zostawić ślad na ziemi*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, s. 255–276.
91. Halicki Jerzy (2004): Wyłączenie się jako czynnik ryzyka niepomysłnego starzenia. *Edukacja Dorosłych*, 3/2004, s. 15–22.
92. Halik Janusz (2002): Starzy ludzie w Polsce: społeczne i zdrowotne skutki starzenia się społeczeństw. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
93. Hasińska Zofia, Tracz Ewa (2013): Rola uniwersytetów trzeciego wieku w aktywnym starzeniu się. *Nauki Społeczne = Social Sciences*, 1(7), s. 91–102.
94. Havighurst Robert J. (1961): Successful Aging. *The Gerontologist*, 1(1), s. 8–13.
95. Havighurst Robert J. (1963): Successful Aging [w:] Richard H. Williams, Clark Tibbitts, Wilma Donahue (red.) *Processes of aging*. New York: Atherton Press, s. 229–320.
96. Havighurst, Robert J., Bernice L. Neugarten, Sheldon s. Tobin (1968): Disengagement and Patterns of Aging [w:] Bernice L. Neugarten (red.) *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology*. The University of Chicago Press.
97. Hebda Joanna, Biela Adrian (2015): Znaczenie stereotypów i teorii starzenia się w postrzeganiu społecznym osób starszych. *Edukacja Etyczna*, 9, s. 49–62.
98. Hochschild Arlie R. (1975): Disengagement theory: A critique and proposal. *American Sociological Review*, vol. 40, s. 553–569.
99. Homans, George C. (1961): Social behavior: Its elementary forms. Harcourt, Brace & World, Inc.
100. HRstandard (2019): Poznaj top 5 zalet seniorów w pracy. Pobrano z: <https://hrstandard.pl/2019/06/28/zalety-seniorow-praca/> (dostęp: 2022-11-30).

101. Iwański Rafał (2017): Nowe oblicza starości z perspektywy dalszego starzenia się populacji, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5(11), s. 113-128.
102. Izba Zarządzająca Funduszami i Aktywami (IZFA, 2018): Życie na emeryturze — wyobrażenia i postawy Polaków.  
Pobrano z:  
<https://www.izfa.pl/download/pobierz/raport-badanie-izfia-zycie-i-wyobrazenia-polakow-2018> (dostęp: 2022-11-30).
103. Jarocki Tomasz (2017): Postawy Polaków wobec oszczędzania w II i III filarze w świetle znajomości zasad systemu emerytalnego. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, 4(135), s. 143-161.
104. Jedynak Tomasz (2019): Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 2(980), s. 113-130.
105. Jeżowska Kamila (2007): Dobre praktyki. [w:] Bogusława Urbaniak (red.) *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. Warszawa: Wydawnictwo Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), s. 28-45.
106. Johnson Burke R., Onwuegbuzie Anthony J., Turner Lisa A. (2007): Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), s. 112-133.
107. Juchnicka M., Sadowska-Snarska C., Wagemester H., Schreil J. (2019): Zarządzanie wiekiem w organizacji — model nawigacja 50+. Białystok: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.
108. Jurek Łukasz (2021): Zmienność systemów zabezpieczenia emerytalnego: porównanie międzynarodowe. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, 1(148), s. 3-18.
109. Kaczmarczyk Małgorzata, Trafiałek Elżbieta (2007): Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie. *Gerontologia Polska*, 15(4), s. 116-118.
110. Kahn Robert (2002): Guest editorial: On „successful aging and well-being: Self-rated compared with Rowe and Kahn.” *The Gerontologist*, 42, s. 725-726.
111. Kilian Marlena (2014): Starość nie radość. Skutki stereotypizacji starszego wieku [w:] Anna Fidelus (red.) *Od stereotypu do wykluczenia*. Warszawa: Wydawnictwo Kardynała Stefana Wyszyńskiego, s. 143-161.
112. Klucz powiązań między klasyfikacją zawodów i specjalności z 7 sierpnia 2014 r. — tekst jednolity (Dz. U. z 2018 r. poz. 227) a międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów ISCO-08 (2018).  
Pobrano z:  
<https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/pdf/Klucz%20KZiS%202014%20z%20p%C3%B3%C5%BCn.zm%20-%20ISCO-08.pdf>  
(dostęp: 2022-11-30).

113. Koczur Wiesław (2017): Przegląd systemu emerytalnego 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. Kluczowe zagadnienia i rekomendacje. Podsumowanie. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, 2(133), s. 3–22.
114. Kohli Martin (2007): The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), s. 253–271.
115. Kohli Martin (1988): Ageing as a Challenge for Sociological Theory. *Ageing and Society*, 8, s. 367–394.
116. Komisja Europejska (2012): Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur.  
Pobrano z:  
<https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/32eda60f-d102-4292-bd01-ea7ac726b731/language-pl> (dostęp: 2022-11-30).
117. Kopczak-Wirga Anna, Cymbrowski Borys (2014): Fenomenologia, socjologia fenomenologiczna i etnometodologia. [w:] Marek Szczepański, Anna Śliz (red.) *Współczesne teorie społeczne: w kręgu ujęć paradygmatycznych*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, s. 165–201.
118. Kozieł Dorota, Trafiałek Elżbieta (2007): Kształcenie na Uniwersytetach Trzeciego Wieku a jakość życia seniorów. *Gerontologia Polska*, 15(3), s. 104–108.
119. Kotlarska-Michalska Anna (2000): Starość w aspekcie socjologicznym. *Roczniki Socjologii Rodziny UAM*, tom XII, s. 147–159.
120. Król Małgorzata (2019): Postrzeganie przez osoby starsze wybranych instrumentów wspierania aktywności zawodowej — wyniki badań. *Edukacja Ekonomistów I Menedżerów*, 52(2), s. 97–108.
121. Krzyżanowska Łucja (2013): Homo sovieticus czy doświadczony pracownik? - O sytuacji starszych ludzi na rynku pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica* 291, s. 81–93.
122. Krzyżanowska Łucja (2011): Dlaczego Polacy przechodzą na emerytury? Społeczne mechanizmy odpowiedzialne za dezaktywizację zawodową osób w wieku 50+. [w:] Małgorzata Malec (red.) *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT — Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 209–218.
123. Krzyżowski Łukasz (2011): Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe. *Studia Socjologiczne*, 2(201), s. 165–189.
124. Krzyżowski Ł., Kowalik W., Suwada K., Pawlina A. (2014): Młodzi emeryci w Polsce. Między biernością a aktywnością. Warszawa: Scholar.
125. Kuński Henryk (2012): Działkowanie jako popularna forma prozdrowotnej aktywności ruchowej. [w:] Krzysztof Klukowski (red.) *Medycyna sportowa (część 2)*. Warszawa: Medical Tribune Polska, s. 91–95.

126. Kuypers Joseph A., Bengtson Vern L. (1973): Social breakdown and competence: A model of normal aging. *Human Development*, 16(3), s. 181–201.
127. Kwiatkowski Piotr T., Nessel-Łukasik Beata (2019): Seniorzy w muzeum raport. Narodowy Instytut Muzealnictwa i Ochrony Zbiorów.  
Pobrano z:  
[https://www.nimoz.pl/files/articles/235/2019\\_NIMOZ\\_Raport\\_Seniorzy\\_v.20.02.2020-%20-%20JG\\_FINAL02.pdf](https://www.nimoz.pl/files/articles/235/2019_NIMOZ_Raport_Seniorzy_v.20.02.2020-%20-%20JG_FINAL02.pdf) (dostęp: 2022-12-22).
128. Landsberg Piotr, Poprawski Marcin, Kieliszewski Przemysław, Mękarcki Michał, Gojlik Alicja, Kuchta Joanna, Brodniewicz Magdalena (2012): *Po co seniorom kultura? Badania kulturalnych aktywności osób starszych*. Pobrano z:  
[https://www.nck.pl/upload/attachments/302557/po\\_co\\_seniorom\\_kultura\\_raport.pdf](https://www.nck.pl/upload/attachments/302557/po_co_seniorom_kultura_raport.pdf) (dostęp: 2023-04-26)
129. Layder Derek (1998): *Sociological practice. Linking theory and social research*. London: SAGE Publications.
130. Leonarska Dorota (2015): Wprowadzenie do twórczości profesor Margaret s. Archer. *Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne*, 10(1), s. 9-15.
131. Levy Becca R., Banaji Mahzarin R. (2002): Implicit ageism. [w:] Todd D. Nelson (red.) *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. The MIT Press, s. 49 -75.
132. Lipka-Szostak Katarzyna (2013): Seniorzy – trendy, wyzwania, działania [w:] Katarzyna Lipka-Szostak (red.) *Edukacja Osób Starszych. Uwarunkowania — Trendy — Metody*. Warszawa: Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, s. 49-60.
133. Liwiński Jacek, Sztanderska Urszula (2010): Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.  
Pobrano z:  
<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2010-wstepnestandardyzarządzaniawiekiem.pdf> (dostęp: 2022-12-02).
134. Liwiński Jacek (2008): *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym: raport z badań*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
135. Łuczka Władysława, Jabłońska-Porzuczek Lidia (2015): Factors determining the decision to retire. *Acta Sci. Pol. Oeconomia*, 14(3), s. 73-82.
136. Maciejewska Żaneta (2016): „Srebrne Tsunami” — skutki społeczne zmian demograficznych w XXI wieku. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 3(4), s. 165-167.
137. Mandrzejewska-Smól Iwona (2018): *Aktywność edukacyjna i zawodowa osób w wieku emerytalnym w perspektywie pomyślnego starzenia się. Diagnoza wybranych problemów*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

138. Mandrzejewska-Smól Iwona (2014): Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy. *Problemy Profesjologii*, 2, s. 175-187.
139. Mandrzejewska-Smól Iwona (2012): Aktywność edukacyjna seniorów jako forma uczestnictwa społecznego [w:] Danuta Seredyńska (red.) *Uczestnictwo społeczne w średniej i późnej dorosłości*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, s. 152-170.
140. Malec Małgorzata (2011): Poszukiwanie recepty na starość — wyzwaniem dla edukacji dorosłych. Refleksje nad uczeniem się starości przez całe życie. [w:] Małgorzata Malec (red.) *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT — Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 11-28.
141. Marciniak Grażyna (2015): Wyzwania polityki ludnościowej wobec prognoz demograficznych dla Polski i Europy. Wrocław: GUS.
142. Marcjanik Małgorzata (2014): Językowy obraz osoby starej [w:] Barbara Szatur-Jaworska (red.) *O sposobach mówienia o starości. Debata. Analiza. Przykłady*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, s. 11-17.
143. Marody Mirosława (1976): Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Analiza metodologiczna zasad doboru wskaźników w badaniach nad postawami. Warszawa: PWN.
144. McCrae C. S., Wilson N. M., Lichstein K. L., Durrence H. H., Taylor D. J., Riedel B. W., i in. (2008): Self-reported sleep, demographics, health, and daytime functioning in young old and old old community-dwelling seniors. *Behavioral Sleep Medicine*, 6(2), s. 106-126.
145. Mehta M., Whyte E., Lenze E., Hardy S., Roumani Y., Subashan P. i in. (2008): Depressive symptoms in late life: associations with apathy, resilience and disability vary between young-old and old-old. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 23, s. 238-243.
146. Michalska Zuzanna (2020): Refleksyjność aktywnych nauczycieli w Polsce na przykładzie edukatorów w programie Klub Młodego Odkrywcy koordynowanym przez Centrum Nauki Kopernik. *Rocznik Lubuski*, 46(2), s. 221-234.
147. Miluska Jolanta (2008): Obrazy społeczne grup narażonych na dyskryminację. Uwarunkowania społeczno-demograficzne i psychologiczne. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
148. Ministerstwo Automatyzacji i Cyfryzacji (2013): Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa strategia kraju.  
Pobrano z:  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20130000121/O/M20130121.pdf> (dostęp: 2022-11-30).
149. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz i Prognoz (2008): Dezaktywizacja osób w wieku emerytalnym. Raport z badań.  
Pobrano z:  
<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/182465/Dezaktywizacja%20os%C3%B3b%20w%20wieku%20oko%C5%82oemerytalnym%20-%20Raport%20z%20bada%C5%84.pdf> (dostęp: 2022-11-30).

150. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2006): Wykluczenie i integracja społeczna w Polsce. Ujęcie Wskaźnikowe. Pobrano z: [http://rszarf.ips.uw.edu.pl/wykluczenie/raport\\_undp.pdf](http://rszarf.ips.uw.edu.pl/wykluczenie/raport_undp.pdf) (dostęp: 2022-05-02)
151. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2019): Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030. Pobrano z: <https://www.gov.pl/attachment/d8252b64-8f14-49b7-96c9-ac0a67bfd8df> (dostęp: 2022-12-02).
152. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2016): Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2015. Warszawa: MRPiPS.
153. Miński Radomir, Prysłowska Aleksandra (2019): Senior studies as a response to phenomenon of aging societies. *Gerontologia Polska*, 27(2), s. 150-156.
154. Miński Radomir, Prysłowska Aleksandra (2018): Edukacja seniorów jako odpowiedź na zjawisko starzenia się społeczeństw. [w:] Piotr Sałustowicz, Sławomir Kalinowski, Barbara Goryńska-Bittner (red.) *Bliżej ludzi – programem dla nauk społecznych?* Bielefeld: Societas Pars Mundi, s. 221-247.
155. Miński Radomir (2017): Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 3(13), s. 30-51.
156. Mrozowicki Adam (2013): *Człowieczeństwo: struktura i sprawstwo w teorii socjologicznej Margaret s. Archer*, [w:] Margaret Archer *Człowieczeństwo. Problem sprawstwa*. Kraków: Nomos, s. VII-XL.
157. Muszyński Marcin (2017): Teoria ciągłości. [w:] Adam A. Zych (red.), *Encyklopedia starości, starzenia się i niepełnosprawności, Tom IV*. Katowice: Thesaurus Silesiae, s. 50-53.
158. Nowak Anna (2012): Pojęcie, istota, przyczyny, mechanizmy marginalizacji i wykluczenia społecznego. *Chowanna*, 1, s. 17-32.
159. Nelson Tedd (2003): *Psychologia uprzedzeń*, przeł. A. Nowak. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
160. Neugarten Bernice (1972): Personality and the aging process. *The Gerontologist*, 12(1), 1, s. 9-15.
161. Niezabitowski Marek (2007): *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
162. Nowak Stefan (1973): Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych [w:] Stefan Nowak (red.) *Teorie postaw*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
163. Orzechowska Grażyna (1999): *Aktualne problemy gerontologii społecznej*. Olsztyn: Wyższa Szkoła Pedagogiczna. Wydawnictwo.
164. Osiecka-Chojnacka Justyna (2012): Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się. *Studia BAS*, 2(30), s. 101-128.

165. Pawlina Anna (2013): Aktywne starzenie się w Krakowie — postulat czy rzeczywistość? *Zeszyty Pracy Socjalnej*, 18(3), s. 93-109.
166. Jolanta Perek-Białas Jolanta, Mysińska Elżbieta (2013): *Indeks aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym*, ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Senioralnej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
167. Perek-Białas Jolanta, Zwierzchowski Jan (2016): *Wskaźnik aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym – 2015*, Opracowanie dla Departamentu Polityki Senioralnej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
168. Perek-Białas Jolanta, Zwierzchowski Jan (2014): *Wskaźnik aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym – 2014*, Opracowanie dla Departamentu Polityki Senioralnej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
169. Piechór E., Manikowski A., Mossakowska M., Zdrojewski T. (2012): Metodologia i schemat doboru próby [w:] Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.) *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*. Poznań: Termedia Wydawnictwo Medyczne, s. 51-64.
170. Pietkiewicz Igor, Smith Jonathan A. (2012): Praktyczny przewodnik interpretacyjnej analizy fenomenologicznej w badaniach jakościowych w psychologii. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), s. 361-369.
171. Pikuła Norbert G. (2016): Rozwój zawodowy a aktywność emerytowanych nauczycieli. [w:] Joanna M. Łukasik, N.G. Pikuła, Katarzyna Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela. Od wczesnej do późnej dorosłości*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 159-172.
172. Platon, tłum. Władysława Witwickiego (2003): *Państwo*. Kęty: Wydawnictwo Antyk.
173. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (2014): Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. Pobrano z : <https://archiwum.mriips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8488/1/1/Solidarnosc%20Pokolen%202014-02-04.pdf> (dostęp: 2022-11-30)
174. Prysłowska-Kamińska Aleksandra (2021): Sytuacja osób starszych na rynku pracy w dobie starzenia się społeczeństwa polskiego [w:] Jarosław Korpysa, Paulina Niedźwiedzka-Rystwa (red.) *Młodzi Naukowcy 2.0, Tom I*. Szczecin: Wydawnictwo Fundacja Centrum Badań Socjologicznych, s. 73-85.
175. Prysłowska-Kamińska Aleksandra (2020): Coaching seniorów jako sposób na zachowanie aktywności i poczucia satysfakcji z życia w późnej dorosłości [w:] Agnieszka Zawadzka-Jabłonowska (red.) *Coaching: nowe perspektywy i wyzwania*. Warszawa: Akademia Leona Koźmińskiego, s. 149-166.
176. Puć Małgorzata (2011): „Ostatni dzień w pracy”. *Zderzenie perspektyw: wspomnienie i wizja*. [w:] Małgorzata Malec (red.) *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT — Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 219-239.

177. Reichard Suzanne K., Livson Florine, Peterson Paul G. (1962): *Aging and Personality: A Study of Eighty-seven Older Men*. New York: John Wiley and Sons.
178. Rembiasz Małgorzata (2015): Rola strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. *Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania US*, 39(3), s. 155-167.
179. Riley Matilda White, Johnson Marilyn, Fonner Anne (1972): *Aging and Society. Volume three: The sociology of age stratification*. Russell Sage Foundation.
180. Rosenmayr Leopold (1987): On freedom and aging: An interpretation. *Journal of Aging Studies*, 1(4), s. 299-316.
181. Rottermund Jerzy, Knapik Andrzej, Szyszka Michał (2015): Aktywność fizyczna a jakość życia osób starszych. *Społeczeństwo i Rodzina*, 42, s. 78-98.
182. Rowe John, Kahn Robert (1998): *Successful aging*. Pantheon Books.
183. Rowe John, Kahn Robert (1997): *Successful aging*. *The Gerontologist*, 37(4), s. 433-440.
184. Rynkowska Dorota (2016): Rola i znaczenie aktywności społecznej seniorów. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio I – Philosophia-Sociologia*, 41(2), s. 91-101.
185. Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020 (ASOS) (2013): Uchwała nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. Pobrano z: [https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20OSTRONA/Seniorzy/Program%20ASOS%202014-2020.pdf](https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20OSTRONA/Seniorzy/Program%20ASOS%202014-2020.pdf) (dostęp: 2023-04-26).
186. Sałustowicz Piotr (2019): Wykluczenie osób starszych na przykładzie rynku pracy i kultury. *Przeгляд Zachodni*, 4, s. 47-69.
187. Sałustowicz P., Kokociński M., Goryńska-Bittner B., Prysłowska-Kamińska A. (2020): *Potrzeby edukacyjne seniorów a uniwersytet trzeciego wieku*. Warszawa: Scholar.
188. Schütz Albert (1967): *The phenomenology of the social world*. Evanston: Northwestern University Press.
189. Schütze Fritz (1997): Trajektorie cierpienia jako przedmiot badań socjologii interpretatywnej. *Studia Socjologiczne*, 1 (144), s. 11-56.
190. Schütze Fritz (2012): Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. Jak analizować autobiograficzne wywiady narracyjne [w:] Kaźmierska Kaja (red) *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. Kraków: Nomos, s. 141-278.
191. Silver Hilary (1994): Social Exclusion and Social Solidarity & Tree Paradigms. *International Labour Review*, 5-6, s. 531-578.
192. Siudem Ireneusz, Siudem Joanna (2017): Trójskładnikowa teoria postaw jako podstawa planowania działań partyworkerskich. *Serwis Informacyjny Uzależnienia*, 4(80), s. 26-33.



193. Smaszcz Paulina (2021): Refleksyjność kobiet w połowie biegu życia: portrety socjologiczne Polek na przykładzie kobiet z Radomia. Niepublikowana praca doktorska, promotor: Izabela Grabowska, Uniwersytet SWPS Warszawa.
194. Stefaniak-Hrycko Agnieszka (2011): Między eufemizacją a wulgaryzacją. Językowy obraz starości i człowieka starego. [w:] Małgorzata Malec (red.) *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT — Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 179-194.
195. Steuden Stanisława (2014): Psychologia starzenia się i starości. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
196. Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu (SCW, 2012): Wolontariat seniorów w województwie mazowieckim.  
Pobrano z  
[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/Publikacja\\_czerwiec\\_www.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/Publikacja_czerwiec_www.pdf) (dostęp 2022-11-30).
197. Stowe James D., Cooney Teresa M. (2015): Examining Rowe and Kahn's Concept of Successful Aging: Importance of Taking a Life Course Perspective. *The Gerontologist*, 55(1), s. 43-50.
198. Strzelecka Maria (2014): Wprowadzenie (do numeru specjalnego czasopisma). *Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka*, 6(123), s. 2-3.
199. Synak Brunon (red., 2002): Polska starość. Gdańsk: Wydawnictwo UG.
200. Synak Brunon (1999): Ludzie starzy [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 2 (K-N). Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 144-149.
201. Szarota Zofia (2014): Era trzeciego wieku – implikacje edukacyjne. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 1(84), s. 9.
202. Szarota Zofia (2010): Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.
203. Szatur-Jaworska Barbara, Błędowski Piotr, Dzięgielewska Małgorzata (2006): *Podstawy gerontologii społecznej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
204. Szatur-Jaworska Barbara (2003): Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy. *Gerontologia Polska* nr 11 (3), s. 100-108.
205. Szczepański Jan (1961) Socjologia: rozwój problematyki i metod. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
206. Szczepański Jan (1989) *Sprawy ludzkie*, wyd. III rozsz. Warszawa: Spółdzielnia Wydawnicza Czytelnik.
207. Szukalski Piotr (2021): Podwójne starzenie się ludności - od kiedy zaczyna się późna starość? [w:] B. Urbaniak, M. Chałas, P. Szukalski, R. Zimny, R. Błaszczak, M. Zadworna (red.) *Trwałość i zmienność procesów starzenia się i starości*. Łódź-Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 41-62.
208. Szukalski Piotr (2017): Depopulacja — Konsekwencje dla rynku pracy. *Rynek Pracy*, 1(160), s. 11-19.

209. Szukalski Piotr (2016). Destandaryzacja normatywnego modelu i przebiegu zakończenia kariery zawodowej. *Przeгляд Socjologiczny*, 2(65), s. 105-122.
210. Szukalski Piotr (2014): Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce. Uniwersytet Łódzki.  
Pobrano z:  
<https://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/bitstream/handle/11089/4984/1.%20Szukalski.pdf> (dostęp: 2022-12-02).
211. Szukalski Piotr (2013): Starzenie się zasobów pracy w Europie — czy dotyka w tym samym stopniu wszystkie sektory gospodarki? *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 291, s. 55-69.
212. Szukalski Piotr (2012a): Solidarność Pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
213. Szukalski Piotr (2012b): *Przyczyny ageizmu wobec seniorów – fakty i mity* [w:] Ewa Kantowicz, Grażyna Orzechowska (red.) *Zagrożone człowieczeństwo. Obszary zagrożeń człowieka w realiach współczesności*, t. 3. Kraków: Wydawnictwo Impuls, s. 245-260.
214. Szukalski Piotr (2012c): Aktywność zawodowa. [w:] Piotr Błędowski, Małgorzata Mossakowska, A. Więcek (red.) *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce (PolSenior)*. Poznań: Termedia Wydawnictwa Medyczne, s. 407-417.
215. Szukalski Piotr (2012d): Aktywność zawodowa [w:] Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.) *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*. Poznań: Termedia Wydawnictwo Medyczne, s. 407-417.
216. Szukalski Piotr (2009): Plany zawodowe i przewidywania odnośnie do wieku przechodzenia na emeryturę. [w:] Piotr Szukalski (red.) *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, s. 176-206.
217. Szukalski Piotr (2006): Zagrożenie czy wyzwanie—proces starzenia się ludności. *Polityka Społeczna*, 9(390), s. 6-10.
218. Szukalski Piotr (2002): *Przepływy międzypokoleniowe i ich kontekst demograficzny*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
219. Tornstam Lars (1989): Gero-transcendence: A reformulation of the disengagement theory. *Aging Clinical and Experimental Research*, 1(1), s. 55-63.
220. Tryfan Barbara (1993): *Wiejska starość w Europie*. Warszawa: PAN IRWiR.
221. Turek Konrad (2015): Wydłużenie okresu kariery zawodowej – polityka organizacyjna wobec wyzwań związanych z procesem starzenia się ludności. [w:] Jarosław Górniak (red.) *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 55-79.

222. Turek Konrad (2013). Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli. [w:] Jarosław Górniak (red.) *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Warszawa: PARP, s. 74–105.
223. Turek Konrad, Worek Barbara (2015). Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe. Warszawa: PARP.
224. UNECE/Komisja Europejska (2015): *Active Ageing Index 2014, Analytical Report*.  
Pobrano z:  
[https://www.southampton.ac.uk/~assets/doc/aai\\_report.pdf](https://www.southampton.ac.uk/~assets/doc/aai_report.pdf)  
(dostęp: 2022-12-02).
225. Urbaniak Bogusława (2021): *Czym jest ageizm? Objawy, przyczyny, skutki*. [w:] B. Urbaniak, M. Chałas, P. Szukalski, R. Zimny, R. Błaszczak, M. Zadworna (red.) *Trwałość i zmienność procesów starzenia się i starości*. Łódź-Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 145–186.
226. Vidovićová Lucie, Alisch Monika, Kümpers Susanne, Perek-Białas Jolanta (2021): *Ageing and Caring in Rural Environments: Cross-National Insights from Central Europe* [w:] Kieran Walsh, Thomas Scharf, Sofie Van Regenmortel, Anna Wanka (red.) *Social Exclusion in Later Life. International Perspectives on Aging*, vol 28, Cham: Springer, s. 223–237.
227. Walker Alan (1981): *Towards a Political Economy of Old Age. Ageing and Society*, 1, s. 73–94.
228. Walker Alan, Maltby Tony (2012): *Active Aging. A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. International Journal of Social Welfare*, 21(1), s. 117–130.
229. Wandasiewicz Justyna (2015): *Pracownik 50+ mentorem na współczesnym rynku pracy. Społeczeństwo i Edukacja*, 17(2), s. 283–298.
230. Wawrzyniak Joanna K. (2015): *Aktywność zawodowa seniorów*. [w:] Artur Fabiś, Joanna K. Wawrzyniak, Agata Chabior (red.) *Ludzka starość. Wybrane zagadnienia gerontologii społecznej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 222–240.
231. Wiktorow Aleksandra (2014) *Polski system emerytalny po zmianie ustrojowej (1989–2014). Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka*, 6(123), s. 4–12.
232. Wiktorowicz Justyna (2018): *Instytucjonalne uwarunkowania wydłużania okresu aktywności zawodowej. Humanities and Social Sciences*, vol. XXIII, 25(2), s. 277–290.
233. Wiktorowicz Justyna (2016): *Postawy wobec aktywności zawodowej osób 50+. Ujęcie indywidualne. Edukacja Ekonomistów I Menedżerów*, 39(1), s. 123–140.
234. Wiktorowicz Justyna (2014): *Wydłużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę – ujęcie mikroekonomiczne. Studia Demograficzne*, 2(166), s. 7–36.

235. Wiśniewski Zenon (red., 2009): *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”.
236. Wnęk Filip (2018): Ekonomiczne skutki powrotu do niższego wieku przechodzenia na emeryturę. *Optimum. Economic studies*, nr 1 (91) 2018, s. 33-49.
237. Worek Barbara, Turek Konrad i Szczucka Anna (2015). Problemy i dylematy rozwoju systemu uczenia się przez całe życie w Polsce. *Edukacja*, 1(132), s. 151-167.
238. World Health Organization (WHO, 2002): *Active ageing: A policy framework*.  
Pobrano z:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf) (dostęp: 2022-11-30).
239. Woszczyk Patrycja, Czernecka Małgorzata, Wiktorowicz Justyna (2019): *AGE Power. Raport z trzeciej edycji badania „Praca, moc, energia w polskich firmach”*. HumanPower.  
Pobrano z:  
[https://humanpower.pl/wp-content/uploads/hp4/HumanPower\\_Raport\\_Age\\_Power.2019-www.pdf](https://humanpower.pl/wp-content/uploads/hp4/HumanPower_Raport_Age_Power.2019-www.pdf) (dostęp: 2022-12-02).
240. Yu Szde (2012): College students' justification for digital piracy: A mixed methods study. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(4), s. 364-378.
241. Zacher Hannes, Rudolph Cort (2017): *Successful Aging at Work and Beyond: A Review and Critical Perspective*.  
Pobrano z:  
[https://www.researchgate.net/publication/313851203\\_Successful\\_Aging\\_at\\_Work\\_and\\_Beyond\\_A\\_Review\\_and\\_Critical\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/313851203_Successful_Aging_at_Work_and_Beyond_A_Review_and_Critical_Perspective) (dostęp: 2022-11-30).
242. Zacher Hannes (2015): *Successful Aging at Work. Work Aging and Retirement*, 1(1), s. 4-25.
243. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2022): *Pracujący emeryci – XII 2021*.  
Pobrano z:  
[https://www.zus.pl/documents/10182/5859776/Pracuj%C4%85cy+emeryci\\_XII+2021.pdf](https://www.zus.pl/documents/10182/5859776/Pracuj%C4%85cy+emeryci_XII+2021.pdf) (dostęp: 2022-12-22).
244. Zakrzewska Iwona (2015): Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 37(3), s. 163-167.
245. Zamorska Katarzyna, Makuch Marta (2018): *Starzenie się społeczeństwa. Wymiar społeczny, gospodarczy i polityczny*. Kraków: Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego.
246. Zielińska-Więczkowska Halina, Kędziora-Kornatowska Kornelia, Kornatowski Tomasz (2008): Starość jako wyzwanie. *Gerontologia Polska*, 3(16), s. 131-136.

247. Ziębińska Beata (2010): Uniwersytety Trzeciego Wieku jako instytucje przeciwdziałające marginalizacji osób starszych. Katowice: Wydział Nauk Społecznych Uniwersytet Śląski.
248. Zimny Rafał (2021): Eufemizowanie starości we współczesnej polszczyźnie na tle innych tendencji językowego obrazowania starości [w:] B. Urbaniak, M. Chałas, P. Szukalski, R. Zimny, R. Błaszczak, M. Zadworna (red.) *Trwałość i zmienność procesów starzenia się i starości*. Łódź-Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 63-100.
249. Zmorzanka Anna (2011): Platon o starości i ludziach starych. *VOX PATRUM*, 31(56), s. 73-104.
250. Zych Adam A. (2001): Słownik gerontologii społecznej. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
251. Zych Adam A. (1995): Człowiek wobec starości — szkice z gerontologii społecznej. Warszawa: Interart.

### Wykaz aktów prawnych

- Ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o kolejnym w 2022 r. dodatkowym rocznym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów. Dz. U. 2022 r., poz. 1358.
- Ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw. Dz. U. z 2021 r. poz. 2105.
- Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o kolejnym w 2021 r. dodatkowym rocznym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów. Dz. U. z 2021 r., poz. 432.
- Ustawa z dnia 9 stycznia 2020 r. o dodatkowym rocznym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów. Dz. U. z 2021 r., poz. 1808; ost. zm. Dz.U. z 2021 r., poz. 2105.
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Dz.U. 2020 poz. 1342.
- Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

## Spis tabel

Tabela 1. Główne zmiany systemu emerytalnego w ustawie z 1991 roku	55
Tabela 2. Reformy emerytalne od 1999 roku	57
Tabela 3. Główne zmiany emerytalne w 2011 i 2012 roku	58
Tabela 4. Reformy emerytalne od 2014 roku	60
Tabela 5. Główne zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące rozwiązań okołomerytalnych	62
Tabela 6. Cele i priorytety przyjęte w programie „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”	69
Tabela 7. Szczegółowe cele przeprowadzonych badań oraz odpowiadające im pytania badawcze	80
Tabela 8. Cele przeprowadzonych badań oraz odpowiadające im hipotezy badawcze	82
Tabela 9. Zadowolenie ze zdrowia a aktywność zawodowa	147
Tabela 10. Struktura deklarowanych miesięcznych przychodów badanych	149
Tabela 11. Wysokość emerytury a satysfakcja z życia	154
Tabela 12. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych	171
Tabela 13. Dominujący typ refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia	172
Tabela 14. Poziom refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia	175
Tabela 15. Dominujący typ refleksyjności a aktywność zawodowa	175
Tabela 16. Poziom refleksyjności a aktywność zawodowa	176
Tabela 17. Rozkład refleksyjności wśród badanych i respondentów	177
Tabela 18. Aktywność zawodowa emerytów a refleksyjność frakcyjna	179
Tabela 19. Połączenie typologii przystosowania mężczyzn do emerytury wg Suzanne Reichard, Florine Livson i Paula Petersona (1962), osobowości wg Bernice Neugarten, Roberta Havighursta i Sheldona Tobina, postaw wobec starości i starzenia się Adama Zycha (1995) i refleksyjności wg Margaret Archer	191
Tabela 20. Satysfakcja z życia a aktywność zawodowa	201
Tabela 21. Poziom zgodności ze stwierdzeniem „Jestem zadowolony z życia” emerytów o refleksyjności frakcyjnej a aktywność zawodowa	203
Tabela 22. Poziom satysfakcji z życia a aktywność zawodowa u osób z dominującą refleksyjnością frakcyjną	203
Tabela 23. Poziom satysfakcji z życia emerytów o refleksyjności niefrakcyjnej a aktywność zawodowa	205

## Spis wykresów

Wykres 1. Piramida wieku ludności (stan w dniu 30 czerwca 2021 r.)	47
Wykres 2. Proces wyrównywania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet do 67 roku życia	59
Wykres 3. Histogram wieku badanych w dwuletnich przedziałach	87
Wykres 4. Badani według wykonywanego zawodu — podział według klasyfikacji ISCO-08	93
Wykres 5. Wymiar zatrudnienia badanych	94
Wykres 6. Wiek respondentów	96
Wykres 7. Płeć respondentów	97
Wykres 8. Miejsce zamieszkania respondentów	98
Wykres 9. Stan cywilny respondentów	98
Wykres 10. Liczba osób w gospodarstwie domowym respondentów	99
Wykres 11. Zawód respondentów	99
Wykres 12. Wysokość miesięcznej emerytury netto respondentów	100
Wykres 13. Całkowity miesięczny przychód netto respondentów	100
Wykres 14. Zadowolenie ze zdrowia a aktywność zawodowa	147
Wykres 15. Wysokość emerytury a satysfakcja z życia	154
Wykres 16. Rozkład refleksyjności w grupie pracujących emerytów, uczestników IDI	159
Wykres 17. Rozkład refleksyjności wśród respondentów CAWI	169
Wykres 18. Najważniejsze wartości respondentów	169
Wykres 19. Aktywności, którymi zajmują się respondenci	170
Wykres 20. Dominujący typ refleksyjności a spełnienie i satysfakcja z życia	173
Wykres 21. Refleksyjność a aktywność zawodowa	176
Wykres 22. Satysfakcja z życia a aktywność zawodowa	202
Wykres 23. Poziom satysfakcji z życia w zależności od aktywności zawodowej u osób z dominującą refleksyjnością frakcyjną	209

## Spis rysunków

Rysunek 1. Macierz efektywności rekomendowanych działań z zakresu zarządzania wiekiem	72
Rysunek 2. Przebieg doboru badanych	90
Rysunek 3. Badani specjaliści według wykonywanego zawodu — podział według klasyfikacji ISCO-08	92
Rysunek 4. Schemat postępowania badawczego	107
Rysunek 5. Kwestie najczęściej brane pod uwagę podczas decyzji emerytalnych wraz z czynnikami wpływającymi na decyzję o dezaktywacji zawodowej bądź pozostaniu na rynku pracy	127
Rysunek 6. Postawy osób w wieku emerytalnym wobec pracy	182
Rysunek 7. Postawy wobec pracy aktywnych zarobkowo osób w wieku emerytalnym	182
Rysunek 8. Postawy osób w wieku emerytalnym wobec starości	184
Rysunek 9. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.35.51)	196
Rysunek 10. Linia życia badanego o refleksyjności komunikacyjnej (B.33.54)	196
Rysunek 11. Linia życia badanego o refleksyjności meta (B.13.51)	197
Rysunek 12. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.9.50)	197
Rysunek 13. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.25.55)	198
Rysunek 14. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.10.48)	199
Rysunek 15. Linia życia badanego o refleksyjności autonomicznej (B.19.48)	199
Rysunek 16. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.21.47)	199
Rysunek 17. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.15.48)	200
Rysunek 18. Linia życia badanego o refleksyjności frakcyjnej (B.34.58)	200





## Załącznik 1. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego

Temat ogólny	Poszukiwane informacje	Pytania do respondenta
Aktywność społeczna i zawodowa badanego	Charakterystyka badanego - zawód, zainteresowania, postawa wobec pracy/emerytury	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proszę opowiedzieć mi trochę o sobie. Czym się Pan/i obecnie zajmuje zawodowo?</li> <li>2. Co lubi Pan/i robić w wolnym czasie?</li> <li>3. Jaki jest Pana/i stosunek do emerytury?</li> <li>4. Jak to się stało, że nadal jest Pan/i aktywny/a zawodowo?</li> <li>5. Czy wykonuje Pan/i obecnie pracę w tym samym zawodzie/ w takim samym charakterze co przed emeryturą?</li> <li>6. Co wpłynęło na decyzję o kontynuowaniu/ zmianie kariery na emeryturze?</li> </ol>
Biografia, linia życia, doświadczenia formatywne, znaczący inni	<p>Jak wyglądała ścieżka zawodowa badanego?</p> <p>Jak badany przedstawia swoją linię życia?</p> <p>Czy w życiu badanego pojawili się „znaczący inni”?</p> <p>Jakie doświadczenia były formatywne dla badanego w kontekście podejścia do pracy i pozostawiania aktywnym zawodowo?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jestem bardzo ciekawa jak do tej pory przebiegało Pana/i życie zawodowe, dlatego zaproszę teraz Pana/ią do odtworzenia swojej linii życia na kartce. Każdy z nas jest inny, miał inne doświadczenia dlatego też każda linia może wyglądać zupełnie inaczej. Nie musi to być linia prosta, może być jedno bądź wielokolorowa, ba, nie musi być to nawet jedna linia - chodzi o to, żeby prezentowała Pana/i ścieżkę zawodową. Czy 5 minut wystarczy Panu/i na taki rysunek?</li> <li>2. Co znalazło się na Pana/i rysunku?</li> <li>3. Jakie ważne dla Pana/i wydarzenia z Pana życia powinny się jeszcze pojawić na Pana grafie? W którym miejscu?</li> <li>4. Czy przypomina Pan/i sobie jakieś osoby, które miały znaczący wpływ na Pana życiowe/zawodowe decyzje? Co to były za osoby? Gdzie na grafie by je Pan/i umieścił?</li> <li>5. Imponujący obraz! Teraz gdy patrzy Pan/i na swoją linię życia, które doświadczenia wskazałby/łyby Pan/i jako kluczowe dla Pana/i obecnej postawy wobec pracy, oraz samej decyzji o dłuższej aktywności zawodowej?</li> </ol>
Środowisko pracy, rynek pracy	<p>Jakie opinie na temat swojej pracy wyrażają badani?</p> <p>Czy na polskim rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na wiek?</p> <p>Czy doświadczyli „agizmu” / „wypychania” z rynku pracy?</p> <p>Propozycje reagowania na / prewencji dyskryminacji</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Co Pan/i lubi w swojej pracy?</li> <li>2. Co by Pan/i chciała zmienić gdyby mogła?</li> <li>3. Z osobami w jakim wieku współpracuje Pan/i w głównej mierze? (ile procent Pana/i zespołu stanowią osoby w przedziałach wiekowych: &gt;27; 28-35; 35-45; 45-60; 60&lt;)</li> <li>4. Z osobami w jakim wieku najlepiej się Panu/i pracuje?</li> <li>5. Czy Pan/i zdaniem na polskim rynku pracy występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek? Jeśli tak - kogo to dotyczy?</li> <li>6. Jakie problemy z utrzymaniem się na rynku pracy mają osoby 60+?</li> <li>7. Czy wg. Pana/i istnieje zjawisko "wypychania" starszych pracowników z rynku pracy? Jak to wygląda? Kogo najczęściej dotyczy? Czym jest</li> </ol>

		<p>spowodowane? W jakich branżach/okolicznościach jest najbardziej widoczne?</p> <p>8. Czy zauważył/a Pan/i zmianę (natężenie/zelżenie/pojawienie się/zniknięcie) tego zjawiska spowodowaną pandemią COVID-19?</p> <p>9. Czy uważa Pan/i, że po przekroczeniu pewnego wieku ludzie zaczynają być "trudnozatrudnialni"? Jaki to jest wiek?</p> <p>10. Czy doświadczył/a Pan/i „na własnej skórze” dyskryminacji ze względu na wiek, „wypychania” z rynku pracy lub innych problemów o których Pan/i wspomniał/a? Jeśli tak, to jak Pan/i na to reagował/a? Co Pan/i z tym zrobił/a?</p> <p>11. Co wg. Pana/i można zrobić, żeby jak najdłużej pozostać na rynku pracy?</p>
Warunki socjo-ekonomiczne, sytuacja rodzinna, motywacja do pracy na emeryturze	<p>Jak wygląda sytuacja rodzinna badanego?</p> <p>Jaki jest status ekonomiczny badanego?</p> <p>Jaka była motywacja do aktywności zawodowej na emeryturze?</p>	<p>1. Jak wygląda Pana/i obecna sytuacja rodzinna? (mąż/żona, dzieci, wnuki?)</p> <p>2. Czy mieszkają Państwo razem? (z małżonkiem, dziećmi etc?)</p> <p>3. Jakby Pan/i określiła swoją obecną sytuację ekonomiczną?</p> <p>4. Jak duży wpływ na Pana/i decyzję o pracy w wieku emerytalnym miały kwestie finansowe?</p> <p>5. Jaka była Pana/i główna motywacja do pozostania na rynku pracy?</p>
Praca jako ciągły rozwój, prewencja szybkich zmian starczych/wycofania społecznego	<p>Co daje badanemu praca na emeryturze?</p> <p>Jak najbliższe otoczenie reaguje na przedłużoną aktywność zawodową badanego?</p> <p>Czy wyróżnia się na tle rówieśników?</p> <p>Do kiedy planuje pracować?</p>	<p>1. Co daje Panu/i praca na emeryturze?</p> <p>2. Czy czuje Pan/i, że aktywność zawodowa przyczynia się do Pana/i ciągłego rozwoju?</p> <p>3. Jak inni - rodzina/znajomi/współpracownicy - reagują na Pana/i aktywność zawodową? (wspierają, czy próbują zniechęcić? dziwią się, czy wcale nie są zaskoczeni?)</p> <p>4. Co by Pan/i robił/a gdyby Pan/i nie pracowała?</p> <p>5. Jak dużo Pana/i znajomych również zdecydowało się na pozostanie aktywnym zawodowo po przekroczeniu wieku emerytalnego?</p> <p>6. Na tle Pana/i rówieśników prezentuje się Pan/i jako osoba...? (Bardziej-mniej: komunikatywna, otwarta, wychodząca do ludzi, energetyczna, fit, zadowolona, czerpiąca z życia, zdrowa, czytana, „na czasie” - znająca trendy/ nowe technologie etc?)</p> <p>7. Czy planuje Pan/i przejście na emeryturę? Jeśli tak to na kiedy?</p>

#### Metryczka:

1. rok urodzenia

2. wykształcenie

3. zawód/praca

4. wymiar zatrudnienia

5. rodzaj umowy

6. zarobki

7. m. zamieszkania/pracy

8. stan cywilny

9. liczba dzieci

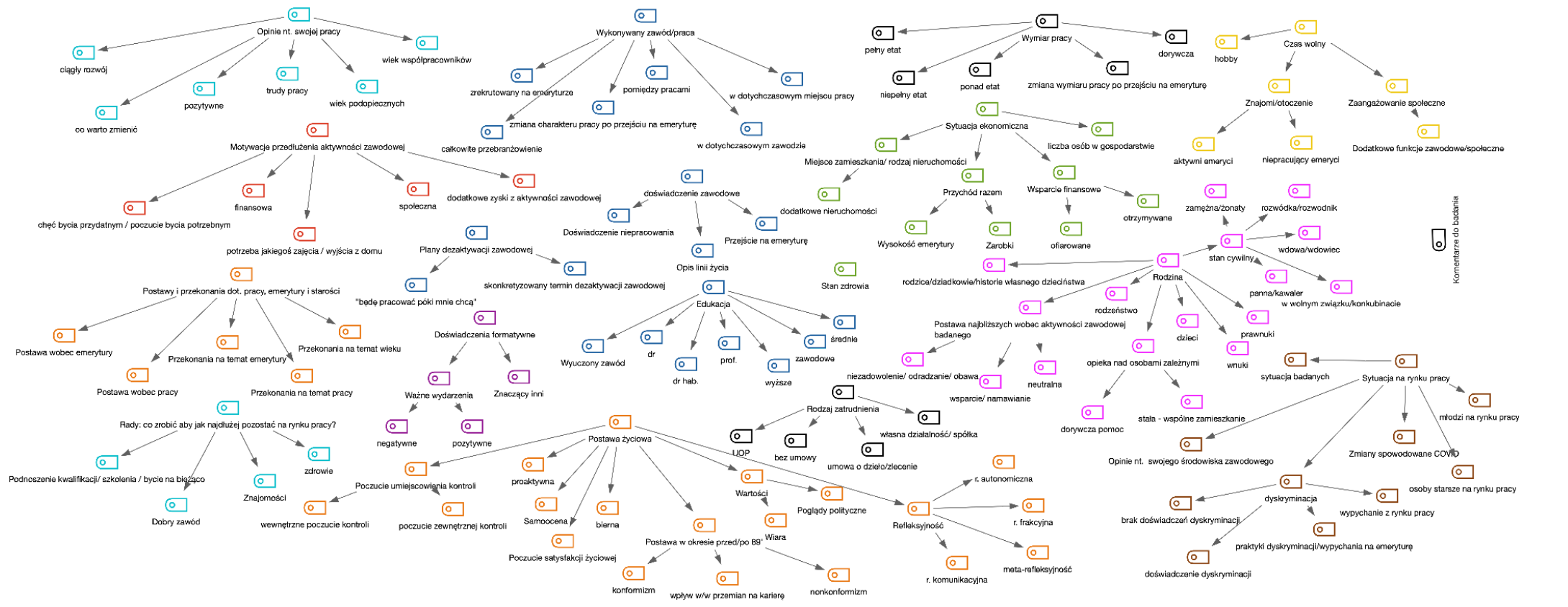
10. liczba wnucząt

## Załącznik 2. Książka kodów

1 Motywacje przedłużenia aktywności zawodowej	11.1 Ważne wydarzenia
1.1 potrzeba jakiegoś zajęcia / wyjścia z domu	11.1.1 negatywne
1.2 chęć bycia przydatnym / poczucie bycia potrzebnym	11.1.2 pozytywne
1.3 finansowa	11.2 Znaczący inni
2 Zyski z aktywności zawodowej	12 Przekonania
3 Opinie nt. swojego środowiska zawodowego	12.1 Przekonania na temat emerytury
4 Wykonywany zawód / praca	12.2 Przekonania na temat pracy
4.1 zrekrutowany na emeryturze	12.3 Przekonania na temat wieku
4.2 całkowite przebranzowienie	13 Rady: co zrobić aby jak najdłużej pozostać na rynku pracy?
4.3 pomiędzy pracami	13.1 Dobry zawód
4.4 w dotychczasowym miejscu pracy	13.2 Podnoszenie kwalifikacji / szkolenia / bycie na bieżąco
4.5 w dotychczasowym zawodzie	13.3 Znajomości
4.6 zmiana charakteru pracy po przejściu na emeryturę	13.4 zdrowie
5 doświadczenie zawodowe	14 Rodzaj zatrudnienia
5.1 Przejście na emeryturę	14.1 Stowarzyszenie / fundacja
5.2 Doświadczenie niepracowania	14.2 UOP
5.3 Opis linii życia	14.3 bez umowy
6 Wyuczony zawód	14.4 umowa o dzieło / zlecenie
7 Edukacja	14.5 własna działalność / spółka
7.1 dr	15 Wymiar pracy
7.2 dr hab.	15.1 dorywcza
7.3 prof.	15.2 niepełny etat
7.4 wyższe	15.3 pełny etat
7.5 zawodowe	15.4 ponad etat
7.6 średnie	15.5 zmiana wymiaru pracy po przejściu na emeryturę
8 Opinie nt. swojej pracy	16 Plany dezaktywacji zawodowej
8.1 ciągły rozwój	16.1 będę pracować póki mnie chcią
8.2 co warto zmienić	17 Rodzina
8.3 pozytywne	17.1 Postawa najbliższych wobec aktywności zawodowej badanego
8.4 trudy pracy	17.1.1 neutralna
8.5 wiek podopiecznych	17.1.2 niezadowolone / odradzanie / obawa
8.6 wiek współpracowników	17.1.3 wsparcie / namawianie
9 Postawa wobec pracy	17.2 rodzice / dziadkowie / historie własnego dzieciństwa
10 Postawa wobec emerytury	17.3 dzieci
11 Doświadczenia formatywne	

17.4 opieka nad osobami zależnymi
17.4.1 dorywcza pomoc
17.4.2 stała - wspólne zamieszkanie
17.5 prawnuki
17.6 rodzeństwo
17.7 stan cywilny
17.7.1 panna / kawaler
17.7.2 rozwódka / rozwodnik
17.7.3 w wolnym związku / konkubinacie
17.7.4 wdowa / wdowiec
17.7.5 zamężna / żonaty
17.8 wnuki
18 Sytuacja ekonomiczna
18.1 Miejsce zamieszkania / rodzaj nieruchomości
18.1.1 dodatkowe nieruchomości
18.2 Przychód razem
18.2.1 Wysokość emerytury
18.2.2 Zarobki
18.3 Wsparcie finansowe
18.3.1 ofiarowane
18.3.2 otrzymywane
18.4 liczba osób w gospodarstwie
19 Postawa życiowa
19.1 proaktywna
19.2 bierna
19.3 Postawa w okresie przed/po 89 <sup>1</sup>
19.3.1 konformizm
19.3.2 nonkonformizm
19.3.3 wpływ w/w przemian na karierę
19.4 Wartości
19.4.1 Poglądy polityczne
19.4.2 Wiara
19.5 Poczucie satysfakcji życiowej
19.6 Samoocena
19.7 Refleksyjność
19.7.1 meta-refleksyjność
19.7.2 r. autonomiczna
19.7.3 r. frakcyjna

19.7.4 r. komunikacyjna
19.8 Poczucie umiejscowienia kontroli
19.8.1 poczucie zewnętrznej kontroli
19.8.2 wewnętrzne poczucie kontroli
20 Stan zdrowia
21 Czas wolny
21.1 Znajomi / otoczenie
21.1.1 aktywni emeryci
21.1.2 niepracujący emeryci
21.2 Zaangażowanie społeczne
21.2.1 Dodatkowe funkcje zawodowe / społeczne
21.3 hobby
22 Sytuacja na rynku pracy
22.1 sytuacja badanych
22.2 młodzi na rynku pracy
22.3 osoby starsze na rynku pracy
23 dyskryminacja
23.1 brak doświadczeń dyskryminacji
23.2 doświadczenie dyskryminacji
23.3 praktyki dyskryminacji / wypychania na emeryturę
23.4 wypychanie z rynku pracy
24 Zmiany spowodowane COVID
25 Komentarze do badania



Komentarze do badania





## Załącznik 3. Kwestionariusz ICONI

### Kwestionariusz ICONI (Internal Conversation Indicator) autorstwa Margaret Archer w polskim tłumaczeniu

Poniżej znajduje się kilkanaście stwierdzeń. Proszę, zaznacz na skali od 1 do 7, w jakim stopniu zgadzasz się (lub nie zgadzasz się) z każdym z nich.

**\*Wymagane**

1. 1. Marzę o wygraniu w totka. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

2. 2. Nawet w czasie wolnym dużo myślę o pracy. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

3. 3. Długo i intensywnie roztrząsam dylematy moralne. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

4. 4. Raczej staram się zapomnieć o trudnościach niż się nad nimi zastanawiać. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam



5. Pracuję wyłącznie po to, żeby móc zapłacić za rzeczy, które są dla mnie ważne. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

6. Stanowczość nie przychodzi mi łatwo. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

7. Próbuję dążyć do ideału nawet jeśli mnie to dużo kosztuje. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

8. Kiedy rozważam swoje problemy, emocje biorą górę. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

9. Jeśli tylko wiem, że ważnym ludziom w moim życiu nie dzieje się krzywda, to nic innego nie ma dla mnie specjalnego znaczenia. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

10. 10. Denerwuję się, bo żadne moje działania i tak nie mają wpływu na rozwój wydarzeń. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

11. 11. Nie jestem zadowolony/a z siebie ani ze swojej drogi życiowej. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

12. 12. Wiem, że powinnam/powinienem aktywnie działać na rzecz zmniejszenia niesprawiedliwości społecznej. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

13. 13. Czuję się bezsilny/a i bezradny/a w obliczu swoich problemów, niezależnie od tego, jak bardzo staram się je rozwiązać. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	6	7	
zdecydowanie się nie zgadzam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zdecydowanie się zgadzam

14. 14. Na czym najbardziej Ci zależy? Zaznacz 3 obszary, które są obecnie najważniejsze w Twoim życiu. \*

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- rodzina
- sukces finansowy
- poprawa sposobu życia
- duchowość
- praca/kariera
- własne interesy
- rozwiązywanie problemów
- relacje z ludźmi
- troska o kwestie społeczno-etyczne
- osiągnięcia
- przyjaciele/znajomi
- przezwyciężanie bieżących trudności
- Inne: \_\_\_\_\_

15. W celu zakodowania odpowiedzi proszę o wpisanie swojej daty urodzenia oraz pierwszej litery swojego imienia według wzoru - 1950.07.20.A \*

\_\_\_\_\_

---

Ta treść nie została utworzona ani zatwierdzona przez Google.

Formularze Google

# Załącznik 4. Formularz zgody na badanie

15.12.2020

ŚWIADOMA ZGODA OSOBY BADANEJ NA UDZIAŁ W BADANIU

## ŚWIADOMA ZGODA OSOBY BADANEJ NA UDZIAŁ W BADANIU

Oświadczam, że poproszono mnie o udział w badaniu empirycznym zatytułowanym: „Postawy wobec emerytury a typ refleksyjności jako determinanty aktywnego starzenia się” realizowanym przez mgr Aleksandrę Prysłopską-Kamińską, doktorantkę Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, w ramach rozprawy doktorskiej. Celem badania jest określenie związku między typem refleksyjności (M. Archer) a aktywną postawą zawodową osób na emeryturze, a także scharakteryzowanie doświadczeń oraz motywacji do pozostawania aktywnym po 60tce. Badanie polega na wypełnieniu kwestionariusza ICONI oraz udziale w indywidualnym wywiadzie pogłębionym. Badanie będzie trwać 60-90 minut.

**\*Wymagane**

1. Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z informacją dla osoby badanej, zwracając uwagę na cel i procedurę badania. \*

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź.*

TAK

2. Jestem świadom/a, że tematy poruszane w trakcie wywiadu mogą przywołać różne uczucia, wspomnienia lub skojarzenia, a tym samym wpłynąć na mój nastrój i samopoczucie. \*

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź.*

TAK

3. Z własnej i nieprzymuszonej woli zgadzam się uczestniczyć w tym badaniu i wiem, że w każdej chwili mogę się wycofać z powodów, których nie muszę podawać i bez narażenia się na jakiegokolwiek konsekwencje. Mogę również odmówić odpowiedzi na dowolne pytania, bez podania powodu. \*

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź.*

TAK

4. Prowadzący badanie zapewnił mnie o zachowaniu mojej anonimowości. Zostałem/am poinformowany/a, że żadne dane umożliwiające identyfikację mojej osoby nie będą publikowane w żadnych publikacjach naukowych ani prezentacjach. Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych mnie dotyczących, wyłącznie w celach związanych z tym badaniem. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

TAK

5. Poinformowano mnie, że przeprowadzone badanie zostanie zarejestrowane w formie dźwiękowej, a uzyskany w trakcie badania materiał będzie przechowywany na dysku Google Drive z najwyższą starannością. Zostanie on użyty jedynie w celu analizy uzyskanych wyników i zostanie poddany anonimizacji. Dane przetwarzane będą zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

TAK

6. Wyrażam zgodę na użycie danych pozyskanych w wywiadzie po ich anonimizacji do innych celów badawczych czy dydaktycznych oraz na ich archiwizację. \*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

TAK

7. Podpis badanego \*

---

---





	1 zdecydowanie się nie zgadzam	2	3	4	5	6	7 zdecydowanie się zgadzam
Zrealizowałem/am ważne rzeczy, które chciałem/am wykonać w ciągu mojego życia.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gdy patrzę wstecz na swoje dotychczasowe życie odczuwam satisfakcję i dumę.	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*

**Obecnie zajmuję się następującymi aktywnościami:**

Można wskazać kilka odpowiedzi.

- praca zawodowa/zarobkowa
- wolontariat
- klub seniora
- Koło Gospodyń Wiejskich
- Uniwersytet Trzeciego Wieku
- czytanie
- oglądanie TV
- zajmowanie się domem
- spacerowanie
- prace w ogrodzie
- opieka nad wnukami
- opieka nad starszymi lub schorowanymi członkami rodziny

\*

**Płeć:**

- Kobieta
- Mężczyzna

\*

**Wiek:**

- 60-64
- 65-69
- 70-74

\*

**Wysokość emerytury (miesięcznie):**

- poniżej 1500 zł
- 1500-2499 zł
- 2500-3499 zł



powyżej 3500 zł

**\* Jaki jest całkowity miesięczny przychód netto (świadczenie emerytalne + ew. wynagrodzenie)?**

poniżej 1500 zł

1500-2499 zł

2500-3499 zł

3500 - 4499zł

4500-5499zł

5500-6499zł

6500-7499zł

powyżej 7500zł

**\*  
Miejsce zamieszkania:**

duże miasto (powyżej 150 tysięcy mieszkańców)

mniejsze miasto (poniżej 150 tysięcy mieszkańców)

wieś

**\*  
Stan cywilny:**

panna/kawaler

w związku małżeńskim

w związku nieformalnym

rozwódka/rozwodnik

wdowa/wdowiec

**\* Wykonywany zawód (obecnie lub wcześniej):**

**\* Liczba osób w gospodarstwie domowym:  
W tym polu można wpisać tylko liczby.**

Wczytaj niedokończoną ankietę

Wyślij

Zakończ i usuń odpowiedzi

Przełóż na później