

# AKTYWNY SILVERS

## SYNONIM CZY OKSYMORON? OPINIE MIESZKAŃCÓW MAŁOPOLSKI RAPORT CZĄSTKOWY





Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Projekt: Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

# Spis treści

Informacja o badaniu	5
Charakterystyka próby badawczej	5
Kondycja fizyczna i psychiczna osób w wieku okołoemerytalnym	7
Uwarunkowania kondycji fizycznej i psychicznej pracujących	9
Kondycja fizyczna i psychiczna aktywnych i nieaktywnych zawodowo	12
Charakterystyka pracujących respondentów i respondentek	15
Pracujący – czynniki sprzyjające wydłużaniu aktywności zawodowej	16
Forma zatrudnienia	17
Rodzaj wykonywanej pracy	19
Kontakty interpersonalne w pracy i zadowolenie z pracy	29
Obciążenie na stanowisku pracy	30
Deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy zawodowej poza granicę wieku emerytalnego	34
Poczucie stabilności zatrudnienia pracujących w wieku przedemerytalnym	42
Motywacje osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym	47
Podnoszenie kompetencji zawodowych przez pracujących w wieku okołoemerytalnym	51
Charakterystyka niepracujących i poszukujących pracy respondentów i respondentek	54
Poszukujący pracy w wieku emerytalnym	55
Praca a potrzeby osób dojrzałych	56

Charakterystyka nieaktywnych zawodowo respondentów i respondentek	58
Profil nieaktywnej zawodowo osoby w wieku okołoemerytalnym	58
Aktywność zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym – podsumowanie badań jakościowych	61
Czym dla pracujących w wieku okołoemerytalnym jest aktywność zawodowa?	61
Jak pracujących w wieku okołoemerytalnym widzą ich przełożeni i młodszy współpracownicy?	62
Co sprawia, że osoby w wieku okołoemerytalnym czują satysfakcję z pracy?	63
Uwarunkowania pracy w wieku emerytalnym w perspektywie pracujących osób w wieku przedemerytalnym	64
Uwarunkowania dalszej pracy w perspektywie pracujących osób w wieku emerytalnym	67
Zalety i wady wydłużenia pracy poza granicę wieku emerytalnego	71
Jakie są doświadczenia związane z szukaniem pracy osób w wieku okołoemerytalnym?	72
Uwarunkowania dalszej pracy w perspektywie poszukujących pracy osób w wieku przedemerytalnym	74
Motywacje do pracy poszukujących zatrudnienia osób w wieku emerytalnym	76
Czynniki utrudniające pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego w perspektywie poszukujących zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym	76
Co mogłoby pomóc w utrzymaniu aktywności zawodowej osób poszukujących pracy w wieku okołoemerytalnym?	77
Tabele do wykresów	78

# Informacja o badaniu

Pierwsza część niniejszego opracowania powstała na podstawie bazy danych z badania ankietowego przeprowadzonego przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR)<sup>1</sup>.

## Charakterystyka próby badawczej

Respondentami badania byli mieszkający w Małopolsce mężczyźni (46% zbiorowości badanych, liczącej 1210 osób) i kobiety (54%). Wśród mężczyzn udział młodszej grupy wiekowej (wiek przedemerytalny: 60-64 lata) wyniósł 51%, a starszej (wiek emerytalny: 65-69 lat) 49%.

W grupie kobiet 47% było w wieku przedemerytalnym (55-59 lat) i 53% w wieku emerytalnym (60-64 lata). W każdym z sześciu małopolskich podregionów<sup>2</sup> przebadano minimum 200 osób.

Pytania ankietowe zostały zróżnicowane w zależności od sytuacji badanych na rynku pracy, liczebności poszczególnych grup przedstawia wykres.

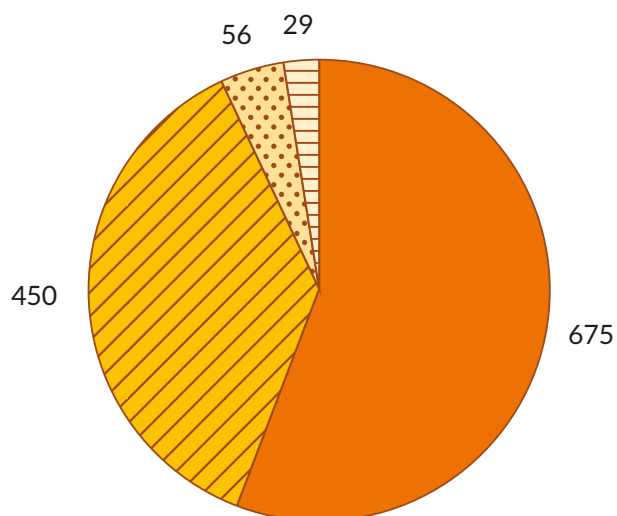


---

<sup>1</sup> Raport podsumowujący opracowany przez MORR: Badanie opinii Małopolan w wieku 55–69 lat. Wydłużanie aktywności zawodowej – świadomość, postawy, wyzwania i bariery, Województwo Małopolskie, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, 2025.

<sup>2</sup> Małopolskie podregiony to: miasto Kraków, podregion krakowski (powiat bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki, wielicki), podregion nowosądecki (powiat gorlicki, limanowski, nowosądecki, miasto Nowy Sącz), podregion nowotarski (powiat nowotarski, suski, tatrzański), podregion oświęcimski (powiat chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki), podregion tarnowski (powiat brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów).

Wykres 1. Respondenci badania w zależności od sytuacji zawodowej (n=1210)



Źródło: opracowanie własne

Druga część raportu to podsumowanie wyników FGI<sup>3</sup> z osobami w wieku okołoemerytalnym. W ramach badania przeprowadzono 12 FGI, w tym:

- 3 z pracującymi osobami w wieku przedemerytalnym,
- 3 z pracującymi osobami w wieku emerytalnym,
- 3 z bezrobotnymi osobami w wieku przedemerytalnym,
- 3 z poszukującymi pracy osobami w wieku emerytalnym.



<sup>3</sup>FGI – zogniskowany wywiad grupowy.

# Kondycja fizyczna i psychiczna osób w wieku okołoemerytalnym

Kondycja fizyczna i psychiczna osób w wieku okołoemerytalnym, którą zresztą badani ocenili wysoko, nie wydaje się zależna od liczby osób zamieszkujących ich gospodarstwo domowe<sup>4</sup>. Subiektywną ocenę stanu fizycznego i psychicznego różnicuje natomiast poziom wykształcenia, w mniejszym stopniu płeć, w niewielkim – wiek.

Spośród biorących udział w badaniu kobiet w wieku 55-64 lata i mężczyzn w wieku 60-69 lat 51% ocenia swoją sprawność fizyczną jako „dobrą” lub „bardzo dobrą” a 82% określiło tak swoją kondycję psychiczną. Co ciekawe, lepiej swoje samopoczucie psychiczne oceniają mężczyźni, ocen dobrych i bardzo dobrych jest w grupie mężczyzn o 9 p. p. więcej niż wśród kobiet. Różnica w ocenie stanu fizycznego pomiędzy płciami nie przekracza 0,5 p. p. (na korzyść kobiet).

Porównanie samooceny kondycji fizycznej i psychicznej pomiędzy grupami wieku młodszą (do 5 lat przed wiekiem emerytalnym) i starszą (do 5 lat od wieku emerytalnego) daje następujące wyniki:

- brak różnicy pomiędzy różnymi grupami wiekowymi kobiet w przypadku zdrowia psychicznego i mężczyzn w przypadku kondycji fizycznej (1 p. p. różnicy na korzyść młodszej grupy),
- zauważalna różnica pomiędzy młodszą i starszą grupą wiekową dla kondycji fizycznej kobiet (4 p. p. różnicy na korzyść młodszej) i samopoczucia psychicznego mężczyzn (5 p. p. różnicy na korzyść starszej grupy).

---

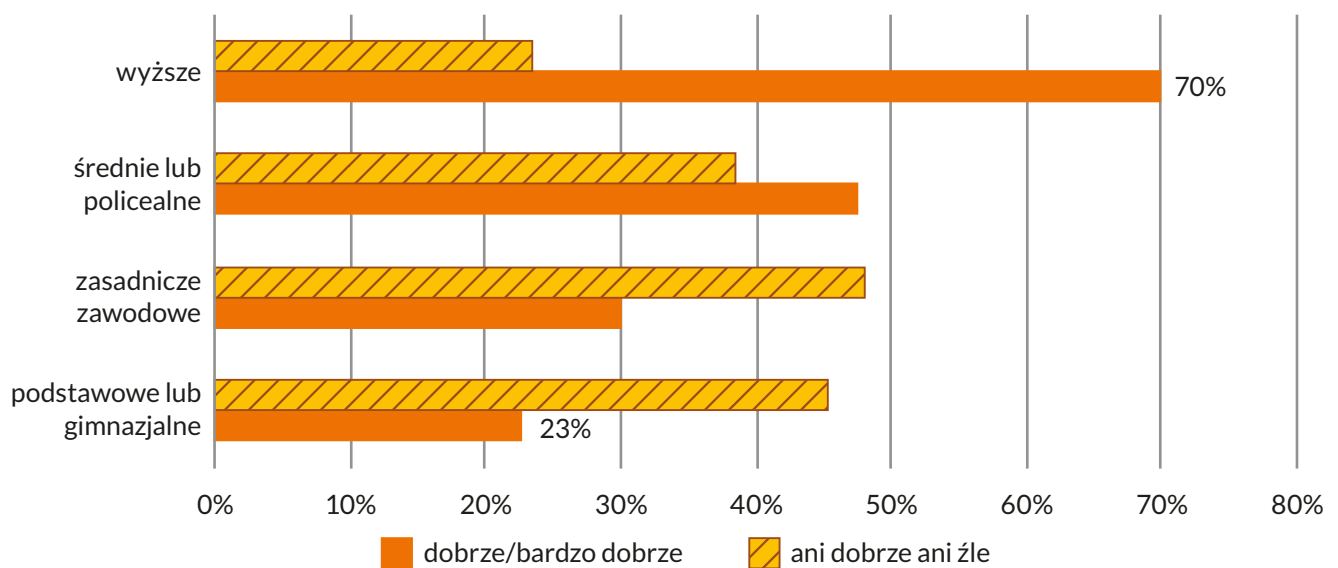
<sup>4</sup>Najniższy odsetek dobrych i bardzo dobrych ocen kondycji fizycznej przypadł na 4-osobowe gospodarstwo domowe. Z kolei ocena kondycji psychicznej wypadła najstabiliej w jednoosobowych, 5- oraz 6-osobowych gospodarstwach domowych.



**Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego wyraźnie koreluje z poziomem wykształcenia badanych – im wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek ocen dobrych i bardzo dobrych.**

Aż 70% osób z wykształceniem wyższym ocenia swoją kondycję fizyczną jako dobrą lub bardzo dobrą. Wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym jest ich tylko 23%. Samoocena zdrowia psychicznego zawiera się w węższym przedziale – dobrą i bardzo dobrą wskazuje 87% osób z wykształceniem wyższym i 73% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. Szczegóły przedstawiają kolejne dwa wykresy.

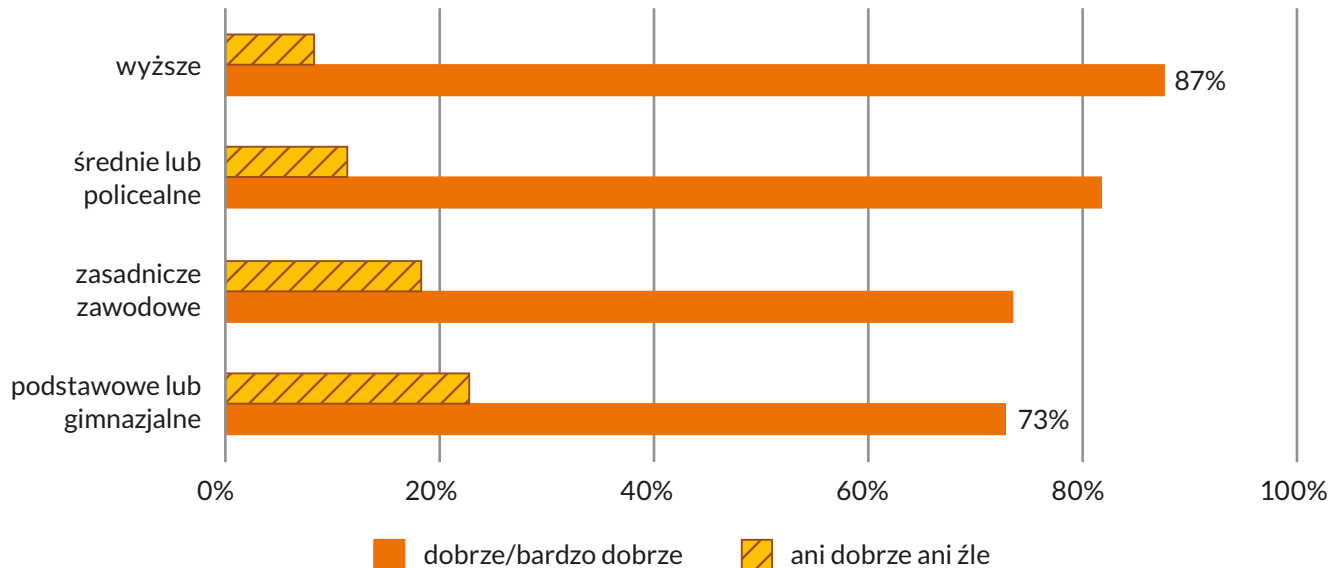
**Wykres 2. Ocena zdrowia fizycznego według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie wskazały poziomu wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )<sup>5</sup>**



Źródło: opracowanie własne

<sup>5</sup> Respondenci\_tki badania na pytanie o ocenę swojego stanu zdrowia fizycznego odpowiadali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. Możliwą odpowiedzią było też „trudno powiedzieć”. Na wykresie pokazano odsetek odpowiedzi 3 (ani dobrze ani źle) oraz odpowiedzi 4 i 5 łącznie (dobrze/bardzo dobrze) dla danego poziomu wykształcenia.

Wykres 3. Ocena zdrowia psychicznego według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie wskazały poziomu wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )<sup>6</sup>



Źródło: opracowanie własne

## Uwarunkowania kondycji fizycznej i psychicznej pracujących

W grupie pracujących ujawniają się kolejne zależności np. oceny zdrowia psychicznego w zależności od możliwości kontaktów międzyludzkich, jakie daje praca.

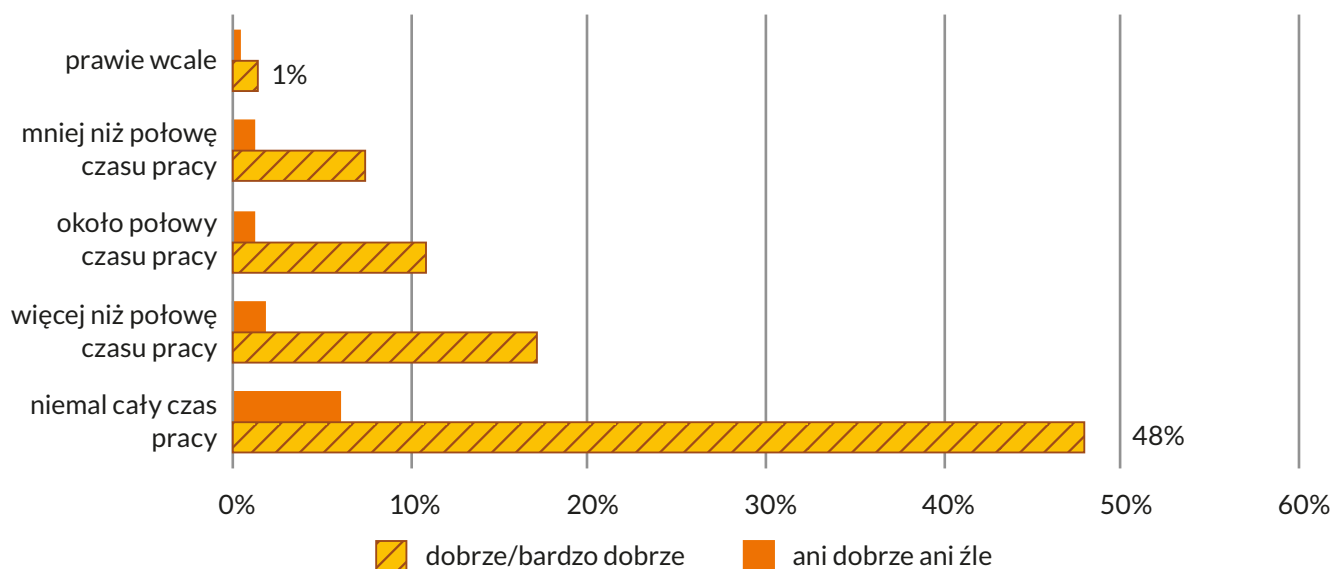
Im więcej interakcji ze współpracownikami czy klientami, tym respondenci lepiej oceniają swoją kondycję psychiczną.

Wśród pracujących prawie połowa oceniających swoje zdrowie psychiczne jako dobre lub bardzo dobre to osoby, którym kontakty z innymi ludźmi wypełniają niemal cały czas pracy. Ci, którzy w ramach obowiązków zawodowych prawie wcale nie kontaktują się z innymi, stanowią

<sup>6</sup> Respondenci\_tki badania na pytanie o ocenę swojego stanu zdrowia psychicznego odpowiadali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. Możliwą odpowiedzią było też „trudno powiedzieć”. Na wykresie pokazano odsetek odpowiedzi 3 (ani dobrze ani źle) oraz odpowiedzi 4 i 5 łącznie (dobrze/bardzo dobrze) dla danego poziomu wykształcenia.

tylko 1% pracujących oceniających swoją kondycję psychiczną jako dobrą lub bardzo dobrą. Szczegóły przedstawia wykres.

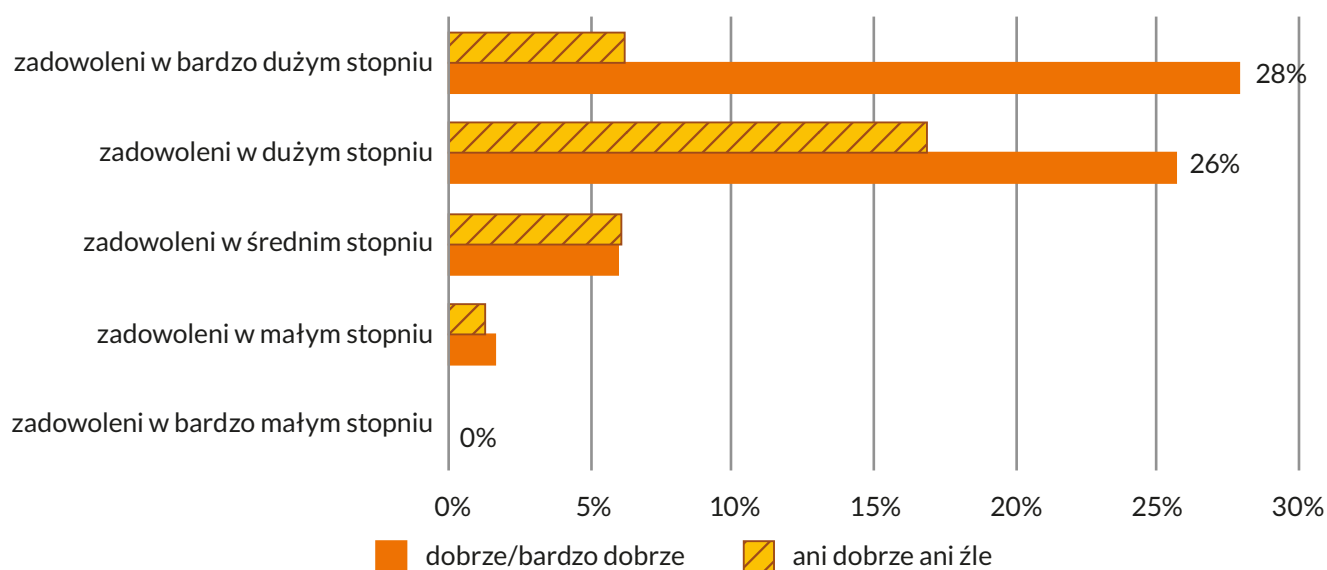
Wykres 4. Ocena zdrowia psychicznego pracujących według wymiaru czasu pracy, jaki stanowią kontakty z innymi ludźmi (n=675)<sup>7</sup>



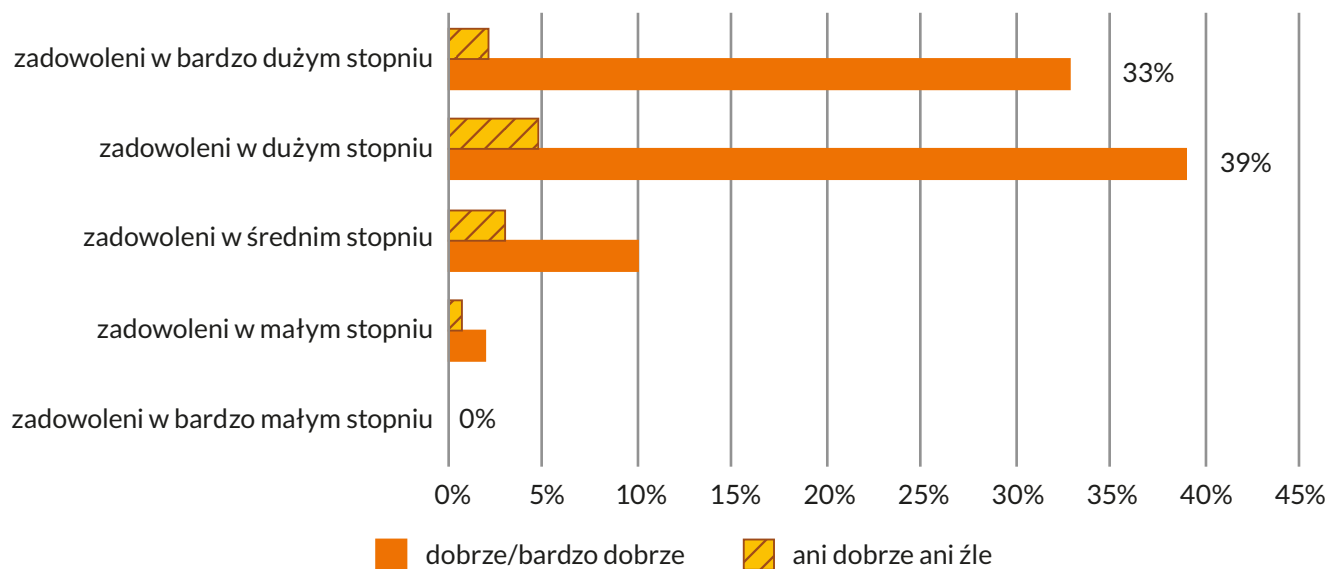
Źródło: opracowanie własne

Na samoocenę kondycji fizycznej i psychicznej przypuszczalnie wpływa także poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. Wyniki badania pokazują, że **w grupie najbardziej zadowolonych pracowników** (zadowolonych z pracy w dużym lub bardzo dużym stopniu) **znajduje się najwięcej osób oceniających dobrze lub bardzo dobrze swoje zdrowie psychofizyczne**. Ponad połowa (54%) najbardziej zadowolonych wskazuje na dobrą lub bardzo dobrą kondycję fizyczną. Prawie  $\frac{3}{4}$  (72%) najbardziej zadowolonych dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoje zdrowie psychiczne. W grupie najmniej zadowolonych pracowników brak osób oceniających dobrze lub bardzo dobrze swoją kondycję fizyczną i psychiczną. Pokazują to kolejne dwa wykresy.

<sup>7</sup> Pracujący respondenci\_tki badania na pytanie o ocenę swojego stanu zdrowia psychicznego odpowiadali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. Możliwą odpowiedzią było też „trudno powiedzieć”. Na wykresie pokazano odsetek odpowiedzi 3 (ani dobrze ani źle) oraz odpowiedzi 4 i 5 łącznie (dobrze/bardzo dobrze) według wymiaru czasu pracy, jaki stanowią kontakty z innymi ludźmi.

Wykres 5. Ocena zdrowia fizycznego pracujących według stopnia zadowolenia z pracy (n=675)<sup>8</sup>

Źródło: opracowanie własne

Wykres 6. Ocena zdrowia psychicznego pracujących według stopnia zadowolenia z pracy (n=675)<sup>9</sup>

Źródło: opracowanie własne

<sup>8</sup> Pracujący respondenci\_tki badania na pytanie o ocenę swojego stanu zdrowia fizycznego odpowiadali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. Możliwą odpowiedzią było też „trudno powiedzieć”. Na wykresie pokazano odsetek odpowiedzi 3 (ani dobrze ani źle) oraz odpowiedzi 4 i 5 łącznie (dobrze/bardzo dobrze) według stopnia zadowolenia z pracy.

<sup>9</sup> Pracujący respondenci\_tki badania na pytanie o ocenę swojego stanu zdrowia psychicznego odpowiadali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. Możliwą odpowiedzią było też „trudno powiedzieć”. Na wykresie pokazano odsetek odpowiedzi 3 (ani dobrze ani źle) oraz odpowiedzi 4 i 5 łącznie (dobrze/bardzo dobrze) według stopnia zadowolenia z pracy.

**Jednoznacznie pozytywny wpływ na ocenę kondycji psychicznej ma poczucie bezpieczeństwa zawodowego** – spośród pracujących, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego<sup>10</sup> 70% to ci, których sytuacja zawodowa jest stabilna<sup>11</sup> i deklarują jednocześnie dobre lub bardzo dobre samopoczucie psychiczne.

Z kolei w grupie pracujących osób w wieku emerytalnym widoczna jest zależność między samostanowieniem i poczuciem kontroli a samooceną zdrowia psychicznego. Dobrą i bardzo dobrą kondycję psychiczną zgłaszają w największej mierze ci, którzy sami zdecydowali o przejściu na emeryturę<sup>12</sup> – 72% oraz ci, dla których kontynuowanie pracy wynika z własnych chęci pozostania aktywnym zawodowo – 72%<sup>13</sup>.

## Kondycja fizyczna i psychiczna aktywnych i nieaktywnych zawodowo

Porównanie samooceny zdrowia fizycznego i psychicznego badanych według ich statusu na rynku pracy (aktywni – pracujący i poszukujący pracy oraz bierni zawodowo) wskazuje, że najlepszą kondycją cieszą się pracujący. Oceny samopoczucia psychicznego są mniej zróżnicowane według statusu respondentów na rynku pracy niż oceny kondycji fizycznej. 85% pracujących ocenia dobrze<sup>14</sup> swoje zdrowie psychiczne, a 62% - zdrowie fizyczne. Wśród biernych zawodowo (nie pracujących i nie poszukujących pracy) oceniających dobrze swoje samopoczucie psychiczne było 79%, a kondycję fizyczną – tylko 38%. Najwyższy udział osób źle lub bardzo źle oceniających zdrowie fizyczne widać w grupach nie posiadających pracy – o swojej kondycji fizycznej wypowiedziała się tak jedna na pięć osób wśród poszukujących pracy jak i biernych zawodowo. Prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze, pogarszający się stan zdrowia fizycznego jest czynnikiem „wypychającym” z rynku pracy. Po drugie, **kontynuowanie zatrudnienia do osiągnięcia wieku emerytalnego lub dłużej wiąże się ze swoją premią za dobrostan w postaci utrzymania dobrej kondycji fizycznej i psychicznej.**

<sup>10</sup>Takich osób było w badaniu 492.

<sup>11</sup>Odpowiedź „nie obawiam się zmian – moja sytuacja jest stabilna” na pytanie „Czy w okresie, który pozostał Pani/Panu do osiągnięcia wieku emerytalnego obawia się Pani/Pan konieczności zmiany?” oraz jednocześnie deklaracja dobrej lub bardzo dobrej kondycji psychicznej.

<sup>12</sup>Odpowiedź „zdecydowanie tak” na pytanie „Czy przejście na emeryturę było dobrowolną decyzją?” oraz jednocześnie deklaracja dobrej lub bardzo dobrej kondycji psychicznej. Respondentów, którzy pobierają emeryturę i równolegle pracują było w badaniu 140.

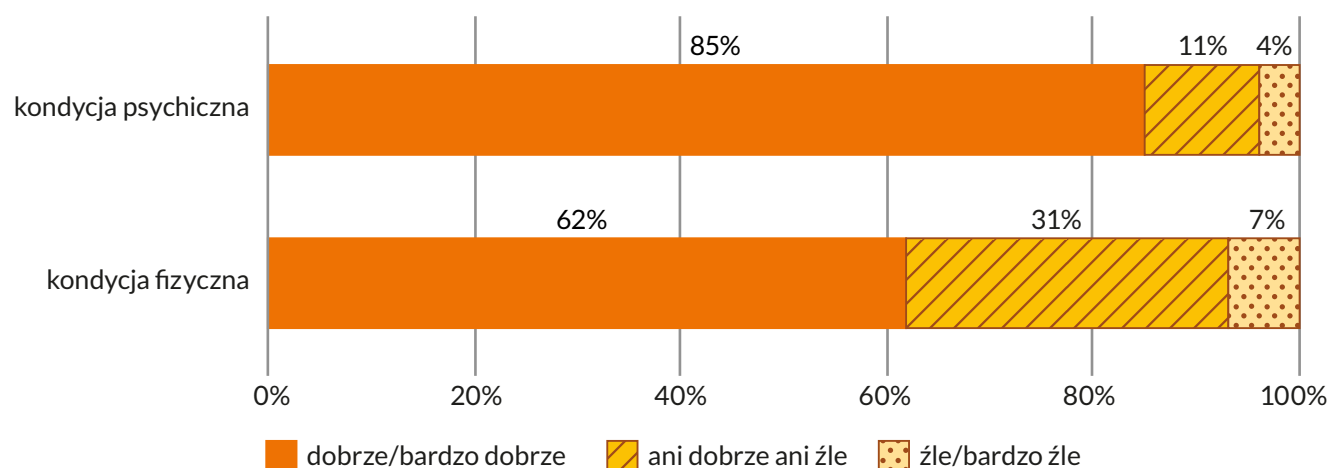
<sup>13</sup>Odpowiedź „w dużym stopniu/w bardzo dużym stopniu” na pytanie „Na ile kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo?” oraz jednocześnie deklaracja dobrej lub bardzo dobrej kondycji psychicznej. Pracujących respondentów powyżej wieku emerytalnego było w badaniu 183.

<sup>14</sup>Suma odpowiedzi „dobrze” i „bardzo dobrze”.

Pewnie jest też tak, że na rynku pracy pozostają ci, którym pozwala na to stan zdrowia i stąd tak wysokie oceny kondycji psychofizycznej wśród pracujących.

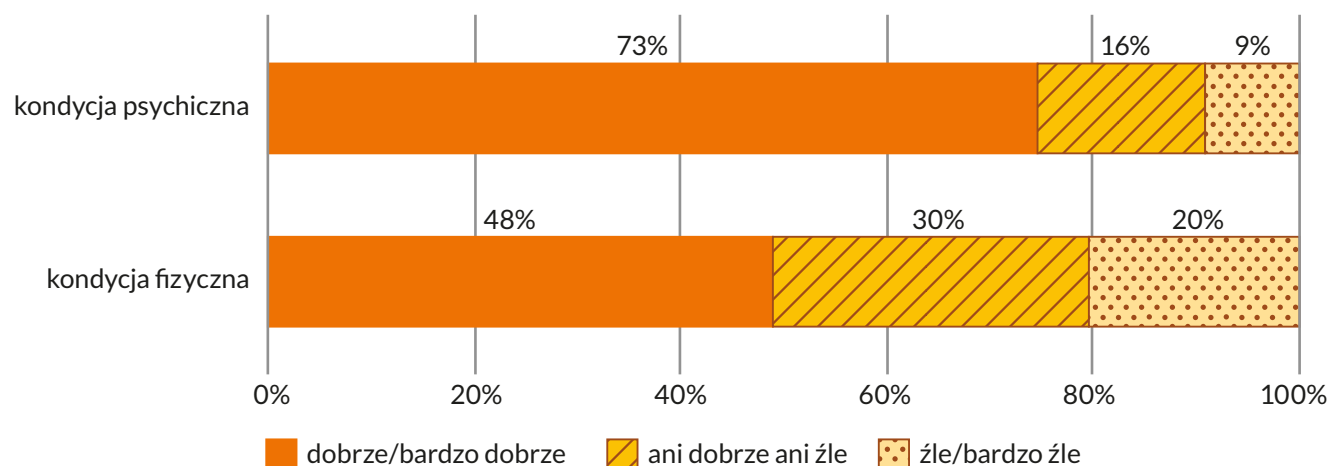
Szczegóły zostały przedstawione na trzech kolejnych wykresach.

Wykres 7. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego pracujących respondentów i respondentek (n=675)<sup>15</sup>



Źródło: opracowanie własne

Wykres 8. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego poszukujących pracy respondentów i respondentek (n= 56)<sup>16</sup>

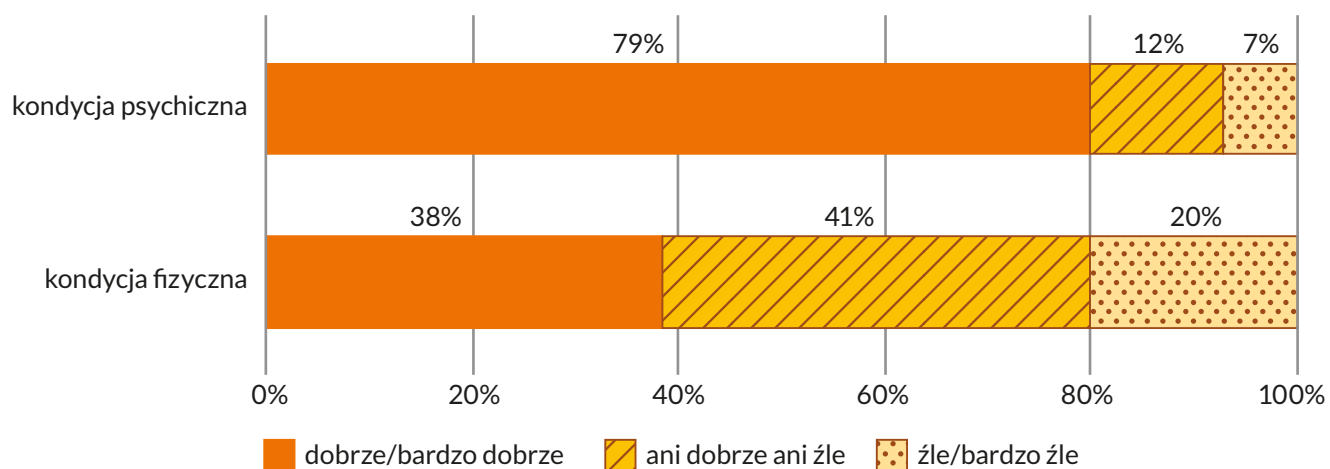


Źródło: opracowanie własne

<sup>15</sup> Sześć osób na pytanie o samoocenę kondycji fizycznej i psychicznej udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

<sup>16</sup> Jedna osoba na pytanie o samoocenę kondycji fizycznej i psychicznej udzieliła odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 9. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego niepracujących respondentów i respondentek (n=450)<sup>17</sup>



Źródło: opracowanie własne



<sup>17</sup> Pięć osób na pytanie o samoocenę kondycji fizycznej i psychicznej udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

# Charakterystyka pracujących respondentów i respondentek

Pracujący stanowili 56% badanych (675 osób z 1210 respondentów i respondentek badania). Pod względem różnych cech obraz pracujących respondentów i respondentek badania jest następujący:

- ↻ płeć – 368 kobiet i 307 mężczyzn,
- ↻ wiek – 259 osób w wieku 55-59 lat, 342 w wieku 60-64, 74 w wieku 65-69,
- ↻ poziom wykształcenia – 6 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 110 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 273 z wykształceniem średnim lub policealnym, 286 z wyższym,
- ↻ obszar zamieszkania – 465 osób zamieszkujących obszary miejskie, 210 zamieszkujących obszary wiejskie,
- ↻ rodzaj pracy – 277 pracujących fizycznie, 362 pracujących umysłowo (36 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o charakter pracy).

Liczebności najważniejszych grup, dla których przeprowadzono analizę w tym rozdziale:

- ↻ 1210 respondentów i respondentek ogółem,
- ↻ 675 pracujących, z czego:
  - 492 pracujących w wieku przedemerytalnym,
  - 183 pracujących w wieku emerytalnym, pobierających emeryturę lub niepobierających emerytury,
  - 140 osób pobierających emeryturę i jednocześnie pracujących.



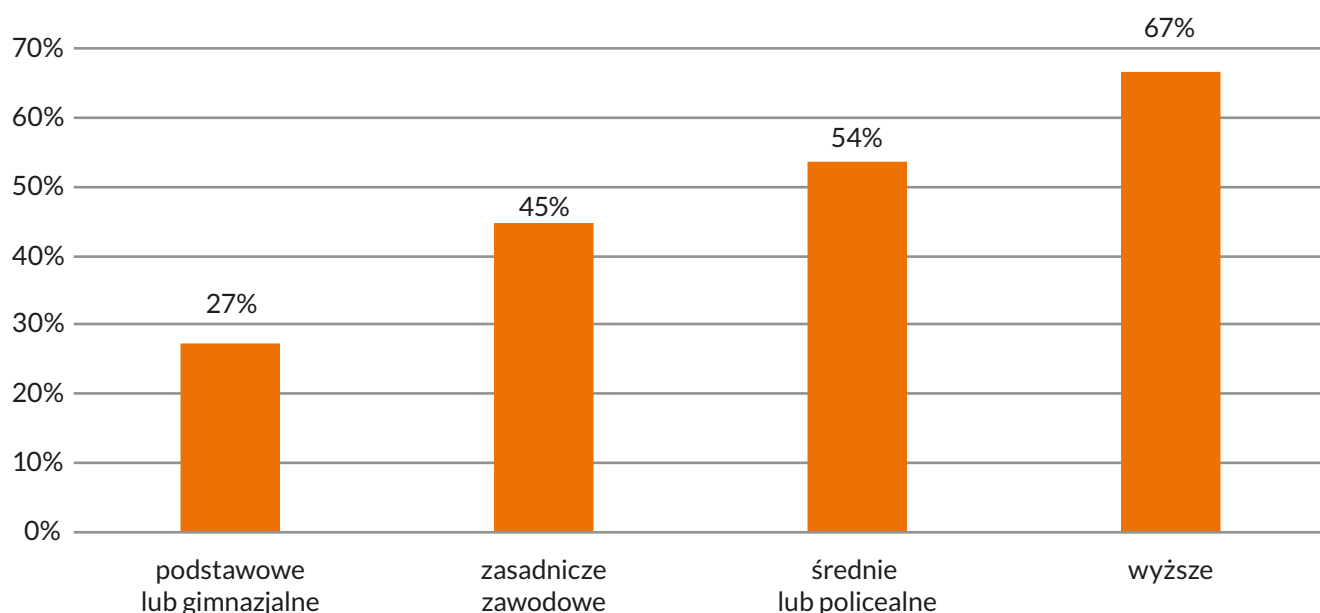
# Pracujący – czynniki sprzyjające wydłużaniu aktywności zawodowej

Na wielkość odsetka pracujących ma wpływ poziom wykształcenia.



Oczywistą zależność, że udział pracujących rośnie wraz z poziomem wykształcenia przedstawia poniższy wykres.

Wykres 10. Udział pracujących według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie odpowiedziały na pytanie o poziom wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )

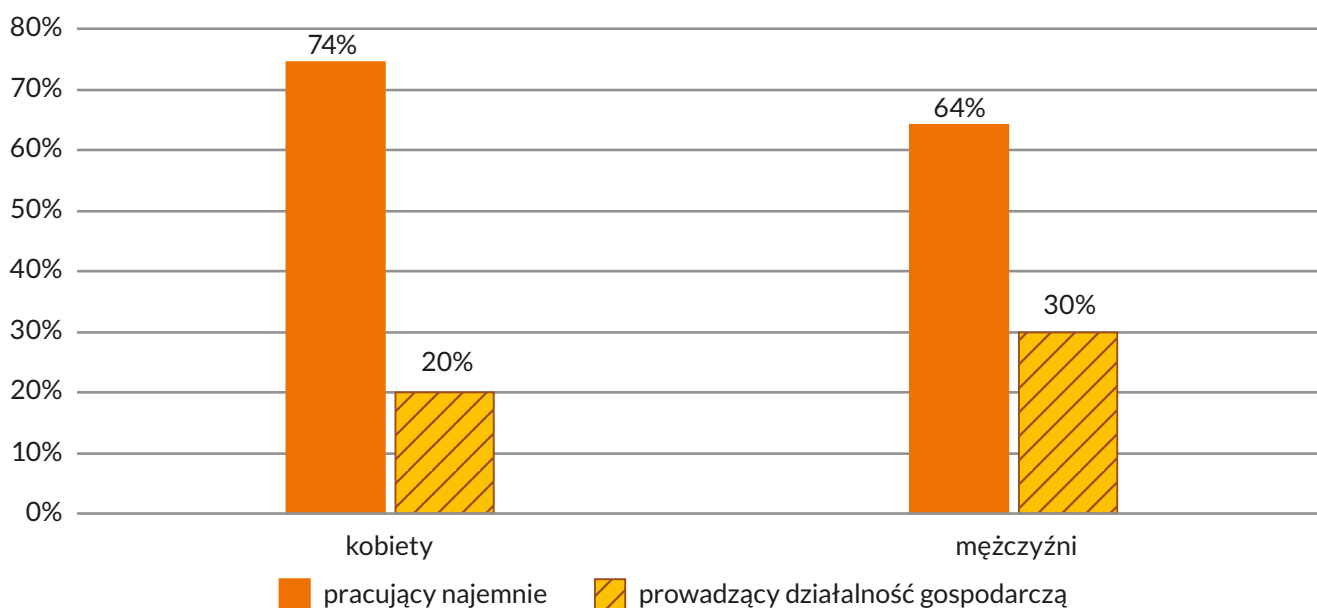


Źródło: opracowanie własne

## Forma zatrudnienia

Największe grupy pracujących stanowią pracujący najemnie oraz prowadzący działalność gospodarczą. Przekrój płci ujawnia nieco inne preferencje pracy zarobkowej (mężczyźni w mniejszym stopniu niż kobiety pracują najemnie i w większym prowadzą własną działalność), co przedstawia poniższy wykres.

Wykres 11. Udział pracujących najemnie i prowadzących działalność gospodarczą wśród pracujących kobiet i mężczyzn (n=368 kobiet i 307 mężczyzn,  $\Sigma=675$ )<sup>18</sup>

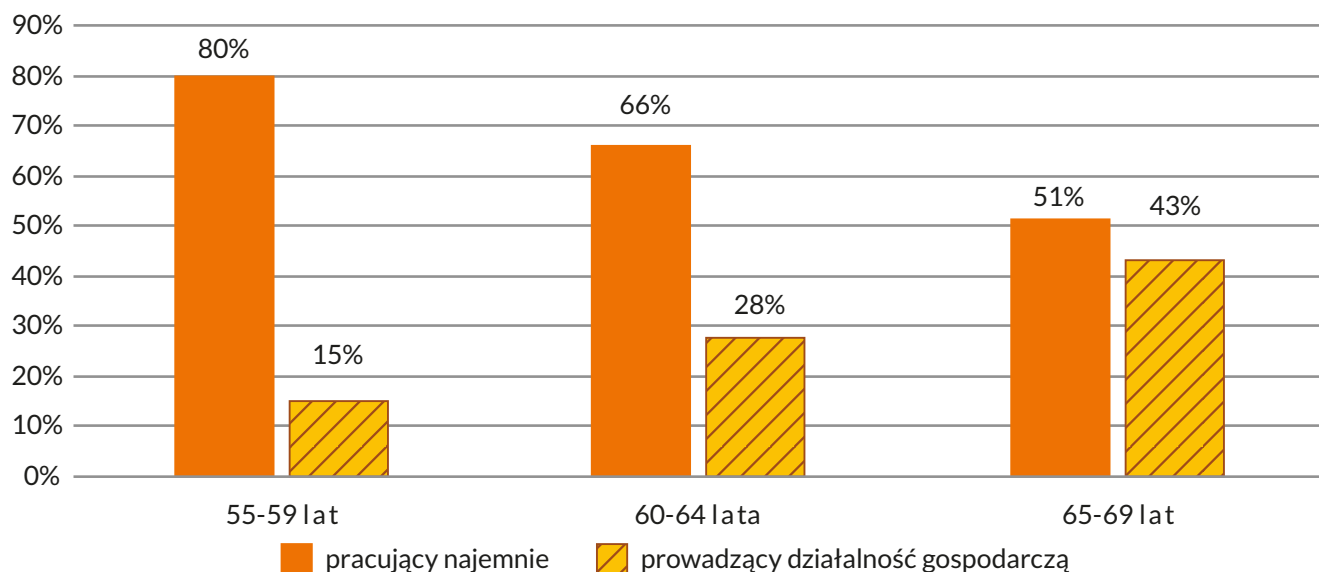


Źródło: opracowanie własne

Proporcje dwóch dominujących grup pracujących (najemnie i prowadzących działalność gospodarczą) znacząco zmieniają się wraz z wiekiem badanych. O ile udział pracowników najemnych spada w kolejnych grupach wieku (o 14 p. proc. pomiędzy grupą w wieku 55-59 lat i 60-64 lata oraz o 15 p. proc. pomiędzy grupą 60-64 lata i 65-69 lat), udział prowadzących działalność gospodarczą rośnie (o 13 p. p. między najmłodszą grupą wiekową a grupą 60-64 lata, a potem o 15 p. p. między grupą w wieku 64-64 lata a najstarszą grupą wiekową). Potwierdza to przypuszczenie, że forma zarobkowania nie jest obojętna dla decyzji o kontynuowaniu zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego i że **prowadzenie własnej działalności sprzyja wydłużaniu aktywności zawodowej**.

<sup>18</sup> Pozostałe 5-6%, zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn, stanowią prowadzący gospodarstwo rolne oraz pracujący w inny sposób niż najemnie, prowadzący działalność gospodarczą czy gospodarstwo rolne.

Wykres 12. Udział pracujących najemnie i prowadzących działalność gospodarczą według grup wieku (n=259 osób w wieku 55-59 lat, 342 w wieku 60-64 lata i 74 w wieku 65-69 lat,  $\Sigma=675$ )<sup>19</sup>



Źródło: opracowanie własne

O „wyższości” prowadzenia działalności gospodarczej w kontekście wydłużania aktywności zawodowej świadczy też odsetek deklaracji definitywnego zakończenia aktywności zawodowej powyżej 65. roku życia. W grupie pracujących deklarację taką złożyło 7% pracowników najemnych oraz 20% przedsiębiorców. Jedna z osób prowadzących działalność gospodarczą wskazała nawet 100 lat jako wiek zakończenia aktywności zawodowej.

Trzeba jednak przyznać, że najwięcej pracujących respondentów wybrało wiek emerytalny jako granicę swojej aktywności na rynku pracy, było to 23% wskazań na 60. rok życia i 24% na 65. rok życia. Spora część badanych pracowników nie miała wyrobionego zdania na ten temat – 38% ogółu.

Z kolei analiza zróżnicowania między podregionami województwa małopolskiego prowadzi do następujących wniosków:

- najwyższym odsetkiem pracujących najemnie i prowadzących działalność gospodarczą szczyli się miasto Kraków (48% pracujących i 21% prowadzących działalność wśród ogółu badanych w tym podregionie, razem: 69%),
- najniższe odsetki odnotowano w podregionie nowosądeckim (45% pracujących, w tym 33% najemnie i 12% prowadzących działalność gospodarczą) oraz oświęcimskim (46% pracujących, w tym 36% najemnie i 10% prowadzących działalność),
- w pozostałych podregionach udział pracujących waha się pomiędzy 50% pracujących ogółem (w podregionie nowotarskim) a 53% w podregionach krakowskim i tarnowskim.

<sup>19</sup> Pozostałe 5-6%, zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn, stanowią prowadzący gospodarstwo rolne oraz pracujący w inny sposób niż najemnie, prowadzący działalność gospodarczą czy gospodarstwo rolne.

Tylko 1 na 20 pracujących osób w wieku okołoemerytalnym chciałaby zmienić swoją aktualną pracę na inną.



Może to świadczyć o stabilności ich aktualnego zatrudnienia, poczuciu bezpieczeństwa czy satysfakcjonujących warunkach pracy. Z drugiej strony może też być świadectwem niskiej mobilności zawodowej osób w tym wieku. Za poczuciem bezpieczeństwa przemawia wynik badania – wśród pracujących w wieku przedemerytalnym<sup>20</sup> 78% uważa swoją sytuację zawodową za stabilną.

## Rodzaj wykonywanej pracy

Następny wykres pokazuje udział poszczególnych form zarobkowania w grupach różniących się poziomem wykształcenia. Warto na niego popatrzeć także w kontekście znaczenia własnej działalności gospodarczej dla wydłużania aktywności zawodowej. Widać, że **największe udziały prowadzących działalność występują w grupie osób z wykształceniem średnim i wyższym** – odpowiednio 29% i 24%. Osoby z najniższym wykształceniem – podstawowym lub gimnazjalnym – w ogóle nie zarabiają w tej sposób.



<sup>20</sup> Takich osób w badaniu było 492.

Tabela 1. Udział pracujących najemnie, prowadzących działalność gospodarczą oraz prowadzących gospodarstwo rolne według poziomu wykształcenia (n=6 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 110 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 273 z wykształceniem średnim lub policealnym, 286 z wykształceniem wyższym,  $\Sigma=675$ )

Poziom wykształcenia	pracuję najemnie	prowadzę działalność gospodarczą	prowadzę gospodarstwo rolne	inne
podstawowe lub gimnazjalne	83%	0%	17%	0%
zasadnicze zawodowe	66%	15%	15%	4%
średnie lub policealne	67%	29%	3%	1%
wyższe	73%	24%	1%	1%

Zestawienie wykształcenia i stanowiska, na którym pracują badane osoby daje informację, na jakie czynniki obciążające zdrowie narażone są najczęściej osoby z danym wykształceniem:

- ♣ pracę fizyczną wykonuje 100% badanych z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym<sup>21</sup>, 91% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 58% osób z wykształceniem średnim lub policealnym i 5% osób z wykształceniem wyższym,
- ♣ na stanowiskach umysłowych pracowało 92% osób z wykształceniem wyższym i 34% osób z wykształceniem średnim lub policealnym oraz 6% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym<sup>22</sup>.

W grupie pracujących respondentów było 368 kobiet i 307 mężczyzn oraz 465 osób zamieszkujących obszary miejskie i 210 zamieszkujących obszary wiejskie.

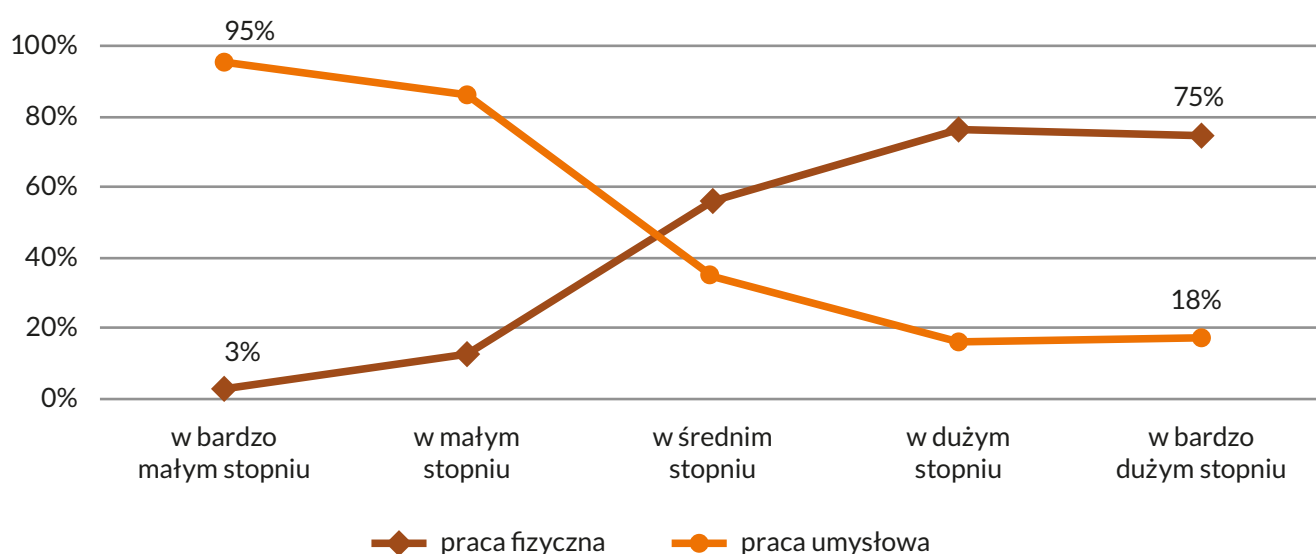
Pracujących umysłowo jest więcej wśród kobiet (61% vs 45% mężczyzn) i mieszkańców miast (60% vs 40% mieszkańców wsi). Pracę fizyczną wykonują przede wszystkim mężczyźni (49% vs 34% kobiet) i mieszkający na terenach wiejskich (54% vs 35% mieszkających w miastach). Warto mieć świadomość tych proporcji w kontekście zróżnicowania narzędzi niwelujących zdrowotne czynniki ryzyka na stanowiskach umysłowych i fizycznych, sprzyjających wydłużaniu aktywności zawodowej.

<sup>21</sup> W badaniu wzięto udział 6 pracujących osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym.

<sup>22</sup> Pozostały do 100% odsetek odpowiedzi na danym poziomie wykształcenia przypada na „trudno powiedzieć”.

Potwierdzają to zależności między odczuwanym obciążeniem fizycznym i psychicznym na stanowisku pracy a rodzajem wykonywanej pracy, które zostały przedstawione na poniższych dwóch wykresach. 75% odczuwających obciążenie fizyczne w pracy w bardzo dużym stopniu to osoby pracujące fizycznie. 95% osób wskazujących na bardzo mały stopień obciążenia fizycznego na stanowisku pracy to pracownicy umysłowi.

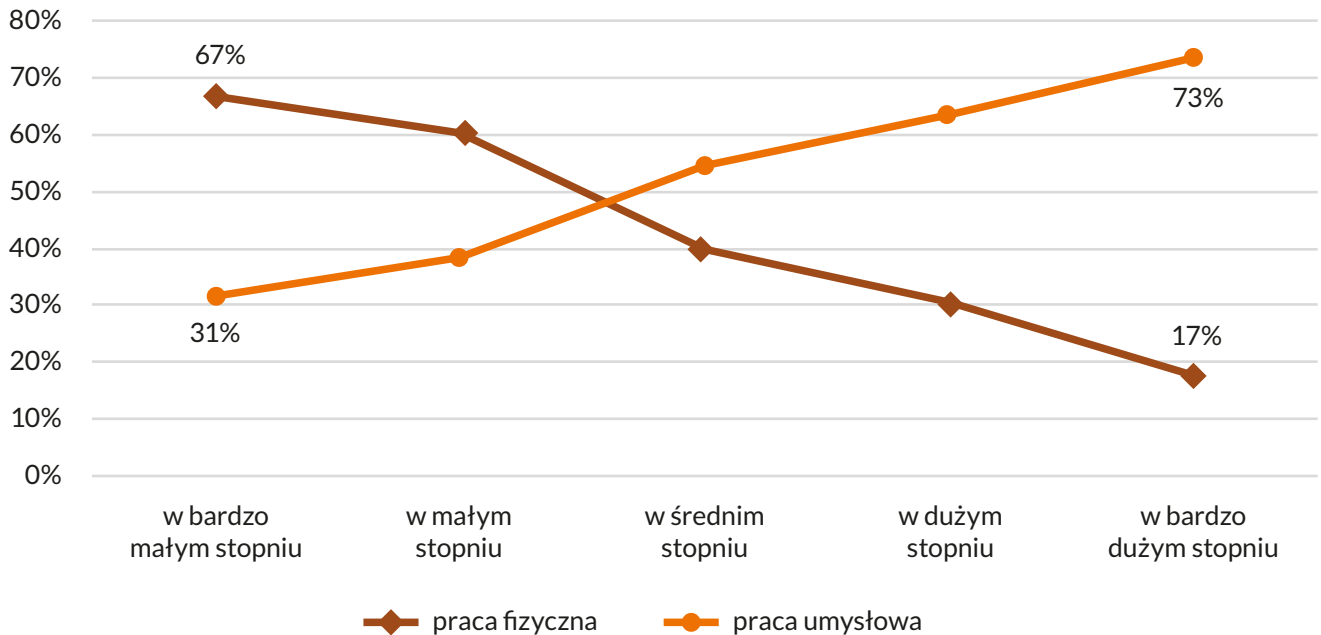
**Wykres 13. Stopień odczuwanego obciążenia fizycznego w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=111 osób wykonujących pracę w bardzo małym stopniu obciążającą fizycznie, 180 w małym stopniu, 197 w średnim stopniu, 116 w dużym stopniu, 68 w bardzo dużym stopniu, 3 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie,  $\Sigma=675$ )**



Źródło: opracowanie własne

73% osób odczuwających obciążenie psychiczne w pracy w bardzo dużym stopniu to pracujący umysłowo. 67% wskazujących na bardzo mały stopień obciążenia psychicznego na stanowisku pracy to pracownicy fizyczni.

Wykres 14. Stopień odczuwanego obciążenia psychicznego w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=54 osoby wykonujące pracę w bardzo małym stopniu obciążającą psychicznie, 151 w małym stopniu, 204 w średnim stopniu, 150 w dużym stopniu, 109 w bardzo dużym stopniu, 7 osób nie odpowiedziało na pytanie,  $\Sigma=675$ )

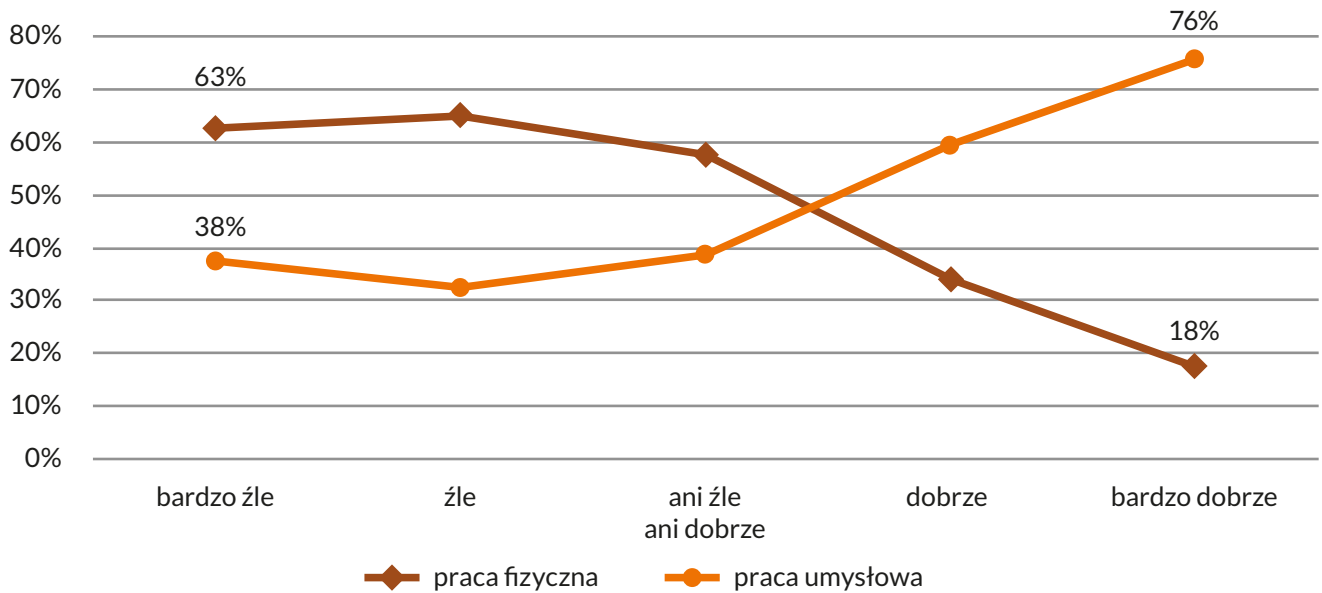


Źródło: opracowanie własne

Długotrwała ekspozycja na przeważające obciążenie fizyczne lub psychiczne w trakcie wykonywanej pracy powinna się przekładać na samoocенę kondycji fizycznej i psychicznej badanych. I tak jest w przypadku zdrowia fizycznego. 63% osób zgłaszających bardzo zły stan zdrowia fizycznego to osoby pracujące fizycznie. 76% osób wskazujących bardzo dobre zdrowie fizyczne to pracownicy umysłowi.



Wykres 15. Samoocena kondycji fizycznej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=8 osób oceniających bardzo źle swoją kondycję fizyczną, 37 oceniających źle, 209 oceniających ani źle ani dobrze, 325 oceniających dobrze, 91 oceniających bardzo dobrze, 5 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie,  $\Sigma=675$ )

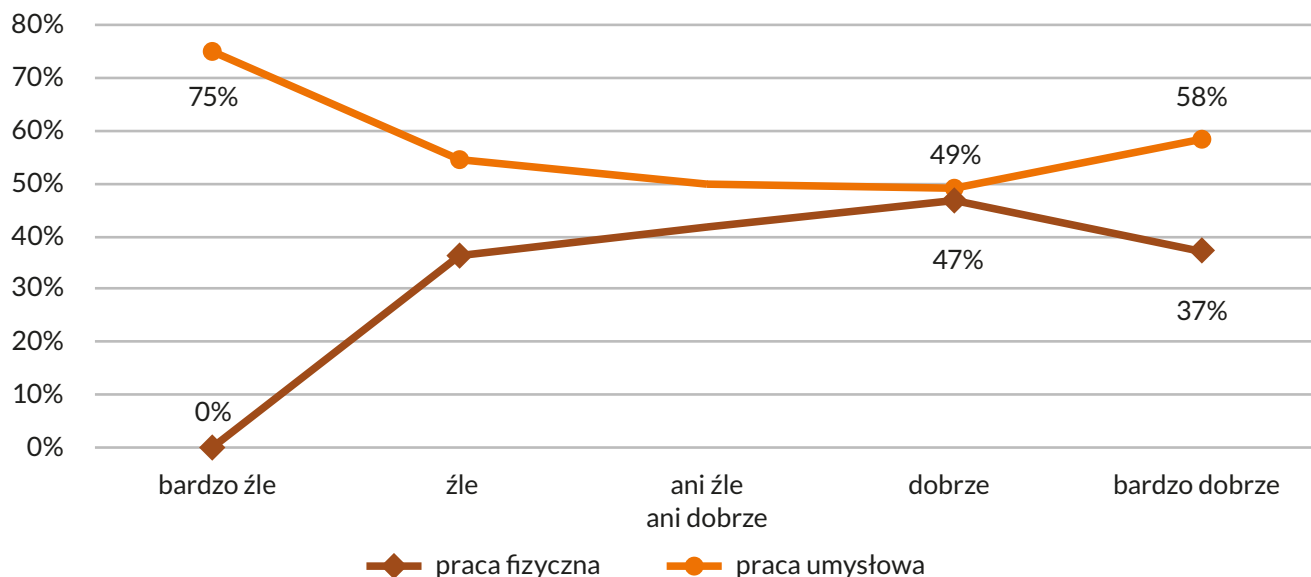


Źródło: opracowanie własne

Zależność między obciążeniem psychicznym na stanowisku pracy z samooceną zdrowia psychicznego wydaje się być bardziej złożona niż w przypadku kondycji fizycznej. Świadczą o tym wyniki oceny zdrowia psychicznego pokazujące, że 75% osób oceniających swoją kondycję psychiczną jako bardzo złą to pracujący umysłowo. Jednocześnie aż 58% osób wskazujących na bardzo dobre zdrowie psychiczne stanowią pracownicy umysłowi, 37% z nich to pracownicy fizyczni.



Wykres 16. Samoocena kondycji psychicznej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n= 4 osoby oceniające bardzo źle swoją kondycję psychiczną, 22 oceniające źle, 72 oceniające ani źle ani dobrze, 284 oceniające dobrze, 287 oceniające bardzo dobrze, 6 osób nie odpowiedziało na pytanie,  $\Sigma=675$ )



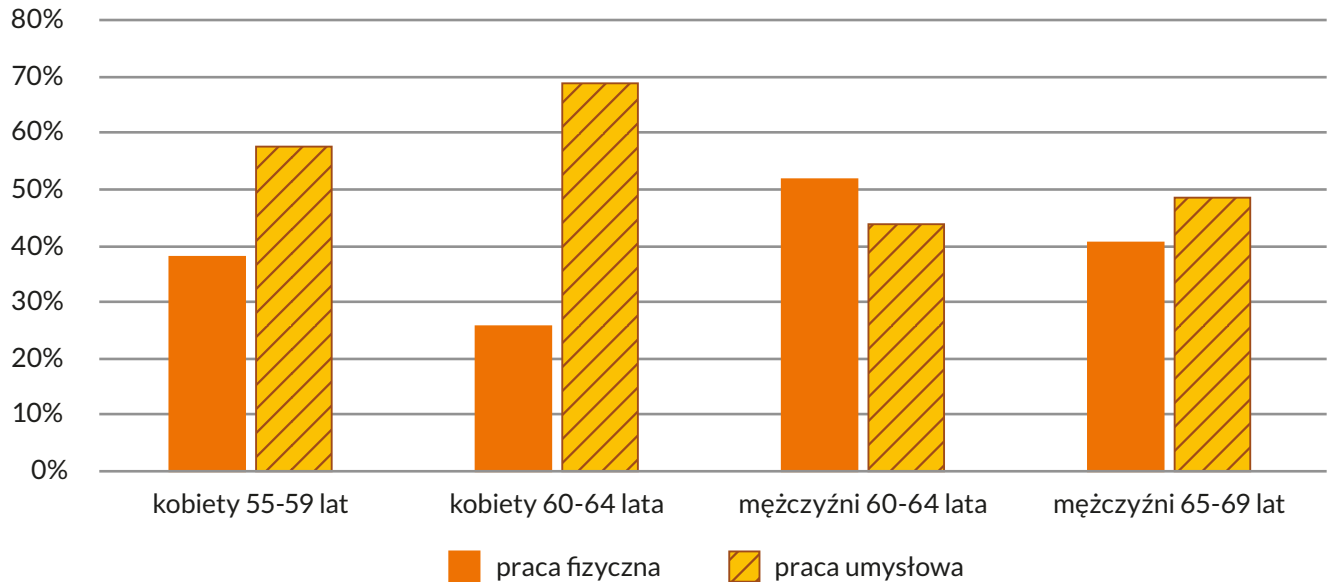
Źródło: opracowanie własne

Niewykluczone, że **na dobrą kondycję psychiczną wpływa ogólne poczucie zadowolenia z pracy** – 77% ogółu pracujących wyraża zadowolenie ze swojej pracy<sup>23</sup>. Bardziej zadowoleni wydają się pracownicy umysłowi (88% zadowolonych w tej grupie) niż fizyczni (73%).

Analiza według płci i grup wieku dowodzi, że **wraz z upływem wieku zmieniają się proporcje między pracującymi fizycznie i umysłowo – na korzyść tych ostatnich**. Zależność ta jest widoczna zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn, co przedstawia wykres.

<sup>23</sup> Suma odpowiedzi „w dużym stopniu” i „w bardzo dużym stopniu” (na pytanie: Proszę ocenić na ile jest Pani zadowolona/Pan zadowolony ze swojej pracy?).

Wykres 17. Udział pracujących fizycznie i umysłowo w podziale na płeć i grupy wieku (osoby do 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego i do 5 lat po jego osiągnięciu; n=126 kobiet w wieku 55-59 lat, 224 kobiet w wieku 60-64 lata, 151 mężczyzn w wieku 60-64 lata, 138 mężczyzn w wieku 65-69 lat; 36 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=675$ )

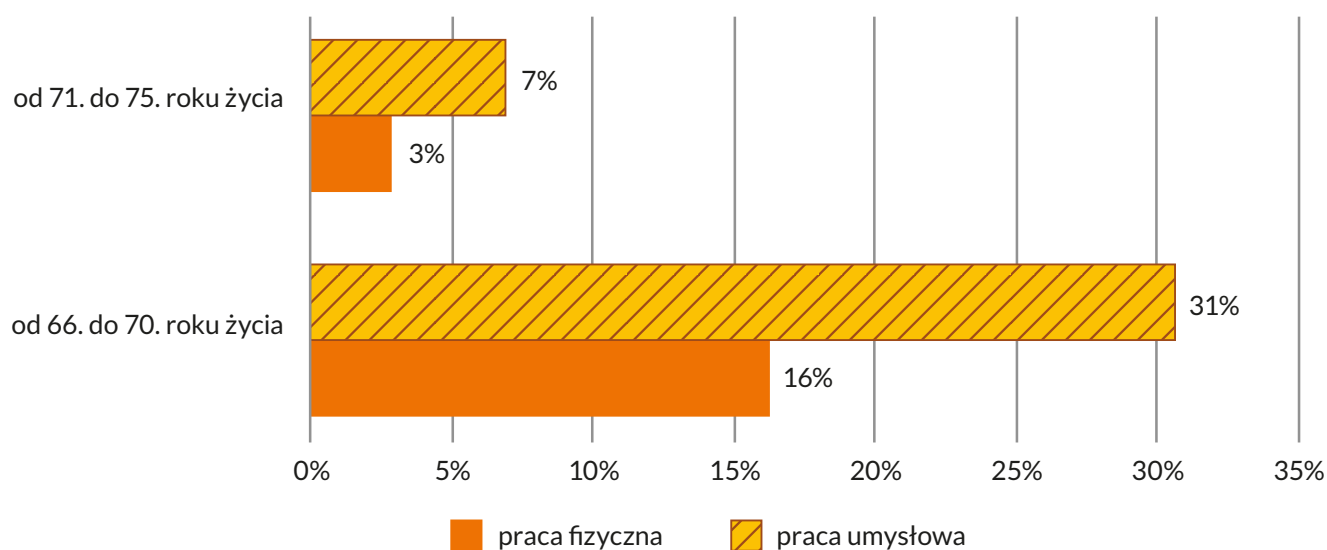


Źródło: opracowanie własne

Kolejnym dowodem na to, że pracujący umysłowo mają większe szanse na wydłużenie aktywności zawodowej od pracujących fizycznie jest rozkład deklaracji o możliwości kontynuowania swojej pracy w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo. **Odsetek pracowników umysłowych, deklarujących taką sposobność między 66. a 70. rokiem życia oraz między 71. a 75. rokiem życia jest dwukrotnie wyższy niż dla pracujących fizycznie**, co przedstawia poniższy wykres.



Wykres 18. Deklaracje możliwości pracy w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo powyżej 65. roku życia dla pracowników umysłowych i fizycznych (n=277 pracujących fizycznie, 362 pracujących umysłowo, 36 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=675$ )



Źródło: opracowanie własne

Ponadto pracujący umysłowo w wieku przedemerytalnym<sup>24</sup> dwukrotnie częściej wskazywali, że ich dotychczasowy pracodawca będzie od nich oczekiwał, że po osiągnięciu wieku emerytalnego będą kontynuowali zatrudnienie w obecnym zakresie (35% vs 17% wśród pracowników fizycznych).

Wygląda więc na to, że praca umysłowa w większym stopniu niż fizyczna pozwala na utrzymanie zdolności do pracy, rozumianej jako stan równowagi między możliwościami danej osoby (jej umiejętnościami, możliwościami czynnościowymi i stanem zdrowia) a wymaganiami, jakie stawia przed nią praca. Indywidualne możliwości zmieniają się wraz z wiekiem. Kluczowa kwestia dotyczy tego, czy wymagania pracy uwzględniają te zmiany. Zgodnie z koncepcją zdolności do pracy<sup>25</sup> utrzymanie zdolności do pracy zależy od zachowania równowagi pomiędzy zmieniającymi się z wiekiem możliwościami danej osoby a wymaganiami jej pracy. Wspomniana koncepcja zdolności do pracy obejmuje cztery wymiary: stan zdrowia fizycznego i psychicznego, kompetencje (wiedzę i umiejętności), wartości (motywacje i postawy) oraz warunki pracy (organizacja pracy, środowisko pracy, relacje ze współpracownikami, przywództwo i zarządzanie). Zdolność do pracy jest kategorią subiektywną, zależną też od wpływu rodziny, przyjaciół i najbliższego otoczenia. Przegląd polskich badań dotyczących zdolności do pracy

<sup>24</sup> Takich osób w badaniu było 492.

<sup>25</sup> Koncepcja zdolności do pracy – wskaźnik zdolności do pracy (WAI – Work Ability Index), opracowana przez badaczy z Instytutu Zdrowia Zawodowego w Helsinkach. Por. Ocena zdolności do pracy pracowników starszych wg WAI – wyniki wybranych polskich badań, M. Malińska, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Bezpieczeństwo pracy 5/2017.

potwierdza, że praca fizyczna jest dla silversów jednym z najczęściej występujących czynników obniżających zdolność do pracy.

**Wśród pracujących i jednocześnie pobierających emeryturę<sup>26</sup> pracujący umysłowo stanowią 60%, czyli jest ich dwa razy więcej niż pracujących fizycznie (31%).**



O takiej proporcji mogą przesądzać obciążenia psychofizyczne związane z wykonywaną pracą. Nie bez znaczenia są też indywidualne motywy stojące za decyzją o utrzymaniu zatrudnienia po przekroczeniu wieku emerytalnego. Zestawienie rodzaju wykonywanej pracy i motywacji do jej kontynuowania po osiągnięciu wieku emerytalnego wskazuje, że wiodący powód takiej decyzji (zarówno dla pracowników umysłowych jak i fizycznych) to chęć bycia nadal aktywnym zawodowo.

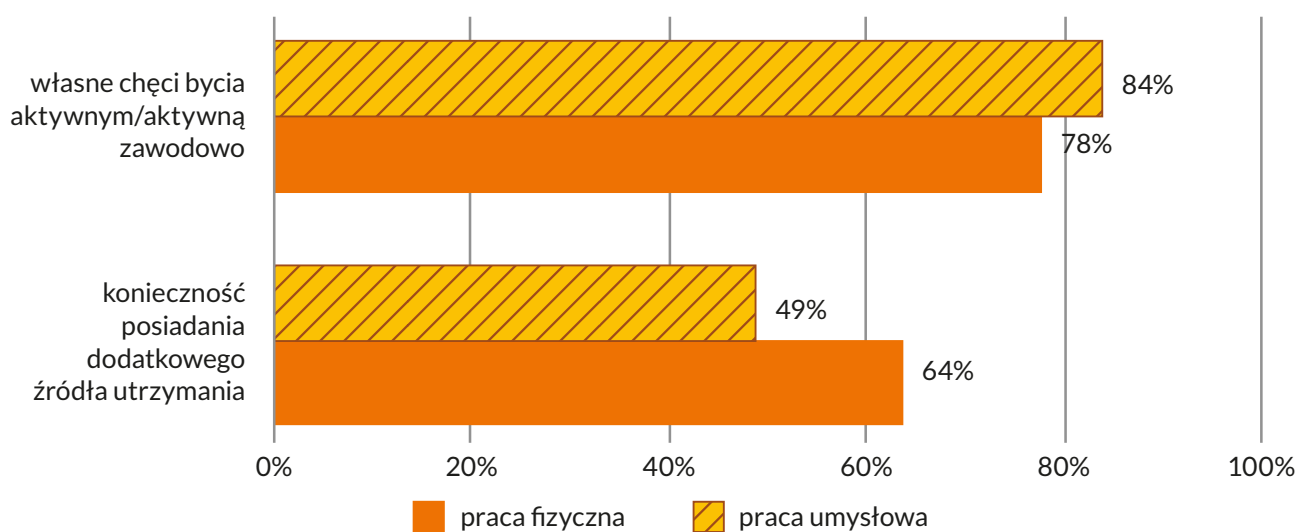
Analiza osób pracujących w wieku emerytalnym, pobierających emeryturę i niepobierających emerytury<sup>27</sup> wskazuje, że **pracujący fizycznie wydają się być w większym stopniu kierowani potrzebą zwiększenia dochodów swojego gospodarstwa domowego.** Szczegóły przedstawia wykres.



<sup>26</sup> Takich osób w badaniu było 140, 12 z nich nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o charakter pracy.

<sup>27</sup> Takich osób w badaniu było 183.

Wykres 19. Powody kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego<sup>28</sup> a rodzaj wykonywanej pracy (n=58 pracujących fizycznie, 111 pracujących umysłowo, 14 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=183$ )



Źródło: opracowanie własne

Rodzaj wykonywanej pracy nie różnicuje skali zawodowych kontaktów z ludźmi (klientami, współpracownikami), choć praca umysłowa daje więcej możliwości interakcji z innymi przez niemal cały czas pracy niż praca fizyczna (65% pracowników umysłowych vs 47% fizycznych). Na niemal brak interakcji z innymi w czasie pracy wskazało 1% pracujących umysłowo i 3% pracujących fizycznie, co obrazuje poniższy wykres.

Tabela 2. Skala interakcji międzyludzkich a rodzaj wykonywanej pracy – jaką część pracy stanowią kontakty z innymi ludźmi? (n=277 pracujących fizycznie, 362 pracujących umysłowo, 36 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	prawie wcale	mniej niż połowę czasu pracy	około połowę czasu pracy	więcej niż połowę czasu pracy	niemal cały czas pracy
praca fizyczna	3%	13%	16%	21%	47%
praca umysłowa	1%	6%	10%	17%	65%

<sup>28</sup> Suma odpowiedzi „w dużym stopniu” i „w bardzo dużym stopniu” na pytanie wielokrotnego wyboru: Na ile kontynuowanie pracy wynika z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo/konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania/z innego powodu – jakiego?

## Kontakty interpersonalne w pracy i zadowolenie z pracy

Niewykluczone, że kontakt z innymi ludźmi, wpływający na stopień zaspokojenia potrzeb społecznych, jest determinantą decyzji o wydłużeniu aktywności zawodowej. Wśród pracujących z własnej chęci pozostawania aktywnym zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego<sup>29</sup> najniższy odsetek kontynuujących występuje wśród osób pracujących na stanowiskach, które prawie wcale nie obejmują interakcji z innymi (2% vs 64% w grupie, dla których kontakty z innymi stanowią prawie cały czas pracy). Czyli **6 na 10 pracujących osób w wieku emerytalnym spędza na kontaktach interpersonalnych niemal cały czas pracy.**

Hipotezę o zależności skali interakcji międzyludzkich, jaką zapewnia praca i chęcią wydłużenia aktywności zawodowej uprawdopodobnia zależność pomiędzy możliwością kontaktu z innymi ludźmi w ramach obowiązków zawodowych a stopniem zadowolenia z pracy. Wśród osób pracujących<sup>30</sup> 47% z nich to te, których czas pracy niemal w całości wypełniony jest kontaktami społecznymi i które są zadowolone ze swojej pracy w dużym i bardzo dużym stopniu. Kolejne 16% tych najbardziej zadowolonych to osoby spędzające ponad połowę swojego czasu pracy na kontakt z współpracownikami i klientami.

Wygląda na to, że szeroko pojęte zadowolenie z wykonywanej pracy ewidentnie wpływa na chęć kontynuowania zatrudnienia. Spośród pracujących osób w wieku okołoemerytalnym deklarujących możliwość wydłużenia aktywności zawodowej<sup>31</sup> między 66. a 70. rokiem życia<sup>32</sup> 84% jest zadowolonych/ bardzo zadowolonych ze swojej pracy. W grupie osób gotowych na wydłużenie pracy między 71. a 75. rokiem życia<sup>33</sup> znajdują się wyłącznie zadowoleni/bardzo zadowoleni ze swojej obecnej pracy.

Warto w tym kontekście dodać, że 9 na 10 osób pracujących osób w wieku przedemerytalnym, które są przekonane, że po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego ich pracodawca będzie od nich oczekiwał kontynuacji pracy w obecnym zakresie<sup>34</sup>, to ci zadowoleni lub bardzo zadowoleni ze swojej pracy.

<sup>29</sup> Analizowano osoby, które wskazały, że chęć bycia aktywnym zawodowo zmotywowała ich do pozostania w zatrudnieniu „w dużym stopniu” oraz „w bardzo dużym stopniu”. Takich osób w badaniu było 146.

<sup>30</sup> Takich osób w badaniu było 675.

<sup>31</sup> W wymiarze co najmniej ½ etatu.

<sup>32</sup> Takich osób w badaniu było 166.

<sup>33</sup> Takich osób w badaniu było 34.

<sup>34</sup> Takich osób w badaniu było 131.

Z kolei wśród nadal pracujących osób w wieku emerytalnym, 8 na 10 kontynuujących zatrudnienie ze względu na własną chęć pozostawania aktywnym zawodowo<sup>35</sup>, to ci zadowoleni/bardzo zadowoleni ze swojej pracy.

## Obciążenie na stanowisku pracy

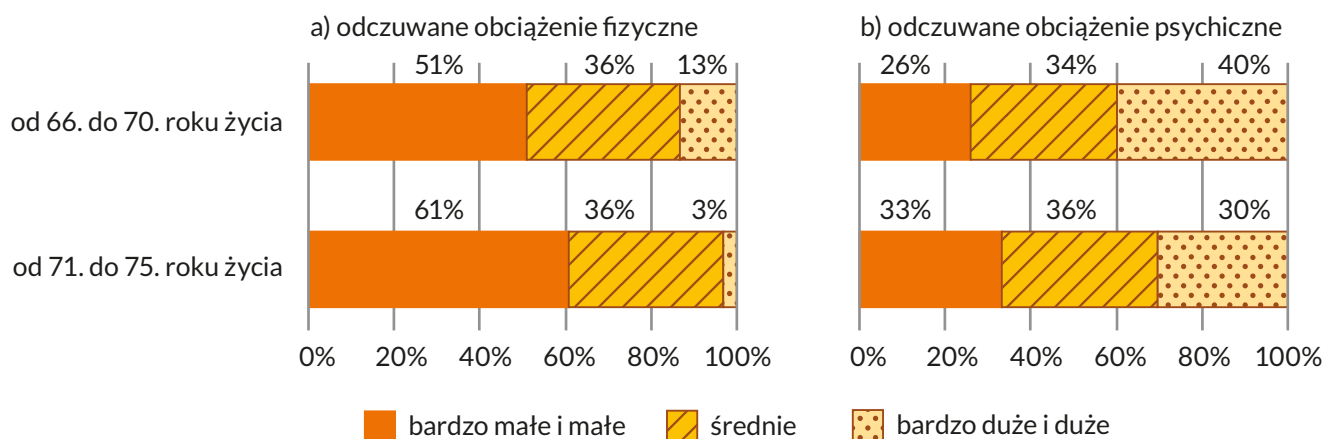
Wraz z wiekiem zmieniają się możliwości wykonywania pracy. Zmniejszająca się z wiekiem wydolność i sprawność fizyczna oraz niektóre sprawności psychofizyczne bywają kompensowane u silversów chociażby dużym doświadczeniem czy wzrostem odporności emocjonalnej.

Zestawienie deklaracji o gotowości do utrzymania zatrudnienia po przekroczeniu wieku emerytalnego z odczuwanymi na stanowisku pracy zdrowotnymi czynnikami ryzyka wskazuje na większe możliwości radzenia sobie z obciążeniem psychicznym niż fizycznym na stanowisku pracy. 40% osób pracujących w warunkach dużego i bardzo dużego obciążenia psychicznego deklaruje możliwość wykonywania swojej pracy (w wymiarze co najmniej ½ etatu) do 70. roku życia (vs 13% czyli 3 razy mniej tych, których praca wiąże się z dużym i bardzo dużym obciążeniem fizycznym). Rozpiętość między prawdopodobieństwem wydłużenia aktywności zawodowej do 75. roku życia w warunkach dużego/bardzo dużego obciążenia na stanowisku pracy zwiększa się i wynosi 30% dla pracy w obciążeniu psychicznym vs 3% (10 razy mniej) dla zajęcia w obciążeniu fizycznym, co pokazują poniższe wykresy.

---

<sup>35</sup> Suma tych, którzy odpowiedzieli „w dużym stopniu/w bardzo dużym stopniu” na pytanie „Na ile kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo?”. Takich osób w badaniu było 158.

Wykres 20. Deklaracje możliwości pracy w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo powyżej 65. roku życia w zależności od obciążenia fizycznego (z lewej) i psychicznego (z prawej) związanego z aktualnie wykonywaną pracą (n=165 osób deklarujących gotowość pracy między 66.-70. rokiem życia i 33 osoby deklarujące taką możliwość między 71.-75. rokiem życia,  $\Sigma=198$  osób deklarujących możliwość kontynuacji zatrudnienia między 66. a 75. rokiem życia)



Źródło: opracowanie własne

Trudno powiedzieć, na ile świadomość tej zależności mają pracodawcy. Udzielone przez pracujących respondentów badania w wieku przedemerytalnym<sup>36</sup> odpowiedzi na pytanie czego będzie od nich oczekiwał pracodawca w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, przeanalizowane w przekrojach związanych z obciążeniem doświadczanym w pracy, wskazują, że:

- ci odczuwający mniejsze obciążenie fizyczne w większym stopniu spodziewali się, że ich pracodawcy będą oczekiwać kontynuacji zatrudnienia w obecnym zakresie (54%) niż osoby obciążone w dużym i bardzo dużym stopniu (22%),
- odwrotnie było w przypadku obciążenia psychicznego – ci najbardziej obciążeni byli bardziej przekonani, że ich pracodawcy będą od nich oczekiwać kontynuacji zatrudnienia (43%) niż osoby najmniej obciążone (21%); wytłumaczeniem tej zależności jest przypuszczenie, że stopień obciążenia psychicznego jest związany z odpowiedzialnością, a więc duży stopień obciążenia psychicznego odczuwany w pracy oznacza eksponowane stanowisko takie jak menadżerskie lub specjalistyczne,
- oczekiwanie kontynuowania zatrudnienia w obecnym zakresie jest mniej zróżnicowane w zależności od stopnia obciążenia dla czynników psychicznych,
- w przypadku osób pracujących na stanowiskach wiążących się z dużym i bardzo dużym obciążeniem fizycznym, odsetek odpowiedzi związanych z zakończeniem pracy (43%) jest

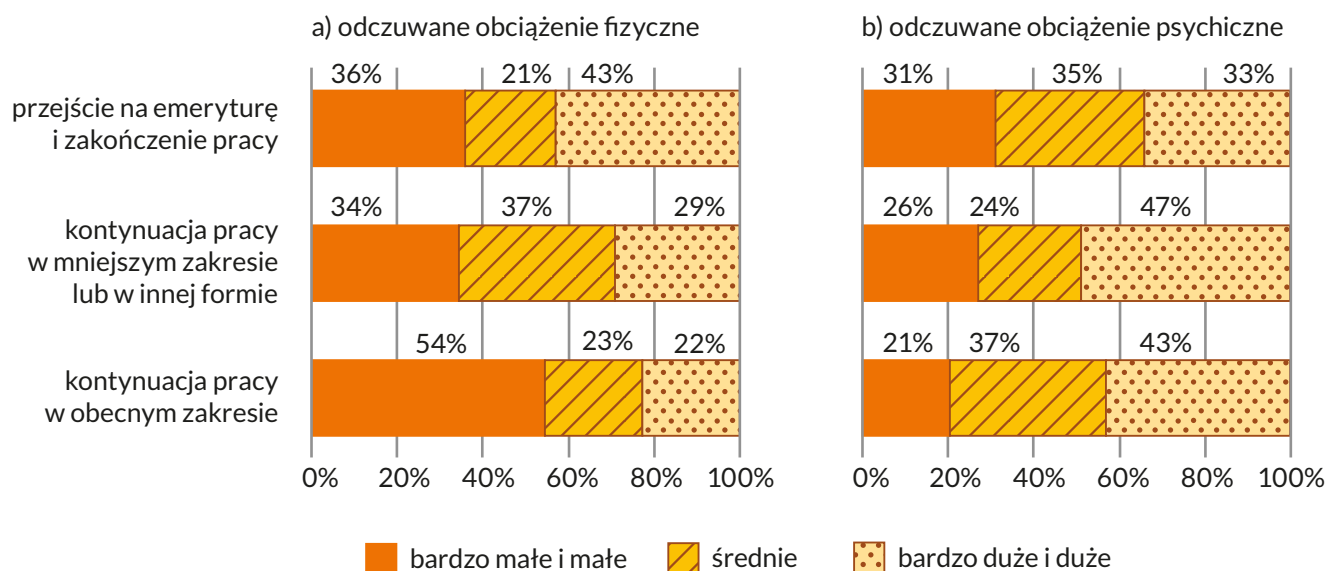
<sup>36</sup> Takich osób w badaniu było 492.

wyższy od odsetka dotyczącego kontynuowania zatrudnienia w dotychczasowym zakresie (22%),

- w przypadku osób pracujących w dużym i bardzo dużym obciążeniu psychicznym, odsetek odpowiedzi związanych z zakończeniem pracy (33%) jest niższy od odsetka dotyczącego kontynuacji zatrudnienia w dotychczasowym zakresie (43%).

Trzeba jednak dodać, że największa część respondentów (połowa z 492 osób) nie była w stanie udzielić odpowiedzi – nie znała zamiarów pracodawcy.

**Wykres 21. Przekonania na temat oczekiwań pracodawców po osiągnięciu przez respondentów wieku emerytalnego w zależności od obciążenia fizycznego (z lewej) i psychicznego (z prawej) związanego z aktualnie wykonywaną pracą (n=75 osób przewidujących, że ich pracodawca będzie od nich oczekiwał przejścia na emeryturę, 38 – kontynuacji pracy w mniejszym zakresie lub innej formie, 131 – kontynuacji pracy w obecnym zakresie, 248 osób odpowiedziało „trudno powiedzieć”,  $\Sigma=492$ )**



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, można założyć, że naturalnie sprzyjającymi wydłużaniu aktywności zawodowej czynnikami są:

- ↪ prowadzenie działalności gospodarczej (wśród przedsiębiorców przeważają mężczyźni, osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, mieszkający na obszarach miejskich),
- ↪ poziom wykształcenia (im wyższy tym generalnie większa szansa na dłuższą aktywność zawodową),
- ↪ wykonywanie pracy umysłowej (pracę taką częściej wykonują kobiety niż mężczyźni, osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, mieszkający na obszarach miejskich),
- ↪ stopień zadowolenia z pracy (im większe zadowolenie z pracy, tym większa gotowość do kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego),
- ↪ skala kontaktów z innymi ludźmi, jaką zapewnia praca (im więcej możliwości interakcji tym większa szansa na wydłużenie aktywności zawodowej).

Nie bez wpływu na możliwości wydłużania aktywności zawodowej pozostaje też chłonność lokalnego rynku pracy.

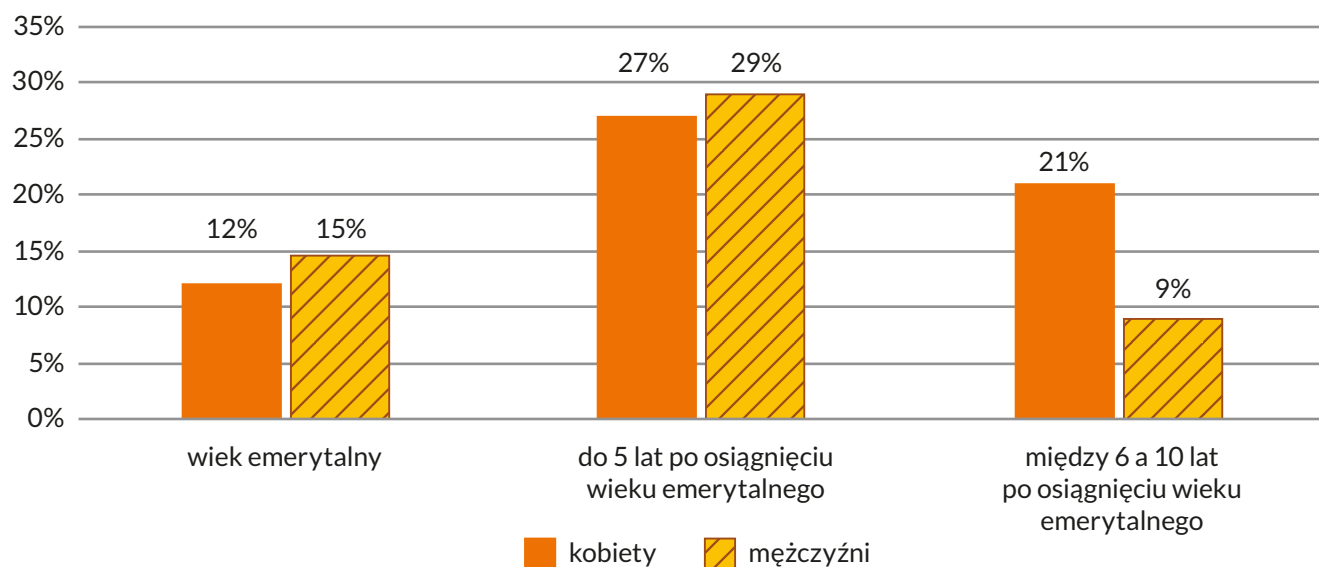


# Deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy zawodowej poza granicę wieku emerytalnego

Tylko 60% pracujących osób w wieku okołomerytalnym było w stanie wskazać konkretny wiek jako granicę wykonywania pracy zawodowej. Generalnie **największa liczba respondentów była gotowa wydłużyć swoją aktywność do 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego** – było to 27% w grupie kobiet i 29% wśród mężczyzn. Co ciekawe, w grupie kobiet odnotowano spory udział tych, które byłyby zainteresowane pracą do między 66. a 70. rokiem życia (21%). W grupie mężczyzn gotowych pracować między 71. a 75. rokiem życia było wyraźnie mniej (9%). Nie zmienia to jednak faktu, że osób widzących możliwość kontynuowania pracy do 10 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego było więcej niż tych, którzy wzięli za zakończenie aktywności zawodowej z osiągnięciem wieku emerytalnego. Było to 48% w grupie kobiet (vs 12% tych, które chcą odejść na emeryturę po osiągnięciu 60 lat) i 38% w grupie mężczyzn (vs 15% chcących przejść na emeryturę w ustawowym wieku emerytalnym wynoszącym 65 lat).



Wykres 22. Najczęstsze deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu według płci (n=368 kobiet, 307 mężczyzn,  $\Sigma=675$ )<sup>37</sup>

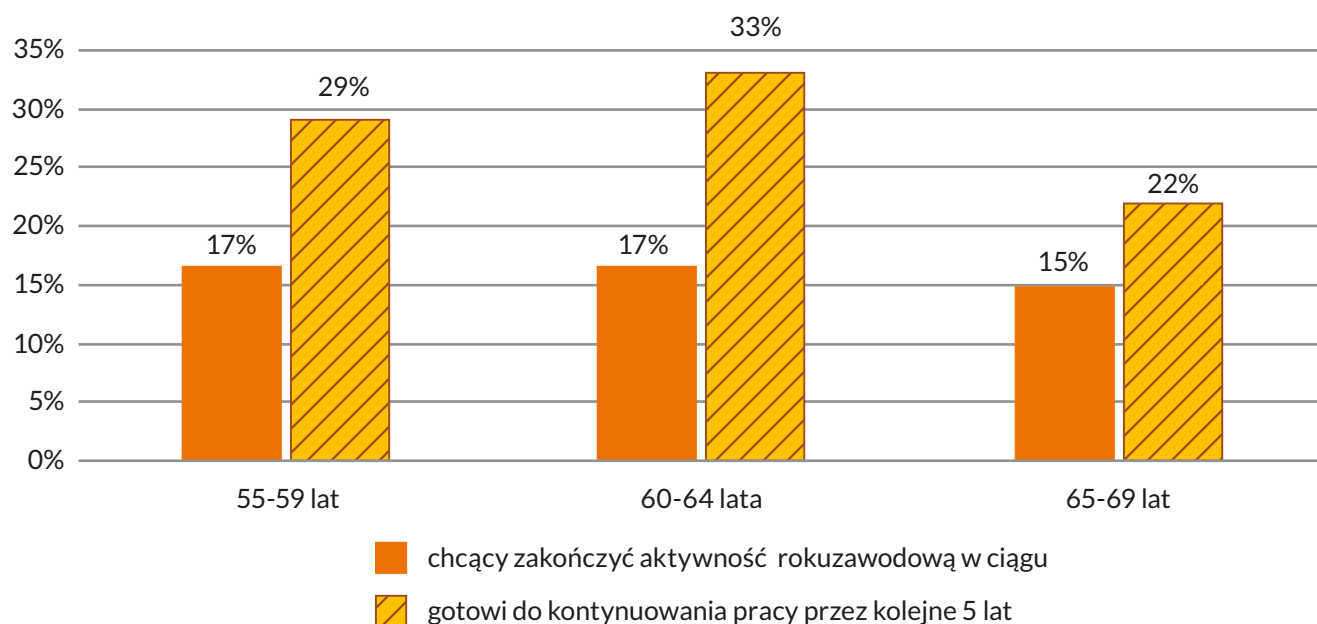


Źródło: opracowanie własne

Spory odsetek pracujących osób w wieku okołoemerytalnym wyraża gotowość kontynuacji pracy w ciągu kolejnych 5 lat. Chętni do pracy między 61. a 65. rokiem życia stanowią 29% grupy wiekowej 55-59 lat (vs 17% chcących zakończyć aktywność zawodową do 60. roku życia). Jeszcze więcej jest ich w grupie wiekowej 60-64 lata – 33% chętnych do pracy między 66. a 70. rokiem życia (vs 17% chcących zakończyć aktywność w wieku 65 lat). Wśród osób w wieku 65-69 lat odsetek chcących wydłużyć zatrudnienie na okres między 71. a 75. rokiem życia wynosi 22% (vs 15% planujących jego zakończenie w wieku 70. lat).

<sup>37</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

Wykres 23. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu przez kolejny rok i przez kolejne 5 lat według grup wieku (n=259 osób w wieku 55-59 lat, 342 w wieku 60-64 lata, 74 w wieku 65-69 lat,  $\Sigma=675$ )<sup>38</sup>

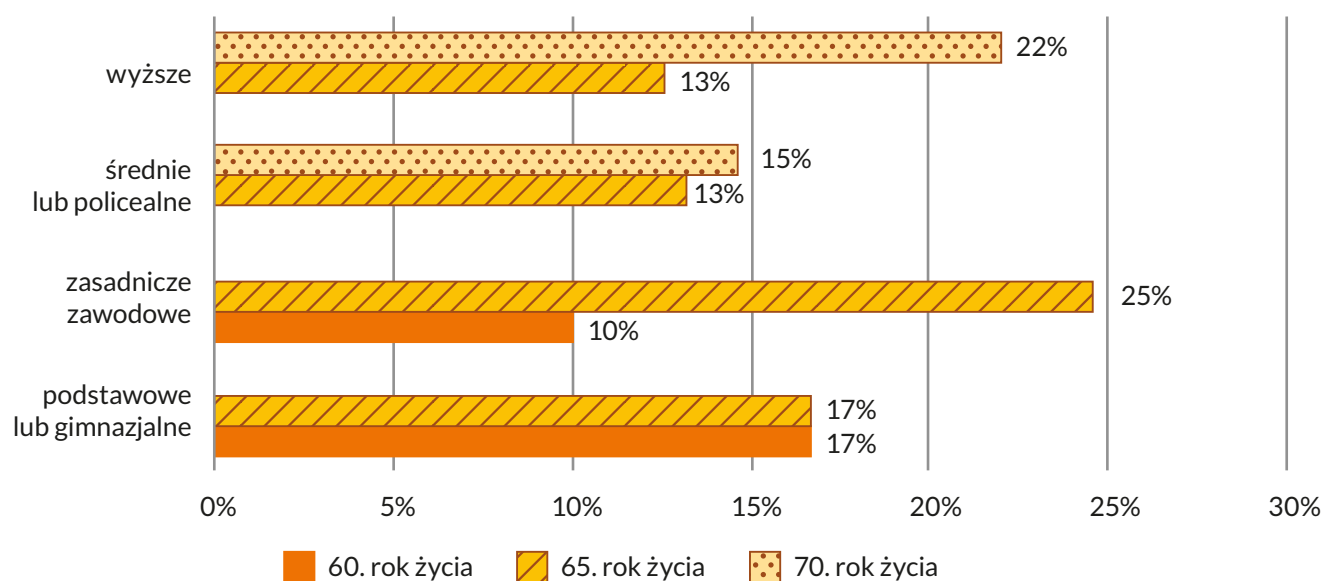


Źródło: opracowanie własne

Analiza najczęściej wskazywanej granicy wykonywania pracy wśród osób pracujących w wieku okołoemerytalnym według poziomu wykształcenia dostarcza potwierdzenia wniosku, że **możliwość wydłużania aktywności zawodowej jest skorelowana z poziomem wykształcenia. Osoby z niższym wykształceniem (podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym) wskazywały jako granicę ustawowy wiek emerytalny – 60 i 65 lat. Osoby z wykształceniem średnim lub policealnym oraz wyższym typowały z kolei 65. i 70. rok życia, do tego wskazań na 70. rok życia było w obu przypadkach więcej niż na 65. (22% w grupie z wyższym wykształceniem i 15% wśród osób z wykształceniem średnim lub policealnym).** Szczegóły przedstawia wykres.

<sup>38</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

Wykres 24. Najczęściej wskazywany wiek zakończenia pracy zawodowej według wykształcenia (n=6 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 110 z zasadniczym zawodowym, 273 ze średnim lub policealnym, 286 z wyższym,  $\Sigma=675$ )<sup>39</sup>

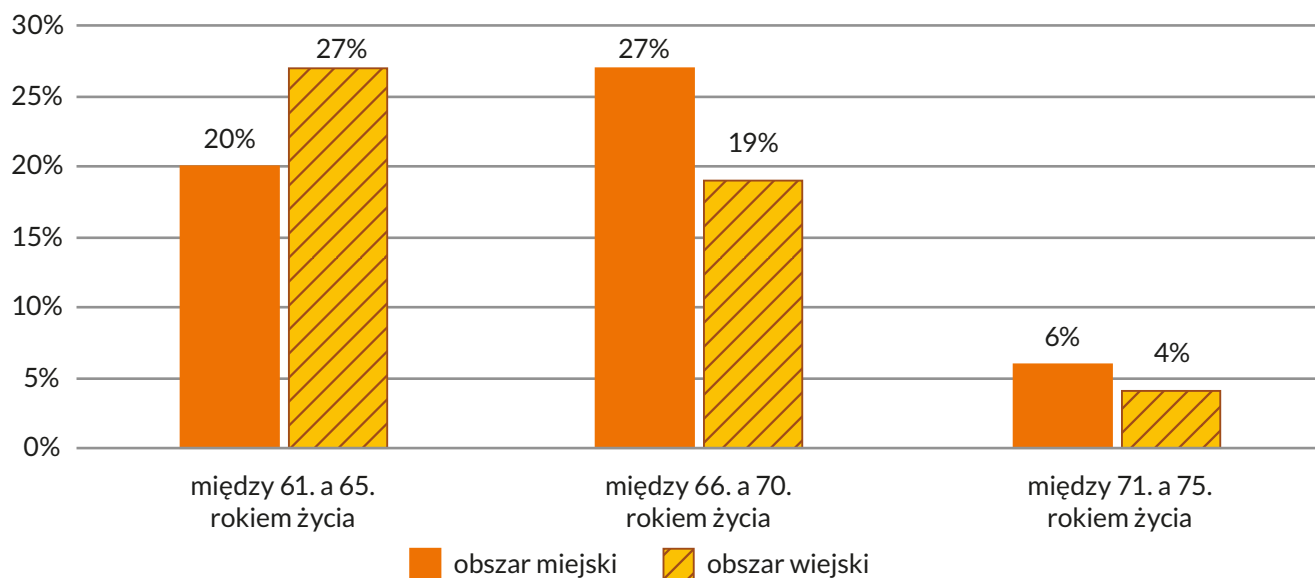


Źródło: opracowanie własne

Porównanie deklaracji kontynuowania pracy w kolejnych 5-letnich okresach między pracującymi mieszkającymi na obszarze miejskim lub wiejskim pokazuje pewną różnicę. **Udział deklaracji o gotowości do pracy w grupie zamieszkałych na obszarze wiejskim spada wraz z rosnącym wiekiem. Inaczej jest w przypadku osób mieszkających na obszarach miejskich – zauważalny jest wzrost chętnych do kontynuowania pracy dla okresu między 66. a 70. rokiem życia w porównaniu do okresu wcześniejszego (między 61. a 65. rokiem życia). Dopiero dla okresu między 71. a 75. rokiem życia nie widać wyraźnej różnicy ze względu na zamieszkiwany obszar.** Szczegóły przedstawia wykres.

<sup>39</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

Wykres 25. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według typu obszaru zamieszkania (n=465 osób zamieszkałych na obszarze miejskim, 210 osób na obszarze wiejskim,  $\Sigma=675$ )<sup>40</sup>

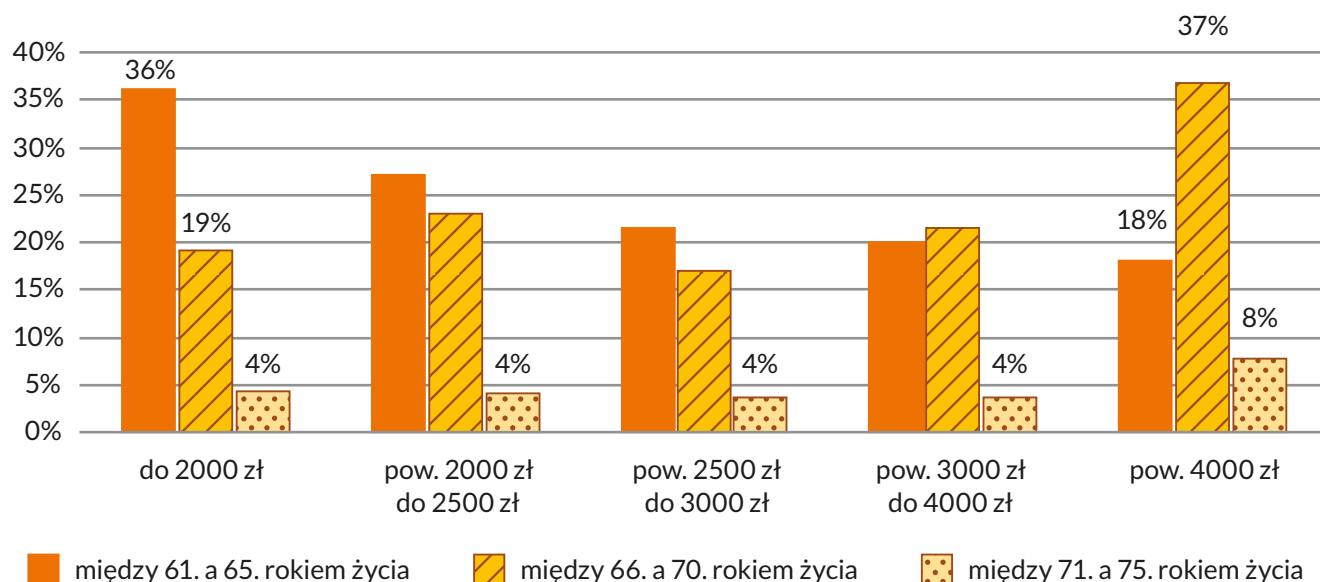


Źródło: opracowanie własne

Chęć kontynuowania pracy przez kolejne 5-letnie okresy rośnie wraz z poziomem osiąganego dzięki niej wynagrodzenia – w przypadku deklaracji kontynuowania pracy między 66. a 70. rokiem życia. Udział gotowych do kontynuowania pracy w tym przedziale wieku jest 19% najmniej zarabiających (poniżej 2000 zł „na rękę”) i dwa razy tyle (37%) najwięcej zarabiających (powyżej 4000 zł). Odwrotna tendencja dotyczy przedziału wiekowego między 61. a 65. rokiem życia. Chęć kontynuacji pracy w tym okresie życia zgłasza 36% najmniej zarabiających i 18% osiągających najwyższe zarobki. Gotowość do pracy w wieku 71-75 lat jest niewrażliwa na wysokość zarobków w przedziałach do 4000 zł „na rękę”; w każdym z nich wynosi 4%. Dopiero przy najwyższej pensji, ponad 4000 zł, widać 2-krotny wzrost zainteresowania kontynuacją pracy (8%). Szczegóły przedstawia wykres.

<sup>40</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

Wykres 26. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według poziomu wynagrodzenia netto (n=47 osób z wynagrodzeniem do 2000 zł, 48 z pensją w przedziale powyżej 2000 zł do 2500 zł, 112 w przedziale powyżej 2500 zł do 3000 zł, 190 w przedziale powyżej 3000 zł do 4000 zł, 182 w przedziale powyżej 4000 zł,  $\Sigma=675$ )<sup>41</sup>



Źródło: opracowanie własne

Samoocena kondycji fizycznej i psychicznej z pewnością warunkuje możliwość dalszego wykonywania pracy. Udział wskazań na chęć kontynuowania zatrudnienia w wieku 66-70 lat i 71-75 lat rośnie wraz z polepszaniem się oceny kondycji fizycznej i psychicznej:

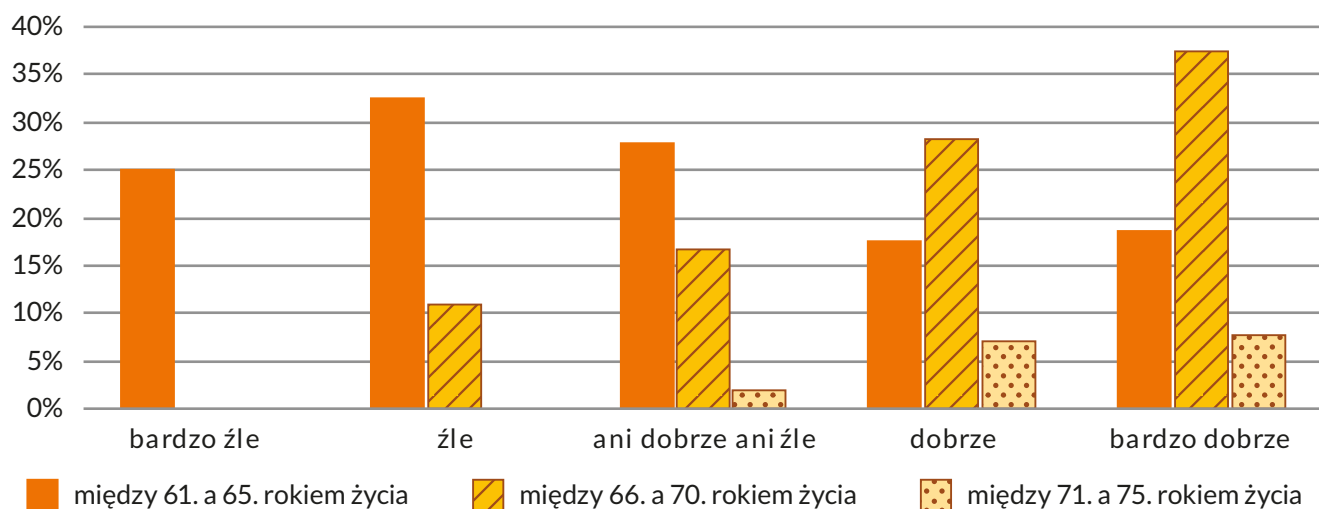
- od 11% wśród źle oceniających swoje zdrowie fizyczne do 37% w grupie oceniających je bardzo dobrze – dla okresu między 66. a 70. rokiem życia,
- od 1% w zbiorowości bardzo źle oceniających swoją kondycję psychiczną do 26% wśród oceniających ją bardzo dobrze – dla okresu między 66. a 70. rokiem życia,
- od 2% w grupie oceniających ani dobrze ani źle swoją kondycję fizyczną do 8% oceniających ją bardzo dobrze – dla okresu między 71. a 75. rokiem życia,
- od 1% wśród oceniających ani dobrze ani źle swoje zdrowie psychiczne do 7% oceniających je bardzo dobrze – dla okresu między 71. a 75. rokiem życia.

Ciekawe, że wskazania na możliwość dalszej pracy w okresie między 61. a 65. rokiem życia nie poddają się tej, wydawałoby się, naturalnej zależności. Najwięcej jest ich w zbiorowości oceniających swoje zdrowie fizyczne jako złe (32%) oraz oceniających ani dobrze ani źle swoje zdrowie psychiczne (36%). Z kolei najmniej takich wskazań pojawia się w grupach dobrze (18%)

<sup>41</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

i bardzo dobrze (19%) oceniających swoje samopoczucie fizyczne oraz wśród oceniających bardzo dobrze swoją kondycję psychiczną (16%). Szczegóły pokazują dwa poniższe wykresy.

**Wykres 27. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według samooceny zdrowia fizycznego (n=8 oceniających swoją kondycję fizyczną „bardzo źle”, 37 – „źle”, 209 – „ani dobrze ani źle”, 325 – „dobrze”, 91 – „bardzo dobrze”,  $\Sigma=675$ )<sup>42</sup>**

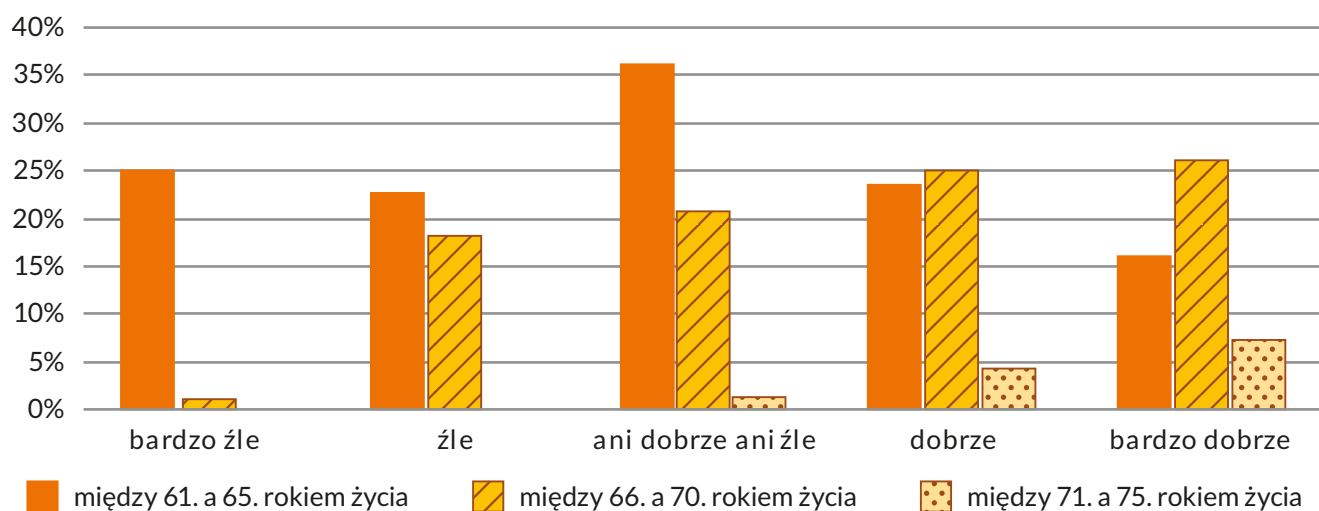


Źródło: opracowanie własne



<sup>42</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

Wykres 28. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według samooceny zdrowia psychicznego (n=4 oceniających swoje samopoczucie psychiczne jako bardzo złe, 22 jako złe, 72 jako ani dobre ani złe, 284 jako dobre, 287 jako bardzo dobre,  $\Sigma=675$ )<sup>43</sup>



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, wydłużaniu aktywności zawodowej poza granicę wieku emerytalnego sprzyja:

- kontynuacja pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (największa liczba respondentów była gotowa wydłużyć swoją aktywność zawodową do 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego + łatwiej „nie wypaść” z rynku pracy niż na niego wrócić),
- wyższy poziom wykształcenia - osoby z niższym wykształceniem (podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym) wskazywały jako granicę swojej aktywności zawodowej ustawowy wiek emerytalny – 60 i 65 lat; osoby z wykształceniem średnim lub policealnym oraz wyższym typowały z kolei 65. i 70. rok życia,
- zamieszkanie na obszarach miejskich – dla kontynuowania zatrudnienia do 70. roku życia,
- wysokość wynagrodzenia – dla kontynuowania pracy między 66. a 70. rokiem życia,
- pozytywna samoocena kondycji fizycznej i psychicznej – dla kontynuowania zatrudnienia w wieku 66-70 lat i 71-75 lat.

<sup>43</sup> 40% respondentów i respondentek odpowiedziało na pytanie dotyczące możliwości wydłużenia pracy „trudno powiedzieć”.

# Poczucie stabilności zatrudnienia pracujących w wieku przedemerytalnym

W zbiorowości pracujących osób w wieku przedemerytalnym<sup>44</sup> 4 na 5 (78%) uważa swoją sytuację zawodową za stabilną. Pełen rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy w okresie, który pozostał Pani/Panu do osiągnięcia wieku emerytalnego obawia się Pani/Pan konieczności zmiany?” przedstawia poniższy wykres.

Tabela 3. Poczucie stabilności i obawy przed koniecznymi zmianami w okresie, który pozostał pracującym osobom w wieku przedemerytalnym do osiągnięcia wieku emerytalnego (n=16 osób, które same planują zmiany, 386 o stabilnej sytuacji zawodowej, 11 obawiających się zmiany pracodawcy, 25 obawiających się zmiany stanowiska i pracodawcy, 23 obawiających się zmiany stanowiska, 31 osób, którym trudno było odpowiedzieć na pytanie,  $\Sigma=492$ )

Poczucie stabilności w wieku przedemerytalnym	Wartość
nie obawiam się zmian – co więcej sam/a je jeszcze planuję	3%
nie obawiam się zmian – moja sytuacja jest stabilna	78%
obawiam się zmiany pracodawcy	2%
obawiam się zmiany stanowiska i pracodawcy	5%
obawiam się zmiany stanowiska pracy na inne	5%
trudno powiedzieć	6%

<sup>44</sup>Takich osób w badaniu było 492.

Do grup, w których występował największy odsetek odpowiedzi wskazujących na poczucie stabilności zawodowej, wśród osób w wieku przedemerytalnym, należą:

- ↪ kobiety (83% vs 74% mężczyzn),
- ↪ kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym (84%) i wyższym (83%),
- ↪ mężczyźni z wykształceniem wyższym (77%) i średnim lub policealnym (76%),
- ↪ zarabiający najwięcej (powyżej 4000 zł netto) – 86%,
- ↪ prowadzący 2-osobowe gospodarstwa domowe (83%),
- ↪ kobiety oceniające swoje zdrowie fizyczne jako „ani dobre ani złe” (85%) i „dobre” (85%),
- ↪ mężczyźni oceniający swoje zdrowie fizyczne jako „bardzo dobre” (80%),
- ↪ kobiety oceniające swoje zdrowie psychiczne jako „bardzo dobre” (91%) i „dobre” (82%),
- ↪ mężczyźni oceniający swoje zdrowie psychiczne jako „bardzo dobre” (88%),
- ↪ pracujący na stanowiskach obciążających fizycznie w „bardzo małym stopniu” (82%), w „małym stopniu” (80%) i w „średnim stopniu” (79%),
- ↪ pracujący na stanowiska obciążających psychicznie w „średnim stopniu” (85%) oraz w „bardzo małym stopniu” (81%),
- ↪ bardzo zadowoleni ze swojej pracy (84%)<sup>45</sup>.

Brak różnicy w ocenie stabilności pomiędzy pracującymi fizycznie i umysłowo.

Dla dopełnienia obrazu zestawiono grupy o największym poczuciu bezpieczeństwa w miejscu pracy z ich odpowiedziami na pytanie, czego ich zdaniem będzie od nich oczekiwał pracodawca w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego<sup>46</sup>. Wynik jest jednoznaczny – samo poczucie stabilności zatrudnienia nie wystarczy do wydłużenia aktywności zawodowej. Jeśli potraktować odpowiedzi respondentów i respondentek jako swego rodzaju „projekcje” swoich zamierzeń czy potrzeb na pracodawcę, grupami o największych szansach na kontynuowanie pracy (spośród tych wymienionych jako mających największe poczucie bezpieczeństwa) wydają się<sup>47</sup>: osoby z wykształceniem wyższym, mężczyźni oceniający swoje zdrowie fizyczne jako „bardzo dobre”, kobiety oceniające swoje zdrowie psychiczne jako „bardzo dobre”, pracujący na stanowiskach obciążających fizycznie w „bardzo małym stopniu”, zarabiający powyżej 4000 zł i bardzo zadowoleni ze swojej pracy. Szczegółowe wyniki przedstawiono w Tabeli 4.

<sup>45</sup> Por. Badanie opinii Małopolan w wieku 55–69 lat. Wydłużanie aktywności zawodowej – świadomość, postawy, wyzwania i bariery, Województwo Małopolskie, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, 2025.

<sup>46</sup> Spora część każdej z grup nie знаła odpowiedzi na to pytanie (odpowiedź „trudno powiedzieć”). W całej zbiorowości pracujących w wieku przedemerytalnym (492 osób) nie odpowiedziała na to pytanie połowa respondentów i respondentek.

<sup>47</sup> Najwyższe odsetki wskazań na „kontynuację pracy w obecnym zakresie”.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie o oczekiwania pracodawcy po osiągnięciu wieku emerytalnego wśród grup o największym poczuciu stabilności zawodowej (n=492)

	kontynuacji pracy w obecnym zakresie	kontynuacji pracy w mniejszym zakresie lub w innej formie	przejścia na emeryturę i zakończenia pracy
kobiety	28%	8%	17%
kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym	10%	16%	35%
kobiety z wykształceniem wyższym	40%	5%	13%
mężczyźni z wykształceniem wyższym	37%	6%	6%
zarabiający powyżej 4000 zł	34%	6%	5%
prowadzący 2-osobowe gospodarstwa domowe	26%	8%	15%
kobiety oceniające swoje zdrowie fizyczne jako „ani dobre ani złe”	20%	9%	18%
kobiety oceniające swoje zdrowie fizyczne jako „dobre”	31%	7%	18%
mężczyźni oceniający swoje zdrowie fizyczne jako „bardzo dobre”	47%	7%	10%
kobiety oceniające swoje zdrowie psychiczne jako „bardzo dobre”	38%	7%	7%
kobiety oceniające swoje zdrowie psychiczne jako „dobre”	25%	7%	22%
mężczyźni oceniający swoje zdrowie psychiczne jako „bardzo dobre”	30%	6%	9%
pracujący na stanowiskach obciążających fizycznie w „bardzo małym stopniu”	44%	4%	14%
pracujący na stanowiskach obciążających fizycznie w „małym stopniu”	31%	8%	13%
pracujący na stanowiskach obciążających fizycznie w „średnim stopniu”	21%	10%	11%
pracujący na stanowiska obciążających psychicznie w „średnim stopniu”	31%	6%	17%
pracujący na stanowiska obciążających psychicznie w „bardzo małym stopniu”	17%	3%	22%
bardzo zadowoleni ze swojej pracy	38%	6%	10%

Źródło: opracowanie własne

Z kolei wśród grup, które nie odznaczają się najwyższym poczuciem stabilności zatrudnienia, ale wyróżniają je najwyższe odsetki odpowiedzi wskazujących na kontynuację pracy w obecnym zakresie znalazły się: kobiety oceniające swoje zdrowie fizyczne jako „bardzo dobre” (42% z nich uważa, że pracodawca będzie od nich oczekiwał dalszej pracy w niezmienionym zakresie), pracujący na stanowiskach obciążających psychicznie w „bardzo dużym stopniu” (39%), pracujący umysłowo (35%), osoby mające kontakt z innymi ludźmi przez niemal cały czas pracy (33%), rozwijające z własnej inicjatywy swoje kompetencje (33%), korzystający dobrowolnie ze szkoleń podnoszących umiejętności zawodowe oferowanych przez pracodawcę (57%).

Wyłania się z tego ogólny obraz osoby zatrudnionej na stanowisku specjalistycznym lub kierowniczym, o świetnej kondycji fizycznej i psychicznej, wykonującej obowiązki niewymagające wysiłku fizycznego, za to odpowiedzialności i sporego wysiłku psychicznego, mającej satysfakcjonujące kontakty społeczne z innymi ludźmi w pracy, aktywnej edukacyjnie, realizującej się zawodowo i dobrze zarabiającej. Wysokie odsetki przekonanych o możliwości kontynuowania zatrudnienia w wyżej wymienionych grupach mogą wynikać z ich wysokiej pozycji w organizacji, dużych/wyjatkowych kompetencji, a przez to trudnej „zastępowalności” w sytuacji odejścia na emeryturę. Są to też niewątpliwie grupy, które mają największe szanse na samodzielne poradzenie sobie z wydłużeniem okresu aktywności zawodowej poza granicę wieku emerytalnego i dotyczy to zarówno ich motywacji jak i możliwości, jakie zapewni im aktualny pracodawca.

Przyjrzyjmy się więc grupom będącym w zgoła odmiennej sytuacji – takim, które najbardziej licznie wskazywały, że oczekiwaniem ich pracodawcy będzie zakończenie pracy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Znalazły się wśród nich<sup>48</sup>:

- ♣ osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34% takich odpowiedzi),
- ♣ źle oceniający swoją kondycję fizyczną (36%),
- ♣ źle oceniający swoje zdrowie psychiczne (39%),
- ♣ wykonujący pracę obciążającą fizycznie w dużym stopniu (22%),
- ♣ wykonujący pracę obciążającą psychicznie w bardzo małym stopniu (22%),
- ♣ nie mający możliwości rozwoju swoich umiejętności zawodowych w pracy (22%),
- ♣ niezadowoleni ze swojej pracy (18%).

Niewierzący w to, że pracodawca da im możliwość kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego i prawdopodobnie niezainteresowani taką opcją to grupa o wykształcenia zasadniczym zawodowym, będąca w złej kondycji fizycznej ze względu na fizyczny charakter swojej pracy, będąca jednocześnie w złej kondycji psychicznej (mimo braku obciążeń psychicznych związanych z obowiązkami zawodowymi), która może być spowodowana

<sup>48</sup> Brano pod uwagę najwyższy wynik w danym przekroju pod warunkiem, że liczba obserwacji w danej kategorii wynosiła co najmniej 10.

niedoinwestowaniem ze strony pracodawcy (m.in. w szkolenia podnoszące kompetencje) i ogólnym niezadowoleniem ze swojej pracy.

Wśród grup<sup>49</sup>, w których najwięcej osób wskazało, że pracodawca będzie od nich oczekiwał kontynuacji pracy w mniejszym zakresie lub w innej formie, są:

- ↻ najmniej zarabiający (do 2000 zł) – 16% takich odpowiedzi,
- ↻ oceniający swoją kondycję psychiczną ani dobrze ani źle (18%),
- ↻ kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym (16%),
- ↻ mieszkający w 5-osobowym gospodarstwie domowym (19%),
- ↻ niezadowoleni ze swojej pracy (14%).

Osoby, które uważają, że ich pracodawca będzie od nich oczekiwał kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, choć w mniejszym niż dotychczas zakresie lub innej formie to ci najmniej zarabiający, niezadowoleni z pracy. Wydaje się, że ten opis mógłby prowadzić do chęci zakończenia pracy wraz z możliwością przejścia na emeryturę. Niewykluczone, że powody, dla których ta grupa respondentów i respondentek „projektuje” na pracodawcę kontynuacją zatrudnienia (w zmniejszonym wymiarze, bardziej dostosowanym do ich aktualnych predyspozycji) wynika z konieczności życiowej – braku sposobności utrzymywania się ze (zbyt niskiej) emerytury, posiadania na utrzymaniu innych członków rodziny (osób niesamodzielnych lub bez własnych źródeł dochodu).



<sup>49</sup> Brano pod uwagę najwyższy wynik w danym przekroju pod warunkiem, że liczba obserwacji w danej kategorii wynosiła co najmniej 10.

# Motywacje osób kontynuujących pracę w wieku emerytalnym

Wśród pracujących osób w wieku emerytalnym<sup>50</sup> przeważają ci, którzy zdecydowali się na to z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo. **8 na 10 (79%) kontynuujących zatrudnienie wskazało że chęć pozostania aktywnym była za to odpowiedzialna w dużym i bardzo dużym stopniu**, kolejne 15%, że w średnim stopniu. Tylko 5% uznało, że chęć wydłużenia aktywności nie miała dla nich znaczenia.



**5 na 10 (52%) ankietowanych wskazało jednocześnie, że w dużym i bardzo dużym stopniu na decyzję o dalszej pracy wpłynęła konieczność posiadania dodatkowego źródła utrzymania.**

Kolejne 2 na 10 (22%) osób uznało to za okoliczność oddziałującą na nich w średnim stopniu, dla ¼ ankietowanych nie był to istotny powód. Szczegóły przedstawia Tabela 5.

<sup>50</sup> Takich osób w badaniu było 183.

Tabela 5. Powody kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego – 1  
oznacza w bardzo małym stopniu, 5 w bardzo dużym stopniu (n=183)

Powody kontynuowania zatrudnienia	1	2	3	4	5
kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania	17%	8%	22%	18%	34%
kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo	3%	2%	15%	22%	57%

Jeśli przeanalizować osobno pracujących badanych w wieku emerytalnym, dla których główną motywacją jest konieczność posiadania dodatkowego źródła utrzymania oraz tych, których motywuje własna chęć pozostania osobą aktywną zawodowo, widać sporo różnic. Przedstawia je Tabela 6, porównująca dominujące odpowiedzi<sup>51</sup> w poszczególnych przekrojach<sup>52</sup>.

Tabela 6. Charakterystyka osób dla których kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika przede wszystkim z konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania oraz dla których główną motywacją jest własna chęć pozostawania aktywnym zawodowo (n=183)

Przekrój	osoby, dla których kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania	osoby, dla których kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z własnej chęci bycia aktywnym/aktywną zawodowo
płeć	kobiety (56% pracujących kobiet w wieku emerytalnym wskazało, że powodem kontynuowania przez nie zatrudnienia jest konieczność posiadania dodatkowego źródła utrzymania)	mężczyźni (85%)
grupa wiekowa	60-64 lata (56%)	65-70 lat (85%)

<sup>51</sup> Suma wskazań na „w dużym stopniu” i „w bardzo dużym stopniu” w odpowiedzi na pytanie „na ile kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z: konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania/ własnej chęci bycia aktywnym zawodowo?”

<sup>52</sup> Brano pod uwagę najwyższy wynik w danym przekroju pod warunkiem, że liczba obserwacji w danej kategorii wynosiła co najmniej 10.

Przekrój	osoby, dla których kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z konieczności posiadania dodatkowego źródła utrzymania	osoby, dla których kontynuowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z własnej chęci bycia aktywnym/aktywną zawodowo
poziom wykształcenia	średnie lub policealne (64%)	wyższe (83%)
typ obszaru	obszar wiejski (57%)	obszar miejski (81%)
poziom wynagrodzenia	2001-2500 zł na rękę (81%)	powyżej 4000 zł na rękę (87%)
samoocena kondycji fizycznej	ani dobra ani zła (57%)	dobra (87%)
samoocena kondycji psychicznej	bardzo dobra (58%)	bardzo dobra (90%)
charakter pracy	praca fizyczna (64%)	praca umysłowa (84%)
skala kontaktów z innymi ludźmi w ramach obowiązków służbowych	więcej niż połowa czasu pracy (57%)	mniej niż połowa czasu pracy (89%)
obciążenie fizyczne na stanowisku pracy	w bardzo dużym stopniu (71%)	w dużym stopniu (88%) w bardzo małym stopniu (87%)
obciążenie psychiczne na stanowisku pracy	w małym stopniu (66%)	w bardzo małym stopniu (94%)
rozwijanie kompetencji zawodowych	z własnej inicjatywy (51%) dobrowolny udział w szkoleniach oferowanych przez pracodawcę (48%)	dobrowolny udział w szkoleniach oferowanych przez pracodawcę (95%) z własnej inicjatywy (86%)
brak rozwijania kompetencji zawodowych	nie miały takich możliwości (56%) nie skorzystały z możliwości, jakie dawał pracodawca (48%)	nie skorzystali z możliwości, jakie dawał pracodawca (84%) nie mieli takich możliwości (72%)
stopień zadowolenia z pracy	w średnim stopniu (67%)	w bardzo dużym stopniu (89%)
liczba osób w gospodarstwie domowym	3-osobowe (64%)	1-osobowe (83%)

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując dominujące grupy wśród tych, dla których główną motywacją kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego jest konieczność życiowa, można powiedzieć, że są to kobiety w wieku 61-64 lata, mieszkające w 3-osobowych gospodarstwach domowych na terenach wiejskich, posiadające wykształcenie średnie lub policealne, wykonujące nisko płatną pracę fizyczną, średnio zadowolone ze swojej pracy. Połowa z nich jest zaangażowana w rozwijanie swoich umiejętności zawodowych – podnosi je z własnej inicjatywy lub w ramach możliwości stwarzanych przez pracodawcę.

Charakteryzując z kolei osobę pracującą po przekroczeniu wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych, należy stwierdzić, że jest to mężczyzna w wieku do 70-ciu lat, z wyższym wykształceniem, prowadzący jednoosobowe gospodarstwo domowe, mieszkaniec miasta, dobrze zarabiający, pracujący na stanowisku umysłowym, nadal zainteresowany rozwojem swoich kompetencji zawodowych i bardzo zadowolony ze swojej pracy. Opis ten w dużej mierze pokrywa się z przedstawionym wyżej obrazem osoby przekonanej, że po osiągnięciu wieku emerytalnego pracodawca będzie od niej oczekiwał kontynuacji zatrudnienia w obecnym zakresie.



# Podnoszenie kompetencji zawodowych przez pracujących w wieku okołoemerytalnym

**Pracujące osoby w wieku okołoemerytalnym<sup>53</sup> są aktywne edukacyjnie** – 31% z nich w ostatnich 12 miesiącach rozwijało swoje kompetencje zawodowe z własnej inicjatywy, 19% wzięło udział w szkoleniach obowiązkowych<sup>54</sup> organizowanych przez pracodawcę a 12% dobrowolnie skorzystało z możliwości doksztalcania inicjowanych przez pracodawcę.

Analiza aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie w zależności od rodzaju wykonywanej pracy dostarcza następujących obserwacji:

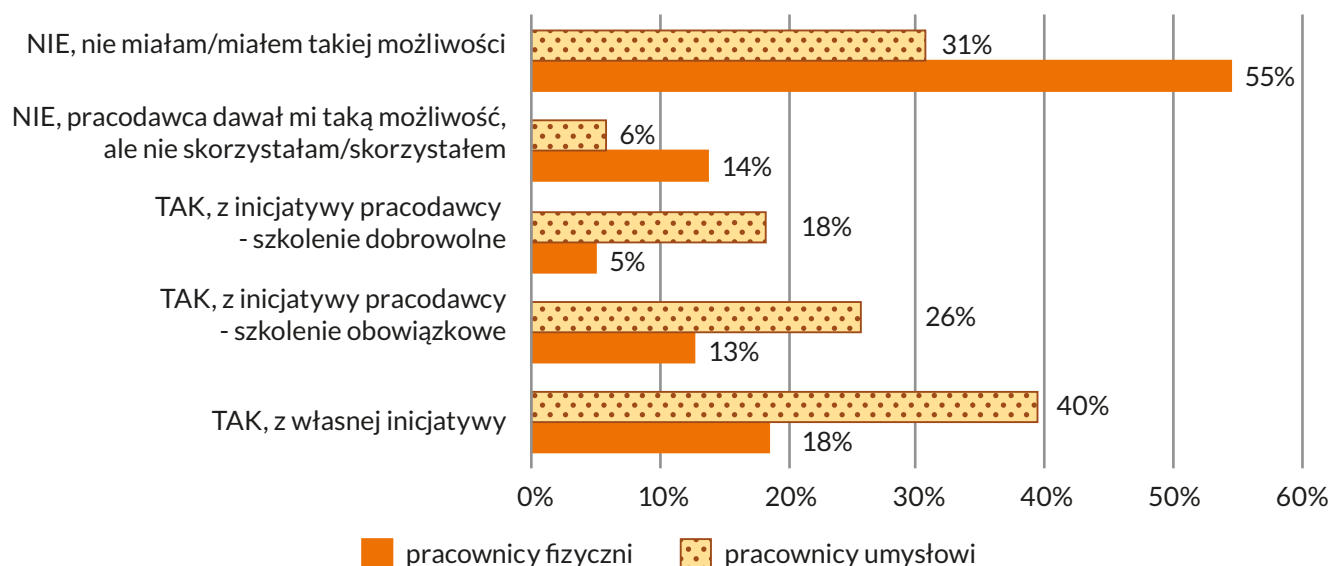
- ↪ **pracujący umysłowo wykazują się wyższą aktywnością edukacyjną** – szkolących się z własnej inicjatywy jest 2-krotnie więcej wśród pracowników umysłowych niż w grupie pracujących fizycznie; uczestniczących w dobrowolnych szkoleniach organizowanych przez pracodawcę – prawie 4 razy więcej,
- ↪ **pracujący fizycznie mają mniej sposobności podnoszenia swoich kompetencji** – 55% pracowników fizycznych odpowiedziało, że nie mieli takiej możliwości (w grupie pracujących umysłowo 31%); tylko 13% w ostatnim roku uczestniczyło w szkoleniach obowiązkowych, innych niż kursy BHP i p.poż., organizowanych z inicjatywy pracodawcy (wśród pracowników umysłowych było to 2 razy więcej – 26%).

Szczegóły przedstawia poniższy wykres.

<sup>53</sup> Takich osób w badaniu było 675.

<sup>54</sup> Chodzi o szkolenia inne niż kursy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz ochrony przeciwpożarowej (p.poż.)

Wykres 29. Aktywność edukacyjna osób w wieku okołoemerytalnym w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=207 rozwijających swoje kompetencje zawodowe z własnej inicjatywy, 130 uczestniczących w szkoleniach obowiązkowych organizowanych przez pracodawcę, 81 którzy wzięli dobrowolny udział w szkoleniu organizowanym przez pracodawcę, 63 którzy nie skorzystali z możliwości podniesienia kompetencji oferowanej przez pracodawcę, 277 nie mających możliwości podnoszenia kompetencji, pytanie wielokrotnego wyboru – suma odpowiedzi przekracza liczbę badanych wynoszącą 675 osób)



Źródło: opracowanie własne

Najbardziej aktywnie edukacyjnie w zbiorowości podnoszących swoje kompetencje zawodowe z własnej inicjatywy<sup>55</sup> okazały się: kobiety w grupie wiekowej 60-64 lata (42% z nich deklarowało samodzielnie doksztalcanie związane z pracą), mężczyźni w wieku 65-69 (36%), osoby z wykształceniem wyższym (47%), najwięcej zarabiający (powyżej 4000 zł netto – 42%), bardzo dobrze oceniający swoją kondycję fizyczną (51%), bardzo dobrze oceniający swoje samopoczucie psychiczne (37%), pracujący umysłowo (40%), doświadczający na stanowisku pracy bardzo małego obciążenia fizycznego (41%), odczuwający w bardzo dużym stopniu obciążenie psychiczne (43%), najbardziej zadowoleni ze swojej pracy (48%).

W węższej grupie osób pracujących, będących w wieku emerytalnym i jednocześnie podnoszących swoje kompetencje z własnej inicjatywy<sup>56</sup>, widoczny jest największy udział tych, którzy kontynuują pracę z własnych chęci bycia aktywnym zawodowo (47%).

<sup>55</sup> Takich osób w badaniu było 207.

<sup>56</sup> Takich osób było 73.

Odróżniające od grupy dobrowolnie aktywnych edukacyjnie charakterystyki tych, którzy mogli, ale nie skorzystali z możliwości podnoszenia kompetencji<sup>57</sup>, które dawał im pracodawca wskazują na największy udział osób z wykształceniem średnim lub policealnym (11%) i zasadniczym zawodowym (11%), zarabiających w przedziale 2001-2500 zł na rękę (17%), źle oceniających swoją kondycję fizyczną (22%), wykonujących pracę średnio obciążającą fizycznie i mało obciążającą psychicznie oraz pracujących fizycznie (14%).

---

<sup>57</sup> Takich osób było 63.

# Charakterystyka niepracujących i poszukujących pracy respondentów i respondentek



**Tylko 1 na 10 niepracujących badanych w wieku okołiemerytalnym poszukuje pracy.**

Niepracujący i poszukujący pracy badani stanowili 5% respondentów i respondentek (56 z 1210 osób). Pod względem różnych cech obraz tej grupy badanych jest następujący:

- ↪ płeć – 33 kobiet i 23 mężczyzn,
- ↪ wiek – 13 osób w wieku 55-59 lat, 35 w wieku 60-64, 8 w wieku 65-69,
- ↪ poziom wykształcenia – 3 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 11 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 30 z wykształceniem średnim lub policealnym, 12 z wyższym,
- ↪ obszar zamieszkania – 36 osób zamieszkujących obszary miejskie, 20 zamieszkujących obszary wiejskie,
- ↪ rodzaj pracy – 27 pracujących przeważnie fizycznie przed dezaktywizacją zawodową, 20 pracujących przeważnie umysłowo (9 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o charakter pracy).

Liczebności najważniejszych grup, dla których przeprowadzono analizę w tym rozdziale:

- ↪ 56 niepracujących i poszukujących pracy w wieku okołoemerytalnym,
- ↪ 25 osób poszukujących pracy i pobierających emeryturę,
- ↪ 28 osób poszukujących pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Profil poszukującej pracy osoby w wieku okołoemerytalnym

Na „profil” poszukującej pracy i aktualnie nie pracującej osoby w wieku okołoemerytalnym (w badaniu było 56 takich respondentów i respondentek) składają się następujące, dominujące w poszczególnych przekrojach grupy:

- ↪ kobiety (stanowiły one 59% ogółu niepracujących i poszukujących pracy osób w wieku okołoemerytalnym, mężczyźni – pozostałe 41%),
- ↪ osoby z wykształceniem średnim lub policealnym (54%),
- ↪ osoby w wieku 60-64 lata (63%),
- ↪ zamieszkujący tereny miejskie (64%),
- ↪ funkcjonujący w 2-osobowym gospodarstwie domowym (50%),
- ↪ pracujący wcześniej fizycznie (48%),
- ↪ mający kontakt z innymi ludźmi (klientami, współpracownikami) przez niemal cały czas swojej dotychczasowej pracy (68%),
- ↪ mający do 2 tys. złotych „na rękę” w przeliczeniu na jedną osobę w ich gospodarstwie domowym (43%),
- ↪ oceniający swoje zdrowie fizyczne jako dobre lub bardzo dobre (48%),
- ↪ oceniające swoją kondycję psychiczną jako dobrą lub bardzo dobrą (73%),
- ↪ będący bez pracy 24 miesiące lub dłużej (43%),
- ↪ deklarujący gotowość pracy, której poszukują, w wymiarze co najmniej ½ etatu, do 65. roku życia (14%) lub 70. roku życia (11%)<sup>58</sup>,
- ↪ oceniający swoje szanse znalezienia pracy na „małe” (52%)<sup>59</sup>.

## Poszukujący pracy w wieku emerytalnym

W zbiorowości osób niepracujących i szukających pracy w wieku okołoemerytalnym część z nich (25 z 56 osób) to osoby pobierające emeryturę. Dwie na trzy z nich przeszły na emeryturę z własnej woli<sup>60</sup>. Analiza powodów przejścia na emeryturę pokazuje, że najczęściej wymienianym powodem było po prostu osiągnięcie wieku emerytalnego (wskazało tak 36% tej grupy) lub stan zdrowia nie pozwalający na kontynuowanie pracy (28%). Jednocześnie wszyscy,

<sup>58</sup> Warto dodać, że 39% z nich nie potrafiło tego określić.

<sup>59</sup> Suma odpowiedzi „małe” i „bardzo małe”.

<sup>60</sup> Suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”.

którzy podjęli decyzję o przejściu na emeryturę, mieli dobre zdanie o swoich kompetencjach zawodowych.

Do szukania pracy badanych w wieku emerytalnym (kobiet powyżej 60. roku życia i mężczyzn powyżej 65. roku życia<sup>61</sup>) w największym stopniu motywuje chęć bycia aktywnym zawodowo oraz potrzeba zapewnienia dodatkowego źródła dochodu. Motywacja finansowa wydaje się naturalna – większość tej grupy znajduje się w najniższym progu dochodowym (do 2 tys. „na rękę” na osobę w gospodarstwie domowym). Nie można jednak zapominać, że (zgodnie z ogólnym profilem dla całej zbiorowości poszukujących pracy w wieku okołiemerytalnym) mamy do czynienia z kobietami żyjącymi w 2-osobowym gospodarstwie domowym, których sytuacja finansowa jest nieporównywalnie lepsza od kobiet żyjących samotnie (tym bardziej, że przeciętna emerytura kobiet<sup>62</sup> jest znacznie niższa niż emerytura mężczyzn). Powodów stojących za potrzebą powrotu do aktywności zawodowej jest z pewnością więcej. Za wiodące, biorąc pod uwagę ogólny profil poszukującej pracy osoby w wieku okołiemerytalnym, należałoby uznać:

- indywidualną, dobrą kondycję psychofizyczną = możliwość kontynuowania pracy,
- pragnienie relacji i interakcji z innymi ludźmi = chęć pełniejszego zaspokojenia swoich potrzeb społecznych.

## Praca a potrzeby osób dojrzałych

Zdzisław Czajka, autor opracowania na temat potrzeb ludzi starszych<sup>63</sup> udowadnia, że zakres ich<sup>64</sup> potrzeb niewiele różni się od potrzeb osób młodszych, ale inna jest ich struktura i znaczenie oraz że potrzeby silversów są bardziej zróżnicowane niż się powszechnie przyjmuje. Wskazuje, że do najważniejszych uwarunkowań potrzeb osób dojrzałych należą: płeć, wiek, poziom wykształcenia, sytuacja rodzinna, sytuacja dochodowa, aktywność zawodowa, stan zdrowia, a także miejsce zamieszkania (środowisko, w którym żyje dana osoba). Wśród wymienionych czynników najważniejszy jest stan zdrowia oraz sytuacja dochodowa.

Czynnikiem decydującym o większości potrzeb silversów jest stan zdrowia. Dobre zdrowie umożliwia aktywność fizyczną i umysłową, a więc także zawodową, decyduje o dobrym samopoczuciu, przez co wpływa na możliwości zaspokojenia innych potrzeb. Pogorszenie

<sup>61</sup> 28 z 56 osób.

<sup>62</sup> Np. wśród nowych biednych emerytów (NBE), czyli osób uzyskujących świadczenia emerytalne niższe niż emerytura minimalna, 80,2% stanowią kobiety.

<sup>63</sup> Potrzeby ludzi starszych i stopień ich zaspokojenia, Czajka Z., Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, [link do publikacji](#), dostęp: 04.04.2025

<sup>64</sup> Za takie uważa osoby powyżej 60 lat, co w przypadku kobiet oznacza grupę formalnie nieaktywną zawodowo.

stanu zdrowia lub choroba przewlekła zmusza osobę dojrzałą do rezygnacji z wielu potrzeb i koncentracji na jednej, związanej z leczeniem i pokonaniem choroby.

Respondenci i respondentki badania deklarowali dobry stan zdrowia, zarówno fizycznego jak i psychicznego, co umożliwia im podjęcie zatrudnienia. Według autora przywoływanej publikacji można mówić o wzajemnej zależności między aktywnością i potrzebami człowieka. Praca lub inna pożyteczna działalność może wyzwalać nowe potrzeby.

Kolejnym, bardzo ważnym czynnikiem, wpływającym na zakres potrzeb i możliwości ich zaspokojenia, są dochody. Przejście na emeryturę łączy się ze znacznym ich zmniejszeniem.

Inne potrzeby mają żyjący w miastach oraz na wsiach. Silwersi w miastach mają większe potrzeby społeczne i kulturalne, natomiast na wsiach potrzeby koncentrują się głównie na kontaktach z rodziną oraz sąsiadami i znajomymi. Na ograniczenie lub rezygnację z niektórych potrzeb mieszkańców wsi wpływają w dużym stopniu trudności komunikacyjne.

Bardzo duży wpływ na zakres i rodzaje potrzeb osób dojrzałych ma poziom i rodzaj wykształcenia. Wpływa ono na sposób życia, zainteresowania, sposób spędzania wolnego czasu (czytanie książek, zaangażowanie w działalność społeczną, uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych), a nawet strukturę wyżywienia.

Wracając do profilu osoby dojrzałej poszukującej pracy w kontekście potrzeb – wydaje się, że za chęcią powrotu do zatrudnienia kryją się przede wszystkim potrzeby emocjonalne. Praca zawodowa daje poczucie sensu życia i zaspokaja potrzeby przynależności społecznej i więzi emocjonalnej, co przekłada się na poczucie własnej wartości i przydatności. Warto tutaj dodać, że 46% badanych w wieku okołoemerytalnym szuka jakiegokolwiek pracy, tak jakby praca była dla nich wartością samą w sobie. Najliczniej reprezentowana wśród poszukujących pracy grupa to ci gotowi podjąć się wykonywania obowiązków nieobciążających fizycznie<sup>65</sup> oraz co najwyżej średnio obciążających psychicznie<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> 45% z nich wskazało, że szuka pracy obciążającej fizycznie w małym i bardzo małym stopniu.

<sup>66</sup> 34% z nich wskazało, że szuka pracy obciążającej psychicznie w małym i bardzo małym stopniu, 32% - w średnim stopniu.

# Charakterystyka nieaktywnych zawodowo respondentów i respondentek

Nieaktywni zawodowo badani stanowili 37% respondentów i respondentek (450 z 1210 osób). Pod względem różnych cech obraz tej grupy jest następujący:

- ↪ płeć – 230 kobiet i 220 mężczyzn,
- ↪ wiek – 15 osób w wieku 55-59 lat, 243 w wieku 60-64, 192 w wieku 65-69,
- ↪ poziom wykształcenia – 13 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 112 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 194 z wykształceniem średnim lub policealnym, 129 z wyższym (2 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o poziom wykształcenia),
- ↪ obszar zamieszkania – 268 osób zamieszkujących obszary miejskie, 182 zamieszkujących obszary wiejskie,
- ↪ rodzaj pracy – 211 pracujących przeważnie fizycznie przed dezaktywizacją zawodową, 219 pracujących przeważnie umysłowo (20 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o charakter pracy).

## Profil nieaktywnej zawodowo osoby w wieku okołiemerytalnym

Większość niepracujących i nie poszukujących pracy osób, które wzięły udział w badaniu, pobiera emeryturę (92%), niewielka część jest na rencie (8%)<sup>67</sup>. Osoby w wieku przedemerytalnym (kobiety w wieku 55-59 lat i mężczyźni w wieku 60-64 lata) stanowią 10% grupy osób, które wycofały się z rynku pracy.

<sup>67</sup> Spośród 450 osób nie pracujących i nie poszukujących pracy, 415 z nich pobiera emeryturę, 35 rentę.

**Powiązana z pobieraniem emerytury lub renty bierność zawodowa w większym stopniu dotyczy mężczyzn.**



Nieaktywni zawodowo mężczyźni w wieku przedemerytalnym stanowią 10% wszystkich badanych mężczyzn w tym wieku (analogiczny odsetek wśród kobiet wynosi 5%). Z kolei udział osób biernych w wieku emerytalnym w odniesieniu do całej zbiorowości badanych w tym wieku (osobno dla kobiet i mężczyzn) liczy odpowiednio 70% mężczyzn i 63% kobiet.

Poza tym wśród osób biernych na tle całej populacji badanych widać przewagę:

- ↪ mieszkających na terenach wiejskich (42% vs 34% mieszkających w miastach),
- ↪ osób z najniższym wykształceniem (59% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym i 46% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym vs 30% osób z wykształceniem wyższym),
- ↪ osób o najniższych dochodach (47% osób z dochodem do 2000 zł netto vs 26% osób z dochodem powyżej 4000 zł),
- ↪ osób najgorzej oceniających swoje zdrowie fizyczne (59% uważających stan swojego zdrowia fizycznego za zły/bardzo zły vs 27% oceniających go jako dobry/bardzo dobry),
- ↪ osób z najniższą samooceną kondycji psychicznej (49% deklarujących złą/bardzo złą kondycję psychiczną vs 36% oceniających ją jako dobrą/bardzo dobrą).

Ciekawy jest fakt, że największy udział osób, które zrezygnowały z aktywności zawodowej (w odniesieniu do wszystkich respondentów badania), widać w grupie najliczniejszych gospodarstw domowych (6 osób i więcej) – 49%. Niewykluczone, że jest to ważny kontekst decyzji o wycofaniu się z życia zawodowego. Może być ona w przypadku takich osób wieloprzyczynowa i obejmować potrzebę opieki nad niesamodzielnym członkiem rodziny, brak możliwości kontynuowania pracy ze względu na stan zdrowia czy większą stabilność finansową wieloosobowego gospodarstwa domowego w przypadku zmniejszonych dochodów osoby przechodzącej na rentę czy emeryturę.



**9 na 10 osób biernych dobrowolnie zrezygnowało z dalszej aktywności zawodowej.**

Wśród respondentów pobierających emeryturę, najczęstszą przyczyną rezygnacji z aktywności zawodowej było osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego – wskazało ją 71% badanych. Na kolejnych miejscach znalazły się: potrzeba odpoczynku (24%) oraz pogarszający się stan zdrowia (22%). Osiągnięcie wieku emerytalnego najczęściej wskazywały osoby z wykształceniem średnim lub policealnym (75% vs 62% osoby z wykształceniem wyższym). Z kolei zły stan zdrowia, uniemożliwiający dalszą pracę, najczęściej deklarowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29% vs 16% osoby z wykształceniem wyższym). Na potrzebę odpoczynku, jako powód rezygnacji z pracy zawodowej, zdecydowanie częściej wskazywały osoby z wykształceniem wyższym (34% vs 16% osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym).

**Poziom wykształcenia istotnie różnicuje przyczyny dezaktywacji zawodowej. Wśród osób z niższym wykształceniem, zwłaszcza wykonujących prace fizyczne, częściej obserwuje się rezygnację z pracy z powodu pogarszającego się stanu zdrowia, który uniemożliwia dalsze zatrudnienie. Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym, odejście z pracy częściej przybiera formę świadomej decyzji, podejmowanej w związku z uzyskaniem uprawnień do świadczeń emerytalnych.**



**Większość niepracujących i nie poszukujących pracy osób miała możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego – 67%, a zaledwie 14% z niej skorzystało.**

Deklarowana możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego różni się w zależności od płci i poziomu wykształcenia – częściej wskazywali ją mężczyźni (72% vs 62% kobiety) oraz osoby z wyższym wykształceniem (72% vs 58% osoby z wykształceniem zawodowym).

# Aktywność zawodowa osób w wieku okołodemerytalnym – podsumowanie badań jakościowych

## Czym dla pracujących w wieku okołodemerytalnym jest aktywność zawodowa?

Dla pracujących respondentów i respondentek w wieku przedemerytalnym aktywność zawodowa kojarzy się przede wszystkim z ciągłym działaniem, kontaktem z innymi ludźmi. Jedna z respondentek powiedziała:

„Nie lubię siedzieć w domu. Lubię być w ruchu. Lubię być aktywna”.

Część respondentów podkreślała, że aktywność zawodową łączą z odkrywaniem siebie, podążaniem za swoimi zdolnościami i z samorealizacją.

Pracujący w wieku emerytalnym postrzegali aktywność zawodową przez pryzmat zaangażowania i rozwoju. Jeden z respondentów określił konieczność rozwoju jako:

„[...] śledzenie na bieżąco nowości, niestety, żeby pracować na tym stanowisku trzeba cały czas się kształcić. Wiąże się to z ciągłą pracą umysłową, uczeniem się”.

Pojawił się też wątek realizowania w pracy swojej pasji oraz kontaktów z innymi ludźmi, który zapewnia praca:

„Przede wszystkim też chyba chodzi o kontakt z ludźmi”

„Że nie zamykamy się w czterech ścianach”.

## Jak pracujących w wieku okołoemerytalnym widzą ich przełożeni i młodsi współpracownicy?

Pracujący w wieku przedemerytalnym, pytani o to, jak widzą ich przełożeni, najczęściej wskazywali, że **cenią ich za sumienność, obowiązkowość, odpowiedzialność, punktualność**. Pojawiały się też głosy, że przełożeni postrzegają ich przez pryzmat zaangażowania, że ufają ich doświadczeniu. Jeden z respondentów powiedział o swoim szefie:

„[...] te ostatnie trzy lata to jest dużo intensywnego rozwoju naszej placówki [...], więc nie wiem, czy sobie uświadamia, że jestem tak blisko tej emerytury”.

Były też wypowiedzi świadczące o poczuciu niedocenienia, czy nawet przekonaniu, że:

„czym jesteś lepszy, czym bardziej się starasz, to tym bardziej cię wykorzystują”.

Pracujący w wieku emerytalnym wśród cech, za które cenią ich przełożeni, wymieniali **sumienność, punktualność, cierpliwość, kulturę osobistą, doświadczenie i szacunek do pracy**. Wspominali także o zaufaniu i szacunku, jakim obdarzają ich szefowie. Pojawił się też głos, że przełożeni rozumieją ich potrzeby:

„[jestem traktowany przez bezpośrednich przełożonych] Ze zrozumieniem, że no już są pewne inne potrzeby. I zdrowotne. No i nawet psychiczne też pewne.”.

W kontekście młodszymi współpracownikami pracujący respondenci i respondentki w wieku przedemerytalnym mówili generalnie o dobrej współpracy. Wspominali też, że lubią doradzać młodszemu kolegom i sami też korzystają z ich pomocy, zwłaszcza w przypadku nowych technologii. Przyznawali, że nieporozumienia się zdarzają, jak w każdym zespole. Pojawiły się też wypowiedzi, że czasami brakuje im ze strony młodszymi współpracownikami szacunku i że czasami mają oni do nich pretensje:

„[...] uważają, że jesteśmy za bardzo aktywni”.

Dość często padały też stwierdzenia, że młodzi koledzy nie chcą być pouczani przez osoby bardziej doświadczone, uważają, że sami znają się na rzeczy.

W trakcie rozmowy z pracującymi w wieku emerytalnym na temat ich młodszymi współpracownikami pojawiły się dwa główne wątki. Pierwszy dotyczył życzliwych relacji w zespole. Drugi generalnej niechęci młodszymi kolegami do korzystania z doświadczenia i pomocy pokolenia silvers. Zdarzały się wypowiedzi o udzielaniu pomocy czy rady w sprawach zawodowych młodszymi współpracownikami, podkreślano jednak, że to rzadkie sytuacje.

Wspólnym wątkiem z osobami w wieku przedemerytalnym było podkreślenie aktywności i zaangażowania w pracę starszego pokolenia:

„[o osobach młodych] nie ma takiego zaangażowania czy takiej pasji tego, co się robi, tylko bardziej sprawy finansowe się liczą”.

Jeden respondent wspominał o swoim poczuciu wyobcowania:

„[...] czuję się trochę wyizolowany. [...] Te rozmowy w tym dniu biurowym, które mamy raz w tygodniu to są takie abstrakcyjne. Netflix, koncerty, więc jest taka przepaść. W każdym razie jest ta pokoleniowa odległość, wyczuwa się ją. [...] to jest inne pokolenie”.

## Co sprawia, że osoby w wieku okołomerytalnym czują satysfakcję z pracy?

Pracujący w wieku przedemerytalnym motywację do pracy czerpią z: doceniania przez przełożonych i klientów, dobrej atmosfery w pracy i dobrych zarobków. Ich plany na czas po osiągnięciu wieku emerytalnego są zróżnicowane. Jedni przypuszczają, że będą kontynuować zatrudnienie:

„[...] jak jest ta praca i człowiek się musi ogarnąć, musi wyjść i pracować, no to musi, nie? A jak nie będzie nic musiał, no to co będzie? To będzie, zdiadzieje.”

„[...] nie wyobrażam sobie doczekania emerytury i założyć ręce i no to teraz już po wszystkim”.

Inni nie chcą dalej pracować – przewidują, że nie będą mieli wystarczająco dużo siły, są zmęczeni psychicznie swoją pracą lub chcą się poświęcić swojemu hobby i udzielać się towarzysko.

Pracujący w wieku emerytalnym wymienili 3 najważniejsze źródła swojej satysfakcji z pracy:

➤ bycie przydatnym:

„[człowiek] wie, że pożytecznie spędza czas. Że wypełnia życie, że wypełnia pożytecznie życie”)

➤ zarabianie pieniędzy:

„I no zarobek, że człowiek zarabia, że mimo, że jest na emeryturze, no to nie leży na kanapie, albo nie siedzi cały dzień tylko w centrum seniora, tylko że jeszcze zarabia i może oszczędzić”.

↪ efekty pracy:

„[...] jak mam jakieś wyniki, to mnie satysfakcjonuje”,

„Dla mnie to jest zaufanie klientów, na przykład. Długoterminowe”,

„Wdzięczny pacjent na przykład, który jest zadowolony, o jaka jest Pani kochana, jak Pani to wszystko świetnie robi i fajnie”,

„[...] jesteśmy zadowoleni, to to, że robimy, to co lubimy i..., że to ma wzięcie po prostu”.

W kontekście potencjalnego braku zadowolenia z pracy osoby w wieku emerytalnym wspominały o swoich ograniczeniach związanych z wiekiem:

„[...] obawa przed niepowodzeniem i wstydem, że człowiek już nieporadny jest. Czyli właśnie może obawa przed okazaniem tej słabości związanej z wiekiem już. Pewne fizyczne ograniczenie”,

„Tak, że człowiek zapomni. No. Coś wyleci z głowy”,

„A co chwilę jakieś aktualizacje przychodzą. Jakieś nowe. I czasem człowiek musi kolegów prosić. [...] Czyli już się mniej pewnie czuje. Ta mniejsza pewność wobec technicznych zmian”.

## Uwarunkowania pracy w wieku emerytalnym w perspektywie pracujących osób w wieku przedemerytalnym

Wśród uwarunkowań decyzji o dalszej pracy lub zakończeniu aktywności zawodowej w wieku emerytalnym pracujące osoby w wieku przedemerytalnym wymieniały zdrowie i sytuację finansową. Z ich punktu widzenia dalsza aktywność zawodowa jest zdecydowanie lepsza od bezczynności, nadaje życiu sens, poza tym pozwala na utrzymanie kontaktów interpersonalnych:

„[...] ale później nie ma nic gorszego niż taka bezczynność”,

„Bo nie wierzę, żeby człowiek mógł siedzieć w domu”,

„Chciałabym wstawać rano. [...] Chciałabym mieć taki cel jakiś”,

„Osoby już takie w wieku emerytalnym też chcą się czuć potrzebne, a idąc do pracy jednak czujemy się potrzebni”

„Na pewno by brakowało kontaktu z innymi ludźmi”,

„Ja to z własnej pracy mogę powiedzieć, bo mam taki okres, że pracuję sam albo mam takie okresy, że pracuję z kilkoma osobami i ten czas, gdzie pracuję się z innymi jest o wiele ciekawszy, bo chce się wstać z łóżka, iść do tej pracy, spotkać się z ludźmi. Spotkanie się z ludźmi jest takie najistotniejsze”.

**Najważniejszą potrzebą pracujących w wieku przedemerytalnym, którzy myślą o kontynuacji pracy, jest możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze, na część etatu:**

„Nie chcemy pracować w pełnym wymiarze godzin, to znaczy, że osiem godzin dla sześćdziesięciolatka, to jest... Wydaje nam się, że nie jesteśmy w stanie tyle godzin efektywnie przepracować”.

**Poza tym raczej nie zakładają zmian, chcą pracować w dokładnie takim charakterze, jak do tej pory. Świadczy o tym wiele wypowiedzi:**

„Nie chciałabym zmieniać pracy, bo ja bardzo lubię to co robię”,

„[...] chyba nie lubię jakichś nowości. Nie lubię zmiany w pracy, ja mam... Ja mam trzy zakłady tylko. [...] Trzy zakłady w ciągu całego życia”,

„[...] nie nadążam już z tymi nowinkami.” – w kontekście zmiany zawodu,

„Trzymam się tego co już robię i jakieś tam zmiany, nawet nie myślę o żadnych zmianach. W tym się czuję dobrze, wiem, że to robię dobrze.”,

„[...] jestem gotowa na jakieś wyzwania, takie mniejsze, jak najbardziej. Natomiast jestem teraz opiekunką dziecięcą i przy tym zostanę”.

Zapytani o **idealne warunki pracy dla osób w wieku emerytalnym** respondenci wymieniali **elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej (pracujący umysłowo), szanse rozwoju umiejętności i godną, adekwatną do posiadanego doświadczenia płacę**. Nie bez znaczenia były też dla pracujących respondentów w wieku przedemerytalnym **dobre relacje ze współpracownikami**:

„W dobrym, w zgranym zespole, to byłaby sielanka”,

**możliwość zrelaksowania się w trakcie pracy w dogodnych warunkach:**

„Pokój relaksacyjny mi tutaj przyszedł na myśl”,

**dofinansowanie aktywności kulturalnych przez pracodawcę czy pakiet zdrowotny, dający łatwiejszy dostęp do służby zdrowia i oferty sportowo-rekreacyjnej.**

Pojedyncze osoby wspominały o potrzebie dostępu do poradnictwa prawnego i wsparcia psychologicznego.

Pracujący respondenci w wieku przedemerytalnym podnosili również kwestie związane z **dostosowaniem pracy do zmieniających się wraz z wiekiem możliwości**, takie jak:

↪ **ograniczone możliwości wykonywania ciężkiej pracy fizycznej**

„Lekka praca bo nie mamy tyle siły. Nie jesteśmy tacy sprawni, nie jesteśmy tacy elastyczni, żebyśmy mogli wykonywać ciężką pracę”,

↪ **konieczność dostosowania tempa pracy do możliwości osób dojrzałych**

„[...] wykonujemy tą samą pracę, tą, którą wykonywaliśmy dziesięć lat temu, wykonujemy tą samą, ale ona nam przysparza więcej czasu”,

↪ **ograniczenie presji czasu**

„Najgorsze to właśnie w pracy to jest termin. Po prostu tak, jak zawsze mówię, że człowiek się spieszy i wiecznie spóźniony. To jest najgorsze, właściwie w każdej pracy”,

↪ **minimalizowanie stresu związanego z pracą**

„[...] nie w akordzie. No nie wyobrażam sobie, żebym ja miała być narażona na stres, czy ja wykonam normę, czy jej nie wykonam”,

↪ **obniżonej tolerancji dla wydłużonego czasu pracy lub pracy zmianowej w godzinach nocnych**

„Wydłużony czas pracy jakby narzucił [przełożony], no to też by nie wchodziło w rachubę. Albo w godzinach nocnych...”.

**Wśród czynników utrudniających dalszą pracę**, w wypowiedziach pracujących respondentów i respondentek w wieku przedemerytalnym na pierwszy plan wysunęła się **sytuacja rodzinna**, w której będą musieli się zaopiekować wnukami lub starszymi krewnymi. W grupach respondentów spoza Krakowa żywo dyskutowano o fatalnym wpływie na szeroko rozumianą mobilność i możliwość kontynuowania pracy w wieku emerytalnym przepisów dotyczących kierowców-silversów. Pierwotna propozycja Komisji Europejskiej zakładała badanie lekarskie osób posiadających prawo jazdy od 50. roku życia, co 5 lat. Prawo jazdy takich osób traciłoby ważność zarówno w przypadku nie stawienia się na badanie jak i negatywnej opinii specjalisty. Miały to być jednolite przepisy w całej Unii Europejskiej. Ostatecznie podjęto decyzję, że to poszczególne państwa członkowskie zdecydują o ewentualnym wprowadzeniu obowiązkowych badań. Przesunięto też wiek kierowców, w którym można wprowadzić obowiązkowe badania z 50 na 65 lat. Państwa członkowskie mogą zastosować jedno z następujących rozwiązań – skrócenie okresu ważności prawa jazdy w celu: zwiększenia częstotliwości badań lekarskich, samoocen medycznych lub innych szczególnych środków kontroli jak np. kursy przypominające. Państwa członkowskie mają wprowadzić te przepisy do 2029 roku.

Jako przydatne dla wydłużania aktywności zawodowej wsparcie wymieniano szkolenia przez doświadczenie i ułatwienie dostępu do usług zdrowotnych.

## Uwarunkowania dalszej pracy w perspektywie pracujących osób w wieku emerytalnym

Sporo pracujących w wieku emerytalnym, w momencie przeprowadzenia wywiadu, chciało kontynuować pracę. Część z nich miała wyznaczoną granicę swojej aktywności zawodowej – przez pracodawcę:

„[...] dyrekcja podpisała [ze mną] umowę na 33 miesiące po osiągnięciu wieku emerytalnego. Więc ja już wiem, kiedy mniej więcej to będzie”.

lub przez siebie:

„Ja sobie założyłam do 65. roku życia. Ale teraz już widzę, że to mi się tak... Przeciąga. Przesuwa, teraz tak nie wiem, więc... Jak Pan Bóg pozwoli, zdrowy umysł, że tak powiem, no to chyba do 70. bym chciała dociągnąć”,

„Do dwóch lat. I koniec”,

„[...] ja już mam zaplanowane, że pracuję ostatni rok. Za rok przejdę, do 65. sobie założyłam”.

Byli i tacy, którzy byli zdecydowani nadal pracować i nie określali punktu w czasie, który wyznaczałby koniec ich aktywności zawodowej. Pojawiały się głosy o zamiarze zmniejszenia wymiaru etatu lub zakończenia pracy na etacie i nastawienia się na prace dorywcze, wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych. Wielu respondentów i respondentek łączyło zakończenie pracy zawodowej z poświęceniem się innej aktywności

„No i ja potrzebuję za rok już zacząć realizować moje marzenia z wczesnej młodości”,

„Mam hobby, na które mi nie starcza czasu, malowanie [...]”,

„[...] jak już przestanę być trenerem, i żaden klub nie będzie już tam zatrudniał, to już mam jeszcze działkę, i poświęcę się działce.”,

„[...] myślę, że nawet gdybym tu przestała pracować, to znajdę coś, w czym jeszcze będę mogła się spełniać, coś od siebie dać, żeby ten czas po prostu był pożyteczny. Dla mnie, dla innych”.

**Wśród uwarunkowań decyzji o kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego dominowały:**

↪ **kwestie finansowe:**

„Trzeba było sobie dorobić, bo emerytura niska mimo wszystko po tylu latach pracy. Marna można powiedzieć.”,

„No u mnie to głównie czynnik finansowy. Niestety, po 40 latach pracy taka emerytura, że... Wstyd się przyznać”,

↪ **mobilizacyjna funkcja pracy:**

„[...] to jest przecież dla mnie też jakaś mobilizacja, że ja rano wstaję, ogarniam się. Nieraz jest mi ciężko, ale biorę zapas pół godziny, godzinę, żeby móc dojechać na czas do pracy”,

„Mama była w ciężkim stanie i obydwójce rodziców osiem lat miałam pod opieką z demencją, więc dla mnie to też taka motywacja, żeby się jakby nie dopuścić do takiego stanu, w jakim byli rodzice, więc, no tym bardziej, tym bardziej myślę o tym, żeby pracować, dokąd się da”,

„[...] taka luka powstała, jak zostałem na tej emeryturze [...] I musiałem jakoś czymś zagospodarować ten czas”,

↳ **postrzeganie pracy jako antidotum na samotność:**

„Ja się tego bałam, że po prostu oszaleję w domu.”,

„[...] ja bez ludzi to nie żyję”,

**kwestia poczucia wartości:**

„[...] zależało mi na tym, żeby móc, jeszcze móc. O, coś pokazać, że potrafię. Nie tylko, żeby się popisywać, tylko po prostu, żeby człowiek sam dla siebie był jakiś wiarygodny, taki, że jeszcze dam radę.”,

„Udowodnić jeszcze młodszemu, że się jeszcze coś potrafi zrobić na emeryturze, że jeszcze jakieś sprawności...”,

„I dzięki temu, że coś robimy, to jeszcze możemy pomóc dzieciom”,

↳ **kwestia kontroli nad wykonywaną pracą, podkreślane szczególnie przez prowadzących działalność gospodarczą:**

„[...] na przykład ja [pracuję] wtedy, kiedy mam czas i ochotę na to... nie muszę robić tego cały czas”,

„Jestem tutaj chociaż w tej chwili są moje godziny pracy do 17:00, ale mogłam dlatego, że jestem u siebie”,

„Można pracować sobie tak w swoim rytmie”,

↳ **możliwość zdecydowania o wymiarze pracy:**

„Ja miałam wybór. Mogłam wziąć cały etat, mogłam wziąć półtorej etatu”,

„Ja też miałam wybór, ale wzięłam pół etatu”,

„Ja też mogłam zostać na pełnym [etacie]. Ale to była już moja decyzja”,

↳ **możliwość pracy zdalnej (w przypadku pracujących umysłowo):**

„No i dzięki epidemii zaczęło się pracować z domu. Także ja opiekowałam się mamą w bardzo dużym zakresie i gdybym miał biuro to bym nie mógł pracować”,

„Ale ta praca zdalna dała mi większe poczucie takiej stabilizacji, w sensie takim, że nie musiałam nigdzie jechać. Większość klientów, to jest właśnie 80-90% obsługuję zdalnie”.

Dwa pierwsze czynniki – chęć dorobienia do emerytury i mobilizującą funkcję pracy – uznano za kluczowe. W zależności od miejsca zamieszkania, respondenci mieli różne zdania na temat znaczenia dla kontynuowania pracy w wieku emerytalnym czasu dojazdu. Tylko respondenci mieszkający i pracujący w Krakowie twierdzili, że dojazd do pracy nie ma dla nich szczególnego znaczenia („W moim wypadku w ogóle to nie miało znaczenia, bo przedtem do pracy jechałam 15 minut, no 20, a w tej chwili jadę godzinę. W jedną stronę. [mowa o komunikacji miejskiej]”).

**Obawy dotyczące dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego koncentrowały się wokół kondycji zdrowotnej i sprostania wymogom pracy. Pojawiały się też obawy o to, czy pracodawca umożliwi respondentom dalszą pracę w wieku emerytalnym:**

„Czy nie będą chcieli zwolnić. Nie wiedziałem jakie podejście, bo byłem pierwszym emerytem u mnie w firmie, więc nie wiedziałem jakie w ogóle jest podejście”,

„Czy pracodawca zechce kontynuować. To jest najważniejsze, bo to pracodawca decyduje”.

Pytani o to, czy ich obawy się potwierdziły, jedni odpowiadali twierdząco, inni przecząco. Rozmowa trzech osób w trakcie wywiadu:

„- Wracam zmęczona do domu, ale...

- Ale szczęśliwa, że byłam w pracy.

- No, dokładnie, że dałam radę. Takie wyzwanie. Taki mały Mont Everest”.

Według pracujących osób w wieku emerytalnym **idealne warunki pracy** dla chcących kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego powinny obejmować **elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej (na stanowiskach, na których jest to możliwe) i powierzanie obowiązków zawodowych zgodnych z doświadczeniem**. Pracujący fizycznie respondenci w wieku emerytalnym uważają też, że kontynuacja pracy powinna w większym stopniu polegać na przekazywaniu swojej wiedzy i pasji innym oraz na wykonywaniu mniej wymagających zadań.

**Wśród czynników utrudniających pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego** wskazano potrzebę **opieki nad wnukami i niewystarczający stan zdrowia**. Za zniechęcające do dalszej pracy respondenci i respondentki uznali też **nadmierny rygor i kontrolę pracy, dużą presję psychiczną jak i zmianę lokalizacji siedziby firmy na dużo dalszą od dotychczasowej**.

Jako wsparcie pomocne w wydłużaniu aktywności zawodowej wymieniono szybszy dostęp do usług zdrowotnych (jak np. turnus rehabilitacji czy wizyta u lekarza specjalisty). **Największą, niezaspokojoną potrzebą pracujących w wieku emerytalnym był dostęp do poradnictwa prawnego w momencie przechodzenia na emeryturę** (kiedy przejść, żeby było najkorzystniej? Jakie dokumenty i gdzie złożyć? Jaką umowę może nam zaproponować pracodawca? Czym one się różnią? Jaka jest najkorzystniejsza? czy można się nie zgodzić na proponowane warunki? Jak je negocjować?).

## Zalety i wady wydłużenia pracy poza granicę wieku emerytalnego

Według pracujących osób w wieku emerytalnym kontynuowanie zatrudnienia „na emeryturze” ma wiele zalet. Pierwszą z nich jest to, że **praca mobilizuje**, świadczą o tym liczne wypowiedzi respondentów:

„Codzienna dyscyplina”,

„Wobec tych młodych jest jakiś taki obowiązek, wobec siebie utrzymania tej godności, którą łatwo zatracić, łatwo się zapuścić. Więc zapobiega zapuszczeniu się we wszystkich aspektach. W fizycznym, kosmetycznym, higienicznym”,

„Planowanie i mobilizacja. Nie można na przykład rano obudzić się w złym humorze i się nie wstaje, bo się czuje fatalnie, bo mnie głowa boli i serce się kołacze”,

„[...] bo tak to człowiek by się zamknął w tym domu”.

Kolejną zaletą jest **poczucie kontroli nad własnym życiem, braku przymusu**:

„Mogę, ale nie muszę. To jest podsumowanie”,

„To jest sedno. Mogę, bo chcę, ale nie muszę. Człowiek ma dystans”.

Do zalet zaliczono też **możliwość przekazywania swojej wiedzy i rozwoju umiejętności**:

„Można kogoś nauczyć...”,

„No i to, że się od młodzieży też uczymy”.

Do mankamentów pracy w wieku emerytalnych zaliczono: **mniej czasu dla siebie i rodziny**

„Życie w ciągłym pośpiechu, żeby ze wszystkim zdążyć”,

„[...] pracujemy i cały czas w tym ruchu, to nawet nie mamy czasu zadbać o siebie”,

„[...] brak czasu dla dwóch moich małych księżniczek, czyli wnuczek, tylko to”

oraz **obciążenie zdrowia**

„Nie oszukujmy się, mamy mniejsze zdolności, jeśli chodzi o samo zdrowie i siły do pracowania”,

„Obciążenie własnego zdrowia. Bo niektórzy pracują ponad miarę, niezależnie od wszystkiego. Więc kosztem czasami swojego zdrowia”.

## Jakie są doświadczenia związane z szukaniem pracy osób w wieku okołomerytalnym?

Respondenci i respondentki w wieku okołomerytalnym szukają pracy przede wszystkim na portalach internetowych oraz przez znajomych. Pojawiały się też głosy o przeglądaniu w tym celu lokalnych gazet i korzystaniu z usług urzędu pracy.

Ich doświadczenia związane z szukaniem pracy są generalnie negatywne:

„[...] mnie nikt nie zaprasza nawet. A nie mam zdjęcia, nie mam wieku podanego”,

„Z mojego CV, bo ja tam kilka [szkół] kończyłam, tą ostatnią wpisałam, więc wychodzi, że mam z 10 lat mniej niż mam. No ale to i tak nie dzwonią”,

**Ja do tej pory nie wiem, czy byłem kiedyś na urlopie, czy z kolei cały czas jestem na urlopie.**

**(wypowiedź prowadzącego własną działalność gospodarczą respondenta w wieku emerytalnym)**



„Nie wszyscy pytają o wiek, ale potem jak zobaczą to już się orientują”

„[...] zauważyłam, że tam szef był na przykład w moim wieku, albo starszy, to mnie zaraz przyjmował do tej pracy. Natomiast jeśli był w takim wieku no moich dzieci, no to nie”,

„Ja też z wieloma osobami rozmawiałam, którzy też szukają pracy, mają staż pracy i oni też twierdzą, że problem jest z działem rekrutacji. To są 30-latki i oni nie chcą zatrudniać. Jak widzą, że ktoś ma więcej no to CV odkładają”,

„Nie chodzi o doświadczenie, no nieważne, czy ktoś jest wygadany i umie, komunikatywny. To nie ma znaczenia. Po prostu, no przegrywamy. Na wstępie przegrywamy po prostu z peselem”

„Ja chciałam się zatrudnić jako sprzedawca, bo miałam taki okres rok temu, że po prostu cokolwiek chciałam już, żeby robić, no więc przez telefon wszystko super. A ja przyszłam na rozmowę to się okazało, że ja zacofana cyfrowo, nie znam języków, bo znam tylko trochę niemiecki. No i to był młody pracodawca i po prostu, że nie jestem, jak powiedział, w trendach. Po prostu opadły mi wszystkie końce, znaczy wszystkie ręce i nogi, no i przestałam szukać”,

„Jeszcze jeden miałam taki przypadek, że owszem, mogłabym podjąć pracę, tylko że ja chciałam na pół etatu. A tam nie, tylko cały etat. Więc ten cały etat dla mnie ze względów zdrowotnych jest za dużo. Więc też odpadł, też nie chcę na cały etat, więc problem był. Z reguły szukają na cały etat”,

„Na cały etat pewnie by coś się znalazło, nie twierdzę, że aż tak źle jest, ale na pół etatu nie ma szansy w miejscowości, w której chciałem znaleźć”

„Dostałam tam raz jedną ofertę, jakąś sprzedaż w Galerii Krakowskiej w podziemiach, poszłam i wyszłam. No, stwierdziłam, że nie będę łapała wszystkiego. Więc nawet do rozmowy tam nie doszło”,

„To już powinno być, że to jest ok. Jestem do dyspozycji. Już teraz jesteśmy do dyspozycji. Nie mamy małych dzieci. Nie mamy żłobków, przedszkoli. Ale i tak nas nie chcą”,

„Ale to jest problem, bo nasi rodzice się starzeją. Trzeba się nimi opiekować. W momencie, kiedy się jest jedynakiem na przykład. No to kto się ma opiekować? No ja mam taką sytuację”.

## Uwarunkowania dalszej pracy w perspektywie poszukujących pracy osób w wieku przedemerytalnym

Sporo bezrobotnych osób w wieku przedemerytalnym chciałoby pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego:

„Osoba, która przechodzi na emeryturę, siada w fotelu, po pięciu latach sama siebie w lustrze nie poznaje, również psychicznie. [...] I to jest, myślę, wynik takiego spadku poczucia własnej wartości, nikt nie dostrzega mojej wartości, ale również wartości mojej pracy potencjalnej. Tak, pewnie nie jestem w stanie wysiedzieć przed komputerem więcej niż trzy godziny ciurkiem. No ale może ta praca powinna być jakoś taka dzielona, nie wiem, część pracy siedzącej, część pracy chodzącej, stanej, no nie wiem”.

Przez większość wypowiedzi przewija się wątek zmniejszonego wymiaru etatu i elastyczności czasu pracy

„[...] ja definitywnie chcę pracować i nawet gdyby to miało być pół etatu, czy czwarte etatu. [...] zapewne nie wysiedziałybym już 8 godzin”,

„[...] generalnie praca jakby to miała być taka zarobkowa, to jedna czwarta etatu, pół etatu, nawet się zastanawiam właśnie nad tą działalnością gospodarczą, ale taką, która nie będzie mnie spinać [...]”,

„[...] nie mówimy o korzyściach jaka jest z działalności gospodarczej. Ja sam dysponuję swoim czasem. Nikt mi nie narzuca godzin pracy. Czyli cała ta elastyczność. Nie ma mobbingu. Panie prezesie, czy mogę wziąć urlop? Przesiadam się na drugą stronę biurka”,

„[...] szukam takiego zajęcia, w którym ja mogę się realizować w różnych godzinach jak mi pasuje. Jakaś pracę, co mam wykonać, a nie w danych godzinach [...]”.

Obawy poszukujących pracy w wieku przedemerytalnym koncentrują się wokół kondycji zdrowotnej:

„No bo różnie się zaczynamy czuć. Raz lepiej, raz gorzej. Wiadomo, że każdy ma inne schorzenia”

## i bycia „na bieżąco

„Możemy nie podołać jakimś tam wymogom pracodawcy”,

„[...] jest kwestia tych dramatycznie przyspieszających technik komputerowych, gdzie nawet ja 30 lat z internetem i z komputerami, to już mi się nie chce nadążać za tymi najnowszymi zmianami w Excelach, w Wordach, czy w Paintach, AI próbuję”,

„Ale to wszystko wymaga więcej czasu, bo już pamięć ma, to jest tak, dysk jest załadowany i wypalić z komputera... [o swoich możliwościach zapamiętywania nowych rzeczy]”.

Ponieważ szukający pracy w wieku przedemerytalnym najczęściej wykonują prace dorywcze, trwające 2-3 miesiące, na podstawie umów zlecenia, w opisie idealnego miejsca pracy pojawiło się zatrudnienie na umowę o pracę, dające stałość zatrudnienia. Oprócz tego wskazywali na pracę zgodną z ich doświadczeniem, umiejętnościami i zainteresowaniami. Ważne miejsce w opisie idealnego miejsca pracy zajmowała dobra atmosfera, przyjazne środowisko pracy, relacje interpersonalne, życzliwość współpracowników i docenienie ze strony przełożonych. Takie warunki zapewniłyby ich zdaniem rozwój bez rywalizacji i wzajemny szacunek w zespole. Wspominano też o dogodnym czasie dojazdu do miejsca pracy oraz uczciwym wynagrodzeniu.

Zgłoszone przez respondentów w wieku przedemerytalnym **potrzeby związane z kontynuacją pracy obejmują:**

### ↪ elastyczność

„Tak, że mogę sobie regulować te godziny. Albo zdalnie parę dni w domu”,

„Elastyczny czas pracy to jest dosyć oczywiste. Jesteśmy osobami starszymi, więc oczekujemy od życia trochę wygody co do godzin, prawda?”

### ↪ brak stresu

„Z wiekiem jest tak, że nasza odporność na stres, na stres generalnie jest gorsza po prostu”,

### ↪ dostosowanie tempa pracy do ich możliwości

„Ale im się człowiek robi starszy, to te rzeczy się zrobi wolniej, nie?”

## ↳ poczucie przynależności

„No każdy w każdym wieku by chciał należeć do jakiejś grupy, przynależać i dobrze się czuć w tej grupie, prawda. Nie być takim odludkiem, nie być osamotniony w tej pracy, żeby być lubianym, prawda, no to może jest możliwe. Bo jak będziemy lubiani, będzie nam się fajnie współpracowało z tymi ludźmi, no to zupełnie inaczej. Chce się wstawać do tej pracy, chce się tam jechać, czy iść, chce się być tam”.

## Motywacje do pracy poszukujących zatrudnienia osób w wieku emerytalnym

Poszukujący pracy w wieku emerytalnym zgłaszali, że ich motywacja do szukania zatrudnienia wynika z chęci dorobienia do emerytury, potrzeby kontaktów społecznych i bycia potrzebnym oraz... utrzymania się w dobrym zdrowiu

„A może jeszcze dla zdrowia, żeby odsunąć jakiegoś alzheimera, bo człowiek musi myśleć, coś obliczyć na przykład, i tak dalej. A nie tak jak mówi, tak? Siądzie i gapi się w telewizor 20 godzin na dobę”,

„Depresja, tak. Przychodzą szare dni”.

## Czynniki utrudniające pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego w perspektywie poszukujących zatrudnienia osób w wieku okołiemerytalnym

Według poszukujących pracy osób w wieku okołiemerytalnym przeciwskazaniem do aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego są: wypalenie zawodowe, konieczność opieki nad wymagającym jej członkiem rodziny, brak odpowiednich kompetencji czy poczucie inercji

„Jeszcze może być takie tak zwane rozleniwienie. Może to nie jest takie lenistwo stricte, ale na przykład takie to słynne dni w szlafroku, że się człowiek nie zorientował, czy się nie ubrać i w pół do dwunastej nagle”.

Po stronie pracodawców wymieniono niechęć do zatrudnienia silversów.

## Co mogłoby pomóc w utrzymaniu aktywności zawodowej osób poszukujących pracy w wieku okołiemerytalnym?

Poszukujący pracy w wieku okołiemerytalnym pytani o adekwatne do ich aktualnej sytuacji wsparcie wymieniali:

- zachęty dla pracodawców związane z zatrudnieniem osoby z pokolenia silvers – ulgi podatkowe, „inkubatory/strefy zatrudnienia doświadczalnego”

„Ja myślę, że taki inkubator miałby sens w momencie, kiedy byłaby... Byłby to jakiś rodzaj strefy ekonomicznej, w której jeżeli pracodawca chce się zainstalować to musi zatrudnić 30% osób powiedzmy tam 60 czy 65 plus. I teraz niech on sobie dobiera tych ludzi, którzy mają wartość. Resztę niech sobie dociągnie młodych. Nie widzimy problemu”.

- dedykowane osobom w wieku okołiemerytalnym wsparcie ze strony urzędów pracy

„[...] patrzą na nas w urzędzie pracy tak z góry, a machają ręką. Mówią, a dobrze, to tam ktoś do pani zadzwoni? Nie dzwoni. Ja muszę jechać, ja muszę zaglądać na stronę urzędu. Nie ma doradcy, który by zajął się moją na przykład sytuacją”,

„Powinna być komórka w urzędzie pracy, powinien być doradca zawodowy, oddelegowany dla osób, dla osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. I on powinien zbierać wszystkie oferty, a przede wszystkim zachęcać pracodawców, żeby zatrudniali takie osoby”,

„[...] dla wielu by było lepiej, gdyby ktoś spisał czy jakoś uzgodnił te preferencje, czego szukamy, czego potrzebujemy, jaką pracę byśmy ewentualnie podjęli i spróbował coś dla nas znaleźć”,

- doradztwo dla chcących założyć własną działalność gospodarczą

„I jest jakaś, nie wiem, jakaś kadrowa, jakaś księgową, która doradza. Nie wiem. Jakoś pilnuje”.

Powinniśmy znowu w jakiś sposób... Zostać dostrzeżeni jako wartość.  
A nie jako obciążenie.  
(wypowiedź bezrobotnej respondentki w wieku przedemerytalnym)



# Tabele do wykresów

Tabela do: Wykres 1. Respondenci badania w zależności od sytuacji zawodowej (n=1210)

pracujący	675
niepracujący i nie poszukujący pracy	450
niepracujący i poszukujący pracy	56
inni	29

Tabela do: Wykres 2. Ocena zdrowia fizycznego według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie wskazały poziomu wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )

Poziom wykształcenia	dobrze/bardzo dobrze	ani dobrze ani źle
podstawowe lub gimnazjalne	23%	45%
zasadnicze zawodowe	30%	48%
średnie lub policealne	47%	38%
wyższe	70%	23%

Tabela do: Wykres 3. Ocena zdrowia psychicznego według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie wskazały poziomu wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )

Poziom wykształcenia	dobrze/bardzo dobrze	ani dobrze ani źle
podstawowe lub gimnazjalne	73%	23%
zasadnicze zawodowe	74%	18%
średnie lub policealne	82%	11%
wyższe	87%	8%

Tabela do: Wykres 4. Ocena zdrowia psychicznego pracujących według wymiaru czasu pracy, jaki stanowią kontakty z innymi ludźmi (n=675)

Ocena zdrowia psychicznego	niemal cały czas pracy	więcej niż połowę czasu pracy	około połowy czasu pracy	mniej niż połowę czasu pracy	prawie wcale
dobrze/ bardzo dobrze	48%	17%	11%	7%	1%
ani dobrze ani źle	6%	2%	1%	1%	0%

Tabela do: Wykres 5. Ocena zdrowia fizycznego pracujących według stopnia zadowolenia z pracy (n=675)

Ocena zdrowia fizycznego	zadowoleni w bardzo małym stopniu	zadowoleni w małym stopniu	zadowoleni w średnim stopniu	zadowoleni w dużym stopniu	zadowoleni w bardzo dużym stopniu
dobrze/ bardzo dobrze	0%	2%	6%	26%	28%
ani dobrze ani źle	0%	1%	6%	17%	6%

Tabela do: Wykres 6. Ocena zdrowia psychicznego pracujących według stopnia zadowolenia z pracy (n=675)

Ocena zdrowia psychicznego	zadowoleni w bardzo małym stopniu	zadowoleni w małym stopniu	zadowoleni w średnim stopniu	zadowoleni w dużym stopniu	zadowoleni w bardzo dużym stopniu
dobrze/ bardzo dobrze	0%	2%	10%	39%	33%
ani dobrze ani źle	0%	1%	3%	5%	2%

Tabela do: Wykres 7. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego pracujących respondentów i respondentek (n=675)

Ocena stanu zdrowia	kondycja fizyczna	kondycja psychiczna
dobrze/bardzo dobrze	62%	85%
ani dobrze ani źle	31%	11%
źle/bardzo źle	7%	4%

Tabela do: Wykres 8. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego poszukujących pracy respondentów i respondentek (n= 56)

Ocena stanu zdrowia	kondycja fizyczna	kondycja psychiczna
dobrze/bardzo dobrze	48%	73%
ani dobrze ani źle	30%	16%
źle/bardzo źle	20%	9%

Tabela do: Wykres 9. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego niepracujących respondentów i respondentek (n=450)

Ocena stanu zdrowia	kondycja fizyczna	kondycja psychiczna
dobrze/bardzo dobrze	38%	79%
ani dobrze ani źle	41%	12%
źle/bardzo źle	20%	7%

Tabela do: Wykres 10. Udział pracujących według poziomu wykształcenia badanych (n=22 osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 246 z zasadniczym zawodowym, 510 ze średnim lub policealnym i 430 z wykształceniem wyższym; 2 osoby nie odpowiedziały na pytanie o poziom wykształcenia,  $\Sigma=1210$ )

Poziom wykształcenia	udział pracujących
podstawowe lub gimnazjalne	27%
zasadnicze zawodowe	45%
średnie lub policealne	54%
wyższe	67%

Tabela do: Wykres 11. Udział pracujących najemnie i prowadzących działalność gospodarczą wśród pracujących kobiet i mężczyzn (n=368 kobiet i 307 mężczyzn,  $\Sigma=675$ )

Płeć	pracujący najemnie	prowadzący działalność gospodarczą
kobiety	74%	20%
mężczyźni	64%	30%

Tabela do: Wykres 12. Udział pracujących najemnie i prowadzących działalność gospodarczą według grup wieku (n=259 osób w wieku 55-59 lat, 342 w wieku 60-64 lata i 74 w wieku 65-69 lat,  $\Sigma=675$ )

Grupa wieku	pracujący najemnie	prowadzący działalność gospodarczą
55-59 lat	80%	15%
60-64 lata	66%	28%
65-69 lat	51%	43%

Tabela do: Wykres 13. Stopień odczuwanego obciążenia fizycznego w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=111 osób wykonujących pracę w bardzo małym stopniu obciążającą fizycznie, 180 w małym stopniu, 197 w średnim stopniu, 116 w dużym stopniu, 68 w bardzo dużym stopniu, 3 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	w bardzo małym stopniu	w małym stopniu	w średnim stopniu	w dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
praca fizyczna	3%	13%	56%	77%	75%
praca umysłowa	95%	86%	35%	16%	18%

Tabela do: Wykres 14. Stopień odczuwanego obciążenia psychicznego w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=54 osoby wykonujące pracę w bardzo małym stopniu obciążającą psychicznie, 151 w małym stopniu, 204 w średnim stopniu, 150 w dużym stopniu, 109 w bardzo dużym stopniu, 7 osób nie odpowiedziało na pytanie,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	w bardzo małym stopniu	w małym stopniu	w średnim stopniu	w dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
praca fizyczna	67%	60%	40%	31%	17%
praca umysłowa	31%	38%	54%	63%	73%

Tabela do: Wykres 15. Samoocena kondycji fizycznej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=8 osób oceniających bardzo źle swoją kondycję fizyczną, 37 oceniających źle, 209 oceniających ani źle ani dobrze, 325 oceniających dobrze, 91 oceniających bardzo dobrze, 5 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	bardzo źle	źle	ani źle ani dobrze	dobrze	bardzo dobrze
praca fizyczna	63%	65%	57%	34%	18%
praca umysłowa	38%	32%	39%	60%	76%

Tabela do: Wykres 16. Samoocena kondycji psychicznej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n= 4 osoby oceniające bardzo źle swoją kondycję psychiczną, 22 oceniające źle, 72 oceniające ani źle ani dobrze, 284 oceniające dobrze, 287 oceniające bardzo dobrze, 6 osób nie odpowiedziało na pytanie,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	bardzo źle	źle	ani źle ani dobrze	dobrze	bardzo dobrze
praca fizyczna	0%	36%	42%	47%	37%
praca umysłowa	75%	55%	50%	49%	58%

Tabela do: Wykres 17. Udział pracujących fizycznie i umysłowo w podziale na płeć i grupy wieku (osoby do 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego i do 5 lat po jego osiągnięciu; n=126 kobiet w wieku 55-59 lat, 224 kobiet w wieku 60-64 lata, 151 mężczyzn w wieku 60-64 lata, 138 mężczyzn w wieku 65-69 lat; 36 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	kobiety 55-59 lat	kobiety 60-64 lata	mężczyźni 60-64 lata	mężczyźni 65-69 lat
praca fizyczna	38%	26%	52%	41%
praca umysłowa	58%	69%	44%	49%

Tabela do: Wykres 18. Deklaracje możliwości pracy w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo powyżej 65. roku życia dla pracowników umysłowych i fizycznych (n=277 pracujących fizycznie, 362 pracujących umysłowo, 36 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=675$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	od 66. do 70. roku życia	od 71. do 75. roku życia
praca fizyczna	16%	3%
praca umysłowa	31%	7%

Tabela do: Wykres 19. Powody kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego a rodzaj wykonywanej pracy (n=58 pracujących fizycznie, 111 pracujących umysłowo, 14 osób nie odpowiedziało na pytanie o charakter pracy,  $\Sigma=183$ )

Rodzaj wykonywanej pracy	konieczność posiadania dodatkowego źródła utrzymania	własne chęci bycia aktywnym/aktywną zawodowo
praca fizyczna	64%	78%
praca umysłowa	49%	84%

Tabela do: Wykres 20. Deklaracje możliwości pracy w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo powyżej 65. roku życia w zależności od obciążenia fizycznego (z lewej) i psychicznego (z prawej) związanego z aktualnie wykonywaną pracą (n=165 osób deklarujących gotowość pracy między 66.-70. rokiem życia i 33 osoby deklarujące taką możliwość między 71.-75. rokiem życia,  $\Sigma=198$  osób deklarujących możliwość kontynuacji zatrudnienia między 66. a 75. rokiem życia)

a)

Grupa wieku	odczuwane obciążenie fizyczne - bardzo małe i małe	odczuwane obciążenie fizyczne - średnie	odczuwane obciążenie fizyczne - bardzo duże i duże
od 71. do 75. roku życia	61%	36%	3%
od 66. do 70. roku życia	51%	36%	13%

b)

Grupa wieku	odczuwane obciążenie psychiczne - bardzo małe i małe	odczuwane obciążenie psychiczne - średnie	odczuwane obciążenie psychiczne - bardzo duże i duże
od 71. do 75. roku życia	33%	36%	30%
od 66. do 70. roku życia	26%	34%	40%

Tabela do: Wykres 21. Przekonania na temat oczekiwań pracodawców po osiągnięciu przez respondentów wieku emerytalnego w zależności od obciążenia fizycznego (z lewej) i psychicznego (z prawej) związanego z aktualnie wykonywaną pracą (n=75 osób przewidujących, że ich pracodawca będzie od nich oczekiwał przejścia na emeryturę, 38 – kontynuacji pracy w mniejszym zakresie lub innej formie, 131 – kontynuacji pracy w obecnym zakresie, 248 osób odpowiedziało „trudno powiedzieć”,  $\Sigma=492$ )

a)

Przewidywana forma kontynuacji pracy	odczuwane obciążenie fizyczne - bardzo małe i małe	odczuwane obciążenie fizyczne - średnie	odczuwane obciążenie fizyczne - bardzo duże i duże
kontynuacja pracy w obecnym zakresie	54%	23%	22%
kontynuacja pracy w mniejszym zakresie lub w innej formie	34%	37%	29%
przejście na emeryturę i zakończenie pracy	36%	21%	43%

b)

Przewidywana forma kontynuacji pracy	odczuwane obciążenie psychiczne - bardzo małe i małe	odczuwane obciążenie psychiczne - średnie	odczuwane obciążenie psychiczne - bardzo duże i duże
kontynuacja pracy w obecnym zakresie	21%	37%	43%
kontynuacja pracy w mniejszym zakresie lub w innej formie	26%	24%	47%
przejście na emeryturę i zakończenie pracy	31%	35%	33%

Tabela do: Wykres 22. Najczęstsze deklaracje dotyczące możliwości wydłużenia pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu według płci (n=368 kobiet, 307 mężczyzn, Σ=675)

Płeć	wiek emerytalny	do 5 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego	między 6 a 10 lat po osiągnięciu wieku emerytalnego
kobiety	12%	27%	21%
mężczyźni	15%	29%	9%

Tabela do: Wykres 23. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu przez kolejny rok i przez kolejne 5 lat według grup wieku (n=259 osób w wieku 55-59 lat, 342 w wieku 60-64 lata, 74 w wieku 65-69 lat, Σ=675)

Grupa wieku	chcący zakończyć aktywność zawodową w ciągu roku	gotowi do kontynuowania pracy przez kolejne 5 lat
55-59 lat	17%	29%
60-64 lata	17%	33%
65-69 lat	15%	22%

Tabela do: Wykres 24. Najczęściej wskazywany wiek zakończenia pracy zawodowej według wykształcenia (n=6 osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, 110 z zasadniczym zawodowym, 273 ze średnim lub policealnym, 286 z wyższym, Σ=675)

Poziom wykształcenia	60. rok życia	65. rok życia	70. rok życia
podstawowe lub gimnazjalne	17%	17%	
zasadnicze zawodowe	10%	25%	
średnie lub policealne		13%	15%
wyższe		13%	22%

Tabela do: Wykres 25. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według typu obszaru zamieszkania (n=465 osób zamieszkałych na obszarze miejskim, 210 osób na obszarze wiejskim, Σ=675)

Obszar zamieszkania	między 61. a 65. rokiem życia	między 66. a 70. rokiem życia	między 71. a 75. rokiem życia
obszar miejski	20%	27%	6%
obszar wiejski	27%	19%	4%

Tabela do: Wykres 26. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według poziomu wynagrodzenia netto (n=47 osób z wynagrodzeniem do 2000 zł, 48 z pensją w przedziale powyżej 2000 zł do 2500 zł, 112 w przedziale powyżej 2500 zł do 3000 zł, 190 w przedziale powyżej 3000 zł do 4000 zł, 182 w przedziale powyżej 4000 zł, Σ=675)

Poziom wynagrodzenia netto	między 61. a 65. rokiem życia	między 66. a 70. rokiem życia	między 71. a 75. rokiem życia
do 2000 zł	36%	19%	4%
pow. 2000 zł do 2500 zł	27%	23%	4%
pow. 2500 zł do 3000 zł	21%	17%	4%
pow. 3000 zł do 4000 zł	20%	22%	4%
pow. 4000 zł	18%	37%	8%

Tabela do: Wykres 27. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według samooceny zdrowia fizycznego (n=8 oceniających swoją kondycję fizyczną „bardzo źle”, 37 – „źle”, 209 – „ani dobrze ani źle”, 325 – „dobrze”, 91 – „bardzo dobrze”, Σ=675)

Samoocena zdrowia fizycznego	między 61. a 65. rokiem życia	między 66. a 70. rokiem życia	między 71. a 75. rokiem życia
bardzo źle	25%	0%	0%
źle	32%	11%	0%
ani dobrze ani źle	28%	17%	2%
dobrze	18%	28%	7%
bardzo dobrze	19%	37%	8%

Tabela do: Wykres 28. Gotowość do kontynuowania pracy w wymiarze co najmniej ½ etatu w okresach między 61. a 65. rokiem życia, między 66. a 70. rokiem życia i między 71. a 75. rokiem życia według samooceny zdrowia psychicznego (n=4 oceniających swoje samopoczucie psychiczne jako bardzo złe, 22 jako złe, 72 jako ani dobre ani złe, 284 jako dobre, 287 jako bardzo dobre, Σ=675)

Samoocena zdrowia psychicznego	między 61. a 65. rokiem życia	między 66. a 70. rokiem życia	między 71. a 75. rokiem życia
bardzo złe	25%	1%	0%
źle	23%	18%	0%
ani dobrze ani złe	36%	21%	1%
dobrze	24%	25%	4%
bardzo dobrze	16%	26%	7%

Tabela do: Wykres 29. Aktywność edukacyjna osób w wieku okołoemerytalnym w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (n=207 rozwijających swoje kompetencje zawodowe z własnej inicjatywy, 130 uczestniczących w szkoleniach obowiązkowych organizowanych przez pracodawcę, 81 którzy wzięli dobrowolny udział w szkoleniu organizowanym przez pracodawcę, 63 którzy nie skorzystali z możliwości podniesienia kompetencji oferowanej przez pracodawcę, 277 nie mających możliwości podnoszenia kompetencji, pytanie wielokrotnego wyboru – suma odpowiedzi przekracza liczbę badanych wynoszącą 675 osób)

Rodzaj wykonywanej pracy	TAK, z własnej inicjatywy	TAK, z inicjatywy pracodawcy - szkolenie obowiązkowe	TAK, z inicjatywy pracodawcy - szkolenie dobrowolne	NIE, pracodawca dawał mi taką możliwość, ale nie skorzystałam/skorzystałem	NIE, nie miałam/miałem takiej możliwości
pracownicy fizyczni	18%	13%	5%	14%	55%
pracownicy umysłowi	40%	26%	18%	6%	31%

# MAŁOPOLSKA

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków

tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785

e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl

[www.wup-krakow.pl](http://www.wup-krakow.pl)

ISBN: 978-83-68345-43-8

Publikacja bezpłatna.

 INSTYTUCJA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO  
Wojewódzki Urząd Pracy  
w Krakowie

 MAŁOPOLSKA  
UCZY