

Urszula Swadźba
Stanisław Swadźba

Aktywność zawodowa pokolenia 55+ Polska na tle Czech i Węgier

Analiza porównawcza



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO



Prof. dr hab. Urszula Swadźba

profesor socjologii, kierownik Zakładu Socjologii Ogólnej (2009–2019) w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zainteresowania badawcze to socjologia wartości (szczególnie wartości pracy), problematyka śląska, świadomość ekonomiczna. Autorka ponad 200 książek i artykułów o tej problematyce. Najważniejsze publikacje to: *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne* (Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. Katowice 2001), *Wartości pracy, rodziny, religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich* (Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. Katowice 2012). Najnowsza publikacja we współautorstwie ze Stanisławem Swadźbą: *Kraje grupy Wyszehradzkiej i ich gospodarka a praca, aktywność zawodowa i przedsiębiorczość młodego pokolenia. Analiza porównawcza* (Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2021). Współpracuje z uczelniami Czech, Słowacji i Węgier. Ostatnio skupia się na badaniach aktywności pokolenia 55+.

Aktywność zawodowa pokolenia 55+
Polska na tle Czech i Węgier
Analiza porównawcza

RECENZJA

Małgorzata Gawrycka
Danuta Walczak-Duraj

Publikacja współfinansowana
przez Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach

Urszula Swadźba, Stanisław Swadźba

Aktywność zawodowa pokolenia 55+
Polska na tle Czech i Węgier
Analiza porównawcza

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego • Katowice 2023

*Seniorom w rodzinie
poświęcamy
autorzy seniorzy*

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1.	11
Teoretyczno-metodologiczne podstawy badań aktywizacji zawodowej pokolenia 55+	
Wprowadzenie	11
1.1. Pojęcie pokolenia	11
1.2. Typologia pokoleń, pokolenie <i>baby boomers</i>	14
1.3. Polskie pokolenie <i>baby boomers</i> – pokolenie 55+	18
1.4. Aktywizacja zawodowa starszego pokolenia	22
1.5. Metodologiczne podstawy badań	31
Rozdział 2.	35
Pokolenie 55+ Polski, Czech i Węgier	
Wprowadzenie	35
2.1. Pokolenie 55+ i jego udział w całkowitej populacji	36
2.2. Poziom wykształcenia pokolenia 55+	39
2.3. Pokolenie 55+ na rynku pracy	42
Podsumowanie	49
Rozdział 3.	51
Uwarunkowania aktywności zawodowej pokolenia 55+ Polski, Czech i Węgier	
Wprowadzenie	51
3.1. System emerytalny w Polsce, Czechach i na Węgrzech	52
3.2. Unia Europejska a aktywizacja zawodowa starszego pokolenia	60
3.3. Poziom dochodów w Polsce, Czechach i na Węgrzech	67
Podsumowanie	75
Rozdział 4.	79
Charakterystyka społeczno-demograficzna badanego pokolenia 55+	
Wprowadzenie	79
4.1. Płeć, wiek, wykształcenie badanych	79
4.2. Sytuacja rodzinna badanych	83

4.3. Sytuacja materialna badanych	88
Podsumowanie	95
Rozdział 5.	97
System wartości pokolenia 55+. Praca w systemie wartości	
Wprowadzenie	97
5.1. Praca w systemie wartości	98
5.2. Cechy pracy	105
5.3. Twierdzenia dotyczące pracy	114
Podsumowanie	122
Rozdział 6.	125
Obecna sytuacja życiowa i praca zawodowa pokolenia 55+	
Wprowadzenie	125
6.1. Status zawodowy pokolenia 55+	126
6.2. Potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy	133
6.3. Perspektywa pokolenia 55+ na rynku pracy w jego własnej ocenie	144
6.4. Ocena szans pokolenia 55+ na rynku pracy	149
Podsumowanie	158
Rozdział 7.	161
Aktywności poza pracą – obowiązki i czas wolny	
Wprowadzenie	161
7.1. Obowiązki poza pracą zawodową pokolenia 55+	162
7.2. Czas wolny spędzany czynnie	170
7.3. Czas wolny spędzany biernie	181
Podsumowanie	185
Zakończenie	189
Bibliografia	197
Spis tabel	207
Indeks nazw osobowych	211
Summary	215

Starzenie się społeczeństw stanowi jedno z najważniejszych wyzwań dla współczesnych państw i ich gospodarek. Przebiega ono w Polsce, Czechach i na Węgrzech w podobny sposób, jak w większości krajów europejskich. Tego typu zmiany były przewidziane przez naukowców już wiele lat temu, ale ich rozmiary są większe niż zakładano. W przypadku Polski, Czech i Węgier przyczyniły się do tego również procesy migracyjne. Młodzi ludzie wyemigrowali w poszukiwaniu pracy i lepszych warunków życia za granicę. Oznacza to kurczenie się zasobów pracy, a w następstwie możliwość spowolnienia gospodarczego. Dlatego istotna jest aktywizacja pokolenia 55+, a nawet starszego, powyżej 65. roku życia i jego powrót na rynek pracy. Tego typu inkluzja przynosi korzyści rynkowi pracy przez przyrost doświadczonych pracowników. Daje także korzyści samym pracownikom za sprawą większych gratyfikacji finansowych uzyskiwanych dzięki aktywności zawodowej i większą użyteczność społeczną. Nie do przecenienia jest również międzypokoleniowy transfer wiedzy, kiedy wspólna praca starszego i młodszego pokolenia pozwala na wymianę doświadczeń.

Koncepcja aktywnego starzenia się, ciesząca się coraz większym zainteresowaniem teoretyków i praktyków życia społecznego, zakłada umożliwienie jednostkom bycie społecznie użytecznymi. Społeczna użyteczność nie dotyczy tylko pracy zawodowej, ale również innych aktywności, jak praca na rzecz społeczności lokalnej, praca domowa czy wolontariat. Najbardziej jednak wskaźnikową użytecznością jest aktywność zawodowa. W sytuacji coraz większego braku siły roboczej pozostawanie na rynku pracy generacji starszych pracowników oraz inkluzja niepracujących są nakazem chwili. Ma to wpływ na konkurencyjność gospodarki danego kraju i bardzo ważne znaczenie społeczne, ponieważ pozwala czuć się starszym osobom potrzebnymi w życiu.

W niniejszej monografii przedmiotem badań jest pokolenie 55+ Polski, przedstawione na tle takiego samego pokolenia Czech i Węgier. Jest to pokolenie, które socjalizowało się i wychowywało w okresie realnego socjalizmu i przeżywało swoją młodość. Również w tym okresie podejmowało swoją pierwszą pracę

zawodową. Polskie pokolenie 55+ doświadczało kryzysu lat 80. XX wieku i rozpadu etosu pracy. Jest to pokolenie, które w latach swojej aktywności zawodowej weszło w nowy system społeczno-gospodarczy ze wszystkimi szansami i zagrożeniami, jakie system ten stwarza. Ich doświadczeniem były zarówno możliwości założenia własnego biznesu i osiągnięcia sukcesu, jak i bezrobocie.

Celem niniejszej publikacji jest więc pokazanie aktywności zawodowej pokolenia 55+ Polski na tle analogicznego pokolenia Czech i Węgier. Z jednej strony aktywność zawodowa będzie przedstawiona na podstawie obiektywnych danych, a z drugiej – na podstawie analiz przeprowadzonych w wyniku badań socjologicznych. Omówione zostaną również niektóre aktywności pozazawodowe, które na nią mają wpływ. Świadomość korzyści i strat, jakie niesie ten proces, ma bardzo ważne znaczenie w podejmowaniu decyzji o kontynuacji bądź zaniechaniu aktywności zawodowej. Temu celowi podporządkowaliśmy układ pracy, która składa się z logicznie powiązanych z sobą siedmiu rozdziałów.

W rozdziale 1. omówiliśmy założenia teoretyczno-metodologiczne badań. Przedstawione zostały definicje pokolenia. Szczegółowej uwadze poddane zostało pokolenie *baby boomers* jako pokolenie, którym zajęliśmy się w trakcie badań. Najpierw scharakteryzowane zostało zachodnie pokolenie *baby boomers*, a następnie polskie, czeskie i węgierskie pokolenie 55+, żyjące w tym okresie. W dalszej kolejności omówiona została koncepcja aktywności zawodowej starszego pokolenia. W ostatnim punkcie sformułowaliśmy pytania badawcze oraz przedstawiliśmy metodologiczne podstawy badań.

W rozdziale 2. – na podstawie materiałów zastanych – przedstawiliśmy populację pokolenia 55+ w Polsce, Czechach i na Węgrzech na tle Unii Europejskiej (UE-27). Pokazana została liczebność populacji 55+ Polski, Czech i Węgier oraz jej udział w całkowitej populacji UE-27, a także jej struktura według płci. Kolejny podrozdział poświęcono poziomowi wykształcenia tej populacji oraz zagadnieniom związanym z dalszą edukacją, zarówno formalną, jak i nieformalną. W ostatnim podrozdziale omówiliśmy kwestie związane z funkcjonowaniem pokolenia 55+ na rynku pracy (stopa zatrudnienia i bezrobocie, problem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i inne). We wszystkich podrozdziałach przedstawiliśmy różnice występujące między populacją 55+ poszczególnych krajów, a także między tymi krajami a UE-27. Staraliśmy się uchwycić specyfikę tego pokolenia w Polsce, Czechach i na Węgrzech na tle UE.

W rozdziale 3. – również na podstawie materiałów zastanych – przedstawiliśmy główne uwarunkowania aktywności zawodowej tego pokolenia,

rozpoczynając od omówienia systemu emerytalnego Polski, a także Czech i Węgier. Istniejący system emerytalny może bowiem hamować aktywność zawodową społeczeństwa lub przyczynić się do jej wzrostu. W drugim podrozdziale zwróciliśmy uwagę na wpływ UE (drugiego czynnika instytucjonalnego) na aktywizację zawodową starszego pokolenia. W trzecim podrozdziale pokazaliśmy poziom dochodów, płac i emerytur oraz jakości życia i nierówności dochodowej w tych krajach, mogą one bowiem również wpływać na aktywność zawodową społeczeństwa. To ważny czynnik ekonomiczny.

Treść rozdziału 4. – podobnie jak pozostałych: piątego, szóstego i siódmego – oparta została już na badaniach socjologicznych. Zasadniczą analizę przeprowadziliśmy na podstawie badań zrealizowanych w ramach międzynarodowego projektu: „Social and Cultural Mechanisms of In- and Exclusion: A Comparative Perspective” Life and Work Strategies of the Generation 55 to 65: Their Position on the Labour Market, Obstacles and Wishes (Institutional Development Project (IRP))¹. Rozdział czwarty zawiera charakterystykę demograficzno-społeczną pokolenia 55+. Odrębnie dla respondentów każdego z badanych krajów – Polski, Czech i Węgier – zostały przedstawione następujące charakterystyki: płci, grupy wiekowej, wykształcenia respondentów, sytuacji rodzinnej. Dodatkowo pokazane zostały dane dotyczące sytuacji materialnej respondentów, warunki mieszkaniowe, dochody badanych oraz ocena własna sytuacji materialnej. W podsumowaniu scharakteryzowano skrótowo najważniejsze cechy respondentów pokolenia 55+ każdego z badanych krajów.

W rozdziale 5. przedstawiliśmy system wartości badanych respondentów. Szczególnie przeanalizowaliśmy wartość pracy w systemie wartości. Następnym punktem analizy stanowiły cechy pracy, które respondenci uważają za istotne dla pracy zawodowej. Ostatni z punktów zawiera omówienie twierdzeń dotyczących pracy, które są wskaźnikowe dla określenia siły wartości pracy. Do analizy wykorzystano również wywiady swobodne, dzięki którym została pogłębiona ta problematyka. W Podsumowaniu przedstawiliśmy typy postaw wobec wartości pracy.

Rozdział 6. to omówienie sytuacji badanych respondentów na rynku pracy. W szczególności została przedstawiona sytuacja kohorty wiekowej 55+ na polskim rynku pracy na podstawie badań na tle pokolenia 55+ Czech i Węgier.

1 Szczegółowe informacje o badaniach socjologicznych zawarte są w rozdziale 1. – teoretyczno-metodologicznym.

Odrębnie dla osób pracujących w różnych formach zatrudnienia zostały omówione potrzeby zaspokajane w aktualnej pracy. Problem, który również został poruszony to chęć kontynuacji bądź podjęcia pracy zawodowej przez respondentów. Rozdział kończy się przedstawieniem opinii dotyczącej oceny szans pokolenia 55+ na rynku pracy. W Podsumowaniu również zostały przedstawione typy postaw wobec pracy zawodowej badanego polskiego pokolenia w porównaniu z pokoleniem 55+ Czech i Węgier.

Rozdział 7. zawiera treści dotyczące pozazawodowej aktywności pokolenia 55+, które w pewien sposób wpływają na aktywność zawodową. Pierwszą z form tej aktywności są obowiązki wobec rodziny, szczególnie pomoc swoim dorosłym dzieciom w opiece nad ich dziećmi (swoimi wnukami) oraz sprawowanie opieki nad starszymi i niepełnosprawnymi członkami rodziny. Drugą z tych form stanowi aktywność w czasie wolnym. Scharakteryzowana została aktywność zewnętrzna (uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku i wolontariat), aktywności związane z gospodarstwem domowym (prace w ogrodzie, na działce, hobby) czy rozwojem osobistym (aktywność sportowa i kulturalna) oraz aktywność bierna (spotkania z przyjaciółmi, korzystanie z nowych mediów, oglądanie telewizji). W Podsumowaniu także przedstawiono typy aktywności pozazawodowej polskiego pokolenia na tle pokolenia 55+ Czech i Węgier.

W zakończeniu przedstawiliśmy wnioski wynikające z przeprowadzonych badań. Udzieliliśmy odpowiedzi na zadane wcześniej pytania badawcze. Następnie zarysowaliśmy najistotniejsze cechy charakterystyczne dotyczące aktywności zawodowej i pozazawodowej pokolenia 55+ Polski oraz dwu pozostałych badanych krajów – Czech i Węgier. Na końcu skonstruowaliśmy wnioski aplikacyjne.

Ostatnią częścią monografii jest bibliografia, która mieści wspólną dla wszystkich rozdziałów cytowaną literaturę oraz wykorzystane materiały źródłowe.

Problematyka podjęta w niniejszej publikacji lokuje się na pograniczu ekonomii i socjologii. Zawiera analizę danych zastanych dotyczących aktywności zawodowej pokolenia 55+ oraz analizę świadomości tego pokolenia dotyczącej jej aktywności na rynku pracy: wartości pracy, własnego statusu zawodowego, oceny własnej przydatności na rynku pracy i chęci podjęcia zatrudnienia. Zagadnienia te niezbyt często bywają poruszane, zwłaszcza w kontekście międzynarodowych porównań. Mogą więc wypełnić lukę w tego rodzaju piśmiennictwie. Wyrażamy nadzieję, że publikacja ta wzbogaci polski rynek wydawniczy i spotka się z przychylnym przyjęciem Czytelników.

Rozdział 1.

Teoretyczno-metodologiczne podstawy badań aktywizacji zawodowej pokolenia 55+

Wprowadzenie

W rozdziale tym, który ma charakter wprowadzający, w pierwszej kolejności wyjaśniamy istotę pojęcia pokolenia. Następnie przedstawiamy typologię pokolenia, ze szczególnym uwzględnieniem pokolenia *baby boomers*, które jest naszym obiektem badawczym. Szerzej omawiamy – na tle czeskiego i węgierskiego – polskie pokolenie *baby boomers*. Kolejny podrozdział jest poświęcony aktywizacji zawodowej starszego pokolenia (55+). Zwracamy uwagę na jej istotę, znaczenie, czynniki wpływające na aktywność zawodową, narzędzia aktywizacji zawodowej, bariery oraz korzyści z aktywizacji zawodowej. Będą one nam przydatne w dalszej części pracy. W ostatnim podrozdziale prezentujemy metodologiczne podstawy badań. Najpierw formułujemy pytania badawcze, następnie omawiamy metody postępowania badawczego. W szczególności skupiamy się na badaniach empirycznych, okresie i sposobie ich przeprowadzenia.

1.1. Pojęcie pokolenia

Aby przejść do definiowania i omówienia problemu pokolenia *baby boomers*, które jest przedmiotem dalszej analizy socjologicznej, przyjrzymy się samemu pojęciu pokolenia. Pojęcie to jest używane w socjologii w różnoraki sposób. Jak pisze Wiesław Wątroba, z jednej strony stanowi ogniwo genealogii biologicznej, z drugiej strony – ogniwo genealogii kulturowej¹. Inne podejście, to grupowanie definicji pokolenia w trzy kategorie: 1) demograficzna, 2) historyczno-demograficzna, 3) kontekst psychologiczno-historyczny². Obydwa podziały mają punkty

1 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe późnego kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2017, s. 2.

2 D. Maciołek, *Niepokorne pokolenie „Milenium”*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2019, s. 16.

wspólne, jeśli nie tożsame. O ile podejście biologiczne czy demograficzne jest łatwe do uchwycenia i można wyznaczyć pewną cezurę czasową, o tyle drugie z podejść wymaga już wskazania na zestaw wartości i cech oraz przeżyć wspólnych dla danej generacji. Ma to bardzo duże znaczenie dla naszych analiz. Przykładowo, optyka widzenia 70-latka w rzeczywistości roku 2022 jest inna niż 50-latka. W innej rzeczywistości społeczno-politycznej się socjalizowali, w innej rozpoczynali swoją drogę zawodową. Dlatego kontekst społeczny jest najbardziej istotny dla zrozumienia, a następnie zdefiniowania pojęcia pokolenia. Na kontekst wspólnych postaw i wartości zwracali uwagę prekursorzy badań nad pojęciem pokolenia³. Najistotniejszy element pojęcia to wspólne przeżycia.

Według Karla Mannheim'a każda jednostka należy do jakiegoś pokolenia. To, co istotne według niego, to wspólna percepcja historii, która jest związana z wypracowaniem wspólnej osobowości generacyjnej. Tożsamość pokolenia kształtują warunki, w jakich reprezentanci danej grupy wiekowej podlegali procesowi socjalizacji⁴. Przedstawiona w okresie międzywojennym koncepcja Mannheim'a jest nadal aktualna, a uzupełniona o współczesną wiedzę może nadal służyć jako tło teoretyczne analizy.

Na wspólne doświadczenia, jako istotny element definicji, wskazuje również Maria Ossowska. Badaczka definiuje pokolenie w pięciu różnych znaczeniach. Pierwsza koncepcja mówi o pokoleniu jako o ogniwie ciągu genealogicznego. Zatem odpowiada ona ujęciu biologicznemu, zgodnie z którym rodziców i dzieci przypisuje się do odrębnych pokoleń. Druga koncepcja mówi o pokoleniu jako o ogniwie genealogii kulturowej. Według tej teorii pokolenia dzielą się na te, które są nośnikami wiedzy, kompetencji, umiejętności, i na te, które są odbiorcami tych wartości. Przekazywanie potomstwu tradycji grupy jest jedną z podstawowych funkcji rodziców, toteż o przynależności do pokolenia decyduje podział ról. Takimi przykładami są odrębne pokolenia, do których należą: specjaliści w zawodzie oraz praktykanci, profesor i student, nauczyciel oraz

3 K. Mannheim, *The problem of youth in modern society*, „Diagnosis of Our Time”, New York 1944; K. Mannheim, *The problem of generations*, in: *Essays on the sociology of knowledge by Karl Mannheim*, ed. P. Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul, New York 1952, za: W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 20; M. Ossowska, *Koncepcja pokolenia*, „Studia Socjologiczne” 1963, nr 2, s. 47–50; J. Garewicz, *Pokolenie jako kategoria socjologiczna*, „Studia Socjologiczne” 1983, nr 1; M. Mead, *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, przeł. J. Hołówka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 23.

4 K. Mannheim, *The problem of generations...*, s. 20.

uczeń. Trzecia koncepcja ma wymiar czasowy. Według niej na stulecie składają się szacunkowo trzy pokolenia. Zgodnie z tą koncepcją przyjmuje się, że ojciec jest przeciętnie o 33 lata starszy od własnych dzieci. Autorka podkreśla, że ta teoria jest mało operatywna i użyteczna, ponieważ ludzie rodzą się codziennie, a nie co 33 lata. Czwarta koncepcja pokolenia jest nazywana ahistoryczną. „Przez przepływ pokoleń rozumie się tu zatem przechodzenie tych samych osób przez różne fazy swojej biografii”⁵. Koncepcja piąta mówi o tym, że na pokolenie składają się osoby o wspólnych wartościach oraz postawach, uwarunkowanych wspólnie przeżyтыми doniosłymi doświadczeniami historycznymi.

Zdaniem wskazanych uczonych wspólne doświadczenie wydarzeń historycznych oraz ich grupowe przeżywanie są kluczowe dla kształtowania się tożsamości danej generacji. Pokolenie przeżywa określone wydarzenia historyczne. Najistotniejsza jest jednak późniejsza interpretacja tych wydarzeń i kultywowanie wspomnień, które są jednocześnie wspomnieniami z młodości. Przekazywana w ten sposób „wiedza społeczna” jest wspólna dla reprezentantów danego pokolenia.

Na podobieństwo postaw i wartości wskazują również współcześni badacze problematyki pokolenia⁶. Maria Zielińska definiuje pokolenie jako „zbiorowość ludzi, poddanych w okresie dzieciństwa i wczesnej młodości podobnym (unifikującym) wpływom wychowawczym, wzrastających w otoczeniu tych samych instytucji edukacyjnych, ekonomicznych, politycznych, religijnych i innych, odbierających podobne treści kulturalne, obyczajowe, moralne. Pojawienie się znaczących (ważnych) wydarzeń politycznych w okresie adolescencji może stać się podstawą do »zaistnienia« pokolenia politycznego, traktującego takie wydarzenia w specyficzny tylko dla tych przedstawicieli tej generacji sposób”⁷. Autorka

5 M. Ossowska, *Koncepcja pokolenia...*, s. 47–50.

6 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*; M. Zielińska, *Zróznicowane postawy wobec wybranych wymiarów rzeczywistości społecznej jako wyznacznik odrębności pokoleniowej*, w: *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 51–70; M. Zielińska, *Ariergarda realnego socjalizmu. Społeczne biografie pokolenia stanu wojennego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2006; Eadem, *Przynależność pokoleniowa jako explanandum zmian mentalności społecznej w okresie przeobrażeń systemowych*, „Rocznik Lubuski” 2010, nr 36 (2), s. 245–259; Eadem, *Między autorytaryzmem i demokracją. Pokoleniowy wymiar transformacji społeczno-politycznej w Polsce*, „Forum Socjologiczne” 2011, nr 1, s. 117–134; K. Messyasz, *Obrazy młodzieży polskiej w dyskursie prasowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2013; *Młodzież jako problem i wyzwanie nowoczesności*, red. K. Szafraniec, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.

7 M. Zielińska, *Zróznicowane postawy...*, s. 54.

podkreśla, że tożsamość pokolenia kształtuje przede wszystkim otoczenie społeczno-kulturowe oferujące występujące w danym okresie style życia, czyli modele życia: rodzinnego, zawodowego i towarzyskiego. Tworzone są również nowe wartości. Określone warunki historyczne sprzyjają zmianom biografii społecznych, których elementem są określone opinie i postawy wobec ważnych kwestii społecznych⁸.

1.2. Typologia pokoleń, pokolenie *baby boomers*

Jak piszą badacze zajmujący się problematyką pokolenia, istotnym czynnikiem decydującym o ich wyróżnieniu są przedziały czasowe⁹. Problemem jest wyróżnienie tego przedziału czasowego i określenie, do jakich lat należy przypisać daną generację. Barbara Fatyga wskazuje na to, że czynniki temporalne odgrywają znaczną rolę w perspektywie upływającego czasu i wymiany pokoleń¹⁰. Generalnie przyjmuje się, że wiek stanowi kategorię obiektywną, niepodlegającą krytyce, która wyznacza czasowo generację. Społeczeństwo wymaga, aby jednostki zachowywały się stosownie do swojego wieku. Wiąże się z tym odpowiedni ubiór i odpowiednie zachowanie. Warunkowane to jest spuścizną kulturową danej generacji, która już w okresie młodości wypracowała swoiste kody zachowań. Na podstawie wspólnych doświadczeń członków danego pokolenia badacze starają się wyróżnić pewne ich kategorie. Cytowany już Wątroba wyróżnił następujące – w nawiasie podano lata urodzenia:

- 1) tradycjonałiści (1918–1945);
- 2) najbardziej liczna generacja – *baby boomers* (1946–1964);
- 3) pokolenie X (1964–1981);
- 4) milenialsi lub pokolenie Y (1982–2001);
- 5) pokolenie Z (*homo postmillenicus* – urodzone w 2002 roku i później)¹¹.

8 Ibidem.

9 Ibidem; W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 32; J. Garewicz, *Pokolenie jako kategoria...*, s. 77; M. Ossowska, *Koncepcja pokolenia...*, s. 47–50.

10 B. Fatyga, *Pokolenie*, w: *Encyklopedia socjologii. Suplement*, red. J. Bokszański, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 194.

11 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 32.

W dalszej części opracowania zostanie scharakteryzowane interesujące nas pokolenie *baby boomers* jako odpowiadające generacji 55+, która zostanie poddana analizie. W 2019 roku, kiedy zostały zrealizowane badania, ówczesna generacja 55–65 lat to były osoby urodzone pomiędzy 1954 a 1964 rokiem, czyli późna generacja *baby boomers*.

Pokolenie *baby boomers* będzie celem naszej analizy, wcześniej jednak pokrótce przedstawimy najistotniejsze cechy wcześniejszego pokolenia – tradycjonalistów – wpływającego na socjalizację *baby boomers*. Za przedstawicieli tego pokolenia uznaje się urodzonych pomiędzy 1918–1927 rokiem i dodatkowo w latach 1927–1945. Lata życia tego pokolenia przypadły na okres wielkiego kryzysu, a potem wojny. Jest to pokolenie, które walczyło na froncie, pracowało w fabrykach zbrojeniowych, odbudowywało kraj, kładło podwaliny pod lepsze życie nie tyle dla siebie, ile dla przyszłych pokoleń¹². Jak pisze Wątroba, tradycjonałści w Stanach Zjednoczonych opierali się na takich wartościach, jak: rodzina, Kościół i ciężka praca. One oraz konieczny w każdej sytuacji umiar stanowiły podstawę ich etyki. Pokolenie to było z jednej strony beneficjentem powojennego boomu gospodarczego, z drugiej – poddane było wpływom reklamy. Większość tradycjonalistów podlegała publicznej edukacji, a nieznaczny odsetek studiował. Dlatego to pokolenie, pokolenie rodziców *baby boomers*, starało się zapewnić jak najlepszą edukację swoim dzieciom. Wierzyło ono, że wraz ze zdobyciem dyplomu ich dzieci czeka lżejsza, dobrze płatna praca i duży awans społeczny¹³. Jednocześnie oczekiwało od następnego pokolenia opieki na starość w sytuacji choroby lub niepełnosprawności. Świat, który je otaczał, w wyobrażeniu tradycjonalistów był ułożony i przewidywalny. Dopiero *baby boomers* zaczęli go kontestować.

Cechą każdej epoki są antagonizmy międzypokoleniowe. Dotyczą one również współczesnych czasów, kiedy starsze pokolenia zarzucają młodym łatwość, z jaką zmieniają pracę, domagają się czasu wolnego oraz wykazują niechęć do stabilizacji życiowej. Z kolei młodsze pokolenie zarzuca starszemu pozostawienie globu zrujnowanego i w chaosie, co im samym przyjdzie naprawiać¹⁴. *Baby boomers* kontestowali jednak zastany przez nich porządek społeczny, ale

12 Ibidem.

13 Ibidem, s. 71.

14 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 35.

również teraz próbują dalej go zmieniać, będąc już seniorami¹⁵. Termin „*baby boomers*” został wprowadzony w socjologii amerykańskiej i dotyczył pokolenia, które bardzo zmieniło świat zachodni¹⁶. Jest to pokolenie wyżu demograficznego, którego młodość przebiegała w późnych latach 60., oraz w latach 70. i 80. XX wieku. Ich wartości, poglądy i styl życia wpłynęły również na polskie pokolenie 55+, które było przedmiotem badania. Boomersi nie są pokoleniem jednorodnym, ale w wielkim skrócie jako takie można ich scharakteryzować. Przede wszystkim w młodości odrzucali wartości kultywowane przez pokolenia wcześniejsze. Żądali ulepszenia świata, w którym powinien dominować postęp. Jednak ten postęp definiowali tylko jako społeczną rewoltę wobec tradycyjnego świata. Oni stali na czele ruchów na rzecz swobód obywatelskich i równości płci, rasy oraz wyznania, uszanowania praw osób o odmiennych preferencjach seksualnych, a przede wszystkim prywatności jednostki¹⁷.

Zmieniał się system wartości pokolenia *baby boomers*, przechodząc od wartości materialistycznych do postmaterialistycznych. Na takie zmiany zwrócił uwagę Ronald Inglehart¹⁸. Zgodnie z rozwijaną przez niego tezę konkluzja była następująca¹⁹: wraz z postępującym dobrobytem gospodarczym następuje przejście od wartości materialistycznych (zapewniających bezpieczeństwo i przetrwanie) do wartości postmaterialistycznych (akcentujących potrzeby samoekspresji i jakości życia). Z tych dwu przesłanek można wnioskować o znacznych różnicach w systemach wartości młodego i starszego pokolenia Europejczyków. Osoby starsze, które w trakcie swojego życia doświadczyły biedy i niedostatku, żyły w czasach, gdy powszechne były braki w zaopatrzeniu i poczucie niepewności egzystencji, w późniejszym wieku zorientowane będą na wartości gwarantujące bezpieczeństwo materialistyczne. Te wartości to utrzymanie porządku,

15 Ibidem; C. Phillipson, *Social and cultural constructions of ageing: The case of the baby boomers*, „Sociological Research Online” 2008, vol. 13, no. 3, s. 21–35.

16 L. Jones, *The great expectations. America and baby boom*, Coward, Mc Cann & Geoghegan, New York 1980, za: W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 78.

17 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 81.

18 R. Inglehart, *The silent revolution: Changing values and political systems among western publics*, Princeton 1977; P. Zdziech, *Ronald Ingleharta teoria rozwoju ludzkiego*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2010.

19 Szerzej o koncepcji Ingleharta: U. Swadźba: *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012, s. 34–37.

zapewnienie wysokiej stopy wzrostu ekonomicznego, zachowanie stabilności gospodarki, utrzymanie silnej armii. Z kolei osoby z młodszych roczników, które dojrzały w warunkach wzrostu gospodarczego, braku wojen i powszechnej oferty towarowej i usługowej, będą preferowały wartości postmaterialistyczne. Te wartości to swoboda ekspresji indywidualnej, wolność słowa, większy wpływ na pracę zawodową, na poczynania rządu i samorządów. Zgodnie z hipotezą Ingleharta ludzie młodszy częściej byli postmaterialistycznie zorientowani niż starsze pokolenie. Można było obserwować wśród nich indywidualizację, samorealizację i wzrost orientacji na jakość życia²⁰.

Baby boomers wkraczali na rynek pracy, gdy dominowała dobra koniunktura. Solidnie wykształceni na uniwersytetach robili kariery zawodowe i zarabiali coraz lepiej. Młodszym pokoleniom *baby boomers* przyszło już dorastać w innego typu rewolucji, eksplozji nowych technologii, które wpłynęły na proces globalizacji. W ten sposób zmianie zaczęło ulegać podejście do pracy, co skutkowało antagonizmami i konfliktami w środowisku zawodowym²¹. W pracy wartościami przestały być posłuszeństwo i dyscyplina na rzecz partycypacji, samorealizacji i kreatywności²². Również w życiu zawodowym zaczynały przeważać wartości postmaterialistyczne nad materialistycznymi²³. To pokolenie było pierwszym, w którym kobiety masowo poszły do pracy. Ze względu bowiem na: rozwój infrastruktury żywnościowej i produkcję żywności o przedłużonej trwałości, nowoczesne wyposażenie kuchni, powstawanie restauracji typu fast-food nie musiały poświęcać tyle czasu na przygotowanie posiłków.

Aktualnie generacja *baby boomers* cechuje się również innym podejściem do aktywności zawodowej w starszym wieku oraz odejścia na emeryturę²⁴. Próbuje

20 R. Inglehart, *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton University Press, Princeton 1990; Idem, *Modernization and Postmodernization: Cultural, economic and political change in 43 societies*, Princeton University Press, Princeton 1997; R. Inglehart, M. Basanez, A. Moreno, *Human values and beliefs: A cross-cultural sourcebook*, A Michigan University Press, Ann Arbor 1998.

21 W. Wątroba, *Transgresje międzypokoleniowe...*, s. 108.

22 H. Klages, *Wertorientierung im Wandel. Ruckblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*, Frankfurt am Main, 1985, za: J. Mariański, *Etos pracy bezrobotnych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 1994, s. 72–73.

23 R. Inglehart, *Culture shift...*; Idem, *Modernization and postmodernization...*; R. Inglehart, M. Basanez, A. Moreno: *Human values and beliefs...*

24 D.B. Radner, *The retirement prospects of the baby boom generation*, „Gerontologist” 1998, vol. 61, no. 1, s. 3–19; S. Tophoven, A. Tisch, *Employment trajectories of German baby boomers and*

przemodelować proces starzenia się o przedłużenie okresu aktywności zawodowej. Szczególnie dotyczy to osób o wysokich kwalifikacjach, zajmujących eksponowane stanowiska, specjalistów. Pokolenie to w średnim i starszym wieku stara się żyć zdrowo i aktywnie. Reinterpretuje więc model starszego człowieka, 60- i 70-latką, który nie musi tylko siedzieć w fotelu przy telewizorze. Bardzo dbają o zdrowie, kupując suplementy diety, korzystając z rehabilitacji i odnowy biologicznej. Starsi *baby boomers* wyjeżdżają na wycieczki, na wczasy, poznają świat. Ich wizja spędzenia życia na emeryturze jest odmienna niż możliwości poprzedniego pokolenia tradycjonalistów. Dotyczy to szczególnie kobiet, które kochając swoje dzieci i wnuki, nie chcą im się poświęcać bez reszty. Swój czas wolny zamierzają spędzać aktywnie, rozwijając swoją osobowość²⁵.

Wartości, postawy, styl życia pokolenia *baby boomers* nie pozostały bez wpływu na polskie, czeskie i węgierskie pokolenie 55+, które swoją młodość przeżywało w tym samym okresie. Również aktualnie nowe trendy w stylu życia dojrzałego lub starszego pokolenia Polaków, Czechów i Węgrów często są wzorowane na stylu życia seniorów zachodnich społeczeństw.

13. Polskie pokolenie *baby boomers* – pokolenie 55+

Polskie pokolenie *baby boomers* kształtowały jednak odmienne uwarunkowania społeczno-historyczne niż pokolenie amerykańskich *baby boomers*. Jeszcze inne okoliczności kształtowały aktualne pokolenie 55+ Czechów i Węgrów. Wspólną cechą pokolenia 55+ tych trzech państw było życie w systemie realnego socjalizmu. Natomiast różnicowały je odmienne wydarzenia historyczne w poszczególnych krajach.

their effect on statutory pension entitlements, „Advances in life Course Research” 2016, vol. 30, s. 90–110; R. Karpen, *Reflections on women’s retirement*, „Gerontologist” 2017, vol. 57, no. 1, s. 103–109.; N.A. Winston, J. Barnes, *Anticipation of retirement among baby boomers*, „Journal of Women & Aging” 2017, vol. 19, no. 3–4, s. 137–159; D. Robotham, *Ageing well in the 21st century*, „Quality in Ageing and Older Adults” 2011, vol. 12, no. 3, s. 133–140; A.M. Sawyer, S. James, *Are baby boomer women redefining retirement?* „Sociology Compass” 2018, vol. 12, no. 10, s. 108–113; G.B.T. Mermin, R.W. Johnson, D.P. Murphy, *Why do boomers plan to work longer?* „Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences” 2007, vol. 62, no. 5, s. 286–294.

25 R. Karpen, *Reflections on women’s retirement...*; A.M. Sawyer, S. James, *Are baby boomer women redefining retirement?...*

Najistotniejsza dla nas jest charakterystyka polskiego pokolenia 55+. Na wczesną socjalizację tego pokolenia wpłynęły gierkowska epoka dynamicznego rozwoju i poprawa poziomu materialnego ludności. Okres lat 70. XX wieku to czas rozbudzenia konsumpcji w społeczeństwie. Następową poprawa warunków materialnych ludności. W szybkim tempie rosły płace i spożycie. Początkowo nastroje społeczne pozytywnie się zmieniały wraz z poprawą warunków życia ludności²⁶. Ten okres w porównaniu z okresem stalinowskim cechował się względną liberalizacją systemu, większą otwartością granic i kontaktem ze światem. Ze względu na powstawanie bądź rozbudowę wielu zakładów przemysłowych młode pokolenie nie miało problemu ze znalezieniem pracy, szczególnie dotyczyło to absolwentów kierunków technicznych. Aktualne pokolenie 55+ na początku swojej drogi zawodowej nie doświadczało więc bezrobocia. Wykonywana praca miała często tylko wartość instrumentalną²⁷.

W systemie realnego socjalizmu wychowywało się pokolenie 55+ Czech i Węgier. Realny socjalizm w Czechosłowacji i na Węgrzech był bardziej bezwzględny. W Czechosłowacji wynikało to z rezultatów Praskiej Wiosny 1968 roku, a na Węgrzech – z wydarzeń 1956 roku. Jednak w obydwu krajach gospodarka planowa zapewniała miejsca pracy i względny dobrobyt. Czechosłowacja zaliczała się do najbogatszych krajów bloku wschodniego. Ówczesne młode pokolenie obydwu krajów socjalizowało się w latach 70. w opresyjnym społeczeństwie, nie doznawało jednak bezrobocia ani braku perspektyw życiowych, jeśli akceptowało istniejącą rzeczywistość²⁸.

Dekada lat 80. rozpoczęła się w Polsce strajkami i powstaniem Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. 13 grudnia 1981 roku został wprowadzony stan wojenny²⁹. Działacze „Solidarności” internowano, pozostała

26 W. Roszkowski, *Historia Polski 1914–2005*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2009, s. 359; H. Świada-Ziemba, *Młodzież PRL. Portrety pokoleń w kontekście historii*, Wydawnictwo Literackie, Warszawa 2010, s. 463–548.

27 D. Dobrowolska, *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wydawnictwo Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1980.

28 P. Jokes, *Cześć. Przewodnik po historii narodu i państwa*, Wydawnictwo Avalon, Kraków 2020; M. Lechowska, *Węgrzy patrzą na swą historię*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2004; M. Koźmiński, *Odmiany i oblicza komunizmu: Polacy, Węgrzy i inni*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2007; J. Kochanowski, *Węgry. Od ugody do ugody (1867–1990)*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 1997.

29 W. Roszkowski, *Historia Polski...*, s. 377.

ludność była zastraszana i podlegała różnym ograniczeniom w sobodnym przemieszczaniu się. Po okresie strajków z 1980 oraz 1981 roku i powstaniu „Solidarności” zmienił się stan świadomości społeczeństwa polskiego. Młode pokolenie, pokazało, że istotne w ich życiu są wartości ogólnospołeczne. Wprowadzenie stanu wojennego zaczęło nową epokę w społeczeństwie polskim. Był to czas ciągłego kryzysu, który objął wszystkie sfery aktywności społecznej³⁰. Niekończące się braki towarowe, przestoje, ciągły niedostatek materiałów do produkcji, niskie płace i inflacja powodowały, że praca w państwowym zakładzie traktowana była po macoszemu. W zakładach pracy panowały marnotrawstwo środków produkcji, przerost zatrudnienia, nierytmiczna produkcja, a nierzadko brak dyscypliny, pijaństwo, kumoterstwo i nepotyzm³¹. Młode pokolenie podejmowało inne inicjatywy, które pozwoliłyby mu uciec od pracy we własnym kraju. Jedną z nich była emigracja³². Polskie pokolenie 55+ na początku swojej drogi zawodowej doświadczało więc kryzysu oraz upadku wartości pracy.

Takiej skali kryzysu gospodarczego i upadku etosu pracy nie doznało pokolenie dwu pozostałych krajów. Kryzys na Węgrzech wybuchł dopiero w połowie lat 80. XX wieku. Gospodarce Czechosłowacji, mimo że cały czas się rozwijała, trudno jednak było dogonić kraje zachodnie. Co prawda, nie wzrastała produktywność gospodarek obydwu krajów i wymagały one reform, ale rynek pracy był tam w miarę stabilny, a poziom życia niezagrażony³³. Obecne pokolenie 55+ Czech i Węgier żyło więc w latach 80. XX wieku w zdecydowanie bardziej optymistycznym systemie realnego socjalizmu, ale nie doznało takiego spadku poziomu życia i degradacji wartości pracy jak analogiczne polskie pokolenie.

W latach 90. XX wieku po okresie 45 lat trwania realnego socjalizmu Polska wchodziła w okres transformacji systemowej. Reforma uruchomiła proces prywatyzacji gospodarki, ale początkowo związane to było ze spadkiem poziomu życia ludności. Upadały zakłady przemysłowe i rosło bezrobocie. Rozwijająca się gospodarka rynkowa spowodowała wzrost gospodarczy, a jednocześnie

30 Ibidem.

31 D. Walczak-Duraj, *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1988.

32 *Co nam zostało z tych lat?* red. M. Marody, Wydawnictwo Aneks, Londyn 1991; *Grupy i więzi społeczne w systemie monocentrycznym*, red. E. Wnuk-Lipiński, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1990.

33 P. Jokes, *Czesi...*; M. Lechowska, *Węgrzy patrzą na swą historię...*; M. Koźmiński, *Odmiany i oblicza komunizmu...*

polaryzację społeczeństwa. Wzrastał poziom życia ludzi dobrze wykształconych, aktywnych, którzy mieli dobrą pracę lub własną inicjatywę. Jednocześnie w sferze ubóstwa pozostawały całe rzesze ludzi wykluczonych, nieradzących sobie w nowej rzeczywistości. U progu XXI wieku wzrosło bezrobocie. Młode pokolenie, zwłaszcza z miast i miasteczek, nie mogło znaleźć pracy. Nastąpiło przyspieszenie emigracji zarobkowej, zwłaszcza do Niemiec i Wielkiej Brytanii.

Podobne procesy zachodziły w Republice Czeskiej i na Węgrzech³⁴. Republika Czeska uzyskała samodzielność po rozpadzie Czechosłowacji. Gospodarka Czech jest uważana za jedną z najstabilniejszych spośród wszystkich państw postsocjalistycznych. Od chwili podziału Czechosłowacji w kraju wdrożono wiele reform gospodarczych i strukturalnych, wprowadzono program naprawy finansów państwa oraz przeprowadzono prywatyzację i restrukturyzację przedsiębiorstw państwowych. Dzięki temu bezrobocie jest cały czas bardzo niskie³⁵. Czeskie pokolenie 55+ nie doznało więc takiego szoku bezrobocia, jak polskie. Podobne procesy zachodziły na Węgrzech, gdzie transformacja systemowa przyspieszyła rozwój gospodarczy i wzrost poziomu życia Węgrów³⁶.

W 2004 roku Polska, Czechy i Węgry weszły do Unii Europejskiej. W Polsce nastąpiły wtedy: znaczny wzrost gospodarczy, napływ kapitału i powstanie wielu nowych miejsc pracy, szczególnie w sektorze usług. Obecne pokolenie 55+ będące w pełni swojej drogi zawodowej miało możliwości pracy na różnych stanowiskach. Szczególnie dotyczyło to osób, które zdobyły wyższe wykształcenie. Badania socjologiczne wykazywały, że dla dobrze wykształconych pracowników aktualnego pokolenia 55+ praca zawodowa była wysoko cenioną wartością nie tylko ze względu na funkcje egzystencjalne, ale również samorealizacyjne³⁷. Pokolenie 55+ w trzech analizowanych krajach w różnym stopniu odnalazło się w gospodarce rynkowej. Wielu osiągnęło wysoki poziom zamożności, wielu zrobiło kariery zawodowe. Ale również w tym pokoleniu wielu doświadczyło deprivacji potrzeb.

34 A. Czyż, S. Kubas, *Państwa Grupy Wyszehradzkiej. Pomiędzy przeszłością a teraźniejszością. Wybrane aspekty polityki wewnętrznej i zagranicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2014.

35 P. Jokes, *Czeši...;* V. Klaus et al., *25 let ceske transformace*, „Publikace” 2016, c. 30, s. 26–38.

36 A. Czyż, S. Kubas, *Doświadczenia węgierskiej transformacji ustrojowej – od Janosa Kadara do Viktora Orbana*, Wydawnictwo Remar, Katowice 2011.

37 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 209–275.

Aktualnie pokolenie 55+ musi mierzyć się z nowymi wyzwaniami, jakimi są kończenie lub kontynuacja aktywności zawodowej³⁸, na rynku pracy musi konkurować z młodszymi pokoleniami X, Y i Z, w których odsetek osób z wykształceniem wyższym jest większy. Te pokolenia mają również wyższe umiejętności w korzystaniu z nowych mediów. Tak jak zachodnie pokolenie *baby boomers* – część polskiego, czeskiego i węgierskiego pokolenia 55+ chce nadal się realizować w pracy zawodowej. Często towarzyszą temu motywacje ekonomiczne, ale przeważnie kreatywno-samorealizacyjne oraz społeczne. Dotyczy to szczególnie osób dobrze wykształconych, wykonujących twórczą pracę. Wydłużenie aktywności zawodowej tak liczного pokolenia ma pozytywne efekty dla gospodarki danego kraju, a również dla samych zainteresowanych. W sytuacji niskiej stopy bezrobocia oraz coraz mniej licznych roczników wchodzących na rynek pracy, polskie, czeskie i węgierskie pokolenie 55+ wspomogłoby rynek pracy i uzupełniłoby jego braki.

1.4. Aktywizacja zawodowa starszego pokolenia

Pojęcie aktywizacji zawodowej wydaje się powszechnie zrozumiałe i nie wymaga szerszego wyjaśnienia. Warto jednak przytoczyć chociażby jedną definicję. Urszula Jeruszka – pedagog zajmująca się tą problematyką – pisząc o aktywizacji zawodowej osób 50+, stwierdza, że pojęcie to „obejmuje działania mające za zadanie zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób w tej grupie wiekowej przez realizację zadań motywacyjno-aktywizujących dla osób starszych oraz przez stworzenie realnej możliwości podjęcia i/lub kontynuowania aktywności zawodowej”³⁹. Dodaje ponadto, że osoby te mają mieć szansę powrotu na ten rynek lub pozostania na nim tak długo, jak będą chciały.

Podmiotem przedstawionego działania jest przede wszystkim państwo i jego instytucje. Mogą to być również podmioty wyższego (ponadnarodowe, np. Unia Europejska – UE) lub niższego (samorządy lokalne) szczebla. Można więc mówić o polityce (jest to zawsze zestaw celów i narzędzi stosowanych

38 *Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2014; H. Kolibova, *Habitus of 55+ people in the regional context of the Moravian-Silesian Region*, Silesian University of Opava, Opava 2013.

39 U. Jeruszka, *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2018, nr 2, s. 193.

do ich osiągnięcia) aktywizacji zawodowej. To polityka mająca zachęcać osoby starsze do dobrowolnego wydłużania aktywności zawodowej czy inaczej – polityka dla osób starszych i wobec osób starszych, polityka wobec starzenia się ludności (polityka senioralna), polityka wobec ludzi starych i starości (wcześniej używane określenie)⁴⁰. Można jeszcze wspomnieć o uzupełnionej o koncepcję aktywnego starzenia się i uznawanej jako odrębna – *active ageing policy* (polityce aktywnego starzenia się). Bez względu na jej nazwę polityka ta mieści się w ramach szeroko rozumianej polityki społeczno-gospodarczej. Uwzględnia się w niej bowiem nie tylko aspekty społeczne, ale również ekonomiczne.

Korzyści z tej polityki osiągają nie tylko ludzie starsi (unikając społecznego wykluczenia), ale i całe społeczeństwo (wyższe tempo wzrostu gospodarczego, wyższa efektywność gospodarowania i w efekcie wyższy PKB *per capita*).

Znaczenie aktywizacji zawodowej osób starszych powoduje, że jest to jedno z ważnych zadań polityki społeczno-gospodarczej państwa w jej różnych wymiarach. Tak jest na pewno w krajach wysoko rozwiniętych, a zwłaszcza w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Mając to na uwadze, można rozszerzyć wcześniejszą definicję, stwierdzając, że aktywizacja zawodowa osób starszych obejmuje działania państwa i innych podmiotów mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób w tym przedziale wiekowym, a jednocześnie przyczyniające się do wzrostu poziomu dobrobytu całego społeczeństwa.

W tym miejscu należałoby postawić pytanie: Dlaczego aktywizacja starszego pokolenia jest tak ważna i potrzebna? Odpowiedź na to pytanie nie jest trudna. Wynika to zarówno z przyczyn ekonomicznych, jak i społecznych.

Decydujące znaczenie mają tutaj czynniki demograficzne. Ze względu na rosnącą długość życia i malejący przyrost naturalny zmienia się struktura demograficzna ludności. Mamy do czynienia ze starzeniem się społeczeństwa. Bardzo szybko wzrasta liczba osób starszych w wieku poprodukcyjnym w większości krajów, zwłaszcza krajów wysoko rozwiniętych⁴¹. Zmniejszają się zasoby pracy w tych krajach. Co prawda napływ migrantów częściowo rozwiązuje ten problem,

40 *Srebrna gospodarka. Ujęcie społeczno-ekonomiczne*, red. E. Frąckiewicz, B. Kryk, CeDeWu, Warszawa 2020, s. 115–116. Szerzej na ten temat piszą A. Klimczuk, *Polityka publiczna wobec starzenia się ludności. Przegląd pojęć i podejść teoretycznych*, „Studia z Polityki Publicznej” 2018, nr 4 oraz B. Szatur-Jaworska, *Polityka społeczna wobec starzenia się ludności – propozycja konceptualizacji pojęcia*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2016, nr 4 (9).

41 Szczegółowe dane na ten temat dla Polski, Czech, Węgier oraz Unii Europejskiej przedstawione będą w rozdziale 2.

jednak na dalszą metę – chociażby ze względów społecznych i politycznych – nie można ograniczać się jedynie do tego sposobu⁴². Konsekwencją tego procesu może być bezwzględny brak osób niezbędnych na rynku pracy. Konieczne jest wykorzystanie tych zasobów. Inaczej – przynajmniej w krótkim okresie – może dojść do spadku tempa wzrostu, a nawet wielkości wytworzonego PKB.

Aktywizacja starszego pokolenia jest również ważna ze względu na to, że osoby starsze są narażone na wykluczenie społeczne. Wynika to z istnienia wielu stereotypów, które nie zawsze są zgodne ze stanem faktycznym⁴³. Kontynuacja pracy zawodowej przez starszych pracowników ma niebagatelne znaczenie, na co wskazują wyniki badań naukowych podejmowanych przez lekarzy, ekonomistów, psychologów i socjologów⁴⁴. Również badania międzynarodowe ujawniają wpływ dłuższego zatrudnienia na jakość życia, w tym na utrzymanie w zdrowiu fizycznym i psychicznym dojrzałego człowieka. Starzenie się może tym samym przebiegać w sposób aktywny i przyjazny starszemu pokoleniu⁴⁵.

Reasumując, można stwierdzić, że aktywizacja zawodowa osób starszych stała się wyzwaniem dla polityki państwa (bez względu na to, jak tę politykę nazwiemy). Obecnie – jak pisze Barbara Kryk – można zaobserwować zmianę postrzegania tego zjawiska w kategorii nie tylko zagrożeń, ale również korzyści dla gospodarki⁴⁶.

Na aktywność zawodową wpływa wiele czynników. W literaturze przedmiotu używa się również określenia: determinanty lub uwarunkowania aktywności zawodowej. Ze względu na liczbę i różnorodność tych czynników można spotkać się z ich klasyfikacjami. Oto najważniejsze z nich.

42 Trzeba również pamiętać o niechęci dużej części społeczeństwa do migrantów w niektórych krajach, często podsycanej przez polityków różnych partii.

43 U. Jeruszka, *Aktywizacja zawodowa...*

44 *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013; C. Szmidt, *Przesłanki i metody badania problematyki aktywizacji osób starszych 50+*, w: *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012.

45 B. Foweraker, L. Cutcher, *An ageless gift: Reciprocity and value creation by and for older workers*, „Work Employment and Society” 2020, no. 34 (4), s. 533–549; T.P. Van Tienoven et al., *Active participation and well-being among the elderly in Belgium and the USA: A cross-national time-use perspective*, „Social Indicators Research” 2020, no. 70, s. 25–34.

46 *Srebrna gospodarka...*, s. 115.

Jednym z kryteriów podziału jest rozróżnienie czynników typu *push* i *pull*⁴⁷. Czynniki typu *pull*, wciągające w emeryturę, przyczyniają się do zmniejszenia aktywności zawodowej. Do nich możemy zaliczyć: korzystny dla pracowników system emerytalny (np. emerytura nie jest zależna od stażu pracy), możliwość wcześniejszego odejścia na emeryturę, możliwość kontynuowania pracy zawodowej pomimo wcześniejszego/standardowego przejścia na emeryturę itp. W systemie emerytalnym mieszczą się również czynniki typu *push*, wciągające w pracę zawodową, a mianowicie zmiany systemu w kierunku „karania” za wcześniejsze odejście z rynku pracy, wprowadzenie wielu obostrzeń związanych z pobieraniem emerytury, łączeniem emerytury z pracą itd. Ten podział odnosi się również do wielu innych czynników o charakterze indywidualnym, które nie są związane z systemem emerytalnym.

Czynniki typu *pull* i *push* często są łączone z innymi kryteriami podziału czynników mających wpływ na aktywność zawodową. Można tutaj wspomnieć o podziale na czynniki instytucjonalne i indywidualne⁴⁸. Czynniki instytucjonalne to chociażby aktywna polityka rynku pracy oraz powszechny wiek emerytalny, a indywidualne to zły stan zdrowia oraz napięcia i konflikty w miejscu pracy (wypychające). Natomiast wcześniejsze emerytury czy udogodnienia podatkowe (czynniki instytucjonalne) oraz pomoc dorosłym dzieciom w obowiązku opieki nad ich dziećmi lub chęć spędzania wolnego czasu (czynnik indywidualny) mają charakter przyciągający.

Przedstawioną klasyfikację Dirk Hofacker uzupełnia o determinanty na poziomie organizacji (różnice między sektorem prywatnym i publicznym oraz znaczenie związków zawodowych)⁴⁹, a w ramach determinant instytucjonalnych oprócz *pull factors* i *push factors* wprowadza *stay factors*. Ta ostatnia to polityka

-
- 47 Koncepcja ta stanowi ważne wyjaśnienie istoty wcześniejszych emerytur i jest w literaturze szeroko opisana. Zob. J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- 48 H. De Preter, D. Van Looy, D. Mortelmans, *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe. A multilevel analysis*, „Journal of Aging Studies” 2013, no. 27, s. 299–207, za: J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy...*
- 49 D. Hofacker, *In line or at odds with active ageing policies?* „Ageing and Society” 2015, no. 35 (7), s. 1529–1556, za: J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy...* Autor znacznie szerzej traktuje uwarunkowania organizacyjne wydłużenia aktywności zawodowej. Zwraca uwagę na takie czynniki, jak: cechy pracy, wymagane umiejętności, postawy wobec starszych pracowników, równowaga praca – życie, jakość pracy, zajmowane stanowisko, satysfakcja z pracy i wiele innych.

aktywnego starzenia się, na którą składają się: *active labour market policy* (aktywna polityka rynku pracy w stosunku do osób starszych) oraz *lifelong learning* (kształcenie ustawiczne).

Czynniki wpływające na aktywność zawodową można również podzielić na dwie kategorie, a mianowicie: obiektywne i subiektywne⁵⁰. Do czynników obiektywnych należy polityka państwa w tym zakresie, a przede wszystkim przepisy umożliwiające przejście na emeryturę, wczesną emeryturę czy rentę. Mogą to być czynniki zarówno przyciągające, jak i wypychające, w zależności od tego, jaka to jest polityka. Do obiektywnych czynników przyciągających należeć będą wszelkie instytucjonalne działania aktywizujące grupę osób starszych.

Badania naukowe nad aktywnością zawodową pokazują wpływ różnych czynników na jej wydłużenie/skrócenie. Skupiają się głównie na czynnikach indywidualnych (ich wpływie na indywidualnego pracownika). Czynniki instytucjonalne raczej nie budzą większych wątpliwości. Wyraźniejsze różnice zdań co do kierunków ich działania oraz siły wpływu mają miejsce w przypadku czynników indywidualnych. Większość badaczy wskazuje chociażby na takie czynniki, jak: płeć (wyższe prawdopodobieństwo pozostania na rynku pracy wśród mężczyzn), poziom wykształcenia (wyższe wykształcenie – dłuższy staż pracy), miejsce zamieszkania (mniejsza aktywność zawodowa na wsi), zajmowane stanowisko w pracy (istotne, czy jest się pracownikiem fizycznym, czy umysłowym) bądź poziom wynagrodzenia (przy niższym wynagrodzeniu większa skłonność do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę). Bardziej dyskusyjny jest wpływ takich czynników osobistych, jak: stan cywilny (kawaler/panna, wdowa/wdowiec), sytuacja współmałżonka (czy pracuje, ile zarabia, w jakim jest wieku itp.) czy brak potomstwa.

Większość badaczy wskazuje na znaczenie indywidualnego czynnika, jakim jest stan zdrowia (aktualny stan, własna choroba, niepełnosprawność lub obawa o pogorszenie się własnego stanu zdrowia w przyszłości). To może dotyczyć również współmałżonka lub innych bliskich. Ważne, czy sprawuje się funkcję opiekuńczą w stosunku do tych osób. Istotne jest również uwzględnienie pomocy w opiece nad młodym pokoleniem (wnukami). Ta ostatnia funkcja szczególnie dotyczy kobiet.

Bezdiskusyjne okazuje się znaczenie czynnika finansowego. Chodzi nie tylko o aktualne zarobki, ale również inne dochody osiągnięte poza pracą

50 *Diagnoza...*

(np. z zainwestowanych wcześniej środków), stan oszczędności czy szeroko rozumiana sytuacja materialna gospodarstwa domowego. Gdy jest dobra, to ludzie częściej korzystają z możliwości dezaktywizacji zawodowej, aby mieć więcej czasu dla rodziny, zrealizować wcześniejsze marzenia itd. Gdy jest trudna – może skłaniać (jeżeli jest to możliwe) do pozostania na rynku pracy⁵¹.

W ostatnich latach zwraca się uwagę na jeszcze jeden ważny czynnik sprzyjający wydłużeniu aktywności zawodowej, a mianowicie kapitał ludzki (ogromne znaczenie wykształcenia, posiadanych kwalifikacji, umiejętności, kompetencji itp.) oraz społeczny (relacji międzyludzkich). Podkreślają to osoby zajmujące się badaniem aktywności zawodowej, wskazując ponadto, że rola tego czynnika w przyszłości będzie jeszcze większa⁵².

Według badań Kryk główne powody nieaktywności zawodowej osób starszych to: prawa emerytalne, własna choroba lub niepełnosprawność oraz częściowo inne obowiązki rodzinne lub osobiste (np. opieka nad wnukami lub chorym współmałżonkiem) i myślenie, że żadna praca nie jest dostępna⁵³. Elżbieta Kryńska i Piotr Szukalski zwracają uwagę na czynnik subiektywny, jakim jest zbyt duże obciążenie fizyczne lub psychiczne w aktualnym miejscu pracy, przekonanie o osiągnięciu maksimum możliwości zawodowych oraz chęć realizacji własnych marzeń⁵⁴.

Istotne są również czynniki subiektywne, jak wiek, stan własnego zdrowia, stan zdrowia członków rodziny (szczególnie sędziwych rodziców). Dużą rolę odgrywają interakcje w rodzinie, szczególnie obowiązki opiekuńcze. Badania socjologiczne wskazują, że sytuacja w rodzinie i siła więzi społecznych dezaktywizują zawodowo zwłaszcza kobiety, które w społecznym odczuciu w większym stopniu powinny poświęcić się rodzinie⁵⁵. Ważne są również czynniki kulturowe⁵⁶.

51 J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy...*

52 Ibidem; *Diagnoza...*

53 *Srebrna gospodarka...*

54 *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, red. E. Kryńska, P. Szukalski, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2103.

55 B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012; T.P. Van Tienoven et al., *Active participation...*

56 Zob. Ł. Krzyżowski, *Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe*, „*Studia Socjologiczne*” 2011, nr 2 (201), s. 165–189.

Jakie są narzędzia aktywizacji zawodowej? Należałoby rozpocząć od stwierdzenia, że narzędzia te (inaczej: środki, instrumenty) – podobnie jak wszelkie inne narzędzia polityki społeczno-gospodarczej – mogą mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Pierwsze z nich to nakazy lub zakazy. Państwo zawsze – w mniejszym lub większym stopniu – je stosowało. W przypadku polityki aktywizacji zawodowej może to być ustawowe narzucenie wieku przechodzenia na emeryturę, zakaz pobierania płacy i emerytury oraz inne rozwiązania w ramach polityki emerytalnej. Jednak państwo może stosować również środki pośrednie, które sprowadzają się do bodźców materialnego zainteresowania (można przejść na emeryturę w dowolnym wieku, ale jej wysokość będzie zróżnicowana w zależności od stażu pracy). Państwo może bowiem stosować instrumenty prawne, które mają z jednej strony zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób starszych, a z drugiej – motywować pracowników do aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz ułatwić im podnoszenie posiadanych kompetencji i kwalifikacji przydatnych w pracy.

W ramach pośrednich narzędzi aktywizacji zawodowej możemy wyróżnić tradycyjne narzędzia makroekonomiczne, a mianowicie narzędzia polityki fiskalnej (zwolnienia lub ulgi podatkowe), pieniężnej (tanie kredyty lub gwarancje kredytowe dla osób tworzących własne miejsca pracy i pozostające aktywnymi zawodowo), dochodowej (faworyzowanie dochodów otrzymywanych z pracy kosztem rent i emerytur) i płacowej (np. indeksowanie płac/emerytur w warunkach inflacji, które może skłaniać do pozostania na / odchodzenia z rynku pracy).

Możemy także wyróżnić narzędzia aktywizacji zawodowej według płaszczyzny oddziaływania. Ważne są działania państwa na płaszczyźnie edukacyjnej, kulturowej, socjalno-bytowej, ochrony zdrowia itp. To także kształtowanie postaw pracodawców i zmiana ich mentalności (pedagogika społeczna). Najważniejsza wydaje się aktywizacja przez edukację – kształcenie ustawiczne (kształcenie, doksztalcanie, doskonalenie zawodowe)⁵⁷.

Mówiąc o narzędziach aktywizacji zawodowej osób starszych, należy stwierdzić, że częściowo są to te same narzędzia, co w aktywizacji zawodowej w ogóle (np. osób młodych, bezrobotnych), ale w większości muszą to być specyficzne narzędzia związane z charakterystyką tego pokolenia. Narzędzia kształtowania aktywności zawodowej osób starszych to⁵⁸:

57 Pisz o tym szeroko U. Jeruszka, *Aktywizacja zawodowa...*, s. 196–199.

58 *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 16.

- podejmowanie działań w sferze reform systemu emerytalnego oraz socjalnego;
- przeciwdziałanie dyskryminacji oraz propagowanie i wspieranie zatrudniania osób starszych;
- działania w celu zwiększania zdolności do pracy osób starszych (tzw. *employability*).

Narzędzia pierwszej grupy wydają się proste i oczywiste, ale budzą opór społeczny. Mogą bowiem doprowadzić do ubóstwa.

Należy również wspomnieć o barierach utrudniających aktywizację zawodową osób starszych. Są to:

- ageizm: bariera po stronie pracodawców – to dyskryminacja ze względu na wiek (niedocenianie, lekceważenie czy wręcz poniżanie tych osób ze strony pracodawców),
- autoageizm: bariera po stronie osób starszych – to autodyskryminacja ze względu na wiek (uznawanie, że te osoby są gorsze od innych)⁵⁹.

Istotną barierą utrudniającą zmianę postrzegania osób starszych, jeżeli chodzi o ich aktywność zawodową, jest istnienie wielu stereotypów, które ograniczają obiektywną ocenę sytuacji i już na wstępie podają w wątpliwość zasadność podejmowania działań, które mogłyby spowodować zmianę sytuacji⁶⁰. O stereotypach dotyczących wykonywania pracy przez starszych pracowników pisze wielu autorów⁶¹. Z kolei na przejawianą przez niektóre firmy i instytucje dyskryminację w kontynuacji zatrudnienia starszych pracowników wskazują badania przeprowadzone w różnych krajach⁶². Wszyscy badacze podkreślają, że wraz z wiekiem nie musi spadać produktywność.

59 U. Jeruszka, *Aktywizacja zawodowa...*, s. 195–196; G. Kida, *Pracownik 50+ – lepszy niż pozostali?*, w: *Aktywizacja zawodowa osób 50+*. Wyzwania dla rynku pracy, red. B.J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 105–116; W. Duda, *Proces aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia a zjawisko dyskryminacji*, w: *Aktywizacja zawodowa osób 50+...*, s. 39–48.

60 G. Kida, *Pracownik 50+...*, s. 110.

61 L. Janosova, V. Reiche, *An attitude towards age stereotypes among older workers – a case study*, in: *Psychology and psychiatry, sociology and healthcare, education conference proceedings*, Bulgarian Academy of Sciences, Sofia 2016; K. Turek, K. Henkens, *How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes*, „Work Employment and Society” 2020, no. 43 (4), s. 550–570.

62 M. Kartuzova, *Work practices of older population groups: Reasons for choice*, „Journal of Economic Sociology/Ekonomicheskaya Sotsiologiya” 2021, no. (1), s. 81–99; E. Meliou, O. Mallett,

Istnieją liczne korzyści z aktywizacji zawodowej osób starszych. Aktywizacja zawodowa ma wpływ na wykorzystanie potencjału starszych pracowników, ich wiedzy i umiejętności. Wiedza starszych pracowników może być przekazywana młodemu pokoleniu w poszczególnych obszarach pracy, wzbogacać ich kapitał społeczny, kumulować doświadczenia w funkcjonowaniu firmy⁶³.

Jeruszka wymienia następujące korzyści z zatrudnienia osób, które przekroczyły 50. rok życia:

- „ograniczenie kosztów biznesowych związanych ze szkoleniem młodych pracowników dzięki przekazywaniu przez starszych pracowników wiedzy praktycznej, kultury organizacyjnej i pamięci instytucjonalnej;
- zmniejszenie fluktuacji przez pozostanie w strukturach organizacji pracowników 50+, a przez to znaczne ograniczenie kosztów związanych z rekrutacją nowych osób;
- redukcja kosztów pracy dzięki zastosowaniu optymalizacji zatrudnienia wynikającej z lepszego wykorzystania kompetencji doświadczonych pracowników oraz możliwości wykorzystania zwolnień i ulg oferowanych przez państwo, np. ulgi w opłacaniu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych czy też skrócenie okresu wypłaty świadczenia chorobowego;
- redukcja braków w zatrudnieniu dzięki przyjęciu do pracy osób w wieku 50+;
- zwiększenie wydajności pracy wszystkich pracowników poprzez minimalizację konfliktów międzypokoleniowych ze względu na konieczność współpracy w zespołach wielopokoleniowych;
- zwiększenie motywacji do pracy dzięki uznaniu wiedzy i umiejętności każdego z ich członków”⁶⁴.

S. Rosenberg, *Being a self-employed older woman: From discrimination to activism*, „Work Employment and Society” 2019, no. 33 (3), s. 529–538; S. Topgul, *Ageism or discrimination against older adults in work life*, „Turkish Journal of Sociology/Sosyoloji Dergisi” 2016, no. 36 (2), s. 385–391; M. Visser, M. Gesthuizen, G. Kraaykamp, M.H.J. Wolbers, *Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement*, „European Sociological Review” 2016, no. 32 (3), s. 370–382.

63 J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy...;* M. Kartuzova, *Work practices...;* L. Zelená, M. Kreidl, *Transitions between employment and unemployment among older workers in the Czech Republic*, „Český Sociologický Casopis/Czech Sociological Review” 2016, no. 52 (4), s. 505–533.

64 U. Jeruszka, *Aktywizacja zawodowa...*, s. 197.

Należy również wspomnieć, że pracodawcy także osiągają korzyści wynikające z zatrudnienia osób starszych polegające na:

- wzroście zaufania pracowników, co później ma przełożenie na zwiększenie ich motywacji do wykonywanych różnorodnych zadań;
- zwiększeniu pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa, co skutkuje wzrostem jego rozpoznawalności, lojalności klientów, a w efekcie wpływa na sukces przedsiębiorstwa;
- wzroście wydajności i kreatywności współpracujących z sobą różnych pokoleń, łącząc to, co jest najlepsze u jednych i drugich⁶⁵.

Przedstawione korzyści mają głównie charakter mikroekonomiczny (korzyści dla przedsiębiorstwa). Przekładają się jednak na skalę makro, a mianowicie wzrost produktywności i wzrost produkcji w skali całego kraju. Wzrasta więc wytworzony PKB i PKB *per capita*, a tym samym podnosi się poziom dobrobytu całego kraju. Nie należy również zapomnieć o korzyściach społecznych i indywidualnych – inkluzyi starszego pokolenia do życia społecznego, wykorzystania ich kwalifikacji, pokazania, że jest potrzebne. Wpływa to korzystnie na zdrowie psychiczne i samopoczucie starszych osób.

1.5. Metodologiczne podstawy badań

Założenia teoretyczne dotyczące aktywizacji zawodowej pokolenia 55+, w szczególności takich jej elementów, jak wartości pracy, podejmowania lub kontynuacji pracy zawodowej, aktywności poza pracą zawodową, podjęcia innych obowiązków, spędzania czasu wolnego, pozwoliły na określenie przedmiotu badań i sprecyzowanie pytań badawczych. Przedmiotem badań było pokolenie 55+ Polski, przedstawione na tle pokolenia Czech i Węgier. Na podstawie zgromadzonej wiedzy teoretycznej i oglądu socjologicznego zostały sformułowane pytania badawcze, na które w trakcie analizy materiału empirycznego zostaną udzielone odpowiedzi.

⁶⁵ Ibidem. To nie oznacza, że pracodawcy nie mogą ponosić strat. Z pewnością ta grupa osób jest bardziej podatna na choroby i może częściej korzystać ze zwolnień lekarskich. Można więc mówić również o wadach zatrudniania osób starszych. Jednak nie niwelują one wskazanych korzyści. Ponadto aktywizacja zawodowa osób starszych nie oznacza przymusu ich zatrudnienia. Najczęściej – jak już wspominaliśmy – osoby z problemami zdrowotnymi wcześniej wycofują się z rynku pracy i nie są zainteresowane dalszą aktywnością zawodową.

1. Jaki jest udział pokolenia 55+ w całkowitej populacji Polski, Czech i Węgier? Jaki jest poziom wykształcenia pokolenia 55+? Jak pokolenie 55+ funkcjonuje na rynku pracy? Jaka jest aktywność zawodowa pokolenia 55+? Czy występują różnice między pokoleniem 55+ tych krajów a analogicznym pokoleniem innych krajów Unii Europejskiej?
2. Czy system emerytalny wpływa na aktywność zawodową pokolenia 55+ Polski, Czech i Węgier? Czy członkostwo w Unii Europejskiej ma wpływ na aktywność zawodową tej grupy wiekowej społeczeństwa? Czy takie czynniki ekonomiczne, jak poziom PKB *per capita*, HDI, poziom płac, dochodów mają wpływ na aktywność zawodową pokolenia 55+ Polski, Czech i Węgier?
3. Jaki system wartości ma/charakteryzuje polskie pokolenie 55+? Czy praca odgrywa istotną rolę w systemie wartości pokolenia 55+? Jakie czynniki strukturalne decydują o miejscu pracy w systemie wartości? Czy czeskie i węgierskie pokolenie 55+ reprezentuje podobny do polskiego system wartości? Jaką rolę odgrywa w nich praca? Czy, a jeśli tak, to jakie różnice występują pomiędzy pokoleniem 55+ poszczególnych krajów w miejscu pracy pod względem systemu wartości?
4. Jaką postawę wobec pracy zawodowej ma polskie pokolenie 55+? Czy pokolenie 55+ chętnie podejmuje lub kontynuuje pracę zawodową? Czy występują różnice strukturalne w podejmowaniu pracy zawodowej przez pokolenie 55+? Jak pokolenie 55+ ocenia swoją przydatność na rynku pracy? Jaką postawę wobec pracy zawodowej reprezentuje czeskie i węgierskie pokolenie 55+? Czy występują różnice w postawach wobec podejmowania pracy zawodowej pomiędzy pokoleniem 55+ w poszczególnych krajach?
5. Jakie aktywności poza pracą zawodową podejmuje polskie pokolenie 55+? Jakiego typu aktywności można zaliczyć do obowiązków pokolenia 55+? W jaki sposób pokolenie 55+ spędza czas wolny? Jakiego typu są to aktywności? Czy występują różnice strukturalne w podejmowaniu tych aktywności? Jakie aktywności poza pracą zawodową podejmuje czeskie i węgierskie pokolenie 55+? Czy występują różnice w aktywnościach poza pracą zawodową pomiędzy pokoleniem 55+ w poszczególnych krajach?

Aby zweryfikować pytania badawcze 1 i 2, w rozdziałach 2. i 3. zastosowano następujące metody badawcze: analiza historyczna, analiza statystyczna, krytyczna analiza piśmiennictwa, w tym raportów opracowanych przez organizacje międzynarodowe, instytucje krajowe, publikacje prasowe itp. Wykorzystane dane statystyczne pochodzą głównie z Eurostatu (<https://ec.europa.eu/eurostat/>

data/database), a ponadto z OECD, UNDP, rządowych stron internetowych, stron internetowych ZUS i innych instytucji.

Aby zweryfikować pytania badawcze 3, 4 i 5, przeprowadzone zostały badania empiryczne metodami socjologicznymi.

Pierwsze z badań empirycznych zostało o zrealizowane w okresie od kwietnia do czerwca 2019 roku w ramach międzynarodowego projektu: „Social and Cultural Mechanisms of In- and Exclusion: A Comparative Perspective” Life and Work Strategies of the Generation 55 to 65: Their Position on the Labor Market, Obstacles and Wishes (Institutional Development Project [IRP], No. 201819), który był organizowany i finansowany przez Uniwersytet Ostrawski we współpracy z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz Departamentem Socjologii i Polityki Społecznej Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu w Debreczynie⁶⁶. Badania przeprowadzone w Polsce były finansowane ze środków Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Celem badań było poznanie strategii życiowych i zawodowych pokolenia 55–65 w dużych miastach w Czechach (Ostrawa), Polsce (Katowice i ościenne miasta aglomeracji) i na Węgrzech (Debreczyn). Chodziło o zdiagnozowanie obecnej pozycji tego pokolenia na rynku pracy, przeszkód w pracy i życzeń tego pokolenia w stosunku do pracy. Zbadana została aktywność poza pracą zawodową. Polska część badań była również finansowana przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego.

Przygotowany został wspólny kwestionariusz wywiadu skategoryzowanego w języku angielskim, który następnie przetłumaczono na języki narodowe. W Polsce zostały przeprowadzone badania pilotażowe i kwestionariusz został skorygowany na podstawie sugestii płynących z przeprowadzonych badań. Próba badawcza została dobrana w sposób kwotowy. Uwzględniona została struktura płci i wykształcenia w pokoleniu 55–65 lat w badanych miastach – Katowicach, Ostrawie i Debreczynie. Dane zostały wzięte z narodowych spisów powszechnych (w Polsce z NSP 2011 roku). Starano się objąć badaniami wszystkie dzielnice miast. W ten sposób badana próba była reprezentatywna dla pokolenia 55–65 w dużych miastach. W Polsce i na Węgrzech przeprowadzono

66 W skład zespołu badawczego weszli: PhDr Nicole Horakova Ph.D (Uniwersytet Ostrawski) – kierownik tematu, prof. dr hab. Urszula Swadźba (Uniwersytet Śląski) – koordynator badań w Polsce, dr Monika Żak (Uniwersytet Śląski), prof. dr hab. Judit Csóba (Uniwersytet w Debreczynie) – koordynator badań na Węgrzech.

po 169 wywiadów, a w Czechach – 152. Łącznie przeprowadzono 490 wywiadów. Badania nadzorowali pracownicy wskazanych uczelni, a wywiady przeprowadzili wyselekcjonowani studenci i doktoranci. Zebrany materiał empiryczny został zakodowany i opracowany statystycznie z zastosowaniem programu SPSS. Rezultaty zaprezentowano w tabelach (w procentach) oraz w korelacjach testu chi-kwadrat i V Cramera, gdy występuje istotność statystyczna.

Drugie z badań empirycznych, którego temat brzmi; „Świadomość ekonomiczna mieszkańców krajów V4. Studium porównawcze dwóch pokoleń” zostało zrealizowane przez zespół badawczy „Visegrad”, który powstał w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego i był finansowany ze środków na potencjał badawczy⁶⁷. Badania zostały przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego. Dotyczyły aktywizacji zawodowej i pozazawodowej pokolenia 55+. Szczególnym przedmiotem badań była wartość pracy tego pokolenia, dawna oraz aktualna aktywność zawodowa tego pokolenia, motywacje pracy oraz potrzeby spełniane dzięki pracy, obowiązki poza pracą zawodową oraz spędzanie czasu wolnego. Ze względu na utrudnienia związane z pandemią dopiero w 2022 roku zostało przeprowadzonych 12 wywiadów pogłębionych (po 6 w Polsce i w Czechach). Ze względu na ograniczenia finansowe i komunikacyjne na Węgrzech nie udało się przeprowadzić wywiadów. W niniejszym opracowaniu zostaną zastosowane badania ilościowe, a uzupełnieniem będą badania jakościowe.

67 W skład zespołu badawczego weszli: prof. dr hab. Urszula Swadźba – kierownik tematu (Uniwersytet Śląski w Katowicach), prof. dr hab. Stanisław Swadźba (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach), Ph.Dr Nicole Horakova Ph.D (Uniwersytet Ostrawski), Ph.Dr Monika Strbova Ph.D (Uniwersytet Konstatntina Filozofa w Nitrze), prof. dr hab. Anna Dunay (Uniwersytet św. Stefana w Godollo).

Rozdział 2.

Pokolenie 55+ Polski, Czech i Węgier

Wprowadzenie

Pokolenie 55+ to w ostatnich latach – ze względu na zmiany demograficzne zachodzące w krajach o wysokich i średnich dochodach – coraz liczniejsza grupa społeczeństwa. Proces ten dotknął również kraje Europy Środkowo-Wschodniej, które po upadku systemu komunistycznego, rozpoczęciu transformacji gospodarczej i integracji z Unią Europejską rozwijają się dynamicznie. Również w tych krajach odnotowano spadek tempa przyrostu naturalnego oraz wydłużenie się życia. Wzrasta więc udział tej grupy wiekowej w strukturze ludności. To grupa w dużym stopniu nadal aktywna zawodowo, która jeszcze może wiele wnieść do rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Pokoleniu 55+ poświęcony został ten rozdział, który jest punktem wyjścia do rozważań zawartych w dalszej części pracy i stanowi ich podbudowę faktograficzną. Zapoznanie się z niektórymi danymi statystycznymi oraz ich analizą jest niezbędne przed omówieniem wyników przeprowadzonych badań na temat aktywności zawodowej i życiowej pokolenia 55+ w omawianej grupie krajów.

W niniejszym rozdziale podrozdział pierwszy rozpoczynamy od przedstawienia populacji pokolenia 55+ w Polsce, Czechach, na Węgrzech na tle Unii Europejskiej (UE-27). Pokazana została jej liczebność oraz udział w populacji całkowitej. Skupiliśmy się na grupie wiekowej 55–64, która była przedmiotem zainteresowań badawczych. Przyjrzelśmy się również strukturze pokolenia 55+ według płci. Podrozdział drugi jest poświęcony poziomowi wykształcenia tej populacji oraz zagadnieniom związanym z dalszą edukacją, zarówno formalną, jak i nieformalną. Jak wiadomo, wykształcenie jest ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność zawodową społeczeństwa. W ostatnim podrozdziale omówiliśmy kwestie związane z funkcjonowaniem pokolenia 55+ na rynku pracy, ze wskazaniem na stopę zatrudnienia i bezrobocia w tej populacji (całkowita oraz oddzielnie dla mężczyzn i kobiet), a także problem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zależność między poziomem

osiągniętego wykształcenia a stopą zatrudnienia. We wszystkich podrozdziałach przedstawiamy różnice występujące między populacją 55+ poszczególnych krajów, a także między tymi krajami a całą Unią Europejską. Będziemy chcieli uchwycić specyfikę pokolenia 55+ Polski, Czech i Węgier na tle UE-27.

2.1. Pokolenie 55+ i jego udział w całkowitej populacji

Pokolenie 55+ (55–64) to grupa licząca w 2021 roku w Polsce, Czechach i na Węgrzech łącznie ponad 7,4 mln osób, z czego prawie 5 mln przypada na Polskę (2/3 populacji), a nieco ponad 2 mln na Czechy i Węgry (nieco większy udział Czech w porównaniu z Węgrami). Ta grupa wiekowa w UE-27 to prawie 61 mln osób. Tak więc na Polskę, Czechy i Węgry przypada 12,2% łącznej unijnej populacji 55+. W tym miejscu warto dodać, że wskazane 3 kraje stanowią 13,1% ludności UE-27 (Polska – 8,5%, Czechy – 2,4%, Węgry – 2,2%), a więc udział tej grupy wiekowej w strukturze ludności jest mniejszy w porównaniu z przeciętną unijną. Szczegółowe dane na temat łącznej liczby ludności oraz ludności w przedziale wiekowym 55–59 i 60–64 w Polsce, Czechach na Węgrzech i w UE-27 w latach 2012 i 2021 pokazuje tabela 2.1.

Tabela 2.1. pokazuje również zmiany, jakie zaszły na przestrzeni 10 lat (2012–2021). Łączna liczba ludności w tym czasie w UE-27 wzrosła o około 6,5 mln. W Polsce, Czechach i na Węgrzech odnotowano jednak spadek (odpowiednio o 980 tys., 10,6 tys. i 200 tys.) – jak widać, Polska i Węgry – znaczny, a Czechy – relatywnie niewielki. Zmieniła się również liczba ludności w grupie wiekowej 55+. Największy spadek odnotowano w Polsce (o 414 tys.), ale w ujęciu procentowym była to najmniejsza zmiana (-8,4%). Prawie o 260 tys. zmniejszyła się populacja 55–64 na Węgrzech (największy spadek – 17,9%), a następnie w Czechach (o 194 tys., tj. o 13%). W Polsce ta grupa wiekowa zwiększyła się o ponad 400 tys. (8,4%). Jeżeli w Czechach i na Węgrzech spadek miał miejsce w przedziale wiekowym 55–59 i 60–64, to w Polsce jedynie w grupie 55–59 (wzrost w przedziale wiekowym 60–64). Zróżnicowanie to wynikało z odmiennego tempa przyrostu naturalnego (dużych wahań) we wcześniejszych latach (roczniki wyżowe i niżowe). W efekcie z czasem dużym wahaniom podlegała liczebność poszczególnych grup wiekowych.

Kolejna tabela (2.2.) przedstawia udział pokolenia 55+ w całkowitej populacji analizowanej grupy krajów oraz w UE-27. Są to dane dla przedziału wiekowego 55–64, a także jego dwóch pięcioletnich podokresów.

Tabela 2.1. Populacja 55+ Polski, Czech i Węgier na tle Unii Europejskiej

Kraj z podziałem na mężczyzn i kobiety	łącznie	2012	
		w tym przedział wiekowy	
		55-59	60-64
Polska	38 063 792	2 898 139	2 462 303
M	18 427 296	1 389 263	1 138 638
K	19 636 496	1 508 876	1 323 665
Czechy	10 505 445	745 595	743 740
M	5 158 210	365 375	353 999
K	5 347 235	380 220	389 741
Węgry	9 931 925	780 868	656 099
M	4 724 666	364 671	294 131
K	5 207 259	416 197	361 968
UE-27	440 552 661	29 124 604	27 001 592
M	214 546 515	14 181 262	12 955 255
K	226 006 146	14 943 342	14 046 337
Kraj z podziałem na mężczyzn i kobiety	łącznie	2021	
		w tym przedział wiekowy	
		55-59	60-64
Polska	37 840 001	2 292 353	2 653 686
M	18 307 488	1 115 823	1 246 589
K	19 532 513	1 176 530	1 407 097
Czechy	10 701 777	669 733	625 465
M	5 275 103	336 205	304 764
K	5 426 674	333 528	320 701
Węgry	9 730 772	565 901	613 385
M	4 663 794	271 871	279 106
K	5 066 978	294 030	334 279
UE-27	447 207 489	31 575 348	29 217 574
M	218 534 272	15 548 411	14 080 591
K	228 673 217	16 026 937	15 136 983

M – mężczyźni, K – kobiety

Sposób sumowania M + K

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 30.07.2022].

Tabela 2.2. Udział pokolenia 55+ w całkowitej populacji Polski, Czech i Węgier na tle UE (w %)

Kraj z podziałem na mężczyzn i kobiety	2012			2021		
	przedział wiekowy			przedział wiekowy		
	55-64	55-59	60-64	55-64	55-59	60-64
Polska	14,1	7,6	6,5	13,1	6,1	7,0
M	13,7	7,5	6,2	12,9	6,1	6,8
K	14,4	7,7	6,7	13,2	6,0	7,2
Czechy	14,2	7,1	7,1	12,4	6,4	6,0
M	14,0	7,1	6,9	12,2	6,4	5,8
K	14,4	7,1	7,3	12,0	6,1	5,9
Węgry	14,5	7,9	6,6	12,1	5,8	6,3
M	13,9	7,7	6,2	11,8	5,8	6,0
K	15,0	8,0	7,0	12,4	5,8	6,6
UE-27	12,7	6,6	6,1	13,6	7,1	6,5
M	12,6	6,6	6,0	13,5	7,1	6,4
K	12,8	6,6	6,2	13,6	7,0	6,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 30.07.2022].

Wskaźnik ten w 2021 roku we wszystkich krajach był niższy w porównaniu ze średnią unijną (UE-27): najniższy na Węgrzech, nieco wyższy w Czechach i najwyższy w Polsce (o 1 punkt procentowy (p.p.) wyższy w porównaniu z Węgrami, jednak o 0,5 p.p. niższy w stosunku do UE-27)¹. W porównaniu z rokiem 2012 był on niższy o 1 p.p. w Polsce, 1,8 p.p. w Czechach i aż o 2,4 p.p. na Węgrzech. Warto dodać, że w UE-27 znacznie się zwiększył (o 0,9 p.p.). Wzrost odnotowano w grupie wiekowej zarówno 55-59, jak i 60-64. W Czechach i na Węgrzech odnotowano spadek w tych dwóch grupach wiekowych (największy na Węgrzech w przedziale wiekowym 55-59). Z kolei w Polsce znacznie zmniejszył się udział grupy wiekowej 55-59 (o 1,5 p.p.), a wzrósł udział grupy wiekowej 60-64 (o 0,5 p.p.). W 2012 roku odsetek kobiet w grupie wiekowej

1 W tym samym roku dla grupy wiekowej 50-64 w UE-27 wynosił 20,9% (Czechy - 18,6%, Polska - 19,0% i Węgry - 19,2%). Najniższy był na Malcie, w Irlandii i Cyprze (odpowiednio 17,4%, 17,6% i 17,8%), a najwyższy w Niemczech (23%), a następnie we Włoszech, Austrii i Litwie (odpowiednio 22,6%, 22,2% i 22,1%). <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 25.10.2022].

55–64 we wszystkich krajach był wyższy w porównaniu z odsetkiem mężczyzn w tym samym przedziale wiekowym. Podobnie – z wyjątkiem Czech – sytuacja przedstawiała się w 2021 roku. Różnice te były jednak znacznie mniejsze. Charakterystyczne, że w analizowanym okresie udział mężczyzn i kobiet w ich łącznej populacji zmniejszył się w Polsce, Czechach i na Węgrzech, podczas gdy wskaźnik ten dla UE-27 wzrósł.

2.2. Poziom wykształcenia pokolenia 55+

Poziom wykształcenia pokolenia 55+ Polski, Czech, Węgier oraz UE-27 według International Standard Classification of Education (ISCED 2011)² oraz płci pokazuje tabela 2.3.

W roku 2012 ponad połowa osób w tym przedziale wiekowym miała wykształcenie średnie (poziom 3–4). Odsetek ten we wszystkich krajach był wyższy niż w UE-27 (średnia dla UE-27 wynosiła poniżej 50%), największy w Czechach (prawie 75%), następnie w Polsce (poniżej 70%) i na Węgrzech (niespełna 60%). We wszystkich krajach odsetek ten był wyższy w przypadku mężczyzn niż kobiet, a różnica ta wynosiła 4,2 p.p. w Polsce, 6,4 p.p. w Czechach i aż 11,7 p.p. na Węgrzech. Drugą grupą pod względem liczebności były osoby z wykształceniem poniżej średniego (poziom 0–2). Najwyższy odsetek tych osób był na Węgrzech (1/4 populacji), znacznie niższy w Polsce (poniżej 20%) i najniższy w Czechach (13%). W UE-27 wynosił aż 36%. W tej grupie dominowały kobiety (wyższy odsetek w porównaniu z mężczyznami). Największą różnicę odnotowano na Węgrzech (prawie 12 p.p.). Odsetek osób z wyższym wykształceniem (poziom 5–8) był najniższy. Identyfikacyjny w Polsce i Czechach (13,6%) i o 3 p.p. wyższy na Węgrzech. Warto dodać, że średnia unijna była znacznie wyższa (ok. 19%). Odsetek kobiet z wyższym wykształceniem był wyższy w porównaniu z mężczyznami jedynie w Polsce (różnica ta nie była duża). Największą różnicę odnotowano w Czechach, gdzie liczba kobiet z wyższym wykształceniem była o ponad połowę niższa w stosunku do liczby mężczyzn z analogicznym wykształceniem.

2 Międzynarodowa klasyfikacja poziomów edukacji opracowana przez ONZ (UNESCO) i stosowana w UE (EUROSTAT).

Tabela 2.3. Pokolenie 50+ według poziomu wykształcenia i płci (w %)

Kraj	2012								
	Poziom 0-2			Poziom 3-4			Poziom 5-8		
	R	M	K	R	M	K	R	M	K
Polska	18,8	17,1	20,4	68,6	70,8	66,6	12,6	12,2	13,0
Czechy	13,0	6,8	18,7	74,4	77,7	71,3	12,6	15,5	9,9
Węgry	25,2	18,3	31,0	59,2	65,5	53,8	15,6	16,1	15,2
UE-27	36,4	32,4	40,1	44,7	46,8	42,7	18,9	20,7	17,2

Kraj	2021								
	Poziom 0-2			Poziom 3-4			Poziom 5-8		
	R	M	K	R	M	K	R	M	K
Polska	9,6	8,7	10,5	73,1	77,1	69,4	17,3	14,1	20,1
Czechy	6,5	3,7	9,2	75,4	77,4	73,4	18,2	19,0	17,4
Węgry	16,4	12,7	19,7	61,0	67,1	55,7	22,5	20,1	24,6
UE-27	27,5	26,5	28,5	48,6	49,3	48,8	23,8	24,2	23,5

Poziom 0-2 – wykształcenie mniej niż podstawowe, podstawowe i średnie I stopnia

Poziom 3-4 – wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne, bez wykształcenia wyższego (wykształcenie średnie)

Poziom 5-8 – wykształcenie wyższe

R – Razem

M – Mężczyźni

K – Kobiety

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20.07.2022].

Co się zmieniło w ciągu 10 lat? Grupa osób z wykształceniem średnim nadal dominuje i w niewielkim stopniu zwiększyła swój udział. Nie zmieniła się również kolejność poszczególnych krajów (pod względem odsetka osób ze średnim wykształceniem). We wszystkich krajach odsetek ten jest wyższy w przypadku mężczyzn. Nadal największą różnicę notuje się na Węgrzech. Na drugim miejscu plasuje się już grupa osób z wykształceniem wyższym. To chyba największa zmiana. Odsetek ten okazuje się jednak najniższy w Polsce, nieco wyższy w Czechach i najwyższy na Węgrzech (ciągle to jednak niższy poziom od średniej unijnej). Chociaż w UE-27 odsetek ten jest najwyższy, to generalnie liczba osób z wyższym wykształceniem (poziom 5-8) ustępuje liczbie osób z najniższym wykształceniem (poziom 0-2). W Polsce oraz na Węgrzech odsetek kobiet z wyższym wykształceniem jest wyższy w porównaniu z mężczyznami – inaczej

niż w przypadku Czech, gdzie dominują mężczyźni. Również średnia unijna dla mężczyzn okazuje się wyższa niż dla kobiet. Znacznie, o około 50%, zmniejszył się we wszystkich krajach udział osób z wykształceniem niższym niż średnim. Odsetek ten jest najniższy – podobnie jak w 2011 roku – w Czechach, a najwyższy na Węgrzech. Jeszcze wyższą średnią notuje się dla UE-27, chociaż ona też zmniejszyła się w ostatnim dziesięcioleciu. We wszystkich krajach odsetek kobiet z tym poziomem wykształcenia (choć również znacznie się zmniejszył) jest nadal wyraźnie wyższy w porównaniu do mężczyzn³.

Opisywanej grupie wiekowej nie jest obca idea uczenia się przez całe życie. Sugerują to wyniki badań przeprowadzonych w Unii Europejskiej w latach 2007, 2011 i 2016. Dotyczyły one m.in. poszukiwania informacji o możliwościach dalszego kształcenia się (formalnej i nieformalnej edukacji oraz staży zawodowych). Dane na ten temat zawiera tabela 2.4.

Tabela 2.4. Odsetek respondentów w grupie wiekowej 55–64 poszukujących informacji na temat możliwości dalszej edukacji i staży

Kraj	2007	2011	2016
UE-27	28,2	27,6	25,4
Polska	26,3	21,5	25,9
Czechy	b.d.	32,8	24,7
Węgry	b.d.	12,8	10,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 1.08.2022].

Jak widać, poszukiwaniem informacji na ten temat w UE-27 zainteresowany okazał się co czwarty respondent. Tak było również w Polsce (najwyższy odsetek) i w Czechach. Zdecydowanie mniejsze zainteresowanie – najniższe

3 Warto dodać, że sytuacja w poszczególnych krajach członkowskich jest bardzo zróżnicowana, co świadczy o odmiennym podejściu do edukacji w przeszłości. W 2021 roku odsetek osób w tej grupie wiekowej (bez podziału według płci) wynosił: poziom 0–2: najniższy na Litwie, w Łotwie i Estonii (2,4%, 4,9% i 7,8%), bardzo wysoki we Włoszech i Hiszpanii (prawie 59%), a najwyższy na Malcie i w Portugalii (64,8% i 63,3%); poziom 3–4: najniższy w Portugalii (19,8%), na Malcie (21,9%) i w Hiszpanii (22,9%), a najwyższy – podobny jak w Czechach – na Słowacji; poziom 5–8: najniższy w Rumunii (10%), następnie we Włoszech i na Malcie (12,7% i 14,1%), a najwyższy w Estonii, Finlandii i Szwecji (podobnie jak w sześciu innych krajach powyżej 30%). Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 25.10.2022].

wśród krajów UE-27 – odnotowano na Węgrzech (tylko w Bułgarii, we Włoszech i na Litwie odsetek ten kształtował się na poziomie poniżej 20%, podczas gdy w Danii i Słowenii wynosił prawie 60%). Porównując dane z 2011 i 2016 roku, widzimy, że – z wyjątkiem Polski – odsetek ten zmniejszył się.

Czy opisane poszukiwania miały wpływ na podjęcie konkretnych działań? Okazuje się, że tak. Kolejna tabela (2.5) pokazuje średnią liczbę godzin spędzonych na formalnej i nieformalnej edukacji i stażach w ostatnich 12 miesiącach. Obejmuje tylko osoby, które podjęły taką działalność.

Tabela 2.5. Średnia liczba godzin w grupie wiekowej 55–64 spędzonych na formalnej i nieformalnej edukacji i stażach

Kraj	2007	2011	2016
UE-27	77	76	63
Polska	89	73	56
Czechy	46	48	29
Węgry	73	48	56

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 1.08.2022].

Z przedstawionej tabeli wynika, że nie ma tutaj przełożenia liczby osób poszukujących informacji na liczbę godzin spędzonych na edukacji i stażach. Pod tym względem wszystkie analizowane kraje są poniżej średniej unijnej. Najgorzej wypadają Czesi (dwukrotnie mniej godzin w porównaniu z Polską i Węgrami), którzy byli w najmniejszym stopniu zainteresowani poszukiwaniem informacji. Czechy miały najgorszy wynik w każdym z przeprowadzonych badań. We wszystkich krajach – w porównaniu z pierwszymi badaniami – spadła średnia liczba godzin poświęconych edukacji. Pod tym względem spośród krajów UE-27 najlepiej zaprezentowały się Malta i Słowenia (130 i 126 godzin).

2.3. Pokolenie 55+ na rynku pracy

Stopę zatrudnienia w analizowanej grupie krajów w przedziale wiekowym 20–64 oraz 55–64 z uwzględnieniem płci w latach 2012 i 2021 pokazuje tabela 2.6.

W roku 2012 najwyższą stopę zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 notowano w Czechach, gdzie pracowało prawie 50% tej populacji (ok. 60% mężczyzn

i 40% kobiet). Wskaźnik ten był nieco wyższy od średniej unijnej. W Polsce i na Węgrzech wskaźnik ten był identyczny – prawie o 13 p.p. niższy (o 10 p.p. niższy w porównaniu z UE-27). Niższy był odsetek pracujących mężczyzn i kobiet. Warto dodać, że Czesi przodowali również, jeżeli chodzi o stopę zatrudnienia w grupie wiekowej obejmującej w praktyce całą populację w wieku produkcyjnym (20–64). Stopa zatrudnienia w tej grupie wynosiła ponad 70%. W Polsce i na Węgrzech była znacznie niższa i na podobnym poziomie (ok. 63%) – łącznie nieco wyższa na Węgrzech (jednak w przypadku mężczyzn wyższa była w Polsce, a w przypadku kobiet – na Węgrzech).

Tabela 2.6. Stopa zatrudnienia według wieku i płci (w %)

Kraj	2012					
	20–64			55–64		
	R	M	K	R	M	K
Polska	62,9	69,7	56,2	36,1	46,3	27,1
Czechy	71,5	80,2	62,5	49,3	60,3	39,0
Węgry	63,8	67,3	60,4	36,1	52,5	31,7
UE-27	66,9	72,8	61,0	46,6	53,9	39,7
Kraj	2021					
	20–64			55–64		
	R	M	K	R	M	K
Polska	75,4	82,4	68,4	54,7	67,4	43,1
Czechy	80,0	87,5	72,1	69,8	76,5	63,3
Węgry	78,8	84,1	73,5	62,8	74,1	52,9
UE-27	73,1	78,5	67,7	60,5	67,0	54,3

R – Razem

M – Mężczyźni

K – Kobiety

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20.07.2022].

Po 10 latach stopa zatrudnienia całej populacji (20–64) była znacznie wyższa we wszystkich krajach. Najwyższa nadal w Czechach (aż 80%), a nieco niższa na Węgrzech i w Polsce (ok. 75%) – we wszystkich krajach wyższa od średniej dla UE-27. Wyższa stopa zatrudnienia była wśród mężczyzn (najwyższa w Czechach, a nieco niższa na Węgrzech i w Polsce). Natomiast wśród

kobiet Węgierki – jeżeli chodzi o poziom zatrudnienia – były przed Czeszkami. Jeszcze większe zmiany zaszły, jeżeli chodzi o stopę zatrudnienia w analizowanych krajach w grupie 55+ (55–64) – w najwyższym stopniu (o 26,7 p.p.) na Węgrzech, a następnie w Czechach (+20,5 p.p.) i Polsce (+18,6 p.p.); w UE-27 tylko o 13,9 p.p. W ujęciu procentowym (dynamika zmian) był to wzrost o 74% na Węgrzech, o 50% w Polsce, 42% w Czechach i 30% w UE-27. Niższy wzrost w Czechach i UE-27 wynika ze znacznie wyższej stopy zatrudnienia w punkcie wyjścia. W efekcie zasygnalizowanych/wskazanych zmian nadal najniższa stopa zatrudnienia w grupie 55+ jest w Polsce (ok. 55%), wyższa na Węgrzech (ponad 60%) i najwyższa w Czechach (prawie 70%) – tylko w Polsce jest niższa od średniej unijnej. Należy zauważyć, że nieco inaczej sytuacja wyglądała w przypadku mężczyzn i inaczej w przypadku kobiet. Stopa zatrudnienia mężczyzn zwiększyła się najbardziej na Węgrzech i w Polsce (o ok. 21 p.p.), w Czechach jedynie o 16 p.p., a w całej UE – o 13 p.p. W ujęciu procentowym wzrost na Węgrzech był jednak znacznie wyższy (o 74%) niż w Polsce (o 46%). W Czechach plasował na podobnym poziomie co w Polsce (o 42%), a w UE-27 wynosił jedynie 24%. W rezultacie nadal najwyższą stopę zatrudnienia notuje się wśród Czechów, ale już niewiele ustępują im Węgrzy. W Polsce stopa zatrudnienia nadal jest najniższa, ale już wyższa od średniej unijnej. Zmiany w stopie zatrudnienia kobiet wyglądają inaczej. Największe zmiany odnotowano w Czechach (w p.p.) i na Węgrzech (w %), a najmniejsze w Polsce (w jednym i drugim ujęciu). Jeszcze niższy wzrost odnotowano w UE-27. W efekcie stopa zatrudnienia kobiet w Polsce jest najniższa (43%), a różnice między Polską a Czechami i Węgrami (w porównaniu z rokiem 2011) są większe. Również – co pokazuje tabela 2.6 – stopa zatrudnienia w Polsce jest znacznie niższa od średniej unijnej (54%), chociaż różnica jest tutaj nieco mniejsza niż w 2011 roku⁴.

Część osób w wieku 55–64 pracuje ponadto w niepełnym wymiarze godzin. Najczęściej są to umowy na czas określony. Dane na ten temat pokazuje tabela 2.7.

4 Polska wypada pod tym względem bardzo źle na tle większości krajów europejskich. W 2021 roku łączna stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 w pięciu krajach UE przekroczyła 70%. Najwyższa była w Szwecji (76,9%) i Danii (72,3%). Pozostałe kraje to Niemcy, Holandia i Estonia. Niższa stopa – w porównaniu z Polską – była jedynie w Luksemburgu, Grecji i Chorwacji (poniżej 50%) oraz na Malcie i w Słowenii (ponad 52%). Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 25.10.2022].

Tabela 2.7. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu oraz na umowy czasowe w grupie wiekowej 55–64 w 2021 roku (% wszystkich zatrudnionych)

Kraj	Razem	Mężczyźni	Kobiety
Polska	7,8	4,9	11,9
Czechy	6,9	3,8	10,5
Węgry	7,2	3,7	11,4
UE-27	19,8	8,6	19,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20.07.2022].

W roku 2021 odsetek wszystkich zatrudnionych seniorów w Polsce, Czechach i na Węgrzech był podobny (ok. 7%), jednak znacznie niższy w porównaniu z UE-27. Z tego wynika, że w innych krajach unijnych ta forma zatrudnienia jest zdecydowanie bardziej popularna. W Polsce odsetek ten jest najwyższy w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet, a we wszystkich krajach – wyższy u kobiet niż u mężczyzn. To wynika z pewnością z uwarunkowań kulturowych oraz przepisów umożliwiających stosowanie tej formy zatrudnienia.

Interesujące dane, również dostępne tylko za 2021 rok, zawiera kolejna tabela (2.8). Pokazuje stopę zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 według osiągniętego poziomu wykształcenia.

Tabela 2.8. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 według poziomu wykształcenia (w %)

Kraj	Razem			Mężczyźni			Kobiety		
	poziom wykształcenia			poziom wykształcenia			poziom wykształcenia		
	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8
Polska	35,9	52,6	75,0	53,2	74,9	84,2	22,8	39,2	67,1
Czechy	42,0	68,7	84,7	54,8	74,7	87,1	37,0	62,2	82,1
Węgry	42,3	63,8	73,8	52,6	65,9	85,7	36,5	52,3	67,4
UE-27	44,5	61,8	76,2	54,2	67,5	80,0	35,9	56,4	72,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20.07.2022].

Przedstawione dane potwierdzają uniwersalną prawidłowość: im wyższy poziom uzyskanego wykształcenia, tym wyższa stopa zatrudnienia. Tak jest w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet. To wynika z faktu, że osoby

z wyższym wykształceniem na ogół mają pracę mniej uciążliwą fizycznie, bardziej twórczą, dającą więcej przyjemności. Praca stanowi wówczas raczej hobby niż coś, co wykonujemy z przymusu w celu zdobycia środków finansowych niezbędnych do egzystencji. Z tego powodu, jeżeli to możliwe, osoby z takim wykształceniem pracują dłużej. Wśród osób z wyższym wykształceniem (poziom 5–8) najwyższa stopa zatrudnienia – znacznie wyższa w porównaniu z Polską, Węgrami i średnią unijną – była w Czechach (o ponad 10 p.p. wyższa niż na Węgrzech). Taki wynik notowano w przypadku zarówno mężczyzn (niewielka przewaga), jak i kobiet (wyższa aż o 15 p.p.). Również najwyższą stopę zatrudnienia odnotowano w Czechach w grupie osób ze średnim wykształceniem (nie wiele wyższą w porównaniu z Węgrami i nadal znacznie wyższą w porównaniu z Polską). Jedynie w grupie o najniższym wykształceniu (poziom 0–2) Czesi nieznacznie ustępują Węgom. Polacy – również w tej grupie – mają najniższą stopę zatrudnienia. Jeżeli chodzi o mężczyzn, to różnice nie są tak duże: prawie żadne w przypadku poziomu 0–2 i większe w przypadku poziomu 3–4 (prawie identyczna stopa zatrudnienia w Polsce i Czechach, a znacznie niższa na Węgrzech). Dla kobiet charakterystyczna jest zdecydowanie niższa stopa zatrudnienia w Polsce, zarówno dla poziomu 0–2, jak i dla poziomu 3–4. Różnice między Czechami i Węgrami nie są tak duże: prawie żadne dla poziomu 0–2 i większe – o prawie 10 p.p. – dla poziomu 3–4. To efekt generalnie niższej stopy zatrudnienia w Polsce w porównaniu z Czechami i Węgrami⁵.

Stopę bezrobocia w grupie 55+ na tle całkowitej populacji (15–74) w Polsce, Czechach, na Węgrzech oraz w UE-27 w latach 2012 i 2021 pokazuje tabela 2.9.

5 Także i w tym wypadku Polska – poza grupą z wyższym wykształceniem – prezentuje się bardzo niekorzystnie. W 2021 roku stopa zatrudnienia (bez podziału według płci) wynosiła: poziom 0–2: w 7 krajach – powyżej 50% (najwyższa – prawie 60% – w Holandii), a niższa jedynie w Chorwacji, Belgii, Słowacji, Rumunii i Słowenii; poziom 3–4: najwyższa (prawie 78%) w Szwecji, również wysoka (powyżej 70%) w Holandii, Danii i Niemczech, a najniższa (poniżej 50%) w Grecji, Chorwacji, Luksemburgu, Rumunii i Słowenii; poziom 5–8: tylko w Portugalii wyższa niż w Czechach (powyżej 80%), a najniższa w Grecji, Luksemburgu i Rumunii (poniżej 70%). W tej grupie (wyższe wykształcenie) różnice między krajami członkowskimi nie są tak duże. Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 25.10.2022].

Tabela 2.9. Stopa bezrobocia według wieku i płci (w %)

Kraj	2012					
	przedział wiekowy 15-74			przedział wiekowy 55-64		
	R	M	K	R	M	K
Polska	10,4	9,7	11,2	7,5	8,0	6,7
Czechy	7,0	6,0	8,2	5,6	5,5	5,8
Węgry	10,7	11,3	9,9	8,1	8,3	7,8
UE-27	11,1	11,0	11,2	7,3	7,6	6,9

Kraj	2021					
	przedział wiekowy 15-74			przedział wiekowy 55-64		
	R	M	K	R	M	K
Polska	3,4	3,4	3,4	2,2	2,4	1,9
Czechy	2,8	2,3	3,4	2,1	1,8	2,6
Węgry	4,1	3,9	4,2	2,9	3,1	2,7
UE-27	7,0	6,7	7,4	5,2	5,1	5,3

R – Razem

M – Mężczyźni

K – Kobiety

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20.07.2022].

W roku 2012 stopa bezrobocia w całkowitej populacji (15–74) w analizowanej grupie krajów była zróżnicowana: wysoka na Węgrzech i w Polsce (powyżej 10%), a znacznie niższa w Czechach (7%). We wszystkich krajach była niższa w porównaniu z UE-27. Zróżnicowanie dotyczyło również stopy bezrobocia mężczyzn i kobiet. Na Węgrzech stopa bezrobocia mężczyzn była wyższa od stopy bezrobocia kobiet, a w Polsce i Czechach było na odwrót. W UE-27 stopy te rysowały się prawie identycznie. W ciągu następnych 10 lat stopa bezrobocia we wszystkich krajach znacznie spadła, w największym stopniu w Polsce i na Węgrzech, a więc tam, gdzie była najwyższa (odpowiednio o 7 i 6,6 p.p.), a w najmniejszym stopniu w Czechach, gdzie była najniższa (o 4,2 p.p.). Podobny spadek dokonał się w UE-27. W efekcie stopa bezrobocia we wszystkich krajach jest relatywnie niska (od niespełna 3% w Czechach do niewiele ponad 4% na Węgrzech) i znacznie niższa w porównaniu ze średnią unijną (7%).

Spadek stopy bezrobocia wystąpił w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Jednak zmiany te nie były jednakowe. W rezultacie w 2021 roku bezrobocie wśród kobiet było wyższe w Czechach i na Węgrzech. W Polsce nie było różnicy w stopie bezrobocia między płciami. Z kolei w UE-27 zwiększyła się różnica między stopą bezrobocia wśród kobiet (wyższa) i mężczyzn (niższa). Cechą charakterystyczną dla Polski, Czech i Węgier jest więc niższa stopa bezrobocia w ogóle, a także wśród płci męskiej i żeńskiej. Na spadek stopy bezrobocia w analizowanym okresie bez wątpienia wpływ miały poprawa koniunktury gospodarczej, a także nowe inwestycje, zarówno zagraniczne, jak i krajowe.

Jak na tym tle przedstawia się poziom bezrobocia w grupie wiekowej 55+? W 2012 roku stopa bezrobocia w tej populacji była niższa, a różnice między krajami – mniejsze. Podobnie jak w całkowitej populacji najwyższą stopę bezrobocia notowano na Węgrzech, a najniższą w Czechach. Porównując wskazane stopy z poziomem bezrobocia w UE-27, nietrudno zauważyć, że tylko w Czechach jest on niższy, natomiast w Polsce i na Węgrzech – wyższy od średniej unijnej. W przypadku mężczyzn – identycznie, natomiast w przypadku kobiet wyższa stopa bezrobocia jest tylko na Węgrzech. Porównując rok 2012 z rokiem 2021, łatwo stwierdzić, że w tej grupie wiekowej również znacznie zmniejszyła się stopa bezrobocia. W Polsce był to spadek z 7,5% do 2,2% (największy spadek), na Węgrzech z 8,1% do 2,9% (podobny spadek), a w Czechach z 5,6% do 2,1% (najmniejszy spadek). Spadek stopy bezrobocia w UE-27 w ciągu tych 10 lat kształtował się na jeszcze niższym poziomie. W efekcie przeciętna stopa bezrobocia w roku 2021 w UE-27 w tej grupie wiekowej była wyższa niż w Polsce, Czechach i na Węgrzech (w roku 2011 była wyższa jedynie w stosunku do stopy bezrobocia w Czechach). Spośród krajów członkowskich UE w roku 2021 najwyższą stopę bezrobocia w przedziale wiekowym 55–64 odnotowano w Grecji i Hiszpanii (powyżej 10%, a więc dwa razy wyższą w porównaniu ze średnią unijną). Nic dziwnego, że w tych samych krajach odnotowano również najwyższą stopę bezrobocia w grupie wiekowej 15–74 (powyżej 14%, a więc także dwa razy wyższą w porównaniu ze średnią unijną).

W roku 2021 w grupie wiekowej 55–64 stopa bezrobocia wśród mężczyzn w porównaniu ze stopą bezrobocia wśród kobiet była wyższa w Polsce i na Węgrzech. Z kolei w Czechach wyższa była stopa bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawiała się w UE-27. Szczegółowe dane na ten temat zawiera tabela 2.9.

Podsumowanie

Analiza porównawcza pokolenia 55+, poziomu jego edukacji oraz sytuacji na rynku pracy w Polsce, Czechach i na Węgrzech na tle UE-27 pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków.

W ostatnich 10 latach (2012–2021) zmniejszyła się – chociaż w różnym stopniu – liczba ludności Polski, Czech i Węgier. Zmniejszyła się również populacja 55+ – najbardziej na Węgrzech (o 17,9%), nieco mniej w Czechach (o 13%) i w najmniejszym stopniu w Polsce (o 8%). W tym samym czasie w UE-27 całkowita liczba ludności, a także liczba ludności w grupie 55+ wzrosła. Procesy demograficzne zachodzące w tych krajach odbiegają więc od tendencji zachodzących w Unii Europejskiej. Wynika to z różnych przyczyn. Z pewnością wpływ na to miała niższa stopa dzietności, mniejszy napływ migrantów, a także specyficzne uwarunkowania społeczne, kulturowe i ekonomiczne. W efekcie zachodzących zmian udział populacji 55+ w analizowanej grupie krajów zmniejszył się. Odnosi się to do całkowitej populacji oraz do populacji z podziałem według płci – w przypadku Czech i Węgier do grup wiekowych zarówno 55–59, jak i 60–64, a Polski – tylko do grupy 55–59. W UE-27 udział tych grup wiekowych w całkowitej populacji jest wyższy.

Wśród populacji 55+ Polski, Czech i Węgier dominują osoby ze średnim wykształceniem (ok. 75% w Polsce i Czechach i 60% na Węgrzech). W UE-27 jest to niespełna 50%. Co piąta osoba ma wykształcenie wyższe. Pod tym względem najgorzej wypada Polska (17%). Wszystkie kraje odbiegają od średniej unijnej, która wynosi prawie 24%. Należy jednak podkreślić, że w ostatnich latach odsetek osób z wyższym wykształceniem w tych krajach znacznie wzrósł (prawie nie zmienił się w przypadku osób ze średnim wykształceniem). Najniższy odsetek osób posiada wykształcenie poniżej średniego. Takich osób jest najmniej w Czechach (6,5%), a najwięcej na Węgrzech (16,4%). W Polsce co dziesiąta osoba reprezentuje ten poziom wykształcenia. Jest to zdecydowanie mniej niż w całej Unii (27,5%). Odsetek tych osób znacznie się zmniejszył. Jeszcze 10 lat wcześniej był on wyższy niż odsetek osób z wykształceniem wyższym. Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia kobiet i mężczyzn to we wszystkich krajach wyższy jest odsetek kobiet z najniższym poziomem wykształcenia oraz niższy ze średnim wykształceniem. W przypadku wykształcenia wyższego kobiety dominują w Polsce i na Węgrzech, mężczyźni w Czechach. Patrząc na UE jako całość, można zauważyć, że rozpiętości między kobietami i mężczyznami na

wszystkich szczeblach wykształcenia są mniejsze. Jeżeli można dostrzec specyfikę tych krajów, to Polskę, Czechy i Węgry cechuje niższy odsetek osób z wykształceniem podstawowym i średnim oraz niższy z wykształceniem wyższym. Należy również dodać, że tej grupie nie jest obca idea kształcenia ustawicznego. Co czwarty Polak i Czech oraz co dziesiąty Węgier poszukuje informacji na ten temat. Nie ma to jednak przełożenia na praktykę (liczbę godzin spędzonych na formalnej i nieformalnej edukacji). Odsetek tych osób jest znacznie niższy, zwłaszcza w Polsce, w porównaniu z UE-27.

Populacja 55+ (55–64) jest ciągle aktywna zawodowo, jednak jej poziom w analizowanej grupie krajów okazuje się bardzo zróżnicowany. Najwyższą stopę zatrudnienia mają Czesi (70%), niższą Węgrzy (63%), a najniższą – poniżej średniej unijnej – Polacy (55%). Niski poziom aktywności zawodowej w Polsce jest bez wątpienia główną cechą charakterystyczną dla rynków pracy tych krajów. Na powyższe zróżnicowanie wpływa przede wszystkim niska aktywność zawodowa kobiet. Stopa zatrudnienia kobiet w Polsce (43%) jest o 10 p.p. niższa w porównaniu z Węgrami i aż o 20 p.p. w porównaniu z Czechami. Co prawda, w ostatnich latach (2012–2021) zwiększyła się ona o 16 p.p., tj. o ponad 50%, jednak w Czechach i na Węgrzech zmiany te były również duże. W rezultacie dysproporcje te jeszcze się zwiększyły. Różnice w stopie zatrudnienia mężczyzn (również najniższy poziom w Polsce) nie są tak duże, a w ostatnich 10 latach nawet – w niewielkim stopniu – się zmniejszyły. Stopa zatrudnienia w tej grupie wiekowej – co jest oczywiste – zależy od poziomu wykształcenia. Warto dodać, że w przypadku osób z wyższym wykształceniem różnice między tymi krajami nie są tak duże i Polska nie wypada tak źle na tle Czech i Węgier.

Jednak nie wszyscy w tej grupie wiekowej, którzy chcą i mogą pracować, są zatrudnieni. Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia w populacji 55+. Charakterystyczną cechą dla Polski, Czech i Węgier jest niska stopa bezrobocia, przeciętnie dwukrotnie niższa w porównaniu ze stopą bezrobocia w UE-27. Ponadto nie ma większych różnic między tymi krajami. Stopa bezrobocia mieści się w przedziale 2–3%. Większe różnice występują, jeżeli chodzi o stopę bezrobocia według płci. Warto dodać, że podobnie jest w przypadku stopy bezrobocia w całkowitej populacji, z tym że stopa bezrobocia plasuje się tam na wyższym poziomie. Porównując poziom bezrobocia w latach 2021 i 2012, można zauważyć 2- 3-krotny jej spadek. Spadek ten wystąpił zarówno w grupie 55+ (55–64), jak i w ogólnej populacji (15–74).

Rozdział 3.

Uwarunkowania aktywności zawodowej pokolenia 55+ Polski, Czech i Węgier

Wprowadzenie

Na aktywność zawodową społeczeństwa wpływa wiele różnorodnych czynników, które zostały omówione w rozdziale 1. Większość z nich odnosi się również do aktywności zawodowej starszego pokolenia, w tym pokolenia 55+. Na pewno są też takie, które w tej grupie wiekowej odgrywają większą rolę niż w grupie osób młodych, nieposiadających odpowiednich umiejętności zawodowych, bez większego doświadczenia, często nieradzących sobie na rynku pracy i bezrobotnych. Ponadto możemy mówić o specyfice niektórych krajów. Tak jest z pewnością w przypadku analizowanej grupy krajów – Polski, Czech i Węgier. Kraje te – leżące w Europie Środkowo-Wschodniej – łączy nie tylko bliskie położenie geograficzne, lecz także historia, zwłaszcza okres po II wojnie światowej, kiedy pozostawały w sferze wpływów Związku Radzieckiego i funkcjonowała w nich gospodarka centralnie planowana. Pokolenie 55+ było wychowane i rozpoczęło pracę zawodową w tamtym, odmiennym od gospodarki rynkowej, systemie społeczno-gospodarczym. Nie musiało samodzielnie podejmować decyzji na rynku pracy ani uczyć się, jak na nim działać. Jednak po rozpoczęciu transformacji znalazło się w zupełnie innej rzeczywistości. Można więc mówić o specyficznych czynnikach czy uwarunkowaniach (to określenie z pewnością lepiej odzwierciedla istotę problemu) aktywności zawodowej pokolenia 55+.

W tym rozdziale (podrozdział pierwszy) przedstawiamy więc główne uwarunkowania aktywności zawodowej pokolenia 55+. Rozpoczynamy od systemu emerytalnego i polityki emerytalnej Polski, a także Czech i Węgier. Istniejący system emerytalny może bowiem hamować aktywność zawodową społeczeństwa lub przyczynić się do jej wzrostu. W drugim podrozdziale wskazujemy na wpływ Unii Europejskiej na aktywizację zawodową starszego pokolenia. Z pewnością członkostwo w UE powoduje, że jej instytucje – bezpośrednio lub pośrednio – oddziałują na aktywność zawodową pokolenia 55+. Warto więc zwrócić uwagę także i na ten czynnik instytucjonalny. W trzecim podrozdziale

pokazujemy poziom dochodów, płac i emerytur oraz jakości życia i nierówności dochodowej we wskazanych krajach, elementy te bowiem również mogą wpływać na aktywność zawodową społeczeństwa. To ważny czynnik ekonomiczny. W rozdziale tym przedstawiamy „twarde” dane instytucji krajowych, unijnych, a także innych organizacji międzynarodowych. Będą one przydatne w wyjaśnieniu różnic w poziomie aktywności zawodowej Polski, Czech i Węgier przedstawionych w poprzednim rozdziale, a także wyników badań własnych na temat aktywności zawodowej i życiowej pokolenia 55+ w analizowanej grupie krajów. Wyniki te zawarto w kolejnych rozdziałach niniejszej monografii.

3.1. System emerytalny w Polsce, Czechach i na Węgrzech

System emerytalny oraz polityka emerytalna państwa to bez wątpienia główny czynnik wpływający na aktywność zawodową pokolenia 55+. Z tego powodu przyjrzymy się oddziaływaniu tego czynnika w Polsce, a także – w węższym zakresie – w Czechach i na Węgrzech.

W Polsce do końca 2012 roku wiek emerytalny wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W latach 90. XX wieku, gdy spadało zatrudnienie w przemyśle i wzrastała stopa bezrobocia, pokolenie 55+ było zachęcane do „wychodzenia” z rynku pracy poprzez przechodzenie na renty i wcześniejsze emerytury. Podobnie było w pierwszych latach XXI wieku. Przed osiągnięciem wieku emerytalnego można było jeszcze otrzymać następujące świadczenia socjalne: świadczenie (zasilek) przedemerytalne, nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, emeryturę pomostową czy rentę z tytułu niezdolności do pracy¹.

Dopiero niekorzystna struktura demograficzna i w efekcie wzrost udziału osób w wieku nieprodukcyjnym w ogólnej populacji, kryzys finansów pu-

1 Szerzej zob. m.in.: B. Joško, *Aktywność zawodowa osób starszych*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu.PL, Warszawa 2009; P. Szukalski, *Aktywność zawodowa ludzi starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012; *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, red. E. Kryńska i in., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013; M. Synowiec-Piłat, B. Kwiatkowska, K. Boryśkowski, *Inkluzja czy ekskluzja? Człowiek stary w społeczeństwie*, Wrocławskie Towarzystwo Naukowe, Wrocław 2015.

blicznych i coraz wyższe kwoty dopłat do emerytur z budżetu państwa skłoniły rządzących do weryfikacji swojej polityki. W 2012 roku rząd Platformy Obywatelskiej i Polskiego Stronnictwa Ludowego przyjął ustawę², według której od 1 stycznia 2013 roku rozpoczęło się stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego w Polsce, a także zrównywanie go pod względem uprawnień dla obu płci. Po zmianach wiek emerytalny kobiet i mężczyzn miał wynosić tyle samo – 67 lat. Mechanizm dochodzenia do docelowego wieku emerytalnego został skonstruowany w ten sposób, że co kwartał pułap ten miał być zwiększany o jeden miesiąc. Ponieważ zmiana w przypadku wieku emerytalnego kobiet była bardziej znacząca, założony poziom miał być osiągnięty dopiero w 2040 roku i dotyczyć po raz pierwszy kobiet urodzonych po 30 września 1973 roku. W przypadku mężczyzn wiek emerytalny 67 lat miał już obowiązywać w roku 2020, a jako pierwsi prawo do emerytury w wieku 67 lat uzyskaliby urodzeni po 30 września 1953 roku. W obliczu kryzysu demograficznego Polska miała więc dołączyć do krajów europejskich, gdzie wiek emerytalny już jest – lub będzie w najbliższej przyszłości – zdecydowanie wyższy.

Taka sytuacja trwała jednak tylko kilka lat. Po zdobyciu władzy w 2015 roku przez Prawo i Sprawiedliwość wiek emerytalny został obniżony (nastąpił powrót do wcześniej obowiązującego wieku emerytalnego)³. Od 1 października 2017 roku wiek emerytalny w Polsce wynosi ponownie dla mężczyzn 65 lat, a dla kobiet 60 lat. Obniżenie wieku emerytalnego sytuuje Polskę wśród krajów Europy, w których pracuje się najkrócej – dotyczy to zwłaszcza kobiet.

ZUS przyznaje emerytury w powszechnym wieku emerytalnym osobie urodzonej po 31 grudnia 1948 roku, która:

- osiągnęła powszechny wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn;
- podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym przynajmniej 1 dzień, np. jako pracownik, osoba prowadząca działalność pozarolniczą, a także osoba, która przed wejściem w życie ustawy podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu (warunek ten nie jest spełniony

2 Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2012, poz. 637.

3 Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017, poz. 38

przez osoby, które podlegały wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników w KRUS)⁴.

Emerytura w powszechnym wieku emerytalnym nie jest jedynym rodzajem emerytury w Polsce. Istnieje wiele możliwości (wyjątków) uzyskania emerytury na innych zasadach. Są to tzw. wcześniejsze emerytury, a mianowicie emerytura:

- z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- z tytułu wykonywania działalności twórczej lub artystycznej,
- górnicza,
- w obniżonym wieku z tytułu pracy górniczej,
- nauczycielska bez względu na wiek,
- dla pracowników zajmujących się dziećmi wymagającymi stałej opieki,
- wcześniejsza obliczona według nowych zasad,
- pomostowa,
- częściowa,
- nauczycielskie świadczenie kompensacyjne⁵.

Uzyskanie jednego z wymienionych rodzajów emerytur wymaga spełnienia wielu warunków. Najczęściej jest to związane z datą urodzenia (dotyczy osób urodzonych po określonej ustawowo dacie i/lub przed nią), określonym wiekiem, płcią (inny wiek dla mężczyzn i kobiet), okresem składkowym lub nieskładkowym, wymaganym okresem pracy, wymiarem czasu, w jakim praca była wykonywana, jej szczególnym charakterem, rodzajem działalności (wykonywany zawód), członkostwem w OFE (osoba nie należy do OFE lub złożyła wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w OFE za pośrednictwem ZUS na dochody budżetu państwa) i – w zależności od rodzaju wcześniejszej emerytury – wiele innych. Dla każdego typu emerytury istnieją określone (ogólne lub szczegółowe) ramy prawne⁶.

Ze względu na ilość wypłacanych emerytur, ich wysokość, a przede wszystkim na region, w którym przeprowadzone zostały badania na temat aktywizacji zawodowej pokolenia 55+ w Polsce (górnicy region województwa śląskiego),

4 <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/emerytura-w-wieku-powszechnym> [dostęp: 7.04.2023]

5 Wszystkie wskazane rodzaje emerytur wcześniejszych są omówione na stronie www.zus.pl.

6 Ibidem.

bliżej przyjrzymy się emeryturze górniczej oraz emeryturze w obniżonym wieku z tytułu pracy górniczej. W województwie śląskim tych emerytów jest bowiem najwięcej co – bez wątpienia – rzutuje na specyfikę pokolenia 55+ w tym regionie.

Emerytura górnicza dotyczy osoby, która nie przystąpiła do OFE lub złożyła wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w OFE za pośrednictwem ZUS na dochody budżetu państwa, oraz osoby, która przed 1 stycznia 2009 roku:

- ukończyła 55 lat i udowodniła okres pracy górniczej wynoszący, łącznie z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej, co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 5 lat pracy górniczej;
- ukończyła 50 lat i udowodniła okres pracy górniczej wynoszący, łącznie z okresami pracy równorzędnej i okresami zaliczanymi do pracy górniczej, co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej;
- bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, wykonywała pracę górniczą pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 25 lat (w przypadku pracownika konieczne jest również rozwiązanie stosunku pracy, które może nastąpić po 31 grudnia 2008 r.);

albo która:

- ukończyła 55 lat i udowodniła okres pracy górniczej wynoszący, łącznie z okresami pracy równorzędnej, co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 10 lat pracy górniczej;
- ukończyła 50 lat i udowodniła okres pracy górniczej wynoszący, łącznie z okresami pracy równorzędnej, co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej;
- bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, wykonywała pracę górniczą pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 25 lat⁷.

Z kolei emeryturę w obniżonym wieku z tytułu pracy górniczej może uzyskać osoba, która urodziła się w latach 1949–1968 i na 31 grudnia 2008 roku:

7 <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/emerytury-wczesniejsze/emerytura-gornicza> [dostęp: 7.04.2023]

- udowodniła wymagany staż, tj. okresy składkowe i nieskładkowe (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn), w tym co najmniej 5 lat pracy górniczej wykonywanej pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy albo pracy górniczej, wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na odkrywce w kopalniach siarki i węgla brunatnego oraz w kopalniach otworowych siarki,
- osiągnęła wiek emerytalny obniżony w stosunku do powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) o 6 miesięcy za każdy rok pracy górniczej wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie więcej niż o 15 lat;

albo:

- urodziła się po 1948 roku,
- osiągnęła wiek emerytalny obniżony w stosunku do powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) o 6 miesięcy za każdy rok pracy górniczej wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie więcej niż o 15 lat (w celu ustalenia obniżonego wieku emerytalnego uwzględnia się również okresy pracy górniczej przebyte po 31 grudnia 1998 r.),
- na 1 stycznia 1999 roku udowodniła wymagany staż, tj. okresy składkowe i nieskładkowe (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn), w tym co najmniej 5 lat pracy górniczej, wykonywanej pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy albo pracy górniczej, wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na odkrywce w kopalniach siarki i węgla brunatnego oraz w kopalniach otworowych siarki⁸.

Dodatkowym warunkiem uzyskania emerytury w obniżonym wieku jest nieprzystąpienie do otwartego funduszu emerytalnego OFE (jeżeli jest się członkiem OFE można za pośrednictwem ZUS złożyć wniosek, żeby środki w OFE przekazać na dochód budżetu państwa)⁹.

Według danych ZUS w okresie od stycznia do czerwca 2022 roku przeciętna miesięczna liczba emerytów i rencistów górników (dotyczy świadczeń przyznawanych według tzw. starych zasad) wynosiła 294,2 tys., z czego 190,2 tys. przy-

8 <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/emerytury-wczesniejsze/emerytura-w-obnizonym-wieku-z-tytulu-pracy-gorniczej> [dostęp: 7.04.2023]

9 Ibidem.

padało na emerytury, 18,3 tys. – na renty z tytułu niezdolności do pracy oraz 85,7 tys. – na renty rodzinne. Jest to prawie 4% wszystkich emerytur i rent realizowanych przez ZUS (3,2% emerytur). Powszechnie wiadomo, że były to znacznie wyższe świadczenia od przeciętnych wypłat z ZUS (kwota w nawiasie) i wynosiły średnio: emerytury – 5394,43 zł (2833,56 zł), renty z tytułu niezdolności do pracy – 5150,36 zł (2228,52 zł), renty rodzinne – 3826,24 zł (2511,07 zł)¹⁰.

Większość wskazanych świadczeniobiorców mieszka w województwie śląskim. W 2015 roku wiek przeciętnego górnika przechodzącego na emeryturę wynosił 49 lat, a 1/4 emerytowanych górników nie przekroczyła 55 lat¹¹. Omawiając problem aktywizacji zawodowej pokolenia 55+ w województwie śląskim, należy uwzględnić tę pokaźną liczbę mężczyzn – emerytów górniczych, którzy z założenia nie mogą być aktywni zawodowo w górnictwie. Co prawda, mogą pracować w innych sektorach, ale nie wszyscy, posiadając znaczne środki do życia, są tym zainteresowani.

W bieżącej części pokrótce przedstawimy system emerytalny Czech i Węgier. System emerytalny w Republice Czeskiej¹² składa się z dwóch filarów. Pierwszy jest publiczny, a ponadto obowiązkowy. Czeski system emerytalny to system redystrybucyjny, w którym bieżące składki ubezpieczonych przeznaczone są na wypłatę aktualnych emerytur. Budżet państwa uzupełnia te środki. Ponadto możliwe są dobrowolne ubezpieczenia osób niezatrudnionych oraz studentów. Drugi filar jest już dobrowolny. Można indywidualnie ustalić odprowadzaną kwotę wynagrodzenia. Zgromadzone środki można wykorzystać po ukończeniu 60. roku życia. Filar ten jest więc formą ubezpieczenia na życie i – w odróżnieniu od pierwszego – ma charakter kapitałowy.

W roku 2018 uprawnienia emerytalne uzyskiwała osoba, która posiadała minimum 34-letni okres ubezpieczenia, a ponadto osiągnęła ustawowy wiek emerytalny lub posiadała 20-letni okres ubezpieczenia oraz osiągnęła określony przepisami wiek. Wiek emerytalny jest sukcesywnie podwyższany. W odniesieniu do osób urodzonych w 1965 roku wynosi: dla mężczyzn – 65 lat, a dla kobiet (w zależności od liczby wychowanych dzieci):

10 <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/kwartalne-informacje-o-swiadczeniach-pieniezych-z-fus-oraz-o-innych-swiadczeniach> [dostęp: 28.09.2022].

11 <https://www.politykainsight.pl> [dostęp: 9.07.2018].

12 https://eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/czechy/czechy.pdf [dostęp: 10.08.2022].

- 61,8 roku (co najmniej 4 dzieci);
- 63,2 roku (co najmniej 3 dzieci);
- 64,8 roku (co najmniej 2 dzieci) oraz (identycznie, jak w przypadku mężczyzn):
- 65 lat (dla kobiet bezdzietnych lub z 1 dzieckiem).

Dla osób urodzonych w 1977 roku i ubezpieczonych wiek emerytalny wynosi 67 lat. Dla osób urodzonych później do każdego roku urodzenia dodawane są kolejne 2 miesiące, czyli osoba urodzona w 1981 roku będzie mogła przejść na emeryturę w wieku 67 lat i 8 miesięcy, a osoba urodzona w 2013 dopiero po ukończeniu 73 lat¹³.

Na Węgrzech¹⁴ system ubezpieczenia emerytalnego to system mieszany, który składa się również z dwóch filarów. Filar pierwszy działa na zasadzie systemu *pay-as-you-go*. Filar drugi jest prywatnym ubezpieczeniem emerytalnym opartym na środkach zebranych ze składek wpłacanych do prywatnych funduszy emerytalnych. Te dwa filary mają odpowiednio 3/4 i 1/4 udziału. Mają one charakter obowiązkowy. Mogą jednak być uzupełnione przez dobrowolne ubezpieczenie emerytalne (filar trzeci). Ponadto (od 1998 r.) istnieje dodatkowy system pomocy emerytalnej. Jest to rodzaj pomocy społecznej (zasiłku socjalnego), która funkcjonuje niezależnie od obowiązkowego systemu emerytalnego. W tym wypadku lokalny samorząd w zależności od posiadanych dochodów i innych uwarunkowań zapewnia biednym emerytom dochód minimalny (wyównuje poziom emerytury do wyznaczonej minimalnej stawki).

Warunkiem uzyskania świadczenia emerytalnego na Węgrzech jest:

- 1) co najmniej 15-letni okres składkowy pozwalający uzyskać częściową emeryturę, a 20-letni służący uzyskaniu całego świadczenia (w okres ten wlicza się czas urlopu chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, czas służby wojskowej, a także okres otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych);
- 2) wiek emerytalny, który wynosił 63 lata (zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn), a od 2022 roku 65 lat dla osób urodzonych w 1957 roku i później; kobiety z 40-letnim stażem pracy mogą otrzymać emeryturę niezależnie

13 Więcej informacji na temat systemu emerytalnego Czech m.in. na stronie: <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>. Zob. także: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Czech-Republic.pdf> [dostęp: 10.08.2022].

14 https://eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/wegry/wegry.pdf [dostęp: 10.08.2022].

od tego, ile mają lat; wysokość emerytury jest zależna od średniego wynagrodzenia i od czasu pracy (ubezpieczenia); do podstawy obliczenia średniego wynagrodzenia służy wynagrodzenie netto; wcześniejsze wynagrodzenia są powiększane o współczynnik waloryzacji; na Węgrzech występuje tzw. emerytura minimalna; warunkiem jej uzyskania jest przepracowanie minimum 20 lat¹⁵.

Ustawowy wiek przechodzenia na emeryturę nie oznacza, że jest to cezura czasowa wychodzenia z rynku pracy. Faktyczny wiek wyjścia z rynku pracy najczęściej różni się od ustawowego. Część osób osiągnąwszy ten wiek, może nadal pracować, a jednocześnie niektóre osoby mogą wcześniej kończyć pracę. Różnicę między faktycznym i ustawowym wiekiem wyjścia z rynku pracy w Polsce, Czechach i na Węgrzech pokazuje tabela 3.1.

Tabela 3.1. Średni faktyczny wiek wyjścia z rynku pracy i ustawowy wiek emerytalny (2020) w Polsce, Czechach i na Węgrzech

Kraj	Mężczyźni		Kobiety	
	faktyczny	normalny	faktyczny	normalny
Polska	62,2	65,0	60,1	60,0
Czechy	63,1	63,7	61,5	63,7
Węgry	62,1	64,5	59,7	62,0
UE-27	62,6	-	61,9	-
OECD	63,8	-	62,4	-

Średni faktyczny: za lata 2015–2020. Ustawowy (wynikający z istniejących przepisów prawnych): dla osoby przechodzącej na emeryturę w 2020 roku po nieprzerwanej karierze od 22. roku życia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance. 2021 OECD AND G20 INDICATORS*, OECD Publishing Paris, s. 132, 180. <https://www.oecd-ilibrary.org/>.

Jak widać, na ogół faktyczny wiek wyjścia z rynku pracy jest niższy od ustawowego. W przypadku mężczyzn różnica ta w Polsce jest najwyższa i wynosi 2,8 roku, nieco niższa na Węgrzech (2,4 roku), a najniższa – jedynie 0,6 roku – w Czechach. Bez wątpliwa wpływ na to ma wiele wyjątków od powszechnego wieku emerytalnego w Polsce. W przypadku kobiet różnica ta jest wysoka i podobna do analogicznej wielkości na Węgrzech i w Czechach (odpowiednio

15 Informacje na temat węgierskiego systemu emerytalnego dostępne są na stronie: <https://nyugdij.biztositas.tcs.allamkinostar.gov.hu/en/> [dostęp: 10.08.2022].

2,3 roku i 2,2 roku). Tym razem można to wyjaśnić istniejącymi przywilejami kobiet w przechodzeniu na emeryturę. W Polsce wiek ten jest prawie identyczny. Trzeba jednak pamiętać, że ustawowy wiek emerytalny dla kobiet w Polsce jest niższy i przeciętna Czeszka i tak pracuje aż 3,7 roku dłużej, a Węgierka – 2 lata dłużej. Rozważania na ten temat są kontynuowane – w nieco innym ujęciu – w kolejnym podrozdziale.

3.2. Unia Europejska a aktywizacja zawodowa starszego pokolenia

Na poziom aktywizacji zawodowej pokolenia 55+ oprócz najważniejszej instytucji, jaką jest państwo, w przypadku Polski, Czech i Węgier wpływa również Unia Europejska. Członkostwo w UE powoduje ograniczenia suwerenności oraz konieczność uwzględnienia wspólnej polityki. Tak więc podmiotem polityki społeczno-gospodarczej nie jest już tylko państwo narodowe, ale również instytucje UE. Co prawda, problematyka aktywizacji zawodowej nie leży – jak chociażby wspólna polityka handlowa czy rolna – w gestii UE, ale w sposób pośredni instytucje unijne mają wpływ na działania rządów poszczególnych państw w sferze aktywizacji zawodowej pokolenia 55+. Tak więc UE możemy traktować jako drugi czynnik instytucjonalny aktywizacji zawodowej starszego pokolenia. UE wpływa chociażby na kształt systemów emerytalnych krajów członkowskich, którymi zajmowaliśmy się w poprzednim podrozdziale.

Pierwsza kwestia to zróżnicowanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Równe traktowanie to podstawowy filar Unii Europejskiej. Od 1979 roku funkcjonują unijne przepisy (dyrektywa 79/7/EWG) regulujące stopniowe wdrażanie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, w tym wieku emerytalnego¹⁶. Wszystkie państwa członkowskie, w których wiek emerytalny jest zróżnicowany dla kobiet i mężczyzn, zostały zobowiązane do podjęcia działania w kierunku równego traktowania. Polska podjęła takie działania, jednak zmiany, jakie zaszły wskutek wprowadzenia nowej ustawy (zob. podtytuł 3.1.), to nic innego, jak odchodzenie od nich i powrót do rozwiązań o charakterze dyskryminującym. Obowiązująca obecnie polska

16 http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1153/79_7_ewg.pdf [dostęp: 10.08.2022].

ustawa o systemie emerytalnym nie jest więc zgodna z prawem europejskim. Dlatego instytucje unijne zajęły się polskimi przepisami dotyczącymi systemu emerytalnego. Wystosowane zostało pismo do polskiego rządu, przedstawiające zastrzeżenia prawne Komisji Europejskiej (KE) i proszące o rozmowy w celu rozwiązania tego problemu¹⁷.

Należy zaznaczyć, że kraje członkowskie UE nie muszą natychmiast wprowadzać jednakowego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn, jednak są zobowiązane do przyjęcia takiego rozwiązania. Austria, Chorwacja i Rumunia, państwa unijne, w których istnieje takie zróżnicowanie, podjęły już niezbędne działania w celu równego traktowania kobiet i mężczyzn. Takiego zróżnicowania nie ma w Czechach ani na Węgrzech. Warto dodać, że żadne inne państwo, oprócz Polski, nie przywraca zróżnicowania wieku emerytalnego.

W tym miejscu warto dodać, że utrzymywanie nakreślonej sytuacji jest niekorzystne dla polskich kobiet. Według ZUS emerytury mężczyzn są w Polsce o 50% wyższe niż emerytury kobiet (w marcu 2022 r. średnia emerytura mężczyzn – 3 tys. 184 zł, a kobiet – 2 tys. 128 zł)¹⁸. Wynika to z faktu, że kobiety są aktywne na rynku pracy krócej niż mężczyźni, niejednokrotnie mniej zarabiają, wskutek czego odprowadzają mniej składek na przyszłą emeryturę. To kobiety najczęściej idą na urlop macierzyński i opiekują się dziećmi, a także swoimi starzejącymi się rodzicami. Żyją jednak znacznie dłużej niż mężczyźni (w Polsce jest to ok. 8 lat) i dzięki temu dłużej pobierają emeryturę (w momencie przejścia na emeryturę ich kapitał jest dzielony przez wyższą przewidywaną długość życia). W Polsce mamy obecnie do czynienia z tzw. mikroemeryturami. Są to emerytury poniżej emerytury minimalnej, wynoszące niekiedy kilka złotych. Niemal 82% osób pobierających mikroemerytury to kobiety¹⁹. Zrównanie wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn to absolutna konieczność, aby w istniejącym obecnie w Polsce systemie emerytalnym kobiety mogły otrzymywać wyższe emerytury.

Drugą kwestia to wiek przechodzenia na emeryturę. Co prawda, w tym wypadku UE nie może narzucić Polsce konkretnego rozwiązania, ale już w 2017

17 https://www.podatki.biz/artykuly/ke-ma-zastrzezenia-do-roznicowania-wieku-emerytalnego_16_35628.htm [dostęp: 12.08.2022].

18 <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/8429487;uscinska-zus-przecietna-emerytura-mezczyzna-wyzsza-niz-kobiet.html> [dostęp: 10.08.2022].

19 Ibidem.

roku (a więc wkrótce po wprowadzonych zmianach w polskim systemie emerytalnym) Komisja²⁰:

- dostrzegła, że średni rzeczywisty wiek przejścia na emeryturę wzrósł w ostatnich latach, ale pozostaje znacznie poniżej ustawowego wieku emerytalnego (zob. tab. 3.1.); wyższy rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę ma istotne znaczenie dla tempa wzrostu gospodarczego, wysokości przyszłych emerytur i stabilizacji systemu emerytalnego, jednak decyzja o obniżeniu ustawowego wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn zmierza w odwrotnym kierunku; ponadto specjalny system zabezpieczenia społecznego rolników (KRUS), który jest bardzo kosztowny dla polskiej gospodarki, przyczynia się do małej mobilności pracowników i ukrytego bezrobocia w rolnictwie;
- zaleciła Polsce, aby ta „podjęła działania w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do kobiet, osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych, w tym przez nauczanie odpowiednich umiejętności i usunięcie przeszkód dla bardziej trwałych form zatrudnienia [oraz] zapewniła stabilność i adekwatność systemu emerytalnego przez wprowadzenie środków służących podwyższeniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę i przez rozpoczęcie reformy preferencyjnych systemów emerytalno-rentowych”.

W dokumencie COM (2019) 521 final²¹ Komisja Europejska i Rada UE przewidują, z jakimi wyzwaniem Polska będzie musiała się zmierzyć w najbliższych latach. W kwestii rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób starszych zaleca zwiększenie zatrudnienia przez podwyższenie wieku emerytalnego, ale też proponuje rzeczywiste zachęty do pozostawania na rynku pracy. Unia Europejska chce, by polski system emerytalny był wypłacalny w długim okresie i jednocześnie zapewniał emerytom w miarę wysokie świadczenia. Pogodzenie tych dwóch elementów nie będzie możliwe bez podniesienia wieku emerytalnego i ograniczenia możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

20 https://ec.europa.eu/info/publications/2017-european-semester-country-specific-recommendations-council-recommendations_pl [dostęp: 10.08.2022].

21 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-poland__pl.pdf; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560257926607&uri=CELEX%03A52019DC0521> [dostęp: 5.07.2022].

Powszechnie wiadomo, że demograficzny trend w Polsce wskazuje na zwiększanie się odsetka osób w wieku emerytalnym.

Państwa członkowskie UE powinny stosować się do zaleceń Rady i Komisji, uwzględniając je w planach budżetowych na kolejny rok. W rzeczywistości jednak zalecenia nie są prawnie wiążące i kraje członkowskie, w tym Polska, nie zawsze je realizują (jeżeli nie są dla nich korzystne). Trudno oczekiwać ich realizacji, jeżeli rząd PiS nie przestrzega podstawowych zasad praworządności będących fundamentem UE.

W kwestii wieku emerytalnego sprawa jest może jeszcze bardziej złożona. Rząd PiS po przejściu władzy obniżył wiek przejścia na emeryturę. Potraktował to jako zrealizowanie jednej z głównych obietnic wyborczych. Na pewno od tego nie odejdzie, zwłaszcza że zbliżają się wybory. Traktuje to jako poważne osiągnięcie swojego rządu i ciągle krytykuje poprzedników za podniesienie wieku emerytalnego. Nie ulega wątpliwości, że podwyższenie wieku emerytalnego zawsze wiąże się z protestami i spadkiem poparcia dla rządzących. Świadczy o tym chociażby przykład Francji. Polityczna cena podjęcia takiej decyzji może być bardzo wysoka. U nas przekonała się o tym Platforma Obywatelska, która obecnie również nie bierze pod uwagę takiego działania. Z tego powodu podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego z pewnością nie będzie łatwe, nawet jeżeli najbliższe wybory wygra opozycja.

Unijne zalecenia są w bardzo dużym stopniu zgodne z wnioskami przedstawionymi w opracowaniu Instytutu Badań Społecznych z 15 maja 2019 roku²². Według IBS problemem nie jest – jak mogłoby się wydawać – zbliżające się bankructwo systemu emerytalnego. Wydatki na emerytury mogą jeszcze długo utrzymywać się na tym samym poziomie przy wzrastającej liczbie osób przechodzących na emeryturę. Otrzymywane emerytury będą jednak coraz niższe, co w efekcie doprowadzi do rosnącego ubóstwa wśród osób w wieku emerytalnym. Dotknięte nim zostaną – na co już wcześniej zwrócono uwagę – przede wszystkim kobiety. Zarówno IBS, jak i Unia Europejska mówią jednym głosem – konieczne jest zwiększenie stopy zatrudnienia na polskim rynku pracy.

Rozwiązań zarysowanego problemu jest więcej. To nie tylko podniesienie wieku przechodzenia na emeryturę w związku z coraz dłuższym okresem trwania życia. Unia Europejska zwraca uwagę na takie elementy, jak łatwiejszy dostęp do opieki nad małymi dziećmi (Polska jest na szarym końcu, jeżeli chodzi

22 <http://ibs.org.pl/publications/czy-polski-system-emerytalny-zbankrutuje/> [dostęp: 5.07.2022].

o liczbę żłobków na 1000 mieszkańców w UE) czy opieki dla osób w podeszłym wieku. Jeżeli brakuje pomocy państwa w tym zakresie, to opiekunowie bardzo często nie mogą podjąć pracy. Instytucje unijne, doceniając działania polskiego rządu, np. ograniczenie tzw. umów śmieciowych czy podniesienie płacy minimalnej, sugerują jednak, że zmiany powinny objąć także inne obszary, chociażby emerytury dla samozatrudnionych czy większe inwestycje w edukację i rozwój umiejętności ważnych na współczesnym rynku pracy. Zwracają również uwagę na kształcenie dorosłych. Pod tym względem sytuacja w Polsce nie wygląda dobrze w porównaniu z innymi państwami unijnymi²³.

Zasady dotyczące wieku emerytalnego zapisane są w Krajowym Planie Odbudowy (KPO)²⁴. Wyższy efektywny wiek emerytalny to jeden z „kamieni milowych”²⁵ (numer 68), który obliguje do podjęcia działań zmierzających do podniesienia efektywnego wieku emerytalnego. Jest w nim mowa o „efektywnym”, a nie „ustawowym” wieku emerytalnym, a więc rząd nie musi wprowadzać go na mocy ustawy. Może jedynie ograniczyć się do wprowadzenia zachęt, które przekonałyby Polaków do nieprzechodzenia na emeryturę, gdy tylko adekwatne świadczenie im się należy. Brukseli nie podoba się to, że polski rząd dodatkowymi transferami finansowymi zachęca do przejścia na emeryturę (choćby trzynasta czy czternasta emerytura). Dlatego oczekuje rozwiązań, które mają zatrzymać seniorów na rynku pracy.

„Kamień milowy” numer 68 dotyczy więc podniesienia efektywnego wieku emerytalnego, czyli wieku, w którym faktycznie zaczyna się pobierać emeryturę – w przypadku Polski – z ZUS. Ustawowy wiek emerytalny wynika z kolei z przyjętego prawa, a więc jest to decyzja polityczna. Kiedy osiąga się ustawowy wiek emerytalny, nabywa się prawa do pobierania emerytury, ale na emeryturę nie trzeba przechodzić. Można nadal pracować. Wybór należy do pracownika. PiS, gdy przejął władzę, obniżył ustawowy wiek emerytalny. Zapisów prawnych w tej sprawie rząd nie chce i nie będzie musiał zmieniać. Musi jednak podjąć

23 <https://oko.press/ue-polska-powinna-podniesc-wiek-emerytalny-by-zapobiec-nedzy-emerytow-ale-do-poprawy-mamy-wiecej/> [dostęp: 5.07.2022].

24 www.kpo.gov.pl [dostęp: 5.07.2022].

25 „Kamienie milowe” są związane z reformami i inwestycjami, do których realizacji dany kraj się w swoim KPO zobowiązał. Reformy i inwestycje dotyczą wielu sfer, m.in. cyfryzacji, ochrony środowiska, rynku pracy. W polskim KPO zawarto 49 reform i 53 inwestycje. Każda jest rozbita właśnie na „kamienie milowe”, których spełnienie ma doprowadzić do realizacji danej reformy czy inwestycji.

działania, które przyczyniłyby się do podniesienia efektywnego wieku emerytalnego, a więc – inaczej mówiąc – zachęciły osoby z uprawnieniami do emerytury do dłuższej pracy i odłożenia w czasie pobierania emerytury. Konieczne jest wprowadzenie rozwiązań, które skłonią emerytów do takiego postępowania. Bez wątpienia nie jest to łatwe zadanie. Zdecydowanie prościej byłoby podnieść ustawowy wiek emerytalny.

Jak więc w tej sytuacji rząd chce podnieść efektywny wiek emerytalny? Według działań zaproponowanych w KPO stawia na:

- wprowadzenie zachęty podatkowej (tzw. PIT-0 dla pracujących seniorów),
- promowanie szkoleń zawodowych dla osób powyżej 60. roku życia,
- poprawę poziomu opieki zdrowotnej (m.in. szybszą diagnostykę i szybsze leczenie, żeby osoby 60+ były dłużej zdolne do pracy)²⁶.

Zachęta podatkowa dla seniorów PIT-0 weszła już w życie w styczniu 2022 roku²⁷. PIT-0 to zerowa stawka podatku dochodowego dla osób, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny (odpowiednio 60 dla kobiet i 65 dla mężczyzn) dla dochodów do wysokości 85 528 zł. W przypadku rozliczania się według skali podatkowej, kwota ta w praktyce jest wyższa o 30 000 zł (kwota wolna od podatku). W sumie jest to więc 115 528 zł. To jedyny warunek przyznania ulgi podatkowej. Przysługuje ona osobom niemającym ustalonego prawa do emerytury. Nie jest wymagana decyzja o przyznaniu świadczenia. Z ulgi PIT-0 mogą skorzystać osoby, które:

- osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, ale zdecydowały się na pozostanie na rynku pracy i nie przeszły na emeryturę,
- pobierały emeryturę, ale zawiesiły jej pobór w związku z powrotem na rynek pracy²⁸.

26 www.kpo.gov.pl [dostęp: 5.07.2022].

27 <https://www.gov.pl/web/finanse/przewodnik-po-pit-0-dla-seniora> [dostęp: 5.07.2022].

28 ZUS domagał się w pierwszej połowie 2022 roku, aby ulga PIT-0 nie dotyczyła tych drugich, czyli emerytów, którzy zawiesili swoją emeryturę lub rentę. Początkowo rząd przychylił się do sugerowanej przez ZUS zmiany i miała ona zacząć obowiązywać od stycznia 2023 roku, z tego względu, iż w trakcie roku podatkowego nie można wprowadzać przepisów niekorzystnych dla podatników. Ostatecznie jednak rządzący ugięli się pod presją w czasie konsultacji społecznych i niekorzystnej zmiany nie będzie. Ulga PIT-0 pozostaje z seniorami, będą mogli z niej korzystać zarówno ci seniorzy, którzy nigdy nie pobierali emerytury, jak i ci, którzy zrezygnowali z jej pobierania, wracając na rynek pracy. Zwolnione z podatku są dochody uzyskiwane z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, stosunku służbowego oraz

„Przedłużanie kariery zawodowej i promowanie pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego”, czyli 68. kamień milowy, miał zostać wdrożony w IV kwartale 2022 roku. Czy PIT-0 zwiększy gotowość i motywację pracowników do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego? W ciągu dwóch lat od wprowadzenia tej zachęty ma zostać opublikowane sprawozdanie oceniające jej wpływ na rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę. Zgodnie z porozumieniem z Komisją Europejską w sprawie KPO Polska zobowiązała się do przedłożenia w IV kwartale 2024 roku raportu z podjętych działań, które mają przyczynić się do podniesienia efektywnego wieku emerytalnego.

Wskazane działania realizowane są na szczeblu krajowym, jednak istotne okazują się tutaj „naciski” ze strony UE. Prawdopodobnie i bez nich – ze względu na istniejącą sytuację – byłyby wcześniej lub później i tak podejmowane. Trzeba jednak pamiętać, że są to narzędzia pośredniego oddziaływania. Zastosowane bodźce mogą być niewystarczające. Ich skuteczność – wobec równoległego działania wielu innych czynników wypychających z rynku pracy – może być niewielka, lecz to się dopiero okaże po kilku latach. Ponadto istnieje obawa, że determinacja rządu ulegnie zmniejszeniu w sytuacji, kiedy pieniądze z KPO – ze względu na nieprzestrzeganie zasad praworządności, które jest z tym powiązane – w ogóle do Polski nie trafiają. W ostatnim czasie zmieniła się bowiem całkowicie narracja rządu w sprawie wagi tych środków dla polskiej gospodarki, co może oznaczać przygotowywanie społeczeństwa na taką ewentualność.

Rząd bez wątpienia zachęca do dłuższej pracy. Rodzi się jednak pytanie: Czy opłaca się dłużej pracować i odłożyć pobieranie emerytury na później? Łatwo policzyć, że w obecnym systemie korzystniej łączyć pobieranie emerytury z dalszą pracą zawodową. Istnieje co najmniej kilka przyczyn takiego stanu rzeczy.

Do niepobierania emerytury po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego z pewnością nie zachęcają m.in. trzynasta i czternasta emerytura. Dla osób, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, nie istnieją ograniczenia co do wysokości osiągniętych poza emeryturą dochodów. Ograniczenia te dotyczą tylko osób, które nie przekroczyły ustawowego wieku emerytalnego. Ponadto pracujący emeryci, którzy dalej odprowadzają składki, mogą rokrocznie występować o ponowne przeliczenie emerytury, która będzie im systematycznie wzrastała. Korzystne dla pracujących emerytów były w ostatnich latach także

działalności gospodarczej. Ulga nie dotyczy przychodów z umów o dzieło czy praw autor-
skich, od tego rodzaju umów senior musi odprowadzić podatek.

tablice trwania życia. Jak wiadomo, w wyniku zwiększenia się liczby zgonów z powodu COVID-19 przewidywana długość życia skróciła się, a więc zgromadzony kapitał dzielony był przez mniejszą liczbę miesięcy. W efekcie obliczona emerytura była wyższa. W przyszłości tak z pewnością już nie będzie. Należałoby jeszcze wspomnieć o wielu – może mniej znaczących – ulgach przysługujących emerytom. Są to zniżki na przejazdy komunikacją miejską, a także międzymiastową, również przejazdy bezpłatne, tańsze bilety wstępu na imprezy kulturalne, sportowe itp. Nie zawsze są one związane z wiekiem (czasami trzeba spełnić jednocześnie dwa kryteria, tzn. mieć odpowiedni wiek i być emerytem). Przywileje te można utracić. Należy również pamiętać, że w praktyce liczą się nie tylko czynniki ekonomiczne. Istotna jest również wartość czasu wolnego czy inne dobra, o których była mowa w rozdziale 1.

3.3. Poziom dochodów w Polsce, Czechach i na Węgrzech

Do głównych czynników ekonomicznych wpływających na poziom aktywizacji zawodowej – jak już wcześniej wskazaliśmy w rozdziale 1. – należy wielkość dochodu. Analizę tego czynnika rozpoczniemy od podstawowej kategorii makroekonomicznej związanej z rachunkiem dochodu narodowego, jakim jest Produkt Krajowy Brutto (PKB) w przeliczeniu na jednego mieszkańca (*per capita*). Jego wielkość świadczy o bogactwie społeczeństwa, o poziomie jego dobrobytu, o tym, w którym kraju żyje się lepiej, a w którym gorzej. Wskaźnik ten dla Polki, Czech i Węgier na tle UE-27 pokazuje tabela 3.2.

Tabela 3.2. PKB *per capita* Polski, Czech i Węgier (w euro)

Kraj	W cenach bieżących		W ujęciu realnym	
	2012	2021	2012	2021
Polska	10 070	15 060	9 980	13 760
Czechy	15 470	22 270	15 170	18 020
Węgry	10 120	15 840	10 120	13 690
UE-27	25 760	32 430	25 100	27 880

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 26.10.2022].

W roku 2021 najwyższy PKB *per capita* w cenach bieżących miały Czechy (prawie 23 tys. euro), znacznie niższy wskaźnik notowano na Węgrzech (niecałe 16 tys.) i w Polsce (nieco ponad 15 tys.)²⁹. W porównaniu z rokiem 2012 wskaźnik ten był wyższy we wszystkich krajach o około 50%. Identyczna była wtedy kolejność notowania. Na pierwszym miejscu zdecydowanie plasowały się Czechy, a na następnych Węgry i Polska (różnica ta była minimalna). Warto dodać, że średnia unijna (UE-27) była, zarówno w roku 2012, jak i w roku 2021, zdecydowanie wyższa (w porównaniu z Polską 2,5-krotnie w 2012 roku i nieco ponad 2-krotnie w 2021 roku)³⁰. W ujęciu realnym również najwyższy PKB *per capita* (w 2012 roku i w 2021 roku) był w Czechach, a następnie w Polsce i na Węgrzech (różnica między nimi była jeszcze mniejsza). W ciągu 10 lat PKB *per capita* wzrósł w największym stopniu w Polsce (o 3600 euro), nieco mniej na Węgrzech (o 3540 euro) i najmniej w Czechach (o 2850 euro). Jeszcze mniejszy wzrost odnotowano w UE-27 (o 2740 euro)³¹.

Kolejna tabela (3.3) pokazuje Polskę, Czechy i Węgry na tle UE-27 z uwzględnieniem standardowej siły nabywczej (PPS).

Tabela 3.3. PKB *per capita* Polski, Czech i Węgier (UE-27 = 100)

Kraj	2012	2021
Polska	67	77
Czechy	84	91
Węgry	67	76

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 19.09.2022].

29 W tym samym roku PKB w cenach bieżących był najwyższy – co jest zrozumiałe ze względu na wielkość kraju i jego potencjał gospodarczy – w Polsce i wynosił 574 385,4 mln euro, podczas gdy w Czechach było to 238 238,2 mln euro, a na Węgrzech jedynie 154 124,4 mln euro. Zob. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 19.09.2022].

30 Trzy kraje o najwyższym PKB *per capita* w cenach bieżących w 2021 roku to Luksemburg (112 780), Irlandia (84 940) i Niemcy (57 520). Z kolei najniższy PKB *per capita* (niższy od polskiego) miały Bułgaria (10 380), Rumunia (12 560) i Chorwacja (14 750). Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 26.10.2022].

31 Trzy kraje o najwyższym PKB *per capita* w ujęciu realnym (ceny z 2010 roku) w roku 2021 to Luksemburg (84 490), Irlandia (70 130) oraz Dania (50 010). Z kolei niższy od węgierskiego i polskiego PKB *per capita* posiadały Bułgaria (6950), Rumunia (9550), Łotwa (12 970) i Chorwacja (13 490). Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 26.10.2022].

PKB *per capita* (PPS) Czech był najwyższy, jednak niższy od średniej unijnej, i wynosił 84 w 2012 roku i 91 w 2021 roku. Wzrósł więc o 7 punktów. Na drugim miejscu znajduje się obecnie Polska (77), a na trzecim Węgry (76). Warto zauważyć, że poziom ten w przypadku tych dwóch krajów w 2012 roku był identyczny, a ponadto w Polsce odnotowano najwyższy wzrost (o 10 punktów). Wskazana grupa krajów unijnych reprezentuje poziom niższy od średniej unijnej, jednak nie są to najbiedniejsze kraje. Niższy poziom reprezentuje obecnie 5 innych „nowych” krajów unijnych (Bułgaria, Słowacja, Chorwacja, Łotwa i Rumunia), a ponadto (wyprzedzone w ostatnich latach) 2 „stare” kraje UE – Grecja i Portugalia. Z kolei powyżej średniej unijnej (UE-27) plasuje się 10 państw: Luksemburg (277), Irlandia (220), a następnie – ze znacznie niższym poziomem PKB *per capita* – Dania, Holandia, Szwecja, Belgia, Austria, Niemcy, Finlandia i Francja (od 134 do 105).

Ważnym wskaźnikiem jest wielkość wynagrodzenia pracowników jako odsetek PKB (udział płac w PKB). Wynagrodzenie pracowników definiuje się jako łączne wynagrodzenie, w gotówce lub w naturze, wypłacane przez pracodawcę pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę. W szczególności obejmuje ona również składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę. Wskaźnik ten pokazuje tabela 3.4.

Tabela 3.4. Wynagrodzenie pracowników (% PKB)

Kraj	2012	2021
Polska	37,2	38,7
Czechy	42,1	45,6
Węgry	44,4	40,2
UE-27	47,3	47,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 19.09.2022].

Wynagrodzenia pracowników stanowią najwyższy odsetek PKB w Czechach. W 2021 roku było to 45,6% (wzrost o 2,5 p.p. w porównaniu z rokiem 2012). Na Węgrzech wynosi to nieco ponad 40% (spadek aż o 4,2 p.p.), a najmniej w Polsce – poniżej 40% (wzrost o 1,5 p.p.). Tak więc z punktu widzenia pracowników najemnych, których głównym dochodem jest płaca, sytuacja w Czechach jest najlepsza (podobnie jak w przypadku PKB *per capita*). Poprawiło się pod tym względem w Polsce, a pogorszyło na Węgrzech. Średnia unijna jest wyższa

w porównaniu ze wszystkimi analizowanymi krajami i wynosi ponad 47%. Warto dodać, że nie uległa ona większej zmianie w ciągu ostatnich 10 lat.

Mając na uwadze wady PKB *per capita* jako miernika poziomu dobrobytu³² dla określenia poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, często wykorzystuje się Human Development Index – HDI (indeks rozwoju społecznego), który oprócz wskaźnika ilościowego, jakim jest PKB *per capita*, wykorzystuje wskaźniki jakościowe (dotyczące poziomu edukacji i zdrowia). Uważa się, że HDI lepiej odzwierciedla jakość życia w poszczególnych krajach. Wysokość tego wskaźnika oraz jego średnioroczne tempo wzrostu dla Polski, Czech i Węgier w latach 1990–2018 pokazuje tabela 3.5.

Tabela 3.5. HDI Polski, Czech i Węgier w latach 2010–2021

Miejsce na świecie (2021)	Kraj	HDI		Średnioroczne tempo wzrostu 2010–2021 (w %)
		2010	2021	
32	Czechy	0,870	0,889	0,20
34	Polska	0,841	0,876	0,37
46	Węgry	0,828	0,846	0,20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Human Development Report 2021/2020. Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world*. United Nations Development Programme, New York 2021, s. 277. <http://hdr.undp.org> [dostęp: 20.09.2022].

Najwyższy poziom rozwoju w tej grupie krajów reprezentują Czechy (32. miejsce wśród 191 państw świata), za nimi uplasowała się Polska i – nieco dalej – Węgry. Wszystkie kraje znalazły się w grupie Very High Human Development. Ich indeks lokuje się znacznie powyżej średniej światowej. Jak widać, podobnie jak w przypadku wskaźnika PKB *per capita*, na 1. miejscu są Czechy. Polska pod tym względem nieznacznie ustępuje Czechom i wyraźnie wyprzedza Węgry, a więc wypada lepiej niż w rankingu tych krajów według poziomu PKB na mieszkańca. Z krajów UE najwyższy poziom reprezentują: Dania, Szwecja, Irlandia, Niemcy, Holandia i Finlandia, które w rankingu zajęły miejsca od 6. do 11. Najniższe miejsca – za Węgrami – zajęły Rumunia (53.) i Bułgaria (68.).

32 Są to: nieuwzględnianie działalności gospodarczej niewidencjonowanej, uwzględnianie działalności gospodarczej, która nie przyczynia się do podniesienia poziomu dobrobytu (tzw. plag), nieuwzględnianie wartości czasu wolnego, poziomu bezpieczeństwa, a ponadto – co jest dla nas bardzo ważne – brak informacji o podziale dochodu narodowego (istniejących nierównościach).

W latach 2010–2021 systematycznie wzrastał indeks HDI we wszystkich trzech analizowanych krajach – w najwyższym stopniu w Polsce, prawie dwa razy szybciej niż w Czechach i na Węgrzech. Warto jednak odnotować, że w tym samym czasie poziom rozwoju społeczno-gospodarczego na świecie wzrastał szybciej (0,45%). Również 7 krajów UE osiągnęło wyższe tempo wzrostu³³.

W tym miejscu należałoby jeszcze zwrócić uwagę na zróżnicowanie dochodów. PKB *per capita* (i inne podobne wskaźniki) unaocznia, jaki dochód przypada na jednego mieszkańca. Nie uwzględnia jednak faktu, że dochody te mogą być różnie rozłożone, a więc w praktyce możemy mieć do czynienia z większymi lub mniejszymi nierównościami. Nierówności dochodowe najlepiej pokazuje współczynnik Giniego. Jest to w praktyce najczęściej stosowana miara nierówności rozkładu dochodów³⁴. Współczynnik Giniego dla analizowanej grupy krajów przedstawia tabela 3.6.

Tabela 3.6. Współczynnik Giniego dla Polski, Czech i Węgier

Kraj	Lata	
	2012	2021
Polska	30,9	26,8
Czechy	24,9	24,8
Węgry	27,2	27,7
UE-27	30,5	30,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie; <https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database> [dostęp: 20.09.2022].

Poziom nierówności dochodowych analizowanej grupy krajów nie jest wysoki. W 2021 roku we wszystkich krajach był on niższy od średniej europejskiej (UE-27). W tym miejscu należy dodać, że w UE jest on znacznie niższy w porównaniu z innymi regionami gospodarki światowej. Najmniejsze nierówności występują w Czechach, nieco wyższe są w Polsce, a najwyższe – na Węgrzech.

33 *Human Development Report 2021/2020. Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world.* United Nations Development Programme, New York 2021, s. 278. <http://hdr.undp.org> [dostęp: 20.09.2022].

34 Współczynnik (indeks, wskaźnik) Corrado Giniego przyjmuje wartość z przedziału [0–1], chociaż częściej podawany jest w procentach [0–100]. Im wyższy, tym większy poziom nierówności (0 – pełna równomierność rozkładu dochodów, 100 – cały dochód przypada na jedno gospodarstwo).

Zdecydowanie wyższy wskaźnik mają wszystkie – z wyjątkiem Słowacji i Słowenii – pozostałe kraje postsocjalistyczne, a także przeważająca większość państw „starej” Unii³⁵.

Porównując poziom nierówności między analizowanymi państwami i UE-27 w latach 2012–2021, można stwierdzić, że w UE-27 w ciągu tych 10 lat nie zażyły większe zmiany (niewielki spadek). Podobnie było w Czechach. Wzrost poziomu nierówności wystąpił tylko na Węgrzech (o 0,5 punktu). Polska odnotowała znaczny (o 4 punkty) spadek. W efekcie różnica między Polską a Czechami zmniejszyła się z 6 do 2 punktów. Polska, która jako jedyny kraj w 2012 roku miała wskaźnik wyższy od średniej unijnej i znacznie wyższy od Węgier stała się krajem o relatywnie niewielkich nierównościach dochodowych.

By wywód stał się pełny, należy uwzględnić również poziom płac. Wielkość miesięcznych zarobków (*monthly earnings*) w przemyśle, budownictwie i usługach (bez zarobków administracji publicznej i obrony) w różnym ujęciu w Polsce, Czechach i na Węgrzech pokazuje tabela 3.7.

Tabela 3.7. Miesięczne zarobki w Polsce, Czechach i na Węgrzech

Kraj	Średnia zarobków w euro		Średnia zarobków w PPS		Mediana zarobków w euro		Mediana zarobków w PPS	
	2010	2018	2010	2018	2010	2018	2010	2018
Polska	793	1105	1327	1855	645	895	1079	1504
Czechy	922	1225	1274	1669	785	1064	1085	1450
Węgry	729	996	1221	1546	545	801	913	1243
UE-27	2012	2319	1997	2319	1712	b.d.	1786	b.d.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 21.09.2022].

Najwyższe miesięczne zarobki w 2010 i 2018 roku (zarówno średnia, jak i mediana) odnotowano w Czechach, następnie w Polsce, a najniższe na Węgrzech. Jednak z uwzględnieniem parytetu siły nabywczej najwyższe zarobki stwierdzono w Polsce, a następnie w Czechach. Węgrzy ponownie zajęli 3. miejsce. Tak więc w uproszczeniu można wnioskować, że Czesi zarabiają więcej, ale

35 Największe nierówności w UE-27 występują w Bułgarii (39,7), a następnie na Łotwie (35,7) i w Rumunii (34,3). Ponadto indeks Giniego przekracza 30 w 7 innych państwach. Niższy poziom od Czech mają jedynie Słowacja (20,9), Słowenia (23) i Belgia (24,1), a od Polski dodatkowo Austria, Holandia i Finlandia (minimalna różnica).

za swoje zarobki mniej mogą kupić. Różnica ta nie jest jednak tak duża, jak w przypadku zarobków Polaków, Czechów i Węgrów w porównaniu ze średnią unijną (UE-27), która jest 2–3 razy wyższa w stosunku do średnich zarobków w euro i około 50% wyższa w stosunku do zarobków w PPS³⁶.

Zarobki mężczyzn we wszystkich krajach są wyższe w porównaniu z zarobkami kobiet. Największe różnice występują w Czechach (261 euro średnia i 189 euro mediana), następnie w Polsce (odpowiednio 203 i 125 euro), a najmniejsze na Węgrzech (173 i 71 euro). Są to dane za 2018 rok. Kolejność ta jest zgodna z wysokością miesięcznych zarobków w ogóle. W ujęciu procentowym są to podobne wielkości. Warto dodać, że w całej UE różnica ta jest większa i wynosi około 700 euro³⁷.

Jak wiadomo, Europa się starzeje. Coraz większy odsetek ludności jest beneficjentem emerytur i rent rodzinnych. W 2017 roku w UE-27 było to 23,5% (mężczyźni – 21,1%, kobiety – 25,7%). Jeszcze więcej, bo aż 24,2%, w Czechach (M – 19,6%, K – 28,6%). W Polsce i na Węgrzech wskaźnik ten był identyczny (poniżej średniej unijnej) i wynosił 22,1% (M – 16,7%, K – 27,1%). Nic dziwnego, że na emerytury wydaje się coraz więcej pieniędzy. W 2017 roku w całej UE było to 12,8% PKB (dotyczy to wszystkich rodzajów emerytur). Z analizowanej grupy krajów najwięcej, bo aż 10,9% PKB, wydała Polska. Znacznie mniej Czesi (8,3% PKB) i Węgrzy (8,1% PKB)³⁸. Według ESSPROS (European System of Integrated Social PROtection Statistics) w 2019 roku w UE-27 na emerytury wydano prawie 3600 euro w przeliczeniu na jednego mieszkańca (ok. 3200 euro w 2011 roku). W Polsce było to 1438 euro (1108), w Czechach 1527 euro (1366), a na Węgrzech 990 euro (1003). Z uwzględnieniem PPS (w cenach stałych z 2010 roku) było to: w UE-27 3978 (3285), w Polsce 2680 (2057), w Czechach 2531 (2039), a na Węgrzech 1713 (1909)³⁹.

36 Najwyższe miesięczne zarobki w 2018 roku notowano w Luksemburgu (4630) i Danii (4473), a najniższe – w Bułgarii (608), Rumunii (951) i na Litwie (978). W PPS najwyższe w Luksemburgu (3576) oraz w Danii i Niemczech (powyżej 300). Najniższe również w Bułgarii (1168), a następnie – nieco poniżej poziomu węgierskiego – na Litwie, w Portugalii, Słowacji i Łotwie.

37 Obliczenia własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 21.09.2022].

38 *Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU*. 2020 Edition. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Ageing_Europe_2020.png [dostęp: 21.09.2022].

39 Zob. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 21.09.2022].

Wskazane wydatki (relatywnie największe w Polsce i wyraźnie najniższe na Węgrzech) mają przełożenie na poziom (w większości są to jedynie emerytury) dochodów. Medianę dochodów netto z uwzględnieniem PPS w 2018 roku pokazuje tabela 3.8.

Tabela 3.8. Mediana dochodów netto w Polsce, Czechach i na Węgrzech w 2018 roku (PPS)

Kraj	Mężczyźni (55–64)	Mężczyźni (65 i więcej)	Kobiety (55–64)	Kobiety (65 i więcej)	Razem (65 i więcej)
Polska	11 489	11 326	11 330	10 185	10 696
Czechy	14 643	10 917	13 177	10 094	10 480
Węgry	8 730	8 996	8 774	7 930	8 396
UE-27	18 889	16 785	18 321	15 152	15 902

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU*. 2020 Edition. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Ageing_Europe_2020.png

Dochody netto osób w wieku od 55 do 64 lat były największe w Czechach, w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Jednak w przedziale wiekowym 65 lat i więcej wyższe były dochody kobiet i mężczyzn w Polsce. Wyższe dochody osiągały osoby w przedziale wiekowym 55–64. Znacznie niższe dochody, we wszystkich grupach, osiągnęli Węgrzy i Węgierki. Na uwagę zasługuje fakt, że nieco wyższe dochody otrzymywali mężczyźni w wieku 65 lat i więcej w porównaniu z młodszą grupą. We wszystkich krajach dochody te znacznie odbiegały od średniej unijnej.

Porównanie wysokości emerytur z poziomem płac pozwala na obliczenie tzw. zagregowanego współczynnika zastąpienia. Wskaźnik ten w UE definiuje się jako stosunek mediany indywidualnych emerytur brutto w kategorii wiekowej 65–74 lata do mediany indywidualnych zarobków brutto w kategorii wiekowej 50–59 lat, z wyłączeniem innych świadczeń socjalnych. Wysokość zagregowanego współczynnika zastąpienia dla Polski, Czech i Węgier podaje tabela 3.9.

W 2021 roku najwyższy wskaźnik zastąpienia był w Polsce, co oznacza, że teoretycznie przejście na emeryturę, a to jest związane z zastąpieniem płacy emeryturą, jest najbardziej opłacalne. Najgorzej – pod tym względem – było w Czechach. We wszystkich krajach wskaźnik ten mieścił się w przedziale 0,5–0,59. Tylko w Polsce był nieznacznie wyższy od średniej unijnej. Jak widać, w Polsce wiele się nie zmieniło w ciągu ostatnich 10 lat, natomiast w Czechach

i na Węgrzech wskaźnik ten zmniejszył się. Zwiększyły się więc niewielkie jeszcze w 2012 roku różnice między tymi krajami, a ponadto poziom wskaźnika zastąpienia w Polsce i na Węgrzech był identyczny. Odejście na emeryturę w Czechach i na Węgrzech jest więc obecnie bardziej „bolesne”.

Tabela 3.9. Zagregowany współczynnik zastąpienia dla Polski, Czech i Węgier

Kraj w relacji z UE	Łącznie		Mężczyźni		Kobiety	
	2012	2021	2012	2021	2012	2021
Polska	0,58	0,59	0,65	0,65	0,54	0,57
Czechy	0,55	0,50	0,54	0,47	0,58	0,54
Węgry	0,58	0,54	0,61	0,53	0,59	0,54
UE-27	0,54	0,58	0,57	0,60	0,52	0,56

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database> [dostęp: 20.09.2022].

W tabeli pokazano również poziom współczynnika zastąpienia dla mężczyzn i kobiet. Jedynie na Węgrzech nie ma większej różnicy między nimi. Wyraźne są w przypadku Polski i Czech, jednak sytuacja w tych krajach jest odmienna – w Polsce zdecydowanie korzystniejsza dla mężczyzn, a w Czechach dla kobiet. Wynika to z pewnością z niższego wieku przechodzenia kobiet na emeryturę w Polsce oraz preferencji emerytalnych kobiet w Czechach (związanych z urodzeniem dzieci). W UE-27 wyższy współczynnik – chociaż mniejsze różnice niż w przypadku Polski – jest dla mężczyzn. Porównując pod względem współczynnika zastąpienia rok 2021 z rokiem 2012, widać, że nie zmieniła się sytuacja w Polsce w przypadku mężczyzn (niewielka poprawa w przypadku kobiet), natomiast w Czechach i na Węgrzech wskaźnik ten zmniejszył się zarówno u mężczyzn (w większym stopniu), jak i u kobiet (mniejszy spadek). W tym samym czasie średnia unijna mężczyzn i kobiet wzrosła.

Podsumowanie

Niższy poziom aktywności zawodowej pokolenia 55+ w Polsce z pewnością – co najmniej w dużym stopniu – da się wyjaśnić istniejącym systemem emerytalnym. Jest on najbardziej zachęcający do wczesnego przechodzenia na emeryturę, zwłaszcza w przypadku kobiet. Duży wpływ na to ma również wiele wyjątków

od usankcjonowanego ustawowego wieku przechodzenia na emeryturę. Jeżeli w ostatnich latach Czesi i Węgrzy zaostrzyli przepisy dotyczące przechodzenia na emeryturę, to Polska je zliberalizowała (powrót do wcześniejszych rozwiązań). Porównując analizowane kraje, można stwierdzić, że najbardziej restrykcyjny pod tym względem jest czeski system emerytalny i restrykcyjność ta – zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami prawnymi – będzie rosła. Węgierski system emerytalny jest bardziej wyważony i mieści się pośrodku dwóch skrajnych rozwiązań reprezentowanych przez Polskę i Czechy. Porównując średni faktyczny i ustawowy wiek przechodzenia na emeryturę w tych krajach w ostatnich latach, można zauważyć, że różnice te nie są tak duże, jednak w warunkach aktualnie obowiązujących rozwiązań ustawowych trzeba przyjąć, że różnice będą się pogłębiać. W przyszłości to Polska może mieć największe problemy na rynku pracy i najgorszą sytuację, jeżeli chodzi o finanse publiczne.

System emerytalny w Polsce, a dokładniej: zróżnicowany wiek przechodzenia na emeryturę dla kobiet i mężczyzn, jest przyczyną konfliktu Polski z Unią Europejską. Jest to bowiem niezgodne z zasadą równego traktowania. Takiego problemu nie mają Czesi ani Węgrzy. Decyzja o obniżeniu wieku emerytalnego w Polsce nie jest zgodna z tendencjami występującymi we współczesnym świecie – w krajach będących na wyższym poziomie rozwoju. Zastrzeżenia budzą również przyjęte (lub ich brak) rozwiązania „okołoemerytalne”. Tych problemów również nie mają Czesi ani Węgrzy. Zwiększenie aktywności zawodowej starszego pokolenia jest niezbędne i stanowi ono poważne wyzwanie, przed którym stoi Polska. Troskę UE o przyszłość polskich emerytów oraz systemu finansowego podziela wiele polskich instytucji badawczych i organizacji społecznych. Zdaje sobie z tego sprawę rząd, który – z przyczyn politycznych – nie chce wprowadzić rozwiązań ustawowych. Zdeterminowany jest jednak wprowadzić liczne nieobligatoryjne rozwiązania, które przyczyniłyby się do podwyższenia faktycznego wieku emerytalnego. Podjęte działania (np. zmiany w systemie podatkowym) mogą się jednak okazać mało skuteczne w sytuacji, kiedy wprowadza się inne rozwiązania instytucjonalne skłaniające do wychodzenia z rynku pracy (choćby 13. i 14. emeryturę). Istotne znaczenie mogą mieć również specyficzne polskie uwarunkowania o charakterze ekonomicznym (np. słaba infrastruktura przedszkolna) i pozaekonomicznym (choćby tradycyjne pełnienie funkcji opiekuńczych w stosunku do najbliższej rodziny przez kobiety pokolenia 55+). Pod tym względem system emerytalny na Węgrzech, a nade wszystko w Czechach, odbiega od polskich realiów.

Na poziom aktywności zawodowej wpływają również czynniki ekonomiczne. Czy poziom dochodów ma wpływ na aktywność zawodową pokolenia 55+ w Polsce, Czechach i na Węgrzech? Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Co prawda, najwyższy poziom PKB *per capita*, a także udział płac w PKB mają Czesi. Również oni najwyżej plasują się w rankingu HDI. Jednak Polska nie odbiega znacznie od tych wyników. Miesięczne zarobki w Polsce w PPS, zarówno średnia, jak i mediana, są wyższe. Również mediana dochodów netto w Polsce w przypadku osób starszych (65 lat i więcej) jest wyższa. Ponadto – a to wydaje się najważniejsze – zagregowany współczynnik zastąpienia jest w Polsce znacznie wyższy (szczególnie duża różnica między Polską i Czechami występuje w przypadku mężczyzn). Współczynnik ten wyższy jest również na Węgrzech niż w Czechach. To z pewnością w pewnym stopniu wyjaśnia, dlaczego stopa zatrudnienia w Czechach jest znacznie wyższa w porównaniu z Polską i Węgrami.

Trzeba jednak pamiętać, że o aktywności zawodowej starszego pokolenia Polski, Czech i Węgier decyduje wiele innych czynników, głównie o charakterze pozaekonomicznym. Porównawcze dane statystyczne na ten temat są trudno dostępne lub ich w ogóle brak⁴⁰. Z pewnością nasze badania – przedstawione w kolejnych rozdziałach – w pewnym stopniu wypełnią tę lukę.

40 W tym miejscu warto wspomnieć o wynikach badań z 2015 roku pokazujących odsetek zatrudnionych osób uważających, że wykonują użyteczną pracę. W Polsce tylko 3/4 zatrudnionych uważa, że robi pożyteczne rzeczy, podczas gdy w Czechach jest to prawie 90% (nieco mniej na Węgrzech). Tak jest w przypadku zarówno mężczyzn, jak i kobiet, co pokazuje tabela. To również może mieć wpływ na zróżnicowany poziom aktywności zawodowej w tych krajach.

Kraj	Łącznie		M		K	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
Polska	75,3	75,2	74,9	75,2	75,8	75,3
Czechy	84,5	88,4	82,8	90,2	86,4	86,7
Węgry	85,9	85	85,7	84,1	86,1	86,1
UE-27	85,5	87,4	85	87,7	86,1	87,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 21.08.2022].

Rozdział 4.

Charakterystyka społeczno-demograficzna badanego pokolenia 55+

Wprowadzenie

Począwszy od tego rozdziału przedstawiamy analizę przeprowadzoną na podstawie socjologicznych badań empirycznych. Materiał ilościowy prezentujemy w postaci tabel procentowych i korelacji, materiał jakościowy z kolei włączamy jako uzupełnienie i pogłębienie badanej problematyki.

Analizę rozpoczynamy od przedstawienia struktury społeczno-demograficznej badanych respondentów. Uwzględnione zostały te zmienne niezależne, które będą przydatne w korelacjach poszczególnych pytań. Najpierw zostały omówione płeć, wiek i wykształcenie badanych pokolenia 55+. Następnie nakreślono sytuację rodzinną, w tym stan cywilny oraz sposób prowadzenia gospodarstwa domowego i zasady wspólnego zamieszkiwania (samodzielnie bądź z innymi osobami). W ostatnim punkcie zaprezentowano sytuację materialną badanych, w tym sytuację mieszkaniową, poziom dochodów oraz ocenę własnej sytuacji materialnej. Wyniki zostały przedstawione z podziałem na grupy narodowe oraz skorelowane z innymi danymi strukturalnymi. W podsumowaniu zarysowane zostały najistotniejsze cechy strukturalne z podziałem na grupy narodowe.

4.1. Płeć, wiek, wykształcenie badanych

Kategoria płci może mieć istotne znaczenie w pytaniach dotyczących miejsca pracy zawodowej w życiu osobistym i rodzinnym. Kobiety często wykonują inne rodzaje zawodów niż mężczyźni. Różnice płci wpływają na aktywność pozazawodową, obowiązki rodzinne i domowe. Szczególnie te ostatnie są związane ze stereotypowym postrzeganiem ról kobiet. Należy również przypuszczać, że inne będą wzory spędzania czasu wolnego. Dlatego uwzględnienie w badaniu struktury grupy według płci pozwoli pokazać różnice w aktywizacji kobiet i mężczyzn. Tę strukturę pokazuje tabela 4.1.

Tabela 4.1. Płeć badanych (% odpowiedzi)

Płeć	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
Mężczyźni	46,7	41,4	40,2
Kobiety	53,3	58,6	59,8
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

W badaniach – obejmujących respondentów z Polski, Czech i Węgier – wzięło udział od 40% do 46,7% mężczyzn i od 53,3% do 59,9% kobiet. Odsetek kobiet jest wyższy, ponieważ w strukturze ludności w tym wieku kobiety również przeważają. Staraliśmy się zatem, aby liczba kobiet i mężczyzn była w przybliżeniu równa, nie zawsze to jednak dało się zrealizować. W polskiej grupie badawczej te proporcje udało się utrzymać, w grupie czeskiej i węgierskiej przeważały kobiety. Nie jest to jednak tak duża dysproporcja, aby wpłynęła na wyniki badań i dalsze wnioskowanie.

Badania zostały przeprowadzone na osobach generacji 55+. W jakiś sposób wiek więc został ustalony. Ponieważ jednak do 60. roku życia znaczna część tej generacji jeszcze pracuje, to badani zostali podzieleni na dwie grupy wiekowe: 55–59 oraz 60–65. Tabela 4.2. przedstawia strukturę wieku badanych.

Tabela 4.2. Wiek badanych (% odpowiedzi)

Wiek	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
55–60	58,3	52,3	51,2
61–65	41,7	47,7	48,8
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki badań wskazują, że w grupie czeskiej i węgierskiej zostały zachowane proporcje wieku. Jest to około połowy badanych osób. Natomiast w polskiej grupie wiekowej te proporcje zostały zachwiane. Jest nieco wyższy odsetek badanych w młodszej grupie wiekowej niż w starszej. Może to w pewnej mierze wpływać na odpowiedzi dotyczące podejmowania pracy. W całości grupy badawczej znalazło się również kilka osób, które przekroczyły 65. rok życia.

Wykształcenie jest traktowane jako fakt społeczno-kulturowy warunkujący ważne cechy położenia społecznego (system wartości, zarobki, prestiż, konsumpcję, spędzanie czasu wolnego). Stanowi ono jeden z ważnych czynników różnicujących takie elementy, jak: pozycja społeczna jednostki, jej świadomość i postawy¹. Rola wykształcenia w kształtowaniu poglądów jednostki ma fundamentalne znaczenie. Wpływa ono na określone zachowania jednostek i grup, styl życia, postawy, orientacje, aspiracje dotyczące przyszłości dzieci. Wykształcenie ma również ważne znaczenie dla potocznego rozumienia struktury społecznej. Jak pisze Danuta Walczak-Duraj, trzy kategorie, a mianowicie: dochód, zawód i wykształcenie, zachowują ważność podczas opisu wszystkich klas i społeczeństwa jako całości². Dlatego pytanie o wykształcenie miało istotne znaczenie dla analizy badawczej podjętego projektu. W tabeli 4.3. zostanie przedstawione wykształcenie badanych.

Tabela 4.3. Wykształcenie badanych (% odpowiedzi)

Wykształcenie	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
Podstawowe	7,7	5,3	9,1
Zasadnicze zawodowe	29,0	34,9	25,4
Średnie	39,1	37,5	35,5
Wyższe	24,3	22,4	29,9
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wykształcenie badanych respondentów pokolenia 55+ odzwierciedla strukturę wykształcenia tej generacji³. W okresie realnego socjalizmu, kiedy badana generacja uczęszczała do szkoły, reglamentowany był dostęp do wyższego wykształcenia. Socjalistyczna gospodarka nastawiona była na rozwój przemysłu i przygotowania takich kadr oczekiwała też od szkolnictwa. Dlatego większość generacji kończyła szkoły zasadnicze zawodowe bądź średnie. W badanej grupie

- 1 M. Omyła-Rudzka, *Postrzeżenie struktury społecznej*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_007_20.PDF [dostęp: 25.07.2020].
- 2 D. Walczak-Duraj, *Podstawy socjologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- 3 Narodowy Spis Powszechny 2011, Ludność Województwa Śląskiego, www.stat.gov.pl/katowice [dostęp: 27.07.2022], obliczenia własne.

notujemy nieco wyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem, ale wynika to prawdopodobnie z faktu, że badania zostały przeprowadzone w wielkich miastach. Szczególnie pod tym względem wyróżniają się respondenci węgierscy, gdzie prawie 1/3 respondentów legitymuje się wyższym wykształceniem. Badania zostały przeprowadzone w Debreczynie, mieście, które jest dużym ośrodkiem naukowym, edukacyjnym i kulturalnym regionu. Natomiast badania w Polsce i Republice Czeskiej przeprowadzone były w miastach przemysłowych, gdzie dominuje ludność robotnicza. Przygotowanie do pracy w przemyśle wymagało uzyskania kwalifikacji zawodowych na poziomie zasadniczym bądź średnim. Dlatego wśród badanych polskich i czeskich takie wykształcenie jest dominujące.

Wykształcenie nie jest zależne od płci. W każdej z badanych grup narodowych brak jest istotności statystycznej. Występują jednak różnice pomiędzy badanymi poszczególnych krajów. Najmniejsze zróżnicowanie pomiędzy płciami występowało w grupie węgierskiej, około 1–2%. Częściej wykształcenie średnie posiadali mężczyźni, a wyższe kobiety. Natomiast w grupach czeskiej i polskiej występuje spora różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami w legitymowaniu się wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim lub wyższym. W polskiej generacji 55+ mężczyźni częściej mają wykształcenie zasadnicze zawodowe (M – 32,2%, K – 25,3%), a kobiety średnie (M – 35,6%, K – 43,0%)⁴. Posiadanie wykształcenia wyższego jest na tym samym poziomie (M – 24,4%, K – 24,1%); w czeskiej grupie narodowej również mężczyźni częściej legitymują się zasadniczym zawodowym (M – 39,6%, K – 28,6%), w legitymowaniu się wykształceniem średnim nie ma takich różnic (M – 36,0%, K – 39,7%), z kolei wyższym wykształceniem częściej legitymują się kobiety (M – 20,2%, K – 24,5%).

Jak można się domyślać, występują różnice w wykształceniu pomiędzy dwiema kategoriami (kohortami) wiekowymi. Grupa wiekowa młodszych badanych (Mł) jest lepiej wykształcona niż grupa wiekowa badanych starszych (St). W najmniejszym stopniu dotyczy to polskiego pokolenia 55+, większa różnica występuje w wykształceniu podstawowym (Mł – 6,7%, St – 9,7%), natomiast w innych poziomach wykształcenia tylko 2–3%. Z kolei bardzo duże różnice w poziomie wykształcenia występują pomiędzy czeskimi grupami wiekowym: zasadnicze

4 Objaśnienia skrótów: M – mężczyźni, K – kobiety, grupy wiekowe: Mł – młodszy badani (55–60 lat), St – starsi badani (61–60 lat); wykształcenie: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe; narodowość respondentów: PL – Polacy, CZ – Czesi, HU – Węgrzy.

zawodowe: Mł – 25,9%, St – 45,7%, średnie: Mł – 44,4%, St – 28,6%, wyższe: Mł – 24,7%, St – 20,0%. Również w węgierskim pokoleniu 55+ takie różnice występują: średnie: Mł – 30,7%, St – 40,7%, wyższe: Mł – 34,8%, St – 25,6%.

Generalnie można stwierdzić, że w każdym kraju w pokoleniu 55+ to kobiety z młodszej kategorii wiekowej są lepiej wykształcone. Nadreprezentacja mężczyzn, szczególnie ze starszej kategorii wiekowej, z zasadniczym zawodowym wykształceniem w Polsce i Czechach wynika z miejsca realizacji badań. Są to tereny przemysłowe Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego w Polsce i Karwińsko-Morawskiego Okręgu w Czechach, gdzie było zapotrzebowanie na pracowników przemysłu o takim profilu zawodowym. Pokolenie 55+ na tego typu zapotrzebowanie odpowiadało. W okresie transformacji systemowej wzrosło zapotrzebowanie na usługi, które wymagały wyższego wykształcenia (szkolnictwo, bankowość, finanse, administracja, turystyka, ochrona zdrowia itp.). W takich zawodach częściej pracowały kobiety i one częściej podwyższały swoje wykształcenie⁵.

4.2. Sytuacja rodzinna badanych

Pytania o stan cywilny są ważne, bo pozwalają poznać, w jakim stopniu pewne poglądy są rzeczywiście realizowane w życiu codziennym. Szczególnie dotyczy to pytań o wartości rodzinne, akceptację par nieformalnych, rozwody itp⁶. Informacje na temat stanu cywilnego świadczą także o strukturze rodziny i o wadze przywiązywanej do wartości rodzinnych. Posiadanie małżonka/partnera decyduje również o motywacji do podjęcia pracy. Osoby, których małżonkowie/partnerzy mają wysokie dochody, mniej są zmotywowane do podjęcia pracy. Taka sytuacja decyduje również o sposobie spędzania czasu wolnego i innego typu aktywnościach. Tabela 4.4. pokazuje stan cywilny respondentów.

5 U. Swadźba, *Edukacja – świadomościowe zmiany w okresie transformacji w województwie śląskim, w: 20 lat transformacji w aspekcie regionalnym. Śląsk. Refleksje socjologów*, red. U. Swadźba, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011, s. 25–50; Eadem, *Aktywność edukacyjna jako wyraz strategii lokalnych i innowacyjności zasobów ludzkich w małych i średnich miastach, w: Aktywizacja edukacyjna i zawodowa kapitału ludzkiego a jakość życia w miastach peryferyjnych*, red. A. Bartoszek, U. Swadźba, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011, s. 159–210.

6 T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Tabela 4.4. Stan cywilny badanych (% odpowiedzi)

Stan cywilny	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
Żonaty/Zamężna	74,6	55,3	59,8
W stałym nieformalnym związku partnerskim	5,3	11,8	11,2
Wdowiec/Wdowa	10,1	11,8	8,9
Samotny/Samotna (singiel)	4,1	3,3	4,1
Rozwiedziony/Rozwiedziona	5,9	17,8	16,0
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Analizując uzyskane wyniki, możemy zauważyć, że występują różnice pomiędzy przedstawicielami poszczególnych narodowości, w zależności od stanu cywilnego. Polacy generacji 55+ najczęściej pozostają w związku małżeńskim, jest to prawie 3/4 badanych. Spośród Węgrów prawie 60% jest takiego stanu, a Czechów nieco powyżej 55%. Duża różnica występuje, jeśli porównamy odsetek osób rozwiedzionych. Wśród Polaków jest to poniżej 6%, wśród Czechów 3 razy więcej (prawie 18%), a wśród Węgrów nieco mniej (16,0%). Wyniki te świadczą o bardziej tradycyjnym modelu rodziny wśród Polaków generacji 55+, a bardziej liberalnym wśród Węgrów i Czechów. Wskazuje na to również pozostawanie w związku nieformalnym. Jest to dwa razy częściej występująca forma współżycia wśród Węgrów i Czechów niż wśród Polaków. Na taką różnicę w systemie wartości i dużą akceptację wartości postmaterialistycznych w społeczeństwie czeskim wskazywano już w innych badaniach⁷. Takie formy stanu cywilnego, jak pozostawanie samotnym bądź wdowcem/wdową, nie wykazują wielkich różnic narodowych.

Stan cywilny to kategoria nieco zróżnicowana, jeśli uwzględnimy płeć badanych generacji 55+. Nie zachodzi istotność statystyczna w badanych grupach narodowych, ale występują różnice procentowe. Najmniej zróżnicowani są polscy badani, ale tu częściej mężczyźni pozostają w związkach małżeńskich (M – 77,2%, K – 72,2%), bądź w związkach nieformalnych (M – 6,3%,

7 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego*, w: *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, red. M. Dębicki, J. Makaro, Wydawnictwo GAIT, Wrocław 2013, s. 74–99; *Hodnoty a postoje v CR 1991–2008. Pramenna publikace European Values Study*, red. L. Rabusic, J. Hamanova, Wydawnictwo Masarykova Univerzita, Brno 2009.

K – 4,4%), a kobiety pozostają same (wdowiec/wdowa: M – 2,5%, K – 11,1%, samotny/samotna: M – 2,5%, K – 5,6%). Podobna zależność występuje wśród węgierskiego pokolenia 55+. Tu również częściej mężczyźni pozostają w związkach (żonaty/zamężna: M – 60,7%, K – 59,3%, związek nieformalny: M – 14,8%, K – 9,3%), a kobiety pozostają samotne (wdowiec/wdowa: M – 8,2%, K – 9,3%, rozwiedziony/rozwiedziona: M – 9,4%, K – 19,4%). Badani czescy respondenci pokolenia 55+ cechują się nieco odmiennymi uwarunkowaniami, jeśli chodzi o zależność od płci. Mężczyźni rzadziej pozostają w związku małżeńskim (M – 52,4%, K – 57,3%), natomiast częściej pozostają w związku nieformalnym (M – 14,1%, K – 9,5%) i są rozwiedzeni (20,6%, K – 15,7%). Wskazuje to na bardziej liberalne podejście mężczyzn do form stanu cywilnego.

Pozostawanie w różnych formach stanu cywilnego jest zależne od wieku. Istotność statystyczna występuje jednak tylko w grupie respondentów węgierskich na poziomie $p = 0,001$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,334). W dwu pozostałych grupach narodowych również brak jest istotności statystycznej: u Polaków kształtuje się ona na poziomie $p = 0,161$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,197), u Czechów na poziomie $p = 0,175$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,194).

W polskiej grupie, w kategorii wiekowej 55–59 lat prawie 78,9% respondentów pozostaje w związkach małżeńskich, a w kategorii 60–65 lat – 67,7%. Z kolei wyższy odsetek starszych respondentów jest wdowcami/wdowami (16,9%) niż w młodszych (5,9%). Tylko nieznacznie wyższy odsetek młodszych (5,8%) w porównaniu do starszych respondentów (4,6%) żyje w związkach nieformalnych.

W czeskiej grupie narodowej odsetek respondentów dwu grup wiekowych pozostających w związku małżeńskim jest podobny (Mł – 53,1%, St – 57,1%), natomiast zróżnicowany jest odsetek respondentów pozostających w stałym nieformalnym związku (Mł – 17,3%, St – 5,7%). Taki typ związku okazuje się zdecydowanie częściej wybierany przez przedstawicieli młodszej grupy wiekowej. Z kolei w starszej grupie przeważają wdowcy i wdowy (Mł – 6,2%, St – 18,6%). O ile druga z różnic wynika z naturalnych procesów życiowych, o tyle pierwsza świadczy o przemianach świadomościowych i liberalnym podejściu do małżeństwa i rodziny.

Dwie grupy wiekowe węgierskiego pokolenia 55+ są najbardziej zróżnicowane pod względem stanu cywilnego. Młodsze pokolenie rzadziej niż starsze żyje w związku małżeńskim (Mł – 55,4%, St – 65,4%) oraz rzadziej w stanie

wdowieństwa (Mł – 2,3%, St – 16,0%), z kolei częściej – w nieformalnym związku (Mł – 15,9%, St – 6,2%), samotnie (Mł – 6,8%, St – 1,2%) bądź w stanie rozwiedzionym (Mł – 20,5%, St – 11,1%).

Podsumowując ten fragment analiz, możemy stwierdzić, że badane pokolenie 55+ nie jest jednorodne. Zależność stanu cywilnego od płci wynika z naturalnych procesów biologicznych: mężczyźni umierają w młodszym wieku i kobiety częściej pozostają same. Natomiast większe różnice występują w dwu kategoriach wiekowych. W Polsce mamy do czynienia z tradycyjnym modelem rodziny, nie występują zbyt wielkie różnice pokoleniowe. Natomiast w Czechach i na Węgrzech możemy mówić o bardziej liberalnym podejściu do rodziny i wyborze zróżnicowanego sposobu życia młodszej grupy wiekowej. Szczególnie mężczyźni czeskiego pokolenia 55+ przodują w takim liberalnym podejściu.

Na decyzję o dalszej aktywności poprzez pracę wpływ ma sytuacja rodzinna badanych. Szczególnie dotyczy to samodzielnego bądź wspólnego zamieszkiwania z mężem/partnerem, prowadzenia wspólnego bądź samodzielnego gospodarstwa domowego, zamieszkiwania z dorosłymi dziećmi, zamieszkiwania ze starymi rodzicami. Na takie zależności wskazują badania socjologiczne⁸. Dlatego też badani zostali zapytani o to, jaka jest ich sytuacja rodzinna. Odpowiadając na to pytanie, można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Tabela 4.5. przedstawia liczbowo opracowane odpowiedzi na postawione pytanie.

Sytuacja rodzinna badanych respondentów pokolenia 55+ jest odzwierciedleniem ich stanu cywilnego. Większość respondentów mieszka w gospodarstwie domowym z mężem/zoną. Dotyczy to szczególnie respondentów polskich. Około 10% respondentów czeskich i węgierskich zamieszkuje i prowadzi gospodarstwo domowe ze swoim partnerem lub partnerką.

8 A. Górny, *Dominujące formy rodziny*, w: *Rodzina w sercu Europy. Rybnik – Nitra – Hradec Kralove – Szeged. Socjologiczne studium rodziny współczesnej*, red. W. Świątkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2009, s. 11–45; B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012, s. 419–448; M. Feliksiak, *Oceny i prognozy sytuacji gospodarczej i warunków materialnych gospodarstw domowych w Polsce, Czechach, na Słowacji i Węgrzech*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_50_16.PDF [dostęp: 25.07.2020].

Tabela 4.5. Sytuacja rodzinna badanych – pytanie o współzamieszkiwanie (% odpowiedzi)

Sytuacja rodzinna	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
Moja żona / Mój mąż	72,2	52,6	52,3
Moja partnerka / Mój partner	3,6	10,1	10,9
Moje niepełnoletnie dziecko/dzieci (poniżej 18. roku życia)	7,7	7,2	4,4
Moje pełnoletnie dziecko/dzieci (powyżej 18. roku życia)	36,7	17,8	21,2
Niepełnoletnie dziecko/dzieci mojej partnerki / mojego partnera	0,0	3,9	0,7
Pełnoletnie dziecko/dzieci mojej partnerki / mojego partnera	1,8	2,0	2,9
Partner/Partnerzy mojego dziecka/dzieci	1,8	3,3	5,1
Wnuk/Wnuki	4,1	7,9	4,4
Mój rodzic / Moi rodzice	4,1	9,9	8,8
Rodzic/Rodzice mojej partnerki / mojego partnera	1,8	0,7	2,2

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Objaśnienia: 1. Całość nie sumuje się do 100,0%, ponieważ była możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. 2. Żaden z badanych nie wskazał, że mieszka z innym krewnym bądź inną osobą niespokrewnioną.

Co jest zaskakujące, to stosunkowa duża różnica poszczególnych narodowości dotycząca zamieszkiwania dorosłych dzieci we wspólnym gospodarstwie domowym z rodzicami. Najczęściej dotyczy to Polaków generacji 55+ (aż 36,7%), następnie Węgrów (21,2%), a najrzadziej Czechów (17,8%). Takie wyniki są dowodem na to, że polscy młodzi dorośli rzadziej się wcześniej usamodzielniają i z różnych powodów długo zamieszkują z rodzicami. Jak wykazały badania szczególnie w aglomeracji GOP, studenci często zamieszkują w domach rodzinnych, dojeżdżając do swoich uczelni. Wynika to z faktu, że Katowice są bardzo dobrze skomunikowane z resztą aglomeracji GOP i studentom korzystniej i taniej jest mieszkać w domu i dojeżdżać na zajęcia. Odległości pomiędzy miastami nie są nazbyt duże⁹.

9 U. Swadźba, S. Swadźba, *Kraje Grupy Wyszehradzkiej i ich gospodarka a praca, aktywność zawodowa i przedsiębiorczość młodego pokolenia. Analiza porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2021, s. 106.

Badani studenci czescy oraz węgierscy rzadziej mieszkali w domach rodzinnych. Szczególnie szybko usamodzielniają się młodzi ludzie w Czechach, nie mieszkając ze swoimi rodzicami. Wynika to faktu, że czeskie społeczeństwo jest bogatsze, płace są wyższe i młode pokolenie ma większe możliwości samodzielnego życia. Wyniki badań nad pokoleniem 55+ uzyskane na podstawie odpowiedzi na pytanie wskazują również na to, że częściej ze starszymi rodzicami mieszkają samotne kobiety. Szczególnie taką zależność można zauważyć w Czechach, gdzie dotyczyło to kobiet rozwiedzionych (ogólny wynik – 9,9%, rozwiedzione – 18,2%).

Podsumowując ten fragment analiz, można stwierdzić, że sytuacja rodzinna badanej generacji 55+ w poszczególnych krajach jest efektem zarówno sytuacji ekonomicznej kraju, jak i przemian kulturowych w zakresie modelu rodziny. Generacja polska jest bardziej tradycyjna, a węgierska i czeska realizuje liberalny model rodziny i sposób prowadzenia gospodarstwa domowego.

4.3. Sytuacja materialna badanych

Na aktywność zawodową oraz spędzanie czasu wolnego wpływ mają m.in. warunki materialne. Ocena sytuacji finansowej rodziny ma przełożenie na kształtowanie się określonej postawy wobec pracy, czasu wolnego, innych aktywności¹⁰. W przypadku osoby z pokolenia 55+ wysokość środków finansowych otrzymywanych przez nią lub jej małżonka/partnera może decydować o tym, czy podejmie ona pracę zawodową, czy będzie pomagała finansowo swoim dorosłym dzieciom, w jaki sposób będzie spędzała czas wolny. Aby zweryfikować te kwestie, badanym zadano dwa pytania o ich sytuację materialną z uwzględnieniem sytuacji mieszkaniowej i dochodu. Najpierw zadano pytanie o ich sytuację mieszkaniową. Tabela 4.6. pokazuje wyniki badań.

Tabela 4.6. dzieli się na dwie części, pierwsza część pokazuje, jaką formę własności ma lokal, w którym zamieszkuje respondent i jego rodzina. Drugą część dotyczy charakteru zabudowy. Ponieważ pokolenie 55+ najczęściej zdołało się już dorobić swojego lokalu mieszkalnego, to większość respondentów posiada nieruchomości na własność. Występują jednak różnice pomiędzy respondentami

10 B. Roguska: *Materialne warunki życia – obraz tuż przed epidemią*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_45_20.PDF [dostęp: 25.07.2020].

poszczególnych grup narodowych. Posiadanie nieruchomości na własność cechuje najwyższy odsetek Polaków, następnie Węgrów, a najmniejszy Czechów.

Tabela 4.6. Sytuacja mieszkaniowa badanych (% odpowiedzi)

Sytuacja mieszkaniowa	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
Forma własności			
Posiadam nieruchomość na własność	71,0	56,6	65,3
Wynajmuję	24,3	37,5	29,6
Mieszkam nieodpłatnie u członków mojej rodziny / znajomych	5,7	5,9	5,1
Razem	100,0	100,0	100,0
Charakter zabudowy			
Dom jednorodzinny	17,8	24,3	33,1
Dom w zabudowie bliźniaczej	7,7	3,3	4,7
Mieszkanie w kamienicy	14,8	26,3	14,2
Mieszkanie w bloku	55,6	46,1	45,9
Inna odpowiedź	3,1	0,0	2,1
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

W Polsce posiadanie własnego mieszkania, szczególnie wśród klasy średniej, jest swego rodzaju standardem. Jedną z pierwszych inwestycji w życiu, jakie młodzi ludzie najczęściej planują, to własne mieszkanie lub dom. Wynajmowanie mieszkania nie jest popularne, chociaż często stanowi konieczność. Jednak dotyczy to najczęściej młodych ludzi. Dlatego tylko 24,3% respondentów wynajmuje mieszkanie. Na fakt, że w polskim pokoleniu 55+ wysoki odsetek posiada mieszkanie na własność, wpłynęła polityka państwa i poszczególnych firm. Na początku transformacji systemowej zakłady pracy pozbywały się swoich mieszkań i tanio sprzedawały je pracownikom. Podobnie robiły spółdzielnie mieszkaniowe, które sprzedawały mieszkania swoim członkom. W Czechach wynajmowanie mieszkań jest bardziej popularne i wyższy odsetek badanych mieszka w lokalach, które nie są ich własnością (37,5%), lecz własnością spółdzielni. Jeśli chodzi o formę zamieszkania, to badani najczęściej zamieszkują bloki. Jest to zrozumiałe, ponieważ badania realizowane były w miastach. Taka forma przeważa wśród badanych polskich ze względu na fakt, że Katowice są

ściśle otoczone innymi miastami i trudno tu o działki pod zabudowę jednorodziną. Dlatego odsetek respondentów mieszkających w domkach jest stosunkowo niski (17,8%). Nieco wyższy odsetek czeskich respondentów zamieszkuje w domkach jednorodzinnych (24,3%), a najwyższy – węgierskich respondentów (33,1%). Mieszkanie w kamienicy jest dla 1/4 czeskich respondentów jedną z opcji zamieszkania. Dotyczy to zarówno właścicieli, jak i osób wynajmujących.

Pytanie o dochody należy do najbardziej drażliwych. Nie zawsze respondenci chcą swoje dochody ujawnić, często bojąc się, że badanie nie jest całkowicie anonimowe. Również nie wszyscy chcą się przyznać do swoich dochodów, szczególnie jeśli pochodzą one z szarej strefy. Zdecydowaliśmy się jednak zadać takie pytanie naszym respondentom, licząc na szczerze odpowiedzi. Badanie zostało przeprowadzone w 2019 roku i podane kwoty w zł i euro odpowiadają ówczesnym warunkom. Tabela 4.7. przedstawia wyniki badań.

Tabela 4.7. Dochód badanych (% odpowiedzi)

Dochód badanych	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
maks. 100 euro (do ok. 440 zł)	2,1	0,7	7,1
od 101 euro do 300 euro (440–1360 zł)	8,3	3,9	22,5
od 301 euro do 600 euro (1360–2640 zł)	40,7	42,8	45,6
od 601 euro do 1000 euro (2640–4400 zł)	32,4	36,2	13,6
od 1001 euro do 2000 euro (4400–8800 zł)	13,8	15,8	9,5
powyżej 2000 euro (powyżej 8800 zł)	2,8	0,7	1,8
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki uzyskane na podstawie odpowiedzi na to pytanie są bardzo interesujące i rzucają światło na sytuację materialną poszczególnych grup narodowych. Najczęstszy otrzymywany dochód respondentów mieści się w przedziale 301–600 euro. Taki przedział deklaruje od 40% (Polacy) do 45,6% (Węgrzy) badanych. Jednak już w przedziałach wyższych i niższych sytuacja jest zróżnicowana. Najkorzystniejszą sytuację dochodową mają Czesi, co jest oczywiste, ponieważ spośród badanych krajów dysponują najwyższym dochodem PKB *per capita*¹¹. Dochody od 601 do 2000 euro zadeklarowała ponad połowa Czechów

11 www.ec.europa.eu [dostęp: 27.07.2022].

(łącznie 52,0%). Niewiele niższe dochody deklarują Polacy, powyżej 601 do 2000 euro – łącznie 45,9%. Z kolei zdecydowanie ubożsi są Węgrzy. W analizowanych przedziałach dochodowych znalazło się niespełna 1/4 Węgrów (od 601 do 1000 euro – 13,6%, 1001 do 2000 euro – 9,5%). W niższych przedziałach dochodowych, do 300 euro, zarobki zadeklarowało prawie 1/3 badanych Węgrów (29,6%), powyżej 10% Polaków (10,3%), i tylko 4,6% Czechów. Nakreślona sytuacja pokazuje, że mamy do czynienia z rozwarstwieniem dochodów w badanej populacji. Należy tłumaczyć to faktem, że i w Czechach, i w Polsce dochody *per capita* są wyższe niż na Węgrzech. Istotnym faktem jest, że badani Polacy i Czesi mieszkają w zurbanizowanych społecznościach, gdzie w przemyśle, a również w usługach, płace są wyższe niż przeciętnie w kraju¹². Z tych dwu czynników wynikają wyższe dochody. Można jeszcze dołożyć trzeci czynnik w Polsce. Przechodzenie na emeryturę górników po 25 latach pracy i ponowne podejmowanie pracy. Mężczyźni będący w takiej sytuacji osiągają stosunkowo wysokie dochody¹³.

Czy dochody są skorelowane z innymi zmiennymi niezależnymi? Dane statystyczne wskazują na niższe dochody kobiet w stosunku do mężczyzn¹⁴. Wyniki naszych badań również wskazują na taką zależność. W odpowiedziach dwu grup narodowych, Czechów i Węgrów, występuje istotność statystyczna, a w grupie Polaków jest bliska istotności statystycznej. U Czechów kształtuje się ona na poziomie $p = 0,006$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,326), u Węgrów na poziomie $p = 0,002$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,337), u Polaków na poziomie $p = 0,083$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,259). Najsilniejsza korelacja występuje w odpowiedziach respondentów węgierskich. Odsetek kobiet i mężczyzn w środkowej grupie dochodowej od 301 do 600 euro nieznacznie się różni (M – 44,3%, K – 46,3%), natomiast dochody poniżej 300 euro ma blisko 40% (37,0%) Węgierek pokolenia 55+ i tylko 16,4% Węgrów. Dochody powyżej 600 euro ma na Węgrzech 16,7% kobiet i 39,3% mężczyzn. Najwyższe dochody, powyżej 2000 euro, posiada prawie 5% mężczyzn i żadna kobieta. Węgierskie

12 K. Fejfer, *O kobiecie pracującej: Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo, Czerwone i Czarne, Warszawa 2019.

13 LexLege, *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Stan prawny aktualny na dzień: 17.09.2021*, <https://lexlege.pl/ustawa-o-emeryturach-i-rentach-z-funduszu-ubezpieczen-spolecznych/rozdzial-3a-emerytury-gornicze/1606/> [dostęp: 17.09.2021].

14 A. Kraińska, *Dyskryminacja kobiet w polskiej gospodarce*, Wydawnictwo Fundacja Hutena, Elbląg 2018.

pokolenie 55+ jest więc bardzo zróżnicowane, a najniższe dochody osiągają kobiety tego pokolenia.

Również w czeskim pokoleniu 55+ kobiety mają niższe dochody niż mężczyźni, ale już na innym poziomie. W średniej grupie dochodowej od 301 do 600 euro znajduje się 53,9% Czeszek i 27,0% Czechów. Z kolei w wyższych grupach dochodowych, powyżej 601 euro, znajduje się 41,6% Czeszek oraz prawie 70% Czechów (68,3%). Co ciekawe, dochody powyżej 2000 euro osiąga prawie 3 razy więcej Czechów niż Czeszek (M – 25,4%, K – 9,0%).

Nieco inna zależność zachodzi w Polsce. Również wyraźne jest zróżnicowanie dochodów pomiędzy kobietami i mężczyznami w grupie dochodowej od 301 do 600 euro (M – 33,3%, K – 47,4%), poniżej 300 euro osiąga dochody 14,4% kobiet i tylko 5,8% mężczyzn. Polscy mężczyźni częściej sytuują się w wyższych grupach dochodowych powyżej 601 euro (łącznie: M – 60,8%, K – 35,5%). W grupie dochodów poniżej 300 euro znajduje się łącznie 14,4% Polek i 5,8% Polaków.

Generalnie więc niższe dochody kobiet w badanej generacji pokolenia 55+ występują w każdym kraju, ale przebiegają na innym poziomie. Kobiety na Węgrzech w porównaniu do mężczyzn są biednymi osobami, w Polsce i Czechach osobami o średnich dochodach.

Osiąganie wysokich dochodów powinno być powiązane ze zdobytym wykształceniem. Na taką zależność wskazują badania socjologiczne¹⁵. Wyniki naszych badań przeprowadzonych wśród pokolenia 55+ nie ujawniają takiej zależności. Nie wskazują na to miary statystyczne w żadnej z grup narodowych. Tylko w czeskiej grupie narodowej wyniki procentowe wskazują na pewne prawidłowości (na poziomie $p = 0,072$, chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,228). W przedziale dochodowym od 301 do 600 euro znajduje się 50,0% respondentów z wykształceniem podstawowym i 26,5% respondentów z wykształceniem wyższym. Natomiast w następnym przedziale dochodowym od 601 do 1000 euro znajduje się 25,0% respondentów z wykształceniem podstawowym, a 44,1% z wykształceniem wyższym. Wśród innych grup narodowych brak jest takich zależności. Wśród Polaków w przedziale dochodowym od 1001 do 2000 euro znalazł się wyższy odsetek osób ze średnim wykształceniem niż z wyższym

15 H. Domański, *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2004, s. 231–238; Idem, *Sprawiedliwe nierówności zarobków: w odczuciu społecznym*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013.

(Ś – 16,4%, W – 13,9%). Taka sytuacja może mieć miejsce ze względu na duży udział wśród respondentów emerytów górniczych, którzy pobierają wysokie emerytury, a również często pracują. Podobnie wśród Węgrów czasami odsetek respondentów z podstawowym bądź z zasadniczym zawodowym wykształceniem przewyższa tych z wykształceniem wyższym w wyższych grupach dochodowych (np. od 1001 do 2000 euro; P – 28,6%, W – 8,5%). Być może są to wyjątki, ale jednak występują.

Poprzednie pytanie dotyczyło sytuacji obiektywnej odnoszącej się do dochodów. Jako uzupełniające zostało zadane pytanie o ocenę własnej sytuacji materialnej. Nie zawsze bowiem wysokie dochody osobiste przekładają się na wysoką ocenę sytuacji. Istotne są również dochody małżonka/partnera, pomoc innych członków rodziny lub wydatki na nich (np. pomoc dorosłym dzieciom lub wnukom). Zadane pytanie dało następujące wyniki przedstawione w tabeli 4.8.

Tabela 4.8. Ocena własnej sytuacji materialnej (% odpowiedzi)

Lp.	Ocena własnej sytuacji materialnej	Polacy N = 169	Czesi N = 152	Węgrzy N = 169
1.	1. Powodzi nam się dobrze, starcza na wszystko (np. drogie wycieczki zagraniczne, częste zmiany aut na nowe itp.)	7,1	3,3	14,8
2.	2. Powodzi nam się dobrze, ale nie mamy na ekstra wydatki	44,4	32,9	31,4
3.	3. Powodzi nam się średnio, musimy oszczędzać	37,9	56,6	46,2
4.	4. Żyjemy oszczędnie, ale mamy co jeść	5,9	7,2	6,5
5.	5. Żyjemy bardzo biednie, często brakuje pieniędzy nawet na jedzenie	0,6	0,0	0,0
6.	6. Inna odpowiedź	4,1	0,0	1,2
	Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki dotyczące oceny własnej sytuacji materialnej wskazują na zróżnicowanie tych ocen. Najczęstsze odpowiedzi to: „Powodzi nam się dobrze, ale nie mamy na ekstra wydatki” oraz „Powodzi nam się średnio, musimy oszczędzać”. Jednak odsetek wyborów poszczególnych możliwości jest inny wśród respondentów badanych grup narodowych. Polacy częściej wybierali możliwość (2) „Powodzi nam się dobrze, ale nie mamy na ekstra wydatki”. Łącznie

z odpowiedzią (1) „Powodzi nam się dobrze, starcza na wszystko (np. drogie wycieczki zagraniczne, częste zmiany aut na nowe itp.)” daje 51,5%. Oznacza to, że powyżej połowy Polaków uważa, że powodzi im się dobrze. Wynik ten generuje różnicę między Polakami i Czechami, ponieważ tylko 1/3 Czechów (łącznie wybór 1 i 2 – 36,2%) uważa swoją sytuację materialną za dobrą. Jest to o tyle zaskakujące, że Czesi należą do najlepiej sytuowanych wśród badanych. Swoją sytuację jako dobrą ocenia prawie połowa Węgrów (46,2%), którzy byli obiektywnie najgorzej sytuowani. Co zaskakujące, prawie 15% wybrało możliwość (1): „Powodzi nam się dobrze, starcza na wszystko (np. drogie wycieczki zagraniczne, częste zmiany aut na nowe itp.)”. Taką możliwość wybrało tylko 3,3% Czechów. Oznacza to, że obiektywne dochody nie przekładają się na subiektywnie postrzeganą sytuację¹⁶. Wskazuje na to wybór (3) możliwości: „Powodzi nam się średnio, musimy oszczędzać”. Takiego wyboru dokonali częściej bogatsi Czesi niż biedniejsi Węgrzy. Ocenę (4) „Żyjemy oszczędnie, ale mamy co jeść” wskazującą na niski poziom życia, wybrał bardzo podobny odsetek badanych narodowości (od 5,9% do 7,2%).

Na podstawie wybranych odpowiedzi można stwierdzić, że wybory badanych poszczególnych narodowości, dotyczące ich sytuacji materialnej, nie były zależne od obiektywnej sytuacji, o jakiej stanowi ich dochód. Czy wobec tego istnieje taka zależność w ramach każdej grupy narodowej? Przeanalizujemy korelację odpowiedzi na wskazane dwa pytania. Okazuje się, że istnieje silna istotność statystyczna pomiędzy oceną własnej sytuacji materialnej a osiąganym dochodem. U Polaków kształtuje się ona na poziomie $p = 0,001$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,442), u Czechów na poziomie $p = 0,001$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,333), u Węgrów na poziomie $p = 0,001$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,311). Oznacza to, że im wyższa ocena własnej sytuacji materialnej, tym wyższe dochody. Spośród polskich badanych bardzo pozytywnie oceniających swoją sytuację materialną (możliwość (1): „Powodzi nam się dobrze, starcza na wszystko (np. drogie wycieczki zagraniczne, częste zmiany aut na nowe itp.)”) 3/4 osiąga dochody powyżej 1001 euro, wśród Czechów – 73,4%, a wśród Węgrów – 60,0%. Co ciekawe, wśród Węgrów wybierających taką możliwość 32,0% osiąga dochody od 301 do 600 euro, a 8,0% – od 101 do 300 euro. Węgrzy więc, pomimo niskich dochodów, pozytywniej oceniają swoją sytuację materialną. Z kolei polscy respondenci oceniający swoją sytuację jako średnią,

16 H. Domański, *Sprawiedliwe nierówności zarobków...*

najczęściej mieszczą się w przedziale dochodowym 1–3, czyli do 600 euro (łącznie 62,0%), czeszy – 58,2%, a węgierscy – 92,4%. Ocena poziomu materialnego nie zawsze jest więc skorelowana z obiektywnym dochodem, ale zależna jest również od sytuacji materialnej w danym kraju i społeczeństwie. Jeśli przeanalizuje się odwrotną korelację, tzn. zależność pozytywnej oceny swojej sytuacji materialnej od dochodu, to wśród węgierskich respondentów prawie 1/3 osiągających dochody do 300 euro deklaruje: „Powodzi nam się dobrze, ale nie mamy na ekstra wydatki”, w taki sam sposób zadeklarowało 1,2% Czechów, ale żaden z Polaków. Uwzględnivszy, że siła nabywcza w danym kraju jest podobna, okazuje się, że biedniejsi Węgrzy lepiej oceniają swoją sytuację materialną niż bogatsi Czesi i Polacy.

Podsumowanie

Zaprezentowany materiał wskazuje na to, że pokolenie 55+ w trzech badanych krajach: Polsce, Czechach i na Węgrzech, w pewnej części legitymuje się podobnymi cechami społeczno-demograficznymi, a częściowo innymi. Cechy, które są wspólne (płeć, wiek), wynikają z założeń doboru próby badawczej. Podobny jest również poziom wykształcenia, grupa młodszych badanych jest lepiej wykształcona niż grupa badanych starszych. Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Taki stan rzeczy może świadczyć o tym, że podobne doświadczenia z okresu realnego socjalizmu oraz transformacji systemowej w analogiczny sposób odbiły się na dzisiejszej sytuacji w tych krajach i na życiu ich obywateli. Wśród badanych istnieją również różnice wynikające z odmienności ekonomicznych oraz odrębności kulturowych. W następnej części tekstu zostaną przedstawione cechy specyficzne każdej z grup narodowych.

W polskiej grupie pokolenia 55+ odnotowano wyrównaną proporcję płci. Ta grupa badawcza jest nieco młodsza od pozostałych i średnio wykształcona. Lepiej wykształcone są w niej kobiety. Generacja, o której mowa, była przygotowana zawodowo do pracy w górnośląskim przemyśle. Polacy najczęściej pozostają w związkach małżeńskich, rzadziej są rozwiedzeni czy żyją w związkach nieformalnych. Polacy częściej mieszkają ze swoimi małżonkami, a również ze swoimi dorosłymi dziećmi. Porównując sytuację materialną badanych Polaków, należy stwierdzić, że większość z nich pod względem dochodów mieści się w przedziale od 301 do 1000 euro, czyli plasuje się na średnim i wyższym

poziomie dochodowym. Większość Polaków pozytywnie i średnio ocenia swoją sytuację materialną.

Czeska grupa pokolenia 55+ cechuje się nieco inną specyfiką. Zachowana jest proporcja kobiet i mężczyzn oraz proporcja w grupach wiekowych. W tej grupie badawczej występuje nieco wyższy odsetek osób gorzej wykształconych niż w Polsce, a niższy – lepiej wykształconych. Czescy badani wyróżniają się zróżnicowaniem stanu cywilnego. Rzadziej żyją w małżeństwie, a częściej w związkach nieformalnych i są rozwiedzeni. Występuje liberalny model rodziny, który jest częstszy w młodszej grupie wiekowej. Czesi osiągają najwyższe dochody spośród badanych grup narodowych. Nie przekłada się to jednak na ich ocenę własnej sytuacji materialnej, gdyż aż połowa badanych ocenia ją jako średnią.

Węgierska grupa wiekowa pokolenia 55+ różni się w swoich cechach od dwu pozostałych. Zachowana została proporcja kobiet i mężczyzn oraz proporcja w grupach wiekowych. To natomiast grupa spolaryzowana pod względem wykształcenia, wyższy jest odsetek osób z wyższym wykształceniem i z podstawowym. Również w węgierskiej grupie wiekowej kobiety są lepiej wykształcone. Lepiej wykształcona okazała się także młodsza grupa wiekowa. Węgrzy są podobni do Czechów, jeśli chodzi o sytuację rodzinną. Występuje wysoki odsetek żyjących w związkach nieformalnych i osób rozwiedzionych. Szczególnie dotyczy to młodszej kategorii wiekowej. Węgrzy różnią się od dwu pozostałych grup narodowych poziomem dochodu, który rysuje się jako zdecydowanie niższy. Co jednak zadziwiające, Węgrzy subiektywnie oceniają swój poziom materialny stosunkowo wysoko.

Zaprezentowana struktura grupy badawczej stanie się punktem wyjścia dalszych, pogłębionych analiz. Interesujące nas dane będą korelowane z dalszymi odpowiedziami generacji 55+ dotyczącymi wartości pracy, sytuacji zawodowej, aktywności poza pracą oraz sposobów spędzania czasu wolnego. Wyniki badań nad strukturą społeczną pokazują, co prawda wrywkowo, różnice strukturalne w pokoleniu 55+ w poszczególnych krajach, zależności strukturalne i wynikające stąd różnice w systemie wartości.

Rozdział 5.

System wartości pokolenia 55+

Praca w systemie wartości

Wprowadzenie

Chcąc przeanalizować aktywizację pokolenia 55+, należy poznać jego poglądy na te zagadnienia, które będą wpływać na ten proces. Szczególnie istotna jest aktywizacja poprzez pracę. Dlatego zaczniemy prezentację materiału empirycznego od poglądów na temat wartości pracy. Wartości stanowią część kultury, można wnioskować z tego, że są też częścią życia społecznego. Człowiek w ciągu swojego życia asymiluje różne wartości. Są więc one nieodzowne do normalnego funkcjonowania. W naszych analizach przyjmiemy pojęcie wartości, które przedstawia Janusz Mariański: „Wartość ma bez wątpienia charakter subiektywny, oznacza bowiem stosunek działającego człowieka do danego przedmiotu, związany z przeświadczeniem, że potrafi on zaspokoić bezpośrednio lub pośrednio jego potrzeby. Ma również swój aspekt obiektywny, bo jest uzależniona od potencjalnych właściwości danego przedmiotu. Przypisywana przedmiotowi i traktowana jako zewnętrzna (obiektywna) wartość jest funkcją oceniania podmiotowego”¹. Taki sposób interpretacji z uwzględnieniem charakteru obiektywnego i subiektywnego wartości najbardziej odpowiada podejściu socjologicznemu. W taki sposób będziemy interpretować wartość pracy.

Najpierw przyglądamy się pracy w systemie wartości oraz szczegółowo pracy jako wartości. Wartość pracy rozpatrywaliśmy przez analizę cech pracy oraz twierdzeń będących wskaźnikowymi wartości pracy. Analiza obejmuje przede wszystkim polskich respondentów generacji 55+. Przedstawiona została na tle pozostałych badanych, respondentów czeskich i węgierskich. Wyniki aktualnych badań generacji 55+ na temat wartości pracy zostały porównane z badaniami przeprowadzonymi m.in. nad wartością pracy w 2010 roku na Śląsku². Analiza

1 J. Mariański, *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006, s. 335.

2 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012.

została uzupełniona wypowiedziami polskich respondentów, z którymi przeprowadzono wywiady swobodne, oraz porównawczo z respondentami czeskimi.

5.1. Praca w systemie wartości

W bieżącym podrozdziale została pokazana praca w systemie wartości. Badane pokolenie 55+ z racji swojej dojrzałości ma już utrwalony system wartości: z reguły od około 30 lat pracuje, założyło swoje rodziny, zgromadziło określone dobra materialne i ma wypracowane formy spędzania wolnego czasu. Wartość pracy będzie przedstawiona na tle innych wartości, aby można było poznać jej znaczenie. Określenie systemu wartości jest zawsze trudnym problemem nie tylko dla badacza, który musi wyselekcjonować określone wartości, ale również dla badanego, bo nie zawsze potrafi je on trafnie wybrać. Dlatego zastosowano dwa poziomy analizy. Najpierw zadano badanym pytania: „W jakim stopniu uważa Pan/Pani następujące sprawy za ważne w życiu?”. Respondent miał użyć skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 – bardzo ważne. Następnie przedstawiono wypowiedzi z wywiadów swobodnych, gdzie respondenci sami mieli odpowiedzieć na pytanie: „Jakie wartości są najważniejsze w Pana/Pani życiu?”. Taki dwupoziomowy sposób prowadzenia analizy pozwolił poznać system wartości badanych, a szczególnie wartość pracy. W kolejnej części podrozdziału przedstawione zostały wyniki odpowiedzi na pierwsze z pytań. Analiza została uzupełniona o wypowiedzi z wywiadów swobodnych. Tabela 5.1. przedstawia wyniki badań.

Analizując przedstawione dane dotyczące systemu wartości badanych, możemy stwierdzić, że najważniejsze dla generacji 55+ jest zdrowie. Na akceptację tej wartości wskazywało blisko 100%. Tylko wyjątkowo kilka osób stwierdziło, że jest to wartość „nieważna” bądź „raczej nieważna”. Stawianie zdrowia na czele systemu wartości wydaje się zrozumiałe, ponieważ to pokolenie, które może już – z racji wieku – doświadczać różnych chorób i niedyspozycji, i zdaje sobie sprawę z tego, że od zdrowia zależą inne wartości życiowe. Przykład stanowi wypowiedź czeskiej respondentki: *W moim wieku wszystkiego po trochu, głównie zdrowie, którego mi brakuje* (Zdenka, CZ, Mł, W, Pr)³. Podobne wyniki

3 Objaśnienia skrótów: imię fikcyjne nadane przez badaczy (np. Edward, Barbara, Peter, Zdenka), PL – respondent(ka) polski(-a), CZ – respondent(ka) czeski(-a); grupa wiekowa:

badania przeprowadzonych w tym pokoleniu uzyskane zostały również w innych sondażach⁴.

Następne dwie istotne wartości życiowe, to „dzieci” i „udane małżeństwo, związek”. Ten etap badań można porównać do innych, gdzie występuje wartość „rodzina”. Rodzina zawsze w badaniach była czołową wartością. Wskazują na to badania EVS oraz badania ogólnopolskie⁵. Spośród dwu analizowanych wartości rodzinnych wyżej wartościowane jest posiadanie dzieci (powyżej 82%), jako „bardzo ważne”. Ważne jest również „udane małżeństwo lub związek”. Jeden z respondentów polskich w taki sposób to ujął: *Najważniejsza jest dla mnie rodzina, dobre kontakty z dziećmi i wnukami, szczęście, zdrowie i dobre samopoczucie. Pieniądzy nie musi być dużo, nie są one najważniejsze* (Jerzy, PL, St, Ś, E). Porównując tę wypowiedź do wypowiedzi dwu pozostałych grup narodowych, należy stwierdzić, że to Czesi częściej wybierali tę wartość, a Węgrzy rzadziej. Co ciekawe, Czesi również doceniają wartość „przyjaciół i znajomych” w wyższym stopniu niż Polacy (powyżej połowy wyborów „bardzo ważne”). Wybór tej wartości, akurat jest zbieżny z porównawczymi badaniami polsko-czeskimi⁶.

Mł – młodszy badani, St – starsi badani; wykształcenie: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe; Pr – respondent pracujący, E – respondent będący na emeryturze, E/Pr – respondent będący na emeryturze i pracujący.

- 4 R. Muster, *Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z. Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania w realiach zmieniającego się rynku pracy. Na przykładzie Rudy Śląskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022, s. 55.
- 5 Potwierdzają się więc badania EVS oraz różne badania ogólnopolskie. W badaniach EVS z 2017 r. rodzina dla 90% badanych jest „bardzo ważna”. Źródło: EVS (2022), *European values study 2017: Integrated dataset* (EVS 2017). GESIS, Cologne. ZA7500 Data file Version 5.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13897>. <https://europeanvaluesstudy.eu/methodology-data-documentation/survey-2017/joint-evs-wvs/> [dostęp: 8.08.2022]; M. Marody, *Przemiany postaw i wartości*, w: M. Marody, J. Konieczna-Sałamatin, M. Sawicka, S. Mandes, G. Kacprowicz, K. Bulkowski, J. Bartkowski, *Spółczesność na zakręcie. Zmiany postaw i wartości Polaków w latach 1990–2018*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019, s. 15–34; B. Badora, *Wartości w czasach zarazy*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF [dostęp: 8.08.2022].
- 6 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego*, w: *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, red. M. Dębicki, J. Makaro, Wydawnictwo GAIT, Wrocław 2013, s. 78.

Tabela 5.1. System wartości badanych (% odpowiedzi)

Badani	„Bardzo ważne”	„Raczej ważne”	„Raczej nieważne”	„Zupełnie nieważne”
Praca				
Polacy (<i>N</i> = 169)	55,0	41,9	3,1	0,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	68,4	22,4	5,3	3,9
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	55,6	37,3	6,5	0,6
Udane małżeństwo, związek				
Polacy (<i>N</i> = 169)	74,9	18,6	1,8	4,8
Czesi (<i>N</i> = 152)	76,8	15,9	6,6	0,7
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	66,3	23,7	4,7	5,3
Dzieci				
Polacy (<i>N</i> = 169)	85,3	14,6	0,6	1,2
Czesi (<i>N</i> = 152)	91,4	6,6	1,3	0,7
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	82,5	13,9	2,4	1,2
Pieniądze				
Polacy (<i>N</i> = 169)	34,4	60,7	4,9	0,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	46,4	42,4	11,3	0,0
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	42,4	47,9	9,5	0,6
Religia				
Polacy (<i>N</i> = 169)	40,9	31,2	16,9	11,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	6,8	14,2	23,6	55,4
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	22,6	26,8	31,1	19,5
Zdrowie				
Polacy (<i>N</i> = 169)	87,0	12,4	0,0	0,6
Czesi (<i>N</i> = 152)	93,4	5,9	0,7	0,0
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	84,6	14,8	0,6	0,0
Przyjaciele i znajomi				
Polacy (<i>N</i> = 169)	30,1	60,9	7,1	1,9
Czesi (<i>N</i> = 152)	52,6	43,4	3,9	0,0
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	42,9	51,2	6,0	0,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Najbardziej interesująca nas wartość „praca” znajduje się na 4. miejscu w przedstawionym systemie wartości. Tylko dla niewielkiego odsetka polskich respondentów praca jest „nieważną wartością”. W porównaniu do badań z 2010 roku wartość ta utrzymała się na tym samym poziomie⁷. Praca ma charakter egzystencjalny, od niej zależy poziom życia jednostek i rodzin. Tę wartość doceniają badani: *Praca jest podstawą życia. Gdybym nie pracował, to z czego bym żył? Ale też lubię swoją pracę, chociaż jest ciężka* (Andrzej, PL, Mł, ZZ, Pr, kierowca). Czescy i węgierscy badani również doceniają wartość pracy, tu Czesi znów okazują się liderami, jeśli chodzi o docenianie wartości pracy. W poprzednio realizowanych badaniach Czesi uzyskiwali nieco niższy odsetek⁸.

Jeśli chodzi o pozostałe wartości, to „pieniądze” stanowią stosunkowo dużą wartość dla badanych. Polscy badani nie przywiązują do niej takiej wagi, jak np. Czesi (odpowiedź „bardzo ważna”: CZ – 46,4%, PL – 34,4%). Z kolei wartość przypisywana „religii” przez badanych przedstawicieli pokolenia 55+ nie zaskakuje. Jest przede wszystkim bardzo zróżnicowana. Religia to ważna wartość dla Polaków, 40,9% uważa ją za „bardzo ważną”. Jest ona podkreślana w niektórych wywiadach swobodnych: *Najważniejsze jest dla mnie: życie rodzinne oraz religijne, duchowe* (Ewa, PL, K, St, ZZ, E). Dla Węgrów nie jest to wartość istotna („bardzo ważna”: 22,6%), ani dla Czechów („bardzo ważna”: 6,8%). Czesi są, jak wiadomo, społeczeństwem bardzo zlaicyzowanym i religia nie ma dla nich dużego znaczenia⁹.

Czy jakieś cechy strukturalne wpływają na pracę jako najbardziej interesującą nas wartość? Przeanalizowane zostaną płeć, grupy wiekowe oraz wykształcenie, jako najbardziej wpływające na wartość pracy według dotychczasowych badań¹⁰. Pierwszą zmienną niezależną będzie płeć, następnymi wiek i wykształcenie. Wyniki procentowe będą przedstawione tylko dla odpowiedzi: „bardzo ważne”, „raczej ważne”, „raczej nieważne”, „zupełnie nieważne”. Tabela 5.2. przedstawia wyniki badań.

7 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 214; W badaniach EVS z 2017 roku za pracę jako bardzo ważną wartością opowiedziało się 60,2% Polaków. Źródło: M. Marody, *Przemiany postaw i wartości...*, s. 15–34.

8 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni...*, s. 78.

9 Ibidem, s. 82, 83; *Hodnoty a postoje v CR 1991–2008. Pramenna publikace European Values Study*, red. L. Rabusic, J. Hamanova, Wydawnictwo Masarykova Univerzita, Brno 2009.

10 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*; EVS (2022), *European values study 2017...*; B. Badora, *Wartości w czasach zarazy...*

Tabela 5.2. Praca jako wartość a płeć, wiek i wykształcenie badanych (% odpowiedzi)

Badani		„Bardzo ważne”	„Raczej ważne”	„Raczej nieważne”	„Zupełnie nieważne”
Płeć					
Polacy (<i>N</i> = 169)	M	57,3	38,7	4,0	0,0
	K	52,9	44,7	2,4	0,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	M	71,9	18,0	6,7	3,4
	K	63,5	28,6	3,2	4,8
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	M	57,4	39,3	1,6	1,6
	K	54,6	36,1	9,3	0,0
Wiek					
Polacy (<i>N</i> = 169)	55–60	60,0	37,0	3,0	0,0
	61–65	46,7	50,0	3,3	0,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	55–60	72,9	17,1	8,6	1,4
	61–65	65,4	27,2	2,5	4,9
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	55–60	55,7	36,4	8,0	0,0
	61–65	55,6	38,3	4,9	1,2
Wykształcenie					
Polacy (<i>N</i> = 169)	P	50,0	41,7	8,3	0,0
	ZZ	54,2	39,6	6,3	0,0
	Ś	50,0	47,5	1,6	0,0
	W	64,1	35,9	0,0	0,0
Czesi (<i>N</i> = 152)	P	62,5	37,5	0,0	0,0
	ZZ	79,2	13,2	7,5	0,0
	Ś	59,6	29,8	3,5	7,0
	W	67,6	20,6	5,9	5,9
Węgrzy (<i>N</i> = 169)	P	42,3	28,6	29,1	0,0
	ZZ	48,8	37,2	14,0	0,0
	Ś	56,7	38,3	3,3	1,7
	W	57,6	37,3	5,1	0,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Objaśnienia: Płeć: M – mężczyzna, K – kobieta; wykształcenie: P – podstawowe/gimnazjalne, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe.

Płeć odgrywa pewną rolę w wyborze wartości pracy, mężczyźni nadają jej większą wartość. W każdej z analizowanych grup narodowych brak jest istotności statystycznej, jeśli chodzi o korelację z płcią – u Polaków kształtuje się ona na poziomie $p = 0,659$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera $0,072$), u Czechów na poziomie $p = 0,347$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera $0,147$), u Węgrów na poziomie $p = 0,144$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera $0,179$). Istotność statystyczna w odpowiedzi na pytanie jest różna w badanych grupach narodowych pokolenia 55+, co odzwierciedlają dane procentowe. Odpowiedzi Polek i Polaków nie różnią się zasadniczo, różnica jest kilkuprocentowa (w odpowiedzi „Bardzo ważna” – 4,4 p.p.). Natomiast Polki częściej niż Polacy odpowiadają, że praca jest „Raczej ważna”. Podobne zależności możemy odnotować w wynikach odpowiedzi respondentów czeskich i węgierskich. Dla Czechów praca jest znacznie wyższą wartością niż dla Czeszek. Różnica wynosi aż 8,4 p.p. W przypadku Węgrów różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami nie jest tak znaczna i wynosi tylko 2,8 p.p. Wyniki więc nie zaskakują, ponieważ stereotypowo to na mężczyznach spoczywa najczęściej obowiązek zarabiania pieniędzy i utrzymanie domu. Dlatego też dla mężczyzn praca z reguły jest wyższą wartością.

W badaniach wiek ujęty był w dwu kategoriach: 55–60 lat (M1) oraz 61–65 lat (St). Wyniki wykazały, że odgrywa on pewną rolę w grupie badawczej Polaków i Czechów, a bardzo małą w grupie Węgrów. Dla młodszej kategorii wiekowej praca jest wyższą wartością niż dla starszej. Jest to zrozumiałe, ponieważ wśród młodszych respondentów wyższy odsetek pracuje zawodowo. Natomiast starsza kategoria wiekowa to często emeryci, gospodynie domowe, osoby, które drogę zawodową mają już za sobą. W ich systemie aksjologicznym praca już nie jest najważniejszą wartością, ponieważ koncentrują się na innych wartościach życiowych. W odpowiedziach respondentów polskich i czeskich występuje istotność statystyczna, w odpowiedziach respondentów węgierskich – nie występuje. U Polaków kształtuje się ona na poziomie $p = 0,002$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera $0,254$), u Czechów jest na poziomie $p = 0,001$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera $0,316$), u Węgrów – na poziomie $p = 0,633$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera $0,101$). Gdy przeanalizujemy odpowiedzi Polaków, to występuje różnica 13,3 p.p. pomiędzy starszą a młodszą kategorią wiekową w akceptacji możliwości „Bardzo ważna”. W odpowiedziach Czechów również występuje wysoka, bo 7,5 p.p., różnica, a w przypadku Węgrów – 0,1 p.p.

Czy ostatnia ze zmiennych strukturalnych – wykształcenie – ma wpływ na postrzeganie wartości pracy? Badania socjologiczne wykazują, że pracę cenią

sobie przede wszystkim osoby dobrze wykształcone, dla których jest to wartość nie tylko instrumentalna, ale również autoteliczna¹¹. Nasze badania nie wykazały jednak takiej zależności. Brak jest istotności statystycznej: Polacy na poziomie $p = 0,435$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,136), Czesi na poziomie $p = 0,258$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,157), Węgrzy na poziomie $p = 0,541$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,125). Gdy przeanalizujemy odsetki akceptacji możliwości „Bardzo ważna”, to w przypadku respondentów polskich są one wyższe w grupie osób z wyższym wykształceniem niż z zasadniczym zawodowym (10,1 p.p.). Jeden z wywiadów swobodnych daje nam przykład takiej wypowiedzi: *Praca nie jest wyłącznie zarabianiem pieniędzy. Pieniądze są w życiu ważne, ale czasami myślę, że praca ma taką metafizyczną wartość. Choć narzekam na nią, nie mogę bez niej żyć – bez tej pracy, którą wykonuję. Ona pozwala mi poszukiwać i wypełnia proces odkrywania. Praca jest wartością ponadczasową. Dlatego tak z przymrużeniem oka patrzę na tych, którzy idą na emeryturę. Emerytura jest początkiem końca, nie rozumiem, dlaczego komuś sprawia to radość. Brak pracy i zajęcia jest staczaniem się po równi pochyłej. Piękne i ważne jest to, aby na emeryturze znaleźć dla siebie coś ważnego, jakieś zajęcia, coś, w czym można się realizować* (Edward, PL, Mł, W, Pr – nauczyciel).

Podsumowując analizy dotyczące pracy jako wartości i jej miejsca w systemie aksjologicznym badanych, można stwierdzić, że praca zajmuje istotne miejsce w systemie wartości pokolenia 55+. Pewien wpływ mają tutaj zmienne strukturalne. Odgrywają one jednak różną rolę w poszczególnych grupach narodowych:

- płeć jest zmienną, która decyduje o postrzeganiu pracy, którą mężczyźni z reguły bardziej cenią niż kobiety;
- w pewnym stopniu rolę odgrywa również wiek, ponieważ w młodszej kategorii wiekowej wyższy odsetek osób pracuje i dla nich praca jest podstawą egzystencji;
- wykształcenie odgrywa również pewną rolę w wartościowaniu pracy; głębsza analiza wykazuje także, że istotne znaczenie ma rodzaj wykonywanej pracy.

11 Ibidem.

5.2. Cechy pracy

Dalsze rozważania dotyczyć będą cech pracy. Pracę bowiem można traktować jako całość, ale można również zastanowić się, w jaki sposób pewne cechy są istotne dla jej podejmowania. Podejmując pracę, czyni się to ze względów materialnych, egzystencjalnych, ale również ze względu na samorealizację, cechy społeczne oraz kreatywne. Wykonywana praca umiejscawia człowieka w społeczeństwie, poprzez nią wyraża się człowieczeństwo¹². Dlatego badanym zadane zostało pytanie o to, jak oceniają następujące cechy pracy (wymienione w tabeli 5.3.). Dano im możliwości odpowiedzi: „Bardzo ważne”, „Raczej ważne”, „Raczej nieważne”, „Zupełnie nieważne”, „Trudno ocenić”. W tabeli 5.3. przedstawione są wyniki odpowiedzi jako wybór z czterech pierwszych możliwości.

Wskazane cechy pracy zostały podzielone na cztery grupy: egzystencjalne (1, 2), społeczne (3, 4), samorealizacyjno-kreatywne (5, 6) oraz ludyczne (7). Ponieważ respondenci mogli każdej z nich przyporządkować określoną wartość, a nie musieli dokonywać wyboru, dlatego przede wszystkim będzie poddana analizie odpowiedź „Bardzo ważne” jako wskaźnikowa dla określonej cechy.

Przedstawimy najistotniejsze cechy pracy Polaków na tle pozostałych grup narodowych. Najwyższy odsetek wskazań „Bardzo ważne” osiągnęły egzystencjalne cechy pracy – „Pewność pracy” i „Dobre zarobki”. Oto przykład wypowiedzi z wywiadu swobodnego: *Praca jest niezbędnym elementem życia, pozwala się realizować i zaspokajać potrzeby materialne* (Maria, Mł, Ś, E/Pr). Podobne wyniki osiągnięte były w innych badaniach. Występują również w badaniach EVS oraz w innych badaniach nad cechami pracy¹³. W naszych badaniach zarówno polscy, jak i pozostali respondenci większy nacisk położyli na „Pewność pracy”. Ponad 70% respondentów uważa, że jest to najważniejsza cecha pracy. Tylko niewielki odsetek respondentów uważa „Pewność pracy” za nieistotną cechę. Tak wysoka ranga pewności pracy występuje w krajach, gdzie praca jest trudno dostępnym dobrem¹⁴.

12 A. Czerw, *Psychologiczny model dobrostanu w pracy: Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2016.

13 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 229; M. Marody: *Przemiany postaw i wartości...*, s. 24. M. Zarzecki, *Źródła etosu pracy: normatywne motywatory systemu gospodarczego, w: Rodzina, religia, społeczeństwo. Polacy w diagnozie socjologicznej*, red. S.H. Zaręba, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2010, s. 180–195.

14 Polska znajduje się w rankingu odpowiedzi na to pytanie na 25. miejscu spośród 71 krajów. W sąsiednich Czechach w badaniach EVS odsetek odpowiedzi wynosi tylko 64%, a cecha ta

Tabela 5.3. Cechy pracy (procent odpowiedzi)

Badani	„Bardzo ważne”	„Raczej ważne”	„Raczej nieważne”	„Zupełnie nieważne”
Dobre zarobki (1)				
Polacy (N = 169)	58,3	41,1	0,6	0,0
Czesi (N = 152)	68,4	25,7	5,3	0,7
Węgrzy (N = 169)	59,2	36,1	4,7	0,0
Pewność pracy (2)				
Polacy (N = 169)	74,7	25,3	0,0	0,0
Czesi (N = 152)	77,5	16,9	2,2	3,4
Węgrzy (N = 169)	73,1	22,2	4,6	0,0
Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje (3)				
Polacy (N = 169)	48,8	37,7	9,9	3,7
Czesi (N = 152)	47,7	35,1	11,9	5,3
Węgrzy (N = 169)	48,2	36,3	13,7	1,8
Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem (4)				
Polacy (N = 169)	36,6	39,2	19,6	4,6
Czesi (N = 152)	22,1	37,6	26,8	13,4
Węgrzy (N = 169)	41,4	43,2	14,8	0,6
Praca interesująca (5)				
Polacy (N = 169)	43,5	46,8	7,1	2,6
Czesi (N = 152)	36,4	40,4	15,2	7,9
Węgrzy (N = 169)	40,8	45,0	11,8	2,4
Praca odpowiadająca zdolnościom (6)				
Polacy (N = 169)	48,1	38,5	11,5	1,9
Czesi (N = 152)	57,3	36,0	5,3	1,3
Węgrzy (N = 169)	53,8	35,5	10,7	0,0
Wygodne godziny pracy (7)				
Polacy (N = 169)	38,4	47,7	11,9	0,0
Czesi (N = 152)	43,2	42,6	11,5	2,7
Węgrzy (N = 169)	42,0	40,8	14,8	2,4

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Co jednak pokazują nasze badania, w pokoleniu 55+ pewność pracy ma znaczenie niezależnie od stopy bezrobocia. W Czechach stopa bezrobocia jest na niskim poziomie, a „Pewność pracy” była najczęściej wybierana. Następną ważną egzystencjalną cechą pracy są „Dobre zarobki”¹⁵. Jest to zrozumiałe, ponieważ pracę podejmuje się w celu egzystencjalnym. Dobre zarobki nie są jednak tak istotne, jak pewność pracy. Większość Polaków uważa, że korzystniejsza jest sytuacja niższych zarobków przy pewniejszej pracy. To wynik porównywalny z wynikiem przedstawionym w badaniach przeprowadzonych na Śląsku w 2010 roku oraz z innymi badaniami¹⁶. Co ciekawe, Polacy w najmniejszym stopniu przywiązują wagę do dobrych zarobków. Różnica pomiędzy Polakami a Czechami wynosi prawie 10,0 p.p. Przykład takiej wypowiedzi: *Praca daje człowiekowi środki do życia, więc praca to źródło przede wszystkim dóbr materialnych* (Petra, CZ, St, Ś, E).

Dwie następne cechy pracy (3 i 4) to społeczne cechy pracy. Pierwszą z cech „Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje” respondenci wybierali wyjątkowo zgodnie. Około połowy Polaków, a także Czechów i Węgrów uważa, że jest to bardzo ważna cecha pracy świadcząca o tym, że czynnik ludzki w pracy jest bardzo istotny¹⁷. Wybór tej cechy potwierdza, że respondenci doceniają dobrą atmosferę w pracy, brak konfliktów, co sprzyja efektywnej pracy. W pracy spędza się wiele godzin i odpowiedni współpracownicy są bardzo ważni, aby praca była dobrze wykonywana. Natomiast mniejsze znaczenie ma dla pokolenia

znajduje się dopiero na 5. miejscu. EVS (2022), *European values study 2017...*; *Hodnoty a postoje...*, s. 89.

- 15 W badaniach ogólnopolskich 71% badanych jest zdania, że praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy. R. Boguszewski, *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_38_11.PDF [dostęp: 10.08.2022]; Około połowy badanych z 2021 roku deklaruje, że praca przynosi im dobre zarobki. B. Badora, *Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_156_21.PDF [dostęp: 10.08.2021].
- 16 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 229; M. Marody, *Przemiany postaw i wartości...*, s. 24; E. Rzechowska, *Dojrzały pracownik na rynku pracy*, Wydawnictwo Lubelskiej Wyższej Szkoły Biznesu, Lublin 2010; B. Eugester, R. Lalive, A. Steinhauer, J. Zweimuller, *Culture, work attitudes, and job search: Evidence from the Swiss language border*, „Journal of the European Economic Association” 2017, no. 15 (5), s. 1056–1100.
- 17 U. Swadźba: *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 229; M. Marody, *Przemiany postaw i wartości...*, s. 24; *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, red. I.M. Światała i in., Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2017.

55+ „praca ciesząca się ludzkim szacunkiem”. Ponad 1/3 respondentów uważa, że jest to ważna cecha, prawie 20% twierdzi, że nie jest ona tak istotna. Czesi mniejszą wagę przywiązują do tej właściwości, różnica wynosi prawie 15 p.p., dla Węgrów natomiast to czynnik ważniejszy niż dla Polaków.

Duże znaczenie mają również samorealizacyjne czynniki pracy, jak: „Praca interesująca” i „Praca odpowiadająca zdolnościom”. Około połowy polskich respondentów wskazało, że ta cecha jest bardzo ważna. W poprzednio realizowanych na Śląsku badaniach te cechy również osiągały podobne wartości¹⁸. Również inne badania socjologiczne wykazywały wartość tej cechy pracy. W podejmowanej pracy respondenci chcą się realizować i rozwijać, a nie tylko zarabiać pieniądze. Dlatego oprócz czynników egzystencjalnych i społecznych bardzo ważne są czynniki samorealizacyjne. Przykład stanowią takie wypowiedzi respondentów: *Praca przede wszystkim pozwala zapewnić środki dla życia, jednak może być też przyjemnością* (Ewa, PL, St, ZZ, E); *Pracuje się nie tylko dla pieniędzy, można się w pracy realizować. Dla mnie praca jest przyjemnością* (Vaclav, CZ, Mł, W, Pr). Jeśli chodzi o jedną z cech: „Praca odpowiadająca zdolnościom” Polacy jednak różnią się od Czechów i Węgrów. Szczególnie Czesi częściej wybierają tę cechę samorealizacyjną jako bardziej istotną (różnica 9,2 p.p.).

Polacy mniejszą wagę przywiązują do ludycznych cech pracy, takich jak „Wygodne godziny pracy”. Wyższą akceptację ta cecha osiągała na Węgrzech, a najwyższą – w Czechach (różnica prawie 5 p.p.). Porównawcze badania wykazują, że pracownicy czescy przywiązują stosunkowo dużą wagę do ludycznych cech pracy, tj. „wygodnych godzin pracy”, są to kwestie, które osiągnęły tu zdecydowanie wyższe wartości niż w społeczeństwie polskim. Wynika to prawdopodobnie z większej dostępności pracy i większych praw pracowniczych w Czechach niż w Polsce¹⁹.

Czy zmienne strukturalne wpływają na wybór cech pracy? Badania socjologiczne wykazują, że płeć wpływa na postrzeganie niektórych cech pracy.

18 W badaniach z 2010 roku został osiągnięty podobny wynik – 34,1%. U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny, religii...*, s. 229; W badaniach z 1999 roku nad śląskim etosem pracy na podobne pytanie 55,0% umieściło cechę pracy „aby była ciekawa” na pierwszym miejscu (wybór 3 cech spośród 12). U. Swadźba, *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 156.

19 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni...*, s. 93.

Kolejnymi zmiennymi determinującymi to postrzeżenie są wykształcenie i wiek²⁰.

Płeć nie jest istotna statystycznie, ale odsetek badanych pokazuje, że kobiety częściej wybierają cechy społeczne, jak „Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje” i ludyczne – „Wygodne godziny pracy”. Takie zależności wystąpiły we wszystkich grupach narodowych. Wynika to z faktu, że kobiety przywiązują większą wagę do relacji ze współpracownikami. Również one częściej prowadzą dom i sprawują opiekę nad członkami rodziny, zatem „Wygodne godziny pracy” są dla nich ważne.

Wiek powinien odgrywać rolę w wyborze cech pracy, na co wskazują przeprowadzane do tej pory badania socjologiczne²¹. Z racji jednak, że mamy do czynienia prawie z jednorodną grupą wiekową, różnice pomiędzy dwiema kategoriami nie są zbyt znaczne i brak jest zależności statystycznych. Egzystencjalne cechy pracy częściej wybierają respondenci z młodszej kategorii wiekowej (odpowiedź „Bardzo ważna”). Szczególnie dotyczy to cechy „Dobre zarobki”. Różnica w odpowiedziach wystąpiła u respondentów polskich, a również u pozostałych (PL: Mł – 60,8%, St – 54,1%; CZ: Mł – 70,4%, St – 65,7%; HU: Mł – 68,2%, St – 63,0%). Społeczne cechy pracy też są bardziej akceptowane przez badanych z młodszej kategorii wiekowej, np. cecha „Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje” jest „Raczej ważna” dla 42,6% polskich młodszych respondentów, a tylko dla 29,5% starszych. Takie zależności, ale na niższym poziomie, występują również w odpowiedziach czeskich i węgierskich respondentów. Wśród dwóch kategorii wiekowych polskich respondentów nie ma z kolei znaczących różnic dla kreatywnych cech pracy (np. „Praca interesująca” zdecydowana akceptacja: Mł – 44,9%, St – 41,1%). Podobne zależności występują w czeskiej grupie

20 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 232–240; J. Jezior, *Wartość pracy...*, s. 188; B. Badora, *Zadowolenie z pracy...*; J.M. Cucina et al., *Generational differences in workplace attitudes and job satisfaction. Lack of sizable differences across cohorts*, „Journal of Managerial Psychology” 2018, no. 33 (3), s. 246–264; J. Aidukaite, I. Blaziene, *Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries*, „International Journal of Sociology and Social Policy”, Early Access, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print, 2021.

21 *Hodnoty a postoje...*; J. Jezior, *Wartość pracy...*; U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 232–240; B. Badora, *Zadowolenie z pracy...*; R. Muster, *Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers...*, s. 54–55; R. Siemińska, *Attitudes toward young and old people and their place in Poland's changing society*, „Polish Sociological Review”, 2021, no. 214, s. 261–276; R. Raab, *Workplace perception and job satisfaction of older workers*, „Journal of Happiness Studies”, 2020, no. 21 (3), s. 943–963.

narodowej, a nieco większe różnice w odpowiedziach – w grupie węgierskiej. Większa zależność wyboru od wieku występuje w odniesieniu do zdecydowanej akceptacji ludycznych cech pracy (Mł – 38,3%, St – 31,6%). Wiek zatem w pewnym stopniu odgrywa rolę w akceptacji cech pracy. Wynika to z faktu, że często osoby po 60. roku życia są już na emeryturze i postrzegają problemy związane z pracą przez pryzmat swojej aktualnej sytuacji, praca bowiem ich już nie dotyczy.

Korelację cech pracy z wykształceniem przeanalizujemy na przykładzie grupy polskiej. Korelacja została przedstawiona z odpowiedziami „Bardzo ważna”, jako najbardziej wskaźnikowa (por. tabela 5.4). W tabeli 5.5. zawarte są wyniki testu chi-kwadrat dla korelacji wykształcenia z wyborem cech pracy dla wszystkich badanych grup narodowych.

Tabela 5.4. Wykształcenie respondentów polskich a cechy pracy – odpowiedź „Bardzo ważna” (% odpowiedzi), $N = 169$

Lp.	Cechy pracy	Wykształcenie			
		podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
1.	Dobre zarobki	76,9	61,5	60,9	44,6
2.	Pewność pracy	92,3	82,5	81,5	76,6
3.	Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje	54,5	42,6	50,0	52,5
4.	Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem	18,2	34,1	36,7	44,7
5.	Praca interesująca	33,3	34,9	44,4	55,6
6.	Praca odpowiadająca zdolnościom	41,7	50,0	42,6	56,4
7.	Wygodne godziny pracy	30,8	27,3	33,9	51,4

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki testu chi-kwadrat nie wskazują na istniejącą istotność statystyczną wyboru cech pracy od wykształcenia w odpowiedziach żadnej z badanych grup narodowych. Można założyć, że jest to specyfika tej kategorii wiekowej. Gdy jednak przyjrzymy się wynikom procentowym, to szczególnie w grupie respondentów polskich można znaleźć w odpowiedziach pewne prawidłowości. Z reguły egzystencjalne cechy pracy miały duże znaczenie dla badanych z wszystkich kategorii wykształcenia, jednak najwyższe – dla osób o niższym

wykształceniu²². W naszych badaniach zależność ta dotyczy szczególnie cechy „Dobre zarobki”. Jest ona znacznie częściej wybierana przez osoby gorzej wykształcone niż przez te z wyższym wykształceniem (różnica 32,3 p.p.). Przykładem takiego postrzegania cech pracy są wypowiedzi z wywiadu swobodnego: *Praca stanowi źródło utrzymania, dzięki niej można zarabiać pieniądze* (Adam, PL, Mł, ZZ, E/Pr). Również druga z cech egzystencjalnych „Pewność pracy” ma większe znaczenie dla osób z podstawowym wykształceniem niż dla tych z wykształceniem wyższym (różnica 15,7 p.p.). Wyniki badań więc wskazywałyby na istniejące już tendencje. Jeśli porównamy wyniki uzyskane wśród polskich respondentów do wyników respondentów czeskich i węgierskich, to stwierdzimy, że występują podobne zależności cechy „Dobre zarobki”, ale i mniejsze różnice pomiędzy odpowiedziami badanych z poszczególnych kategorii wykształcenia (ok. 5–10 p.p.). Z kolei w drugiej z cech – „Pewność pracy” – wyniki odpowiedzi czeskich respondentów podobne są do wyników respondentów polskich. Bardzo od tych wyników odbiegają wyniki respondentów węgierskich.

Tabela 5.5. Wykształcenie respondentów a cechy pracy. Test chi-kwadrat

Lp.	Cechy pracy	Test chi-kwadrat		
		Polacy (N = 169)	Czesi (N = 152)	Węgrzy (N = 169)
1.	Dobre zarobki	0,069	0,754	0,634
2.	Pewność pracy	0,225	0,501	0,731
3.	Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje	0,856	0,611	0,486
4.	Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem	0,360	0,919	0,494
5.	Praca interesująca	0,281	0,707	0,734
6.	Praca odpowiadająca zdolnościom	0,719	0,842	0,329
7.	Wygodne godziny pracy	0,354	0,484	0,911

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki odpowiedzi czeskich respondentów nie są jednak tak zróżnicowane, jak wyniki odpowiedzi respondentów polskich. Powodem jest najprawdopodobniej fakt, że w Czechach stopa bezrobocia była zawsze niższa niż w Polsce

22 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 233. Na podobne zależności wskazywały badania przeprowadzone w innym regionie Polski. Por. J. Jezior, *Wartość pracy...*, s. 188–189.

i o pracę było zdecydowanie łatwiej. Dlatego utraty pracy nie uważano za katastrofę, bo można było znaleźć pracę inną.

Społeczne cechy pracy odgrywają ważną rolę w życiu pracownika. Jeśli chodzi o pierwszą cechę „Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje”, brak większych różnic w odpowiedziach respondentów polskich. Około połowy z nich wybierała opcję „Bardzo ważna” niezależnie od wykształcenia. Natomiast druga z cech społecznych „Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem” była w zróżnicowany sposób wybierana. Respondenci z niższym wykształceniem rzadziej ją wybierali niż z ci z wykształceniem wyższym (różnica 22,5 p.p.). Podobne odpowiedzi uzyskaliśmy u respondentów czeskich, tylko na niższym poziomie (P – 18,2%, ZZ – 20,0%, Ś – 24,5%, W – 37,5%). Odpowiedzi respondentów węgierskich były mniej zróżnicowane. Respondenci z wyższym wykształceniem częściej wykonują pracę, która powinna wymagać szacunku, dlatego dla nich ta cecha jest istotniejsza. Respondenci z niższym wykształceniem nie przywiązują takiej wagi do pracy, która cieszyłaby się szacunkiem.

Kreatywne cechy pracy są z reguły bardziej istotne dla osób lepiej wykształconych, na co wskazują również inne badania socjologiczne²³. Także wypowiedzi respondentów to potwierdzają: *Kiedyś praca dawała mi satysfakcję. Obecnie się to zmieniło, bo już bardzo długo pracuję i zmęczyłem się pracą* (Adam, PL, Mł, ZZ, E/Pr). Wyniki badań polskich respondentów świadczą o tym, że wraz ze wzrostem wykształcenia następuje wzrost akceptacji dla cechy „Praca interesująca” (różnica 23,3 p.p. pomiędzy podstawowym i wyższym wykształceniem). Kategoria respondentów wyżej wykształconych ma większe aspiracje do wykonywania ciekawej pracy. Wyższą akceptację osiąga również druga z kreatywnych cech pracy „Praca odpowiadająca zdolnościom”. Różnica nie jest już tak duża, ale występuje (14,7 p.p.). Z podobnymi zależnościami mamy do czynienia w czeskiej i węgierskiej grupie narodowej. Wraz ze wzrostem wykształcenia następuje wyższa akceptacja cechy „Praca odpowiadająca zdolnościom” (CZ: różnica 8,7 p.p. pomiędzy

23 A. Springer, *Kompetencje i satysfakcja: Identyfikacja, ocena i znaczenie dopasowania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa, 2018; T.P. Van Tienoven, L. Craig, I. Glorieux, J. Minnen, *Active participation and well-being among the elderly in Belgium and the USA: A cross-national time-use perspective*, „Social Indicators Research” 2020, no. 70, s. 25–34; B. Vilčiauskaitė, A. Savanevičienė, V. Navickas, *Managing older talents in the context of aging society*, „Economics & Sociology” 2020, no. 13 (4), s. 213–226; M. Visser, M. Gesthuizen, G. Kraaykamp, M.H.J. Wolbers, *Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement*, „European Sociological Review” 2016, no. 32 (3), s. 370–382.

podstawowym a wyższym wykształceniem, HU: 19,8 p.p.). Jedną z respondentek czeskich w taki sposób to ujmuje: *Celem mojej pracy jest samorealizacja* (Zdenka, CZ, Mł, W, Pr). Natomiast odnotowujemy, że wykształcenie nie wpływa na wybór cechy „Praca interesująca” w grupie czeskiej, a wpływa w grupie węgierskiej (różnica w odpowiedziach: ZZ – 39,5%, W – 59,3%). Korelacja tych cech pracy z wykształceniem w zasadzie potwierdziła wcześniejsze wyniki badań. Lepiej wykształceni respondenci pokolenia 55+ w większym stopniu doceniają kreatywno-samorealizacyjne cechy pracy. Praca dla nich nie jest tylko środkiem do zarabiania pieniędzy, ale również możliwością samorealizacji.

Kategoria respondentów lepiej wykształconych przypisuje również większe znaczenie ludycznym cechom pracy, czyli „Wygodnym godzinom pracy”. Taka zależność występuje w odpowiedziach respondentów polskich (PL: różnica między ZZ a W – 24,1 p.p.), nieco słabsza jest natomiast u czeskich i węgierskich (CZ: różnica 8,5 p.p. między ZZ a W; HU: różnica 5,2 p.p. pomiędzy ZZ a W). Respondenci lepiej wykształceni bardziej zwracają uwagę na to, co określane jest jako *work life balance*. Wynika to również z faktu, że wśród nich jest więcej kobiet, dla których ta cecha pracy ma bardzo duże znaczenie.

Podsumowując ten podrozdział, można sformułować kilka wniosków dotyczących prawidłowości wyboru cech pracy i czynników decydujących o ich wyborze.

- W badanych społecznościach najbardziej istotne znaczenie mają egzystencjalne cechy pracy, dużą rolę odgrywa „Pewność pracy”. Na drugim miejscu występują: jedna z samorealizacyjno-kreatywnych cech pracy: „Praca odpowiadająca zdolnościom” oraz cecha społeczna „Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje”. Ten wybór jest niezależny od grupy narodowej. Wybory generacji 55+ stawiają więc na stabilność i pewność pracy, gdzie wykorzystane są osiągnięte kwalifikacje, oraz dobrą atmosferę. Polacy w swoich wyborach są bardziej podobni do Czechów niż do Węgrów.
- Na wybór cech pracy pewien wpływ mają zmienne strukturalne płęć i wykształcenie. Ze względu na to, że badani byli w podobnym wieku, zmienna wieku nie odgrywała dużej roli. Dla kobiet ważniejsze są społeczne cechy pracy oraz jej wartość ludyczna („Wygodne godziny pracy”). Wykształcenie odgrywa pewną rolę w wyborze cech pracy. Na egzystencjalnych, instrumentalnych cechach pracy skupiają się badani z kategorii niżej wykształconych. Cechy samorealizacyjno-kreatywne są bardziej doceniane przez wyżej wykształconych respondentów. Również te kategorie respondentów

częściej zwracają uwagę na ludyczne cechy pracy. Uwzględniając wpływ cech strukturalnych, można stwierdzić, że respondenci polscy w swych wyborach bardziej są podobni do respondentów czeskich niż do węgierskich. Wybory tych dwóch grup narodowych są bardziej spójne, natomiast wybory respondentów węgierskich jawią się jako bardziej nieprzewidywalne.

5.3. Twierdzenia dotyczące pracy

Po charakterystyce cech pracy zostaną przeanalizowane twierdzenia dotyczące pracy. Twierdzenia te są wskaźnikowe dla wartości pracy. Jak wykazaliśmy w treści poprzedniego podrozdziału, praca dla badanych jest wartością egzystencjalną. Zdobywanie środków do życia zawsze wiązało się z pracą. Jednak w coraz większym zakresie, jeśli zaspokojone są pilne potrzeby i zagwarantowane środki egzystencji, praca zapewnia też realizację innych potrzeb. Istotny jest motyw społeczny oraz samorealizacyjny, szczególnie dla starszych pracowników²⁴. W tabeli 5.6. zostały przedstawione wyniki odpowiedzi na cztery twierdzenia dotyczące pracy z podziałem na grupy narodowe. Twierdzenia te były również przedstawiane respondentom w badaniach z 2010 roku, dlatego do wyników tych badań będziemy się odnosić.

Wśród polskich respondentów pokolenia 55+ wysoką akceptację, około 40%, uzyskały dwa twierdzenia: T.1 i T. 3. Z twierdzeniem T.1 „zdecydowanie” zgodziło się prawie 37% respondentów, „raczej” zgodziło 35,0%. Oznacza to, że większość respondentów zgadza się z tym, że w pracy można się realizować. Oto przykład wypowiedzi osoby badanej: *Myślę, że tak. Praca pozwala się rozwijać. Praca jest niezbędnym elementem życia. Nie wiem, gdzie indziej można by się aktywizować.* (Ewa, PL, St, ZZ, E). Jednak w porównaniu z badaniami z 2010 roku odsetek takich osób spadł. W 2010 roku odsetek osób zdecydowanie zgadzających się z takim twierdzeniem wynosił 44,1%, a w kategorii wiekowej 51–60 lat – 57,9%²⁵.

24 *To idzie starość – postawy osób w wieku przedemerytalnym: Raport z badań*, red. P. Szukalski, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008; F. Nyqvist, M. Nygard, F. Snellman, *Changes in active ageing in a Nordic regional context: Results based on the GERDA study in 2005 and 2016*, „International Journal of Social Welfare” 2021, Early Access, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print; M. Kartuzova, *Work practices of older population groups: Reasons for choice*, „Journal of Economic Sociology/Ekonomicheskaya Sotsiologiya” 2021, no. 1, s. 81–99.

25 U. Swadźba: *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 233–250.

Tabela 5.6. Twierdzenia dotyczące pracy (% odpowiedzi)

Badani	„Zdecydowanie tak”	„Raczej tak”	„Raczej nie”	„Zdecydowanie nie”
T.1. Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca				
Polacy (N = 169)	36,9	35,0	19,7	8,3
Czesi (N = 152)	34,9	43,8	19,2	2,1
Węgrzy (N = 169)	37,9	40,2	17,2	4,7
T.2. Należy pracować nawet za niskie wynagrodzenie				
Polacy (N = 169)	11,4	26,2	37,6	24,8
Czesi (N = 152)	7,6	18,1	36,1	38,2
Węgrzy (N = 169)	41,4	30,8	14,2	13,6
T.3. Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce				
Polacy (N = 169)	38,2	26,3	17,8	17,8
Czesi (N = 152)	33,5	22,0	15,2	29,3
Węgrzy (N = 169)	30,1	23,3	22,0	26,4
T.4. Pracę powinno się stawiać na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcania jej większej ilości czasu				
Polacy (N = 169)	9,6	19,9	45,5	25,0
Czesi (N = 152)	11,6	23,6	38,5	26,2
Węgrzy (N = 169)	21,1	44,0	22,9	12,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Oznacza to ewolucję poglądów pokolenia 55+, które zaczyna uważać, że nie tylko poprzez pracę można się realizować. *Praca jest potrzebna do rozwoju człowieka. Człowiek, przebywając wśród ludzi, inaczej, lepiej funkcjonuje. Praca jest niezbędna do życia. Czy można aktywizować się gdzieś indziej? To zależy od sytuacji. Na przykład jeśli jakiś członek rodziny choruje, to można realizować się, pomagając właśnie rodzinie* (Maria, PL, Mł, Ś, Pr). Porównanie do czeskich i węgierskich respondentów wykazuje, że polska generacja 55+ ma podobne poglądy na kwestie roli pracy w rozwoju talentów. Węgrzy nieco częściej „zdecydowanie” akceptują to twierdzenie, a Czesi wskazywali na to w mniejszym stopniu. Jeden z czeskich respondentów tak mówi: *Praca jest dla mnie wszystkim, zaspokaja również rozwój osobisty. Dużo się poprzez pracę nauczyłem. Tak by mi się nie chciało. Teraz nowe media, komunikatory, konferencje w firmie* (Peter, CZ, St, Ś, Pr). Jeśli chodzi o respondentów czeskich, to potwierdzałyby się rezultaty poprzednich ustaleń, że

czeskie społeczeństwo bardziej ceni wartości postmaterialistyczne i nie tylko w pracy widzi sens życia oraz samorealizację²⁶.

Poczynione ustalenia są poświadczeniem wyników wyboru odpowiedzi na twierdzenie T.3: „Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce”. Prawie 40% Polaków w „zdecydowany” sposób zgodziło się z takim twierdzeniem. W badaniach z 2010 roku było to tylko 27,5%, a w kategorii wiekowej 51–60 lat – 25,1%. Oznacza to, że Polacy również w coraz mniejszym stopniu uważają, że należy zmuszać do pracy. Prawdopodobnie wpłynęły na to nowe formy pracy, jak praca zdalna i jej postrzeganie. Nie zawsze można oddzielić czas pracy od czasu wolnego. W podobny sposób akceptują to twierdzenie Czesi, chociaż znalazła się większa grupa, która się „zdecydowanie” temu twierdzeniu sprzeciwia. Węgierscy respondenci w mniejszym stopniu akceptują to twierdzenie (różnica ze „zdecydowaną” akceptacją Polaków – 8,1 p.p.) i równie często odpowiadają „Raczej tak” (23,3%). Takie wyniki badań wskazują także na większą akceptację respondentów co do wyboru źródeł utrzymania i sposobu życia.

Twierdzenie T.4.: „Pracę powinno się stawiać na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcania jej większej ilości czasu” jest najbardziej kategoriowym i wskaźnikowym, jeśli chodzi o badanie postrzegania wartości pracy. Polscy respondenci w niewielkim stopniu akceptują to twierdzenie, a 70,0% wykazuje brak akceptacji. Jest to duża zmiana w porównaniu z odpowiedziami respondentów z 2010 roku, kiedy to odpowiedź „Zdecydowanie tak” wybrało 21,9% wszystkich respondentów i 27,9% respondentów z przedziału wiekowego 51–60 lat. Podobną zmianę odnotowano również w badaniach EVS²⁷. Polacy generacji 55+ nie chcą stawiać pracy na pierwszym miejscu i w innych wartościach dopatrują się możliwości samorealizacji. Jest to zmiana, którą odnotowaliśmy, analizując poprzednie odpowiedzi na pytania. W taki sposób podchodzi też do zagadnienia większość respondentów w wywiadach swobodnych: *Uważam, że nie powinno się zawsze stawiać pracy na pierwszym miejscu. Praca jest ważna w życiu, ale to nie jest najważniejsza, są rzeczy ważniejsze od niej. Nie umiem sobie wyobrazić życia bez pracy. Ktoś, kto już długo pracuje, potrafi*

26 *Hodnoty a postoje...*, s. 89; U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni...*, s. 9; L. Zelezna, M. Kreidl, *Transitions between employment and unemployment among older workers in the Czech Republic*, „Cesky Sociologický Casopis/Czech Sociological Review” 2016, no. 52 (4), s. 505–533.

27 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 233–250; M. Marody, *Przemiany postaw i wartości...*, s. 23.

pogodzić różne obowiązki, człowiek wpada w pewien rytm. Praca pozwala wypełnić nasz czas. Trudno byłoby przestać pracować po tylu latach pracy (Barbara, PL, Mł, Ś, Pr). *Chyba nie. Jest ważna, ale są rzeczy ważniejsze. Po przejściu na emeryturę nie szukałem innej pracy, skupiłem się na pomaganiu rodzinie. Jednak nie potrafiłbym sobie wyobrazić życia bez pracy* (Jerzy, PL, St, Ś, E). Podobne, niezobowiązujące podejście do pracy mają Czesi, spośród których zdecydowana większość respondentów odrzuca to twierdzenie (łącznie „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie” – 64,7%). Jedną z respondentek czeskich w taki sposób to ujmuje: *Praca nie jest najważniejsza, na pierwszym miejscu jest zdrowie, rodzina* (Petra, CZ, St, Ś, E). Odmienne podejście prezentują Węgrzy, którzy w zdecydowanej większości akceptują T.1. (65,1%). Oznacza to, że dla nich praca jest większą wartością. Być może wynika to z mniejszych zarobków, mniejszej dostępności odpowiedniej pracy w rejonie przeprowadzanych badań i dostępności generującej wyższe jej wartościowanie.

Ostatnie z analizowanych twierdzeń T.2.: „Należy pracować nawet za niskie wynagrodzenie” nie pokazało dużych zmian w podejściu Polaków do pracy. Powyżej 1/3 akceptuje („Raczej tak”) to twierdzenie, a 11,4% „zdecydowanie” akceptuje. Są to podobne wyniki, jakie uzyskaliśmy w 2010 roku. Wtedy „zdecydowanie” T.2. akceptowało 11,7% wszystkich respondentów i 16,7% respondentów w kategorii wiekowej 51–60 lat²⁸. Praca według respondentów powinna być godnie opłacana, a niskie wynagrodzenie nie znajduje uznania. W podobny sposób myślą Czesi. Tylko 7,6% spośród nich „zdecydowanie” akceptowało to twierdzenie, a aż 74,3% je odrzuciło. Z kolei Węgrzy w zupełnie inny sposób postrzegają pracę za niskie wynagrodzenie – 72,2% badanych akceptowało to twierdzenie, z tego 41,4% wybrało możliwość „Zdecydowanie tak”. Taką różnicę w podejściu do wynagrodzenia za pracę można tłumaczyć ogólnym poziomem życia w danym kraju lub regionie i trudnością w znalezieniu dobrze płatnej pracy. Dlatego osoby będące na emeryturze starają się podjąć pracę²⁹. W rejonie Debreczyna poziom życia jest niższy niż w całych Węgrzech, a bezrobocie wyższe, dlatego – zdaniem respondentów – należy cenić każdą pracę, nawet nisko płatną³⁰.

28 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 233–250.

29 R.I. Gál, *Pensioner cooperatives combine work and retirement in Hungary*. ESPN Flash Report, Budapest, 2018, no. (9).

30 M. Feliksiak, *Oceny i prognozy sytuacji gospodarczej...*

Badane aspekty pracy świadczą o docenianiu pracowitości w jej wykonywaniu. Analizy porównawcze pozwalają zwrócić uwagę na dokonujące się przemiany w wartości pracy, która słabnie. Pojawiają się wartości postmaterialistyczne i docenianie innych – niż wykonywanie pracy – możliwości samorealizacji.

Czy wybór cech pracy jest zależny od zmiennych strukturalnych, czyli płci, wieku i wykształcenia? W poprzednich badaniach z 2010 roku wystąpiły istotne zależności, dotyczące szczególnie wieku. Tabela 5.7. pokazuje wyniki odpowiedzi respondentów polskich w korelacji z płcią i wiekiem, a tabela 5.8. – wyniki testu chi-kwadrat dla korelacji wieku z akceptacją twierdzeń dotyczących pracy dla poszczególnych grup narodowych.

Tabela 5.7. Płeć i wiek respondentów polskich a twierdzenia dotyczące pracy – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$

Twierdzenia dotyczące pracy	Płeć		Wiek	
	mężczyźni	kobiety	55–60 lat	61–65 lat
T.1.	28,0	46,7	35,0	40,4
T.2.	13,0	10,0	10,3	12,1
T.3.	42,5	34,2	35,1	43,1
T.4.	13,9	6,0	4,1	18,6

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Tabela 5.8. Wiek a twierdzenia dotyczące pracy. Test chi-kwadrat

Twierdzenia dotyczące pracy	Test chi-kwadrat		
	Polacy ($N = 169$)	Czesi ($N = 152$)	Węgrzy ($N = 169$)
T.1.	0,390	0,074	0,523
T.2.	0,433	0,194	0,667
T.3.	0,685	0,703	0,022
T.4.	0,018	0,384	0,582

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Jeśli chodzi o płeć, to wybory respondentów polskich w T.1.: „Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca” są bliskie istotności statystycznej na poziomie $p = 0,067$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,214). Mężczyźni akceptują to twierdzenie w większej liczbie niż kobiety. Być może wynika to z faktu, że kobiety częściej zajmują się rodziną i domem,

uważając, że to miejsce, gdzie jest możliwa samorealizacja. Kobiety częściej optują za wyborem „Raczej tak” (K – 42,7%, M – 26,7%). W odpowiedziach respondentów czeskich i węgierskich również mężczyźni częściej wybierają T.1., ale brak jest dużych różnic procentowych. Różnice międzypłciowe występują także w odpowiedziach respondentów polskich na T.3. i T.4. Mężczyźni „zdecydowanie” częściej popierają twierdzenie, że „Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce” (różnica 8,3 p.p.) oraz „Pracę powinno się stawiać na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcania jej większej ilości czasu” (różnica 7,9 p.p.). Ta ostatnia zależność nie dziwi, bo to częściej mężczyźni realizują się w pracy i oni są głównymi żywicielami rodzin. Wśród czeskich respondentów nie ma takich dużych różnic w odpowiedziach, natomiast wśród respondentów węgierskich częściej T.3. i T.4. akceptują kobiety. Wynikałoby więc z tego, że to dla węgierskich kobiet praca jest ważniejszą wartością. Jeśli chodzi o twierdzenie T.2.: „Należy pracować nawet za niskie wynagrodzenie”, to różnice w odpowiedziach mężczyzn i kobiet polskich respondentów są nieznaczne (3 p.p.), natomiast Czeszki częściej niż Czesi popierają takie twierdzenie (M – 3,2%, K – 11,0%), a również nieco częściej Węgierki niż Węgrzy (M – 31,1%, K – 44,4%).

Podsumowując badania dotyczące wpływu płci na wybór twierdzeń dotyczących pracy, można stwierdzić, że to mężczyźni częściej wybierają twierdzenia świadczące o wartości pracy. Wynika z faktu, że to oni bardziej orientują się na pracę i w niej się realizują. Niemniej jednak te różnice w pokoleniu 55+ coraz widoczniej się niwelują, ponieważ dla kobiet praca stanowi wysoką wartość.

Wiek był jedną z ważniejszych zmiennych strukturalnych różnicujących wybór odpowiedzi³¹. W naszych badaniach wiek respondentów jest zbliżony i nie występują zależności statystyczne. Natomiast niektóre wyniki testu chi-kwadrat są zbliżone do istotności i dane procentowe wykazują zróżnicowanie wyborów odpowiedzi. Dotyczy to np. T.1., w odniesieniu do którego badani ze starszej kategorii wiekowej w większym stopniu „zdecydowanie” akceptują, że praca jest konieczna do rozwoju talentów. Podobne zależności w wyborze takiej opcji występują w odpowiedziach czeskich i węgierskich respondentów (CZ: różnica 21,9 p.p.; HU: różnica 7,9 p.p.). Z kolei wyższą akceptację w starszej kategorii wiekowej uzyskało T.3. (różnica 8,0 p.p.). Oznacza to, że starsi respondenci w mniejszym stopniu akceptują przymuszanie do pracy. U czeskich

31 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii...*, s. 249–253.

respondentów różnica w odpowiedziach nie była tak znaczna (1,8 p.p.), natomiast u respondentów węgierskich młodsza kategoria wiekowa zdecydowanie bardziej akceptuje sytuację braku przymusu do pracy niż kategoria starsza (różnica 18,3 p.p.). Porównując respondentów trzech grup narodowych, nie można wykazać spójności w odpowiedziach. Wybór odpowiedzi w związku z T.4. bardzo zróżnicował dwie kategorie wiekowe respondentów polskich. Młodsza kategoria wiekowa w nikłym stopniu je akceptuje, a starsza w zdecydowanie wyższym (różnica 14,5 p.p.). Występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,0,018$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,253). Oznacza to inne podejście do pracy tych dwóch grup wiekowych. W zdecydowanej akceptacji („Zdecydowanie tak”) czeskich respondentów brak takich różnic, ale są duże różnice w odpowiedzi „Raczej tak” (Mł – 16,7%, St – 31,9%). Z kolei takie różnice występują w odpowiedziach węgierskich respondentów, chociaż nie tak znaczne (Mł – 17,2%, St – 25,3%). Ostatnie z analizowanych twierdzeń T.2.: „Należy pracować nawet za niskie wynagrodzenie” nie wykazało różnic w odpowiedziach w dwu kategoriach wiekowych. Starsza kategoria nieco częściej wskazywała „Zdecydowanie tak” (różnica 2,2 p.p.). W grupie czeskiej i węgierskiej również można odnotować odwrotne zależności, to osoby ze starszej kategorii wiekowej częściej zgadzają się z takim twierdzeniem (CZ: Mł – 3,8%, St – 12,1%; HU: Mł – 38,6%, St – 44,4%). Wyniki oznaczają, że starsze pokolenie częściej dopuszcza pracę za niższe wynagrodzenie niż pokolenie młodsze.

Reasumując, można stwierdzić, że chociaż badana generacja była podobna wiekowo, to jednak wystąpiło zróżnicowanie w odpowiedziach pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi. Mimo że praca jest ważną wartością dla młodszej kategorii wiekowej, to nie przywiązuje już ona do niej takiej wagi, a szczególnie do stawiania jej na czołowym miejscu. W większym stopniu nie akceptuje również niskiego jej wynagradzania.

Wykształcenie w pewnym stopniu wpływa na postrzeganie wartości pracy. Tabele 5.9. i 5.10. przedstawiają wyniki procentowe korelacji odpowiedzi na twierdzenia w zależności od wieku respondentów polskich oraz wyniki testu chi-kwadrat dla wszystkich grup narodowych.

Brak jest jednak istotności statystycznej w zdecydowanej większości twierdzeń. Wyniki procentowe czasami wskazują na pewną rolę wykształcenia. Gdy przeanalizujemy wypowiedzi respondentów polskich dotyczące T.1., to możemy stwierdzić, że respondenci z niższym wykształceniem (podstawowym i zasadniczym zawodowym) częściej je akceptują niż respondenci z wyższym

wykształceniem (różnica 12,8 p.p.). Taka zależność występowała również w badaniach z 2010 roku³². W największym stopniu to twierdzenie akceptowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W czeskiej grupie występowały podobne tendencje, jeśli idzie o akceptacje twierdzenia. Wraz ze wzrostem wykształcenia twierdzenie było zdecydowanie rzadziej akceptowane („Zdecydowanie tak”: ZZ – 41,2%, W – 28,1%). Natomiast węgierscy respondenci odpowiadali inaczej („Zdecydowanie tak”: ZZ – 25,6%, W – 42,4%).

Tabela 5.9. Wykształcenie respondentów polskich a twierdzenia dotyczące pracy – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$

Twierdzenia dotyczące pracy	Wykształcenie			
	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
T.1.	41,7	45,5	34,9	28,9
T.2.	0,0	12,5	15,3	7,9
T.3.	18,2	45,5	33,3	44,1
T.4.	0,0	14,4	10,0	6,5

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Tabela 5.10. Wykształcenie a twierdzenia dotyczące pracy. Test chi-kwadrat

Twierdzenia dotyczące pracy	Test chi-kwadrat		
	Polacy ($N = 169$)	Czesi ($N = 152$)	Węgrzy ($N = 169$)
T.1.	0,719	0,680	0,464
T.2.	0,043	0,285	0,224
T.3.	0,209	0,551	0,305
T.4.	0,853	0,096	0,706

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Z kolei wypowiedzi w odniesieniu do twierdzenia T.3.: „Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce” – nie są zależne od wykształcenia. Podobny odsetek osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem i z wykształceniem wyższym zdecydowanie je akceptował. Podobna sytuacja wystąpiła w odpowiedziach respondentów węgierskich (ZZ – 31,0%, W – 31,0%). Natomiast

32 Ibidem, s. 248.

wpływ wykształcenia można odnotować w wypowiedziach respondentów czeskich (ZZ – 4,3%, W – 21,9%). Częściej osoby lepiej wykształcone akceptują takie twierdzenie. Na wybór odpowiedzi „Zdecydowanie tak” na T.4., mówiące o stawianiu pracy na pierwszym miejscu, wykształcenie ma wpływ. Respondenci polscy wraz ze wzrostem wykształcenia rzadziej je akceptowali (różnica 7,9 p.p.). Podobnie odpowiadali Czesi i Węgrzy (różnica pomiędzy ZZ a W: CZ: 17,9 p.p., HU: 11,6 p.p.). Ostatnie z analizowanych twierdzeń T.2.: „Należy pracować nawet za niskie wynagrodzenie” jest istotne statystycznie na poziomie $p = 0,0,043$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,197). Wyżej wykształceni polscy respondenci rzadziej je akceptują niż respondenci z wykształceniem niższym. Dotyczy to szczególnie odpowiedzi „Raczej tak”, którą zaakceptowało 41,7% respondentów z wykształceniem podstawowym, a 18,4% – z wykształceniem wyższym. W odpowiedziach czeskich i węgierskich respondentów pokolenia 55+ tendencje są podobne, ale brak dużych różnic procentowych (CZ: ZZ – 14,3%, W – 25,4%).

Reasumując, możemy stwierdzić, że wykształcenie w generacji 55+ wpływa na postrzeganie wartości pracy, ale nie jest to wpływ decydujący. Osoby niżej wykształcone częściej akceptują twierdzenia wysoko wartościujące pracę, przypisujące pracy wpływ na rozwój talentów i stawiające pracę na pierwszym miejscu. Respondenci lepiej wykształceni pokolenia 55+ rzadziej akceptują takie podejście do pracy, również pracę za niewysokie wynagrodzenie. Wpływ wykształcenia na akceptację twierdzeń jest większy w polskiej i czeskiej grupie narodowej niż w grupie węgierskiej.

Podsumowanie

Podsumowując rozdział dotyczący wartości pracy, przedstawiamy główne tendencje w wartościowaniu pracy, które przeanalizowaliśmy na podstawie wypowiedzi respondentów polskich pokolenia 55+, jak również respondentów czeskich i węgierskich. Praca dla pokolenia 55+ jest bardzo ważną wartością. Stanowi jedną z wartości, ale nie wartość zasadniczą. To dotyczy polskiego pokolenia 55+, ale również dwu pozostałych. Badania cech pracy i twierdzeń dotyczących pracy wykazały ich zróżnicowanie. Przywołując koncepcję Ingleharta, dotyczącą zmian w systemie wartości i przechodzenia od wartości materialistycznych w kierunku postmaterialistycznych, wyróżniliśmy typy postaw wobec pracy występujące w badanym pokoleniu 55+. Uwzględnione zostały

podobieństwa i różnice występujące pomiędzy polskim pokoleniem a pokoleniami czeskim i węgierskim.

Materialiści. Przedstawiciele pokolenia 55+, dla których praca jest wielką wartością. Najczęściej mężczyźni, gorzej wykształceni, starszej kategorii wiekowej. Dla nich istotne są egzystencjalne cechy pracy, ponieważ po to się pracę podejmuje. Mimo korzystnej sytuacji na rynku pracy i niskiej stopy bezrobocia pewność pracy odgrywa dla nich dużą rolę. Na drugim miejscu stawiają samorealizacyjne cechy pracy. Pracę stawiają na pierwszym miejscu przed innymi wartościami – są skłonni pracować nawet za niższe wynagrodzenie. Najczęściej to są Węgrzy, następnie Polacy, rzadziej Czesi.

Ambiwalentni. Najczęściej mężczyźni, młodszej kategorii wiekowej, lepiej wykształceni. Dla przedstawicieli tego typu postawy praca też jest ważną wartością. Istotne okazują się egzystencjalne cechy pracy, ponieważ najczęściej przedstawiciele tego typu postawy są głównymi żywicielami rodzin. Coraz większego znaczenia nabierają postmaterialistyczne wartości w pracy; cenione są kreatywność i samorealizacja. Praca zawodowa nie stanowi wartości, którą należy stawiać przed innymi wartościami. Co istotne dla tego typu osób pokolenia 55+, nie stawiają one pracy na pierwszym miejscu i nie są skłonne pracować za niskie wynagrodzenie. Do takiego typu częściej będą należeć Polacy i Czesi, rzadziej Węgrzy.

Ambiwalentne. Najczęściej kobiety, które również przypisują pracy dużą wartość. Mniej ważne dla nich są egzystencjalne cechy pracy, a bardziej istotne społeczne i kreatywno-samorealizacyjne. Z reguły nie są głównymi żywicielami rodzin. W swym systemie wartości nie stawiają pracy na pierwszym miejscu, a również nie akceptują pracy za niskie wynagrodzenie. Ważne dla nich są ludyczne cechy pracy, akcentujące wygodne godziny pracy i dłuższe urlopy – ze względu na posiadanie rodziny. Ten typ występuje w każdej z badanych grup narodowych, ale częściej wśród Polek i Węgerek.

Postmaterialiści. Osoby lepiej wykształcone obydwójga płci, młodszej kategorii wiekowej, wykonujące bardziej twórczą pracę, ceniące wartość pracy, ale zarówno jej cechy egzystencjalne, jak i społeczne oraz kreatywno-samorealizacyjne. Coraz większego znaczenia nabierają dla nich ludyczne cechy pracy, które dają większą swobodę w życiu. Nie są skłonne pracy stawiać na pierwszym miejscu przed innymi wartościami, ani również pracować za niskie wynagrodzenie. Co istotne dla tego pokolenia, samorealizacja i rozwój swoich talentów nie zawsze już są związane z pracą. Taki typ reprezentowany jest

przez Czechów, a szczególnie Czeszki, również przez Polaków, a w najmniejszym stopniu przez Węgrów.

Badania pokazały więc, że pokolenie 55+ przywiązuje dużą wagę do wartości pracy. Porównawcze wyniki badań wskazują, że mamy do czynienia z pokoleniową zmianą w postrzeganiu wartości pracy i jej roli w życiu. Istotne znaczenie zaczynają mieć wartości postmaterialistyczne oraz jakość życia.

Rozdział 6.

Obecna sytuacja życiowa i praca zawodowa pokolenia 55+

Wprowadzenie

Po przedstawieniu poglądów pokolenia 55+ na wartości pracy, cech pracy oraz twierdzeń związanych z pracą prezentujemy ustalenia dotyczące wykonywanej pracy zawodowej. Aktywność zawodowa to nie tylko dostarczanie sobie i swojej rodzinie środków do życia, ale również spotykanie się z ludźmi, współpraca z nimi, podejmowanie wspólnych projektów. Badania socjologiczne udowadniają, że praca zawodowa stawia nowe wyzwania przed człowiekiem, zmusza do poznawania nowych technologii i środków komunikacji, szczególnie dotyczy to starszych pracowników¹. I wreszcie praca zawodowa jest źródłem samorealizacji dzięki awansom, a również osiągnięciu kolejnych stopni zawodowych i realizacji projektów.

Bieżący rozdział zawiera analizę materiału dotyczącego statusu respondentów na rynku pracy. Istotne dla nas będzie, czy respondenci są osobami pracującymi czy niepracującymi, a szczególnie jaki odsetek z nich łączy pobieranie emerytury z pracą zawodową (na cały etat, na pół etatu, dorywczą i w innej formie). Następnie przeanalizujemy potrzeby, które zaspokaja aktualna praca zawodowa. Analiza będzie dotyczyła tylko tych osób, które pracują zawodowo. Potrzeby zostaną pogrupowane w trzy typy: egzystencjalne, społeczno-psychiczne i samorealizacyjne. Następnym rozważanym problemem będą plany

1 E. Rzechowska, *Dojrzały pracownik na rynku pracy*, Wydawnictwo Lubelskiej Wyższej Szkoły Biznesu, Lublin 2010; R. Raab, *Workplace perception and job satisfaction of older workers*, „Journal of Happiness Studies” 2020, no. 21 (3), s. 943–963; G. Bartkowiak, *Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa pracowników i organizacji*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016; P. Constança, O. Ribeiro, L. Teixeira, *Active ageing: An empirical approach to the WHO model*, „Current Gerontology and Geriatrics Research” 2012, no. 1, Article ID 382972, s. 10; P. Roman-Gravan, D.M. Perez-Hurtado, P. Tadeu, *Active aging and internet use to improve the quality of life of the seniors*, „Pixel-bit-Revista de Medios y Educacion” 2021, no. 60, s. 109–134.

i chęci pokolenia 55+ na temat kontynuacji pracy zawodowej. I wreszcie ostatnim, a równie ważnym, będą opinie na temat aktywizacji pokolenia 55+ przez pracę zawodową. Przeanalizowane zostaną twierdzenia, z których pierwsze dwa będą dotyczyć akceptacji aktywizacji zawodowej pokolenia 55+, a następane dwa – rezygnacji z tego typu aktywizacji i umieszczenia swojej aktywności w sferze osobistej i rodzinnej.

Analiza obejmuje przede wszystkim polskich respondentów generacji 55+. Przedstawiona została na tle pozostałych badanych, respondentów czeskich i węgierskich. Zaprezentowano również korelacje z podstawowymi zmiennymi strukturalnymi: płcią, wiekiem i wykształceniem. Analizę uzupełniliśmy wypowiedziami respondentów z wywiadów swobodnych. W podsumowaniu zarysowaliśmy typy postaw wobec pracy zawodowej.

6.1. Status zawodowy pokolenia 55+

Rozpoczniemy od przedstawienia wyników badań dotyczących statusu badanych respondentów na rynku pracy. Przedstawiony został status respondentów polskich na tle respondentów czeskich i węgierskich. Badanym postawiono zadanie: „Proszę opisać swój aktualny status na rynku pracy. Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź”. Respondentom dano taką możliwość, aby zdiagnozować sytuację, gdy ktoś pobiera emeryturę i pracuje na cały etat bądź część etatu. Tabela 6.1. pokazuje wyniki badań.

Wyniki badań wskazują na to, że polscy respondenci pokolenia 55+ są bardzo aktywni zawodowo. Przykład stanowi wypowiedź respondentki wywiadu swobodnego: *Przez całe życie pracuję jako doradca rolniczy. Moja praca wiąże się z ciągłym kształceniem zawodowym, np. studia podyplomowe, kursy, szkolenia. Szkolenia odbywają się nawet kilka razy w roku (Danuta, PL, Mł, W, Pr)². Powyżej połowy respondentów pracuje na pełny etat, a 15,4% – na częściowy etat. Do tej liczby należy również dodać 5,3% samozatrudnionych. Okazuje się więc, że 71,0% respondentów jest aktywnych zawodowo. Tylko niespełna 1/3 pobiera*

2 Objaśnienia skrótów: imię fikcyjne nadane przez badacza (np. Edward, Barbara, Peter, Zdenka), PL – respondent(ka) polski(-a), CZ – respondent(ka) czeski(-a); grupa wiekowa: Mł – młodsi badani, St – starsi badani; wykształcenie: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe; Pr – respondent pracujący, E – respondent będący na emeryturze, E/Pr – respondent będący na emeryturze i pracujący.

emeryturę. Część z tych respondentów łączy status emeryta z pracą zawodową. Spośród emerytów 11,5% pracuje na cały etat, a 21,2% – na częściowy etat. Polscy emeryci są więc aktywni zawodowo. Wynika to z faktu, że w Polsce istnieje możliwość podejmowania pracy, gdy pobiera się emeryturę. Nie ma limitu zarobku. Dotyczy to osób, które osiągnęły już wiek emerytalny. Ponieważ górnicy wiek emerytalny osiągają stosunkowo wcześnie, bardzo często to oni podejmują pracę w innych sektorach gospodarki, na innych stanowiskach. Oto przykład takiej drogi zawodowej: *Emerytem jestem od 9 lat. Pracowałem przez 30 lat. Pracowałem na kopalni jako górnik. Miałem działalność prywatną przez 20 lat. Zakończyłem ją dwa lata po rozpoczęciu emerytury. Chętnie przeszedłem na emeryturę, ale wróciłem do pracy, aby polepszyć byt materialny swój i mojej rodziny (Adam, PL, Mł, ZZ, E, pracujący górnik)*. Niewysoki jest odsetek respondentów, którzy mają status bezrobotnego.

Tabela 6.1. Aktualny status pokolenia 55+ na rynku pracy (% odpowiedzi)

Status na rynku pracy	Polacy (N = 169)	Czesi (N = 152)	Węgrzy (N = 169)
Zatrudnienie na pełny etat (40 lub więcej godzin w tygodniu)	50,3	28,3	40,8
Zatrudnienie na częściowym etacie (mniej niż 40 godzin w tygodniu)	15,4	13,8	10,1
Samozatrudnienie (własna działalność gospodarcza)	5,3	10,5	4,7
Bezrobotny/Bezrobotna i poszukujący/poszukująca pracy	4,8	8,5	7,7
Na emeryturze	30,8	39,5	37,9
Gospodyni domowa	11,8	8,6	6,5
Niezdolny/Niezdolna do pracy	4,1	1,3	1,8

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. Dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

W dwu pozostałych badanych krajach – Czechach i na Węgrzech – respondenci są mniej aktywni zawodowo. W Czechach na pełny etat pracuje niespełna 1/3 respondentów, a na częściowy – 13,8%. Odsetek samozatrudnionych jest nieco wyższy niż w Polsce i wynosi 10,5%. Łącznie aktywnych zawodowo jest 52,6% respondentów pokolenia 55+. Jest to nieco niższy odsetek niż średnia krajowa.

Spośród czeskich emerytów żaden nie łączy pobierania emerytury z pracą zawodową na cały etat, a tylko 5 osób (8,3%) pracuje na część etatu. Taka sytuacja występuje, mimo że czeskie przepisy dopuszczają taką możliwość. Jedna z naszych rozmówczyń tak charakteryzuje swoją sytuację: *30 lat pracowałam w służbie zdrowia, w młodości pracowałam 12 lat w przemyśle spożywczym. Obecnie ze względu na mój stan zdrowia jestem na rencie i dorabiam do renty okazjonalnie* (Marketa, CZ, Mł, ZZ, renta, pracuje dorywczo). Tu nasuwa się pytanie: Czy czescy emeryci mają wystarczająco wysokie emerytury, że nie podejmują pracy zawodowej? Odpowiedź brzmi: Tak. Zdecydowanie wyższy jest też odsetek osób bezrobotnych, 8,5%, co zdecydowanie odbiega od średniej krajowej. Dostyc wysoki jest odsetek emerytów, bo 39,5%. To można tłumaczyć faktem, że kobiety w Republice Czeskiej wcześniej przechodzą na emeryturę i dlatego jest taki wysoki odsetek emerytów w próbie.

Na Węgrzech z kolei odnotowujemy wyższy odsetek pracujących na cały etat niż w Czechach, bo 40,8%. Mniejszy odsetek badanych z kolei pracuje na częściowy etat – 10,1%, niższy też jest odsetek samozatrudnionych – 4,7%. Łącznie wśród węgierskich respondentów 55,6% jest aktywnych zawodowo. Tylko jeden z węgierskich emerytów pracuje na cały etat, a 5 osób – na część etatu (7,8%). Wynika to z przepisów prawa węgierskiego, które tylko w wyjątkowych okolicznościach pozwala na łączenie pobierania emerytury z pracą zawodową. Natomiast, podobnie jak w Czechach, wśród respondentów węgierskich występuje również spory odsetek bezrobotnych – 7,7%. Aktywność zawodowa pokolenia 55+ w badanych krajach jest zróżnicowana i wynika w dużym stopniu z przepisów prawa pracy oraz możliwości łączenia pobierania emerytury z podejmowaniem pracy³. Istotny wpływ na aktywność tej kategorii ma stopa bezrobocia i możliwość otrzymania pracy.

Nasuwa się więc inne pytanie: Czy zmienne strukturalne wpływają na aktywność lub bierność zawodową pokolenia 55+? Zbadane zostaną przede wszystkim płeć, wiek (tabela 6.2.) oraz wykształcenie (tabela 6.5.) wśród respondentów

3 E. Karpowicz, *Podmioty odpowiedzialne za wspieranie aktywizacji zawodowej osób starszych 50+ w opiniach pracodawców i pracowników*, w: *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012; M. Kartuzova, *Work practices of older population groups: Reasons for choice*, „Journal of Economic Sociology/Ekonomicheskaya Sotsiologiya”, 2020, no. 21 (1), s. 81–99; A. Walker, T. Maltby, *Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union*, „International Journal of Social Welfare”, 2012, no. 21, Special Issue, s. 117–130.

polskich. Wyniki badania respondentów dwu pozostałych krajów będą stanowiły tło porównawcze. W tabelach 6.3. i 6.4. zawarte są testy chi-kwadrat korelacji płci i wieku ze statusem na rynku pracy.

Tabela 6.2. Płeć i wiek respondentów polskich a aktualny status na rynku pracy (% odpowiedzi), $N = 169$

Status na rynku pracy	Płeć		Wiek	
	M	K	55-60	61-65
Zatrudnienie na pełny etat (40 lub więcej godzin w tygodniu)	57,0	44,4	57,7	38,5
Zatrudnienie na częściowym etacie (mniej niż 40 godzin w tygodniu)	11,4	18,9	18,3	10,8
Samozatrudnienie (własna działalność gospodarcza)	5,1	5,6	6,7	3,1
Bezrobotny	2,5	6,6	4,8	4,6
Na emeryturze	35,4	26,1	15,4	55,4
Gospodyni domowa	1,3	21,1	12,5	10,8
Niezdolny/Niezdolna do pracy	6,3	2,2	2,9	6,2

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. Dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

Tabela 6.3. Wyniki testu chi-kwadrat (korelacja płci respondentów z aktualnym statusem na rynku pracy respondentów)

Status na rynku pracy	Polacy ($N = 169$)	Czesi ($N = 152$)	Węgrzy ($N = 169$)
PE	0,104	0,058	0,049
CE	0,178	0,416	0,321
S	0,887	0,071	0,111
B	0,058	0,135	0,504
E	0,095	0,048	0,044
GD	0,001	0,002	0,054
NP	0,181	0,091	0,020

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Oznaczenia: PE – zatrudnienie na pełny etat (40 lub więcej godzin w tygodniu), CE – zatrudnienie na częściowym etacie (mniej niż 40 godzin w tygodniu), S – samozatrudnienie, B – bezrobotny, E – emeryt, GD – gospodyni domowa, NP – niezdolny do pracy.

Tabela 6.4. Wyniki testu chi-kwadrat (korelacja wieku respondentów z aktualnym statusem respondentów na rynku pracy)

Status na rynku pracy	Polacy (N = 169)	Czesi (N = 152)	Węgrzy (N = 169)
PE	0,015	0,001	0,001
CE	0,189	0,224	0,868
S	0,398	0,060	0,303
B	0,575	0,610	0,008
E	0,001	0,000	0,000
GD	0,735	0,812	0,865
NP	0,610	0,305	0,303

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Oznaczenia: PE – zatrudnienie na pełny etat (40 lub więcej godzin w tygodniu), CE – zatrudnienie na częściowym etacie (mniej niż 40 godzin w tygodniu), S – samozatrudnienie, B – bezrobotny, E – emeryt, GD – gospodyni domowa, NP – niezdolny do pracy.

Jeśli chodzi o płeć, to brak jest istotności statystycznej ze statusem na rynku pracy. Wyjątkiem jest status „gospodyni domowej” na poziomie $p = 0,000$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,307), różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami wynosi prawie 20 p.p. Jest to zrozumiałe, ponieważ w społecznej świadomości tylko kobieta może przyznać się do tego statusu. Szczególnie dotyczy to starszego pokolenia. Zbliżone do istotności statystycznej jest pozostawanie „na emeryturze”. Kształtuje się ono na poziomie $p = 0,095$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,217). Co ciekawe, to większy odsetek mężczyzn niż kobiet deklaruje taki status (M – 35,4%, K – 26,1%). Wynika to prawdopodobnie z faktu wczesnego przechodzenia mężczyzn na górniczą emeryturę. W społecznościach śląskich jest wiele małżeństw, gdzie to kobieta okazuje się osobą pracującą, a mężczyzna przeszedł na emeryturę. Porównując te dane do wyników czeskich i węgierskich, stwierdzamy brak zależności statystycznej, z wyjątkiem statusu „gospodyni domowa”. U Czechów kształtuje się on na poziomie $p = 0,002$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,252), u Węgrów na poziomie $p = 0,008$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,204). Wśród czeskich badanych żaden z mężczyzn nie zadeklarował, że ma status „gospodyni domowa”, podczas gdy zrobiło to 14,3% kobiet. Wśród węgierskich badanych w taki sposób określili się jeden mężczyzna oraz 9,3% kobiet. Posiadanie statusu emeryta nie zależy natomiast od płci i zbliżone jest do istotności statystycznej. Dane procentowe

wskazują na wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn (CZ: K – 46,1%, M – 30,2%), HU: K – 43,5%, M – 27,9%). To zrozumiałe w sytuacji Czech, gdzie kobiety mogą wcześniej przechodzić na emeryturę niż mężczyźni, kwestią otwartą zaś pozostaje w odniesieniu do Węgier, gdzie taka sytuacja nie ma miejsca.

Podczas analizy korelacji zmiennej wieku ze statusem na rynku pracy należy kierować się inną logiką. Badani byli podzieleni na dwie kohorty wiekowe: 55–60 lat i 61–65 lat. Ze względu na to, że w Polsce wiek przechodzenia na emeryturę kobiet jest niższy niż mężczyzn, w drugiej kohorcie wiekowej będzie zatem więcej emerytów. Ich liczbę zasilą jeszcze emeryci górniczy. Istotność statystyczna występowała w statusie „zatrudnienie na pełny etat” na poziomie $p = 0,015$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,187), różnica pomiędzy starszą i młodszą kategorią wiekową wynosiła 19,2 p.p. Z kolei osoby ze starszej kategorii wiekowej zdecydowanie częściej przebywały „na emeryturze” (istotność statystyczna na poziomie $p = 0,000$ – chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,422), różnica pomiędzy starszą i młodszą kategorią wiekową wynosiła 40,0 p.p. W pozostałych możliwościach brak było istotności statystycznej. Podobne zależności występowały w wynikach uzyskanych na podstawie badań respondentów czeskich i węgierskich, gdzie istotność statystyczna zatrudnienia na cały etat w korelacji z wiekiem była jeszcze silniejsza niż w polskiej grupie (CZ: na poziomie $p = 0,000$ – chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,384; HU: na poziomie $p = 0,000$ – chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,460). Na przykład tylko 10,0% Czechów w starszej kategorii wiekowej pracuje na cały etat i tylko 17,3% Węgrów. Z kolei status emeryta jest jeszcze bardziej zależny od wieku w obydwu krajach: Czechy: istotność statystyczna na poziomie $p = 0,000$ – chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,648; Węgry: istotność statystyczna na poziomie $p = 0,000$ – chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,643. Spośród respondentów w wieku 61–65 lat w obydwu krajach powyżej 70% respondentów jest już na emeryturze i bardzo niewielu spośród nich jest aktywnych zawodowo.

Tabela 6.5. przedstawia wpływ wykształcenia na aktualny status na rynku pracy. Zmienna wykształcenia nie wpływa zasadniczo na status na rynku pracy. Dane statystyczne wskazują, że wraz ze wzrostem wykształcenia spada odsetek osób będących na emeryturze⁴. W naszych badaniach taka prawidłowość się jednak nie sprawdza. Na pełny etat pracuje nieco wyższy odsetek respondentów polskich z zasadniczym zawodowym wykształceniem niż z wykształceniem wyższym

4 Dane statystyczne w rozdziale 2.

(różnica 2,4 p.p.). Najwyższy odsetek badanych będących na emeryturze ma podstawowe, a następnie średnie wykształcenie. Najniższy odsetek z kolei dotyczy osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem. Wpływ na takie wyniki mają prawdopodobnie emeryci górniczy, którzy legitymują się najczęściej średnim wykształceniem. Jak prezentują się wyniki w tym zakresie wśród respondentów czeskich i węgierskich? W odpowiedziach respondentów czeskich również brak istotności statystycznej w korelacji statusu zawodowego z wykształceniem. Wyniki procentowe wskazują jednak na wzrost zatrudnienia na pełny etat wraz ze wzrostem wykształcenia: P – 12,5%, ZZ – 24,5%, Ś – 29,8%, W – 35,3%. Również w odpowiedziach respondentów węgierskich brak istotności statystycznej korelacji statusu zawodowego z wykształceniem, natomiast wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta również odsetek zatrudnionych na pełny etat: P – 28,6%, ZZ – 32,6%, Ś – 40,0%, W – 49,2%. W dwu analizowanych krajach mamy więc do czynienia z sygnalizowaną w danych statystycznych prawidłowością, a w Polsce nie. Przyczyną jest występowanie licznej grupy emerytów górniczych, którzy będąc na emeryturze, podejmują pracę. Powoduje to wzrost odsetka pracujących wśród respondentów z zasadniczym zawodowym i średnim wykształceniem.

Tabela 6.5. Wykształcenie respondentów polskich a aktualny status na rynku pracy (% odpowiedzi), $N = 169$

Status na rynku pracy	Wykształcenie			
	P	ZZ	Ś	W
Zatrudnienie na pełny etat (40 lub więcej godzin w tygodniu)	53,8	53,1	47,0	51,2
Zatrudnienie na częściowym etacie (mniej niż 40 godzin w tygodniu)	23,1	16,3	10,6	19,5
Samozatrudnienie (własna działalność gospodarcza)	0,0	6,1	6,1	4,9
Bezrobotny	0,0	4,0	7,5	2,4
Na emeryturze	38,5	24,5	34,8	29,3
Gospodyni domowa	15,4	14,3	13,6	4,9
Niezdolny/Niezdolna do pracy	0,0	8,2	4,5	0,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe.

Objaśnienia: Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. Dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

Reasumując wyniki badań, można stwierdzić, że badane pokolenie 55+ jest zróżnicowane w swojej aktywności zawodowej. Najbardziej aktywni spośród naszych respondentów są Polacy, którzy mają możliwość świadczenia pracy na emeryturze i ją wykorzystują. Szczególnie dotyczy to stosunkowo młodych emerytów górniczych. Nieco niższą aktywność zawodową wykazują też Węgrzy, szczególnie kohorta wiekowa 55–60 lat. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że na Węgrzech jest wyższa granica wieku przejścia na emeryturę. Dotyczy to szczególnie kobiet w porównaniu do dwu pozostałych krajów. Najniższą aktywnością zawodową wśród naszych respondentów wykazują się Czesi. Wynika to z faktu, że granica wieku przejścia na emeryturę jest najniższa, szczególnie dla kobiet. Nasze badania wykazały nieco odmienną aktywność zawodową niż ogólne wyniki statystyczne. Wyniki statystyczne dotyczą całego kraju, również terenów wiejskich. Badania były przeprowadzane w miastach, gdzie aktywność zawodowa jest wyższa. Nie zawsze również w dobranej próbie badawczej można odzwierciedlić dokładnie ogólnej istotności statystycznej. Podsumowując, można stwierdzić, że na aktywność zawodową pokolenia 55+ wpływają obiektywne czynniki, a szczególnie polityka państwa w zakresie uzyskiwania uprawnień emerytalnych i możliwości podejmowania pracy zawodowej.

6.2. Potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy

Istotne dla poznania aktywności pokolenia 55+ będzie poznanie jego potrzeb, których zaspokojenie zapewnia aktualnie wykonywana praca. Jak dowiadujemy się z badań przeprowadzonych przez socjologów, praca może w różny sposób zaspokajać te potrzeby – szczególnie dotyczy to potrzeb osób starszych⁵. W naszych badaniach wyróżniliśmy trzy czynniki, które może zaspokajać aktualnie

5 C. Szmidt, *Przesłanki i metody badania problematyki aktywizacji osób starszych 50+*, w: *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012; P. Szukalski, *Aktywność zawodowa ludzi starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012; P. Szukalski, *To idzie starość – postawy osób w wieku przedemerytalnym: Raport z badań*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008; A. Fedor, *Job satisfaction in Hungary – comparative study*, „Economics & Sociology” 2021, no. 14 (2), s. 331–34; A. Lulle, *Reversing retirement frontiers in the spaces of post-socialism: Active ageing through migration for work*, „Ageing & Society” 2012, no. 41 (6), s. 1308–1327.

wykonywana praca. Pierwszy czynnik dotyczy potrzeb egzystencjalnych, drugi – potrzeb społeczno-psychicznych, a trzeci – potrzeb samorealizacyjnych. Pracującym respondentom zostało więc zadane pytanie o to, jakie potrzeby i w jakim stopniu zaspokaja wykonywana praca. Zostały przedstawione trzy rodzaje potrzeb, które skonceptualizowano w dziewięciu twierdzeniach, z których T.1., T.2., T.3. odnoszą się do potrzeb egzystencjalnych, T.4., T.5. i T.6. – do potrzeb społeczno-psychicznych, a T.7., T.8. i T.9. – do potrzeb samorealizacyjnych. Na pytanie to odpowiadali tylko respondenci, którzy pracują w jakiegokolwiek formie. Tabela 6.6. przedstawia wyniki badań.

Tabela 6.6. Potrzeby zaspokajane w aktualnej pracy (% odpowiedzi)

Badani	„Bardzo ważne”	„Raczej ważne”	„Raczej nieważne”	„Zupełnie nieważne”
T.1. Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby				
Polacy (<i>N</i> = 113)	59,3	34,5	5,3	0,9
Czesi (<i>N</i> = 97)	66,0	26,8	3,1	4,1
Węgrzy (<i>N</i> = 99)	67,7	27,3	5,1	0,0
T.2. Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodzinie				
Polacy (<i>N</i> = 113)	59,8	32,1	6,3	1,8
Czesi (<i>N</i> = 97)	67,3	18,4	6,1	8,2
Węgrzy (<i>N</i> = 99)	69,4	22,4	8,2	0,0
T.3. Praca daje mi poczucie bezpieczeństwa				
Polacy (<i>N</i> = 113)	41,9	41,1	12,3	4,7
Czesi (<i>N</i> = 97)	36,2	42,6	12,8	8,5
Węgrzy (<i>N</i> = 99)	45,5	44,4	9,1	1,0
T.4. Praca daje mi poczucie przynależności do grupy				
Polacy (<i>N</i> = 113)	27,7	38,4	19,6	14,3
Czesi (<i>N</i> = 97)	19,8	43,8	21,9	14,6
Węgrzy (<i>N</i> = 99)	22,2	39,4	22,2	16,2
T.5. Praca daje mi zajęcie				
Polacy (<i>N</i> = 113)	48,2	41,2	7,9	2,6
Czesi (<i>N</i> = 97)	26,3	26,3	31,6	15,8
Węgrzy (<i>N</i> = 99)	35,7	44,9	13,3	6,6

T.6. Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi				
Polacy (N = 113)	58,3	34,8	4,3	2,6
Czesi (N = 97)	28,6	49,0	15,3	7,1
Węgrzy (N = 99)	38,0	35,0	24,0	3,0
T.7. Praca pozwala mi się rozwijać				
Polacy (N = 113)	27,8	38,9	14,8	18,5
Czesi (N = 97)	29,2	40,6	26,0	4,2
Węgrzy (N = 99)	32,3	28,3	27,3	12,1
T.8. Praca stawia przede mną nowe zadania/wyzwania				
Polacy (N = 113)	23,0	37,2	16,8	23,0
Czesi (N = 97)	26,0	38,5	25,0	10,4
Węgrzy (N = 99)	30,0	35,0	22,0	13,0
T.9. Praca zapewnia mi poczucie prestiżu społecznego				
Polacy (N = 113)	21,4	29,1	32,0	17,5
Czesi (N = 97)	22,1	34,7	27,4	15,8
Węgrzy (N = 99)	19,6	33,0	29,0	17,5

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Badania wykazują, że najwyższą akceptację otrzymały potrzeby egzystencjalne T.1. „Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby” i T.2. „Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodziny”. W taki sposób wybierało możliwość odpowiedzi „Bardzo ważne” około 60,0% respondentów. To więcej niż w badaniach ogólnopolskich⁶. Oprócz tego powyżej 1/3 wybierało opcję „Raczej ważne”. Praca więc zaspokaja przede wszystkim potrzeby egzystencjalne pokolenia 55+. Na ten aspekt wskazują respondenci w wywiadach swobodnych: *Praca zaspokaja potrzeby życiowe, takie jak opłacenie rachunków, utrzymanie domu oraz rodziny, jedzenie, spłaty kredytów. Pracuję przede wszystkim dla zarobku, bo tego wymaga sytuacja rodzinna* (Adam, Mł, ZZ, E/Pr). Potwierdzają to również odpowiedzi respondentów czeskich i węgierskich. Ich akceptacja zaspokajania egzystencjalnych potrzeb jest silniejsza (T.2., różnica: CZ – 75 p.p., HU – 9,6 p.p.). Oznacza to, że wyższy odsetek Czechów i Węgrów uważa, że ich aktualna praca zapewnia utrzymanie. Być może wynika to z faktu, że wśród badanych Polaków jest

6 B. Badora, *Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_156_21.PDF [dostęp: 10.08.2021].

znacznie wyższy odsetek pracujących emerytów, którzy swoje dochody czerpią z emerytury, a nie tylko z pracy zawodowej. Trzecie twierdzenie (T.3), mówiące o tym, że praca daje poczucie bezpieczeństwa, znalazło podobną akceptację u badanych respondentów – nieco niższą tylko u Czechów.

Praca zawodowa w znacznie większym stopniu zaspokaja potrzeby polskich niż pozostałym respondentów. Prawie 1/3 polskich badanych zdecydowanie akceptuje („Bardzo ważne”) twierdzenie T.4.: „Praca daje mi poczucie przynależności do grupy”, prawie połowa zdecydowanie akceptuje („Bardzo ważne”) T.5.: „Praca daje mi zajęcie”, prawie 60% zdecydowanie akceptuje („Bardzo ważne”) T.6.: „Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi”. W porównaniu do respondentów dwu pozostałych grup narodowych jest to bardzo wysoka akceptacja. Różnica w zdecydowanej akceptacji wynosi: T.4. – CZ: 7,9 p.p., HU: 5,5 p.p.; T.5. – CZ: 21,9 p.p., HU: 9,5 p.p.; T.6. – CZ: 28,9 p.p., HU: 20,3 p.p. Wyniki te można w ten sposób zinterpretować, że praca zawodowa w wysokim stopniu zaspokaja potrzeby społeczne polskich respondentów pokolenia 55+, takie jak kontakt z ludźmi.

Ostatnia z potrzeb, którą zaspokaja praca zawodowa, to potrzeba samorealizacyjna. Gdy przeanalizujemy trzy twierdzenia (T.7., T.8., T.9.) dotyczące zaspokajania tych potrzeb, to okaże się, że zdecydowanie akceptuje je („Bardzo ważne”) około 1/4 polskich respondentów. Oznacza to, że aktualnie wykonywana praca dla znacznej części badanych nie spełnia potrzeb samorealizacyjnych. Dla prawie 20% respondentów zdecydowanie nie pozwala się rozwijać („Zupełnie nieważne”), a dla 1/4 nie stawia nowych wyzwań. Jest to mniej niż w badaniach ogólnopolskich⁷. Wykonywana praca w porównaniu z cechami pracy, które powinna mieć, w dużym stopniu odbiega od ideału (np. „praca odpowiadająca zdolnościom” to 48,1% zdecydowanej akceptacji respondentów polskich, por. tab. 5.3.). Zdecydowanie lepiej oceniają wykonywaną pracę respondenci wywiadów swobodnych: *Wykonywana praca zabezpiecza mnie materialnie, zaspokaja potrzebę kontaktu z innymi ludźmi, pozwala mi się samorealizować* (Danuta, PL, Mł, W, Pr). Również lepiej oceniają wykonywaną pracę respondenci czescy i węgierscy. Różnica w zdecydowanej akceptacji wynosi: T.7. – CZ: 1,4 p.p., HU: 4,5 p.p.; T.8. – CZ: 3,0 p.p., HU: 7,0 p.p. Ocena spełnienia potrzeb samorealizacyjnych jest więc wyższa u Czechów, a jeszcze wyższa u Węgrów niż u Polaków. Wynika to prawdopodobnie z rodzaju pracy, jaką wykonują, a przede wszystkim

7 Ibidem.

z oczekiwań, jakie ona ma spełnić. Zdarza się jednak, jak naszej rozmówczyni, że praca spełnia jej oczekiwania: *Ciężko w to uwierzyć, moja praca to moje hobby* (Zdenka, CZ, Mł, W, Pr).

Podsumowując ten fragment badań, można stwierdzić, że ocena zaspokojonych potrzeb przez aktualnie wykonywaną pracę zawodową jest niższa niż akceptowane cechy pracy (podrozdz. 5.2.). Praca – zgodnie z wypowiedziami polskich badanych – w dużym stopniu spełnia potrzeby egzystencjalne, szczególnie potrzebę utrzymania siebie i rodziny, natomiast w mniejszym stopniu dwie inne potrzeby: społeczną i samorealizacyjną. W porównaniu do respondentów pozostałych grup narodowych praca wśród polskich badanych w mniejszym stopniu spełnia potrzebę egzystencjalną, a w większym – społeczno-psychiczną. Mniejszy odsetek respondentów uważa również, że praca spełnia potrzebę samorealizacyjną. Ten fakt można wytłumaczyć tym, że wśród nich jest spory odsetek pracujących emerytów, którzy również otrzymują emeryturę i dlatego wyniki są niższe niż w badaniach ogólnopolskich⁸. Co ciekawe, w najkorzystniejszy sposób oceniają swoją pracę Węgrzy, którzy osiągają najniższy dochód. Ocena własnej pracy wynika więc nie tylko z jej obiektywnych cech, ale również z oczekiwań członków konkretnego społeczeństwa⁹.

Czy zmienne strukturalne wpływają na wybór odpowiedzi respondentów? Tabele 6.7., 6.8. i 6.9. przedstawiają wybory w zależności od płci, wieku i wykształcenia dokonane przez pracujących respondentów polskich.

Gdy przeanalizujemy jednak wpływ płci na odsetek odpowiedzi „Bardzo ważne”, to widać pewne różnice. Egzystencjalne potrzeby, które są zaspokajane przez pracę, częściej akceptują mężczyźni. Największa różnica pomiędzy odpowiedziami mężczyzn i kobiet w T.2. „Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodzinie” wynosi 19,0 p.p., nieco mniejsza w T.1. „Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby” – 5,7 p.p. Wynika to z faktu, że właśnie mężczyźni częściej ponoszą ciężar utrzymania rodziny, więcej zarabiają i to dla nich praca stanowi dużą wartość egzystencjalną, bo oni poprzez jej wykonywanie przynoszą dochody rodzinie. Kobiety w mniejszym stopniu dostrzegają tę cechę, ponieważ ich pensje są najczęściej niższe i stanowią uzupełnienie dochodów rodziny¹⁰.

8 Ibidem.

9 A. Fedor, *Job satisfaction in Hungary...*, s. 331–349.

10 B. Badora, *Zadowolenie z pracy...*; K. Fejfer, *O kobiecie pracującej: Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa 2019; E. Meliou, O. Mallett,

W wywiadach swobodnych ten aspekt jest podnoszony: *Ja mam własną kwiatarnię, nie przynosi mi dużych dochodów, ale mam zajęcie. To mąż głównie zarabia na rodzinę* (Barbara, PL, Mł, Ś, Pr). Podobne zależności występują także wśród pokolenia 55+ w Czechach i na Węgrzech. Tam również mężczyźni częściej akceptują twierdzenia T.1. i T.2. mówiące o potrzebach egzystencjalnych, które zaspokajają wykonywana przez nich praca. Różnica zdecydowanej akceptacji („Bardzo ważne”) pomiędzy kobietami i mężczyznami nie jest jednak tak duża (T.1. – CZ: M – 69,4%, K – 62,5%, HU: M – 70,7%, K – 63,4%; T.2. – CZ: M – 69,4%, K – 65,3%, HU: M – 70,7%, K – 68,4%). W każdej z badanych grup narodowych występuje więc nadal stereotypowy podział ról, gdzie mężczyźni bardziej przywiązują wagę do egzystencjalnych aspektów pracy.

Tabela 6.7. Płeć i wiek pracujących respondentów polskich a potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi), $N = 113$

Twierdzenia	Płeć		Wiek	
	M	K	55–60	61–65
T.1.	62,1	56,4	61,0	55,6
T.2.	69,0	50,0	61,5	55,9
T.3.	56,6	47,2	52,1	51,5
T.4.	27,6	27,8	28,2	26,5
T.5.	59,3	38,3	47,6	50,0
T.6.	57,9	58,6	55,0	65,7
T.7.	33,3	22,2	26,3	31,3
T.8.	28,6	17,5	21,8	25,7
T.9.	26,5	16,5	18,9	27,6

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: T.1. Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby; T.2. Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodzinie; T.3. Praca daje mi poczucie bezpieczeństwa; T.4. Praca daje mi poczucie przynależności do grupy; T.5. Praca daje mi zajęcie; T.6. Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi; T.7. Praca pozwala mi się rozwijać; T.8. Praca stawia przede mną nowe wyzwania; T.9. Praca zapewnia mi poczucie prestiżu społecznego.

S. Rosenberg, *Being a self-employed older woman: From discrimination to activism*, „Work Employment and Society” 2019, no. 33 (3), s. 529–538.

Analizy statystyczne wykazują, że brak jest istotności statystycznej pomiędzy płcią (z wyjątkiem T.5), wiekiem i wykształceniem a odpowiedziami na pytanie.

Płeć nie różnicuje akceptacji dwóch społecznych potrzeb pracy T.4. i T.6. Tu kobiety i mężczyźni odpowiadali podobnie. Natomiast w wywiadach swobodnych jedna z kobiet tak określała swoją pracę: *Jestem nauczycielką. Dla mnie praca, chociaż trudna, to nie tylko z uczniami. Mam okazję przyjaźnić się z kilkoma wspianiałymi koleżankami. Spotykać się z ludźmi* (Joanna, PL, Mł, W, Pr). Natomiast różnica dotyczyła akceptacji T.5. „Praca daje mi zajęcie” (różnica 21 p.p.). Występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,007$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,324). Respondenci czescy i węgierscy w inny sposób akceptowali to twierdzenie. Brak było zasadniczych różnic pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn (T.5. – CZ: M – 29,2%, K – 23,4%, HU: M – 35,1%, K – 36,6%). Kobiety nieco częściej wybierały to twierdzenie.

Wyniki procentowe wykazały również, że pracujące Polki generacji 55+ rzadziej w porównaniu z mężczyznami wybierały akceptację możliwości, że praca zaspokaja ich potrzeby samorealizacyjne. Różnica wynosi: T.7. – 11,1 p.p., T.8. – 11,1 p.p., T.9. – 10,0 p.p. Oznacza to, że aktualnie wykonywana praca przynosi mężczyznom więcej satysfakcji niż kobietom i pozwala im się rozwijać. Jednak odsetek zadowolonych ze swojej pracy, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, nie jest wysoki. Podobne zależności wystąpiły w odpowiedziach respondentów czeskich i węgierskich. Różnice w akceptacji twierdzeń dotyczących samorealizacyjnych potrzeb w pracy wynosiły około 5–7 p.p., np. T.7. „Praca pozwala mi się rozwijać” – CZ: M – 36,8%, K – 27,3%, HU: M – 36,6%, K – 29,3%.

Podsumowując ten fragment, można stwierdzić, że płeć w pewien sposób wpływa na zdecydowaną akceptację („Bardzo ważne”) twierdzeń oceniających zaspokajanie potrzeb przez wykonywaną pracę. Występuje różnica pomiędzy oceną kobiet i mężczyzn w akceptacji twierdzeń związanych z potrzebami egzystencjalnymi i samorealizacyjnymi. Mniejsze różnice występują w odniesieniu do stopnia akceptacji zaspokajania potrzeb społecznych i psychicznych. Te różnice generalnie występują w każdej z badanych grup narodowych.

Wiek, a raczej zmienna wieku, w mniejszym stopniu wpływa na wybór akceptacji twierdzeń. Brak jest istotności statystycznej. Niektóre z wyników procentowych wskazują na zróżnicowanie odpowiedzi. Osoby należące do młodszej kategorii wiekowej częściej niż te należące do starszej akceptują twierdzenie, że praca zaspokaja ich egzystencjalne potrzeby. Różnica procentowa

wynosi: T.1. – 5,6 p.p., T.2. – 5,6 p.p. Wynika, to z faktu, że w starszej kategorii wiekowej znajduje się wielu pracujących emerytów i nie tylko praca stanowi źródło ich utrzymania. W podobny sposób możemy tłumaczyć różnicę w akceptacji T.6. – 10,7 p.p. To dla pracujących emerytów praca może zaspokajać potrzebę kontaktu z innymi ludźmi. Można również przypuszczać, że z tego powodu wyższy odsetek osób należących do starszej kategorii wiekowej akceptuje T.9. mówiące o tym, że praca zapewnia poczucie prestiżu społecznego (różnica 8,7%). Odpowiedzi respondentów czeskich i węgierskich są częściowo podobne. Przede wszystkim zbieżne są opinie co do zaspokajania egzystencjalnych potrzeb przez aktualną pracę. Zarówno wśród Czechów, jak i Węgrów praca zawodowa częściej zaspokaja egzystencjalne potrzeby młodszego pokolenia: T.1. – CZ: Mł – 68,1%, St – 60,7%; HU: Mł – 77,9%, St – 45,2%. W przypadku odpowiedzi respondentów węgierskich występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,002$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,355), T.2. – CZ: Mł – 69,6%, St – 72,1, St – 63,3%; HU: Mł – 72,1%, St – 63,3%. Aktualna praca zawodowa częściej pozwala zaspokajać potrzeby samorealizacyjne starszemu pokoleniu Czechów (T.7. – Mł – 27,3%, St – 36,8%) niż Węgrów (T.7. – Mł – 35,3%, St – 25,0%). Odsetki w innych twierdzeniach były najczęściej zbieżne i nie wykazywały zbyt dużych różnic.

Czy zmienna wykształcenia wpływa na akceptację przygotowanych na potrzeby analiz twierdzeń? Badania socjologiczne wykazują, że dla osób wykształconych praca zawodowa spełnia różnorodne funkcje¹¹. Wykształcenie nie wpływa zasadniczo na akceptację twierdzeń dotyczących potrzeb zaspokajanych przez aktualną pracę. W żadnej korelacji nie wystąpiła istotność statystyczna. W niektórych twierdzeniach występują tylko różnice procentowe pomiędzy wypowiedziami respondentów o różnych poziomach wykształcenia. Tabela 6.8. pokazuje wyniki badań.

Jeśli przeanalizujemy dane procentowe, to stwierdzimy, że respondenci z wyższym wykształceniem w większym stopniu zdecydowanie akceptują („Bardzo ważne”) egzystencjalne cechy pracy. Gdy pominiemy respondentów z wykształceniem podstawowym, to różnica wynosi: dla T.1. – 21 p.p. pomiędzy odpowiedziami respondentów z zasadniczym zawodowym wykształceniem

11 G. Bartkowiak, *Zatrudnianie pracowników wiedzy...*; B. Vilčiauskaitė, A. Savanevičienė, V. Navickas, *Managing older talents in the context of aging society*, „Economics & Sociology” 2020, no. 13 (4), s. 213–226.

Tabela 6.8. Wykształcenie pracujących respondentów polskich a potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi), $N = 113$

Twierdzenia	Wykształcenie			
	P	ZZ	Ś	W
T.1.	40,0	57,6	52,4	78,6
T.2.	40,0	53,1	68,3	62,1
T.3.	57,1	53,3	41,0	63,3
T.4.	44,4	15,6	33,3	27,6
T.5.	55,6	47,1	51,2	43,3
T.6.	55,6	62,5	54,5	60,0
T.7.	55,6	19,4	26,8	29,6
T.8.	33,3	18,2	20,9	28,6
T.9.	37,5	17,2	21,1	21,4

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia 1: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe.

Objaśnienia 2: T.1. Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby; T.2. Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodzinie; T.3. Praca daje mi poczucie bezpieczeństwa; T.4. Praca daje mi poczucie przynależności do grupy; T.5. Praca daje mi zajęcie; T.6. Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi; T.7. Praca pozwala mi się rozwijać; T.8. Praca stawia przede mną nowe wyzwania; T.9. Praca zapewnia mi poczucie prestiżu społecznego.

a wykształceniem wyższym, dla T.2. – 9,0 p.p. Są to jednak wyniki inne niż opisywane w literaturze socjologicznej. Wyniki akceptacji cech społeczno-psychicznych są zróżnicowane i brak tu zależności. Natomiast kreatywne potrzeby są częściej zaspokajane przez pracę wykonywaną przez osoby lepiej wykształcone. Różnica pomiędzy respondentami z wykształceniem zasadniczym zawodowym a wyższym wynosi: T.7. – 10,2 p.p., T.8. – 7,7 p.p., T.9. – 4,2 p.p. Wynika z tego, że praca zawodowa wykonywana przez polskich respondentów pokolenia 55+ z wyższym wykształceniem częściej zaspokaja potrzeby egzystencjalne i samorealizacyjne niż osób z niższym poziomem wykształcenia. Podobne zależności można zaobserwować, gdy analizujemy wyniki badań pracujących Czechów i Węgrów. Egzystencjalne potrzeby są – zgodnie z wypowiedziami – częściej zaspokajane przez pracujących respondentów z wyższym wykształceniem niż z zasadniczym zawodowym: T.1. – CZ: ZZ – 64,2%, W – 69,8%, HU: ZZ – 56,7%, W – 71,4%; T.2. – CZ: ZZ – 66,7%, W – 70,2%, HU: ZZ – 54,5, W – 80,6%. U Czechów te różnice nie są zbyt wielkie, ale u Węgrów już zdecydowanie wyższe. Samorealizacyjne potrzeby również częściej są zaspokajane dzięki pracy osób

z wyższym wykształceniem niż z niższym, np. T.7. – CZ: ZZ – 28,5%, W – 58,6%, HU: ZZ – 17,4%, W – 58,6%. Jedynie w odniesieniu do T.8. badanie u czeskich respondentów nie wykazało różnicy. Oto wypowiedź jednego z badanych: *Na pewno potrzeby intelektualne. Te potrzeby są dwupoziomowe, praca zaspokaja potrzeby intelektualne i pozwala zdobyć praktykę życia. Potrzeby rozwoju fizycznego, który musi być proporcjonalny do potrzeb intelektualnych. Potrzeby akceptacji społecznej i otoczenia, chociaż nigdy mi na tym specjalnie nie zależało. Na samym końcu dodałbym potrzeby materialne, uważam, że jako nauczyciel powinienem zarabiać więcej. Ale czy z powodu tego chciałbym zmienić pracę? – nie. Ale to jest takie błędne koło* (Edward, PL, Mł, W, Pr).

Czy wobec tego istnieją zależności, które są podobne w każdej grupie narodowej? Gdy prześledzimy grupę emerytów, to okaże się, że wybór akceptacji bądź jej braku jest bardzo podobny w każdej grupie narodowej. W każdej z grup narodowych występuje zależność odpowiedzi w korelacji z tym, czy ktoś jest czy nie jest pracującym emerytem. Tabela 6.9. pokazuje wyniki badań.

Tabela 6.9. Pracujący emeryci a potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi)

Twierdzenia	Pracujący		Wartość testu	
	emeryci	pozostali	chi-kwadrat	V Cramera
	Polacy (N = 113)			
T.1.	38,1	64,1	0,061	0,256
T.2.	47,4	62,4	0,213	0,200
T.6.	71,4	55,3	0,263	0,197
	Czesi (N = 97)			
T.1.	41,9	67,1	0,054	0,280
T.2.	52,4	71,4	0,000	0,453
T.6.	33,3	17,6	0,123	0,215
	Węgrzy (N = 99)			
T.1.	41,7	71,3	0,049	0,247
T.2.	54,5	71,3	0,095	0,200
T.6.	58,3	35,2	0,123	0,195

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: T.1. Praca zaspokaja moje ekonomiczne potrzeby; T.2. Praca zapewnia utrzymanie mnie i mojej rodzinie; T.6. Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi.

Wyniki badań wskazują na to, że występuje zależność pomiędzy pracującymi emerytami i pozostałymi pracującymi a akceptacją twierdzeń dotyczących zaspokajania potrzeb dzięki świadczeniu pracy. Wykonywana aktualnie praca zawodowa w mniejszym stopniu zaspokaja potrzeby emerytów niż pozostałych pracujących. Jest to zrozumiałe, ponieważ emeryci czerpią dochody ze swojej emerytury i często jest to ich główne źródło utrzymania, a wynagrodzenie za pracę zawodową stanowi tylko dodatek. Potwierdzeniem tej tezy są odpowiedzi „Zdecydowanie nie” emerytów i pozostałych pracujących: T.1. – PL: E – 9,5%, PP¹² – 1,3%, CZ: E – 14,3%, PP – 1,3%, HU: E – 16,7%, PP – 3,4%; T.2. – PL: E – 11,5%, PP – 2,4%, CZ: E – 28,6%, PP – 2,6%, HU: E – 13,5%, PP – 1,0%. Dla części emerytów praca nie jest zasadniczym źródłem utrzymania i nie od niej zależy egzystencja respondentów i ich rodzin. Natomiast pracujący emeryci w większym stopniu niż pozostali pracujący akceptują twierdzenie T.6. „Praca umożliwia mi kontakt z innymi ludźmi”. W tym wypadku odsetek zdecydowanej akceptacji jest wyższy niż pozostałych pracujących. Oznacza to, że część emerytów często pracuje ze względów społecznych, a nie egzystencjalnych. Na zaspokojenie takich potrzeb pracy wskazywała następująca wypowiedź: *Przede wszystkim pracuję ze względów materialnych. Jednak praca zapewnia mi też bliski kontakt z ludźmi, kontakty towarzyskie. Mnie praca jest bardzo do życia potrzeba, biorąc pod uwagę aspekty towarzyskie. Pracując między ludźmi, człowiek nie zamyka się w sobie. Kontakt z ludźmi powoduje, że człowiek lepiej funkcjonuje. Praca sprawia, że czuję się potrzebna. Fakt, że jestem potrzebna, daje mi satysfakcję. Ważna jest dla mnie również rozmowa z ludźmi* (Maria, PL, Mł, Ś, Pr).

Reasumując tę część badań, można stwierdzić, że respondenci dzięki aktualnie wykonywanej pracy w zróżnicowany sposób zaspokajają swoje potrzeby. W największym stopniu zaspokajają swoje potrzeby egzystencjalne, i to niezależnie od grupy narodowej. Polacy w porównaniu do dwóch pozostałych grup narodowych w najmniejszym stopniu realizują dzięki pracy swoje potrzeby egzystencjalne, w następnej kolejności potrzeby społeczno-psychiczne, a na końcu samorealizacyjne. Co ciekawe, realizacja potrzeb jest zależna nie tylko od samego rodzaju pracy, ale również od oczekiwań danej grupy narodowej. Realizacja potrzeb pracy jest w pewnym stopniu zależna od cech strukturalnych,

12 PP – pozostali pracujący.

co można odnotować również w innych badaniach¹³. W największym stopniu jest zależna od płci. Kobiety w mniejszym stopniu przywiązują wagę do egzystencjalnych potrzeb pracy niż mężczyźni, a większą – do społecznych. Dla mężczyzn praca oprócz egzystencjalnych częściej niż dla kobiet spełnia potrzeby samorealizacyjne. Wiek również odgrywa pewną rolę w realizacji potrzeb pracy. Dla młodszej kategorii wiekowej częściej niż dla starszej praca spełnia potrzebę egzystencjalną. Zaspokajanie potrzeb społeczno-psychicznych i samorealizacyjnych kieruje się zróżnicowaną zależnością w poszczególnych grupach narodowych. Wykształcenie w najmniejszym stopniu wpływa na realizację potrzeb pracy, ale częściej osoby z wyższym wykształceniem zaspokajają swoje potrzeby egzystencjalne i samorealizacyjne. Specyficzną grupą respondentów są pracujący emeryci. W każdej z grup narodowych rzadziej w porównaniu do pozostałych pracujących zaspokajają oni potrzeby egzystencjalne, a częściej potrzeby samorealizacyjne¹⁴.

6.3. Perspektywa pokolenia 55+ na rynku pracy w jego własnej ocenie

Na podstawie przedstawionych wyników badań można stwierdzić, że istnieją bariery instytucjonalne i prawne, które wpływają na potencjalną aktywność zawodową pokolenia 55+. Można się też domyślać, że część osób byłaby skłonna podjąć pracę, gdyby istniały możliwości. Istotne są również uprzedzenia w stosunku do osób starszych pojawiające się w różnych krajach i kulturach¹⁵.

-
- 13 A. Czerw, *Psychologiczny model dobrostanu w pracy: Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2016; M. Visser, M. Gesthuizen, G. Kraaykamp, M.H.J. Wolbers, *Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement*, „European Sociological Review” 2016, no. 32 (3), s. 370–382; R. Raab, *Workplace perception and job satisfaction of older worker*, „Journal of Happiness Studies” 2020, no. 21 (3), s. 943–963.
- 14 P. Szukalski, *To idzie starość – postawy osób w wieku przedemerytalnym: raport z badań*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008; L. Sohler, L. Van Ootegem, E. Verhofstadt, *Well-being during the transition from work to retirement*, „Journal of Happiness Studies” 2020, no. 79.
- 15 L. Janosova, V. Reichel, *An attitude towards age stereotypes among older workers – a case study*, Psychology and Psychiatry, Sociology and Healthcare, Education Conference Proceedings, Bulgarian Academy of Sciences, Sofia 2016; S. Topgul, *Ageism or discrimination against older*

Dlatego respondentom zostało zadane następujące pytanie: „Gdyby mógł/mogła Pan/Pani wybrać jedną z możliwości, nie obniżając swojej sytuacji finansowej, jaką opcję wybrałby/wybrałaby Pan/Pani?”. Respondenci mogli wskazać jedną z form: praca na cały etat, praca na pół etatu, praca dorywcza, „nie pracować”. Pytanie miało zdiagnozować potencjalne ewentualności pracy pokolenia 55+, a odpowiedź miała ujawnić, czy występują różnice strukturalne w chęci podjęcia pracy. Wyniki odpowiedzi polskich respondentów będą pokazane na tle odpowiedzi respondentów czeskich i węgierskich (por. tab. 6.10).

Tabela 6.10. Kraj pochodzenia respondenta a możliwości pracy (% odpowiedzi)

Możliwości pracy	Gdyby mógł/mogła Pan/Pani wybrać jedną z możliwości, nie obniżając swojej sytuacji finansowej, jaką opcję wybrałby/wybrałaby Pan/Pani?		
	Polacy (N = 169)	Czesi (N = 152)	Węgrzy (N = 169)
Praca na cały etat	32,8	19,2	29,7
Praca na pół etatu	37,7	24,6	43,6
Praca dorywcza	9,8	28,8	5,0
„Nie pracować”	19,7	27,4	21,7
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Zdecydowana większość polskich respondentów wybrała opcję pracy na pół etatu – 37,7%. Na cały etat chciałoby pracować nieco mniej, bo 32,8% respondentów. Oznacza to, że około 3/4 respondentów pokolenia 55+ chciałoby dalej pracować na stałe. Różnica pomiędzy wyborem pracy na cały etat a pracy na pół etatu nie jest wysoka i wynosi 4,9 p.p. Około 1/5 respondentów nie chce dalej pracować, a poniżej 10% chciałoby pracować dorywczo. Często respondenci mają powody osobiste, aby mniej pracować: *Teraz to już trochę za dużo dla mnie. Chciałabym mieć więcej czasu dla siebie i bliskich. Chciałabym pracować mniej, w mniejszym wymiarze czasu, bo dopada mnie zmęczenie, potrzebuję więcej czasu*

adults in work life, „Turkish Journal of Sociology/Sosyoloji Dergisi” 2016, no. 36 (2), s. 385–391; K. Turek, K. Henkens, *How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes*, „Work Employment and Society” 2020, no. 43 (4), s. 550–570.

na opiekę nad mamą (Danuta, PL, Mł, W, Pr). Nieco inna jest sytuacja w przypadku Czechów. Ponad 1/4 w ogóle nie planuje pracować, a mniej niż połowa chce pracować na stałe (cały etat i pół etatu). Prawie 1/3 chciałaby pracować dorywczo. Czeskie pokolenie 55+ w mniejszym stopniu jest więc skłonne do podjęcia lub kontynuowania pracy niż polskie. Respondenci węgierscy z kolei najbardziej są skłonni pracować zawodowo na stałe (73,3%) – w zdecydowanej większości częściej na pół etatu niż na cały etat (cały etat – 29,6%, pół etatu 43,6%). Nieco powyżej 20% respondentów nie jest skłonnych pracować.

Czy uwarunkowania strukturalne wpływają na chęć kontynuacji bądź podjęcia pracy zawodowej? Tabele 6.11. i 6.12. pokazują odpowiedzi na to pytanie wśród respondentów polskich w korelacji z płcią i wiekiem.

Tabela 6.11. Płeć i wiek respondentów polskich a perspektywa pracy (% odpowiedzi), N = 169

Możliwości pracy	Płeć		Wiek	
	M	K	55–60	61–65
Praca na cały etat	44,1	22,2	31,4	36,4
Praca na pół etatu	30,5	44,4	40,7	30,6
Praca dorywcza	8,5	11,1	8,1	13,9
„Nie pracować”	16,9	22,2	19,8	19,4
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Wśród respondentów polskich na cały etat chciałoby pracować zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet, różnica 21,9 p.p. Jest to prawie dwukrotna wielkość. Z kolei kobiety częściej niż mężczyźni wybierały pracę na pół etatu, różnica 13,9 p.p. Pracę dorywczą wolałyby podjąć nieco więcej kobiet niż mężczyzn, odsetek takich osób waha się w granicach 10%. Również częściej kobiety wybierały pracę dorywczą, różnica 5,5 p.p. Oznacza to, że pracujące kobiety po 55. roku życia raczej wolałyby mniej pracować, poświęcając się bardziej domowi. W kilku wywiadach swobodnych powtarza się taki motyw ograniczenia pracy: *Ja lubię swoją pracę, ale wolałabym pracować mniej i zająć się rodziną* (Maria, PL, Mł, Ś, Pr).

W inny sposób do ewentualnej pracy zawodowej podchodzą Czesi. Kobiety są bardziej chętne niż mężczyźni do podejmowania pracy na cały etat (M – 16,0%, K – 22,2%). Również chętniej pracowałyby na pół etatu (M – 18,5%, K – 24,0%)

i podejmowały pracę dorywczą (M – 22,0%, K – 35,2%). Mężczyźni z kolei zdecydowanie chętniej w ogóle by nie pracowali. Jest to prawie dwukrotna różnica pomiędzy kobietami a mężczyznami (M – 38,0%, K – 17,5%). Czyżby mężczyźni czescy mieli zbyt wysokie emerytury? Wśród respondentów węgierskich również zachodzą różnice, ale nie w takim stopniu, jak wśród respondentów czeskich. Z analizy danych wynika, że kobiety nieco chętniej byłyby skłonne pracować na cały etat (M – 26,8%, K – 30,5%), mężczyźni z kolei – na pół etatu (M – 44,2%, K – 42,4%). Różnice nie są więc wielkie, w rezultacie otrzymujemy równowagę płci osób, które chcą pracować na stałe. Również niewielka różnica płci zachodzi wśród osób, które nie chcą pracować (M – 21,4%, K – 22,0%).

Czy wiek wpływa na chęć kontynuacji pracy zawodowej pokolenia 55+? Wydawałoby się, że tak. Jednak wyniki badań wskazują, że sytuacja jest bardziej skomplikowana. Jeśli chodzi o pracujących Polaków, to nieco wyższy odsetek osób w starszym wieku niż w młodszym chciałby pracować na cały etat (różnica 5 p.p.), a z kolei na pół etatu chciałoby pracować nieco więcej osób w młodszej kategorii wiekowej (różnica 10,1 p.p.). Co ciekawe, wiek prawie nie odgrywa roli, jeśli chodzi o pozostawanie już poza rynkiem pracy, prawie 20% respondentów z obydwu grup wiekowych nie chce już pracować. Częściej starsi respondenci niż młodszy chcą podjąć się pracy dorywczej (różnica 5,8 p.p.). Jeśli chodzi o Czechów, to sytuacja jest odwrotna. Wiek już odgrywa rolę w pozostawaniu poza rynkiem pracy, występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,028$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,295), w młodszej kategorii wiekowej 25,7% nie chce pracować, a w kategorii wiekowej starszej nie chce pracować już 32,4%. Tylko 23,6% respondentów starszej kategorii wiekowej chce pracować na etacie, a niezbyt wysoki odsetek – na całym etacie (11,8%). Przykładem takiego podejścia jest następująca wypowiedź: *Czasami już nie mam siły pracować, a szczególnie wstawać rano do pracy. No i te nowe technologie, nie jest łatwo się tego uczyć...* (Peter, CZ, St, Ś, Pr). W młodszej grupie wiekowej ten odsetek wynosi łącznie 52,9%. Analiza odpowiedzi Węgrów wskazuje na odmienny trend. Prawie 70% młodszych respondentów chce pracować na etacie (całym 30,4%, pół etatu – 39,1%), natomiast aż powyżej 1/4 młodszej grupy wiekowej (26,1%) chce pozostać poza rynkiem pracy, a tylko 12,5% grupy starszej. Co zaskakuje, aż 53,1% starszych respondentów chciałoby pracować na pół etatu.

Wykształcenie odgrywa rolę w chęci kontynuacji pracy bądź jej podjęcia, na co wskazują badania socjologiczne¹⁶. Zbliży się do zależności statystycznej na poziomie $p = 0,075$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,207). Tabela 6.12. pokazuje odpowiedzi.

Tabela 6.12. Wykształcenie respondentów polskich a perspektywa pracy (% odpowiedzi), $N = 169$

Możliwości pracy	Wykształcenie			
	P	ZZ	Ś	W
Praca na cały etat	0,0	38,9	24,4	32,3
Praca na pół etatu	0,0	33,3	31,1	48,4
Praca dorywcza	50,0	8,3	20,0	0,0
„Nie pracować”	50,0	19,4	24,4	19,4
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Wśród respondentów polskich wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta chęć do dalszej pracy (wyjątkiem jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, jeśli chodzi o pracę na cały etat). Pracę na cały etat chce kontynuować prawie 40% respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tej kategorii mogą się znajdować uzyskujący wcześniej emeryturę górniczy, którzy często podejmują pracę w tej samej branży na cały etat. Nieco niższy odsetek respondentów z wyższym wykształceniem również chce kontynuować pracę na cały etat (32,3%), natomiast aż połowa deklaruje chęć pracy na pół etatu. Wynika więc z tego, że powyżej 80% osób z wyższym wykształceniem chce kontynuować stałą pracę. Wykształcenie nie różnicuje zbytnio braku aktywności przez pracę zawodową. Czescy respondenci w pewnej części w podobny sposób odpowiadają. Chęć pracy na cały etat wzrasta wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia (ZZ – 17,1%, Ś – 14,6%, W – 30,4%), natomiast na pół etatu częściej chcą pracować osoby z nieco niższym wykształceniem (ZZ – 28,6%, Ś – 26,8%, W – 17,4%). Około 20% Czechów wszystkich poziomów wykształcenia nie chce kontynuować

16 G. Bartkowiak, *Zatrudnianie pracowników wiedzy...*; B. Vilčiauskaitė, A. Savanevičienė, V. Navickas, *Managing older talents in the context of aging society...*; J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

pracy. Odwrotna tendencja występuje z kolei w wyborach węgierskich respondentów. Wyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem chce pracować na cały etat niż z wykształceniem zasadniczym zawodowym (ZZ – 28,9%, W – 34,8%), natomiast poza rynkiem pracy chce pozostać wyższy odsetek osób z niższym wykształceniem (ZZ – 26,1%, W – 18,4%).

Reasumując wyniki badań dotyczące kontynuacji pracy przez pokolenie 55+, można stwierdzić, że zdecydowana większość badanych chce pracować zawodowo, ale nie zawsze na cały etat. Pracę na cały etat preferuje mniejsza część pokolenia. Najmniej chętni do pracy są Czesi, a najbardziej chętni – Polacy, Węgrzy zajmują środkowe miejsce. Występują różnice strukturalne, jeśli chodzi o chęć dalszej pracy. Mężczyźni bardziej preferują pracę pełnoetatową, ewentualnie pracę na pół etatu. Kobiety tego pokolenia najchętniej pracowałyby na pół etatu, ewentualnie w pracy dorywczej. Wiek nie odgrywa takiej roli, chociaż osoby ze starszej kategorii wiekowej mniej chętnie pracowałyby na cały etat. Większą rolę odgrywa wykształcenie i generalnie im wyższe, tym większa chęć do kontynuacji pracy zawodowej. W Polsce mamy jeszcze dodatkowy czynnik wczesnych emerytur górniczych, które powodują, że stosunkowo młodzi emeryci górniczy podejmują pracę na cały etat. Z wyników przedstawionych badań najbardziej zdumiewający jest wysoki odsetek respondentów czeskich, którzy nie chcą dalej pracować. Z czego mogą wynikać takie różnice? Uważamy, że przyczyną mogą być wyższe emerytury w Czechach w porównaniu do dwu pozostałych krajów oraz nieco niższe miejsce pracy w systemie wartości. Społeczeństwo czeskie bowiem bardziej ceni wartości postmaterialistyczne, gdzie praca jest ważną wartością, ale nie najważniejszą¹⁷. W tym systemie istotną rolę odgrywa również czas wolny. Jeśli więc ktoś posiada wystarczające środki do życia, to podejmuje inne aktywności, które pozwalają mu ten czas przyjemnie spędzić, a nie poświęca się pracy zawodowej.

6.4. Ocena szans pokolenia 55+ na rynku pracy

Ostatnim zagadnieniem, które zostanie poddane badaniu, jest opinia respondentów o szansie pokolenia 55+ na rynku pracy. Funkcjonują bowiem mity

17 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego*, w: *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, red. M. Dębicki, J. Makaro, Wydawnictwo GAIT, Wrocław 2013.

i stereotypy dotyczące przydatności starszego pokolenia na rynku pracy¹⁸. Z jednej strony pokolenie to dysponuje bowiem dużym potencjałem i doświadczeniem w wykonywaniu pracy, a z drugiej strony zdarza się, że nie nadąża za nowymi technologiami i nie potrafi ich używać w pracy¹⁹. Dlatego respondentom zadano pytanie, w którym przedstawiono zestaw twierdzeń dotyczących pozostawania bądź niepozostawiania na rynku pracy pokolenia 55+. Istniała możliwość odpowiedzi od „Zdecydowanie tak” do „Zdecydowanie nie”. Tabela 6.13. przedstawia wyniki w związku z odpowiedzią na pytanie badawcze.

Dwa pierwsze twierdzenia T.1. i T.2. wskazują na akceptację sytuacji życiowej, w której pokolenie 55+ aktywizuje się poprzez pracę zawodową. Mówią również o stworzeniu warunków do pracy osób w takim wieku. Natomiast dwa następne twierdzenia T.3. i T.4. wskazują na akceptację sytuacji, w której miejsce tego pokolenia znajduje się w sferze prywatnej. W wywiadach swobodnych respondentom zadano pytania: „Jak Pan/Pani uważa, czy osoby, które osiągnęły wiek emerytalny, powinny mieć prawo pracować, jeśli mają na to ochotę?” oraz „Jak Pan/Pani uważa, czy mając możliwość przejścia na emeryturę mężczyzna/kobieta jest odpowiedzialny/odpowiedzialna za pomoc rodzinie, opiekę nad rodzicami, wnukami, czy może dalej pracować?”.

Twierdzenie 1. akceptuje zdecydowana większość („Zdecydowanie tak” i „Raczej tak”) respondentów polskich (prawie 90% respondentów), a zdecydowanie akceptuje („Zdecydowanie tak”) więcej niż połowa. Również w wywiadach swobodnych respondenci wyrażali akceptację: *Nie powinno zmuszać się osób do odejścia z pracy. Wszystko zależy od tego, kogo to dotyczy, każdy powinien mieć możliwość kontynuowania pracy w tym samym miejscu* (Edward, PL, Mł, W, Pr). Podobna grupa akceptujących występuje w Czechach („Zdecydowanie tak” – 50,8%, „Raczej tak” – 36,2%). *Tak, jeśli mają ochotę, niech pracują, to mój przyrządek* (Zdenka, CZ, Mł, W, Pr). Natomiast odmienne wyniki zostały uzyskane

18 L. Janosova, V. Reichel, *An attitude towards age stereotypes among older workers – a case study...*; S. Topgál, *Ageism or discrimination against older adults in work life...*; K. Turek, K. Henkens, *How skill requirements affect the likelihood...*

19 *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012; *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, red. E. Kryńska, J. Kryszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013; J. Aidukaite, I. Blaziene, *Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2021, Early Access, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print.

na Węgrzech. Twierdzenie poparło 65% badanych, w tym „Zdecydowanie tak” odpowiedziało – 27,7%. Prawie 1/4 respondentów nie zgodziła się z tym twierdzeniem. Wyniki wskazywałyby więc na to, że respondenci węgierscy są bardziej wstrzemięźliwi w ocenie przydatności zawodowej własnego pokolenia. Potwierdza to analiza dalszych twierdzeń. Twierdzenie 2. mówiące o tym, że „Osoby w wieku 55+ powinny nadal móc pracować i zarabiać”, zdecydowanie akceptuje prawie 60% Polaków, 76,7% Czechów, a 49,7% Węgrów. Jedna trzecia respondentów węgierskich odpowiedziała „Raczej tak” (33,7%).

Tabela 6.13. Kraj pochodzenia respondenta a akceptacja twierdzeń dotyczących pracy (% odpowiedzi)

Kraj	Czy zgadza się Pan/Pani z następującymi twierdzeniami dotyczącymi pracy osób w wieku 55+?			
	„Zdecydowanie tak”	„Raczej tak”	„Raczej nie”	„Zdecydowanie nie”
T.1. Ludzie z generacji 55+ nadal dobrze sprawdziliby się w ich dotychczasowych miejscach pracy				
Polacy (N = 169)	52,6	37,5	8,6	1,3
Czesi (N = 152)	50,8	36,2	11,5	1,5
Węgrzy (N = 169)	27,7	37,3	22,9	12,0
T.2. Osoby w wieku 55+ powinny nadal móc pracować i zarabiać				
Polacy (N = 169)	56,8	37,0	4,3	1,9
Czesi (N = 152)	76,7	19,3	2,0	2,0
Węgrzy (N = 169)	49,7	33,7	8,9	7,7
T.3. Osoby powyżej 55. roku życia są odpowiedzialne za pomoc rodzinie, opiekę nad rodzicami, wnukami (a nie uzyskiwanie dodatkowego dochodu)				
Polacy (N = 169)	16,5	35,3	30,2	18,0
Czesi (N = 152)	3,5	12,0	35,2	43,3
Węgrzy (N = 169)	29,9	41,3	24,0	4,8
T.4. Osoby powyżej 55. roku życia nie powinny dłużej pracować, zasługują na odpoczynek				
Polacy (N = 169)	12,9	21,9	44,5	21,2
Czesi (N = 152)	5,3	21,4	41,2	32,1
Węgrzy (N = 169)	43,2	30,2	18,9	7,7

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Dwa następne twierdzenia wskazują na innego typu postawy. Twierdzenie mówiące, że „Osoby powyżej 55. roku życia są odpowiedzialne za pomoc rodzinie, opiekę nad rodzicami, wnukami (a nie za uzyskiwanie dodatkowego dochodu)”, zdobyło stosunkowo niską zdecydowaną („Zdecydowanie tak”) akceptację polskich respondentów – 16,5%, a nieco wyższą „Raczej tak” – 35,3%. Przykładem jest ambiwalentna odpowiedź z wywiadu swobodnego: *Trudne pytanie, które dotyczy modelu rodziny. Tradycyjny model rodziny będzie zakładać, że na emeryturze masz pomóc swoim dzieciom w opiece nad ich dziećmi, ale to już się zmienia w kierunku użytecznego przeżywania jesieni życia. Człowiek powinien mieć możliwość dalej rozwijać się. Uważam, że to nie jest obowiązek* (Edward, PL, Mł, W, Pr). Umiejscawia to jednak polskich respondentów na środkowym poziomie akceptacji, pomiędzy Czechami i Węgrami. Twierdzenie to bowiem bardzo różnicuje respondentów analizowanych krajów. Czesi akceptują to twierdzenie w niewielkim stopniu, „Zdecydowanie tak” – 3,5%, „Raczej tak” – 12,0%. Węgrzy z kolei w większym stopniu: „Zdecydowanie tak” – 29,9%, „Raczej tak” – 41,3%. Występuje więc zdecydowana różnica w postrzeganiu miejsca pokolenia 55+ na rynku pracy oraz w podejmowaniu obowiązków rodzinnych. Potwierdza się więc wniosek postawiony wcześniej, że społeczeństwo czeskie ceni w większym stopniu wartości postmaterialistyczne, w tym również obowiązek pomocy dzieciom przez starsze pokolenie. Społeczeństwo węgierskie, jako bardziej tradycyjne, ma ten obowiązek ugruntowany, natomiast w czeskim to wybór danej osoby, a nie przymus.

Twierdzenie 4. dotyczy problemu dłuższego okresu pracy i brzmi: „Osoby powyżej 55. roku życia nie powinny dłużej pracować, zasługują na odpoczynek”. Polscy respondenci podzielili się w swych opiniach, ponieważ 1/3 z nich akceptuje to twierdzenie (34,2%), a 2/3 go nie akceptuje (65,7%). Oznacza to, że dopuszczają pracę osób powyżej 55. roku życia. Co dziwne, Czesi w zdecydowanie niższym stopniu akceptują takie twierdzenie: „Zdecydowanie tak” – 5,3%, „Raczej tak” – 21,4% (łącznie 26,8%). Widocznie czas wolny i odpoczynek są większą wartością niż możliwość kontynuowania pracy, szczególnie jeśli to dotyczy osób, które pracowały fizycznie: *Człowiek, który długo pracuje, powinien mieć prawo do odpoczynku. Szczególnie fizycznie. Nie powinno się go zmuszać do dalszej pracy* (Duszán, CZ, St, Š, E). Z kolei wyraźnie odmienna jest reakcja na twierdzenie respondentów węgierskich. Prawie 3/4 z nich zdecydowanie je popiera, czyli sprzeciwia się możliwości dłuższej pracy.

Czy przedstawione twierdzenia są zależne od cech strukturalnych: płci, wieku i wykształcenia? Dwie następne tabele 6.14. i 6.15. przedstawiają wyniki korelacji.

Tabela 6.14. Płeć i wiek respondentów polskich a wybór twierdzeń – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$

Twierdzenia	Płeć		Wiek	
	M	K	55-60	61-65
T.1.	56,5	49,4	51,1	55,2
T.2.	55,3	58,1	52,5	59,4
T.3.	19,7	13,7	14,3	20,0
T.4.	17,6	7,7	10,1	15,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: T.1. Ludzie z generacji 55+ nadal dobrze sprawdziliby się w ich dotychczasowych miejscach pracy; T.2. Osoby w wieku 55+ powinny nadal móc pracować i zarabiać; T.3. Osoby powyżej 55. roku życia są odpowiedzialne za pomoc rodzinie, opiekę nad rodzicami, wnukami (a nie za uzyskiwanie dodatkowego dochodu); T.4. Osoby powyżej 55. roku życia nie powinny dłużej pracować, zasługują na odpoczynek.

Płeć w niewielkim stopniu wpływa na akceptację twierdzeń dotyczących pracy zawodowej pokolenia 55+ u respondentów polskich. Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety akceptują T.1. – tu zależność jest bliska istotności statystycznej na poziomie $p = 0,087$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,208), różnica 7,1 p.p. Bardziej więc wierzą w umiejętności pokolenia 55+. Kobiety z kolei trochę częściej akceptują T.2., różnica 2,8 p.p., generalnie jednak ponad połowa kobiet i mężczyzn to zdecydowani zwolennicy kontynuacji pracy pokolenia 55+. Podobne zależności występują w wyborach respondentów czeskich i węgierskich, tylko na innym poziomie. Czeszki i Węgierki w mniejszym stopniu wierzą w kwalifikacje pokolenia 55+, ale bardziej akceptują stworzenie możliwości pracy zawodowej i jej kontynuacji (odpowiedź „Zdecydowanie tak”), T.1. – CZ: M – 62,2%, K – 42,9%, HU: M – 29,2%, K – 25,0%; T.2. – CZ: M – 76,2%, K – 77,0%, HU: M – 45,9%, K – 51,9%. Dwa następne twierdzenia, dotyczące braku kontynuacji pracy zawodowej i przeniesienia aktywności w sferę prywatną w pewnym stopniu różnicowały poglądy respondentów. Kobiety nieco rzadziej niż mężczyźni zdecydowanie je akceptowały: T.3. – różnica 6 p.p., T.4. – 9,9 p.p. Oznacza to, że kobiety rzadziej niż mężczyźni uważają, że pokolenie 55+ powinno już

odpocząć od pracy zawodowej i skierować aktywność na rodzinę. Respondentka w taki sposób to ujmuje: *Osoba, która ma taką możliwość i sytuację, powinna zająć się rodziną. Płeć chyba nie ma znaczenia, chociaż częściej robią tak kobiety. Ja przeszłabym na emeryturę. Czuję, że moim obowiązkiem jest poświęcać się rodzinie i wnukom* (Ewa, PL, St, ZZ, E). Na takie postawy wskazują również inne badania²⁰. Czesi w bardzo małym stopniu akceptują odpoczynek i aktywność pozazawodową pokolenia 55+. Trochę częściej akceptację deklarują kobiety niż mężczyźni (T.3.: M – 0,0%, K – 6,2%; T.4.: M – 1,8%, K – 8,0%). Czesi z kolei T.3. zdecydowanie częściej odrzucają niż Czeszki (odpowiedź „Zdecydowanie nie”), (T.3.: M – 57,4%, K – 43,25%). Węgrzy i Węgierki reprezentują bardziej tradycyjną postawę. Zdecydowanie większy odsetek Węgerek niż Węgrów akceptuje T.3. (M – 25,0%, K – 32,7%) i na odwrót – wyższy odsetek Węgrów niż Węgerek zdecydowanie akceptuje T.4. (M – 45,4%, K – 39,3%). Oznacza to, że Węgierki wykazują bardziej tradycyjną postawę i uważają, że pokolenie 55+ powinno poświęcić się rodzinie, Węgrzy z kolei uważają, że temu pokoleniu należy się już odpoczynek od pracy zawodowej.

Wiek również nieznacznie modyfikuje akceptację twierdzeń polskich respondentów. Osoby należące do starszej kategorii wiekowej częściej akceptują T.1. i T.2. niż osoby z kategorii wiekowej młodszej. Oznacza to, że starsza część respondentów bardziej jest przekonana o kwalifikacjach do pracy zawodowej pokolenia 55+ oraz bardziej akceptuje kontynuację pracy przez pokolenie 55+ (różnica T.1. – 4,1 p.p., T.2. – 6,9 p.p.). Podobne zależności w akceptacji tych twierdzeń występują u Czechów i Węgrów. Również respondenci starszej kategorii wiekowej silniej akceptują te dwa twierdzenia: T.1. – CZ: Mł – 50,0%, St – 51,7%, HU: Mł – 24,7%, St – 30,9%; T.2. – CZ: Mł – 72,1%, St – 81,2%, HU: Mł – 46,4%, St – 53,6%. Takie różnice wynikają prawdopodobnie z faktu, że część osób ze starszej kategorii wiekowej zbliżając się do końca drogi zawodowej, bardziej odczuwa potrzebę jej kontynuacji. Uważa również, że nadal posiada kwalifikacje pozwalające kontynuować pracę. Dwa pozostałe twierdzenia T.3. i T.4. również częściej zdecydowanie akceptowane są przez osoby ze starszej kategorii wiekowej (różnica: T.3. – 5,7 p.p., T.4. – 5,7 p.p.). Oznacza to polaryzację postaw

20 B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012, s. 419–448; Ł. Jurek, *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2016.

starszego pokolenia: część zdecydowanie akceptuje kontynuację pracy zawodowej, a część uważa, że lepiej jest odpocząć i poświęcić się rodzinie. Wybory Czechów również są bardziej skomplikowane. T.3. i T.4. nieco częściej akceptuje niewysoki odsetek starszego pokolenia. W T.3. wystąpiła istotność statystyczna na poziomie $p = 0,055$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,208). Natomiast gdy przyjrzymy się odsetkowi respondentów odrzucających to twierdzenie, to zdecydowanie są one wyższe wśród osób należących do starszej kategorii wiekowej, odpowiedź: „Zdecydowanie nie”: Mł – 44,7%, St – 55,4%, a w T.4.: Mł – 28,6%, St – 36,7%. Oznacza to, że starsze pokolenie Czechów odrzuca tradycyjne wzorce i uważa, że pokolenia 55+ nie powinno się zmuszać do odpoczynku od pracy zawodowej, a szczególnie zajmowania się rodziną. Zupełnie inną postawę reprezentuje starsza kategoria wiekowa Węgrów. W zasadzie na tym samym poziomie zdecydowanie akceptuje T.3. (Mł – 30,7%, St – 29,1%), natomiast słabiej od młodszej – T.4. (Mł – 45,0%, St – 38,8%). Oznacza to, że młodsze i starsze pokolenie Węgrów nie różni się poglądami na temat przeniesienia aktywności pokolenia 55+ w sferę prywatną.

Wykształcenie z reguły modyfikuje poglądy i postawy na temat pracy zawodowej chociażby dlatego, że osoby z wyższym wykształceniem z reguły wykonują inną pracę niż osoby z wykształceniem niższym. Tabela 6.15. pokazuje wyniki wyborów respondentów polskich.

Tabela 6.15. Wykształcenie respondentów polskich a wybór twierdzeń – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$

Możliwości pracy	Wykształcenie			
	P	ZZ	Ś	W
T.1.	41,7	51,2	41,7	75,7
T.2.	50,0	52,1	58,7	61,5
T.3.	9,1	11,9	23,2	13,3
T.4.	10,0	16,3	8,6	14,3
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Objaśnienia: T.1. Ludzie z generacji 55+ nadal dobrze sprawdziliby się w ich dotychczasowych miejscach pracy; T.2. Osoby w wieku 55+ powinny nadal móc pracować i zarabiać; T.3. Osoby powyżej 55. roku życia są odpowiedzialne za pomoc rodzinie, opiekę nad rodzicami, wnukami (a nie za uzyskiwanie dodatkowego dochodu); T.4. Osoby powyżej 55. roku życia nie powinny dłużej pracować, zasługują na odpoczynek.

Wykształcenie ma pewien wpływ na wybór akceptacji twierdzeń. Dotyczy to szczególnie respondentów polskich. Niektóre wybory są zależne statystycznie bądź zbliżają się do zależności. I tak pierwsze z dwóch twierdzeń (T.1), świadczących o pozytywnej postawie w odniesieniu do aktywności zawodowej pokolenia 55+, jest zależne statystycznie na poziomie $p = 0,035$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,199). Również wyniki procentowe wykazują dużą różnicę w odpowiedziach (różnica pomiędzy P a W wynosi 34 p.p.). Nieco niższa różnica dotyczy T.2. (pomiędzy P a W – 11,5 p.p.). Oznacza to, że wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta akceptacja dla aktywności zawodowej pokolenia 55+. Podobne zależności wystąpiły w wyborach respondentów czeskich i węgierskich, chociaż na innym poziomie, np. T.1. – CZ: P – 40,0%, W – 85,7%, HU: P 29,3%, W – 42,9%). W wyborach respondentów czeskich w T.1. wystąpiła istotność statystyczna na poziomie $p = 0,045$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,196). Oznacza to, że również respondenci czescy i węgierscy z wyższym wykształceniem bardziej są pewni kwalifikacji do pracy zawodowej pokolenia 55+, a trochę w mniejszym stopniu akceptują pracę tego pokolenia. Wybory polskich respondentów w następnych twierdzeniach T.3. i T.4. (dotyczące braku aktywności zawodowej pokolenia 55+ i przejścia do sfery prywatnej) nie wykazują istotności statystycznej. O ile występują różnice procentowe pomiędzy respondentami z podstawowym wykształceniem a respondentami z wykształceniem wyższym (4,2 p.p.), o tyle odsetek odpowiedzi twierdzących wśród respondentów ze średnim wykształceniem gwałtownie wzrasta, a w T.4. spada. Wśród respondentów polskich brak więc wyraźnej zależności wyborów odpowiedzi na T.3. i T.4. w zależności od wykształcenia. Takie zależności są natomiast widoczne w odpowiedziach respondentów czeskich i węgierskich. Akceptacja T.3. była na poziomie kilku procent, natomiast odpowiedzi „Zdecydowanie nie” udzieliło: ZZ – 48,9%, W – 62,5%. Akceptacja dla T.4. rysowała się następująco: ZZ – 28,3%, W – 44,8%. Czeskie pokolenie 55+ z wyższym wykształceniem w większym stopniu niż pokolenie z niższym poziomem wykształcenia sprzeciwia się skierowaniu ich aktywności na sferę prywatną. Inna zależność występuje w odpowiedziach respondentów węgierskich. Zdecydowana akceptacja obydwu twierdzeń T.3. i T.4. wzrasta wraz ze wzrostem wykształcenia: T.3. – ZZ – 14,3%, W – 34,5%), T.4. – ZZ – 28,6%, W – 42,4%). Oznacza to większą akceptację osób z wyższym wykształceniem dla braku aktywności zawodowej.

Reasumując podrozdział dotyczący dalszej aktywności zawodowej pokolenia 55+, można wyciągnąć kilka wniosków. Polacy zdecydowanie akceptują

pozostawanie na rynku pracy pokolenia 55+. Więcej niż połowa zdecydowanie popiera („Zdecydowanie tak”) takie stanowisko, a ponad 1/3 słabiej („Raczej tak”) je popiera. W porównaniu do dwu pozostałych grup narodowych jest to postawa środkowa. Czesi zdecydowanie silniej popierają taką postawę niż Polacy, jednocześnie nie popierają angażowania się w sferę prywatną, w tym w rodzinę. Tu można stwierdzić, że Czesi wykazują postawę nowoczesną i realizację wartości postmaterialistycznych. Pokolenie 55+ oczekuje, że będzie miało stworzone możliwości kontynuacji pracy zawodowej, natomiast od niego zależy, czy z tej możliwości skorzysta. Na takie postawy wskazują również wyniki innych badań²¹. Węgrzy z kolei najslabiej wierzą w możliwości zawodowe pokolenia 55+, a znacznie silniej podkreślają potrzebę odpoczynku od pracy zawodowej i przeniesienia aktywności do sfery prywatnej. Wykazują tradycyjne postawy, gdzie obowiązkiem osób starszych jest pomoc rodzinie.

Czynniki strukturalne w pewnym stopniu modyfikują poglądy na aktywność zawodową pokolenia 55+. Płeć w pewnym stopniu wpływa na postawy wobec pracy zawodowej pokolenia 55+. Kobiety rzadziej ufają kwalifikacjom tego pokolenia, a częściej niż mężczyźni uważają, że powinno się stworzyć możliwości do kontynuacji aktywności poprzez pracę zawodową. Z kolei kobiety rzadziej niż mężczyźni akceptują aktywność tego pokolenia w sferze prywatnej, szczególnie przodują w tym Czeszki. Natomiast Węgierki wykazują postawę tradycyjną. Wiek też w niektórych aspektach wpływa na poglądy dwóch kategorii wiekowych. Poglądy osób ze starszej kategorii wiekowej bardzo się spolaryzowały. Część zdecydowanie akceptuje kontynuację pracy zawodowej, a część uważa, że lepiej jest odpocząć i poświęcić się rodzinie. Czeskie starsze pokolenie, w równym stopniu co młodsze, nie akceptuje umieszczania aktywności w sferze prywatnej. Węgierskie dwie kategorie wiekowe są podobne w swoich tradycyjnych poglądach. Wykształcenie w mniejszym stopniu wpływa na wybory twierdzeń. Osoby z wyższym wykształceniem bardziej ufają kwalifikacjom pokolenia 55+ i jego przydatności na rynku pracy. Czescy respondenci z wyższym wykształceniem częściej sprzeciwiają się skierowaniu aktywności pokolenia 55+ na sferę prywatną, natomiast postawa respondentów węgierskich jest odwrotna.

21 P. Szukalski, *To idzie starość...*; K. Boudiny, *Active ageing: From empty rhetoric to effective policy tool*, „Ageing and Society” 2013, no. 33, s. 1077–1098; L. Foster, A. Walker, *Active and successful ageing: A European policy perspective*, „Gerontologist” 2015, no. 55 (1), s. 83–90.

Podsumowanie

Badane pokolenie 55+ charakteryzuje się różnymi postawami wobec pracy. Na takie prawidłowości wskazywali inni badacze²². Wynikają one z różnic kulturowych oraz z różnic pozycji zawodowej²³. W bieżącym rozdziale zostały przedstawione modelowe typy postaw wobec pracy zawodowej skonstruowane na podstawie wniosków z wyników badań. Jednocześnie wskazujemy różnice i podobieństwa polskiego pokolenia 55+ do pokoleń czeskiego i węgierskiego.

Pełnoetatowcy. Mężczyźni, z młodszej kategorii wiekowej, najczęściej z wyższym wykształceniem, których praca zaspokaja potrzeby egzystencjalne, a w dalszej kolejności samorealizacyjne. Ci mężczyźni są najczęściej odpowiedzialni za utrzymanie rodziny. Chcieliby pozostać na rynku pracy jak najdłużej, aby zapewnić odpowiedni poziom życia rodzinie. Wysoko oceniają swoją przydatność zawodową na rynku pracy. Uważają, że pokoleniu 55+ należy stworzyć warunki sprzyjające jego aktywizacji zawodowej. Typ najliczniej prezentowany przez Polaków, następnie Węgrów, a najrzadziej przez Czechów.

Pracowici. Mężczyźni z młodszej, ale i starszej kategorii wiekowej, o niższym wykształceniu, pracujący zawodowo. Często są to emeryci górniczy, którzy podejmują pracę na cały etat po przejściu na emeryturę. Praca zaspokaja potrzeby egzystencjalne, ale również społeczno-psychiczne. Jest to zrozumiałe, ponieważ emeryci czerpią dochody ze swojej emerytury i często ona stanowi ich główne źródło utrzymania, a praca zawodowa jest tylko dodatkiem. Pozytywnie oceniają przydatność pokolenia 55+ na rynku pracy. Najczęściej taki typ realizowany jest przez Polaków.

Aktywne pracownice. Kobiety, z młodszej kategorii wiekowej, ze średnim lub wyższym wykształceniem, których praca w mniejszym stopniu zaspokaja

22 P. Szukalski, *To idzie starość...*; L. Eugester, R. Lalive, A. Steinhauer, J. Zweimuller, *Culture, work attitudes, and job search: Evidence from the Swiss language border*, „Journal of the European Economic Association” 2017, no. 15 (5), s. 1056–1100; L. Sohler, L. Van Ootegem, E. Verhofstadt, *Well-being during the transition...*; T.P. Van Tienoven, L. Craig, I. Glorieux, J. Minnen, *Active participation and well-being among the elderly in Belgium and the USA: A cross-national time-use perspective*, „Social Indicators Research” 2020, no. 70.

23 P. Szukalski, *To idzie starość...*; T. Cucina et al., *Generational differences in workplace attitudes and job satisfaction: Lack of sizable differences across cohorts*, „Journal of Managerial Psychology” 2018, no. 33 (3), s. 246–264; M. Visser, M. Gesthuizen, G. Kraaykamp, M.H.J. Wolbers, *Inequality among older workers in the Netherlands...*, s. 370–382; R. Raab, *Workplace perception...*, s. 943–963.

potrzeby egzystencjalne, a w większym – społeczno-psychiczne, również samorealizacyjne. Kobiety te pozytywnie oceniają przydatność pokolenia 55+ na rynku pracy, a także swoje kwalifikacje. Chcą kontynuować pracę zawodową i uważają, że pokolenie 55+ powinno mieć taką możliwość. Ten typ reprezentowany jest najczęściej przez Polki, ale również występuje wśród Węgerek i Czeszek.

Częściowe pracownice. Najczęściej kobiety w starszej, a czasem w młodszej kategorii wiekowej. Kobiety te, nawet, jeśli pracują zawodowo, to najchętniej pracowałyby na pół etatu lub dorywczo. Ambiwalentnie oceniają przydatność pokolenia 55+ na rynku pracy. Często uważają, że to pokolenie powinno już pomóc w rodzinie. Taki typ często występuje wśród Węgerek, również Polek i Czeszek.

Ambiwalentni. Respondenci obydwu płci, częściej jednak kobiety, które nie pracują zawodowo. Raczej nie zamierzają podjąć pracy. Uważają jednak, że pokolenie 55+ ma kwalifikacje, aby być przydatne na rynku pracy. Należy również mu stworzyć warunki, aby mogło pracować zawodowo dłużej, jeśli ma taką potrzebę. Sami raczej nie podjęliby pracy zawodowej, a jeśli tak, to na pół etatu bądź dorywczo. Najczęściej taki typ postawy wobec pracy występował wśród respondentów czeskich, ale również wśród pozostałych.

Pasywni. Niepracujący obydwu płci, oceniający negatywnie lub częściowo negatywnie potencjalną przydatność pokolenia 55+ na rynku pracy. Nie planują pracować, swoją przydatność widzą w pomocy rodzinie. Taki typ występuje najczęściej wśród Węgerek, ale również Polek. Rzadziej zauważany wśród mężczyzn.

Przedstawione typy są modelowe, a wśród nich można z pewnością znaleźć inne postawy. Badania postaw wobec pracy wykazały również, że Czesi, a szczególnie Czeszki, reprezentują system wartości postmaterialistycznych. Uważają, że należy stwarzać warunki do kontynuacji pracy zawodowej pokoleniu 55+, natomiast od indywidualnej oceny będzie zależeć, czy się z tych warunków skorzysta. W tym systemie istotną rolę odgrywa również czas wolny. Jeśli więc ktoś posiada wystarczające środki do życia, to nie kontynuuje pracy zawodowej, lecz podejmuje inne aktywności, które pozwalają mu ten czas przyjemnie spędzić.

Rozdział 7.

Aktywności poza pracą – obowiązki i czas wolny

Wprowadzenie

Praca zawodowa, której wartość przedstawiliśmy w poprzednim rozdziale, odgrywa niewątpliwą rolę w życiu pokolenia 55+. Jednak nie tylko praca zawodowa jest główną domeną aktywności tego pokolenia. Szczególnie dotyczy to osób, które są już na emeryturze. Inne aktywności związane są z pełnieniem innych ról niż pracownicza. Dotyczy to roli gospodyni domowej, a również gospodarza domu. W największym stopniu rola członków tego pokolenia zmienia się, gdy pojawiają się wnuki. Dotyczy to zwłaszcza roli babci i dziadka¹. Bardzo ważna jest również rola opiekuna/opiekunki osoby starszej². Pogarszający się stan zdrowia rodziców tego pokolenia powoduje, że musi się ono podjąć nowej roli. Pokolenie 55+ może również być aktywne w innych dziedzinach, jak wolontariat, aktywność sportowa, turystyczna czy religijna³.

- 1 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...? Kobiety 50+ w socjologicznym zwierciadle*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2013, s. 187; Eadem, *Rola rodzinna babci i matki dorosłych dzieci jako społeczny komponent tożsamości współczesnych kobiet dojrzałych*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 41–64; M. Feliksiak, *Więzi rodzinne*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_061_19.PDF [dostęp: 12.09.2022].
- 2 J. Twardowska-Rajewska, *Deficyty opiekuńcze wobec osoby starszej w rodzinie*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie...*, s. 171–186; B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012, s. 419–448.
- 3 J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków*, Wydawnictwo Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 65–72; A. Okulicz-Kozaryn, L. Morawski, *A similar effect of volunteering and pensions on subjective wellbeing of elderly*, „Economics & Sociology” 2021, no. 14 (2), s. 11–39; F. Nyqvist, M. Nygard, F. Snellman, *Changes in active ageing in a Nordic regional context: Results based on the GERDA study in 2005 and 2016*, „International Journal of Social Welfare” 2021, Early Access. Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print.

W bieżącym rozdziale zostały podjęte problemy aktywności badanych poza pracą zawodową. Najpierw w podrozdziale 7.1. przeanalizowaliśmy obowiązki, jakie podejmuje pokolenie 55+. Analiza dotyczy codziennych obowiązków, jak prace domowe i zakupy. Następnie dowiadujemy się, czy respondenci podejmują się opieki nad wnukami, jak często ją sprawują. Podobnie ważnym problemem jest zaangażowanie pokolenia 55+ w rolę opiekuna/opiekunki członków rodziny, szczególnie starszych rodziców. Kolejne dwa podrozdziały są poświęcone analizie czasu wolnego pokolenia 55+. W pierwszej kolejności poddano analizie czas wolny, który wymaga aktywności (uprawianie sportu, prace w ogródku czy na działce, hobby, uczestnictwo w Uniwersytecie III wieku, wolontariat, turystyka, działalność w kościele). W drugiej kolejności została omówiona aktywność bierna (spotkania z przyjaciółmi, korzystanie z komputera i internetu, oglądanie TV, odpoczynek).

Analiza obejmuje przede wszystkim polskich respondentów generacji 55+. Przedstawiona została na tle pozostałych badanych, respondentów czeskich i węgierskich. Zaprezentowaliśmy również korelacje z podstawowymi zmiennymi strukturalnym płcią i wiekiem oraz innymi istotnymi. Analiza została uzupełniona wypowiedziami respondentów z wywiadów swobodnych. W podsumowaniu zarysowano typy aktywności pozazawodowej.

7.1. Obowiązki poza pracą zawodową pokolenia 55+

Praca zawodowa jest jedną z najbardziej zajmujących aktywności człowieka. W pokoleniu 55+, jak już wskazaliśmy, odgrywa szczególną rolę. Poza pracą są jednak jeszcze inne aktywności, które organizują czas temu pokoleniu. Oprócz codziennych obowiązków, które są udziałem prawie każdego człowieka, są prace domowe, zakupy itp. Pokolenie 55+ ma najczęściej już dorosłe, samodzielne dzieci, ale pomaga w opiece nad wnukami. Również starzejący się rodzice wymagają opieki i poświęcania im czasu. Dlatego respondentom zadano pytanie: „Proszę o udzielenie kilku odpowiedzi dotyczących Pana/Pani codziennych czynności. Ile czasu spędza Pan/Pani średnio w ciągu dnia powszedniego na następujące czynności? Czy wykonuje Pan/Pani następujące czynności codziennie, co tydzień lub kilka razy w tygodniu, co miesiąc lub kilka razy w miesiącu, lub co roku/kilka razy w roku?”. Przedstawiono 20 aktywności, z których w podrozdziale 7.1. przeanalizowano te związane z obowiązkami (4 aktywności).

Tabela 7.1. przedstawia wyniki odpowiedzi respondentów polskich w korelacji z płcią badanych. Zdecydowaliśmy się zaprezentować przede wszystkim tę korelację i ją omówić, ponieważ to płeć odgrywa najistotniejszą rolę w realizacji obowiązków⁴. Tabela 7.2. pokazuje wyniki testu chi-kwadrat i V Cramera w odpowiedziach respondentów polskich, czeskich i węgierskich.

Tabela 7.1. Płeć respondentów polskich a obowiązki poza pracą zawodową (% odpowiedzi), $N = 169$

Płeć	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Prace domowe (gotowanie, sprząatanie, mycie itp.)					
M	13,9	45,6	32,9	5,1	2,5
K	1,1	77,9	20,0	1,1	0,0
Ogółem	7,1	62,7	26,0	3,0	1,2
Zakupy					
M	10,1	30,4	49,4	10,1	0,0
K	0,0	53,3	37,8	8,9	0,0
Ogółem	4,7	42,6	43,2	9,5	0,0
Opieka nad wnukami					
M	68,4	5,1	7,6	8,9	10,1
K	46,7	7,8	25,6	12,2	7,8
Ogółem	56,8	6,5	17,2	10,7	8,9
Opieka nad członkami rodziny (rodzice, współmałżonek itp.)					
M	73,4	7,6	13,9	3,8	1,3
K	48,9	18,9	10,0	15,6	6,7
Ogółem	60,4	13,6	11,8	10,1	4,1

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

4 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*; Eadem, *Rola rodzinna babci i matki...*; M. Feliksiak, *Więzi rodzinne...*

Tabela 7.2. Płeć respondentów a obowiązki poza pracą zawodową. Test chi-kwadrat i V Cramera

Lp.	Obowiązki poza pracą	Test chi-kwadrat i V Cramera		
		Polacy (N = 169)	Czesi (N = 152)	Węgrzy (N = 169)
1.	Prace domowe (gotowanie, sprząatanie, mycie itp.)	0,001 0,376	0,001 0,538	0,001 0,543
2.	Zakupy	0,001 0,305	0,023 0,250	0,016 0,269
3.	Opieka nad wnukami	0,014 0,273	0,571 0,139	0,002 0,316
4.	Opieka nad członkami rodziny (małżonek, rodzice)	0,002 0,321	0,240 0,166	0,219 0,184

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Wyniki odpowiedzi na pytanie zawarte w tabelach 7.1. i 7.2. wskazują na zależność posiadania obowiązków od płci. Szczególnie dotyczy to respondentów polskich, a w większości aktywności również czeskich i węgierskich. Najczęstszym obowiązkiem, który wykonują obydwie płcie, są prace domowe (gotowanie, sprząatanie itp.). 62,7% respondentów polskich wykonuje je codziennie (57,9% czeskich i 64,5% węgierskich). Zdecydowanie częściej wykonują je kobiety niż mężczyźni. Występuje istotność statystyczna, co wykazują testy chi-kwadrat (różnica u polskich respondentów 32,3 p.p.) Jeszcze silniejsza istotność występuje pomiędzy odpowiedziami Czechów i Czeszek (M – 27,0%, K – 27,0%, różnica 52,8 p.p.) oraz Węgrów i Węgierek (M – 32,8%, K – 82,4%, różnica 49,6 p.p.). Około 13–14% mężczyzn wśród respondentów nie wykonuje tych obowiązków w ogóle, natomiast tylko nikły odsetek kobiet. Wynika więc z odpowiedzi, że codzienne prace domowe są raczej domeną kobiet, a mężczyźni wykonują je rzadziej bądź wcale. Takich wypowiedzi udzielili również respondenci w wywiadach swobodnych: *Większość obowiązków domowych wykonuję sama, ale niektóre dzielę z mężem. Dotyczy to szczególnie pracy przy obejściu* (Maria, PL, Mł, Ś, E/Pr), *W domu większość prac to wykonuje żona, ja od czasu do czasu się włączam, gdy są cięższe* (Peter, CZ, St, Ś, Pr)⁵.

5 Objaśnienia skrótów: imię fikcyjne nadane przez badacza (np. Edward, Barbara, Peter), PL – respondent/ka polski/a, CZ – respondent/ka czeski/a, grupa wiekowa: Mł – młodsza, St – starsza; Wykształcenie: P – podstawowe, ZZ – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, W – wyższe;

Podobna sytuacja występuje w następnej aktywności – zakupach. Są one przede wszystkim domeną kobiet (istotność statystyczną wykazuje test chi-kwadrat i V Cramera). W odpowiedziach polskich respondentów różnica wynosi 22,9 p.p. („Wykonuję codziennie”). Nieco mniejsze różnice są w odpowiedziach czeskich i węgierskich respondentów (CZ: 19,2 p.p., HU: 11,8 p.p.). Wynika to jednak po części z tego, że respondenci czescy i węgierscy rzadziej robią zakupy „codziennie”, a częściej „kilka razy w tygodniu”. Generalnie jednak w badanych krajach zakupy są obowiązkiem kobiet, a mężczyźni robią to zdecydowanie rzadziej. Respondenci w wywiadach swobodnych sygnalizowali, że zakupy realizują wspólnie: *Na cotygodniowe żywnościowe zakupy to jedziemy razem z mężem do Biedronki, bierzemy duży wózek i razem wybieramy towary* (Joanna, PL, Mł, W, Pr).

Pokolenie 55+ najczęściej ma już dorosłe dzieci, a później wnuki. Szczególnie przed kobietami stawia to nowe wyzwania i wchodzenie w nowe role społeczne⁶. Jedną z aktywności, które były wymienione w pytaniu, jest opieka nad wnukami. Jak wynika z badań, ponad połowa respondentów polskich nie angażuje się w taką aktywność. Być może to wynika z faktu, że respondenci nie mają wnuków, wnuki już nie potrzebują opieki bądź nie jest to możliwe ze względu na dzielącą ich odległość. Częściej jednak wnukami opiekują się kobiety niż mężczyźni, co wykazują wartości testów statystycznych. Różnica pomiędzy odpowiedzią „Nie wykonuję” Polaków i Polek wynosi 21,7 p.p., Węgrów i Węgierek – 22,7 p.p (M – 60,7%, K – 38,0%). W wywiadach swobodnych większość badanych kobiet deklaruje taką opiekę: *W czasie nieobecności moich dzieci pilnuję wnuków (mieszkają ze mną). Jest to sporadyczna pomoc, bo synowa jeszcze nie wróciła do pracy i to ona głównie zajmuje się dziećmi. Takie sytuacje, że muszę zająć się wnukami, zdarzają się kilka razy w tygodniu. Czasami również chodzę po wnuczkę do przedszkola* (Ewa, PL, St, ZZ, E). Taką pomoc deklarują również mężczyźni: *Opiekuję się żoną i wnukami, robię zakupy, wypełniam obowiązki domowe. To wykonuję prawie codziennie. Wnukowie przychodzą czasami na obiady, pomagamy w zadaniach domowych, jest to systematyczna pomoc – kilka razy w tygodniu* (Jerzy, PL, St, Ś, E). Natomiast odmienna sytuacja jest wśród

Pr – respondent pracujący, E – respondent będący na emeryturze, E/Pr – respondent będący na emeryturze i pracujący.

6 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*; Eadem, *Rola rodzinna babci i matki...*; M. Feliksiak, *Więzi rodzinne...*

respondentów czeskich. Niższy odsetek deklaruje brak opieki nad wnukami (M – 38,1%, K – 29,2%). Brak też istotności statystycznej w korelacji z płcią. Różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami wynosi wśród respondentów czeskich 8,9 p.p. Deklaracje Czeszek dotyczą najczęściej opieki sprawowanej kilka razy w miesiącu (41,5%). W wywiadach swobodnych w różny sposób padały takie deklaracje: *Opieka nad wnukiem – jeden dzień w tygodniu – 8–10 godzin. Ogród – systematyczna praca – 25–35 godzin tygodniowo (w zależności od pory roku)* (Petra, CZ, St, Ś, E). Polki i Węgierki częściej sprawują opiekę nad wnukami kilka razy w tygodniu (PL – 25,6%, HU – 26,2%). Można więc stwierdzić, że Polki i Węgierki w większym stopniu poświęcają się pomocy swoim dorosłym dzieciom, ponieważ czynią to bardziej systematycznie. Czeszki czynią to bardziej okazjonalnie. Prawdopodobnie wynika to z wyższego stopnia indywidualizmu i znaczenia wartości postmaterialistycznych, o których pisaliśmy⁷. Wyniki badań wskazują, że Czeszki nie są skłonne poświęcać się dla rodzin swoich dzieci.

Następnym rodzajem aktywności, który absorbuje sporo czasu, jest opieka nad członkami rodziny (małżonkiem, rodzicami). Jest to aktywność wymagająca również zaangażowania – omówiono ją w literaturze przedmiotu⁸. Wyniki deklaracji takiej aktywności pokazują, że i w nią kobiety częściej się angażują. Występuje istotność statystyczna, a różnica u polskich respondentów pomiędzy odpowiedzią „Nie wykonuję” kobiet i mężczyzn wynosi 24,5 p.p. Prawie połowa badanych Polek opiekuje się którymś z członków rodziny, a prawie 20% robi to na co dzień. Na taką aktywność i zaangażowanie Polek wskazują wywiady swobodne: *Załatwiam różnorakie sprawy: lekarze, leki, zawożenie do poradni. Pomagam przy opiece nad chorą mamą czasami co drugi dzień, czasem na telefon, ogólnie jestem dostępna na telefon, bo zdarzają się nieplanowane sytuacje. Staram się pomagać zawsze wtedy, kiedy tej pomocy się ode mnie wymaga. W zasadzie od dłuższego czasu jest to stała pomoc* (Maria, PL, Mł, Ś, Pr); *Codzienna opieka nad mamą: mycie, przygotowywanie i podawanie posiłków, pomoc w potrzebach fizjologicznych. Opieka zajmuje codziennie około 3 godzin. Jest to zdecydowanie*

7 *Hodnoty a postoje v CR 1991–2008. Pramenna publikace European Values Study*, red. L. Rabusic, J. Hamanova, Wydawnictwo Masarykova Univerzita, Brno 2009; U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego*, w: *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, red. M. Dębicki, J. Makaro, Wydawnictwo GAIT, Wrocław 2013, s. 74–99.

8 J. Twardowska-Rajewska, *Deficyty opiekuńcze wobec osoby starszej w rodzinie...*; B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych...*

systematyczna pomoc, szczególnie że mama mieszka razem ze mną (Danuta, PL, Mł, W, Pr). U respondentów czeskich brak jest takiej różnicy pomiędzy płaciami w opiece nad członkami rodziny. Zbliżony odsetek Czeszek i Czechów deklaruje: „Nie wykonuję” tej aktywności (M – 69,8%, K – 61,8%), brak również istotności statystycznej. Codziennie członkami rodziny opiekuje się prawie 19,1% Czeszek i 15,9% Czechów. Jest to nieco wyższy odsetek niż respondentów polskich. W wywiadach swobodnych pomoc starszym rodzicom deklarowały wyłącznie kobiety: *Moja mama mieszka niedaleko mnie, więc pomagam jej od czasu do czasu, robię zakupy, chodzę do lekarza* (Petra, CZ, St, Ś, E). Z kolei wyższy odsetek Węgrów i Węgierki „Nie wykonuje” takiej aktywności, jak opieka nad członkami rodziny (M – 75,4%, K – 72,2%). Różnica pomiędzy taką deklaracją jest niewielka i brak jest istotności statystycznej. To najwyższy odsetek takich deklaracji i oznacza, że respondenci węgierscy w małym stopniu zajmują się starszym pokoleniem, utrzymując kontakty sporadycznie. Oczywiście i tak Węgierki częściej niż Węgrzy opiekują się członkami rodziny codziennie (M – 4,9%, K – 12,0%). Reasumując, to kobiety częściej sprawują opiekę nad członkami rodziny (starszymi lub schorowanymi), poświęcając swój czas i siły.

Jak stwierdziliśmy w badaniu, płeć w bardzo dużym stopniu wpływa na obowiązki pokolenia 55+. Czy wobec tego wpływa na odpowiedzi druga zmienna niezależna – wiek? Tabela 7.3. pokazuje wyniki na podstawie odpowiedzi respondentów polskich.

Wiek nie wpływa tak silnie na obowiązki respondentów poza pracą zawodową, nie jest istotny statystycznie. Dotyczy to szczególnie respondentów polskich, np. „Prace domowe (gotowanie, sprzątanie itp.)”, gdzie istotność statystyczna kształtuje się na poziomie $p = 0,170$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,195), a „Zakupy” – na poziomie $p = 0,110$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,189). Jak wynika z odpowiedzi, starsi respondenci rzadziej angażują się w te aktywności. Młodszy respondenci częściej wykonują prace domowe oraz udają się na zakupy codziennie lub kilka razy w tygodniu, a starsi rzadziej. Z nieco innymi zależnościami mamy do czynienia w wyborach respondentów czeskich i węgierskich. U Czechów pomiędzy dwiema kategoriami wiekowymi brak jest różnic w wykonywaniu prac domowych i zakupach. Natomiast starsi Węgrzy częściej wykonują codzienne prace domowe niż młodszy, występuje zatem istotność statystyczna na poziomie $p = 0,026$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,256). Być może wynika to z późniejszego wieku przechodzenia na emeryturę Węgrów. Wtedy dopiero mają więcej czasu na takie czynności.

Tabela 7.3. Wiek respondentów polskich a obowiązki poza pracą zawodową (% odpowiedzi), $N = 169$

Wiek	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności?”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Prace domowe (gotowanie, sprząatanie, mycie itp.)					
55–60 lat	3,8	65,4	25,0	3,8	1,9
61–65 lat	12,3	58,5	27,7	1,5	0,0
Ogółem	7,1	62,7	26,0	3,0	1,2
Zakupy					
55–60 lat	1,9	47,1	42,3	8,7	0,0
61–65 lat	9,2	35,4	44,6	10,8	0,0
Ogółem	4,7	42,6	43,2	9,5	0,0
Opieka nad wnukami					
55–60 lat	63,5	5,8	14,4	10,6	5,9
61–65 lat	46,2	7,7	21,5	10,8	13,8
Ogółem	56,8	6,5	17,2	10,7	8,9
Opieka nad członkami rodziny (rodzice, współmałżonek itp.)					
55–60 lat	55,8	14,4	14,4	11,5	3,8
61–65 lat	67,7	12,3	7,7	7,7	4,6
Ogółem	60,4	13,6	11,8	10,1	4,1

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

O wiele bardziej czasochłonne jest jednak sprawowanie opieki nad wnukami. Czy osoby ze starszej kohorty wiekowej, które są częściej na emeryturze, w większym stopniu przejawiają taką aktywność? Jeśli chodzi o odpowiedzi polskich respondentów, to nie wykazują one istotności statystycznej. „Opieka nad wnukami” – kształtuje się ona na poziomie $p = 0,167$ (chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,195). Osoby należące do starszej kategorii wiekowej rzadziej deklarują: „Nie wykonuję” takiej aktywności (różnica 17,3 p.p.). Częściej z kolei deklarują, że opiekują się wnukami codziennie lub kilka razy na tydzień. Jeszcze większa zależność występuje w odpowiedziach respondentów czeskich oraz węgierskich (CZ: na poziomie $p = 0,053$, chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,225, HU: na poziomie $p = 0,001$, chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,350). Występują duże różnice procentowe w odpowiedzi „Nie wykonuję” pomiędzy dwiema kategoriami

wiekowymi – CZ: Mł – 40,7%, St – 24,3%, HU: Mł – 62,5%, St – 28,4%). U Czechów ta opieka jest sprawowana rzadziej, zwykle kilka razy w miesiącu (38,5% deklaracji osób z kategorii wiekowej 61–65 lat), a u Węgrów kilka razy w tygodniu (30,9% deklaracji osób z tejże kategorii 61–65 lat). Generalizując więc, osoby należące do starszej kategorii wiekowej są w większym stopniu zaangażowane w opiekę nad wnukami w każdym z badanych krajów. Wynika to prawdopodobnie z większej ilości czasu, który mają te osoby, przechodząc na emeryturę.

Jeszcze większego wysiłku i poświęcenia czasu wymaga opieka nad członkiem rodziny, chorym lub niepełnosprawnym. Jak już dowiedliśmy, taką opiekę w dużej części sprawują kobiety⁹. Czy więc wiek jest czynnikiem decydującym o tej aktywności? Okazuje się, że starsi respondenci polscy częściej niż młodszy odpowiadali, że „Nie wykonują” takiej aktywności (różnica 11,9 p.p.). Podobne wyniki zostały uzyskane w odpowiedziach respondentów czeskich i węgierskich (CZ: Mł – 58,0%, St – 72,9%, HU: Mł – 70,4%, St – 76,1%). Ponieważ prawidłowości są zbieżne w każdym kraju, to należy przyjąć, że występuje taka zależność. Można to wytłumaczyć tym, że dla osób starszej kategorii wiekowej nie ma już takiej potrzeby sprawowania opieki (np. starsi rodzice przeważnie już nie żyją) bądź stan zdrowia respondentów 61–65 lat nie pozwala na świadczenie takiej opieki.

Czy jakieś inne zmienne wpływają na odpowiedzi respondentów dotyczące ich aktywności związanej z obowiązkami? Szczególnie odnosi się to do takich obowiązków, które zabierają dużo czasu, jak opieka nad wnukami i opieka nad członkami rodziny. Wyniki badań wskazują, że zmienna „jestem emerytem” ma na to wpływ na poziomie $p = 0,008$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,212). Niższy odsetek polskich emerytów niż pracujących „nie wykonuje” takiej aktywności, jak opieka nad wnukami (E – 35,0%, Pr – 59,8%). Natomiast brak takich proporcji, jeśli chodzi o opiekę nad członkami rodziny. Jeszcze silniej taka zależność zaznacza się w odpowiedziach czeskich i węgierskich respondentów. W odpowiedzi „opieka nad wnukami” występuje istotność statystyczna (CZ: na poziomie $p = 0,002$, chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,332; HU: na poziomie $p = 0,001$, chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,435). Wyniki procentowe wskazują na duże dysproporcje w odpowiedzi „Nie wykonuję” (CZ: E – 18,3%, Pr – 42,4%; HU: E – 20,3%, Pr – 61,9%). Oznacza to, że główną aktywnością emerytów, a raczej emerytek, jest sprawowanie opieki nad wnukami. Emeryci

9 J. Twardowska-Rajewska, *Deficyty opiekuńcze wobec osoby starszej w rodzinie...*; B. Szatur-Jaworska, *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych...*

węgierscy czynią to jednak częściej, bo kilka razy w tygodniu, a emeryci czescy rzadziej, bo kilka razy w miesiącu. Wynika to również z chęci zajęcia czasu i bycia potrzebnym w życiu: *Jestem wdową, mam czas. Chętnie zajmuję się wnukiem, bo widzę, że jestem potrzebna. Chętnie się z nim bawię, uczę go, poznaję z nim różne rzeczy. Czasami myślę, co będę robić jak on już będzie duży* (Krystyna, PL, St, ZZ, E).

Reasumując wyniki badań, można stwierdzić, że badani pokolenia 55+ są aktywni w podejmowaniu innych obowiązków poza pracą zawodową. Aktywne są zwłaszcza kobiety. Po pierwsze, to one przede wszystkim ponoszą ciężar prac domowych i zakupów. Na ich barkach spoczywa obowiązek codziennego sprzątania, gotowania i aprowizacji gospodarstwa domowego. Mężczyźni spełniają raczej funkcję pomocniczą. Obowiązki są realizowane przez kobiety niezależnie od badanego kraju. Po drugie, kobiety realizują się zasadniczo w roli babci. Część kobiet ze względów obiektywnych nie realizuje tej roli, ale większość tak. Najczęściej kobiety opiekują się swoimi wnukami kilka razy w tygodniu. Taką aktywność przejawiają przede wszystkim Polki i Węgierki, Czeszki opiekują się swymi wnukami rzadziej, kilka razy w miesiącu. Mężczyźni pełnią raczej funkcję pomocniczą w opiece nad wnukami. Wiek odgrywa rolę w tego typu aktywności, jak również pozostawanie emerytem. Można więc powiedzieć, że przeciętna opiekunka wnuków to starsza kobieta na emeryturze. Po trzecie, część kobiet sprawuje również opiekę nad członkami rodziny. Najczęściej są to schorowani rodzice. Opiekę często sprawują Polki i Czeszki, natomiast w mniejszym stopniu Węgierki. Wiek nie odgrywa takiej roli w sprawowaniu opieki, a wręcz osoby z młodszej kategorii wiekowej robią to częściej.

7.2. Czas wolny spędzany czynnie

Oprócz obowiązków każdy człowiek dysponuje jakąś ilością czasu wolnego. Pokolenie 55+ jest zróżnicowane w dysponowaniu nim. Osoby pracujące na cały etat będą go miały mniej niż osoby pozostające na emeryturze. Dostępność czasu wolnego będzie zależeć również od obowiązków rodzinnych. W literaturze przedmiotu przedstawione są różne formy spędzania czasu wolnego przez starsze pokolenie wraz z aktywizacją¹⁰. Czas wolny można spędzać czyn-

10 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 231–242; S. Grotowska, *Relacje międzypokoleniowe i role społeczne w starszym wieku*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie...*, s. 17–40;

nie oraz biernie. Czynne spędzanie czasu wolnego można podzielić na kilka rodzajów aktywności:

- I. Związane z aktywnością zewnętrzną [1. Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (szkolenie zawodowe, nauka języka, doskonalenie umiejętności), 2. Wolontariat].
- II. Związane z aktywnością w gospodarstwie domowym [3. Prace w ogrodzie, na działce, 4. Hobby].
- III. Związane z aktywnością osobistą i rozwojem osobistym [5. Aktywność sportowa (spacery, bieganie, gimnastyka, basen itp.), 6. Inne aktywności kulturalne (wizyta w teatrze, kinie, na wystawie itd.), 7. Podróżowanie (w trakcie roku bądź w czasie wakacji)].
- IV. Związane częściowo z obowiązkiem [8. Chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej, parafialnej].

Tego rodzaju aktywności stanowią przedmiot analizy w bieżącym podrozdziale. Tabela 7.4. pokazuje odpowiedzi respondentów polskich w korelacji z płcią badanych.

Wyniki badań wskazują na to, że pierwszy z rodzajów – aktywność zewnętrzna – jest najmniej popularny. Wysoki odsetek respondentów zadeklarował brak aktywności w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW). Nieco powyżej 10% respondentów polskich uczestniczy w takich zajęciach. Częściej uczestniczą mężczyźni niż kobiety (przeważnie raz w miesiącu). Badania socjologiczne nad kobietami dojrzałymi wskazują na ich udział w zajęciach UTW¹¹. W dwu pozostałych krajach, w Czechach i na Węgrzech, uczestnictwo w UTW jest zdecydowanie bardziej popularne w pokoleniu 55+. W Czechach 70,4% respondentów zadeklarowało: „Nie wykonuję”. Najczęściej, bo prawie 14%, uczęszcza na UTW kilka razy w miesiącu. Jedna z naszych respondentek tak opisała swoją aktywność: *Chodzę na UTW, bo tam są ćwiczenia i można posłuchać wykładów o zdrowiu. No i mamy wycieczki, to się lepiej poznamy* (Zdenka, CZ, Mł, Ś, E). Zdecydowanie częściej korzystają z zajęć UTW kobiety, bo 62,9% udzieliło odpowiedzi „Nie wykonuję”. Występuje istotność statystyczna na poziomie

A. Żurek, *Strategie adaptacyjne singli a dobre starzenie się*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie...*, s. 83–100; H. Mamzer, *Kulturowe uwarunkowania starości*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie...*, s. 101–126; J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków...*, s. 51–72; J. Berbeka et al., *Turystyka a jakość życia seniorów*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2021.

11 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 233.

$p = 0,009$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,299). Czeszki korzystają z zajęć UTW kilka razy w tygodniu (14,6%) i kilka razy w miesiącu (15,7%). Węgrzy nieco rzadziej niż Czesi korzystają z zajęć UTW – 76,3% udzieliło odpowiedzi „Nie wykonuję”. Częściej z zajęć UTW korzystają Węgierki niż Węgrzy (odpowiedź: „Nie wykonuję”: M – 78,7%, K – 72,1%). Najczęściej to robią kilka razy w miesiącu lub kilka razy w tygodniu.

Tabela 7.4. Płeć respondentów polskich a czas wolny spędzany czynnie (% odpowiedzi), $N = 169$

Płeć	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności?”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (szkolenie zawodowe, nauka języka, doskonalenie umiejętności)					
M	87,3	1,3	1,3	7,6	2,5
K	88,9	0,0	1,1	5,6	4,4
Ogółem	88,2	0,6	1,2	6,5	3,6
Wolontariat					
M	87,3	2,5	1,3	3,8	5,1
K	87,8	0,0	4,4	6,7	1,1
Ogółem	87,6	1,2	3,0	5,3	3,0
Prace w ogrodzie, na działce					
M	50,6	11,4	21,5	11,4	5,1
K	53,3	12,2	21,1	8,9	4,4
Ogółem					
Hobby					
M	26,6	17,7	35,4	15,2	5,1
K	23,3	21,1	24,4	26,7	4,4
Ogółem	24,9	19,5	29,6	21,3	4,7
Aktywność sportowa (spacery, bieganie, gimnastyka, basen itp.)					
M	27,8	13,9	29,1	20,3	8,9
K	33,3	15,6	21,1	22,2	7,8
Ogółem	30,8	14,8	24,9	21,3	8,3

Aktywność kulturalna (wizyta w teatrze, kinie, na wystawie itd.)					
M	35,4	2,5	10,1	6,3	45,6
K	28,9	1,1	6,7	13,3	50,0
Ogółem	32,0	1,8	8,3	10,1	47,9
Podróżowanie (w trakcie roku bądź w czasie wakacji)					
M	58,2	1,3	0,0	6,3	34,2
K	52,2	1,1	0,0	4,4	42,2
Ogółem	55,0	1,2	0,0	5,3	38,5
Chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej, parafialnej					
M	17,7	11,4	36,7	20,3	13,9
K	18,9	12,2	37,8	13,3	17,8
Ogółem	18,3	11,8	37,3	16,6	16,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Drugą z badanych form aktywności zewnętrznych to wolontariat. Część pokolenia 55+ uwolniona od obowiązku pracy może poświęcić czas na nieodpłatną pomoc organizacjom i instytucjom, które potrzebują wolontariuszy¹². Szczególnie dotyczy to osób, które nie mają bliskiej rodziny i nie muszą poświęcać czasu wnukom. Dlatego zapytaliśmy o aktywność w wolontariacie. Okazuje się, że wśród polskich badanych prawie 90% nie udziela się w wolontariacie (12,4% się udziela). W zasadzie brak jest różnicy, jeśli chodzi o udział kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej udzielają się kilka razy w tygodniu i miesiącu (4,4%, 6,7%), a mężczyźni kilka razy w miesiącu lub kilka razy w roku (3,8%, 5,1%). Nie są to jednak wysokie odsetki. Spośród polskich badanych w wywiadach swobodnych nikt nie zadeklarował, że udziela się w wolontariacie. Mówiono natomiast o pomocy sąsiadom: *Czasami pomagam sąsiadom w drobnych kwestiach. Zakupy, dostarczenie leków, ale jest to sporadyczna pomoc* (Maria, PL, Mł, Ś, Pr). Wyższy odsetek badanych udziela się w wolontariacie w Czechach i na Węgrzech niż w Polsce – w Czechach jest to 20,4%, a na Węgrzech 19,5%. Wśród czeskich badanych częściej w wolontariacie udzielają się kobiety, najczęściej kilka razy w roku (12,4%) bądź kilka razy w tygodniu (6,7%). Spośród badanych czeskich

12 A. Okulicz-Kozaryn, L. Morawski, *A similar effect of volunteering and pensions...*, s. 11–39; L. Zelezná, M. Kreidl, *Transitions between employment and unemployment among older workers in the Czech Republic*, „Cesky Sociologický Casopis/Czech Sociological Review” 2016, no. 52 (4), s. 505–533.

dwie osoby zadeklarowały udział w wolontariacie: *Pomagam przy organizowaniu imprez kulturalno-oświatowych – organizacja, kuchnia* (Petra, CZ, St, Ś, E); *Od czasu do czasu pomagam w organizacji charytatywnej, takie prace przy sprzęcie, naprawiam, ustawiam, pomagam przy kupowaniu. Wszystko nieodpłatnie* (Duszan, CZ, St, ZZ, E). Węgierki z kolei najczęściej deklarują, że udzielają się kilka razy w miesiącu (11,5%). Reasumując, to nasi sąsiedzi są bardziej aktywni w wolontariacie, szczególnie Czeszki. Być może wynika to z faktu, że Polacy, a szczególnie Polki, są skoncentrowani na pomocy swojej rodzinie, a w mniejszym stopniu kierują pomoc poza rodzinę.

Drugi rodzaj to aktywność w gospodarstwie domowym i jej formy, trzeci rodzaj – prace w ogrodzie, na działce, oraz czwarty – hobby. Ponad połowa polskich respondentów pracuje w ogródku lub na działce. Robi to najczęściej kilka razy w tygodniu. Nieco częściej takie prace wykonują kobiety. Inne badania socjologiczne również wskazują na taką aktywność kobiet¹³. Czesi nieco częściej zajmują się tą aktywnością (odpowiedź: „Nie wykonuję” – 46,1%). Częściej takiej odpowiedzi udzielali mężczyźni niż kobiety (M – 55,6%, K – 39,3%). Większość Czeszek pracuje więc w ogrodzie lub na działce. Przykładem jest wypowiedź respondentki: *Praca w ogrodzie to relaks, przeciętnie dziennie – 4–5 godzin* (Petra, CZ, St, Ś, E). Podobnie Węgierki częściej są aktywne w tej dziedzinie niż Węgrzy. Odpowiedź: „Nie wykonuję”: ogółem – 46,7%, M – 50,0%, K – 41,0%. Praca w ogrodzie traktowana jest również jako hobby: *Tak, poświęcam. W zależności od pory roku, od wiosny do jesieni spędzam dwie godziny na opiece nad ogrodem. Chciałbym na to wszystko poświęcać więcej czasu, ale brakuje mi go. Ogólnie pracę w ogrodzie traktuję jak pracę, ale jednocześnie daje mi ona satysfakcję i pozwala odpocząć* (Danuta, PL, Mł, W, Pr). Natomiast „jakimś hobby” poświęca się większa liczba respondentów polskich, prawie 3/4. Najczęściej jest to kilka razy w tygodniu. Jedna z respondentek tak opisuje swoje hobby: *Moim hobby jest chór. Ale nie chciałbym poświęcać na niego więcej czasu, bo oprócz prób dodatkowo mamy jeszcze występy, które również są czasochłonne* (Ewa, PL, St, ZZ, E). Inne hobby ma następny rozmówca: *Moje hobby wiąże się z moją pracą zawodową, moją pasją jest filozofia. Więc codziennie poświęcam na to czas. Codziennie szukam odpowiedzi na moje pytania. Ważne jest też dla mnie ciągłe odkrywanie nowych pasji, które pozwalają rozwijać się i nie nudzić się. Oprócz tego zajmuję się modelarstwem, od zawsze jest to moją pasją. Jest to raczej sporadyczna aktywność – kilka razy w roku*

13 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 231–242.

(Edward, PL, Mł, W, Pr). Znacznie częściej poświęcają czas na hobby Czesi. Tylko 7,9% odpowiedziało: „Nie wykonuję” tej aktywności. Bardziej aktywne są Czeszki niż Czesi (odpowiedź: „Nie wykonuję”; M – 10,1%, K – 4,8%). Połowa spośród Czechów swojemu hobby poświęca czas najczęściej kilka razy w tygodniu (50,0% czeskich respondentów). Natomiast Węgrzy rzadziej poświęcają się hobby niż Czesi i Polacy (odpowiedź: „Nie wykonuję” – 34,3%). Częściej takiej odpowiedzi można oczekiwać od Węgrów niż Węgierek (M – 37,7%, K – 32,4%). Różnice w odpowiedziach wskazują na różnice w stylach życia pomiędzy Polakami, Czechami i Węgrami.

Trzeci rodzaj aktywności, to aktywność osobista, związana z rozwojem. Przede wszystkim dotyczy aktywności sportowej. Taką formę aktywności deklaruje około 70% respondentów polskich, więcej mężczyzn niż kobiet (różnica 5,5 p.p). Jeden z respondentów w taki sposób opisuje swoją aktywność: *Rower. Jak tylko pozwala mi samopoczucie, to biegam. Jak tylko mam czas i sprzyja pogoda, to codziennie, około godziny. Na rowerze jeżdżę z żoną, biegam sam* (Edward, PL, Mł, W, Pr). Najczęściej Polacy uprawiają sport kilka razy w tygodniu. Nieco wyższy odsetek Czechów deklaruje brak aktywności fizycznej (36,8%). Częściej to robią kobiety niż mężczyźni (M – 31,7%, K – 40,4%). Uprawiające sport kobiety czynią to jednak częściej, bo kilka razy w tygodniu (M – 23,8%, K – 29,2%). Zdecydowanie rzadziej niż Polacy i Czesi aktywność sportową deklarują Węgrzy (odpowiedź: „Nie wykonuję” – 55,6%). Mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklarują aktywność, ale jest to nadal ponad połowa respondentów (M – 52,5%, K – 57,4%). Taki brak aktywności nie wynika z braku infrastruktury, a raczej ze stylu życia Węgrów.

Następny rodzaj to aktywność osobista dotycząca kultury (wizyta w teatrze, kinie, na wystawie). Wśród respondentów polskich około 1/3 deklaruje brak takiej aktywności. Najczęściej respondenci wykazują taką aktywność kilka razy w roku. Częściej aktywność kulturalną przejawiają kobiety niż mężczyźni (różnica w odpowiedzi: „Nie wykonuję” – 6,5%). Na taką aktywność kobiet wskazują też inne badania socjologiczne¹⁴. O wiele częściej do kina i teatru uczęszcza czeska generacja 55+, bo tylko 9,9% deklaruje: „Nie wykonuję”. Połowa spośród czeskich respondentów uczęszcza do kina i teatru kilka razy w miesiącu (50,0%). Częściej aktywność kulturalną wykazują kobiety. Tylko niespełna 8% Czeszek deklaruje, że „nie wykonuje” takiej aktywności. Ponad połowa Czeszek (53,9%)

14 Ibidem, s. 235.

kilka razy w miesiącu uczęszcza do teatru, kina itp. Zdecydowanie rzadziej niż Czesi taką aktywność deklarują Węgrzy (odpowiedź: „Nie wykonuję” – 27,8%). Oczywiście rzadziej do teatrów i kin chodzą mężczyźni niż kobiety (odpowiedź: „Nie wykonuję”: M – 29,6%, K – 24,6%).

Kolejna z tego typu form aktywności to szeroko rozumiana turystyka, czyli podróżowanie. Badania socjologiczne wskazują, że coraz większy odsetek seniorów w niej uczestniczy¹⁵. Większość polskich respondentów nie korzysta z takiej aktywności (55,5%), a prawie 40% czyni to raz lub kilka razy w roku. Jeden z rozmówców tak to opisał: *Jeżdżę po kraju i czasem za granicę, chodzę po górach aktywnie z rodziną oraz znajomymi. Czasami nawet co tydzień w weekend, jeśli sprzyja pogoda. Jak będę na emeryturze, na pewno będę poświęcał temu więcej czasu* (Wojciech, PL, St, Ś, Pr). Częściej podróżują kobiety niż mężczyźni (różnica 6,0 p.p.). Występuje duża różnica w aktywności turystycznej pomiędzy Polakami a Czechami. Tylko 11,2% Czechów deklaruje, że „nie wykonuje” takiej czynności. Spośród aktywnych prawie 2/3 (67,1%) podróżuje raz lub kilka razy w roku. Nieco częściej podróżują Czesi niż Czeszki (odpowiedź: „Nie wykonuję”: M – 9,5%, K – 12,4%). Jest to sytuacja odwrotna niż w Polsce. Jedna z naszych czeskich respondentek tak wylicza swoje aktywności: *Zima – biegówki, lato – turystyka, rower* (Zdenka, CZ, Mł, W, Pr). Z kolei aktywność turystyczna Węgrów jest pośredkiem aktywności Czechów i Polaków (odpowiedź: „Nie wykonuję” – 23,1%). Prawie 60% Węgrów podróżuje raz lub kilka razy w roku. Częściej podróżują Węgierki niż Węgrzy (odpowiedź: „Nie wykonuję”: M – 27,9%, K – 20,4%). Wyniki pokazują nam, że istnieją różnice w aktywności turystycznej. Czesi są najbardziej aktywni, następnie Węgrzy, a na końcu Polacy. Wynika, to ze stylu życia i wyznawanych wartości.

Ostatnia z form aktywności mieszcząca się również dla części pokolenia 55+ w sferze obowiązku to chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej i parafialnej. Jest to najczęstsza aktywność wśród respondentów polskich (tylko 18,3% osób „nie wykonuje”). Wskazują na to również inne badania socjologiczne¹⁶. Badani Polacy najczęściej do kościoła uczęszczają „raz

15 J. Berbeka et al., *Turystyka a jakość życia seniorów...*, s. 33–58, B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 239.

16 U. Swadźba, *Wartości – pracy, rodziny i religii. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012, s. 345–392; S. Grotowska, *Relacje międzypokoleniowe i role społeczne w starszym wieku...*, s. 17–40; J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków...*, s. 57–61.

lub kilka razy w tygodniu” (ok. 40% badanych). Co ciekawe, z naszych badań wynika, że to kobiety nieco rzadziej wykonują praktyki religijne niż mężczyźni (różnica 1,2 p.p.). Intensywność praktyk religijnych u kobiet jest nieco wyższa. Jeśli chodzi o Czechów i Węgrów, to oczywiście odsetek braku aktywności jest zdecydowanie wyższy (CZ – 80,9%, HU – 58,0%). Spośród Czechów najwyższy odsetek 8,6% respondentów uczęszcza kilka razy w roku do kościoła. Natomiast wśród Węgrów najwyższy odsetek to 14,2% – „kilka razy w miesiącu”. Czeszki i Węgierki częściej są aktywne religijnie niż Czesi i Węgrzy (odpowiedź: „Nie wykonuję”: CZ: M – 85,7%, K – 77,5%, HU: M – 62,3%, K – 55,6%). Takie wyniki nie są zaskoczeniem, ponieważ udział w praktykach religijnych Polaków był zawsze wysoki na tle innych narodów europejskich, a Czechów niski.

Czy wiek ma wpływ na aktywność respondentów? Jak wiadomo respondenci byli podzieleni na dwie kohorty wiekowe. Tabela 75. przedstawia wyniki na podstawie odpowiedzi respondentów polskich.

Brak jest istotności statystycznej w korelacji z wiekiem respondentów. Gdy jednak dokonamy porównań odpowiedzi dwóch kategorii wiekowych, to stwierdzimy, że w niektórych odpowiedziach występują różnice.

W pierwszej z form aktywności, „Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (szkolenie zawodowe, nauka języka, doskonalenie umiejętności)” nie występuje duża różnica pomiędzy odpowiedziami respondentów polskich w dwu kohortach wiekowych. Natomiast taka różnica, i to duża, występuje w odpowiedziach respondentów czeskich. Starsi respondenci częściej odpowiadają: „Nie wykonuję” (Mł – 59,3%, St – 84,3%) – występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,018$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,246). Różnica w aktywności wynosi około 10,0%. Starsi respondenci są mniej aktywni niż młodsi (Mł – 71,6%, St – 81,5%).

Podobna różnica występuje w wolontariacie jako kolejnej formie aktywności. Tylko osoby z młodszej kategorii wiekowej częściej udzielają się jako wolontariusze kilka razy w miesiącu. Nieco inna sytuacja dotyczy respondentów czeskich i węgierskich. Starsza kategoria wiekowa rzadziej odpowiadała: „Nie wykonuję” (CZ: Mł – 84,0%, St – 74,3%, HU: Mł – 83,0%, St – 77,8%). Korelacja odpowiedzi z wiekiem nie jest istotna statystycznie, ale zbliża się do istotności (CZ: na poziomie $p = 0,146$, chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,200, HU: na poziomie $p = 0,159$, chi-kwadrat nieistotne, V Cramera 0,198). Stosunkowo wysoki odsetek starszych respondentów Czechów i Węgrów poświęca swój czas na

pracę w wolontariacie kilka razy w miesiącu (CZ – 15,7%, HU – 12,7%). Dla części starszych respondentów jest to więc sposób na aktywność życiową.

Pewne różnice pomiędzy kohortami wiekowymi występują w takich formach aktywności, jak hobby czy praca w ogródku lub na działce. Nie są one jednak duże, najwyżej kilkuprocentowe, z naciskiem na większe zaangażowanie młodszej kategorii wiekowej.

Tabela 75. Wiek respondentów polskich a czas wolny spędzany czynnie (% odpowiedzi), $N = 169$

Wiek	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności?”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (szkolenie zawodowe, nauka języka, doskonalenie umiejętności)					
55–60	87,5	0,0	1,0	7,7	3,8
61–65	89,2	1,5	1,5	4,6	3,1
Ogółem	88,2	0,6	1,2	6,5	3,6
Wolontariat					
55–60	86,5	1,0	1,9	7,7	2,9
61–65	89,2	1,5	4,6	1,5	3,1
Ogółem	87,6	1,2	3,0	5,3	3,0
Prace w ogrodzie, na działce					
55–60	49,0	10,6	24,0	12,5	3,9
61–65	56,9	13,8	16,9	6,2	6,2
Ogółem	52,1	11,8	21,3	10,1	4,7
Hobby					
55–60	24,0	13,5	32,7	25,0	4,8
61–65	26,2	29,2	24,6	15,4	4,6
Ogółem	24,9	19,5	29,6	21,3	4,7
Aktywność sportowa (spacery, bieganie, gimnastyka, basen itp.)					
55–60	28,8	11,5	28,8	22,1	8,7
61–65	33,8	20,0	18,5	20,0	7,7
Ogółem	30,8	14,8	24,9	21,3	8,3

Inne aktywności kulturalne (wizyta w teatrze, kinie, na wystawie itd.)					
55-60	27,9	1,0	8,7	11,5	51,0
61-65	38,5	3,1	7,7	7,7	43,1
Ogółem	32,0	1,8	8,3	10,1	47,9
Podróżowanie (w trakcie roku, bądź w czasie wakacji)					
55-60	49,0	1,9	0,0	4,8	42,2
61-65	64,6	0,0	0,0	6,2	29,2
Ogółem	55,0	1,2	0,0	5,3	38,5
Chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej, parafialnej					
55-60	19,2	10,6	38,5	14,4	17,3
61-65	16,9	13,8	35,4	20,0	13,8
Ogółem	18,3	11,8	37,3	16,6	16,0

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

W następnym rodzaju aktywności, związanym z aktywnością osobistą i rozwojem osobistym mamy już do czynienia z dużymi różnicami odpowiedzi pomiędzy kategoriami wiekowymi. Różnica odpowiedzi „Nie wykonuję” w aktywności sportowej pomiędzy respondentami polskimi wynosi 5,0 p.p., natomiast zdecydowanie większa jest różnica w tej aktywności pomiędzy respondentami czeskimi i węgierskimi (odpowiedź: „Nie wykonuję” CZ: Mł – 27,2%, St – 48,6%, HU: Mł – 53,4%, St – 58,0%). Bardziej aktywne sportowo jest młodsze pokolenie, co nie stanowi zaskoczenia. Osoby należące do starszej kategorii wiekowej również zdecydowanie rzadziej chodzą do teatru, kina i na wystawy. Różnica w odpowiedziach: „Nie wykonuję” pomiędzy starszymi i młodszymi respondentami polskimi wynosi 10,6 p.p. Podobne różnice notujemy u respondentów czeskich i węgierskich, ale nie są one aż tak duże. To starsze pokolenie jest mniej aktywne kulturalnie (odpowiedź: „Nie wykonuję”, CZ: Mł – 8,6%, St – 11,4%, HU: Mł – 27,2%, St – 29,8%). Podobna sytuacja dotyczy następnej formy aktywności – „podróżowania”. Wśród respondentów polskich występuje duża różnica między młodszą i starszą kategorią wiekową (15,6 p.p.), natomiast wśród Czechów i Węgrów ta różnica jest niewielka (odpowiedź: „Nie wykonuję”, CZ: Mł – 11,1%, St – 11,4%, HU: Mł – 22,7%, St – 23,5%). Wniosek z wyników badań jest taki, że polska generacja 55+ jest bardziej zróżnicowana w aktywności sportowej i kulturalnej ze względu na wiek. Starsza generacja jest mniej mobilna, mniej aktywna sportowo i kulturalnie. Po części wynika to ze stanu zdrowia, ale na pewno po części ze stylu życia i braków przyzwyczajaj.

Ostatnia z form aktywności, która jest domeną osób należących do starszej kategorii wiekowej, to „Chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej, parafialnej”. Wśród polskich respondentów różnica pomiędzy starszymi i młodszymi respondentami wynosi 2,3 p.p. Wśród respondentów czeskich i węgierskich odpowiedzi: „Nie wykonuję” udzieliło, CZ: Mł – 80,2%, St – 81,4%, HU: Mł – 62,5%, St – 53,1%. Różnica w aktywności religijnej młodszej i starszej kategorii wiekowej w laickich Czechach i katolickiej Polsce nie jest duża, a dużo większa w również katolickich/protestanckich, ale bardziej zlaicyzowanych Węgrzech.

Reasumując wyniki badań przedstawionych w tym podrozdziale, możemy wysunąć kilka wniosków.

1. Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku (szkolenie zawodowe, nauka języka, doskonalenie umiejętności) oraz wolontariat nie są częstą domeną aktywności pokolenia 55+. Bierze w niej udział tylko nieznaczna część tego pokolenia. Uwidacznia się różnica w aktywności pomiędzy respondentami poszczególnych krajów. Wynika ona z większej dostępności czasu wolnego i ze stylu życia. Najbardziej aktywne są Czeszki młodszej kategorii wiekowej. Czeszki więc część swej aktywności kierują poza swoją rodzinę, realizując się w szerszej społeczności.
2. Czynności związane z pracami w ogrodzie, na działce i z hobby są w miarę częstą aktywnością pokolenia 55+. Występują nieznaczne różnice w tej aktywności pomiędzy respondentami poszczególnych państw. Najbardziej aktywni są Czesi, spośród których najwięcej osób poświęca się pracom na działce lub ogrodzie oraz aktywności w ramach swojego hobby. Szczególnie interesujące są wyniki dotyczące hobby. Oznacza to, że Czesi cenią rozwój osobisty i temu poświęcają czas.
3. Aktywność sportowa (spacery, bieganie, gimnastyka, basen itp.) oraz aktywność kulturalna (wizyta w teatrze, kinie, na wystawie itd.), a także podróżowanie (w trakcie roku bądź w czasie wakacji) są umiarkowanie częstym sposobem na spędzenie czasu wolnego przez pokolenie 55+. Te aktywności stanowią domenę młodszego pokolenia, a aktywności kulturalne – domenę kobiet. Znowu pojawia się specyfika Czechów, a szczególnie Czeszek, którzy są bardziej aktywni kulturalnie i turystycznie niż pozostałe narody. Polskie pokolenie 55+ z kolei oprócz aktywności sportowej w bardzo małym stopniu uczestniczy w pozostałych aktywnościach.
4. Ostatnia z form aktywności „Chodzenie do kościoła, udział w działalności kościelnej, parafialnej” jest domeną Polaków. Czeskie pokolenie 55+

w znikomym stopniu angażuje się w taką aktywność, co pokazuje jego specyfikę i inny system wartości oraz styl życia.

7.3. Czas wolny spędzany biernie

Oprócz czynnego sposobu organizowania czasu wolnego, który spędza się aktywnie, są bierne formy wykorzystania czasu wolnego. Należą do nich spotkania z przyjaciółmi i znajomymi, korzystanie z komputera, internetu, Facebooka, oglądanie TV, odpoczynek¹⁷, mogą one pomagać rozwijać zainteresowania. Może to jednak być odbiór tylko bierny. Badania socjologiczne wskazują, że np. w różny sposób można wykorzystywać TV¹⁸.

Tabela 7.6. przedstawia wyniki uzyskane na podstawie odpowiedzi w korelacji z płcią, która spełnia najważniejszą funkcję różnicującą. Porównywane one będą z odpowiedziami respondentów czeskich i węgierskich.

Następną formą spędzania wolnego czasu, która została poddana analizie, jest korzystanie z komputera, internetu i Facebooka. Badania socjologiczne wykazują, że nie jest to bardzo popularna forma aktywności, chociaż jej popularność ciągle wzrasta¹⁹. Ponad 15% polskich respondentów nie korzysta z tego typu urządzeń i sieci. Co ciekawe, wyższy odsetek mężczyzn niż kobiet nie wykazuje takich aktywności (różnica 2,8 p.p.). Spośród tych, którzy korzystają z nowych technologii, ponad 60% robi to codziennie. I tu sytuacja jest odwrotna do poprzedniej, bo to mężczyźni korzystają częściej z nowych technologii (codziennie: M – 64,4%, K – 60,8%). Ciekawe wyniki przyniosła analiza odpowiedzi respondentów czeskich. Około 1/6 z nich nie korzysta z nowych mediów, ale występuje duża różnica procentowa w korzystaniu z nich pomiędzy kobietami a mężczyznami (odpowiedź: „Nie wykonuję” – M – 7,9%, K – 21,3%) oraz istotność statystyczna na poziomie $p = 0,030$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,265). Czeszki są więc mniej aktywne w tej dziedzinie. Natomiast aktywność

17 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 231–242; A. Żurek, *Strategie adaptacyjne singli a dobre starzenie się...*, s. 83–100; H. Mamzer, *Kulturowe uwarunkowania starości...*, s. 101–126; J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków...*, s. 51–72.

18 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 235.

19 J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków...*, s. 57–61.

Węgrów i Węgierek jest podobna, około 1/4 (24,9%) nie korzysta z nowych mediów, czyli korzysta najrzadziej spośród badanych.

Tabela 7.6. Płeć respondentów polskich a czas wolny spędzany biernie (% odpowiedzi), $N = 169$

Płeć	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności?”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Czas spędzany z przyjaciółmi, ze znajomymi					
M	15,2	7,6	27,8	38,0	11,4
K	8,9	8,9	25,6	34,4	22,2
Ogółem	11,8	8,3	26,6	36,1	17,2
Korzystanie z komputera, internetu, Facebooka					
M	16,7	64,4	13,3	4,4	1,1
K	13,9	60,8	11,4	8,9	5,1
Ogółem	15,4	62,7	12,4	6,5	3,0
Oglądanie TV					
M	10,1	59,5	16,5	6,3	7,6
K	5,6	67,8	21,1	2,2	3,3
Ogółem	7,7	63,9	18,9	4,1	5,3
Odpoczynek					
M	5,6	62,2	26,7	4,4	1,1
K	3,8	68,4	19,0	5,1	3,8
Ogółem	4,7	65,1	23,1	4,7	2,4

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Nieznaczny odsetek respondentów polskich nie wykonuje aktywności, które zostały tu wymienione. Kilkanaście procent mężczyzn deklaruje, że nie spędza czasu wolnego z przyjaciółmi ani znajomymi. Jest to znacznie wyższy odsetek mężczyzn niż kobiet (różnica 6,3 p.p.). Badania socjologiczne, na które się powołyaliśmy, wskazywały, że kobiety chętnie spotykają się z przyjaciółkami i znajomymi²⁰. Kobiety, podobnie jak mężczyźni, najczęściej spotykają się

20 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 250–255; P. Czekanowski, *Sytuacja rodzinna osób starszych w Gdańsku*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie...*, s. 127–146.

ze swoimi znajomymi raz lub kilka razy w miesiącu. Częściej od Polaków ze swoimi znajomymi spotykają się Czesi, a również Węgrzy. Tylko 1,3% Czechów i 4,1% Węgrów odpowiada, że „nie wykonuje” takiej aktywności w czasie wolnym. Szczególnie Czesi są bardzo aktywni w kontaktach z przyjaciółmi i znajomymi. Wartość „przyjaciół” dla Czechów wykazały już inne badania²¹. Prawie 60% Czeszek spotyka się z przyjaciółmi i znajomymi raz lub kilka razy w tygodniu, a prawie 1/3 – raz lub kilka razy w miesiącu. Na taką aktywność wskazywały przeprowadzone wywiady swobodne: *Raz lub kilka razy w tygodniu spotykam się z przyjaciółkami. Pijemy kawę, rozmawiamy. Czasami też odwiedzamy się z sąsiadkami* (Marketa, CZ, Mł, ZZ, E/Pr). Nieco niższą aktywność w spotykaniu przyjaciół i znajomych wykazują Węgrzy, a szczególnie Węgierki (odpowiedź: „Nie wykonuję” – M – 8,2%, K – 1,9%). Ponad 40% Węgerek najczęściej raz lub kilka razy w miesiącu spędza czas ze swoimi przyjaciółmi i znajomymi. Taki sposób spędzania wolnego czasu w badanych społecznościach częściej jest domeną kobiet niż mężczyzn. W tej aktywności dominują zwłaszcza Czeszki, które najczęściej spotykają się ze swoimi przyjaciółmi i znajomymi.

Oglądanie TV nie wymaga dużego wysiłku i taką formą spędzania wolnego czasu zajmuje się znaczny odsetek badanych. W zależności jednak od typu programu oglądanie TV może pełnić funkcję rozwojową lub odtwórczą²². Tylko 7,7% polskich respondentów deklaruje, że tego nie czyni, więcej mężczyzn niż kobiet. Również Czeszki i Węgierki częściej oglądają TV niż mężczyźni (odpowiedź: „Nie wykonuję” – CZ: M – 9,5%, K – 2,2%; HU: M – 24,6%, K – 25,0%). Zdecydowana większość badanych robi to codziennie. Bardzo niski odsetek polskich respondentów deklaruje, że nie odpoczywa. Częściej nie odpoczywają Czesi i Węgrzy (CZ – 9,2%, HU – 7,7%). Spośród tych, którzy odpoczywają, większość robi to codziennie.

Wiek nie wpływa zasadniczo na formy spędzania czasu wolnego. Tylko niektóre z aktywności są zależne od wieku. Tabela 77. pokazuje wyniki na podstawie odpowiedzi respondentów polskich.

Osoby należące do starszej kategorii wiekowej rzadziej spędzają czas wolny z przyjaciółmi i znajomymi (różnica odpowiedzi: „Nie wykonuję” – 5,8 p.p.). Ci jednak, którzy się spotykają, robią to częściej niż osoby należące do młodszej kategorii wiekowej. Podobnie wyglądają zależności wśród respondentów

21 U. Swadźba, *Jak bliscy a jak różni...*

22 B. Trzop, *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...*, s. 235.

czeskich i węgierskich. Tu jednak i tak starsza kategoria wiekowa częściej spotyka się z przyjaciółmi i znajomymi niż w Polsce.

Tabela 77. Wiek respondentów polskich a czas wolny spędzany biernie (% odpowiedzi), $N = 169$

Wiek	„Jak często wykonuje Pan/Pani następujące czynności?”				
	„Nie wykonuję”	„Wykonuję codziennie”	„Wykonuję raz lub kilka razy w tygodniu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w miesiącu”	„Wykonuję raz lub kilka razy w roku”
Czas spędzany z przyjaciółmi, ze znajomymi					
55–60	9,6	5,8	27,9	36,5	20,2
61–65	15,4	12,3	24,6	35,4	12,3
Ogółem	11,8	8,3	26,6	36,1	17,2
Korzystanie z komputera, internetu, Facebooka					
55–60	10,8	61,5	10,8	9,2	7,7
61–65	18,3	63,5	13,5	4,8	0,0
Ogółem	15,4	62,7	12,4	6,5	3,0
Oglądanie TV					
55–60	4,8	66,3	18,3	4,8	5,8
61–65	12,3	60,0	20,0	3,1	4,6
Ogółem	7,7	63,9	18,9	4,1	5,3
Odpoczynek					
55–60	2,9	65,4	25,0	4,8	1,9
61–65	7,7	64,6	20,0	4,6	3,1
Ogółem	4,7	65,1	23,1	4,7	2,4

Źródło: Badania – zespół; obliczenia własne.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku korzystania z nowych mediów. Tu starsi polscy respondenci częściej deklarują, że nie korzystają z nowych mediów (różnica 8,5 p.p.). Osoby należące do obydwu kategorii wiekowych najczęściej korzystają z nowych mediów codziennie. Wyniki na podstawie odpowiedzi respondentów czeskich i węgierskich są podobne. To starsza kategoria wiekowa częściej odpowiada: „Nie wykonuję” (CZ: Mł – 12,3%, St – 20,0%, HU: Mł – 18,2%, St – 32,1%). W odpowiedziach Węgrów występuje istotność statystyczna na poziomie $p = 0,035$ (chi-kwadrat istotne, V Cramera 0,247). Co uderza w wynikach badań, to fakt, że prawie 1/3 respondentów węgierskich powyżej 61. roku życia

nie korzysta z nowych mediów, a tylko 42,0% codziennie. Są to przecież ludzie mieszkający w wielkim mieście, mający dostęp do internetu.

Wiek w niewielkim stopniu wpływa na taką formę spędzania czasu wolnego, jak oglądanie TV i odpoczynek. Wśród polskich respondentów to starsi rzadziej oglądają TV (różnica 7,5 p.p.) i rzadziej odpoczywają (różnica 4,8 p.p.). Natomiast wśród czeskich i węgierskich respondentów wiek nie odgrywa zasadniczej roli w takiej formie spędzania czasu wolnego.

Reasumując analizy dotyczące sposobów spędzania czasu wolnego, możemy stwierdzić, że:

1. Pierwsza z form spędzania czasu wolnego (czas spędzany z przyjaciółmi i znajomymi) świadczy o chęci, umiejętności komunikacji oraz przebywania w zbliżonym wiekowo środowisku społecznym. Jest to forma najbardziej popularna w Czechach, a potem na Węgrzech. Częściej jest udziałem kobiet niż mężczyzn, częściej młodszych niż starszych. Najbardziej aktywne w kontaktach z przyjaciółmi i znajomymi są Czeszki w młodszej kategorii wiekowej.
2. Druga z form spędzenia czasu wolnego, korzystanie z nowych mediów, świadczy o umiejętnościach, które są konieczne, aby funkcjonować we współczesnym świecie. Jest trochę mniej popularna. Częściej korzystają z niej mężczyźni niż kobiety, częściej młodszy niż starsi. Polscy i czescy respondenci korzystają z nowych mediów na podobnym poziomie, ale na niższym poziomie Czeszki, natomiast na zdecydowanie niższym – Węgrzy. Wynika więc z tego, że Węgrzy w mniejszym stopniu korzystają z osiągnięć nowoczesnej komunikacji.
3. Trzecia z form spędzania czasu wolnego, oglądanie TV i odpoczynek, jest najczęstszą formą aktywności. Brak jest również zasadniczych czynników różnicujących.

Podsumowanie

Podsumowując rozdział dotyczący aktywności poza pracą, przedstawiamy główne tendencje, które przeanalizowaliśmy u respondentów polskich pokolenia 55+. Wskazujemy te elementy, które dotyczą sfery obowiązku, następnie aktywności w czasie wolnym (czynne i bierne). Zarysowujemy typy aktywności poza pracą zawodową, które są najpowszechniejsze w pokoleniu 55+. Jednocześnie

przedstawiamy różnice i podobieństwa polskiego pokolenia 55+ do pokolenia czeskiego i węgierskiego.

Tradycyjne babcie – najliczniej reprezentowane przez Polki. Kobiety, które dużo czasu przeznaczają na aktywności związane z obowiązkami codziennymi, związanymi z samoobsługą oraz powinnościami rodzinnymi. Dotyczy to utrzymania mieszkania w czystości, gotowania oraz zakupów. Ich główna rola życiowa to opieka nad wnukami. Istniejąca w Polsce słabo rozbudowana sieć żłobków i przedszkoli powoduje, że to na kobiety pokolenia 55+ przerzucana jest opieka nad młodym pokoleniem. W mniejszym stopniu takie obowiązki podejmują Węgierki, a w jeszcze mniejszym – Czeszki. Wynika to z czynników zarówno obiektywnych (dostępność żłobków i przedszkoli), jaki i kulturowych.

Wdzięczne córki. Kobiety, często samotne, które opiekują się starszym pokoleniem, najczęściej matką. Na kobiety pokolenia 55+ w dużym stopniu przerzucona jest opieka nad starszym pokoleniem. Badania wykazały więc, że mamy do czynienia z *sandwich generation*, gdyż kobiety pokolenia 55+ muszą opiekować się i młodszym pokoleniem (wnukami), i pokoleniem starszym (rodzicami). Najczęściej w takiej sytuacji są Polki, potem Węgierki, a najrzadziej – Czeszki.

Ofiarne dla innych. Respondenci, częściej kobiety, którzy poświęcili się wolontariatowi bądź pracują w innej formie dla potrzebujących. W swoim czasie wolnym opiekują się wymagającymi tego osobami, a także angażują się w przeprowadzane projekty. Najczęściej są to Czesi (częściej młodsza kohorta wiekowa Czeszek), następnie Węgrzy, a w najmniejszym stopniu Polacy.

Komputerowcy. Często mężczyźni, dobrze znający nowe media i dobrze się nimi posługujący, mający czas wolny i w tym czasie poznający różne zagadnienia za pośrednictwem nowych mediów. Najczęściej są to Polacy, następnie Czesi, a najrzadziej Węgrzy ze starszej kohorty wiekowej.

Aktywni sportowcy. Respondenci obydwu płci, dbający o swoje zdrowie i rozwój fizyczny. Biorą udział w różnych formach aktywności fizycznej, zawodach itp. Tu dominują Polacy, ale również na podobnym poziomie aktywności są Czesi.

Kulturalni i turyści. Ta kategoria pokolenia 55+ chce aktywnie spędzić swój czas wolny i się rozwijać. Często odwiedza instytucje kulturalne w związku z występami, koncertami i wernisażami. Również jest to ta grupa respondentów, która często podróżuje, chcąc poznawać świat. Najczęściej do nich należą Czesi, a raczej Czeszki, mające więcej czasu wolnego i ceniące go jako wartość.

Również wśród Polaków i Węgrów (a raczej Polek i Węgierek) znajdziemy przykłady takiego typu postaw.

Przedstawione typy są modelowe i nie wyczerpują puli wszystkich postaw i zachowań. Wskazują jednak na różne możliwości spędzania wolnego czasu na równi z pracą zawodową bądź zamiast pracy pokolenia 55+. Postawy i zachowania w sposobach zagospodarowania czasu wolnego pokazują nam również system wartości i różnic pomiędzy osobami z badanych krajów. Tu szczególnie należy zwrócić uwagę na „tradycyjne” postawy Polaków, a „nowoczesne” postawy Czechów – zwłaszcza Czeszki są forpocztą reprezentującą wartości postmaterialistyczne.

Zakończenie

Badania nad aktywnością zawodową i pozazawodową pokolenia 55+ mają duże znaczenie. Uzyskana wiedza pozwala bowiem ocenić zasoby społeczne, którymi ta kategoria społeczna dysponuje, a także określić, jakie działania stymulujące można podejmować, by rozwinąć cechy sprzyjające uczestniczeniu tej grupy w życiu społeczno-gospodarczym. Pokolenie 55+ jest bowiem potrzebne na rynku pracy, ale stanowi jedną z grup społecznych najsilniej narażonych na wykluczenie. Tymczasem wydłuża się średnia trwania życia, poprawia się stan zdrowia i, jak wykazały badania, znaczna część tego pokolenia zamierza pracować zawodowo. Tego typu inkluzja przynosi korzyści rynkowi pracy poprzez przyrost liczby doświadczonych pracowników. Daje korzyści również samym pracownikom poprzez większe gratyfikacje finansowe uzyskiwane dzięki aktywności zawodowej i większe poczucie użyteczności społecznej. Nie do przecenienia jest również międzypokoleniowy transfer wiedzy, kiedy wspólna praca starszego i młodszego pokolenia pozwala na wymianę doświadczeń.

W zakończeniu całości przedstawionych wyników badań empirycznych należałoby odpowiedzieć na sformułowane i przedstawione w rozdziale 1. pytania badawcze. Pozwoli to wskazać podobieństwa i różnice pokolenia 55+ analizowanych krajów, które wynikają po części z przyczyn obiektywnych, ale również z przyczyn subiektywnych.

Po pierwsze, w ostatnich latach udział pokolenia 55+ w całkowitej populacji Polski, Czech i Węgier maleje. Procesy demograficzne zachodzące w tych krajach odbiegają więc od procesów zachodzących w Unii Europejskiej. Można to wyjaśnić specyfiką grupy tych krajów. W tej grupie wiekowej dominują osoby ze średnim wykształceniem (najwięcej w Polsce). Niższy w porównaniu z UE-27 jest odsetek osób z wyższym wykształceniem (najmniejszy w Polsce). Pod tym względem wszystkie kraje odbiegają od średniej unijnej. Należy jednak podkreślić, że w ostatnich latach odsetek ten znacznie wzrósł, a więc pokolenie 55+ jest coraz bardziej wykształcone. Jeżeli można zauważyć specyfikę tych krajów, to Polskę, Czechy i Węgry cechuje niższy odsetek osób z wykształceniem

podstawowym, wyższy z wykształceniem średnim oraz niższy z wykształceniem wyższym. Populacja 55+ jest ciągle aktywna zawodowo, jednak poziom tej aktywności w analizowanej grupie krajów jest bardzo zróżnicowany. Zdecydowanie najwyższą stopę zatrudnienia mają Czesi (70%), niższą Węgrzy (63%), a najniższą – poniżej średniej unijnej – Polacy (55%). Niski poziom aktywności zawodowej w Polsce to główna cecha charakterystyczna dla rynków pracy tych krajów. Na to zróżnicowanie wpływa przede wszystkim bardzo niska aktywność zawodowa polskich kobiet. Różnice w stopie zatrudnienia mężczyzn (również najniższy poziom w Polsce) nie są tak duże. Stopa zatrudnienia w tej grupie wiekowej zależy od poziomu wykształcenia. W przypadku osób z wyższym wykształceniem, gdzie stopa zatrudnienia jest najwyższa, różnice między tymi krajami nie są tak duże i Polska nie wypada źle na tle Czech i Węgier. W populacji 55+ mamy również do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia, jednak stopa bezrobocia jest tam bardzo niska (przeciętnie dwukrotnie niższa w porównaniu ze średnią stopą bezrobocia w UE-27).

Po drugie, system emerytalny wpływa na aktywność zawodową pokolenia 55+. W przypadku Polski wpływ ten – bez wątpienia – jest negatywny. Przyczynia się do wypychania tej grupy wiekowej z rynku pracy. W przypadku Czech i Węgier ma raczej charakter neutralny. Członkostwo w Unii Europejskiej nie ma bezpośredniego przełożenia na aktywność zawodową tej grupy wiekowej społeczeństwa. Zagadnienia te w większości nie mieszczą się w ramach wspólnej polityki unijnej. To nie znaczy, że UE nie podejmuje żadnych działań. Zalecenia unijne w zdecydowanie większym stopniu są respektowane w Czechach i na Węgrzech. Bardziej odporna na nie jest Polska. Odpowiedź na pytanie o to, czy takie czynniki ekonomiczne, jak poziom PKB *per capita*, HDI, poziom płac, dochodów itp. mają wpływ na aktywność zawodową pokolenia 55+, nie może być jednoznaczna. Wynika to chociażby z faktu, że różnice te między krajami analizowanej grupy nie są zbyt duże. Jednak zagregowany współczynnik zastąpienia (emerytura/płaca) w Polsce jest najwyższy (szczególnie duża różnica między Polską i Czechami występuje w przypadku mężczyzn) i to z pewnością również wyjaśnia, dlaczego stopa zatrudnienia w Czechach jest znacznie wyższa w porównaniu z Polską i Węgrami.

Po trzecie, odpowiadając na pytanie badawcze dotyczące wartości pracy, możemy stwierdzić, że praca dla pokolenia 55+ jest bardzo wysoką wartością. Czynnikiemami decydującymi o postrzeganiu wartości pracy są w pewnej części płeć, wiek i wykształcenie. Praca jest jedną z wartości, ale nie zasadniczą,

szczególnie dla młodszej kategorii wiekowej. To dotyczy polskiego pokolenia 55+, ale również dwu pozostałych. Duże znaczenie mają egzystencjalne cechy pracy. Cechy te są ważniejsze dla gorzej wykształconych osób, lepiej wykształcone doceniają też kreatywno-samorealizacyjne i ludyczne cechy pracy. Takie tendencje występują w polskim i czeskim pokoleniu 55+, w węgierskim – w zdecydowanie mniejszym stopniu. Kobiety w mniejszym stopniu przywiązują wagę do wartości pracy, uważając, że można się realizować poza pracą. W większym stopniu cenią jej cechy społeczne i ludyczne, co dotyczy wszystkich badanych narodowości. W badanym pokoleniu 55+ w coraz większym stopniu można dostrzec przywiązywanie wagi do postmaterialistycznych wartości pracy. Osoby należące do młodszych kategorii wiekowych nie akceptują stawiania pracy na pierwszym miejscu ani jej niskiego wynagradzania.

Po czwarte, badane pokolenia 55+ są zróżnicowane w swojej chęci dalszej aktywności zawodowej. Badania wykazały, że zdecydowana większość pokolenia 55+ chce pracować zawodowo. Nie jest preferowana praca na cały etat. Cały etat wybiera mniejsza część pokolenia, częściej mężczyźni. Kobiety tego pokolenia najchętniej pracowałyby na pół etatu. Występują różnice narodowe w postawie potencjalnej aktywności zawodowej. Najmniej chętni do pracy są Czesi, a najbardziej Polacy, Węgrzy zajmują środkowe miejsce. Z czego mogą wynikać takie różnice? W systemie wartości społeczeństwo czeskie bardziej ceni wartości postmaterialistyczne, gdzie praca jest ważną wartością, ale nie najważniejszą. W tym systemie istotną rolę odgrywa również czas wolny. Jeśli więc ktoś posiada wystarczające środki do życia, to nie kontynuuje pracy zawodowej, lecz podejmuje inne aktywności, które pozwalają mu ten czas przyjemnie spędzić. W jaki sposób pokolenie 55+ ocenia swoją przydatność na rynku pracy? Polskie pokolenie 55+ popiera dłuższą aktywność na rynku pracy. Czesi w wysokim stopniu oceniają przydatność pokolenia 55+ na rynku pracy. Popierają również możliwość kontynuacji pracy, jeśli ktoś z pokolenia 55+ ma taką chęć. Węgierskie starsze pokolenie najniżej ocenia swoją przydatność na rynku pracy. Natomiast w umiarkowanym stopniu popiera dalszą pracę zawodową.

Po piąte, aktywność pozazawodowa pokolenia 55+ jest zróżnicowana, chociaż stereotypowa. Ta stereotypowa aktywność to rola babci. Sprawowanie codziennie lub kilka razy w tygodniu opieki nad wnukami z pewnością nie pozwala na aktywność zawodową. Taką opiekę realizują przede wszystkim Polki i Węgierki. Czeszki zajmują się swymi wnukami rzadziej. Przeciętna opiekunka wnuków to starsza kobieta na emeryturze. Mężczyźni pełnią raczej

funkcję pomocniczą w opiece nad wnukami. Również opieka nad członkami rodziny to domena kobiet. Kobiety pokolenia 55+ są więc najczęściej przytłoczone nadmiarem obowiązków opiekuńczych, dlatego nie na darmo nazywa się je *sandwich generations*. Brak więc tym kobietom czasu na ich aktywności, czyli uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku bądź wolontariat. Bierze w niej udział tylko nieznaczna część tego pokolenia. Uwidacznia się różnica w aktywności pomiędzy respondentami poszczególnych krajów. Wynika ona z większej ilości czasu wolnego i stylu życia. Czesi, a szczególnie Czeszki, część swej aktywności kierują poza własną rodzinę, realizując swoje pasje (ogród, działka, hobby) bądź udzielając się w szerszej społeczności. Również aktywności sportowe i kulturalne są umiarkowanie częstym sposobem na spędzenie czasu wolnego przez pokolenie 55+. Znow pojawia specyfika Czechów (a szczególnie Czeszek), którzy są bardziej aktywni kulturalnie i turystycznie niż pozostałe narody. Natomiast aktywność w korzystaniu z nowych mediów jest już zdecydowanie częstsza, szczególnie u młodszej części pokolenia 55+. To umiejętności, które okazują się przydatne w pracy zawodowej.

Po odpowiedzi na pytania badawcze i nakreśleniu syntetycznego zarysu wyników badań przedstawiono cechy charakterystyczne poszczególnych narodowości. Dotyczą one wartości pracy, podejmowania pracy, oceny możliwości pokolenia 55+ na rynku pracy oraz własnych możliwości w kontynuowaniu zatrudnienia. Również pokazano rolę aktywności pozazawodowej jako istotnego alternatywnego czynnika w aktywizacji zawodowej.

Polacy. Dla Polaków praca stanowi wysoką wartość, chociaż dla osób z młodszej kategorii wiekowej – nie najważniejszą. Pomimo korzystnej sytuacji na rynku pracy i niskiej stopy bezrobocia duże znaczenie mają egzystencjalne cechy pracy, jak pewność pracy i dobre zarobki. Coraz większego znaczenia nabierają ludyczne cechy pracy, które dają większą swobodę w życiu. Osoby należące do młodszej kategorii wiekowej w większym stopniu przywiązują wagę do wartości pracy, nie stawiają jej jednak na naczelnym miejscu ani nie akceptują jej niskiego wynagradzania. Wykształcenie również wpływa na postrzeganie pracy – wraz z jego wzrostem cenione są bardziej kreatywno-samorealizacyjne i ludyczne cechy pracy. Coraz większego znaczenia dla polskiego pokolenia 55+ nabierają postmaterialistyczne wartości w pracy. Przedstawiciele polskiego pokolenia 55+ w znacznej części są osobami pracującymi zawodowo. Pracę podejmują również emeryci, zarówno na pełny etat, jak i na część etatu. Polskie pokolenie 55+ jest chętne do kontynuowania pracy zawodowej, jednak większość

osób, szczególnie kobiety, pracowałyby na pół etatu. W swojej opinii uważają, że to pokolenie, które powinno pozostać jeszcze na rynku pracy, ponieważ się na nim sprawdza. Polacy reprezentują spójną postawę wobec pracy. Pomiędzy poszczególnymi elementami pracy nie ma zbyt dużych różnic. Tylko pewna część, najczęściej kobiety, uważa, że obowiązkiem tego pokolenia jest pomóc w opiece dzieciom i starszym rodzicom zamiast pracować i zarabiać. Natomiast realizacja tych poglądów przebiega inaczej. Znaczna część Polaków, szczególnie Polek, nie aktywizuje się zawodowo, podejmując się opieki nad wnukami. To najczęstsza aktywność pozazawodowa. Wynika prawdopodobnie z braku instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi oraz z uwarunkowań kulturowych. Również z tych uwarunkowań wynika niska aktywność pozadomowa (UTW, wolontariat, sport, kultura). Szczególnie starsza generacja polskiego pokolenia 55+ koncentruje się na aktywności domowej i rodzinnej.

Czesi. Czesi są podobni w postrzeganiu wartości pracy do Polaków. Wysoko wartościują pracę, ale nie jest dla nich wartością pierwszoplanową. Jednak nie wszystkie cechy pracy są w taki sam sposób dla nich istotne. Większą wartość przypisują wysokim zarobkom i szacunkowi w pracy, większą wagę przywiązują do ludycznych cech pracy. Czesi częściej uważają, że nie tylko praca pozwala rozwijać osobowość, a rzadziej skłonni są pracować za niskie wynagrodzenie. Reprezentują postawę niespójną wobec pracy. Czeskie pokolenie 55+ bardzo pozytywnie ocenia swoje możliwości na rynku pracy, ale już mniej chętne jest do podejmowania pracy. Postawę tę jednak można wytłumaczyć faktem, że emerytury w Czechach w porównaniu do dwu pozostałych krajów nie są niskie. Jak już wcześniej sygnalizowaliśmy, czeskie społeczeństwo ceni bardziej wartości postmaterialistyczne, wśród których ważnym elementem jest możliwość wyboru aktywności. Istotną wartością jest również czas wolny, dlatego podjęcie pracy zawodowej może nie być takie atrakcyjne dla pokolenia 55+. Są za to atrakcyjne inne aktywności pozazawodowe. Do nich nie należy pomoc dorosłym dzieciom i innym członkom rodziny. W tym wypadku Czesi uważają, że nie zalicza się to do sfery ich obowiązków. W większym stopniu niż Polacy i Węgrzy koncentrują się natomiast na aktywnościach społecznych, jak udział w zajęciach UTW czy wolontariacie. Czesi również więcej czasu poświęcają na aktywności osobiste, jak uprawianie ogródka czy hobby. Także spotkanie się z przyjaciółmi i znajomymi oraz wspólne z nimi spędzanie czasu jest częstszym zwyczajem wśród respondentów czeskich niż wśród pozostałych. Do takich sposobów również należy udział w różnego rodzaju wydarzeniach kulturalnych.

Najbardziej aktywne w tych działaniach są Czeszki młodszej kategorii wiekowej. Potwierdza się więc teza postawiona wcześniej, że społeczeństwo czeskie ceni w większym stopniu wartości postmaterialistyczne, akcentujące rozwój osobisty, indywidualizację, samorealizację i wzrost orientacji na jakość życia.

Węgrzy. Węgrzy pokolenia 55+ w pewnych zasadniczych aspektach różnią się od Polaków i Czechów w postrzeganiu wartości pracy. Praca jest dla nich dużą wartością i zdecydowanie częściej stawiają ją na pierwszym miejscu niż pozostali badani. Węgierskie pokolenie 55+ jest zdecydowanie częściej gotowe pracować za niskie wynagrodzenie. Analizowane cechy pracy są w mniejszym stopniu zależne od wieku i wykształcenia. Znaczna część węgierskiego pokolenia 55+ nie zgadza się z tym, że ludzie z generacji 55+ nadal dobrze sprawdziliby się w ich dotychczasowych miejscach pracy, ale jednocześnie, pomimo to wykazuje chęć do kontynuacji pracy zawodowej. Mamy więc do czynienia z wyjątkową niespójnością postaw. Prawdopodobnie wynika ona z przymusu materialnego ze względu na niskie emerytury. Węgierskie pokolenie 55+ odczuwa o wiele większy obowiązek wobec dzieci i starszych rodziców, uważając, że bardziej jest odpowiedzialne za tę sferę życia, a nie za zarabianie pieniędzy. Dlatego kobiety angażują się w wychowanie wnuków i pomoc swoim dorosłym dzieciom. Aktywność pozazawodowa jest w mniejszym stopniu udziałem badanych Węgrów. Taka aktywność, jak hobby, udział w życiu kulturalnym, sport, jest na średnim poziomie i sytuuje Węgrów pomiędzy Polakami i Czechami. Natomiast w zdecydowanie niskim stopniu Węgrzy korzystają z nowych mediów. Generalizując wyniki badań, należy stwierdzić, że węgierskie społeczeństwo jest bardzo tradycyjne i zachowawcze, w większym też stopniu skłania się ku wartościom materialistycznym. Różni się od dwu pozostałych generacji 55+. Nie wierzy we własne siły i kompetencje, aktywność zawodowa jest dla niego przymusem.

Badania nad aktywnością zawodową pokolenia 55+ wskazują na podobieństwa i różnice w zachowaniach na rynku pracy. Oprócz aktualnego statusu zawodowego, który wynika z polityki państwa (przepisów, kiedy osiąga się wiek emerytalny), duże znaczenie ma również świadomość własnej wartości oraz wartości całego pokolenia. Istotne są także inne wartości, obowiązek wobec członków rodziny oraz wartość czasu wolnego, które są konkurencyjne w stosunku do pracy. Te obiektywne i subiektywne czynniki decydują o miejscu pokolenia 55+ na rynku pracy. Dlatego nasuwa się kilka wniosków o charakterze aplikacyjnym, które można ująć w trzech punktach.

1. W pokoleniu 55+ ważną grupę stanowią osoby, które chcą być aktywne zawodowo. Dlatego polityka państwa powinna zmierzać ku temu, aby umożliwić tym osobom kontynuację aktywności zawodowej. Powinny być stworzone ramy prawne, aby istniała możliwość pracy w różnych wymiarach etatu, w zależności od możliwości danej osoby. Nie trzeba przypominać, że pracownicy ci posiadają potencjał doświadczenia, poziom wiedzy specjalistycznej i kompetencje, są także cennymi nauczycielami młodego pokolenia pracowników. Dysponują również kapitałem emocjonalnym i społecznym, który mogą przekazać młodemu pokoleniu. Niezależnie od wieku stanowi on dla organizacji określoną wartość, a kompetencje pokolenia 55+ i jego doświadczenie wydają się trudnym do przecenienia dobrem. Aktywność zawodowa pracowników 55+ i podwyższenie wieku emerytalnego mają również znaczenie gospodarcze. Ograniczają wypłaty z funduszu świadczeń emerytalnych. Korzyści, które odnosi sam pracownik, gdy jego kreatywność i wiedza są wykorzystane, wpływają na jego samopoczucie. Są to wymierne korzyści dla gospodarki, ponieważ odciążają system służby zdrowia i dają realne korzyści gospodarcze.
2. Część tego pokolenia (szczególnie kobiety) nie chce pracować i osiągnąwszy wiek emerytalny, zacznie się realizować na polu rodziny. Należy stworzyć takie warunki, aby to był wybór, a nie konieczność. Szczególnie chodzi o rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli dla dzieci, aby kobiety pokolenia 55+ nie musiały nadmiernie poświęcać się wychowaniu młodego pokolenia, gdy ich dorosłe dzieci pracują. Również dotyczy to rozszerzenia dostępności instytucji opiekuńczych dla starszych i niepełnosprawnych osób. Często bowiem realizacja roli opiekunki nie wynika z wyboru, ale z konieczności.
3. Pozostaje również część pokolenia 55+, która nie chce bądź nie może kontynuować drogi zawodowej, a chce być aktywna pozazawodowo. Należy takim osobom stworzyć możliwość podjęcia takiej aktywności. Chodzi o zorganizowanie sieci UTW z różnymi zajęciami, stref aktywności seniora, pokazów i prelekcji w domach kultury. Uczestnictwo w nich ogranicza w ten sposób złe samopoczucie, zapobiega chorobom, depresji. Minimalizuje też poczucie pustki i samotności. Dobrze wpływa na kondycję członków danego pokolenia.

Zachodzące zmiany demograficzne pociągają za sobą wydłużanie się życia człowieka. Generacja 55+ będzie odgrywać coraz większą rolę na rynku pracy. Wynika to z faktu starzenia się społeczeństw i coraz większego zapotrzebowania

na pracowników. Świadomość starzenia się społeczeństw wymaga od władz podjęcia działań zmierzających do wypracowania nowych form organizacji pracy i zagospodarowania potencjału tkwiącego w dojrzałych pracownikach. Implikuje to konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań na rynku pracy i polityki społecznej. Pokolenie 55+ będzie trwałym elementem na rynku pracy i również ono będzie wpływać na konkurencyjność gospodarek.

Bibliografia

- Aidukaite J., Blaziene I., *Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2021, Early Access, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print.
- Bartkowiak G., *Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa pracowników i organizacji*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.
- Berbeka J., Klimek K., Niemczyk A., Rudnicki M., Seweryn R., *Turystyka a jakość życia seniorów*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2021.
- Boudiny K., *Active ageing. From empty rhetoric to effective policy tool*, „Ageing and Society” 2013, no. 33, s. 1077–1098.
- Constança P., Ribeiro O., Teixeira L., *Active ageing: An empirical approach to the WHO model*. „Current Gerontology and Geriatrics Research” 2012, 1, Article ID 382972, 10 stron.
- Cucina, J.M., Byle K.A., Martin N.R., Peyton S.T., Gast J.F., *Generational differences in workplace attitudes and job satisfaction: Lack of sizable differences across cohorts*, „Journal of Managerial Psychology” 2018, no. 33 (3), s. 246–264.
- Czapiński J., Błędowski P., *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków*, Wydawnictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
- Czerw A., *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016.
- Czyż A., Kubas S., *Doświadczenia węgierskiej transformacji ustrojowej – od Janosa Kadara do Viktora Orbana*, Wydawnictwo Remar, Katowice 2011.
- Czyż A., Kubas S., *Państwa Grupy Wyszehradzkiej. Pomiędzy przeszłością a teraźniejszością, Wybrane aspekty polityki wewnętrznej i zagranicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2014.
- De Preter H., Van Looy D., Mortelmans D., *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retiring in Europe*. „A Multilevel Analysis, Journal of Aging Studies” 2013, nr 27, s. 299–207.
- Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2009.

- Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Dobrowolska D., *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wydawnictwo Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1980.
- Domański H., *Sprawiedliwe nierówności zarobków. W odczuciu społecznym*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013.
- Domański H., *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2004.
- Duda W., *Proces aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia a zjawisko dyskryminacji*, w: *Aktywizacja zawodowa osób 50+. Wyzwania dla rynku pracy*, red. B.J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 39–48.
- Etyczne i społeczne wymiary pracy*, red. I.M. Światała, N.G. Pikuła, K. Białożył, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2017.
- Eugester B., Lalive R., Steinhauer A., Zweimüller J., *Culture, work attitudes, and job search: Evidence from the Swiss language border*, „Journal of the European Economic Association” 2017, no. 15 (5), s. 1056–1100.
- Fatyga B., *Pokolenie*, w: *Encyklopedia socjologii. Suplement*, red. J. Bokszański, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Fedor A., *Job satisfaction in Hungary – comparative study*, „Economics & Sociology” 2021, no. 14 (2), s. 331–349.
- Fejfer K., *O kobiecie pracującej. Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa 2019.
- Foster L., Walker A., *Active and successful aging. A European policy perspective*, „Gerontologist” 2015, no. 55 (1), s. 83–90.
- Foweraker B., Cutcher L., *An ageless gift. Reciprocity and value creation by and for older workers*, „Work Employment and Society” 2020, no. 34 (4), s. 533–549.
- Gál R.I., *Pensioner cooperatives combine work and retirement in Hungary*, Budapest: ESPN Flash Report, 2018, no. (9).
- Garewicz J., *Pokolenie jako kategoria socjologiczna*, „Studia Socjologiczne” 1983, nr 1.
- Górny A., *Dominujące formy rodziny*, w: *Rodzina w sercu Europy. Rybnik – Nitra – Hradec Kralove – Szeged. Socjologiczne studium rodziny współczesnej*, red. W. Świątkiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2009, s. 11–45.
- Grotowska S., *Relacje międzypokoleniowe i role społeczne w starszym wieku*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 17–40.

- Grupy i więzi społeczne w systemie monocentrycznym*, red. E. Wnuk-Lipiński, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1990.
- Hodnoty a postoje v CR 1991–2008. Pramenna publikace European Values Study*, red. L. Ra-busic, J. Hamanova, Masarykova Univerzita, Brno 2009.
- Hofacker D., *In line or at odds with active ageing policies?* „Ageing and Society” 2015, no. 35 (7), s. 1529–1556.
- Inglehart R., *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton University Press, Princeton 1990.
- Inglehart R., *Modernization and postmodernization. Cultural, economic and political change in 43 societies*, Princeton University Press, Princeton 1997.
- Inglehart R., *The silent revolution. Changing values and political systems among western publics*, Princeton University Press, Princeton 1977.
- Inglehart R., Basanez M., Moreno A., *Human values and beliefs. A cross-cultural source-book*, A Michigan University Press, Ann Arbor 1998.
- Janosova L., Reichel V., *An attitude towards age stereotypes among older workers – a case study*, Psychology and psychiatry, sociology and healthcare, education conference proceedings, Bulgarian Academy of Sciences, Sofia 2016.
- Jeruszka U., *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2018, nr 2, s. 193–200.
- Jokes P., *Czesi. Przewodnik po historii narodu i państwa*, Wydawnictwo Avalon, Kraków 2020.
- Jones L., *The great expectations. America and baby boom*, Coward, Mc Cann & Geoghegan, New York 1980.
- Joško B., *Aktywność zawodowa osób starszych*, w: *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu.Pl, Warszawa 2009.
- Jurek Ł., *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2016.
- Karpen R., *Reflections on women’s Rretirement*, „Gerontologist” 2017, vol. 57, no. 1, s. 103–109.
- Karpowicz E., *Podmioty odpowiedzialne za wspieranie aktywizacji zawodowej osób starszych 50+ w opiniach pracodawców i pracowników*, w: *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012, s. 97–136.
- Kartuzova M., *Work practices of older population groups. Reasons for choice*, „Journal of Economic Sociology/Ekonomicheskaya Sotsiologiya” 2021, no. (1), s. 81–99.

- Kida G., *Pracownik „50+ – lepszy niż pozostali?; w: Aktywizacja zawodowa osób 50+. Wyzwania dla rynku pracy*, red. B.J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 105–116.
- Klages H., *Wertorientierung im Wandel. Ruckblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*, Frankfurt am Main 1985.
- Klaus V., Dyba K., Fürstova J., Mincic L., Triska D., Weigl J., Zeman K., *25 let ceske transformace*, „Publikace” 2016, c. 30, s. 26–38.
- Klimczuk A., *Polityka publiczna wobec starzenia się ludności. Przegląd pojęć i podejść teoretycznych*, „Studia z Polityki Publicznej” 2018, nr 4, s. 87–94.
- Kochanowski J., *Węgry. Od ugody do ugody (1867–1990)*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 1997.
- Koliba H., *Habitus of 55+ people in the regional context of the Moravian-Silesian region*, Silesian University of Opava, Opava 2013.
- Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012,
- Koźmiński M., *Odmiany i oblicza komunizmu. Polacy, Węgrzy i inni*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2007.
- Kraińska A., *Dyskryminacja kobiet w polskiej gospodarce*, Wydawnictwo Fundacja Hutena, Elbląg 2018.
- Krzyżowski Ł., *Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe*, „Studia Socjologiczne” 2011, nr 2 (201), s. 165–189.
- Lechowska M., *Węgrzy patrzą na swą historię*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2004.
- Lulle A., *Reversing retirement frontiers in the spaces of post-socialism. Active ageing through migration for work*, „Ageing & Society” 2012, no. 41 (6), s. 1308–1327.
- Maciołek D., *Niepokorne pokolenie „Milenium”*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2019.
- Mamzer H., *Kulturowe uwarunkowania starości; w: Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 101–126,
- Mannheim K., *The problem of generations*, in: *Essays on the sociology of knowledge by Karl Mannheim*, ed. P. Kecskemeti, Routledge & Kegan Paul, New York 1952.
- Mannheim K., *The problem of youth in modern society*, New York 1944.
- Mariański J., *Etos pracy bezrobotnych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 1994.
- Mariański J., *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006.
- Marody M., *Przemiany postaw i wartości; w: Marody M., Konieczna-Salamatin J., Sawicka M., Mandes S., Kacprowicz G., Bulkowski K., Bartkowski J., Społeczeństwo*

- na zakręcie. *Zmiany postaw i wartości Polaków w latach 1990–2018*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019, s. 15–34.
- Mead M., *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, przeł. J. Hołówka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Meliou E., Mallett O., Rosenberg S., *Being a self-employed older woman. From discrimination to activism*, „Work Employment and Society” 2019, no. 33 (3), s. 529–538.
- Mermin G.B.T., Johnson R.W., Murphy D.P., *Why do boomers plan to work longer?* „Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences” 2007, vol. 62, no. 5, s. 286–294.
- Messyaszk K., *Obrazy młodzieży polskiej w dyskursie prasowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2013.
- Młodzież jako problem i wyzwanie nowoczesności*, red. K. Szafranec, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Mossakowska M., Więcek A., Błędowski P., *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012.
- Muster R., *Bezrobotni z pokolenia baby boomers i pokolenia Z. Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania w realiach zmieniającego się rynku pracy. Na przykładzie Rudy Śląskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022.
- Nyqvist F., Nygard M., Snellman F., *Changes in active ageing in a Nordic regional context. Results based on the GERDA study in 2005 and 2016*, „International Journal of Social Welfare” 2021, Early Access. Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print.
- Ossowska M., *Koncepcja pokolenia*, „Studia Socjologiczne” 1963, nr 2, s. 47–50.
- Phillipson C., *Social and cultural constructions of ageing. The case of the baby boomers*, „Sociological Research Online” 2008, vol. 13, no. 3, s. 21–35.
- Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2014.
- Raab R., *Workplace perception and job satisfaction of older workers*, „Journal of Happiness Studies” 2020, no. 21 (3), s. 943–963.
- Radner D.B., *The retirement prospects of the baby boom generation*, „Gerontologist” 1998, vol. 61, no. 1, s. 3–19.
- Robotham D., *Ageing well in the 21st century*, „Quality in Ageing and Older Adults” 2011, vol. 12, no. 3, s. 133–140.
- Roman-Gravan P., Perez-Hurtado D.M., Tadeu P., *Active aging and internet use to improve the quality of life of the seniors*, „Pixel-bit – Revista de Medios y Educacion” 2021, no. 60, s. 109–134.

- Roszkowski W., *Historia Polski 1914–2005*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2009.
- Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Raport końcowy*, red. E. Kryńska, P. Szukalski, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013.
- Rzechowska E., *Dojrzały pracownik na rynku pracy*, Wydawnictwo Lubelskiej Wyższej Szkoły Biznesu, Lublin 2010.
- Sawyer A.M., James J., *Are baby boomer women redefining retirement?* „Sociology Compass” 2018, vol. 12, no. 10, s. 108–113.
- Siemińska R., *Attitudes toward young and old people and their place in Poland’s changing society*, „Polish Sociological Review” 2021, no. 214, s. 261–276.
- Sohier L., Van Ootegem L., Verhofstadt E., *Well-being during the transition from work to retirement*, „Journal of Happiness Studies” 2020, no. 79.
- Springer A., *Kompetencje i satysfakcja. Identyfikacja, ocena i znaczenie dopasowania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018.
- Srebrna gospodarka. *Ujęcie społeczno-ekonomiczne*, red. E. Frąckiewicz, B. Kryk, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2020.
- Swadźba U., *Aktywność edukacyjna jako wyraz strategii lokalnych i innowacyjności zasobów ludzkich w małych i średnich miastach*, w: *Aktywizacja edukacyjna i zawodowa kapitału ludzkiego a jakość życia w miastach peryferyjnych*, red. A. Bartoszek, U. Swadźba, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011, s. 159–210.
- Swadźba U., *Edukacja – świadomościowe zmiany w okresie transformacji w województwie śląskim*, w: *20 lat transformacji w aspekcie regionalnym. Śląsk. Refleksje socjologów*, red. U. Swadźba, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011, s. 25–50.
- Swadźba U., *Jak bliscy a jak różni. Analiza komparatystyczna wartości społeczeństwa polskiego i czeskiego*, w: *Sąsiedztwa III RP – Czechy. Zagadnienia społeczne*, red. M. Dębicki, J. Makaro, Wydawnictwo GAIT, Wrocław 2013, s. 74–99.
- Swadźba U., *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Swadźba U., *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012.
- Swadźba S., Swadźba U., *Kraje Grupy Wyszehradzkiej i ich gospodarka a praca, aktywność zawodowa i przedsiębiorczość młodego pokolenia. Analiza porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2021.
- Synowiec-Piłat M., Kwiatkowska B., Borysławski K., *Inkluzja czy ekskluzja? Człowiek stary w społeczeństwie*, Wrocławskie Towarzystwo Naukowe, Wrocław 2015.
- Szatur-Jaworska B., *Polityka społeczna wobec starzenia się ludności – propozycja konceptualizacji pojęcia*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2016, nr 4 (9), s. 7–27.

- Szatur-Jaworska B., *Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne ludzi starych i osób na przedpolu starości*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012, s. 419–448.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Szmidt C., *Przesłanki i metody badania problematyki aktywizacji osób starszych 50+*, w: *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*, red. C. Szmidt, Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego, Warszawa 2012, s. 6–60.
- Szukalski P., *Aktywność zawodowa ludzi starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, red. M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Warszawa 2012, s. 407–418.
- Szukalski P., *To idzie starość – postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- Topgul S., *Ageism or discrimination against older adults in work life*, „Turkish Journal of Sociology/Sosyoloji Dergisi” 2016, no. 36 (2), s. 385–391.
- Tophoven S., Tisch A., *Employment trajectories of German baby boomers and their effect on statutory pension entitlements*, „Advances In Life Course Research” 2016, vol. 30, s. 90–110.
- Trzop B., *Dojrzałe, spełnione, nowoczesne...? Kobiety 50+ w socjologicznym zwierciadle*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa 2013.
- Trzop B., *Rola rodzinna babci i matki dorosłych dzieci jako społeczny komponent tożsamości współczesnych kobiet dojrzałych*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 41–64.
- Turek K., Henkens K., *How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland. The indirect role of age stereotypes*, „Work Employment and Society” 2020, no. 43 (4), s. 550–570.
- Twardowska-Rajewska J., *Deficyty opiekuńcze wobec osoby starszej w rodzinie*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 187–186.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2012, poz. 637.
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017, poz. 38.

- Van Tienoven T.P., Craig L., Glorieux I., Minnen J., *Active participation and well-being among the elderly in Belgium and the USA. A cross-national time-use perspective*, „Social Indicators Research” 2020, no. 70, s. 25–34.
- Vilčiauskaitė B., Savanevičienė A., Navickas V., *Managing older talents in the context of aging society*, „Economics & Sociology” 2020, no. 13 (4), s. 213–226.
- Visser M., Gesthuizen M., Kraaykamp G., Wolbers M.H.J., *Inequality among older workers in the Netherlands. A life course and social stratification perspective on early retirement*, „European Sociological Review” 2016, no. 32 (3), s. 370–382.
- Walczak-Duraj D., *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1988.
- Walczak-Duraj D., *Podstawy socjologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Walker A., Maltby T., *Active ageing. A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union*. „International Journal of Social Welfare” 2012, no. 21, Special Issue, s. 117–130.
- Wątroba W., *Homo postmillenicus*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2009.
- Wątroba W., *Transgresje międzypokoleniowe późnego kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2017.
- Wiktorowicz J., *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- Winston N. A., Barnes J., *Anticipation of retirement among baby boomers*, „Journal of Women & Aging” 2017, vol. 19, no. 3–4, s. 137–159.
- Zarzecki M., *Źródła etosu pracy. Normatywne motywatory systemu gospodarczego*, w: *Rodzina, religia, społeczeństwo. Polacy w diagnozie socjologicznej*, red. S.H. Zaręba, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2010, s. 180–195.
- Zdziech P., *Ronald Ingleharta teoria rozwoju ludzkiego*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2010.
- Zelezna L., Kreidl M., *Transitions between employment and unemployment among older workers in the Czech Republic*, „Cesky Sociologicky Casopis/Czech Sociological Review” 2016, no. 52 (4), s. 505–533.
- Zielińska M., *Ariergarda realnego socjalizmu. Społeczne biografie pokolenia stanu wojennego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2006.
- Zielińska M., *Między autorytaryzmem i demokracją. Pokoleniowy wymiar transformacji społeczno-politycznej w Polsce*, „Forum Socjologiczne” 2011, nr 1, s. 117–134.
- Zielińska M., *Przynależność pokoleniowa jako explanandum zmian mentalności społecznej w okresie przeobrażeń systemowych*, „Rocznik Lubuski” 2010, nr 36 (2), s. 245–259.

- Zielińska M., *Zróżnicowane postawy wobec wybranych wymiarów rzeczywistości społecznej jako wyznacznik odrębności pokoleniowej*, w: *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 51–70.
- Żurek A., *Strategie adaptacyjne singli a dobre starzenie się*, w: *Człowiek stary w rodzinie i społeczeństwie*, red. A. Kotlarska-Michalska, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 83–100.

Źródła elektroniczne

- Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU*, 2020 Edition, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Ageing_Europe_2020.png [dostęp: 10.08.2021].
- Badora B., *Wartości w czasach zarazy*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF [dostęp: 8.08.2022].
- Badora B., *Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_156_21.PDF [dostęp: 10.08.2021].
- Boguszewski R., *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_38_11.PDF [dostęp: 10.08.2022].
- EVS (2022), *European values study 2017. Integrated dataset (EVS 2017)*. GESIS, Cologne. ZA7500 Data file Version 5.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13897>. <https://europeanvaluesstudy.eu/methodology-data-documentation/survey-2017/joint-evs-wvs/> [dostęp: 8.08.2022].
- Feliksiak M., *Oceny i prognozy sytuacji gospodarczej i warunków materialnych gospodarstw domowych w Polsce, Czechach, na Słowacji i Węgrzech*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_50_16.PDF [dostęp: 25.07.2020].
- Feliksiak M., *Więzi rodzinne*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_061_19.PDF [dostęp: 12.09.2022].
- <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 12.09.2022].
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database> [dostęp: 20.09.2022].
- https://ec.europa.eu/info/publications/2017-european-semester-country-specific-recommendations-council-recommendations_pl [dostęp: 20.09.2022].
- https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-poland_pl.pdf [dostęp: 12.09.2022].
- https://eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/czechy/czechy.pdf [dostęp: 10.08.2022].

- https://eures.praca.gov.pl/zal/warunki_zycia/wegry/wegry.pdf [dostęp: 10.08.2022].
- <http://ibs.org.pl/publications/czy-polski-system-emerytalny-zbankrutuje/> [dostęp: 20.09.2022].
- <https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/en/> [dostęp: 12.09.2022].
- <https://oko.press/ue-polska-powinna-podniesc-wiek-emerytalny-by-zapobiec-nedzy-emerytow-ale-do-poprawy-mamy-wiecej/> [dostęp: 10.08.2022].
- <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/> [dostęp: 10.08.2022].
- <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/8429487,uscinska-zus-przeciet-na-emerytura-mezczyzna-wyzsza-niz-kobiet.html> [dostęp: 10.08.2022].
- <https://www.gov.pl/web/finanse/przewodnik-po-pit-o-dla-seniora> [dostęp: 12.09.2022].
- <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Czech-Republic.pdf> [dostęp: 12.09.2022].
- https://www.podatki.biz/artykuly/ke-ma-zastrzezenia-do-roznicowania-wieku-emerytalnego_16_35628.htm [dostęp: 12.09.2022].
- <https://www.politykainsight.pl> [dostęp: 9.07.2018].
- http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1153/79_7_ewg.pdf [dostęp: 12.09.2022].
- <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/kwartalne-informacje-o-swadczeniach-pienieznych-z-fus-oraz-o-innych-swadczeniach> [dostęp: 28.09.2022].
- Human development report 2021/2020. Uncertain times, unsettled lives. Shaping our future in a transforming world*, United Nations Development Programme, New York 2021, <http://hdr.undp.org> [dostęp: 20.09.2022].
- LexLegę. Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Stan prawny aktualny na dzień: 17.09.2021, <https://lexlegę.pl/ustawa-o-emeryturach-i-rentach-z-funduszu-ubezpieczen-spolecznych/rozdzial-3a-emerytury-gornicze/1606/> [dostęp: 17.09.2021].
- Narodowy Spis Powszechny 2011, Ludność województwa śląskiego*, www.stat.gov.pl/katowice. [dostęp: 27.07.2022], obliczenia własne.
- Omyła-Rudzka M., *Postrzeganie struktury społecznej*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_007_20.PDF [dostęp: 25.07.2020].
- Pensions at a Glance. 2021 OECD AND G20 INDICATORS*, OECD Publishing Paris, s. 132 i 180, <https://www.oecd-ilibrary.org/> [dostęp: 12.09.2022].
- Roguska B., *Materialne warunki życia – obraz tuż przed epidemią*, Komunikat z badań CBOS, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_45_20.PDF [dostęp: 25.07.2020].
- www.ec.europa.eu [dostęp: 27.07.2022].
- www.kpo.gov.pl [dostęp: 12.09.2022].
- www.zus.pl [dostęp: 12.09.2022].

Spis tabel

2.1. Populacja 50+ Polski, Czech i Węgier na tle Unii Europejskiej	37
2.2. Udział pokolenia 55+ w całkowitej populacji Polski, Czech i Węgier na tle UE (w %)	38
2.3. Pokolenie 50+ według poziomu wykształcenia i płci (w %)	40
2.4. Odsetek respondentów w grupie wiekowej 55–64 poszukujących informacji na temat możliwości dalszej edukacji i staży	41
2.5. Średnia liczba godzin w grupie wiekowej 55–64 spędzonych na formalnej i nieformalnej edukacji i stażach	42
2.6. Stopa zatrudnienia według wieku i płci (w %)	44
2.7. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu oraz na umowy czasowe w grupie wiekowej 55–64 w 2021 roku (% wszystkich zatrudnionych)	45
2.8. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 według poziomu wykształcenia (w %)	45
2.9. Stopa bezrobocia według wieku i płci (w %)	47
3.1. Średni faktyczny wiek wyjścia z rynku pracy i normalny wiek emerytalny (2020) w Polsce, Czechach i na Węgrzech	59
3.2. PKB <i>per capita</i> Polski, Czech i Węgier (w euro)	67
3.3. PKB <i>per capita</i> Polski, Czech i Węgier (UE-27 = 100)	68
3.4. Wynagrodzenie pracowników (% PKB)	69
3.5. HDI Polski, Czech i Węgier w latach 2010–2021	70
3.6. Współczynnik Giniego dla Polski, Czech i Węgier	71
3.7. Miesięczne zarobki w Polsce, Czechach i na Węgrzech	72
3.8. Mediana dochodów netto w Polsce, Czechach i na Węgrzech w 2018 roku (PPS)	74
3.9. Zagregowany współczynnik zastąpienia dla Polski, Czech i Węgier	75
4.1. Płeć badanych (% odpowiedzi)	80
4.2. Wiek badanych (% odpowiedzi)	80
4.3. Wykształcenie badanych (% odpowiedzi)	81
4.4. Stan cywilny badanych (% odpowiedzi)	84

4.5. Sytuacja rodzinna badanych – pytanie o współzamieszkiwanie (% odpowiedzi)	87
4.6. Sytuacja mieszkaniowa badanych (% odpowiedzi)	89
4.7. Dochód badanych (% odpowiedzi)	90
4.8. Ocena własnej sytuacji materialnej (% odpowiedzi)	93
5.1. System wartości badanych (% odpowiedzi)	100
5.2. Praca jako wartość a płeć, wiek i wykształcenie badanych (% odpowiedzi) ..	102
5.3. Cechy pracy (% odpowiedzi)	106
5.4. Wykształcenie respondentów polskich a cechy pracy – odpowiedź „Bardzo ważna” (% odpowiedzi), $N = 169$	110
5.5. Wykształcenie respondentów a cechy pracy. Test chi-kwadrat	111
5.6. Twierdzenia dotyczące pracy (% odpowiedzi)	115
5.7. Płeć i wiek respondentów polskich a twierdzenia dotyczące pracy – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$	118
5.8. Wiek a twierdzenia dotyczące pracy. Test chi-kwadrat	118
5.9. Wykształcenie respondentów polskich a twierdzenia dotyczące pracy – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), $N = 169$	121
5.10. Wykształcenie a twierdzenia dotyczące pracy. Test chi-kwadrat	121
6.1. Aktualny status pokolenia 55+na rynku pracy (% odpowiedzi)	127
6.2. Płeć i wiek respondentów polskich a aktualny status na rynku pracy (% odpowiedzi), $N = 169$	129
6.3. Wyniki testu chi-kwadrat (korelacja płci respondentów z aktualnym statusem na rynku pracy respondentów)	129
6.4. Wyniki testu chi-kwadrat (korelacja wieku respondentów z aktualnym statusem respondentów na rynku pracy)	130
6.5. Wykształcenie respondentów polskich a aktualny status na rynku pracy (% odpowiedzi), $N = 169$	132
6.6. Potrzeby zaspokajane w aktualnej pracy (% odpowiedzi)	134
6.7. Płeć i wiek pracujących respondentów polskich a potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi), $N = 113$	138
6.8. Wykształcenie pracujących respondentów polskich a potrzeby spełniane w aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi), $N = 113$	141
6.9. Pracujący emeryci a potrzeby zaspokajane dzięki aktualnej pracy – odpowiedź „Bardzo ważne” (% odpowiedzi)	142

6.10. Kraj pochodzenia respondenta a możliwości pracy (% odpowiedzi)	145
6.11. Płeć i wiek respondentów polskich a perspektywa pracy (% odpowiedzi), N = 169	146
6.12. Wykształcenie respondentów polskich a perspektywa pracy (% odpowiedzi), N = 169	148
6.13. Kraj pochodzenia respondenta a akceptacja twierdzeń dotyczących pracy (% odpowiedzi)	150
6.14. Płeć i wiek respondentów polskich a wybór twierdzeń – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), N = 169	152
6.15. Wykształcenie respondentów polskich a wybór twierdzeń – odpowiedź „Zdecydowanie tak” (% odpowiedzi), N = 169	155
7.1. Płeć respondentów polskich a obowiązki poza pracą zawodową (% odpowiedzi), N = 169	163
7.2. Płeć respondentów a obowiązki poza pracą zawodową. Test chi-kwadrat i V Cramera	164
7.3. Wiek respondentów polskich a obowiązki poza pracą zawodową (% odpowiedzi), N = 169	168
7.4. Płeć respondentów polskich a czas wolny spędzany czynnie (% odpowiedzi), N = 169	172
7.5. Wiek respondentów polskich a czas wolny spędzany czynnie (% odpowiedzi), N = 169	178
7.6. Płeć respondentów polskich a czas wolny spędzany biernie (% odpowiedzi), N = 169	182
7.7. Wiek respondentów polskich a czas wolny spędzany biernie (% odpowiedzi), N = 169	184

Indeks osobowy

A

Aidukaite Jolanta 109, 150, 197

B

Badora Barbara 99, 101, 107, 109, 135,
137, 205

Barnes Jo 18, 204

Bartkowiak Grażyna 99, 125, 140, 148,
197

Bartkowski Jerzy 99, 200

Bartoszek Adam 83, 202

Basanez Miguel 17, 199

Berbeka Jadwiga 171, 176, 197

Białożyt Katarzyna 198

Blaziene Inga 109, 150, 197

Błądowski Piotr 27, 52, 86, 133, 154, 161,
171, 176, 181, 197, 201–203

Boguszewski Rafał 107, 205

Boksański Janusz 14, 198

Borysławski Krzysztof 52, 202

Boudiny Kim 157, 197

Bulkowski Krzysztof 99, 200

Byle Kevin A. 158, 197

C

Constança Paul 125, 197

Craig Lyn 112, 158, 203

Csoba Judith 33

Cucina Jeffrey M. 158, 197

Cutcher Leanne 24, 198

Czapiński Janusz 161, 171, 176, 181, 197

Czerw Agnieszka 105, 144, 197

Czekanowski Piotr 182

Czyż Anna 21, 197

D

De Preter Hanne 25, 197

Dębicki Marcin 84, 99, 149, 166, 202

Dobrowolska Danuta 19, 198

Domański Henryk 92, 94, 198

Duda Wioleta 29, 198

Dunay Anna 34

Dyba Karel 21, 200

E

Ertelt Bernt Joahim 29, 198, 200

Eugester Beatrix 107, 157, 198

F

Fatyga Barbara 14, 198

Fedor Anita 133, 137, 198

Fejfer Kamil 91, 137, 198

Feliksiak Michał 86, 117, 161, 163,
205

Foster Liam 157, 198

Foweraker Barbara 24, 198

Frąckiewicz Ewa 23, 202

Fürstova Jana 200

G

Gál Robert Ivan 117, 198
 Garewicz Jan 12, 198
 Gast Ilene F. 158, 197
 Gesthuizen Maurice 30, 112, 144, 158,
 203
 Glorieux Ignace 112, 158, 203
 Górna Joanna 29, 198, 200
 Górny Andrzej 86, 198
 Grotowska Stella 170, 176, 198

H

Hamanova Jana 84, 101, 166, 199
 Henkens Kene 29, 145, 150, 203
 Hofacker Dirk 25, 199
 Hołówka Jan 12, 200
 Horakova Nicole 33, 34

I

Inglehart Ronald 16, 17, 199

J

James Sara 18
 Janosova Lenka 29, 144, 150, 199
 Jeruszka Urszula 22, 24, 28, 29, 30, 199
 Jezior Jagoda 109, 111
 Johnson Richard W. 18, 201
 Jokes Petr 19, 20, 21, 199
 Jones Landon Y. 16, 199
 Joško Bernard 52, 199
 Jurek Łukasz 154, 199

K

Kacprowicz Grażyna 99, 200
 Karpen Ruth Ray 18, 199
 Karpowicz Ewa 99, 128, 199

Kartuzova Maria 29, 30, 114, 128, 199
 Kecskemeti Paul 12, 199
 Kida Grzegorz 29, 200
 Klages Helmut 17, 200
 Klaus Vaclav 21, 200
 Klimczuk Andrzej 23, 200
 Klimek Katarzyna 197
 Kochanowski Jerzy 19, 200
 Kolibova Helena 22, 199, 200
 Konieczna-Salamatin Joanna 99, 200
 Kotlarska-Michalska Anna 161, 198, 200,
 203
 Koźmiński Maciej 19, 20, 200
 Kraaykamp Gerbert 30, 112, 144, 158,
 203
 Kraińska Agata 91, 150, 200
 Kreidl Mertin 30, 116, 173, 204
 Kryk Barbara 23, 24, 27, 202
 Kryńska Elżbieta 24, 27, 52, 198, 201
 Kryszkowski Jerzy 24, 150, 198
 Krzyżowski Łukasz 27, 200
 Kubas Sebastian 21, 197
 Kwiatkowska Barbara 52, 202

L

Lalive Rafael 107, 157, 198
 Lechowska Magdalena 19, 20, 200
 Lulle Aija 133, 200

M

Maciołek Dominika 11, 200
 Makaro Julita 84, 99, 149, 161, 202
 Mallett Olivier 29, 137, 199
 Maltby Tony 128, 204
 Mamzer Hanna 171, 181, 200
 Mandes Sławomir 99, 200

- Mannheim Karl 12, 200
 Mariański Janusz 17, 97, 200
 Marody Mirosława 20, 99, 105, 107, 116, 200
 Martin Nicolas R. 158, 197
 Mead Margaret 12, 200
 Meliou Elina 29, 137, 200
 Mermin Gordon B. T. 18, 201
 Messyasz Karolina 13, 201
 Mincic Ladislav 200
 Minnen Joeri 112, 158, 203
 Morawski Leszek 161, 173
 Moreno Angel 17, 199
 Mortelmans Dimitri 25, 197
 Mossakowska Małgorzata 27, 52, 86, 133, 154, 161, 201–203
 Murphy Dan P. 18, 201
 Muster Rafał 99, 109, 201
- N**
 Navickas Valentinas 112, 140, 148, 203
 Niemczyk Agata 197
 Nygard Mikael 114, 161, 201
 Nyqvist Fredrica 114, 161, 201
 Noga Marian 52, 199
- O**
 Okulicz-Kozaryn Adam 161, 173
 Omyła-Rudzka Małgorzata 81, 206
 Ossowska Maria 12, 14, 201
- P**
 Peyton Sharron T. 158, 197
 Perez-Hurtado D. Manuel 125, 201
 Phillipson Chris 16, 201
 Pikuła Norbert G. 198
- R**
 Raab Roman 109, 125, 144, 201
 Rabusic Ladislav 84, 101, 166, 199
 Radmer Donna 17, 201
 Reichel Vlastimil 29, 144, 150, 199
 Ribeiro Oscar 125, 197
 Robotham Dan 18, 201
 Rogozińska-Pawelczyk Anna 22, 201
 Roguska Beata 88, 206
 Roman-Gravan Pedro 125, 201
 Rosenberg Shoshanna 30, 138, 199
 Roszkowski Wojciech 19, 201
 Rudnicki Michał 197
 Rzechowska Ewa 107, 125, 201
- S**
 Savanevičienė Asta 112, 140, 148, 203
 Sawicka Maja 99, 200
 Sawyer Anne-Maree 18, 201
 Seweryn Renata 197
 Siemieńska Renata 109, 202
 Snellman Fredric 114, 161, 201
 Sohler Lieze 144, 158, 202
 Springer Agnieszka 112, 202
 Stawicka Magdalena Kinga 52, 199
 Steinhauer Andreas 107, 157, 198
 Swadźba Stanisław 34, 87, 202
 Swadźba Urszula 16, 21, 33, 34, 83, 84, 87, 97, 99, 101, 105, 107–109, 111, 114, 116, 117, 119, 149, 166, 176, 183, 202
 Synowiec-Piłat Małgorzata 52, 202
 Szafraniec Krystyna 13, 201
 Szatur-Jaworska Barbara 23, 27, 86, 154, 161, 166, 169, 202
 Szlendak Tomasz 83, 202

Szmidt Czesław 24, 128, 133, 150, 199,
200, 203
Szukalski Piotr 27, 52, 114, 133, 144, 157,
158, 201, 203

Ś

Świątkiewicz Wojciech 86, 198
Świda-Zięba Hanna 19
Świtała Ireneusz M. 107, 198

T

Tadeu Pedro 125, 201
Teixeira Laetitia 125, 197
Thieun Pieter 24, 27, 112, 158
Tisch Anita 17, 203
Topgul Seda 30, 150, 203
Tophoven Silke 17, 203
Triska Dusan 200
Trzop Beata 161, 163, 165, 170, 171, 174,
176, 181–183, 203
Turek Konrad 29, 145, 150, 203
Twardowska-Rajewska Jolanta 161, 166,
169, 203

U

Urbaniak Bogusława 24, 150, 198

V

Van Looy Dorien 25, 197
Van Ootegem Luc 144, 158, 202
Van Tienoven 24, 27, 112, 158, 203

Verhofstadt Elsy 112, 140, 148, 202
Vilčiauskaitė Birute 112, 144, 158, 203
Visser Mark 30, 112, 144, 158, 203

W

Walczak-Duraj Danuta 13, 20, 81, 204
Walker Alan 128, 198, 204
Wątroba Wiesław 11, 13–17, 204
Weigl Jiri 200
Więcek Andrzej 27, 52, 86, 133, 154, 161,
201–203
Wiktorowicz Justyna 24, 25, 27, 30, 148,
150, 198, 204
Winston Norma A. 18, 204
Wiśniewski Zenon 28, 197
Wnuk-Lipiński Edmund 20, 198
Wolbers Maarten H. J. 30, 112, 144, 158,
203

Z

Zaręba Sławomir H. 105, 204
Zarzecki Marcin 105, 204
Zdziech Paweł 116, 204
Zelezna Lada 30, 116, 204
Zeman Karel 200
Zielińska Maria 13, 204
Zweimüller Josef 107, 157, 198

Ż

Żak Monika 33
Żurek Aldona 171, 181, 204

Urszula Swadźba, Stanisław Swadźba

Professional activity of the 55+ generation
Poland against the background
of the Czech Republic and Hungary
Comparative analysis

S u m m a r y

The book is an interdisciplinary study in economics and sociology, based on existing data and own research. On the basis of the literature on the subject, the concept of generation and the baby boomers generation is presented. Then the concept of professional activation of the 55+ generation is discussed from an economic and sociological point of view. The methodological part characterises the method of analysing the collected data concerning the activation of the 55+ generation of Poland, the Czech Republic and Hungary. The sociological analysis has been carried out on the basis of research conducted in 2019 as part of the international project: "Social and Cultural Mechanisms of In- and Exclusion: a Comparative Perspective. Life and Work Strategies of the Generation 55 to 65: Their Position on the Labour Market, Obstacles and Wishes," Institutional Development Project (IRP), No. 201819, which was undertaken by the University of Ostrava in cooperation with the Institute of Sociology of the University of Silesia and the Department of Sociology and Social Policy of the University of Debrecen.

The economic analysis of the monograph covers the educational level of this population and issues related to further education, both formal and informal, problems related to the functioning of the 50+ generation on the labour market, as well as employment and unemployment rates in this population. Differences between the 55+ populations of individual countries, as well as between these countries as a whole and the European Union are presented. Also discussed are the main variables influencing the economic activity of this generation (pension system and other institutional factors).

The sociological analysis is a specification of the study sample, a discussion of the respondents' value system and work as a value. The respondents' status on the labour market and the needs satisfied by their current professional work have been presented. The next problem considered has been the plans and intentions of the 55+ generation to continue working or to give up this type of activity. Analysed have been the statements concerning the acceptance of professional activation of the 55+ generation, and then resignation from this type of activity and locating their involvement in the personal and family sphere. Lastly, the problems of the respondents' activity outside work and the factors influencing this have been addressed.

The final part presents a synthetic overview of the professional and extra-professional activity of the 55+ generation of Poles, Czechs and Hungarians, as well as practical conclusions concerning the activation of this generation.

REDAKCJA

Barbara Konopka

PROJEKT OKŁADKI

Tomasz Tomczuk

KOREKTA

Adriana Szaforz

ŁAMANIE

Ireneusz Olsza

REDAKTOR INICJUJĄCY

Anna U. Pilśniak / Michał Kompała / Paweł Radek

Copyright © 2023 by Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

Wszelkie prawa zastrzeżone



Wersją referencyjną publikacji jest wydanie elektroniczne

Publikacja na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0)



<https://orcid.org/0000-0002-4387-7617>



<https://orcid.org/0000-0002-9006-3595>

Aktywność zawodowa pokolenia 55+ : Polska
na tle Czech i Węgier : analiza porównawcza /
Urszula Swadźba, Stanisław Swadźba. – Wydanie I.

– Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu
Śląskiego, 2023

<https://doi.org/10.31261/PN.4183>

ISBN 978-83-226-4402-7

(wersja elektroniczna)

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice

<https://wydawnictwo.us.edu.pl>

e-mail: wydawnictwo@us.edu.pl



Prof. dr hab. Stanisław Swadźba

profesor ekonomii, pracownik Katedry Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, kierownik Zakładu Systemów Gospodarczych w latach 1998–2018. Jego zainteresowania naukowe i badawcze to współczesna gospodarka światowa, globalizacja, międzynarodowa integracja gospodarcza oraz analiza porównawcza systemów gospodarczych. Autor około 250 prac naukowych, w tym 5 książek, 23 monografii naukowych pod jego redakcją, 8 prac zbiorowych pod jego redakcją, współautor innych monografii naukowych oraz autor wielu artykułów opublikowanych w kraju i za granicą.

„Złożona, a zarazem wewnętrznie spójna tematyka podjęta w recenzowanej monografii poświęconej aktywności zawodowej i pozazawodowej pokolenia 55+ w kontekście międzynarodowych porównań odnoszących się do Polski, Czech i Węgier. Należy w ostatnich latach do wiodących w obszarze nauk społecznych, zarówno w naukach socjologicznych, jak i w ekonomii. Wykorzystanie przez jej Autorów podejścia interdyscyplinarnego w procesie zbierania, analizy, a także interpretacji danych empirycznych pozwoliło ukazać wszystkie korzyści wynikające z aktywnego starzenia się pokolenia 55+ – rozumianego jako wykonywanie pracy odpłatnej bądź nieodpłatnej (na rzecz środowiska, rodziny czy w formie wolontariatu), oraz ewentualne straty.”

z recenzji prof. dr hab. Danuty Walczak-Duraj

„Doceniam trud włożony w przygotowanie badań własnych, licznych wniosków, które zostały sformułowane dzięki bogatemu materiałowi źródłowemu. Dodatkowo pozytywnie oceniam zastosowaną formułę pracy, a mianowicie wprowadzenie i podsumowanie w każdym rozdziale monografii. Wartościowe są również analizy porównawcze – przybliżyła to czytelnikowi występujące odmienności w rozwiązaniach systemowych, instytucjonalnych. Zastosowano narzędzia statystyki opisowej we właściwy sposób, dzięki czemu nastąpiła weryfikacja statystyczna badanych cech. Sądzę, że monografia znajdzie grono odbiorców wśród badanej populacji, naukowców zajmujących się szeroko rozumianą problematyką rynków pracy, a także polityków, którzy odpowiedzialni są za przygotowywanie i realizowanie założeń do polityk makroekonomicznych różnych gospodarek.”

z recenzji dr hab. Małgorzaty Gawryckiej, prof. Politechniki Gdańskiej

Egzemplarz bezpłatny

ISBN 978-83-226-4402-7

9 788322 644027

Więcej o książce

