

## Aktywność zawodowa

Piotr Szukalski<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Instytut Socjologii, Uniwersytet Łódzki

\* Dane autora do korespondencji: dr hab. prof. UŁ Piotr Szukalski, e-mail: piotr.szukalski@uni.lodz.pl, ORCID: 0000-0002-2631-3238

### Wstęp

Współcześnie używa się niekiedy pojęcia moralny przebieg życia – *moral life course* (Vincent, 1995), chcąc określić, w jakim stopniu dana jednostka zasługuje na wsparcie społeczeństwa, w którym żyje. Pojęcie to bazuje na przekonaniu, że za dobrą pracę, za wieloletni trud związany z wykonywaniem aktywności społecznie produktywnych, przynoszących korzyści danej społeczności, należy się nagroda „na ziemi”<sup>1</sup>, w postaci dochodów w okresie życia, gdy – z uwagi na choroby, utratę sił czy zaawansowany wiek – nie można już ich uzyskać własną pracą oraz w postaci godnego pochówku. Ów moralny przebieg życia to nic innego jak wiązka pewnych, szczególnych karier realizowanych we właściwy sposób (z punktu widzenia ich trwania, intensywności, charakteru), która umożliwia dostęp do godnych dochodów w okresie starości.

W praktyce współczesnych społeczeństw moralny przebieg życia jest związany przede wszystkim z karierą zawodową. Praca zawodowa bowiem – o ile wykonywana odpowiednio długo, na pełen etat, legalnie (tj. wiążąca się z odprowadzaniem odpowiednich danin publicznych: składek na ubezpieczenie społeczne i podatków) – staje się obecnie warunkiem dostępu do świadczeń emerytalnych zapewniających godny poziom życia w okresie starości, a te z kolei determinują dostęp do świadczeń zdrowotnych i usług społecznych. Patrząc z innej perspektywy, to określenie kryteriów, od speł-

<sup>1</sup> Już w starożytności bowiem powstawały poradniki określające nie tylko ideał życia – czy mówiąc językiem bardziej współczesnym: normatywny model przebiegu życia (zob. Szukalski, 2015) – ale i sposoby przybliżenia się do niego w realnym życiu. Nieco później, w okresie średniowiecza, pojawiła się koncepcja życia moralnego, a zatem życia zgodnego z ideałem zdefiniowanym w kategoriach chrześcijańskiej obyczajowości, życia, za które czeka nagroda pozaziemska.

nienia których uzależnione jest rozpoczęcie „odwzajemniania się” społeczeństwa za pracowite życie.

Moralny przebieg życia jest w rzeczywistości bezpośrednią pochodną procesu komodyfikacji uprawnień socjalnych. Termin ten oznacza utowarowienie pracy, traktowanie jej podobnie jak każdego innego dobra na rynku, dobra wycenianego na podstawie jego użyteczności dla nabywcy. W przypadku pracy utowarowienie równoznaczne jest z oparciem się przy jej wycenianiu na wydajności i produktywności. W rezultacie płaca odzwierciedla wartość pracy danego pracownika, mierzoną zdolnością do produkowania nadwyżki dóbr i usług pozwalającej nie tylko pokryć koszt wytworzenia, ale także zapewnić zysk pracodawcy.

Pojawienie się pracy najemnej, a zatem pracy „otwartej” na wszystkich (w przeciwieństwie do czasów wcześniejszych, gdzie dostęp do pracy związany był głównie z posiadaniem warsztatu pracy – gospodarstwa rolnego, warsztatu rzemieślniczego, sklepu), zmieniło podejście do określenia warunków udzielania wsparcia publicznego. Wciąż w przypadku zdarzeń losowych pomoc w pewnym zakresie udzielana jest bezwarunkowo. Niemniej w coraz większym stopniu dostępność pomocy w sytuacjach kryzysowych – po części wyłaniających się w rezultacie umasowienia pracy najemnej, zwłaszcza wymagającej umiejętności i wiedzy, siły (np. bezrobocie, utrata miejsca pracy wskutek dezaktualizacji umiejętności i uprawnień) – uzależniona jest od wykonywania pracy przez daną jednostkę lub w przypadku osób zależnych przez dotychczasowego żywiciela. Nie oznacza to niemożności uzyskania pomocy w sytuacji niespełnienia powyższego warunku, lecz pomoc oferowaną na mniej korzystnych warunkach, co do wartości wsparcia czy długości okresu bycia wspieranym.

W rezultacie realizacja kariery zawodowej, jej prawny przebieg (legalność, pełny wymiar czasu pracy), staż pracy, wysokość wynagrodzeń stają się warunkami dostępu do różnorodnych uprawnień socjalnych – emerytur, rent z tytułu niezdolności do wykonywania pracy, rent rodzinnych, zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków pogrzebowych itp. Uprawnienie socjalne zaś okazuje się być towarem, za który „płaci się” pracą. Polski system emerytalny bezpośrednio, a system rent z tytułu niezdolności do wykonywania pracy i rent rodzinnych pośrednio, są przykładami takiej właśnie komodyfikacji uprawnień.

Stąd też tak ważne jest – choćby z perspektywy badania źródeł i wysokości bieżących dochodów seniorów pochodzących w przeważającej wielkości z transferów społecznych – poznanie przebiegu kariery zawodowej

polских seniorów i określenie, w jakim stopniu powiązana jest z danym typem uprawnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych. Takiej też optyce podporządkowane zostanie niniejsze opracowanie.

Jego celem jest również zaznaczenie – pomijanych zazwyczaj albo co najmniej marginalizowanych – różnic w przebiegu kariery zawodowej pomiędzy osobami wchodzącymi w skład różnych kohort wieku. Na podstawie zaprezentowanych w ten sposób danych wskazać można na zmiany, jakie występowały w życiu kolejnych kohort wieku, a które odzwierciedlały zmianę szerszego tła instytucjonalnego, politycznego i gospodarczego w 2. połowie XX wieku.

## Zmienne uwarunkowania przebiegu kariery zawodowej

Badając respondentów w aż tak zróżnicowanym wieku, jak w przypadku projektu *PolSenior2*, i próbując odtworzyć przebieg ich kariery zawodowej, można zetknąć się nie tylko z tzw. efektem wieku (a zatem konsekwencjami typowych, specyficznych dla danej fazy życia, utożsamianej z pewnym przedziałem wieku, potrzeb i sposobów ich zaspokajania oraz problemów i sposobów ich rozwiązywania), lecz także z tzw. efektem kohorty.

Efekt kohorty związany jest z ważnym komponentem przebiegu życia – kontekstem, a dokładnie rzecz biorąc czasem historycznym, w jakim żyje jednostka. Termin kohorta używany jest do określenia grupy osób, w których życiu wystąpiło w tym samym okresie – najczęściej w trakcie jednego roku lub w ciągu kilku kolejnych lat – to samo zdarzenie inicjujące powstanie grupy. W naukach społecznych używa się często pojęcia kohorta wieku na oznaczenie grupy osób, które przyszły na świat w zbliżonym czasie. Efekt kohorty uwzględniany jest przede wszystkim z uwagi na to, że rok urodzenia w znaczący sposób determinuje drogę życiową jednostki poprzez tzw. strukturę możliwości (*opportunity structure*), czyli poprzez obiektywne możliwości skorzystania z pewnych rozwiązań instytucjonalnych. Przykładowo, urodzeni w pierwszych latach istnienia II RP kończyli zazwyczaj swoją edukację na poziomie szkoły podstawowej (z reguły niepełnej w przypadku mieszkańców wsi). Ich dzieci urodzone w pierwszych latach po zakończeniu II wojny światowej zazwyczaj uczyły się w szkołach zawodowych. Kolejne pokolenie, urodzone na przełomie lat 60. i 70. XX wieku, z reguły miało wykształcenie przynajmniej średnie. Powyższe różnice nie odzwierciedlają odmiennego poziomu uzdolnień,

pracowitości, czy chęci kolejnych pokoleń, ale wynikają zarówno ze zróżnicowanych możliwości pobierania nauki, determinowanych czynnikiem instytucjonalnym (odmienna w omawianych trzech okresach historycznych sieć szkół różnego szczebla) i ekonomicznym (wzrastająca zamożność umożliwiająca pozostawanie dzieci na utrzymaniu rodziców przez dłuższy czas), jak i zmieniających się aspiracji, pozostających w ścisłym związku ze zmieniającymi się normatywnymi modelami przebiegu kariery edukacyjnej (zob. prace odnoszące się do tego efektu, np. Szatur-Jaworska, 2016).

Współczesny model przebiegu życia z perspektywy nauk społecznych opiera się na dwóch odmiennych – choć łączonych często – paradygmatach (Dannefer i Settersten, 2011): personologicznym, osobowym (starający się wykorzystać do wyjaśnienia osiągniętych w późniejszych fazach życia doświadczeń z faz wcześniejszych i dostępu do różnorodnych zasobów, niezależnie czy to wyjaśnienie odnosi się do jednostki czy zbiorowości) i instytucjonalnym (nieskupiający uwagi na jednostce, a jedynie na społecznych i politycznych instytucjach definiujących fazy życia). Choć wydawałoby się, że są one diametralnie różne, w rzeczywistości są ze sobą powiązane. Rozwój instytucjonalny danego społeczeństwa determinuje zasoby dostępne jednostkom, modeluje aspiracje i preferencje ich i ich rodzin, jak i kształtuje uprzednie doświadczenia jednostek.

Jak łatwo się domyślić, efekt kohorty jest czynnikiem ściśle powiązanym z paradygmatem instytucjonalnym, choć – jak w poprzednim akapicie wskazano – również kształtuje czynniki powiązane z paradygmatem personologicznym.

Należy uświadamiać sobie, że wydzielenia efektu wieku od efektu kohorty najłatwiej dokonać, stosując metodę kohortową<sup>2</sup>. W przypadku tej przekrojowej<sup>3</sup>, jaka została zastosowana w niniejszym opracowaniu z uwagi na sposób gromadzenia danych w badaniu *PolSenior2*, efekt kohorty zakłócany jest przede wszystkim przez selektywną umieralność, a zatem fakt, że pewne szczególne kategorie wyodrębnione głównie na podstawie poziomu wykształcenia, zawodu charakteryzują się zdecydowanie wyższą umieralnością niż inne, a zatem z biegiem czasu obniża się możliwość zaobserwo-

<sup>2</sup> Analiza kohortowa polega na śledzeniu przez całą fazę życia, dla której dokonuje się obliczeń, grupy jednostek, i na tej podstawie opisie typowego przebiegu danej kariery.

<sup>3</sup> W tym przypadku przebieg życia rekonstruuje się za pomocą łączenia informacji pochodzących od ogółu jednostek żyjących w danym roku kalendarzowym na podstawie natężenia zdarzeń demograficznych odnotowanych w jednorodnych subpopulacjach.

wania wśród dożywających do danego wieku jednostek z tych kategorii. W rezultacie – na bazie aktualnych obserwacji – można uzyskać zdeformowaną informację o strukturze i innych cechach badanej podzbiorowości.

W przypadku badanej w projekcie *PolSenior2* zbiorowości efekt kohorty silnie oddziałuje na przebieg życia zawodowego poprzez – pomijając wpływ II wojny światowej – rezultaty szybko następujących w pierwszym ćwierćwieczu istnienia PRL zmian w dostępie do szkół zawodowych, średnich i wyższych oraz w strukturze zawodowej.

## Wyniki

### Poziom wykształcenia

Przebieg kariery zawodowej, a zwłaszcza takie jej elementy jak wiek rozpoczęcia pierwszej pracy, zawód, stanowisko pracy, uzależniony jest od posiadanego wykształcenia i kwalifikacji. W takim przypadku uzmysłwić sobie należy skalę zmian w zakresie dostępu do „pełnej” edukacji podstawowej (tj. nieskróconej do czterech klas zgodnie z obowiązującą w latach 1932–1948 reformą jędrzejewiczowską), edukacji zawodowej, średniej i wyższej, jaka nastąpiła w latach 1930–1980, a zatem w okresie pokrywającym się z etapem edukacji w życiu badanej populacji (tab. 1).

Pomimo niwelującego różnice wpływu umieralności, wyższe prawdopodobieństwo dożycia do zaawansowanego wieku mają osoby lepiej wy-

**Tabela 1.** Poziom wykształcenia badanych według wieku (jako % osób w danej grupie wieku)

| Poziom<br>wykształcenia                    | Grupa wieku (w latach) |       |       |       |       |       |             |
|--------------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                                            | 60–64                  | 65–69 | 70–74 | 75–79 | 80–84 | 85–89 | 90 i więcej |
| Wyższe                                     | 14,9                   | 13,9  | 13,1  | 12,7  | 13,8  | 12,0  | 12,2        |
| Średnie<br>i pomaturalne<br>lub policealne | 38,3                   | 39,6  | 36,6  | 30,8  | 29,0  | 23,0  | 19,7        |
| Zasadnicze zawodowe                        | 35,7                   | 32,4  | 28,9  | 20,3  | 16,0  | 14,7  | 10,3        |
| Podstawowe                                 | 11,0                   | 13,4  | 20,7  | 34,2  | 37,2  | 37,5  | 43,0        |
| Niepełne podstawowe                        | –                      | 0,3   | 0,1   | 0,9   | 2,4   | 6,8   | 9,9         |
| Brak wykształcenia                         | 0,1                    | 0,4   | 0,4   | 0,8   | 1,2   | 5,3   | 4,1         |

**Tabela 2.** Poziom wykształcenia badanych według wieku i płci (jako % osób danej płci w danej grupie wieku)

| Poziom<br>wykształcenia                    | Grupa wieku (w latach) |       |       |       |       |       |             |
|--------------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                                            | 60–64                  | 65–69 | 70–74 | 75–79 | 80–84 | 85–89 | 90 i więcej |
| <b>Mężczyźni</b>                           |                        |       |       |       |       |       |             |
| Wyższe                                     | 15,4                   | 11,8  | 14,3  | 14,2  | 16,2  | 18,5  | 18,4        |
| Średnie<br>i pomaturalne<br>lub policealne | 30,6                   | 36,2  | 31,3  | 29,2  | 26,8  | 22,3  | 25,3        |
| Zasadnicze zawodowe                        | 43,5                   | 38,4  | 36,0  | 27,2  | 22,2  | 19,5  | 14,2        |
| Podstawowe                                 | 10,1                   | 13,0  | 18,1  | 27,6  | 31,6  | 32,1  | 36,4        |
| Niepełne podstawowe                        | –                      | 0,2   | –     | 0,9   | 3,0   | 5,2   | 4,2         |
| Brak wykształcenia                         | 0,2                    | 0,4   | 0,2   | 0,9   | 0,3   | 2,4   | 1,5         |
| <b>Kobiety</b>                             |                        |       |       |       |       |       |             |
| Wyższe                                     | 14,4                   | 15,7  | 11,9  | 11,3  | 11,6  | 6,1   | 5,3         |
| Średnie<br>i pomaturalne<br>lub policealne | 45,2                   | 42,6  | 42,3  | 32,7  | 31,4  | 23,9  | 13,6        |
| Zasadnicze zawodowe                        | 28,7                   | 27,2  | 21,5  | 13,5  | 10,2  | 10,4  | 6,1         |
| Podstawowe                                 | 11,7                   | 13,8  | 23,5  | 41,0  | 42,8  | 43,0  | 51,3        |
| Niepełne podstawowe                        | –                      | 0,3   | 0,2   | 0,9   | 1,9   | 8,4   | 16,7        |
| Brak wykształcenia                         | –                      | 0,3   | 0,6   | 0,7   | 2,1   | 8,1   | 7,0         |

kształcone, a zatem i bardziej świadome własnej odpowiedzialności za swoje zdrowie i wykonujące w trakcie kariery zawodowej prace mniej męczące fizycznie, w mniej szkodliwych warunkach, o wyższych wynagrodzeniach i świadczeniach pochodnych. Zmiana jest tu diametralna, zwłaszcza gdy spojrzeć na ostatnie trzy kategorie mówiące o najniższych poziomach dostępu do edukacji.

Efekt kohorty jest dodatkowo powiązany z różnicami odnoszącymi się do płci. Odmienne normatywne modele przebiegu życia (zwłaszcza związane z rolami rodzinnymi i zawodowymi) związane z płcią – a rzutujące na ścieżkę edukacyjną poprzez określenie długości i typu kształcenia – przejawiają się odmienną strukturą poziomu wykształcenia mężczyzn i kobiet (tab. 2).

Wśród najstarszych badanych to kobiety – z uwagi na oczekiwane życie „przy mężu” – mają gorsze wykształcenie, podczas gdy w przypadku później urodzonych niższy jest z kolei poziom wykształcenia mężczyzn, częściej wykonujących prace niewymagające edukacji innej niż zawodowa. Jest to zatem i wskazówka, jak zmieniający się kontekst społeczny, polityczny i gospodarczy oddziaływał na zmiany normatywnego modelu realizacji kariery edukacyjnej i zawodowej wskazujące na ich powolne ujednolicanie się w przypadku mężczyzn i kobiet u coraz młodszych kohort.

### Przynależność do grupy zawodowej

Wykształcenie jest powiązane z przynależnością zawodową, albowiem w przypadku przynajmniej niektórych kategorii zawodowych (np. pracownicy umysłowi) wymagane są niezbędne kwalifikacje zawodowe lub minimalny poziom wykształcenia. Stąd też widoczne są duże różnice pomiędzy badanymi grupami wieku, odzwierciedlające czynnik kohortowy (tab. 3).

**Tabela 3.** Wiek a przynależność do grupy zawodowej<sup>a</sup> (jako % osób w danej grupie wieku)

| Grupa zawodowa                                                           | Grupa wieku (w latach) |       |       |       |       |       |             |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                                                                          | 60–64                  | 65–69 | 70–74 | 75–79 | 80–84 | 85–89 | 90 i więcej |
| Wojskowy, policjant, inne służby mundurowe                               | 2,5                    | 2,8   | 1,0   | 2,6   | 2,1   | 1,5   | 4,1         |
| Właściciel zakładu rzemieślniczego, usługowego, przedsiębiorca           | 3,9                    | 2,9   | 1,7   | 1,8   | 0,5   | 0,6   | 1,4         |
| Sprzedawca, pracownik handlu                                             | 5,0                    | 4,0   | 3,3   | 2,6   | 1,5   | 2,8   | 3,2         |
| Rolnik lub osoba współgospodarująca w indywidualnym gospodarstwie rolnym | 3,6                    | 4,1   | 5,6   | 7,9   | 8,0   | 10,3  | 11,7        |
| Pracownik umysłowy                                                       | 31,5                   | 33,3  | 37,4  | 30,4  | 31,9  | 30,0  | 24,6        |
| Pracownik fizyczny (najemny)                                             | 50,9                   | 50,6  | 49,3  | 53,0  | 53,9  | 53,4  | 53,8        |
| Inny                                                                     | 2,5                    | 2,3   | 1,6   | 1,7   | 2,0   | 1,5   | 1,1         |

<sup>a</sup> grupa zawodowa, do której badany należał przez najdłuższy okres swojego życia.

Efekt ten jest pogłębiany przez zmieniającą się strukturę gospodarczą, sprawiającą, że wraz z przechodzeniem do coraz później urodzonych grup wieku wyraźnie spada odsetek rolników i innych osób współprowadzących gospodarstwo rolne, rośnie zaś znaczenie pracowników umysłowych. Zapewne transformacja systemowa – prowadząca do częstszego powstawania niewielkich podmiotów rynkowych i zwiększenia liczby i powierzchni placówek handlowych – odpowiada za wyraźne zwiększanie się odsetka osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, jak i pracowników handlu.

Domniemywać można, że w długim czasie zmniejsza się i znaczenie najemnych pracowników fizycznych, choć niewielkie obserwowane między kohortami urodzeniowymi różnice mogą wynikać z wpływu zróżnicowania umieralności, silnie widocznego zwłaszcza w przeszłości (Góralczyk-Modzelewska, 1997; Nocko, 2017).

### **Długość stażu zawodowego**

Respondenci charakteryzowali się zróżnicowaną długością kariery zawodowej. Pytani o liczbę lat pracy – a dokładniej o wskazanie odpowiedniego, dziesięcioletniego przedziału – w zależności od grupy wieku wyraźnie różnili się stażem pracy. Wśród najmłodszych badanych było zdecydowanie najwięcej osób z relatywnie krótkim stażem (choć w jakimś stopniu może to wynikać z niezakończonej jeszcze kariery zawodowej), podczas gdy wśród najstarszych dwóch grup wieku pojawiały się największe frakcje osób o długim, ponad czterdziestoletnim stażu (tab. 4).

Pamiętać należy jednak o selektywności dożycia do najbardziej zaawansowanego wieku – wszak to najbardziej zdrowe i sprawne jednostki osiągnęły wiek 85 i więcej lat, a zatem można zakładać, że i na wcześniejszych etapach życia były one obdarzone największą witalnością, w tym zdolnością i gotowością do długotrwałej pracy zawodowej. Jednocześnie zaznaczyć warto wyraźny wpływ czynnika kohortowego na wskazaną w drugiej części powyższej tabeli długość stażu zawodowego w sytuacji wykonywania prac wymagających stałego wysiłku fizycznego. Osoby urodzone najwcześniej – zapewne z uwagi na zdecydowanie częstszą pracę w rolnictwie i tych działach gospodarki, które wymagały pracy fizycznej, jak i na następujące zmiany technologiczne, oszczędzające pracę ludzką, z których korzystały już głównie osoby młodsze – zdecydowanie częściej podawały występowanie w okresie ich aktywności zawodowej epizodów

**Tabela 4.** Staż zawodowy (liczba przepracowanych lat) według wieku badanych (jako % osób w danej grupie wieku kiedykolwiek aktywnych zawodowo)

| Staż zawodowy<br>(w latach)                                  | Grupa wieku (w latach) |       |       |       |       |       |             |
|--------------------------------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                                                              | 60–64                  | 65–69 | 70–74 | 75–79 | 80–84 | 85–89 | 90 i więcej |
| Staż w latach – ogółem                                       |                        |       |       |       |       |       |             |
| 0–10                                                         | 4,1                    | 2,9   | 2,6   | 3,1   | 3,4   | 3,6   | 3,6         |
| 11–20                                                        | 10,4                   | 6,7   | 4,6   | 5,2   | 5,5   | 6,7   | 8,5         |
| 21–30                                                        | 20,3                   | 23,0  | 19,8  | 17,2  | 17,6  | 16,4  | 14,5        |
| 31–40                                                        | 41,1                   | 38,4  | 42,9  | 46,7  | 41,8  | 39,0  | 31,4        |
| 41–50                                                        | 24,1                   | 27,8  | 26,3  | 21,6  | 25,0  | 26,0  | 28,4        |
| 51 i więcej                                                  | –                      | 1,3   | 3,9   | 6,3   | 6,6   | 8,4   | 13,7        |
| Staż w latach – prace wymagające ciągłego wysiłku fizycznego |                        |       |       |       |       |       |             |
| 0–10                                                         | 16,5                   | 13,7  | 11,8  | 12,6  | 8,5   | 9,1   | 12,4        |
| 11–20                                                        | 21,2                   | 13,9  | 13,0  | 11,9  | 14,1  | 13,3  | 10,6        |
| 21–30                                                        | 19,9                   | 26,9  | 24,3  | 19,9  | 19,1  | 17,9  | 11,5        |
| 31–40                                                        | 25,0                   | 24,8  | 28,2  | 32,5  | 33,0  | 30,4  | 26,3        |
| 41–50                                                        | 17,5                   | 19,0  | 17,8  | 16,6  | 17,8  | 18,6  | 23,5        |
| 51 i więcej                                                  | –                      | 1,7   | 4,9   | 6,6   | 7,5   | 10,6  | 15,6        |

ciężkiej pracy fizycznej, a także częściej charakteryzowały się dłuższymi okresami takiej pracy.

### Gotowość do podtrzymania lub podjęcia pracy zawodowej

Ostatnim elementem analizowanym w niniejszym opracowaniu jest skłonność do wydłużenia własnej kariery zawodowej przez osoby niepracujące wyrażana gotowością podjęcia pracy w momencie badania czy też chęcią kontynuowania zatrudnienia (tab. 5). Jak łatwo się domyślić, w pierwszym przypadku wiek sam w sobie (tj. efekt wieku) jest czynnikiem silnie różnicującym odpowiedzi, odzwierciedlając stan zdrowia i samoocenę zdolności do podjęcia pracy.

Z kolei w przypadku badania gotowości do pozostania aktywnym zawodowo w chwili przejścia na emeryturę, widoczny jest wzrost dekla-

**Tabela 5.** Gotowość do podjęcia dalszej pracy przez osoby niepracujące i czynniki to warunkujące według wieku (jako % ogółu osób tej kategorii w danej grupie wieku)

| Gotowość do dalszej pracy                                                                                                  | Grupa wieku (w latach) |       |       |       |       |       |             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                                                                                                                            | 60–64                  | 65–69 | 70–74 | 75–79 | 80–84 | 85–89 | 90 i więcej |
| Chęć podjęcia pracy obecnie                                                                                                | 33,0                   | 25,7  | 16,2  | 7,8   | 6,0   | 4,0   | 2,2         |
| Chęć podjęcia pracy w chwili przejścia na emeryturę                                                                        | 44,7                   | 46,2  | 42,0  | 37,0  | 32,4  | 30,9  | 35,6        |
| <b>Czynnik wskazany jako wzmacniający zainteresowanie dalszym wykonywaniem pracy po przejściu na emeryturę<sup>a</sup></b> |                        |       |       |       |       |       |             |
| Wyższe wynagrodzenie                                                                                                       | 33,2                   | 32,3  | 34,6  | 33,1  | 28,4  | 33,0  | 27,4        |
| Możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu                                                                                 | 28,5                   | 28,1  | 28,1  | 25,9  | 28,6  | 27,6  | 25,9        |
| Możliwość wykonywania pracy w domu                                                                                         | 14,9                   | 13,4  | 12,8  | 13,6  | 13,2  | 16,3  | 13,2        |
| Pozytywny stosunek kierownictwa zakładu pracy do pracy starszych pracowników                                               | 9,1                    | 8,2   | 6,5   | 6,4   | 8,1   | 5,4   | 5,7         |
| Pozytywny stosunek współpracowników do pracy starszych pracowników                                                         | 4,4                    | 4,3   | 4,4   | 4,4   | 5,3   | 5,1   | 5,2         |
| Możliwość łączenia pensji i emerytury przy zachowaniu całej kwoty świadczenia emerytalnego                                 | 9,9                    | 13,7  | 13,6  | 16,6  | 16,5  | 12,6  | 22,6        |

<sup>a</sup> respondenci mieli możliwość wskazania trzech najważniejszych czynników

rowania takich chęci wraz z przesuwaniem się do coraz później urodzonych kohort. Trudno jednoznacznie określić, czy odzwierciedla to coraz lepszy stan zdrowia, zmianę zawodów na rzecz zmniejszania się tych, które wymagają znacznego i ciągłego wysiłku fizycznego, czy selektywność pamięci i racjonalizację kroków, niemniej warto zaznaczyć relatywnie małe zróżnicowanie czynników wskazywanych jako wzmacniające gotowość do wydłużenia pracy zawodowej. Jedynie dwa mają wyraźny, choć przeciwny, gradient: pozytywny stosunek kierownictwa zakładu pracy do pracy starszych pracowników oraz możliwość łączenia pensji i emerytury przy

zachowaniu całej kwoty świadczenia emerytalnego. Pierwszy z nich być może odzwierciedla coraz wyższą wśród kolejnych kohort urodzeniowych świadomość ageizmu (tj. dyskryminacji ze względu na wiek), drugi zaś wskazywałby na poprawę samooceny sytuacji finansowej wśród kolejnych kohort, skoro czynnik finansowy tak wyraźnie traci na znaczeniu.

## Podsumowanie wyników

1. Zdecydowana większość badanych w ciągu swego życia pracowała zawodowo, choć występowały w tym przypadku znaczące różnice w zależności od płci i wieku (tj. roku urodzenia).
2. Wraz z przechodzeniem do urodzonych coraz później widoczna była wyraźna poprawa poziomu wykształcenia oraz zmiana struktury zawodowej (spadek odsetka osób pracujących w rolnictwie i wzrost odsetka pracowników umysłowych).
3. Wyraźnie wraz z przechodzeniem do osób młodszych skracala się długość stażu pracy, a przede wszystkim dotyczyło to pracy wymagającej ciągłego wysiłku fizycznego, co prawdopodobnie jest jednym z czynników warunkujących lepszy stan zdrowia młodszych generacji.
4. Co trzeci badany w wieku 60–64 lata, co czwarty badany w wieku 65–69 lat i co szósty w wieku 70–74 lat deklaruje zainteresowanie podjęciem pracy, a najważniejszymi czynnikami wzmagającymi taką gotowość są wyższe wynagrodzenie, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwość wykonywania pracy w domu.

## Wnioski i rekomendacje

- Konieczność uwzględniania efektu wieku i efektu kohorty w przypadku dokonywania badań i porównań różnych podzbiorowości wieku osób starszych.
- Konieczność uwzględniania efektu kohorty przy projektowaniu instrumentów polityki senioralnej, zdrowotnej i rynku pracy, a w efekcie zmierzona zmienność owych instrumentów.

- Konieczność wdrażania instrumentów zachęcających osoby starsze i umożliwiających im wykonywanie pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, zwłaszcza opóźnianie momentu przejścia na emeryturę albo pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy po uzyskaniu świadczenia emerytalnego.

## Piśmiennictwo

- Dannefer, D., Settersten, R. A. Jr., 2011. *The study of the life-course: implications for social gerontology*. W: D. Dannefer, C. Phillipson, red. *The Sage handbook of social gerontology*. London: Sage, s. 3–19.
- Góralczyk-Modzelewska, M., 1997. Wykształcenie jako determinanta umieralności (na przykładzie woj. łódzkiego w 1994 r.). *Studia Demograficzne*, 2, s. 33–59.
- Leisering, L., 2004. *Government and the life course*. W: J. T. Mortimer, M. J. Shanahan, ed. *Handbook of life course*. New York: Springer, s. 205–25.
- Nocko, A., 2017. Zróżnicowanie długości życia w zależności od płci i wykształcenia. *Wiomości Statystyczne*, 8, 675, s. 41–52.
- Szatur-Jaworska, B., 2016. *Polska polityka społeczna wobec starzenia się ludności w latach 1971–2013*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Szukalski, P., 2012. *Aktywność zawodowa*. W: M. Mossakowska, A. Więcek, P. Błędowski, red. *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*. Poznań: Termedia Wydawnictwa Medyczne, s. 407–18.
- Szukalski, P., 2015. Od normatywnego modelu przebiegu życia do polityki przebiegu życia. *Polityka Społeczna*, 491, 2, s. 1–5.
- Vincent, J. A., 1995. *Inequality and old age*. London: University College Press.

## Warunki mieszkaniowe

Zofia Szweda-Lewandowska<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Instytut Gospodarstwa Społecznego, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

\* Dane autora do korespondencji: dr Zofia Szweda-Lewandowska, e-mail: zszwed@sgh.waw.pl, ORCID: 0000-0003-2153-5031

### Wstęp

Przestrzeń mieszkaniowa, obok przestrzeni sąsiedzkiej i publicznej, jest najważniejszym milieu osób starszych. Warunki mieszkaniowe i przestrzeń sąsiedzka determinują możliwość dalszego zamieszkiwania w dotychczasowym środowisku i skutecznego wdrożenia koncepcji *ageing in place*. Wraz z wiekiem wydłuża się czas spędzany w domu i coraz istotniejsze stają się warunki mieszkaniowe, dostosowane do potrzeb osób starszych charakteryzujących się różnym stopniem sprawności, co wpływa na komfort i bezpieczeństwo seniorów (Zrałek, 2012). Stan techniczny mieszkań osób starszych, wyposażenie w różnorodne udogodnienia zarówno mieszkań, jak i infrastruktury najbliższego otoczenia (tzw. protezy cywilizacyjne) wpływają na jakość życia seniorów i ich samodzielność (Szukalski, 2008). Wyposażenie budynku, w którym mieszka osoba starsza np. w windę, brak schodów pomiędzy wyjściem z windy a wyjściem z budynku, odpowiednia szerokość korytarzy umożliwiające korzystanie z wózka inwalidzkiego czy też balkonika, wpływa na komfort życia osoby starszej, jej rodziny, wspierając lub ograniczając samodzielność seniora. Z punktu widzenia zagadnień dotyczących środowiska zamieszkania osób starszych i możliwości jak najdłuższego samodzielnego zamieszkiwania istotne są nie tylko już istniejące udogodnienia, lecz także możliwość dostosowania mieszkania do zmieniającego się stanu zdrowia seniora (Błędowski, 2002). Stan zdrowia może implikować konieczność specjalistycznej opieki pielęgniarско-lekarskiej lub zapewnienia infrastruktury, np. łazienki przystosowanej do potrzeb osoby niesamodzielnej. Czynniki infrastrukturalne często uniemożliwiają sprawowanie opieki nad seniorem w jego miejscu zamieszkania.