

Postawy wobec aktywności zawodowej osób 50+. Ujęcie indywidualne

Justyna Wiktorowicz

*Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny,
Uniwersytet Łódzki*

Opracowanie wpisuje się w aktualny nurt badań nad aktywnością osób dojrzałych i możliwością stymulowania jej wydłużania. Celem pracy jest ocena postaw wobec własnej aktywności zawodowej osób w wieku 50+, a w szczególności ich uwarunkowań. Analiza ma charakter teoretyczno-empiryczny. W części teoretycznej odwołuje się do społecznych teorii starzenia się, jak również wyników badań nad uwarunkowaniami aktywności zawodowej w wieku okołoemerytalnym. Część empiryczna służy wskazaniu czynników kształtujących skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej przez zatrudnionych w wieku 50+. Wśród najważniejszych determinant wydłużania własnych karier zawodowych plasuje się kapitał ludzki pracowników.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, osoby 50+, aktywne starzenie się, postawy, regresja logistyczna

Wprowadzenie

Spółczeństwo w Polsce starzeje się, starzeją się tym samym zasoby pracy. Nie stanowi to oczywiście wyłącznie polskiej specyfiki – podobne procesy obserwuje się w wielu krajach, zwłaszcza europejskich. Rodzi to konsekwencje zarówno w skali makro-, mezo-, jak i mikroekonomicznej: dla finansów publicznych, systemu opieki zdrowotnej, polityki społecznej, rynku pracy, jak i funkcjonowania podmiotów gospodarczych. W tej sytuacji istotną rolę postrzega się w wydłużaniu okresu aktywności zawodowej przez osoby w wieku okołoemerytalnym. Jak wynika z licznych opracowań, na które powołuję się w niniejszej pracy, emerytura postrzegana jest jako wynik świadomego procesu podejmowania decyzji. Na decyzję tę można oddziaływać poprzez odpowiednie instrumenty polityki, niemniej jednak czynniki indywidualne odgrywają kluczową rolę. Decyzje emerytalne są

wynikiem splotu okoliczności i warunków, w których funkcjonuje jednostka, determinujących przyjmowane przez nią postawy wobec własnego zatrudnienia.

Postawy rozumiane są w niniejszej pracy zgodnie z definicją S. Nowaka (1973, s. 23) jako skłonność człowieka do postępowania w określony sposób wobec siebie, wobec innych, wobec świata. Postawy określają pozytywny, negatywny lub obojętny stosunek do określonego człowieka czy etapu własnego życia. Istotnymi punktami w życiu każdego człowieka są te, w których kończymy jedną aktywność, a zaczynamy kolejną. Jak akcentuje się w teorii cyklu życia, o której będzie mowa w kolejnym punkcie opracowania, współcześnie różne aktywności (edukacyjna, zawodowa, rodzinna) realizowane są równoległe, niemniej jednak moment przejścia na emeryturę najczęściej znacznie zmienia ich strukturę. Warto zatem zadać sobie następujące pytania:

1. Jakie postawy przyjmują ludzie wobec własnej aktywności zawodowej w okołomerytalnym okresie ich życia?
2. Co decyduje o tym, że ów punkt zwrotny wybierany jest wcześniej lub później? Jakie czynniki kształtują postawy osób po 50. roku życia wobec własnej aktywności zawodowej?

Niniejsze opracowanie ukierunkowane jest na dostarczenie odpowiedzi na powyższe pytania. Celem pracy jest ocena postaw wobec własnej aktywności zawodowej osób w wieku 50+, a w szczególności ich uwarunkowań.

Postawy wobec aktywności zawodowej w świetle społecznych teorii starzenia się

Odpowiadając na pierwsze z postawionych pytań, odwołać się należy do społecznych teorii starzenia się. Zgodnie z jedną z najpopularniejszych, teorią wycofania się (*disengagement theory*), wyłączenie się z życia społecznego stanowi naturalną potrzebę rozwojową człowieka w późnej fazie dorosłości (Cumming, 2004). Wraz z osiągnięciem coraz wyższego wieku seniorzy powoli, lecz ustawicznie, wycofują się z konfiguracji dotychczas pełnionych funkcji społecznych, charakterystycznych dla średniego wieku. Rozpowszechnione przekonanie, iż starszy wiek łączyć się powinien z przejściem na zasłużoną emeryturę, nawet zdrowe i chętne do kontynuacji kariery zawodowej osoby skłania do spełnienia oczekiwań społecznych dotyczących przejścia na emeryturę (Kołodziejczyk-Olczak, 2014, s. 50).

Teoria aktywności (*activity theory*) zakłada z kolei wysoki poziom zaangażowania życiowego jednostki. Warunkiem udanej starości jest długotrwała aktywność, a jej brak może być przyczyną problemów zdrowotnych i gorszego samopoczucia psychicznego (Neugarten, Havighurst, Tobin, 1968). Formalne rozwinięcie teorii

aktywności stanowi teoria ciągłości (*continuity theory*). Zakłada ona, że ludzie chętnie wykorzystują zasoby wypracowane przez całe dorosłe życie, przy czym obserwuje się kontynuację wzorów zachowań niezależnie od wieku, w różnych fazach życia. Starzejąc się, jednostka utrwała swoje zachowania, związki, preferencje, styl życia tak długo, jak to jest możliwe (Atchley, 1989). Okres emerytalny wiąże się jednak z ograniczeniami w kontynuacji dotychczasowego stylu życia – kiedy zatem przestaje on być możliwy, jednostka podejmuje kroki związane z adaptacją (Szopa, Ślęzak, 2013).

Teoria modernizacji (*modernization theory*), upowszechniona przez D.O. Cowgilla (Cowgill, Holmes, 1972), zakłada, że wskutek przemian cywilizacyjnych uruchomionych przez rozwój technologii, ochrony zdrowia, postępu gospodarczego, urbanizacji i masowej edukacji, następuje obniżanie się statusu osób starszych. Zmniejszanie się poziomu ich aktywności zawodowej związane jest przede wszystkim z dezaktualizacją kwalifikacji zawodowych i społecznych wymaganych w pracy. Postęp technologiczny i szybkie wdrażanie zaawansowanych nowinek technicznych automatycznie zmniejszają konkurencyjność starszych wiekiem pracowników (Choi, 1996).

Teoria etykietowania (*labelling theory*) oparta jest na przekonaniu, że jednostka kreuje swoją tożsamość na podstawie interakcji z innymi ludźmi w środowisku społecznym, postrzega siebie przez pryzmat tego, jak ją widzą inni. W efekcie, w zależności od tego, do jakiej kategorii zakwalifikowano jednostkę, jak ludzie ją postrzegają i w jakie reakcje z nią wchodzi, to z kolei wpływa na tożsamość i zachowanie jednostki. Tym samym zachowanie osób starszych może być wynikiem reakcji społecznych w ich najbliższym otoczeniu. Utrata ról społecznych pozbawia osoby starsze informacji zwrotnej o nich samych, tworząc próżnię i poczucie uzależnienia od źródeł zewnętrznych przypisywania etykiet, co często kreuje obrazy osób starszych jako beзуżytecznych. Jednostki, które akceptują takie stereotypowe etykiety, przyjmują pozycję zależną (Szopa, Ślęzak, 2013). Podobne założenia ma teoria społecznej kompetencji i wyłamywania się (Kołodziejczyk-Olczak, 2014, s. 50). Niekorzystne z punktu widzenia jakości życia i satysfakcji życiowej zachowania seniorów mogą być opisane za pomocą modelu sprzężenia zwrotnego pomiędzy kompetencjami społecznymi osób starszych a kryzysami wieku zaawansowanego. Ageistowskie podejście i sformułowania obecne w miejscu pracy samoczynnie przekładają się na niższą skłonność osoby starszej do kontynuowania pracy zawodowej z uwagi na wiarę w prawdziwość opinii otoczenia. W grupie tej wymienia się również teorię stratyfikacji wieku (*age stratification theory*), która zakłada, że wiek stanowi podstawę do różnicowania ludzi, określając role społeczne, a także status jednostek i szacunek innych ludzi. Członkowie kohorty urodzeni w określonym przedziale czasu, dzielą nie tylko

te same wydarzenia historyczne, ale i podobne doświadczenia życiowe (Szopa, Ślęzak, 2013). Do teorii etykietowania zalicza się też teorię wymiany (*exchange theory*). Według jej założeń społeczeństwo składa się z aktorów społecznych, którzy dążą do określonych celów przez procesy interakcji z innymi podmiotami (Dowd, 1975). Z wiekiem zmniejsza się wartość posiadanych zasobów (dochód, oszczędności, kapitał ludzki, w tym zwłaszcza zdrowie), tym samym uszczuplają się możliwości dokonywania wymiany z innymi jednostkami, co owocuje spadkiem uczestnictwa osób starszych w życiu społecznym i powolnym wycofywaniem się z interakcji z innymi (Putnam, 2002). Przez seniorów odczuwany jest lęk przed nieekwiwalentną wymianą (np. koniecznością uzyskiwania pomocy przy wykonywaniu pracy zawodowej).

W badaniach ekonomicznych i społecznych nad starzeniem się podkreśla się również znaczenie teorii cyklu życia (*life course theory*) (Elder, 1998). Model cyklu życia wiąże wiek chronologiczny człowieka z jego ekonomicznym zachowaniem. Inny jest udział w rynku pracy, poziom dochodów, skłonność do oszczędzania, zachowania konsumpcyjne, awersja do ryzyka. Z tego względu cykl życia podzielony został na trzy fazy: przedprodukcyjną, produkcyjną i poprodukcyjną (Jurek, 2012, s. 59). Podkreśla się przy tym zróżnicowanie wzorców starzenia się w zależności zarówno od czynników indywidualnych (charakterologicznych, osobowościowych, dostępu do zasobów indywidualnych, rodzinnych i społecznych), jak i otoczenia. Cykl życia uległ znacznym zmianom, m.in. w wyniku przedłużającego się trwania życia. Wydłużaniu ulega czas trwania poszczególnych etapów życia (zmienia się moment przejścia między nimi), zwiększa się też zróżnicowanie przebiegu poszczególnych karier (zwłaszcza edukacyjnej, rodzinnej i zawodowej). Wydłuża się okres edukacji, aktywność zawodowa zaczyna się później. Istotną cechą współczesnych karier zawodowych jest także zmniejszenie stabilności zatrudnienia, towarzyszące globalizacji gospodarki, jak również uzależnienie bycia aktywnym zawodowo od gotowości do zmiany, mobilności – podnoszenia kwalifikacji, zmiany miejsca pracy, zawodu (Szukalski, 2012, s. 87). Zmienia się też postrzeganie możliwości łączenia różnych karier, coraz powszechniej traktuje się je jako komplementarne. Współczesny model cyklu życia przewiduje równoległe realizowanie – oprócz kariery edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej i odpoczynku, również pozarodzinnych sieci społecznych i wolontariatu.

W wyniku ewolucji podejścia do kwestii starzenia się, w latach 80. XX w. szczególnego znaczenia nabrała koncepcja aktywnego starzenia się (*active ageing*). Jako przełomowy w tym zakresie uważa się artykuł J.W. Rowe'a i R.J. Kahna (1987), dzięki któremu zaczęto odchodzić od postrzegania starości jedynie w kategoriach zagrożenia, wskazując na różnorodność populacji osób starszych i jej potencjału dla wzrostu gospodarczego. Współcześnie koncepcja aktywnego starzenia się

osadzona jest w definicji zaproponowanej przez Światową Organizację Zdrowia jako proces optymalizacji szans związanych ze zdrowiem, uczestnictwem i bezpieczeństwem, mający na celu poprawę jakości życia osób starszych (WHO, 2002). Koncepcja aktywnego starzenia się opiera się na teorii aktywności. Z perspektywy polityki unijnej, „aktywne starzenie się oznacza pomaganie osobom starszym w kontynuowaniu zatrudnienia i dzielenia się swoim doświadczeniem. Chodzi o to, żeby ludzie starsi w dalszym ciągu odgrywali aktywną rolę w społeczeństwie i żeby spełniając się, żyli niezależnie i w jak najlepszym zdrowiu” (*Europejski...*, 2013, s. 5). Zgodnie z koncepcją aktywnego starzenia się, odwołującą się do cyklu życia, nie ma możliwości osiągnięcia udanej starości bez odpowiednich starań na wcześniejszych etapach życia, przebieg starości jest tylko konsekwencją wcześniejszych wyborów i zachowań (Szukalski, 2012, s. 101). Jak słusznie podkreśla J. Ilmarinen (2006, s. 115) ważnym „warunkiem wstępnym pomyślnego starzenia się” jest udane życie zawodowe, aczkolwiek istotna jest nie tylko produktywność pracy, ale szerzej rozumiana produktywność społeczna (Hinterlong i in., 2001, s. 7).

Uwarunkowania indywidualne aktywności zawodowej – przegląd badań

Jak podkreślano, w większości opracowań emerytura (zwłaszcza wcześniejsza) postrzegana jest jako wynik świadomego procesu podejmowania decyzji (Wang, Schultz, 2010). Starsi pracownicy podejmują decyzje emerytalne oparte na informacjach z obszaru zawodowego, jak i pozazawodowego (Van Droogenbroeck, Spruyt, 2014). Decyzje te podyktowane są czynnikami, które klasyfikuje się zwykle w dwie grupy – *pull*, tj. okoliczności wciągające w bierność zawodową i *push*, tj. wypychające z rynku pracy (Walker, 1985; Van Oorschot, Jensen, 2009; Phillipson, Smith, 2005; Maitland, 2010). Czynniki *pull* tkwią przede wszystkim w systemie emerytalnym. Na poziomie indywidualnym znaczenie mają z tej perspektywy przede wszystkim uwarunkowania finansowe, zapewniające dotychczasowy standard życia (stan oszczędności, inwestycje, dodatkowe ubezpieczenia), ale również chęć zmiany trybu życia, możliwość odpoczynku i podróżowania bez konieczności ubiegania się o urlop (Krzyżowski, 2011). Z kolei do czynników *push*, leżących po stronie rynku pracy, zalicza się przede wszystkim: przepisy ochraniające w szczególny sposób starszych uczestników rynku pracy, uzależnienie wynagrodzenia od stażu pracy (*seniority wages*), wzrost wymagań dotyczących kwalifikacji, spowodowany przede wszystkim rozwojem nowoczesnych technologii i globalizacją, mniejsza elastyczność pracowników (Funk, 2004, s. 24). Wśród czynników *push* szczególne miejsce zajmuje ageizm oraz powiązane z nim

stereotypowe postrzeganie starszych pracowników (Krzyżowski, 2011; Unwin i in., 2015), co jest szczególnie problematyczne w sytuacji konieczności znalezienia nowej pracy. Kolejny czynnik typu *push* dotyczy możliwości zatrudnienia starszych pracowników na lokalnym rynku pracy – w sytuacji ogólnych trudności na rynku pracy starsi pracownicy wybiorą raczej emeryturę.

D. Hofäcker (2015) wprowadza nieco inną klasyfikację, wyróżniając czynniki instytucjonalne, a wśród nich – oprócz *pull* i *push factors* (zgodnie z ww. charakterystyką) – również *stay factors*, tj. politykę aktywnego starzenia się (obejmującą przede wszystkim wsparcie zatrudnialności starszych uczestników rynku pracy poprzez różne działania aktywnej polityki rynku pracy i kształcenie ustawiczne). Drugą grupę tworzą determinanty na poziomie organizacji, trzecią zaś uwarunkowania na poziomie indywidualnym. W niniejszej pracy rozważania koncentrują się na ostatniej grupie.

Spośród czynników indywidualnych kluczową determinantą skorzystania z wcześniejszej emerytury jest wiek (Nilsson, Hydborn, Rylander, 2011). Znaczenie odgrywa również płeć. Generalnie rzecz biorąc, swoją aktywność zawodową wcześniej kończą kobiety niż mężczyźni, co jest pochodną niższego w większości krajów wieku emerytalnego kobiet niż mężczyzn. Z drugiej strony, mężczyźni korzystają z – dostępnych im częściej niż kobietom – uprawnień do wcześniejszej emerytury, co powoduje, że efektywny wiek emerytalny obu płci jest podobny. Jeśli chodzi o kobiety, dezaktywizacja jest późniejsza dla tych o wyższych wynagrodzeniach, niemniej jednak wyższy łączny dochód rodziny zwiększa jej prawdopodobieństwo. W wypadku mężczyzn znaczenie ma praca w pełnym wymiarze – stanowi to czynnik opóźniający dezaktywizację zawodową. Charakterystyki męża mają większy wpływ na decyzje emerytalne kobiet niż na odwrót (Kallestrup-Lamb, 2011). Zgodnie z teorią cyklu życia proces przechodzenia na emeryturę jest kształtowany przez społeczne interakcje z rodziną. Małżonkowie często wspólnie podejmują decyzję o przejściu na emeryturę i często wspólnie (w tym samym czasie) podejmują takie działania (Weyman, Meadows, Buckingham, 2013, s. 25). Istotne jest również znaczenie obowiązków opiekuńczych wobec członków rodziny i innych osób, które z jednej strony generują bariery w dostępie do zatrudnienia i trudności z utrzymaniem miejsca pracy, z drugiej zaś stanowią źródło satysfakcji pozazawodowej – dla wielu osób obowiązki opiekuńcze dziadków powodują, że rośnie ich chęć do dezaktywizacji zawodowej¹. Istotne znaczenie ma również sytuacja materialna gospodarstw domowych – z jednej strony, jeśli jest dobra,

¹ Zob. np. Balcerzak-Paradowska (2008); Sadowska-Snarska (2011); Hochman, Lewin-Epstein (2013); Kotowska, Wóycicka (2008); Perek-Białas, Stypińska (2010); McNair (2011, s. 25); Kryńska i in. (2013, s. 173).

ludzie chętniej korzystają z możliwości przejścia na emeryturę, aby mieć czas na realizację marzeń, spędzanie czasu z rodziną itp., z drugiej zaś – trudna sytuacja materialna może stanowić czynnik skłaniający do pozostania w zatrudnieniu, zaś dla poszukujących pracy będzie kolejnym czynnikiem typu *pull* (De Preter, Van Looy, Mortelmans, 2013; Van Droogenbroeck, Spruyt, 2014). Wiele osób kontynuuje pracę jedynie z powodów finansowych, w przekonaniu, że nie mogą sobie pozwolić na emeryturę (Silcock, 2012). Niemniej jednak dla niektórych powodem jest to, że lubią swoją pracę, czują się w niej spełnieni bądź postrzegają aktywność zawodową jako drogę służącą utrzymaniu ogólnej aktywności życiowej. Dotyczy to przede wszystkim specjalistów, których praca nie wymaga dużego wysiłku fizycznego (Maitland, 2010).

Niezwykle istotny jest również kapitał ludzki, rozumiany jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii (Domański, 1993). Według teorii kapitału ludzkiego, każdy człowiek wyposażony jest przez naturę, wychowanie i wykształcenie w określone kwalifikacje, które rosną wraz ze wzrostem nakładów na edukację. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe umiejętności zawodowe i możliwość zarobkowania (Becker, 1964), również w wieku okołoemerytalnym. Osoby o wyższych umiejętnościach i wyższym poziomie wykształcenia chętniej kontynuują pracę zawodową², zaś obniżenie kapitału ludzkiego przez zły stan zdrowia zwiększa ryzyko dezaktywizacji zawodowej³. Obniżające aktywność zawodową oddziaływanie słabej kondycji zdrowotnej dotyczy zwłaszcza pracowników wykonujących prace manualne, niespecjalistyczne, nisko płatne i wykonywane w trudnych warunkach (Maitland, 2010). W wypadku pracowników umysłowych istotny jest natomiast stres w pracy (Van Droogenbroeck, Spruyt, 2014). Na przyspieszenie decyzji o emeryturze przez osoby o słabszym stanie zdrowia ma również wpływ silniejsze przekonanie o tym, że będzie się ono pogarszać w kolejnych latach. Wyższy poziom wykształcenia przyczynia się do kontynuowania pracy również po osiągnięciu wieku emerytalnego. M. Kroll (2003) słusznie zauważa, że przyspieszone zmiany technologiczne i organizacyjne powodują, iż starsi pracownicy zderzają się z ryzykiem dezaktualizacji zdobytej wiedzy i kompetencji. Istotną lukę kompetencyjną starszych uczestników rynku pracy stanowią zwłaszcza słabe umiejętności ICT (Batorski, 2011).

Istotne znaczenie ma również pozycja zawodowa osób w wieku 50+ – dłuższą aktywność zawodową planują zwłaszcza menedżerowie i specjaliści oraz pracujący

² Zob. np. Silcock (2012); Gurria (2008); Sinclair i in. (2013); Kautonen i in. (2012); Weyman, Meadows, Buckigham (2013, s. 25); Grabowska (2014).

³ Potwierdzają to liczne badania – zob. np. Lis, Magda (2014); Kryńska i in. (2013, s. 173–174); Contreras, Martellucci, Thum (2013, s. 25–27); Rzechowska (2010, s. 44); Niedzielnny, Waleczna (2009); Naegele, Bauknecht (2013, s. 28–29); Szubert, Sobala (2005).

na własny rachunek, zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony, cieszący się uznaniem ze strony współpracowników i przełożonych (Silcock, 2012; Contreras i in., 2013). Z drugiej strony, w świetle diagnozy społecznej w latach 2009–2013 wśród osób w wieku przedemerytalnym największy spadek aktywności zawodowej wystąpił u wyższych urzędników i kierowników (Kotowska i in., 2014, s. 32).

Aktywność zawodowa powiązana jest również z mobilnością pracowników – zawodową, geograficzną i wirtualną – która w tej grupie wieku nie jest najwyższa (Schwarz-Woelzl, DePutter, 2015; Schwarz-Woelzl i in., 2014). Dla wielu osób w wieku 50+ aktualne miejsce pracy jest jedynym, jakie do tej pory mieli.

Postawy wobec własnej aktywności zawodowej osób w wieku 50+ – wyniki badań własnych

Źródła danych i metody

Analizy empirycznej postaw wobec własnej aktywności zawodowej osób w wieku 50+ dokonano na podstawie wyników ogólnopolskiego badania pt. *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (dalej: *Diagnoza 50+*), przeprowadzonego w 2012 r. w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”. W niniejszej pracy wykorzystano wyniki reprezentatywnego badania ludności w wieku 45–69 lat ($n = 3200$; średni błąd estymacji 1,8%). Badanie to zrealizowano techniką CAPI⁴.

Badając postawy osób w wieku 50+ wobec własnej aktywności zawodowej, ograniczono się do zatrudnionych (w ramach umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej). W świetle wyników *Diagnozy 50+*, postawy te są raczej pasywne niż proaktywne. Spośród zatrudnionych w wieku 50+ 56% myśli o możliwie wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej (dotyczy to 55% mężczyzn i 58% kobiet), 28% (niezależnie od płci) nie chce przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe. Co trzeci zatrudniony 50+ planuje być aktywny zawodowo także po osiągnięciu wieku emerytalnego lub po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, jeśli tylko zdrowie na to pozwoli. Biorąc pod uwagę postawy wobec pracy, zaznaczyć należy, że w świetle wyników *Diagnozy 50+* skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej jest wyższa u osób, które nie postrzegają pracy jedynie w perspektywie źródła dochodu, a dla których praca to konieczny warunek poczucia własnej wartości

⁴ Projekt ten współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Szczegółowe informacje na temat metodyki badań *Diagnozy 50+* można znaleźć w: Krzewińska, Wiktorowicz (2013).

i przydatności społecznej, wzbogacania wiedzy i rozwijania różnych umiejętności, najważniejszy obszar kontaktów z ludźmi.

Dokonując oceny postaw osób w wieku 50+ wobec własnej aktywności zawodowej podjęto próbę wskazania czynników wydłużania ich karier zawodowych. Przyjęte zostało przy tym podejście prospektywne – analizowano nie sam status na rynku pracy (co zresztą przy populacji ograniczonej do zatrudnionych nie miałoby racji bytu), a ich skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej. W tym celu dokonano estymacji modelu regresji logistycznej, w którym zmienna wynikowa y jest binarna, przyjmując wartość 1 dla osób w wieku 50+, które nie planują przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe, $y = 0$ dla pozostałych osób w wieku 50+. W roli zmiennych objaśniających wykorzystano 31 czynników indywidualnych (część z nich odnosi się do warunków pracy, a zatem pośrednio pozwala na ocenę czynników organizacyjnych, pojedyncze zmienne pośrednio mierzą lokalną sytuację na rynku pracy).

Po pierwsze, ujęto podstawowe cechy demograficzne – wiek (pięcioletnie grupy wieku), płeć i stan cywilny (zameężni vs. pozostali). Po drugie, uwzględniono stan zdrowia mierzony poprzez odpowiedź na pytanie „Jak ocenia Pan/i swój stan zdrowia (jak na swój wiek)?”, na pięciostopniowej skali Likerta (odpowiedzi od „bardzo zły” do „bardzo dobry”). Istotne były również pozostałe składowe kapitału ludzkiego – poziom wykształcenia, kompetencje informatyczne, językowe i „miękkie” (odpowiedź na pytanie „Jak ocenia Pan/i swoje umiejętności w zakresie obsługi komputera, posługiwania się przynajmniej jednym językiem obcym, a także komunikacyjne i współpracy w grupie, organizowania pracy własnej i innych osób, rozwiązywania konfliktów?”). Każda z tych sześciu zmiennych mierzona była na pięciostopniowej skali porządkowej (odpowiedzi od „brak” do „bardzo wysoko”). Uwzględniono również posiadanie prawa jazdy (jakiegokolwiek kategorii). Dodatkowo, analizowano uwarunkowania rodzinne osób w wieku 50+, włączając zmienną binarną, przyjmującą wartość 1 dla osób, które mają obowiązki opiekuńcze (wobec wnuków, rodziców w podeszłym wieku, trwale chorych czy niepełnosprawnych). Uwzględniono również zestaw zmiennych charakteryzujących dotychczasowe ścieżki kariery osób w wieku 50+ – posiadanie doświadczenia w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej (zmienna binarna), łączny staż pracy (w latach), mobilność – mierzoną liczbą miejsc pracy w całym życiu i po 45. roku życia, jak również uczestnictwem w kształceniu ustawicznym (w ciągu ostatnich dwóch lat). Mobilność wirtualna jest w dużym stopniu pochodną kompetencji informatycznych. Ogólne uwarunkowania lokalnego rynku pracy mierzono poprzez klasę wielkości miejscowości zamieszkania – dostępność do miejsc pracy jest znacznie lepsza w dużych miastach niż na wsi oraz w miastach małych i średniej wielkości, a zatem wypychanie z rynku pracy jest tym silniejsze,

im mniejsza miejscowość zamieszkania (jako grupę referencyjną przyjęto wieś). Kolejna grupa czynników mierzy pośrednio uwarunkowania organizacyjne. Jako zmienne objaśniające przyjęto zadowolenie z różnych aspektów wykonywanej pracy – wynagrodzeń, stabilności zatrudnienia, organizacji i fizycznych warunków pracy, rodzaju wykonywanych zadań, możliwości godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi i rodzinnymi, stosunków z przełożonym i ze współpracownikami, uznania ze strony przełożonego, uczestniczenia w szkoleniach zawodowych. Każda z tych dziewięciu zmiennych mierzona była na pięciostopniowej skali Likerta (odpowiedzi od „bardzo niezadowolony” do „bardzo zadowolony”).

Zmienne mierzone na skali Likerta potraktowano w pracy jako quasi-ilościowe (Olsson, 1979; Lubke, Muthén, 2004). Przypomnijmy, że w regresji logistycznej parametr stojący przy zmiennych ilościowych informuje, ilekrotnie, średnio rzecz biorąc, zmieni się szansa na kontynuowanie aktywności zawodowej wraz ze wzrostem zmiennej objaśniającej o jednostkę, zaś dla zmiennych jakościowych – ilekrotnie różni się to prawdopodobieństwo w grupie badanej względem grupy odniesienia (grupy referencyjnej) (Sweet, Grace-Martin, 2003, s. 161). Oceny tej dokonuje się przy założeniu *ceteris paribus*. Skonstruowane zostały dwa modele, różniące się sposobem pomiaru kapitału ludzkiego – model 1 uwzględnia kompetencje (pomijając wykształcenie), model 2 – wykształcenie (pomijając kompetencje).

Wyniki

Pośród przyjętych wstępnie 31 czynników istotne znaczenie odgrywa siedem zmiennych, wśród których znajdują się zarówno czynniki *stricte* indywidualne (stan zdrowia, kompetencje/poziom wykształcenia, aktywność edukacyjna), jak i pośrednio mierzone uwarunkowania instytucjonalne i organizacyjne (tabela 1). Po pierwsze, istotny dla skłonności do kontynuowania zatrudnienia jest stan zdrowia ($p < 0,001^{**}$) – w porównaniu z osobami o słabym stanie zdrowia szansa kontynuowania aktywności zawodowej jest ok. dwa razy większa w wypadku zatrudnionych oceniających swoje zdrowie przeciętnie i aż ok. sześciokrotnie wyższa u osób w dobrej kondycji zdrowotnej. Generalnie rzecz biorąc, wyniki badania potwierdzają istotną rolę kapitału ludzkiego dla wydłużania okresu aktywności zawodowej (przy czym jednoczesne uwzględnienie w modelu zarówno kompetencji, jak i poziomu wykształcenia powoduje nieistotność drugiej z tych składowych kapitału ludzkiego). Jeśli pod uwagę weźmie się poziom wykształcenia, widać wyraźnie, że badane prawdopodobieństwo jest tym większe, im poziom wykształcenia jest wyższy – w porównaniu z osobami z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym szansa ta jest średnio ok. dwuipółkrotnie wyższa dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, trzykrotnie – dla mających wykształcenie średnie

i czteroipółkrotnie dla tych z wykształceniem wyższym. Również im wyższe kompetencje, tym szansa ta jest wyższa, przy czym istotne okazały się – na tle pozostałych – tylko kompetencje informatyczne, zwiększające skłonność do kontynuowania zatrudnienia (przy samoocenie wyższej o 1 pkt, prawdopodobieństwo to rośnie średnio 1,2-krotnie). Ważny jest przy tym nie tylko stan kompetencji, ale też dalsze ich rozwijanie – zaangażowanie w kształcenie ustawiczne zwiększa badane prawdopodobieństwo prawie dwukrotnie (tabela 1).

Tabela 1. Wyniki estymacji modelu skłonności do kontynuowania aktywności zawodowej przez zatrudnionych w wieku 50 i więcej lat – wyniki estymacji modeli regresji logistycznej

Zmienne objaśniające	Model 1		Model 2	
	OR	<i>p</i>	OR	<i>p</i>
Miejsce zamieszkania ¹		<0,001*		<0,001*
miasto, poniżej 50 tys. mieszk.	1,951	0,011	1,924	0,013
miasto, 50–200 tys. mieszk.	1,553	0,130	1,512	0,158
miasto, powyżej 200 tys. mieszk.	2,875	<0,001	2,829	<0,001
Poziom wykształcenia ²				0,027*
zasadnicze zawodowe			2,556	0,095
średnie			3,042	0,047
wyższe			4,502	0,009
Samoocena zdrowia ³		<0,001*		<0,001*
przeciętna	1,827	0,303	1,829	0,303
wysoka	6,178	0,001	6,362	0,001
Aktywność edukacyjna ⁴	1,756	0,046*	1,749	0,048*
Kompetencje informatyczne	1,162	0,009*		
Zadowolenie z wynagrodzenia	1,250	0,006*	1,250	0,006*
Zadowolenie z uczestniczenia w szkoleniach zawodowych	1,280	0,010*	1,270	0,014*
Stała	0,007	<0,001*	0,004	<0,001*
Test Hosmera i Lemeshowa	0,155		0,259	
R ² Nagelkerkego	0,254		0,201	
Jakość klasyfikacji	71,3%		74,0%	
N	641		641	

Uwaga: Grupa referencyjna: ¹ wieś, ² co najwyżej gimnazjalne, ³ zły stan zdrowia, ⁴ brak aktywności edukacyjnej; OR – iloraz szans; *p* – prawdopodobieństwo w teście Walda; * zależność istotna statystycznie ($\alpha = 0,05$).

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych indywidualnych *Diagnozy 50+* (przy zastosowaniu oprogramowania IBM SPSS Statistics 22.0).

Znaczenie ma również miejsce zamieszkania – podobnie jak wskazują obejmujące Polskę wyniki analiz na podstawie danych SHARE (Chłoń-Domińczak, 2014), większą szansę na kontynuowanie pracy mają mieszkający w miastach, zwłaszcza największych (jest ona prawie trzykrotnie większa niż na wsi). Nie ma przy tym prostej relacji wzrostu prawdopodobieństwa ze wzrostem wielkości miasta (prawidłowość „zaburzają” średnie miasta, zamieszkiwane przez 50–200 tys. osób, choć i w ich wypadku szansa ta jest większa niż na wsi). Znaczenie odgrywają również warunki zatrudnienia. Skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej jest tym wyższa, im wyższe zadowolenie z wynagrodzeń oraz możliwości uczestniczenia w szkoleniach zawodowych (a więc stwarzanych możliwości rozwoju). Potwierdza to równocześnie znaczenie motywacji zewnętrznej dla wydłużania okresu aktywności zawodowej. Oszacowane modele mają dobre własności klasyfikacyjne – pozwalają na poprawne przewidywanie skłonności do kontynuowania aktywności zawodowej (mierzonej zero-jedynkowo) w ponad 70%. Potwierdza to, że wskazany zestaw czynników w znacznej mierze warunkuje postawy zatrudnionych 50+ wobec dalszej pracy zawodowej. Dodajmy, że stan zdrowia, poziom wykształcenia, aktywność edukacyjna i wielkość miejscowości zamieszkania stanowią istotne czynniki skłonności do kontynuowania aktywności zawodowej również w wypadku szerzej zdefiniowanej subpopulacji Polaków – pracujących w wieku 45–69 lat (dodatkowo, wśród istotnych czynników znalazły się: płeć, obowiązki opiekuńcze, a także obecna sytuacja zawodowa). W modelach tych, konstruowanych również na podstawie wyników *Diagnozy 50+*, w roli zmiennych objaśniających pominięto czynniki organizacyjne, jak również ocenę kompetencji (Wiktorowicz, 2014).

Podsumowanie

Podejście do własnej aktywności zawodowej jest różne, co potwierdza różnorodność społecznych teorii starzenia się. Stojący przed decyzją o przejściu na emeryturę mogą wpisywać się w przypisywane osobom w ich wieku role społeczne, czemu sprzyjają silne w społeczeństwie stereotypy. Nie nadążając za nowinkami technologicznymi, nie uzupełniając kwalifikacji, zmniejszają swoją konkurencyjność na rynku pracy. Dla innych emerytura stanowi naturalną potrzebę rozwojową człowieka, albo wręcz przeciwnie – kontynuowanie pracy jest nieodzownym warunkiem aktywności życiowej. Zmienia się też przebieg karier, a to, jakie postawy wobec własnej aktywności zawodowej mamy w wieku okołoemerytalnym, wynika z podejścia do różnych karier w trakcie całego życia. W ostatnich latach na znaczeniu zyskują coraz bardziej te koncepcje, które postrzegają starzenie się społeczeństw nie tylko jako zagrożenie – teoria cyklu życia oraz teoria

aktywności. W nich właśnie osadzona jest koncepcja aktywnego starzenia się, wdrażana w polityce unijnej, powoli rozwijająca się również w naszym kraju. Koncepcja ta stawia na wydłużanie aktywności zawodowej starszych pracowników – żyjących dłużej, cieszących się znacznie lepszym zdrowiem, lepiej wykształconych, częściej aktualizujących swoje kompetencje, bardziej otwartych na świat niż poprzednia generacja. Niemniej jednak podejście do własnej aktywności zawodowej jest zróżnicowane, tak jak niejednorodna jest populacja osób w wieku 50+. W niniejszej pracy analizie poddano uwarunkowania skłonności do kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby zatrudnione (pominięto tym samym pracujących na własny rachunek, rolników, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo). Skłonność do kontynuowania zatrudnienia jest w największym stopniu determinowana przez kapitał ludzki – poziom wykształcenia, kompetencje, stan zdrowia. Skłonność ta jest tym wyższa, im lepsza kondycja zdrowotna i im wyższy poziom wykształcenia. Spośród analizowanych kompetencji istotny jest korzystny wpływ umiejętności informatycznych. Co więcej, aktualizowanie kompetencji poprzez uczestnictwo w kształceniu ustawicznym również zwiększa to prawdopodobieństwo. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, pracownicy spełniający ww. warunki charakteryzują się wyższą produktywnością, co stwarza też lepszy klimat w miejscu pracy dla kontynuowania przez nich kariery zawodowej, opóźniają oni tym samym swoje decyzje o przejściu na emeryturę. Zrealizowane badanie potwierdza też znaczenie czynników organizacyjnych, w tym zwłaszcza możliwości rozwoju zawodowego oraz odpowiedniej polityki wynagrodzeń. Starsi pracownicy pytani wprost o okoliczności, które skłoniłyby ich do kontynuowania pracy, wskazywali przede wszystkim właśnie na wyższe wynagrodzenie oraz zmiany organizacji pracy, w tym elastyczne formy rozwiązywania w zakresie czasu i organizacji pracy (Kryńska i in., 2013, s. 23). Działania w tym zakresie przewidziane są w dokumentach programowych w Polsce (program rządowy „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”), na ich efekty przyjdzie nam jednak jeszcze poczekać.

Bibliografia

- Atchley, R.C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2008). *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*. W: C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca-życie-rodzina*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, 15–35.

- Batorski, D. (2011). *Społeczne wymiary korzystania z internetu*. W: J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*. Pobrano 15 października 2014 z: www.diagnoza.com, 317–327.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Chłóń-Domińczak, A. (red.) (2014). *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Choi, S.-J. (1996). Aging and Social Policy in Korea. *Korea Journal of Population and Development*, 25(1), 27–40.
- Contreras, N., Martellucci, E., Thum, A.-E. (2013). *Extending Working Life in Belgium*. CEPS Working Document No. 386, MoPAct. Sheffield: University of Sheffield.
- Cowgill, D.O., Holmes, L.D. (1972). *Aging and Modernization*, New York: Appleton-Century-Crofts. Za: Goldstein, M.C., Beall, C.M. (1981). Modernization and Aging in the Third and Fourth World: Views from the Rural Hinterland in Nepal. *Human Organization*, 40(1), 48–55.
- Cummings, J.N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50, 352–364.
- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D. (2013). Individual and Institutional Push and Pull Factors as Predictors of Retirement Timing in Europe: A Multilevel Analysis. *Journal of Aging Studies*, 27, 299–307.
- Domański, S.R. (1993). *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*. Warszawa: PWN.
- Dowd, J. (1975). Aging and Exchange. A preface to theory. *Journal of Gerontology*, 30, 584–594.
- Elder, G.H. Jr. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child Development*, 69(1), 1–12.
- Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce. Raport ewaluacyjny* (2013). Warszawa: MPiPS.
- Funk, L. (2004). *Employment Opportunities for Older Workers: A Comparison of Selected OECD Countries*. DICE Research Report.
- Grabowska, I. (2014). Development of Employment by Broad Age-Groups in Poland in the Years 1998–2008. Do their Determinants Differ?. *Studia Demograficzne*, 1(165), 55–81.
- Gurria, A. (2008). *Living Longer, Working Longer*. Washington: The Journal AARP International.
- Hinterlong, J., Morrow-Howell, N., Sherraden, M. (2001). *Productive Ageing – Principles and Perspectives*. In: N. Morrow-Howell, J. Hinterlong, M. Sherraden (Eds.), *Productive Aging. Concepts and Challenges*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 3–18.
- Hochman, O., Lewin-Epstein, N. (2013). Determinants of Early Retirement Preferences in Europe: The Role of Grandparenthood. *International Journal of Comparative Sociology*, 54(1), 29–47.

- Hofäcker, D. (2015). In Line or at Odds with Active Ageing Policies? Exploring Patterns of Retirement Preferences in Europe. *Ageing and Society*, 35(7), 1529–1556.
- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer life! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Jurek, Ł. (2012). *Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*. Warszawa: Difin.
- Kallestrup-Lamb, M. (2011). *The Role of the Spouse in Early Retirement Decisions for Older Workers*. CREATES Research Paper 38, Aarhus: Aarhus University.
- Kautonen, T., Hytti, U., Bogenhold, D., Heinonen, J. (2012). Job Satisfaction and Retirement Age Intentions in Finland: Self-Employed Versus Salary Earners. *International Journal of Manpower*, 33(4), 424–440.
- Kołodziejczyk-Olczak, I. (2014). *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kotowska, I.E. (red.) (2014). *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013, Raport Tematyczny*. Warszawa: MPiPS, CRZL.
- Kotowska, I.E., Wóycicka, I. (red.) (2008). *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*. Warszawa: MPiPS.
- Kroll, M. (2003). The Challenge of the Age and Competency Structure in Industry for Innovations and Human Resource Policy. *Journal of European Industrial Training*, 27(7), 355–371.
- Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J. (red.) (2013). *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Krzewińska, A., Wiktorowicz, J. (2013). *Aneks metodologiczny. Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Krzyżowski, Ł. (2011). Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe. *Studia Socjologiczne*, 2(201), 165–189.
- Lis, M., Magda, I. (2014). Dynamika płac w cyklu życia a indywidualny stan zdrowia. *Gospodarka Narodowa*, 4(272), 121–142.
- Lubke, G., Muthén, B. (2015). *Factor-Analyzing Likert-Scale Data Under the Assumption of Multivariate Normality Complicates a Meaningful Comparison of Observed Groups or Latent Classes*. Pobrano 28 sierpnia 2015 z: <http://www.statmodel.com/bmuthen/Likart.pdf>
- Maitland, A. (2010). *Working Better. The Over 50s, the New Work Generation*. Glasgow: Equality and Human Rights Commission.
- McNair, S. (2011). *Older People and Skills in a Changing Economy*. Briefing Paper Series, London: UK Commission for Employment and Skills.
- Naegele, G., Bauknecht, J. (2013). *Extending Working Lives. National Report Germany*. FFG Working Document, MoPAct, Sheffield: University of Sheffield.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J., Tobin, S.S. (1968). Personality and Patterns of Aging. In: B.L. Neugarten (Ed.), *Middle Age and Aging*. Chicago: University of Chicago Press,

- 173–177. Za: Botwinick, J. (1984), *Aging and Behavior. A Comprehensive Integration of Research Findings*. 3 ed., New York: Springer Science+Business Media.
- Niedzielnny, A., Waleczna, M. (red.) (2009). *Szanse i bariery zatrudniania osób w wieku 45+ w województwie pomorskim. Raport końcowy*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.
- Nilsson, K., Hydborn, A.R., Rylander, L. (2011). Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or Retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 37(6), 473–480.
- Nowak, S. (1973). *Teorie postaw*. Warszawa: PWN.
- Olsson, U. (1979). On the Robustness of Factor Analysis Against Crude Classification of the Observations. *Multivariate Behavioral Research*, 14(4), 485–500.
- Perek-Biała, J., Stypińska, J. (2010). *Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą — wpływ na jakość życia opiekuna*. W: D. Kałuża, P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*. Łódź: Wydawnictwo Biblioteka, 136–148.
- Phillipson, Ch., Smith, A. (2005). *Extending Working Life: A Review of the Research Literature*. Research Report No. 299, Leeds: Department for Work and Pensions.
- Putnam, M. (2002), Linking Aging Theory and Disability Models: Increasing the Potential to Explore Aging With Physical Impairment. *The Gerontologist*, 42(6), 799–806.
- Rowe, J.W., Kahn, R.L. (1987). Human Aging: Usual and Successful. *Science*, 237, 143–149.
- Rzechowska, E. (red.) (2010). *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*. Lublin: Lubelska Szkoła Biznesu.
- Sadowska-Snarska, C. (red.) (2011). *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Schwarz-Woelzl, M., DePutter, M. (2015). *Labour Mobility in the ICT Sector: What's Age Got to Do with It? Employers' Perceptions of Labour Mobility and older ICT workers*. Cameo Project, Deliverable 2.6.
- Schwarz-Woelzl, M., Kołodziejczyk-Olczak, I., Wiktorowicz, J., Costa, C. (2014). *Literature Review*. Cameo Project, Deliverable 2.1, materiał wewnętrzny.
- Silcock, D. (2012). Extending Working Lives. *Pension*, 17(4), 229–235.
- Sinclair, D., Watson, J., Beach, B. (2013). *Working Longer: An EU Perspective*. London: ILC-UK. Pobrano 23 września 2014 z: http://www.ilcuk.org.uk/files/Working_longer_an_EU_perspective.pdf
- Sweet, S.A., Grace-Martin, K. (2003). *Data Analysis with SPSS. A First Course in Applied Statistics*. 2nd Ed., Boston: Allyn and Bacon.
- Szopa, B., Ślęzak, E. (2013). Globalne procesy starzenia się. Implikacje dla społeczeństw i gospodarek. *Przegląd Zachodniopomorski*, T. XXVIII, 3(2), 277–290.

- Szubert, Z., Sobala, W. (2005). Current Determinants of Early Retirement Among Blue Collar Workers in Poland. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 177–184.
- Szukalski, P. (2012). *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Unwin, L., Davey, G., Fuller, A., Leonard, P. (2015). *Supporting an Ageing Workforce: Implications for Working Life, Training and Skills Policy in England – a Literature Review*. LLAKES Research Paper 51, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B. (2014). To Stop or Not to Stop: An Empirical Assessment of the Determinants of Early Retirement Among Active and Retired Senior Teachers. *Research on Aging*, 36(6), 753–777.
- Van Oorschot, W., Jensen, P.H. (2009). Early Retirement Differences Between Denmark and The Netherlands. A Cross-National Comparison of Push and Pull Factors in Two Small European Welfare States. *Journal of Aging Studies*, 23(4), s. 267–278.
- Walker, A. (1985). Early Retirement: Release or Refuge from the Labour Market?. *The Quarterly Journal of Social Affairs*, 1(3), 211–229.
- Wang, M., Shultz, K.S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36, 172–206.
- Weyman, A., Meadows, P., Buckingham, A. (2013). *Extending Working Life. Audit of Research Relating to Impacts on NHS Employees*. NHS Working Longer Review, London: University of Bath.
- WHO (2002). *Active Ageing: A Policy Framework*. Geneva: World Health Organization.
- Wiktorowicz, J. (2014). Wydłużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę – ujęcie mikroekonomiczne. *Studia Demograficzne*, 2(166), 7–36.

Summary

Attitudes Towards Economic Activity of People Aged 50+. Individual Approach

The paper is part of the current trend in socio-economic research in the area of the economic activity of mature people and the possibility of stimulating its extension. The aim of the study is the assessment of the attitudes towards economic activity of people aged 50+, and in particular their circumstances. The analysis is both theoretical and empirical. The theoretical part refers to the social theories of ageing, as well as the results of research on determinants of economic activity in the near-retirement age. The empirical part is identifying the factors

influencing the propensity to continue economic activity by employees aged 50+. Among the most important determinants of extending working life human capital of workers tops the ranking.

Keywords: economic activity, people 50+, active ageing, attitudes, logistics regression

Dr Justyna Wiktorowicz

Adiunkt w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na zagadnieniach związanych z sytuacją osób starszych na rynku pracy, międzypokoleniowym transferem wiedzy, kształceniem ustawicznym, kompetencjami pracowników. W swoich pracach kładzie nacisk na aplikację metod statystycznych w obszarze badań społecznych i ekonomicznych. Autorka, współautorka lub współredaktorka ok. 120 publikacji naukowych i popularno-naukowych. Uczestniczka ok. 40 krajowych i międzynarodowych projektów badawczych, szkoleniowych, doradczych i promocyjnych (na stanowiskach kierowniczych i merytorycznych).