

Anna Mirczak

Instytut Pracy Socjalnej

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

## Istota aktywności zawodowej w starszym wieku

### The Essence of Professional Activity in Old Age

**Abstract:** One of the most noticeable features of the 21st century is the growth in the numbers and proportions of people in retirement. For an individual, retirement and the loss of a job can lead to many life changes including: reduced social interactions, changes of lifestyle, disorganization of leisure activities, deteriorating financial condition, a decreasing sense of wellbeing and self-esteem, loneliness, social exclusion and partial withdrawal. Transition from work into retirement is often viewed as a stressful life event, therefore people's adaptation to retirement is a concern for many social investigators. Maintaining professional activity is one of the significant aspect of successful ageing. The article analyses the role of the professional activity for older people.

**Keywords:** retirement, professional activity, older workers, retirement age

### Wstęp

Praca odgrywa jedną z kluczowych ról w życiu każdego człowieka. Wpływa korzystnie na poczucie własnej wartości poprzez budowanie świadomości bycia przydatnym dla innych, a także jest ważnym czynnikiem wyznaczającym pozycję i szacunek społeczny. Według socjologów, praca sprzyja powstawaniu ważnych relacji społecznych oraz jest działaniem, wokół którego jednostka organizuje swoje codzienne życie.

W przypadku ludzi starszych, aktywność zawodowa oznacza kontynuowanie lub podejmowanie pracy zawodowej przez osoby, które osiągnęły wiek emerytalny. W Polsce, zgodnie z obowiązującym prawem (od stycznia 2013 roku), granica powszechnego wieku emerytalnego, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, została przesunięta do 67. roku życia. Stanowi to odpowiedź rządu na postępujący proces starzenia się społeczeństwa polskiego i wzrost wartości współczynnika obciążenia demograficznego. Według Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), liczba emerytów w Polsce w 2011 roku, z uwzględnieniem emerytur wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), Ministerstwo Obrony Narodowej (MON), Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (MSW) oraz Ministerstwo Sprawiedliwości (MS), wynosiła ogółem 6 261 tys., z czego 1 134 tys. osób to emeryci, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego (712,4 tys. mężczyzn oraz 421,2 tys. kobiet)<sup>1</sup>. W porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej, Polska wyróżnia się niskimi wskaźnikami aktywności zawodowej osób starszych, ponieważ wciąż dominuje tendencja do wczesnego odchodzenia z rynku pracy. Zgodnie z danymi GUS<sup>2</sup>, w 2012 roku odsetek osób, które przeszły na wcześniejszą emeryturę w skali ogółu ludności kraju, wynosił 18,1%. Wśród przyczyn uzasadniających wcześniejsze zaprzestanie pracy zawodowej, badane osoby wymieniały głównie: zły stan zdrowia, niezdolność do pracy oraz spełnienie warunków uprawniających do pobierania wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Tylko niewielka liczba badanych (7,4%) w momencie zaprzestania pracy zgłaszała chęć jej kontynuowania, co było skorelowane z poziomem wykształcenia i rodzajem wykonywanej pracy.

W Polsce obserwowane jest zjawisko dyskryminacji i autodyskryminacji osób, które są aktywne zawodowo pomimo osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Wśród przyczyn wykluczających osoby w wieku starszym z rynku pracy wymienia się głównie:

- Brak przyzwolenia i akceptacji społecznej dla sytuacji, w której osoba starsza pracuje na pełen etat, otrzymując jednocześnie świadczenia emerytalne.
- Niechęć ze strony ludzi młodych do seniorów aktywnych zawodowo, w obawie przed blokowaniem etatów.
- Stereotypowe postrzeganie starzenia się i starości, jako etapu w życiu, w którym przychodzi czas na zajmowanie się domem i wnukami.

---

<sup>1</sup> Zob. GUS, *Emerytury i renty w 2011*, Warszawa 2012.

<sup>2</sup> Zob. GUS, *Przejście z pracy na emeryturę w 2012 roku*, Warszawa 2013.

- Percypowanie osób starszych, jako pracowników o zastarzałych poglądach i umiejętnościach, mało kreatywnych oraz mało wydajnych.
- Zły stan zdrowia, a także obawy ludzi w wieku starszym przed dyskryminacją w miejscu pracy<sup>3</sup>.

Rozpatrując kwestię aktywności zawodowej osób starszych, pojawia się pytanie czy okres ten należy wydłużać czy skracać. Odpowiedzi na to zagadnienie można poszukiwać na gruncie obiektywnych i subiektywnych opinii. Do tych pierwszych należą opracowywane prognozy demograficzne i ekonomiczne, które na chwilę obecną alarmują, iż w konsekwencji wydłużania się przeciętnego trwania życia, przy równoczesnym spadku poziomu dzietności, w ciągu najbliższych lat nastąpi gwałtowny postęp procesu starzenia się społeczeństwa, a tym samym liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie. Dlatego też, koniecznym jest podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego oraz zachęcanie młodych emerytów do kontynuowania aktywności zawodowej. Z punktu widzenia jednostki, bardziej miarodajne wydają się jednak subiektywne spostrzeżenia na temat znaczenia i roli aktywności zawodowej na emeryturze.

Celem prezentowanej pracy jest analiza znaczenia aktywności zawodowej dla osób starszych wiekiem.

### **Postrzeganie aktywności zawodowej przez osoby starsze**

Miejsce, jakie zajmuje praca w hierarchii potrzeb i wartości człowieka, zależy od jego subiektywnej oceny kształtowanej przez pewne historyczne i kulturowe uwarunkowania. Może być ona analizowana przez pryzmat trzech płaszczyzn: instrumentalnej (ekonomicznej), badawczej oraz holistycznej. Pierwsza traktuje pracę jako źródło dochodu i utrzymania, jako środek pozwalający na zaspakajanie potrzeb materialnych. Druga podkreśla społeczny wymiar pracy, jako podstawę kontaktów i relacji interpersonalnych. Trzecia natomiast, łączy w sobie cechy pierwszego i drugiego podejścia, przypisując pracy ważną rolę w zaspakajaniu potrzeb pierwszego i wyższego rzędu, takich jak potrzeba przynależności, uznania, rozwoju, prestiżu i szacunku<sup>4</sup>.

Dla wielu osób starszych, aktywność zawodowa korzystnie wpływa na poziom satysfakcji z życia oraz jest czynnikiem nadającym życie sens. Podobnie

<sup>3</sup> Zob. P. Kubicki, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, w: *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, J. Gierczak i inni (red.), Warszawa 2011, s. 71–81.

<sup>4</sup> Zob. Ł. Kozioł, *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Warszawa–Kraków 2002.

jak dla osób młodych, praca zawodowa także dla seniorów wiąże się z poczuciem własnej tożsamości i przynależności społecznej. Wiele osób zapytanych o to „kim jest”, odpowiada wymieniając właśnie wykonywany zawód. Jak pokazują badania przeprowadzone na terenie województwa mazowieckiego wśród osób w wieku 50 lat i więcej, praca zawodowa dla respondentów wiązała się głównie z: zapewnieniem bezpieczeństwa (83%), kontaktami społecznymi z innymi ludźmi (81%), poczuciem przydatności (80%), dochodem (78%), wykonywaniem konkretnego zajęcia (78%), poczuciem szacunku i prestiżu społecznego (76%), posiadaniem interesujących zadań (76%), poczuciem przynależności do grupy (75%) oraz możliwością osobistego rozwoju (74%). Postrzeganie pracy zależało od płci badanych; dla kobiet potrzeba pracy związana była głównie z chęcią utrzymywania kontaktów społecznych oraz gwarancją poczucia przynależności i przydatności, natomiast dla mężczyzn praca zawodowa wiązała się w szczególności z zaspakajaniem potrzeby bezpieczeństwa finansowego<sup>5</sup>.

Stan zdrowia jest uznanym determinantem aktywności zawodowej osób starszych, dlatego też praca zawodowa będzie przedstawiała inną wartość dla osób chorujących przewlekle, a inną dla seniorów fizycznie i psychicznie sprawnych. Do bierności zawodowej najtrudniej przystosowują się ludzie zdrowi, którzy dysponują jeszcze wystarczającymi siłami witalnymi i psychicznymi, aby nadal kontynuować wykonywaną profesję. Wartość przypisywana pracy może zmieniać się również wraz z wiekiem. Literatura przedmiotu donosi, że wraz z postępującym procesem starzenia się, zmniejsza się rola aktywności zawodowej dla seniora, na rzecz silniej odczuwanej potrzeby wsparcia emocjonalnego, bezpieczeństwa oraz akceptacji i opieki ze strony najbliższego otoczenia, w związku z obniżającą się sprawnością funkcjonalną<sup>6</sup>. Miejsce zamieszkania (miasto/wieś) także różnicuje sposób postrzegania aktywności zawodowej. Wśród seniorów mieszkających na wsi, szczególnie tych, którzy byli związani w przeszłości z warszatem rolnym, praca zawodowa przedstawia wartość samą w sobie oraz jest gwarantem pewnej pozycji w oczach społeczności lokalnej i rodziny. Takie podejście uwarunkowane jest historycznie i kulturowo. Jak podaje Lucjan Kocik, wartość człowieka i jego miejsce w rodzinie i społeczeństwie wiejskim oceniana było niegdyś przez pryzmat wykonywanej pracy, która „stanowiła formę i treść życia rodzinny chłopskiej, a jej losy ściśle wiązały się z losami ziemi oraz istnieniem zagrody, stanowiły

<sup>5</sup> Zob. Cz. Szmidt, *Kompleksowy Program Aktywizacji Osób Starszych 50+*, Warszawa 2012.

<sup>6</sup> Zob. E. Trafiałek, *Polska starość w dobie przemian*, Katowice 2003; N. Pikuła, *Senior w przestrzeni społecznej*, Warszawa 2013..

z nią organiczną, funkcjonalną i nierozdzielną całość<sup>7</sup>. Człowiek pozbawiany możliwości pracy na roli, stawał się zbędny i niepotrzebny. Większa aktywność zawodowa osób starszych mieszkających na wsi w porównaniu do ich rówieśników mieszkających w mieście, poza motywami aksjologicznymi, uwarunkowana jest również gorszą sytuacją materialno-bytową oraz przestarzałą strukturą polskiego rolnictwa, w którym wiele osób starszych samotnie prowadzi swoje małe gospodarstwa<sup>8</sup>. Wśród pozostałych czynników wpływających na percepcję pracy przez pryzmat osiągniętego wieku emerytalnego wymienia się także: rodzaj wykonywanego w przeszłości zawodu (stopień obciążenia fizycznego i psychicznego), sytuację materialną, rodzaj i jakość utrzymywanych kontaktów społecznych, umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz indywidualne predyspozycje.

### Przebieg procesu dezaktywizacji zawodowej osób starszych

Zaprzestanie pracy zawodowej w chwili przejścia na emeryturę implikuje szereg przemian dla jednostki. Często utożsamiane jest ze zbliżającym się kresem życia, a także pogorszeniem sytuacji społecznej i materialnej. Następuje zmiana dotychczasowo pełnionych ról społecznych; senior z osoby aktywnej, pracującej na własne utrzymanie, staje się osobą zależną od otrzymywanych świadczeń emerytalnych lub socjalnych, a niejednokrotnie również od pomocy innych osób. Może to prowadzić do akceleracji procesu starzenia się, utraty sensu życia, zerwania licznych kontaktów międzyludzkich utrzymywanych wcześniej na tle zawodowym oraz narastającego poczucia bezradności i bezużyteczności. To właśnie z działaniem tzw. „brzytwy emerytalnej” wiąże się największa umieralność mężczyzn pomiędzy 60. a 74. rokiem życia<sup>9</sup>. Jak pisał Alfred Sauvy: „to przejście od pełnej aktywności do zupełnej bezczynności, ten system emerytury-gilotyny jest wręcz okrutny, mimo swoich humanitarnych pozorów. Takie brutalne cięcie powoduje – zwłaszcza w pierwszym roku – zaburzenia w psychice o fatalnych często następstwach”<sup>10</sup>. Twierdził ponadto, że emerytura używana jest często jako środek do nagłego usuwania osób starszych z aktywnego życia. Według niego, idealnym rozwiązaniem byłoby stopniowe przechodzenie w stan zawodowego spoczynku, które w zależności od preferencji jednostki, mogłoby trwać nawet 10 lub więcej lat. Dodatkowo, powinna to być przede wszystkim dobrowolna

<sup>7</sup> L. Kocik, *Między przyrodą, zagrodą i społeczeństwem*, Kraków 2000, s. 52.

<sup>8</sup> Zob. B. Tryfan, *Wiejska starość w Europie*, Warszawa 1993.

<sup>9</sup> Zob. E. Trafiałek, *Polska starość...*, dz. cyt.

<sup>10</sup> A. Sauvy, *Granice ludzkiego życia*, Warszawa 1963, s. 111.

i świadoma decyzja osoby zainteresowanej. Z punktu widzenia psychogeriatrici, przymus przechodzenia w stan zawodowego spoczynku po osiągnięciu wieku emerytalnego, podobnie jak zakaz pracy osobom w starszym wieku, jest zjawiskiem niekorzystnym dla samego seniora, jak również dla całego społeczeństwa<sup>11</sup>. Wiele osób twierdzi, że przejście na emeryturę stanowi jedno z najbardziej stresujących wydarzeń w życiu (na liście stresujących wydarzeń życiowych według Thomas Holmes i Richard Rahea<sup>12</sup> plasuje się na jednym ze szczytowych miejsc).

Adaptacji do stagnacji zawodowej w chwili przejścia na emeryturę ma charakter procesu, który obejmuje kilka faz. Na początku osoba starsza odczuwa radość z powodu odzyskanego czasu wolnego od pracy, w którym można realizować swoje zaniedbane zainteresowania (faza miodowego miesiąca). Następnie seniorowi zaczyna jednak brakować utrzymywanych niegdyś kontaktów zawodowych, zorganizowanego planu dnia. Pojawiają się nastroje depresyjne z powodu pogarszającego się stanu zdrowia oraz gorszej sytuacji społeczno-ekonomicznej (faza rozczarowania). Kolejny etap polega na stopniowej adaptacji do nowej sytuacji i tworzeniu nowego planu dnia (faza reorientacji). Następnie w fazie stabilności, młody emeryt posiada już zbiór strategii radzenia sobie z trudnościami tego okresu oraz potrafi bilansować jego słabe i mocne strony. W końcowym etapie, senior z powodu nasilających się dolegliwości i chorób wieku podeszłego, staje się osobą zależną od opieki i pomocy osoby drugiej, tracąc tym samym nabytą rolę emeryta<sup>13</sup>. Proces dostosowania do bierności zawodowej przebiega łatwiej wśród kobiet niż u mężczyzn, wśród których pustkę zawodową często zastępują liczne obowiązki związane z prowadzeniem domu. Także osoby z wyższym poziomem wykształcenia oraz o szerokim spectrum zainteresowań, lepiej radzą sobie w momencie utraty pracy.

W momencie zaprzestania aktywności zawodowej, osoba starsza zasila grono ludzi w tzw. wieku nieprodukcyjnym, czyli osób, które nie wytwarzają dóbr konsumpcyjnych, a które postrzegane są przez społeczeństwo jakoktoś zbędny i bezużyteczny. W konsekwencji może to skutkować dyskryminacją i marginalizacją tychże osób. Z tej przyczyny ważne jest, aby osoba starsza w chwili utraty pracy zawodowej miała możliwość znalezienia ról zastępczych, które wyznaczą jej nową

<sup>11</sup> Zob. J. Krzyżowski, *Psychogeriatrica*, Warszawa 2004.

<sup>12</sup> Zob. Th. H. Holmes, R. H. Rahe, *The Social Readjustment Rating Scale*, „Journal of Psychosomatic Research” 1967, s. 213–218.

<sup>13</sup> Zob. M. Brzezińska, *Proaktywna starość. Strategie radzenia sobie ze stresem w okresie późnej dorosłości*, Warszawa 2011; N. Pikuła, *Etos starości w aspekcie społecznym. Gerontologia dla pracowników socjalnych*, Kraków 2011.

pozycję w społeczeństwie, zaspokoją potrzebą użyteczność, a także pozwolą na stopniową adaptację do nowej sytuacji jaką jest czas emerytury. Znaczącą rolę w procesie adaptacji seniora do bierności zawodowej odgrywa rodzina. To właśnie w niej osoba starsza szuka wsparcia i nowych ról społecznych, które wypełnią pustkę po niegdyś zagospodarowanym czasie a także utrzymywanych uprzednio kontaktach interpersonalnych na tle zawodowym. Badania pokazują iż osoby, które mają problem z oswojeniem się z kresem swojej aktywności zawodowej, cechuje skłonność do nadużywania alkoholu<sup>14</sup> oraz gorsze zdrowie psychiczne<sup>15</sup>.

Dezaktywizacja zawodowa nie dla wszystkich seniorów oznacza jednak sytuację trudną i stresogenną. Są osoby, dla których przejście w stan zawodowego spoczynku stanowi nagrodę za ciężką pracę, jest czasem relaksu i wypoczynku oraz stwarza możliwość realizacji swoich zainteresowań. Wyniki ogólnopolskich badań przeprowadzonych przez Polskie Towarzystwo Gerontologiczne pokazały, że odsetek seniorów zgłaszających niepokój i zatroskanie z powodu zaprzestania pracy (26,1%) był równie wysoki jak i osób zadowolonych (35,9%)<sup>16</sup>. Częściowo może to być związane z obserwowanym w Polsce zjawiskiem mitologizacji emerytury, czyli postrzegania jej w kategorii satysfakcjonującego życia oraz samych korzyści płynących dla osób starszych pobierających świadczenia emerytalne. Zauważa się, iż tendencja ta pojawia się szczególnie często wśród seniorów krótko przebywających na emeryturze, ponieważ wraz z wydłużaniem okresu bycia biernym zawodowo, oceny te zaczynają nabierać charakteru negatywnego, koncentrując się głównie na wadach, takich jak: brak wystarczających środków finansowych, utrata kontaktów społecznych oraz duża ilość niezagospodarowanego czasu wolnego. Tym samym, osoba starsza w chwili konfrontacji swoich wyobrażeń z rzeczywistością, może przeżywać permanentny stres skutkujący różnymi zaburzeniami psychoorganicznymi.

### Pomyślne starzenie się na emeryturze

Prowadzona polityka społeczna mająca na celu zachęcanie młodych emerytów do kontynuowania pracy zawodowej, wiąże się z koncepcją pomyślnego

---

<sup>14</sup> Zob. K. M. Perreiria, F. A. Sloan, *Life events and alcohol consumption among mature adults: A longitudinal* „Journal of Studies on Alcohol” 2001, s. 501–508.

<sup>15</sup> Zob. M. Wang, *Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being*, „Journal of Applied Psychology” 2007, s. 455–474.

<sup>16</sup> Zob. M. Halicka, J. Halicki, *Praca zawodowa i jej znaczenie w życiu człowieka starego*, w: *Polska starość*, B. Synaka (red.), Gdańsk, 2002, s. 172–188.

starzenia się (*successful ageing*). Koncepcja ta oznacza dobre starzenie się z zachowaniem niezależności w codziennym funkcjonowaniu, a także możliwość jak najdłuższego okresu bycia społecznie potrzebnym i użytecznym. Z punktu widzenia psychospołecznego, pomyślne starzenie się to: motywacja, kreatywność, rozwój osobisty, partycypacja społeczna, aktywność, dobre relacje z otoczeniem, umiejętność radzenia sobie ze stresem i wyznaczanie nowych celów<sup>17</sup>. Dla László Andora (Komisarz Unii Europejskiej do spraw zatrudnienia, spraw społecznych i integracji), pomyślne starzenie się to „pomaganie osobom starszym w kontynuowaniu zatrudnienia i dzielenia się swoim doświadczeniem (...)”<sup>18</sup>. Zaangażowanie w pracę uznaje się jako jeden z kluczowych cech pomyślnego starzenia<sup>19</sup>, które według Anny Bowling<sup>20</sup> owocuje długowiecznością, zdrowiem fizycznym i psychicznym, sprawnością poznawczą, funkcjonowaniem społecznym, skutecznym radzeniem sobie w trudnych sytuacjach oraz satysfakcją z życia. Pomyślna i zdrowa starość na emeryturze uwarunkowana jest prowadzeniem aktywnego życia, które polega na czynnym uczestnictwie seniora w życiu społecznym i zawodowym. Według Christine Cassell<sup>21</sup> to właśnie podejmowanie wszelkiej aktywności przez osobę starszą, jest najlepszym lekarstwem na dolegliwości i choroby związane z procesem starzenia się. Światowa Organizacja zdrowia (WHO) podkreślając znaczenie aktywności dla ludzi po 65 roku życia, rok 1999 okrzyknęła hasłem „active ageing makes differences”. Seniorzy, którzy prowadzą aktywny tryb życia oraz angażują się w wiele działań, pełniąc przy tym różne role społeczne, charakteryzują się wyższymi wskaźnikami dobrostanu psychicznego, lepiej znoszą życiowe porażki, mają poczucie sprawowania kontroli nad realizowanym zadaniem oraz w mniejszym stopniu są narażone na bezradność i osamotnienie w odniesieniu do osób biernych<sup>22</sup>.

Po przejściu na emeryturę osoba starsza, musi przeorganizować swój czas, który dotychczas zagospodarowany był w głównej mierze wykonywaną pracą

<sup>17</sup> Zob. A. Bukov, I. Maas, T. Lampert, *Social participation in very old age: cross-sectional and longitudinal findings from BASE*, „Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences” 2002, s. 510–517.

<sup>18</sup> European Union, [europa.eu/ey2012/BlobServlet?docId=7366&langId=pl](http://europa.eu/ey2012/BlobServlet?docId=7366&langId=pl) [dostęp: 28.07.2014].

<sup>19</sup> Zob. P. Bambrick, B. Bonder, *Older adults' perception of work*, „Work” 2005, s. 77–84.

<sup>20</sup> Zob. A. Bowling, *Aspiration for older age in the 21st century: what is successful ageing?*, „International Journal of Ageing and Human Development”, 64 3, 2007, s. 236–297.

<sup>21</sup> Zob. C. K. Cassell, *Use it or lose it: activity maybe the best treatment for aging*, „Journal of the American Medical Association”, 2002, s. 2333–2335.

<sup>22</sup> Zob. M. Halicka, *Satysfakcja życiowa ludzi starszych. Studium teoretyczno-empiryczne*, Białyсток 2004.



zawodową. Konieczność przygotowania i wychowania do bierności zawodowej w starszym wieku podkreślał Aleksander Kamiński pisząc, że należy pomagać seniorom w nabywaniu nowych zainteresowań, aspiracji i umiejętności, które „gdy nadejdzie czas emerytury-dopomogą im do realizowania takiego trybu życia, który będzie sprzyjał przedłużeniu młodości i aktywności życiowej”<sup>23</sup>. Dla osób starszych, rekompensatą utraconej aktywności zawodowej, może być aktywność społeczna, która korzystnie wpływa na poczucie sensu i zadowolenie z życia<sup>24</sup>. Jak podaje Małgorzata Brzezińska<sup>25</sup>, aktywność społeczną osób starszych można podzielić na: rekreacyjno-hobbistyczną (spacery, sport, praca w ogródku), receptywną (oglądanie TV, słuchanie radia, czytanie książek), zorientowaną publicznie (działalność społeczna i polityczna), integracyjną (spotkania towarzyskie, działalność o charakterze naukowo-szkoleniowym) oraz inną. Niemniej jednak, jak donoszą badania, w gronie ludzi starszych wiekiem dominuje bierny sposób spędzania czasu wolnego o wąskim spectrum zainteresowań<sup>26</sup>, do którego należy głównie: oglądanie telewizji i słuchanie radia, drzemka, życie rodzinne i domowe, praktyki religijne, czytanie gazet i czasopism, praca na działce, spacer i spotkania ze znajomymi<sup>27</sup>. Powszechność biernej i monotonnej aktywności osób starszych, wynika często z ich złego stanu zdrowia, złej sytuacji materialnej, niskiego poziomu wykształcenia oraz niewłaściwych zwyczajów i wzorów spędzania wolnego czasu utrwalonych na drodze procesu socjalizacji.

## Podsumowanie

Postępujący proces starzenia się społeczeństwa prowadzi do wzrostu liczby osób w wieku emerytalnym. Biorąc pod uwagę znaczenie aktywności zawodowej dla poczucia własnej wartości i kształtowania pozycji społecznej seniora, należy umożliwić osobom starszym kontynuowanie pracy zawodowej jak najdłużej, lecz z uwzględnieniem fizjologicznych możliwości starszego pracownika tak, aby w przypadku choroby lub niepełnosprawności, poprzez dostosowanie danego stanowiska pracy, pozwolić seniorowi na powrót do pracy pomimo ograniczonej sprawności. Następnie, w celu budowania pozytywnego wizerunku seniora aktywnego zawodowo, warto prowadzić kampanie społeczne na temat roli

<sup>23</sup> A. Kamiński, *Wychowanie do starości jako czynnik adaptacji ludzi starszych do nowoczesnego społeczeństwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, s. 6.

<sup>24</sup> Zob. S. Steuden, *Psychologia starzenia się i starość*, Warszawa 2011.

<sup>25</sup> Zob. M. Brzezińska, *Proaktywna starość...*, dz. cyt.

<sup>26</sup> Zob. E. M. Skibińska, *Mikroświaty kobiet. Relacje autobiograficzne*, Warszawa 2006.

<sup>27</sup> M. Brzezińska, *Proaktywna starość...*, dz. cyt.

aktywności zawodowej dla samych osób starszych jak i dla całego społeczeństwa, zwalczając tym samym istniejące w tej kwestii stereotypy i uprzedzenia. Ponadto, warto wdrażać działania nastawione na wykorzystywanie wiedzy, umiejętności i potencjału, jaki posiadają osoby starsze pomimo osiągniętego wieku emerytalnego. W tym celu ważne jest podejmowanie działań służących ustawicznej aktywizacji zawodowej seniorów. Przykładem może być stworzenie ogólnodostępnych baz danych ofert pracy skierowanych dla osób, które utraciły uprzednio zajmowane stanowisko pracy na skutek rozwiązania umowy przez pracodawcę w chwili osiągnięcia przez nie wieku emerytalnego, a których stan zdrowia zarówno fizycznego jak i psychicznego pozwala na kontynuowanie dalszej pracy zawodowej. Uwzględniając rzeszę osób starszy wiekiem w zróżnicowanej sytuacji socjalno-bytowej i zdrowotnej, ale zdolnych do pracy zawodowej, należy promować elastyczne formy zatrudnienia, definiowane jako „sposób wykorzystywania ludzkiej aktywności w procesie pracy, stwarzający obu stronom (pracodawcy i pracownikowi) możliwość uregulowania formy stosunku pracy (a także wyboru innego stosunku zatrudnienia) odrębnego od obowiązującego powszechnie, w sposób ułatwiający godzenie obowiązków związanych z zatrudnieniem i uzasadnieniem interesów indywidualnych osób wykonujących pracę”<sup>28</sup>. Przykładem takich form zatrudnienia, w których przede wszystkim uwzględnia się dobro pracownika, a czas pracy jest ruchomy, może być praca na odległość, tj. przez telefon lub Internet.

Biorąc pod uwagę zjawisko feminizacji starości (przewaga liczby kobiet w stosunku do mężczyzn), zasadnym wydaje się np.: stworzenie organów pośrednictwa opieki nad dziećmi, które swoje oferty pracy kierowałyby głównie do przeważającej liczby starszych kobiet (tzw. Aktywna Babcia)<sup>29</sup>. Dodatkowo, można także zacieśnić współpracę pomiędzy ośrodkami pomocy społecznej, a urzędami pracy w prowadzonych działaniach promujących aktywność społeczną i zawodową seniorów. Jednakże, promowanie i wdrożenie aktywnego życia zawodowego osób w wieku przedemerytalnym wymaga zainicjowania pewnych zmian instytucjonalnych i systemowych. Wśród nich wymienia się:

- Ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury na rzecz emerytur pomostowych dla wybranych zawodów.
- Wydłużenie ustawowego wieku emerytalnego w odniesieniu do przeciętnie oczekiwanego trwania życia.

<sup>28</sup> Zob. A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

<sup>29</sup> Zob. K. Bałandynowicz-Panfil, U. Opacka, *Gdańska Inicjatywa Budżetowania pod Kątem Płci. Analiza gender budget*, Gdańsk 2005.

- Rozwój instytucji pośredniczących pośrednictwa zawodowego dla osób starszych wiekiem.
- Wdrożenie systemu zachęcającego pracodawców do zatrudniania ludzi starszych, np. w postaci ulg.
- Propagowanie skutecznej strategii zażądania wiekiem w społeczeństwie<sup>30</sup>.

W celu minimalizowania niekorzystnych skutków nagłej dezaktywizacji zawodowej, ważnym jest sukcesywne przygotowywanie seniora do emerytury. Proces ten mógłby polegać na stopniowym skracaniu czasu pracy, przy jednoczesnym zwiększaniu ilości czasu wolnego osoby starszej. W ten sposób senior mógłby go odpowiednio organizować, zapobiegając w ten sposób nagłej pustce powstałej po zakończeniu pracy zawodowej. Pamiętając o tym, że osoby starsze po przejściu na emeryturę dysponują znacznie większą ilością czasu wolnego niż we wcześniejszych okresach życia, a sposób jego spędzania wpływa na ich poczucie sensu i satysfakcji życiowej, niezmiernie ważnym jest także promowanie konstruktywnych zwyczajów spędzania czasu wolnego zarówno w tej grupie wiekowej jak i w całym społeczeństwie.

Kończąc, należy skonstatować, iż niezależnie od tego, czy zaprzestanie aktywności zawodowej w chwili przejścia na emeryturę jest zmianą pozytywną czy negatywną, niewątpliwie dla osoby starszej jest sytuacją stresogenną i trudną, która wymaga stopniowej adaptacji.

## Literatura przedmiotu

- Bałandynowicz-Panfil K., Opacka U., *Gdańska Inicjatywa Budżetowania pod Kątem Płci. Analiza gender budget*, Gdańsk 2005.
- Bambrick P., Bonder B., *Older adults' perception of work*, „Work” 2005.
- Bowling A., *Aspiration for older age in the 21st century: what is successful ageing?*, „International Journal of Ageing and Human Development”, 64 3 2007.
- Brzezińska M., *Proaktywna starość. Strategie radzenia sobie ze stresem w okresie późnej dorosłości*, Warszawa 2011.

---

<sup>30</sup> Zob. M. Makuch, *Aktywność zawodowa osób starszych-diagnoza i perspektywa polskiego rynku pracy w XXI wieku*, w: *Osoby starsze w społeczeństwie-społeczeństwo wobec osób starszych*, M. Makuch, D. Moroń (red.), Wrocław 2011, s. 50–67.

- Bukov A., Maas I., Lampert T., *Social participation in very old age: cross-sectional and longitudinal findings from BASE*, „Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences” 2002.
- Cassell C. K., *Use it or lose it: activity maybe the best treatment for aging*, „Journal of the American Medical Association” 2002.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997. europa.eu/ey2012/BlobServlet?docId=7366&langId=pl [dostęp: 28 07 2014].
- GUS, *Emerytury i renty w 2011*, Warszawa 2012.
- GUS, *Przejsie z pracy na emeryturę w 2012 roku*, Warszawa 2013.
- Halicka M., Halicki J., *Praca zawodowa i jej znaczenie w zyciu czlowieka starego*, w: *Polska starosc*, B. Synaka (red.), Gdańsk 2002.
- Halicka M., *Satysfakcja zyciowa ludzi starszych. Studium teoretyczno-empiryczne*, Białystok 2004.
- Holmes Th. H., Rahe R. H., *The Social Readjustment Rating Scale*, „Journal of Psychosomatic Research” 1967.
- Kamiński A., *Wychowanie do starosci jako czynnik adaptacji ludzi starszych do nowoczesnego spoleczenstwa*, „Praca i Zabezpieczenie Spoleczne” 1974.
- Kocik L., *Miedzy przyroda, zagroda i spoleczenstwem*, Kraków 2000.
- Kozioł Ł., *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Warszawa-Kraków 2002.
- Krzyżowski J., *Psychogeriatrya*, Warszawa 2004.
- Kubicki P., *Ubóstwo i wykluczenie spoleczne osób starszych*, w: *Ubóstwo i wykluczenie spoleczne w Polsce*, J. Gierczak i inni (red.), Warszawa 2011.
- Makuch M., *Aktywnosc zawodowa osób starszych-diagnoza i perspektywa polskiego rynku pracy w XXI wieku*, w: *Osoby starsze w spoleczenstwie-spoleczenstwo wobec osób starszych*, M. Makuch, D. Moroń (red.), Wrocław 2011.
- Perreiria K. M., Sloan F.A., *Life events and alcohol consumption among mature adults: A longitudinal*, „Journal of Studies on Alcohol” 2001.
- Pikuła N., *Etos starosci w aspekcie spolecznym. Gerontologia dla pracowników socjalnych*, Kraków 2011.
- Pikuła N., *Senior w przestrzeni spolecznej*, Warszawa 2013.
- Sauvy A., *Granice ludzkiego zycia*, Warszawa 1963.
- Skibińska E. M., *Mikroswiaty kobiet. Relacje autobiograficzne*, Warszawa 2006.
- Studen S., *Psychologia starzenia się i starosc*, Warszawa 2011.
- Szmidt Cz., *Kompleksowy Program Aktywizacji Osób Starszych 50+*, Warszawa 2012.
- Trafiałek E., *Polska starosc w dobie przemian*, Katowice 2003.
- Tryfan B., *Wiejska starosc w Europie*, Warszawa 1993.
- Wang M., *Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being*, „Journal of Applied Psychology” 2007.