Analityczny Raport Uzupełniający Nr 3
Polacy po pięćdziesiątce:
praca i emerytura

Autor: Agnieszka Chłoń-Domińczak
Współpraca: Dorota Holzer-Żelażewska, Anna Maliszewska

Spis treści

Wprowadzenie 2
3.1. Aktywność zawodowa osób 50+ w badaniu SHARE 3
3.2. Jakość pracy osób po 50-tym roku życia 7
3.2.1. Czynniki wspierające i ograniczające motywację do dłuższej pracy 9
3.2.2. Czynniki wpływające na utrzymanie zdolności do pracy 14
3.2.3. Praca do wieku emerytalnego czy przejście na emeryturę? Oczekiwania i obawy Polaków na tle innych krajów 17
3.2.4. Czy satysfakcja z pracy ma znaczenie dla dłuższej aktywności zawodowej? 20
3.3. Przechodzenie na emeryturę: Polska dla tle innych krajów 25
3.3.1. Faktyczny wiek emerytalny i korzystanie z emerytury 25
3.3.2. Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę i przejście z pracy na emeryturę w Polsce 27
3.3.3. Możliwości zaspokojenia potrzeb: dochody z pracy i dochody z emerytury 29
3.4. Podsumowanie 30
Bibliografia 32
Aneks metodologiczny 33

Wprowadzenie[1]

W związku z zachodzącymi procesami demograficznymi relatywnie niskiej dzietności oraz wydłużaniem trwania życia w krajach rozwiniętych postępuje proces starzenia się populacji. Skutkiem tego procesu są zmiany struktury wieku ludności, co rodzi szereg wyzwań dla polityki publicznej (Kotowska i Chłoń-Domińczak, 2012).

Kurczenie się populacji w wieku produkcyjnym, a także wzrost liczby osób w wieku emerytalnym skutkuje potrzebą prowadzenia polityki rynku pracy pozwalającej na wydłużanie okresu aktywności zawodowej. Wzrost uczestnictwa osób w wieku 50 i więcej lat na rynku pracy jest jednym z priorytetów europejskiej polityki zatrudnienia oraz polityk w wielu krajach UE od dwóch dekad. Już w Strategii Lizbońskiej jednym z istotnych priorytetów było zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata. Podobnie w Strategii Europa 2020 zwraca się uwagę na zwiększenie aktywności zawodowej osób w tej grupie wieku.

Cel, jakim jest zwiększenie aktywności zawodowej Polaków po 50-tym roku życia jest również widoczny w priorytetach strategicznych polityki zatrudnienia w Polsce. Wdrażanie „Programu 50+", przyjętego w 2008 r. stanowiło początek skoordynowanych działań podejmowanych na rzecz aktywizacji Polaków po pięćdziesiątce. Przyjęta przez rząd w lutym 2017 r. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do 2020 roku* (Rada Ministrów 2017) wśród swoich priorytetów wskazuje na wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy. W szczególności, związane jest to z wspieraniem aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia. Działania do 2020 r., które mają wspierać realizację tego celu to: aktywne instrumenty rynku pracy, programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, zachęty do dłużej aktywności na rynku pracy (Rada Ministrów 2017, s. 167).

Jednym z ważnych obszarów badania SHARE jest ocena aktywności zawodowej Europejczyków, a także ich korzystania z emerytury. Uzyskane wyniki pozwalają na ocenę uwarunkowań i kontekstu wdrażania polityki na rzecz wzrostu zatrudnienia osób po 50-tym roku życia.

---

[1] Analityczny Raport Uzupełniający 3 stanowi rozszerzoną wersję rozdziału 3 w publikacji Myck i Oczkowska (2017).

Niniejsza publikacja wykorzystuje dane z badania SHARE z rund 2., 3., 4. i 6. (DOI: 10.6103/SHARE.w2.600, 10.6103/SHARE.w3.600, 10.6103/SHARE.w4.600, 10.6103/SHARE.w6.600; Börsch-Supan, 2017a, b, c, d), szczegóły metodologiczne można znaleźć w Börsch-Supan i in. (2008, 2013), Malter i Börsch-Supan (2013) oraz Schröder (2011). Utworzenie zbioru danych SHARE zostało sfinansowane w głównej mierze ze środków Komisji Europejskiej w ramach 5. Programu Ramowego (projekt QLK6-CT-2001-00360), 6. Programu Ramowego (projekty: SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5-CT-2005-028857 i SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) oraz w ramach 7. Programu Ramowego (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 i SHARE M4, N° 261982). Dodatkowe finansowanie projektu pochodziło z niemieckiego Ministerstwa Edukacji i Badań, Instytutu Maxa Plancka, amerykańskiego National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11, OGHA 04-064 i HHSN271201300071C) oraz różnych krajowych źródeł. W Polsce realizacja 4. i 6. rundy badania współfinansowana była ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego (pełna lista fundatorów znajduje się na stronie www.share-project.org).

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Podejmowane w Europie i w Polsce działania oraz prowadzone diagnozy mają na celu między innymi obalanie mitów, które narosły wokół tematu aktywności zawodowej i produktywności osób w wieku przedemerytalnym (Börsch-Supan, 2013). Prowadzone badania nad indywidualną zdolnością do pracy pozwalają na określenie szeregu czynników, które na nią wpływają (Ilmarinen, 2012). Są to, po pierwsze, zasoby indywidualne, takie jak potencjał zdrowotny i funkcjonalny, kompetencje, a także wartości, postawy i motywacje. Po drugie, są to różne uwarunkowania życia zawodowego. Badanie SHARE obejmuje szereg aspektów dotyczących oceny różnorodnych uwarunkowań pracy wśród osób, które kontynuują swoją aktywność zawodową. Badanie pozwala również na spojrzenie na proces przechodzenia na emeryturę. Ocena tych aspektów jest ważna dla wspierania kształtowania polityk na rzecz zwiększania zdolności do pracy osób po 50-tym roku życia. Z kolei porównania międzynarodowe, oparte na spójnej metodologii badawczej, pozwalają na wyciągnięcie wniosków istotnych dla kształtowania polityk publicznych ukierunkowanych na wzrost aktywności zawodowej.

Ocena tych aspektów jest ważna dla wspierania kształtowania polityk na rzecz zwiększania zdolności do pracy osób po 50-tym roku życia. Porównania międzynarodowe, oparte na spójnej metodologii badawczej, pozwalają na wyciągnięcie wniosków istotnych dla kształtowania polityk publicznych ukierunkowanych na wzrost aktywności zawodowej.

Celem niniejszego Raportu jest analiza aktywności zawodowej i przechodzenia na emeryturę Polaków na tle wybranych krajów, z uwzględnieniem czynników wpływających na zadowolenie z pracy. Początkiem tych rozważań jest ocena dynamiki zmian wskaźników zatrudnienia oraz poziomu zatrudnienia w zależności od wieku w Polsce na tle krajów europejskich (Część 3.1). Wykorzystując informacje dotyczące warunków i organizacji pracy, które wpływają na satysfakcję lub zniechęcenie pracą, identyfikujemy cztery grupy pracujących po 50-tym roku życia, różniące się oceną jakości pracy. Pozwala to na wskazanie, że w krajach, gdzie ogólna ocena jakości pracy jest wyższa, większy jest odsetek pracujących osób po 50-tym roku życia.

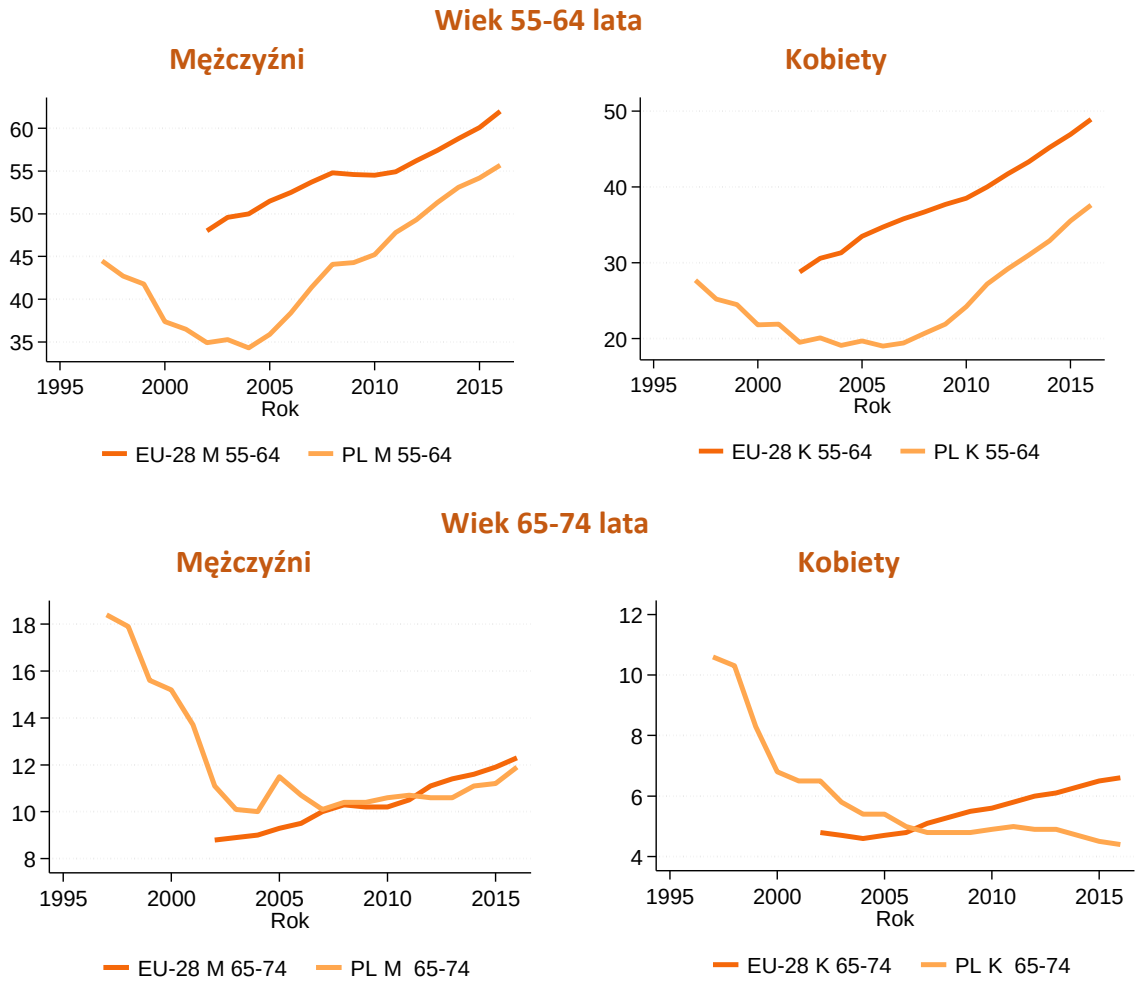
W Raporcie analizujemy również korzystanie z emerytury i przechodzenie na emeryturę w Polsce na tle wybranych krajów, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zakończenia pracy i przechodzenia na emeryturę Polaków. Analiza ta pozwala na identyfikację zmian, które zachodzą w Polsce, a także porównanie poziomu zatrudnienia i korzystania z emerytury pomiędzy drugą i szóstą rundą badania SHARE, czyli zmianami, które zaszły w ciągu 8 lat pomiędzy 2007 rokiem (2. runda badania SHARE – pierwsza runda badania w Polsce) oraz 2015 rokiem (6. runda badania SHARE), co zostało zaprezentowane w Części 3.2. Wnioski z analiz, z uwzględnieniem rekomendacji kierunków polityki wspierającej wydłużenie aktywności zawodowej przedstawiono w Części 3.3.

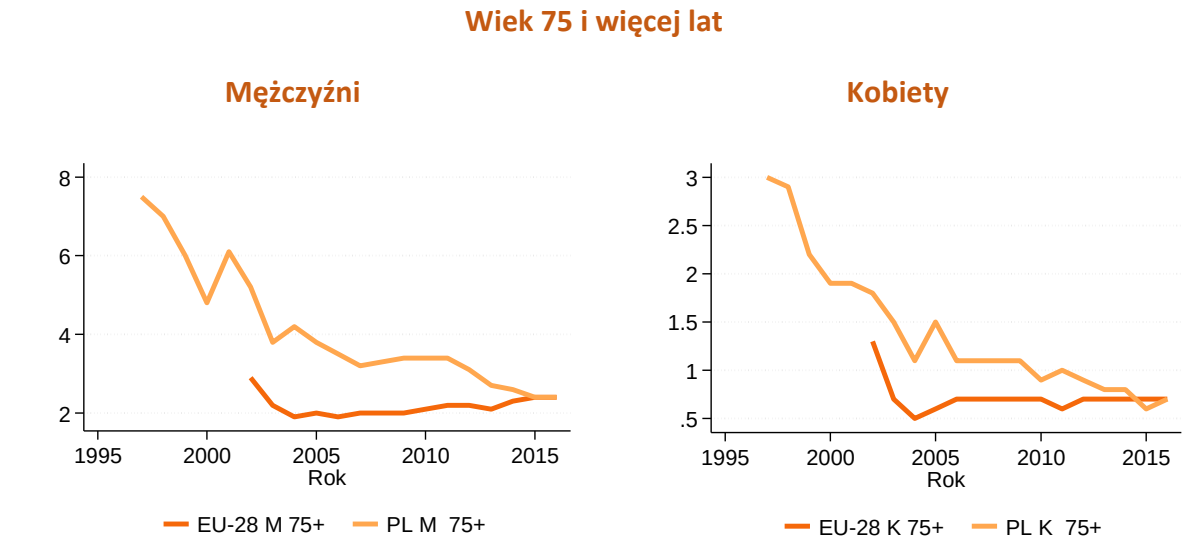
3.1. Aktywność zawodowa osób 50+ w badaniu SHARE

Aktywność zawodowa Polaków po 50-tym roku życia zmienia się. Dane badania aktywności ekonomicznej ludności wskazują, że w ostatnich latach rośnie zatrudnienie wśród osób w wieku

55-64 lata. Wzrost ten jest bardziej dynamiczny niż przeciętnie w UE, w efekcie czego dystans do wskaźników obserwowanych w UE maleje, chociaż pozostaje znaczący. Wskaźniki zatrudnienia wśród osób po 65-tym roku życia w Polsce pozostają na poziomie zbliżonym do krajów UE i utrzymują się na stabilnym poziomie od początku poprzedniej dekady (Wykres 3.1).

Wykres 3.1. Wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 55 i więcej lat w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 1995-2016

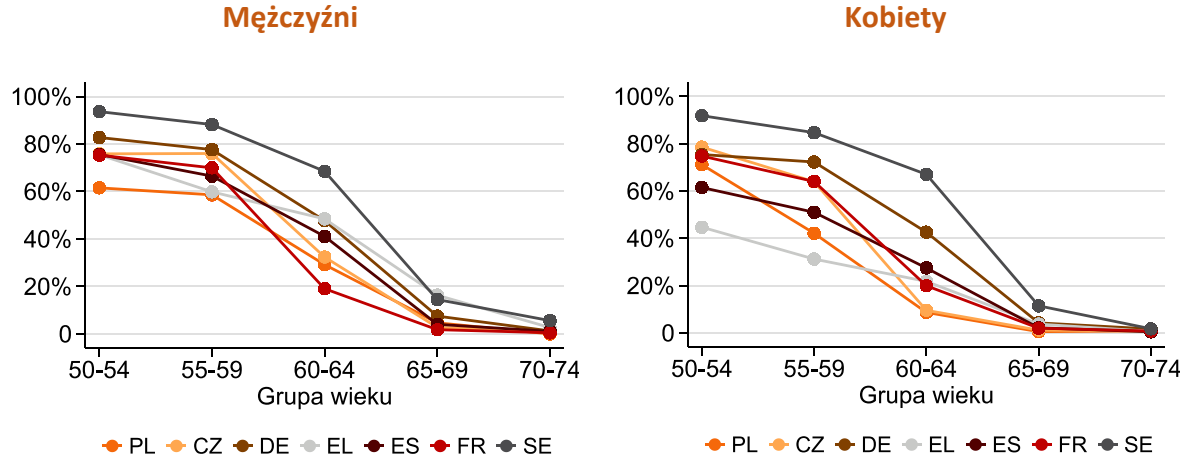




Źródło: Eurostat.

Dane SHARE również potwierdzają, że aktywność zawodowa Polaków po 50-tym roku życia w porównaniu do ich rówieśników z innych krajów, biorących udział w badaniu jest niska. Na Wykresie 3.2 przedstawione są wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce oraz w sześciu krajach, które uwzględniliśmy w porównaniach. Dobór krajów uwzględnia zarówno kraje o podobnej do Polski charakterystyce gospodarczej i społecznej, jak i kraje o różnorodnych modelach funkcjonowania gospodarki i rynku pracy.

Wykres 3.2. Wskaźniki zatrudnienia w grupach wieku w Polsce i wybranych krajach w rundzie 6. SHARE



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

W przypadku mężczyzn udział zatrudnionych w Polsce jest najniższy w grupie siedmiu krajów w najmłodszych grupach wieku od 50 do 59 lat. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się Szwedzi, relatywnie wysokie zatrudnienie obserwujemy również w przypadku Niemców. Francuzi oraz Czesi charakteryzują się szybkim spadkiem poziomu zatrudnienia wśród osób po 60-tym roku życia, co może być związane z możliwością korzystania z dostępu do emerytur

w niższym wieku. W efekcie Polacy w tej grupie wieku pracują częściej niż Francuzi oraz równie często jak Czesi.

Wśród kobiet obserwujemy znacznie większe zróżnicowanie aktywności zawodowej pomiędzy krajami niż w przypadku mężczyzn. Polki w wieku 50-54 lata pracują niemal równie często jak Niemki, Francuzki i Czeszki, ale wskaźnik ten spada w starszej grupie wieku (55-59 lat). Najwyższy wskaźnik zatrudnienia, podobnie jak w przypadku mężczyzn, obserwujemy w przypadku Szwedek, natomiast w krajach Europy Południowej – w Hiszpanii i Grecji obserwujemy znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia kobiet. W starszych grupach wieku zatrudnienie kobiet w Polsce szybko spada. Kobiety we Francji i Czechach po 60-tym roku życia również szybko kończą swoją aktywność zawodową. Z kolei Szwedki oraz Niemki stosunkowo często kontynuują pracę także po 60-tym roku życia. Ponownie różnice te w dużym stopniu wynikają z obecnych regulacji w systemach emerytalnych, które pozwalają na wcześniejszą dezaktywizację kobiet w pierwszych trzech wymienionych krajach.

Wyniki te nieco odbiegają od wskaźników wynikających z innych badań, takich jak badanie aktywności ekonomicznej ludności (LFS). Wielkość próby w badaniu SHARE jest niższa, ponadto, ze względu na brak odnowienia próby, szczególnie w przypadku Polski, grupa respondentów ma inną strukturę wieku niż populacja, co nie w pełni może być skorygowane stosowanymi wagami analitycznymi. Ze względu na spójność analiz w dalszej części raportu będziemy się odnosić do wskaźników oszacowanych na podstawie SHARE.

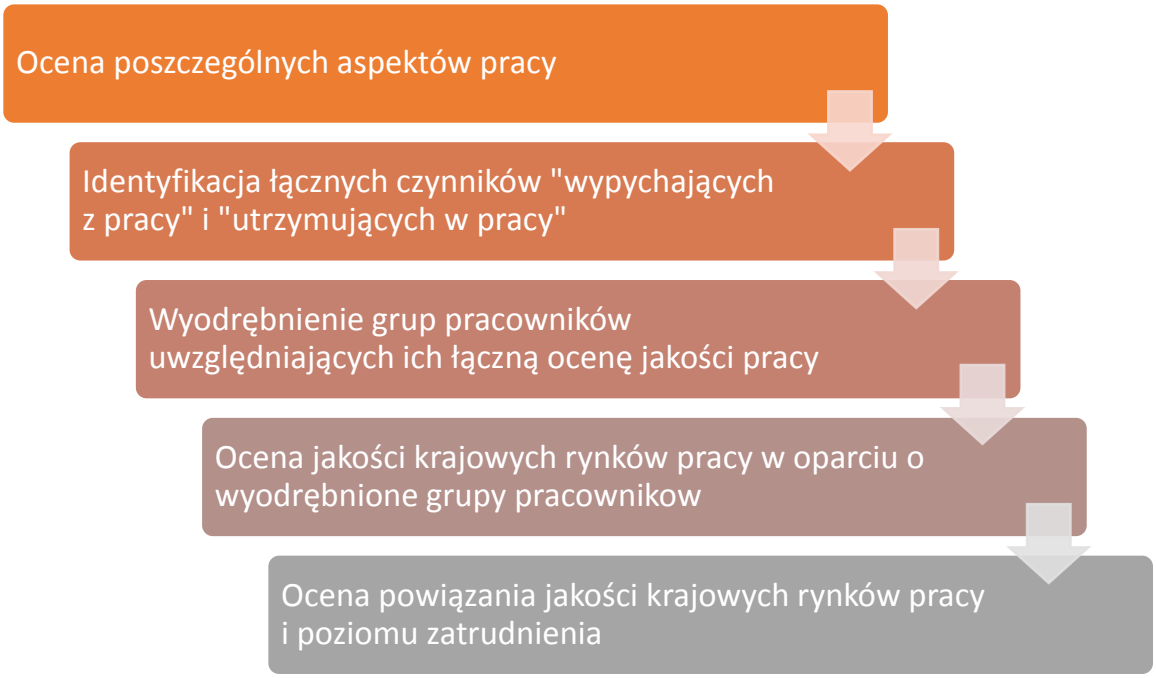
Zarówno wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności, jak i badania SHARE potwierdzają niski poziom zatrudnienia osób po 50-tym roku życia w Polsce. Niezbędne zdaje się być zatem zwiększenie zaangażowania w pracę wśród osób w tej grupie wieku. Wymaga to działań adresowanych do osób po 45-tym roku życia, gdyż już wśród Polaków w wieku 50-54 lata obserwujemy niższy poziom wskaźników zatrudnienia w porównaniu do pozostałych krajów uwzględnionych w analizie.

Jednym z ważnych obszarów polityki utrzymywania w zatrudnieniu osób po 50-tym roku życia są rozwiązania, które dotyczą jakości pracy, w tym związane z zarządzaniem wiekiem w przedsiębiorstwach. Informacje pochodzące z badania SHARE pozwalają na identyfikację różnych uwarunkowań, które mogą zachęcać do wcześniejszej dezaktywizacji lub też wręcz przeciwnie – sprzyjać dłuższej pracy.

W dalszej części Raportu krótko omawiamy badane aspekty, które są związane z oceną jakości warunków pracy występujących w badaniu SHARE. Jest to punkt wyjściowy do dalszej analizy, której celem jest wyodrębnienie czynników, które możemy określić jako gromadzące łączne efekty „wypychania" oraz „utrzymywania" pracowników na rynku pracy. W kolejnym kroku czynniki te są wykorzystane do identyfikacji wydzielonych grup pracowników pod względem ich poziomu zadowolenia z jakości pracy. Grupy te wyodrębnione są na podstawie wszystkich badanych w SHARE. Podział pracowników na grupy w ramach poszczególnych krajów pozwala na charakterystykę krajowych rynków pracy pod kątem jakości warunków pracy. Charakterystyka ta pozwala następnie na ocenę tego, czy syntetyczna ocena jakości pracy

związana jest z poziomem zatrudnienia osób po 50-tym roku życia. Ilustrację zastosowanego podejścia analitycznego przedstawiono na Rysunku 3.1.

Rysunek 3.1 Podejście analityczne do oceny powiązań jakości krajowych rynków pracy i poziomu zatrudnienia.



Źródło: opracowanie własne

3.2. Jakość pracy osób po 50-tym roku życia

Warunki pracy stanowią jeden z ważnych aspektów utrzymywania zdolności do pracy i motywacji do dłuższej aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia. Jednym z modeli, który odnosi się do podejmowania decyzji o przechodzeniu na emeryturę jest model wypychająco-przyciągający (z ang. *Push/Pull*) sfromułowany m.in. w Barnes-Farrell, 2003; Fisher i in., 2016; Schulz i Heckhausen, 1997. Model ten jest stosowany do analizowania przyczyn i efektów decyzji o przejściu na emeryturę. W modelu przyjmuje się, że część pracowników będzie „wypchnięta" z pracy, m.in. przez działania pracodawców np. zachęty do przechodzenia na emeryturę czy restrukturyzację skutkującą likwidacją miejsc pracy, na których pracują starsi pracownicy, pogorszenie stanu zdrowia lub ograniczenie możliwości wykonywania czynności zawodowych, nieodpowiednie warunki pracy. Z kolei inni zostaną „przyciągnięci" do przejścia na emeryturę ze względu na inne czynniki takie jak chęć odpoczynku czy obowiązki domowe.

W badaniu SHARE uwzględniony jest szereg aspektów związanych z warunkami pracy, mającymi wpływ na „wypychanie" (bądź nie) pracowników z zatrudnienia. Wyniki poprzednich rund SHARE wskazują na silny związek między złym stanem zdrowia a niezadawalającymi warunkami pracy (Siegrist i in., 2005). Satysfakcja z pracy może mieć bezpośredni i pośredni, poprzez oddziaływanie na stan zdrowia, wpływ na podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy oraz przejściu na emeryturę (Börsch-Supan i in., 2008).

W badaniu SHARE osoby pracujące oceniają ogólnie, czy są zadowolone ze swojej (głównej) pracy [sat_]. Następnie odpowiadają na pytania o aspekty wykonywanej pracy, które nie sprzyjają dłuższej aktywności zawodowej, w tym czy wykonywana praca:

- wymaga dużego wysiłku fizycznego [fiz_];
- powoduje odczucie ciągłej presji czasowej z powodu dużego obciążenia pracą [czas_];
- daje bardzo niewiele swobody w decydowaniu o tym, jak wykonywana jest praca [dec_];
- daje niewielkie szanse na awans w pracy [promo_];
- jest związana z niewielką pewnością zatrudnienia [bezp_].

Badane są również takie czynniki, które sprzyjają dłuższej aktywności. W szczególności jest to praca, która:

- daje możliwości rozwoju nowych umiejętności [roz_];
- daje możliwości uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach [wsp_];
- daje możliwości spotykania się uznaniem, na które zasługuje pracownik [uzn_];
- wiąże się z wynagrodzeniem odpowiednim do wykonywanej pracy [zar_].

Ponadto, respondenci pytani są o to, czy:

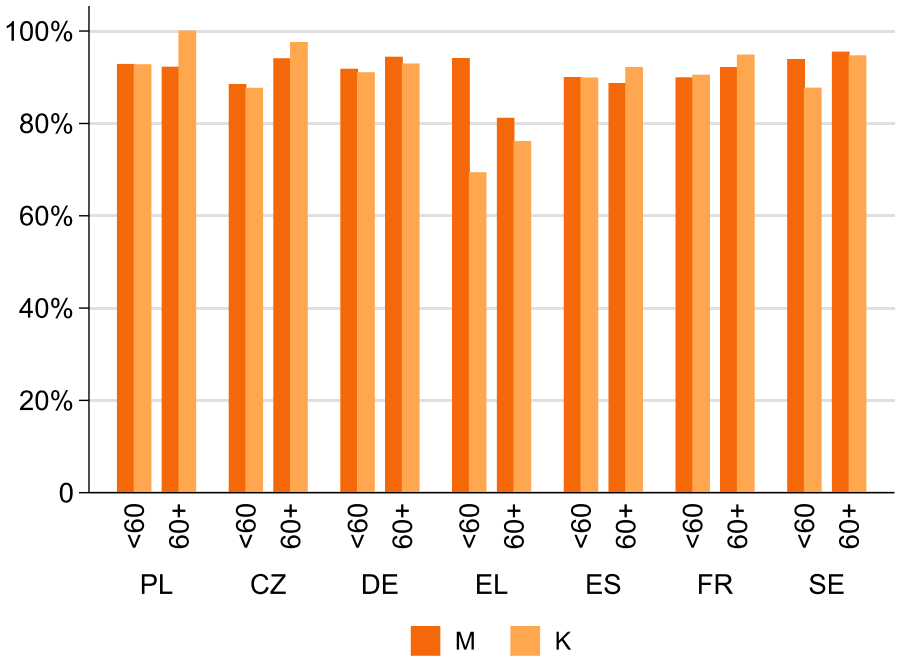
- chcą przejść na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe [emer_];
- obawiają się, że ich stan zdrowia może ograniczyć zdolność do pracy przed ustawowym terminem przejścia na emeryturę [zdro_].

Pytania te pozwalają na analizę poszczególnych aspektów związanych z jakością pracy, a także ich łącznego występowania.[2] Poniższa analiza zawiera na początku krótkie omówienie podstawowych wyników dotyczących oceny jakości pracy dla poszczególnych aspektów uwzględnionych w badaniu.

Ponieważ odczucie jakości pracy może się różnić ze względu na płeć oraz wiek, w analizie uwzględniamy cztery grupy osób: kobiety i mężczyzn oraz osoby do 60 roku życia oraz starsze. Znaczna część osób po 60-tym roku życia kończy swoją aktywność zawodową. Te osoby, które pozostają aktywne zawodowo mogą to robić z różnych pobudek – dlatego, że praca sprawia im satysfakcję i chcą ją kontynuować, albo też z przyczyn ekonomicznych – sytuacja ich gospodarstw domowych nie pozwala na zakończenie aktywności zawodowej. Dlatego też uzyskane wyniki należy interpretować uwzględniając kontekst i specyfikę rynku pracy w danym kraju.

[2] W porównaniach uwzględniamy jak często respondenci odpowiadają, że się zdecydowanie zgadzają lub zgadzają z określonymi stwierdzeniami, charakteryzującymi ich warunki pracy.

Wykres 3.3. Ogólny poziom zadowolenia z pracy w wybranych krajach według płci i wieku w rundzie 6. SHARE



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Ogólny poziom zadowolenia z pracy przedstawiony jest na Wykresie 3.3. Z reguły jest on w wysoki w analizowanych krajach i przekracza 90%. W dwóch krajach widoczne jest zróżnicowanie odpowiedzi ze względu na wiek lub płeć. W Grecji kobiety odczuwają niższą satysfakcję z pracy niż mężczyźni, szczególnie ci do 60-go roku życia. Z kolei w Czechach nieco wyższą satysfakcję odnotowują osoby pracujące po 60-tym roku życia.

Ogólny poziom satysfakcji jest wypadkową wielu czynników, zarówno takich które wpływają korzystnie na ocenę warunków pracy, jak i tych, które są niekorzystne. Dlatego wskaźnik ten należy traktować jako ogólną ocenę, która powinna być pogłębiona przez uwzględnienie szczegółowych aspektów dotyczących oceny jakości pracy.

3.2.1. Czynniki wspierające i ograniczające motywację do dłuższej pracy

Osoby pracujące w Polsce relatywnie często, na tle innych krajów, w tym szczególnie Szwecji oraz Niemiec, prezentują opinie wskazujące na występowanie w ich pracy czynników, które mogą sprzyjać ograniczeniu ich zdolności do pracy oraz zniechęceniu do wydłużania aktywności zawodowej. Dotyczy to takich czynników jak: elastyczna organizacja pracy, niepewność zatrudnienia czy duże obciążenie pracą fizyczną. Są to uwarunkowania, które w dużym stopniu zależą od pracodawców. Odpowiednia identyfikacja czynników ryzyka w badaniu SHARE może wskazać na kierunki zmian niezbędnych do tego, aby wzrosło poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy.

Do najczęściej wskazywanych czynników, na które zwracają uwagę osoby po 50-tym roku życia należy brak perspektyw awansu, wymaganie dużego wysiłku fizycznego w pracy oraz odczucie presji czasu, spowodowane pracą. Rzadziej osoby te odczuwają brak swobody decydowania o tym, jak wykonywana jest praca oraz niepewność zatrudnienia.

Tabela 3.1. Częstość występowania czynników wpływających na „wypychanie z pracy" ogółem w analizowanych krajach w rundzie 6. SHARE

	PL	CZ	DE	EL	ES	FR	SE
fiz	56.2	45.9	47.0	56.9	57.0	54.1	38.3
czas	46.7	53.0	44.6	63.1	48.4	40.1	44.9
dec	46.8	30.8	25.2	38.5	33.4	23.0	17.8
promo	76.0	82.2	67.2	72.2	71.9	64.0	72.7
bezp	29.1	43.3	9.2	38.1	20.3	15.8	12.3

Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Podsumowanie czynników wpływających na wypychanie z pracy ogółem w analizowanych krajach zawiera Tabela 3.1. Częstość występowania czynników według płci oraz grup wieku przedstawiona jest na Wykresie 3.4. Jak można zauważyć kraje, w których czynniki wypychające wskazywane są częściej to Grecja, Polska, Czechy oraz Hiszpania. Rzadziej na ich występowanie wskazują Szwedzi, Niemcy oraz Francuzi. W zależności od kraju, płci oraz wieku obserwujemy zróżnicowanie występowania tej grupy czynników, co omawiamy poniżej.

Wymaganie dużego wysiłku fizycznego w pracy

Jeżeli praca wymaga dużego wysiłku fizycznego, osoby po 50-tym roku życia mogą odczuwać zmęczenie, które zniechęca ich do kontynowania aktywności zawodowej. Pracujący w analizowanych krajach różnie oceniają wymagania swojej pracy, jeżeli chodzi o wysiłek fizyczny z nią związany (Wykres 3.4a). W przypadku osób przed 60-tym rokiem życia w Polsce 40% mężczyzn uważa, że w pracy wymagany jest od nich duży wysiłek fizyczny, wśród kobiet w tym wieku odsetek ten jest wyższy i wynosi 50%. Wśród pracowników po 60-tym orku życia poczucie konieczności dużego wysiłku fizycznego w pracy jest znacznie wyższe i wynosi 65% w przypadku mężczyzn i 64% w przypadku kobiet. Odwrotną sytuację obserwujemy w Czechach – tam w przypadku osób po 60-tym roku życia zarówno mężczyźni, jak i kobiety wykonują prace które rzadziej wymagają od nich dużego wysiłku fizycznego (odpowiednio 42% i 24%), ogółem niecałe 46% osób odczuwa, że wymagany jest od nich duży wysiłek. Podobny odsetek pracujących ma takie odczucie w Niemczech, chociaż w tym przypadku różnica w grupach wieku jest mniejsza. Najrzadziej wymagania takie przed pracownikami stawiają pracodawcy szwedzcy (37%). Podobnie jak w Polsce, ponad połowa pracowników we Francji, Hiszpanii oraz Grecji ma poczucie wymagania dużego wysiłku fizycznego. Zróżnicowania te mogą wynikać ze specyfiki rynków pracy, w tym udziału sektorów, gdzie wymagana jest praca fizyczna (np. hotelarstwo, gastronomia, turystyka) lub też udziału zatrudnienia w małych

i średnich przedsiębiorstwach, w których jest mniejszy dostęp do rozwiązań technologicznych wspierających wykonywaną pracę fizyczną.

Presja czasowa z powodu dużego obciążenia pracą

Kolejny aspekt objęty badaniem to odczucie presji czasowej, która spowodowana jest dużym obciążeniem pracą. Nadmierne obciążenie obowiązkami może powodować stres, co jest czynnikiem ograniczającym zdolność do pracy. Wyniki badania wskazują, że około połowy mężczyzn w Polsce: 53% wśród tych którzy ukończyli 60 lat oraz 47% wśród tych poniżej 60 roku życia odczuwa taką presję. U kobiet wskaźniki te wynoszą odpowiednio 39% i 52%. (Wykres 3.4b). W przypadku kobiet, szczególnie po 60-tym roku życia większe odczucie presji czasowej może być również związane ze zwiększonym obciążeniem obowiązkami rodzinnymi, w tym opiekuńczymi.

Na tle pozostałych sześciu krajów odczuwanie presji czasowej spowodowanej obciążeniem pracą w Polsce jest przeciętne. Nieco wyniki obserwujemy w przypadku Czech (powyżej 50% w przypadku wszystkich czterech wyodrębnionych grup). Presja czasu jest niższa we Francji (około 35% w przypadku mężczyzn i nieco powyżej 40% w przypadku kobiet), a także w Niemczech i Szwecji. Znacznie wyższą presję odczuwają natomiast Grecy – w obu analizowanych grupach wieku. Dotyczy to szczególnie mężczyzn: 72% młodszych niż 60 lat i 67% starszych niż 60 lat wskazuje, że ich obciążenie pracą jest duże. Warto zwrócić uwagę, że w Szwecji osoby do 60. roku życia częściej odczuwają presję czasu niż osoby starsze, natomiast we Francji kobiety nieznacznie częściej doświadczają takiej sytuacji niż mężczyźni.

Swoboda decydowania o tym, jak wykonywana jest praca

Kolejnym uwarunkowaniem związanym z warunkami pracy jest swoboda decydowania o tym, jak wykonywana jest praca. Jak wynika z badań wcześniejszych rund SHARE (Siegrist i Wahrendorf 2011), osoby po 60-tym roku życia częściej kontynuują pracę, jeżeli mają satysfakcjonujące warunki pracy, w szczególności swobodę wykonywania pracy według uznania. Brak swobody wykonywania pracy jest wymieniany rzadziej niż wcześniejsze czynniki wypychające z rynku pracy. Natomiast w tym przypadku Polacy wskazują na brak takiej swobody najczęściej. Ponad 40% pracujących kobiet i mężczyzn do 60-go roku życia uważa, że nie ma możliwości decydowania o organizacji pracy według własnego uznania. Odczucie to jest jeszcze większe w przypadku mężczyzn po 60-tym roku życia, 52% ma wrażenie, że ma ograniczenie w decydowaniu o tym, jak ich praca może wyglądać. Różnica w przypadku kobiet i mężczyzn może wynikać z tego, że tylko niewielka część kobiet kontynuuje pracę po 60-tym roku życia w Polsce, można przyjąć, że są to kobiety, które są generalnie zadowolone z pracy i odczuwają potrzebę jej kontynuacji (Wykres 3.4c). Wyniki te mogą wskazywać, że brak swobody organizacji pracy może być jednym z czynników, który w Polsce sprzyja zniechęceniu do pracy i dezaktywizacji zawodowej.

Pracownicy z rozwiniętych krajów europejskich: Szwecji, Francji i Niemiec, ale również Czesi znacznie rzadziej spotykają się z tego typu problemem w swojej pracy. W Grecji odsetek deklarujących brak swobody decydowania o organizacji pracy według swoich potrzeb jest nieco

niższy niż w Polsce (38% ogółem w porównaniu do 46% w Polsce). W Grecji szczególnie wysoki jest odsetek kobiet po 60-tym roku życia, które odczuwają brak swobody organizacji pracy (46%). W Szwecji i w Niemczech problem ten nieco rzadziej jest odczuwany wśród osób po 60-tym roku życia. Wyniki te mogą wskazywać, że działania podejmowane w krajach skandynawskich oraz w Europie kontynentalnej, związane z budowaniem warunków sprzyjających aktywności zawodowej przynoszą efekty, w postaci lepszego dostosowania organizacji pracy do potrzeb starzejącej się siły roboczej. Kraje Europy południowej oraz Polska nadal stoją przed wyzwaniem zmian w tym obszarze. W dużym stopniu związane jest to z budowaniem świadomości wśród pracodawców na temat korzyści elastycznego podejścia do organizacji pracy.

Niewielkie szanse na awans

Czynnikiem, który sprzyja motywacji w pracy są szanse awansu. Respondenci SHARE przedstawiali swoje opinie dotyczące również tego aspektu. We wszystkich analizowanych krajach większość pracowników po 50-tym roku życia widzi ograniczone szanse promocji.

W grupie badanych krajów obserwujemy różnice dotyczące oceny szansy na przesunięcie się górę w hierarchii zawodowej. Ponad 70% Polaków i niemal 80% Polek uważa, że ich szanse awansu w pracy są niewielkie (Wykres 3.4d). Podobne, nawet nieco wyższe odsetki obserwujemy w Czechach (ponad 80% dla obu płci). Najrzadziej brak szansy na awans odnotowują Francuzi (64% ogółem) oraz Niemcy (67% ogółem). W przypadku Szwecji odczucie to jest wyższe wśród pracowników powyżej 60 roku życia (78% mężczyzn i 82% kobiet) i jest najwyższe wśród wszystkich analizowanych grup.

Obserwowane wysokie odsetki osób wskazujących na niskie szanse na promocje w miejscu pracy mogą być spowodowane tym, że osoby te na swoim etapie przebiegu życia osiągnęli oni już relatywnie wysokie stanowiska, ale również tym, że zbyt krótki czas pozostały do emerytury nie zachęca pracodawców do podejmowania decyzji o ich awansie.

Niepewność zatrudnienia

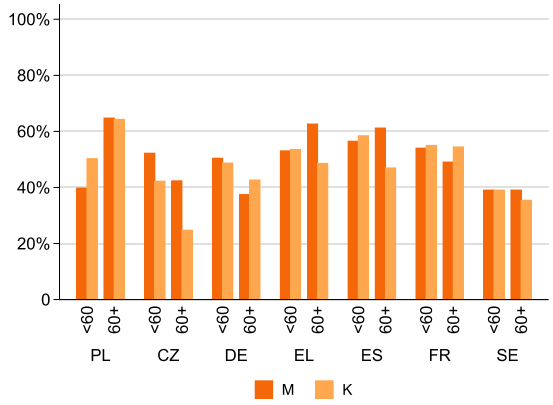
Ostatnim z aspektów mających wpływ na zmniejszenie zdolności do pracy jest niepewność zatrudnienia. Jest to czynnik, w przypadku którego obserwujemy duże zróżnicowanie pomiędzy krajami – ogółem od 9% w Niemczech do 43% w Czechach. Mężczyźni w Polsce, ale także Grecy oraz Czesi (szczególnie w wieku do 60 lat) stosunkowo często odczuwają poczucie braku pewności w pracy (Wykres 3.4e). W Polsce brak pewności zatrudnienia częściej charakteryzuje mężczyzn (37% w obu grupach wieku) niż kobiety (24% w grupie do 60 roku życia i 8% starszych). Może to być związane ze specyfiką zatrudnienia kobiet, które częściej pracują w instytucjach publicznych, które są bardziej stabilne i dają większe bezpieczeństwo zatrudnienia. Bardzo niski poziom niepewności zatrudnienia wśród kobiet po 60-tym roku życia również potwierdza hipotezę, że kobiety, które kontynuują pracę w Polsce po osiągnięciu wieku emerytalnego robią to ze względu na poczucie większej stabilności i satysfakcji z pracy. Podobną sytuację obserwujemy w Czechach, gdzie osoby które przekroczyły 60-ty rok życia czują się większą pewność zatrudnienia. Natomiast ogólne poczucie braku bezpieczeństwa

w pracy jest w Czechach przeciętnie wyższe niż w Polsce (ponad 40% wśród osób do 60 roku życia i poniżej 30% wśród osób starszych). Najniższe poczucie niepewności w pracy odczuwają Szwedzi po 60-tym roku życia (9% mężczyźni i 8% kobiety).

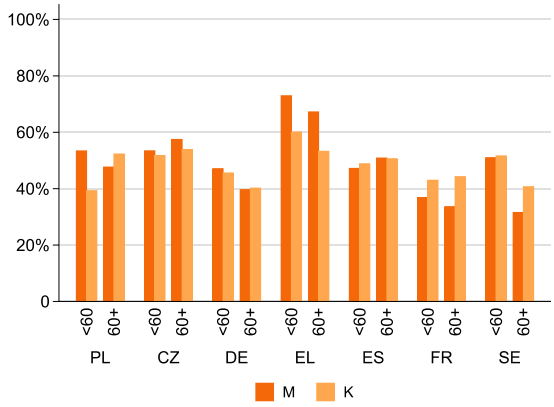
Warto zauważyć, że poczucie niepewności zatrudnienia wśród Polek po 60-tym roku życia jest zbliżone do poziomu odnotowywanego w Niemczech czy w Szwecji – chociaż oczywiście w Polsce znacznie mniejszy odsetek kobiet w tym wieku pracuje.

Wykres 3.4. Częstość występowania czynników „wypychających z pracy" w wybranych krajach w rundzie 6. SHARE

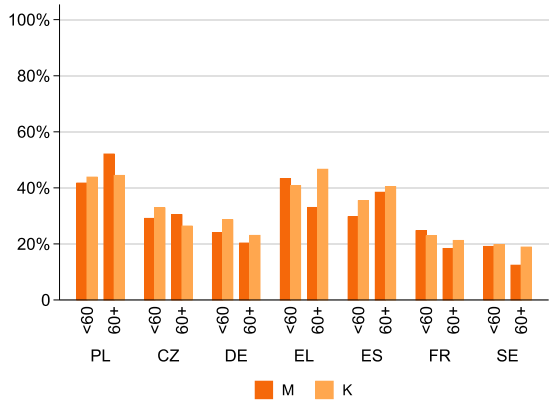
a. Wymaganie dużego wysiłku fizycznego w pracy



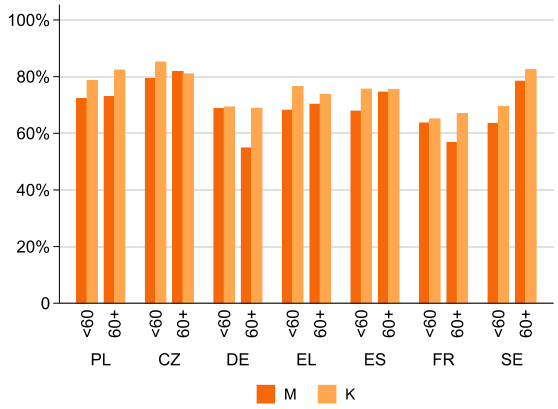
b. Odczucie presji czasowej spowodowanej dużym obciążeniem pracą



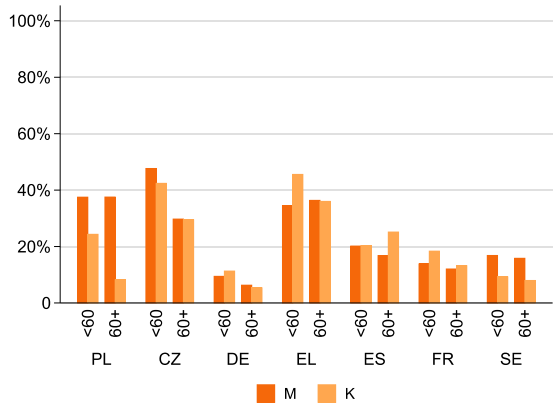
c. Niewielka swoboda decydowania o tym, jak wykonywana jest praca



d. Niewielkie szanse na awans



e. Poczucie niepewności zatrudnienia



Uwagi: wyniki przeważone. Odsetki osób, które stanowczo się zgadzają lub zgadzają się z określonym stwierdzeniem
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

3.2.2. Czynniki wpływające na utrzymanie zdolności do pracy

Wydłużenie aktywności zawodowej wymaga również budowania odpowiednich motywacji wśród pracowników po 50-tym roku życia. Ilmarinen (2012) wskazuje na szereg działań, które sprzyjają wspieraniu zdolności do pracy. Są to w szczególności stałe aktualizowanie umiejętności i kompetencji, a także umiejętności zarządzania i przywództwa. Ludzie powinni mieć poczucie, że są szanowani i mogą ufać pracodawcy. Oczekują wsparcia ze strony przełożonego w trudnych i wymagających sytuacjach zawodowych. Potrzebują informacji, czy dobrze wykonują pracę i jak mogą poprawić swoje wyniki. Jednym z elementów takiej oceny jest również poziom wynagrodzenia.

W badaniu SHARE uwzględnione są wymienione wyżej czynniki. Pracownicy pytani są o możliwości rozwoju nowych umiejętności, poczucie uznania oraz wsparcia w pracy oraz o satysfakcję z osiąganych zarobków. Uzyskane wyniki wskazują, że znaczna część pracowników w analizowanej grupie krajów zgadza się, że mają tego typu motywację w pracy. Łącznie w grupie pracujących w 7 analizowanych krajach 75% wskazuje na wsparcie w pracy, 70% - uznanie efektów swojej pracy, a 64% - możliwość rozwoju zawodowego. Nieco mniej niż połowa uważa, że ich zarobki są adekwatne. Można zatem powiedzieć, że czynniki motywujące są wskazywane częściej niż te o charakterze demotywującym.

Częstość odpowiedzi na pytania odnoszące się do wymienionych wyżej czynników dla poszczególnych krajów przedstawiona jest w Tabeli 3.2. Polska, Grecja i Francja należą do krajów, w których występowanie czynników „przytrzymujących" jest rzadsze. Natomiast ponownie Szwecja i Niemcy to kraje, w których sytuacja pod tym względem jest najbardziej korzystna.

Tabela 3.2. Częstość występowania czynników wpływających na utrzymanie w zatrudnieniu ogółem w analizowanych krajach w rundzie 6. SHARE

	PL	CZ	DE	EL	ES	FR	SE
roz	48.5	78.6	71.0	47.1	57.3	57.0	81.7
wsp	63.0	73.4	75.6	56.1	80.5	65.4	80.6
uzn	69.8	58.9	76.3	65.3	68.9	56.5	81.7
zar	41.1	45.1	57.3	39.1	38.7	48.5	62.4

Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Poniżej przedstawiamy krótką analizę czterech czynników o charakterze wspierającym motywacje do pracy z uwzględnieniem wieku i płci badanych osób.

Możliwości rozwoju nowych umiejętności

Szybko zmieniające się oczekiwania wobec umiejętności pracowników rodzą potrzebę uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności. Jest to szczególnie istotne dla osób po 50-tym roku życia. Około 80% pracowników w tym wieku w Szwecji, Niemczech i w Czechach oceniają, że ich praca daje im możliwości nabywania nowych umiejętności. Mniej niż połowa Polaków i Greków wskazuje na taką szansę (Wykres 3.5a). W niektórych krajach na dostęp do różnego rodzaju form rozwoju kompetencji rzadziej wskazują osoby starsze: w przypadku Niemiec i Francji kobiety powyżej 60 roku życia nieco rzadziej zgadzają się z tym, że mają możliwość rozwoju umiejętności, podobnie mężczyźni powyżej 60 roku życia w Czechach.

W Polsce mężczyźni poniżej 60 roku życia wskazują na takie możliwości najczęściej (58%), natomiast starsi mężczyźni najrzadziej (44%). Natomiast około 48% kobiet w Polsce, bez względu na wiek widzi możliwości rozwoju swoich kompetencji.

Co ciekawe, w Grecji pracujący po 60-tym roku życia wskazują na możliwości rozwoju kompetencji częściej niż młodsi pracownicy. Może to wskazywać na to, że osoby, które decydują się w tym kraju na dłuższą pracę to przede wszystkim osoby posiadające wyższe kompetencje.

Poczucie możliwości uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach

Drugim z aspektów sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej jest przekonanie, że w trudnej sytuacji można uzyskać wsparcie od swoich przełożonych lub innych współpracowników. Wśród analizowanych krajów, Polacy stosunkowo rzadko odczuwają, że takie wsparcie jest osiągalne, za wyjątkiem pracujących kobiet po 60-tym roku życia – w ich przypadku odsetek zgadzających się ze stwierdzeniem, że dostają takie wsparcie jest najwyższy wśród wszystkich analizowanych grup i przekracza 90% (Wykres 3.5b). Rzadziej poczucie wsparcia w pracy deklarują również Grecy, Hiszpanie i Francuzi. Najwięcej pracowników ma świadomość uzyskania pomocy w przypadku takiej potrzeby w Szwecji.

Spotykanie się z uznaniem, na które zasługuje

Jednym z czynników motywujących, które wpływa na postawy pracowników jest świadomość tego, że efekty wykonywanej pracy są uznawane przez współpracowników i przełożonych. W przypadku Polski, około dwóch trzecich pracowników do 60 roku życia ma takie poczucie. Wśród osób po 60-tym roku życia odsetek ten jest wyższy. Może to wskazywać na to, że osoby, które przedłużają swoją aktywność zawodową to te, które czują, że ich praca jest odpowiednio doceniona (Wykres 3.5c).

Pracujący w Szwecji, Niemczech oraz Hiszpanii częściej niż Polacy spotykają się z uznaniem w pracy. Z kolei, we Francji te odsetki są niższe. W Grecji i w Czechach obserwujemy zróżnicowanie tego poczucia w zależności od wieku i płci. W pierwszym z krajów pracujący mężczyźni częściej niż kobiet mają poczucie uznawania efektów ich pracy. Ponadto, Greczynki po 60-tym roku życia znacznie częściej mają takie odczucie niż ich młodsze koleżanki. Może to wskazywać, że te kobiety, które w Grecji kontynuują swoją pracę po 60-tym roku życia wykonują takie zadania, które są szczególnie ważne dla ich pracodawców. Podobną sytuację obserwujemy również w Czechach i we Francji. Przy czym, także w Czechach mężczyźni po 60-tym roku życia częściej czują, że efekty ich pracy są uznawane, w porównaniu do ich młodszych kolegów.

Otrzymywanie odpowiedniego wynagrodzenia

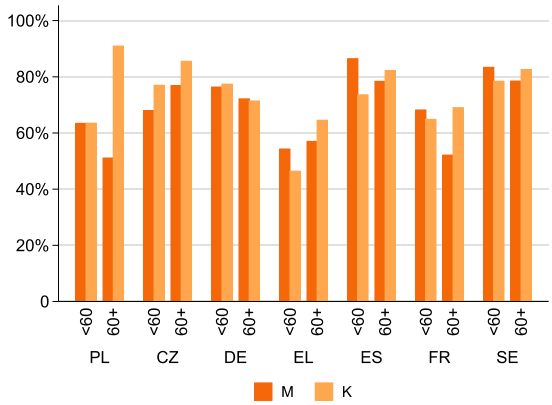
Kolejnym ważnym motywującym aspektem wykonywanej pracy jest otrzymywane wynagrodzenie. Polacy generalnie rzadko zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich płaca jest odpowiednia do wykonywanej pracy – nieco ponad jedna czwarta mężczyzn do 60 roku życia oraz jedna trzecia pracujących kobiet w tym wieku tak uważa. Wśród pracujących powyżej 60 roku życia poczucie satysfakcji z osiąganego wynagrodzenia są wyższe (Wykres 3.5d). Może to wskazywać na to, że pracę po 60-tym roku życia częściej kontynuują te osoby, które osiągają wyższe wynagrodzenie, a alternatywny koszt przejścia na emeryturę jest wyższy.

Najwyższe poczucie adekwatności osiąganych zarobków do wykonywanej pracy deklarują Szwedzi oraz Niemcy, relatywnie niską – Hiszpanie i Grecy. W Hiszpanii i w Czechach, podobnie jak w Polsce odczucie to jest wyższe wśród pracowników po 60-tym roku życia. Dla odmiany w Grecji mężczyźni przed 60-tką w większym stopniu uznają, że ich wynagrodzenie jest odpowiednie niż ich starsi koledzy. W Grecji oraz w Szwecji widać również, że kobiety rzadziej niż mężczyźni mają poczucie adekwatności osiąganego wynagrodzenia.

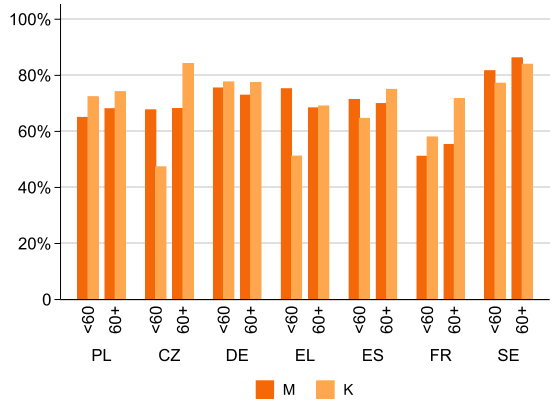
Wykres 3.5. Częstość występowania czynników „przytrzymujących w pracy" w wybranych krajach w rundzie 6. SHARE

a. Możliwości rozwoju nowych umiejętności

b. Możliwości uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach



c. Poczucie, że wykonywana praca jest uznawana tak, jak na to zasługuje



d. Poczucie, że wynagrodzenie jest odpowiednie do wykonywanej pracy

Uwagi: wyniki przeważone. Odsetki osób, które stanowczo się zgadzają lub zgadzają się z określonym stwierdzeniem
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

3.2.3. Praca do wieku emerytalnego czy przejście na emeryturę? Oczekiwania i obawy Polaków na tle innych krajów

Brak satysfakcji z wykonywanej pracy lub też wrażenie zmęczenia pracą przekłada się również na oczekiwanie szybkiego zakończenia aktywności zawodowej oraz stan zdrowia. Osoby badane w SHARE pytane są również o to czy chcą przejść na emeryturę tak szybko, jak to jest możliwe. Wyrażają również opinię na temat tego, czy w ich ocenie stan zdrowia pozwoli im pracować do osiągnięcia wieku emerytalnego. Należy zauważyć, że są to pytania o opinie i oczekiwania, a nie dotyczą one rzeczywistych możliwości skorzystania z wcześniejszej emerytury, które są ograniczone możliwościami prawnymi, wynikającymi z przepisów emerytalnych.

Oczekiwanie przejścia na emeryturę tak szybko jak jest to możliwe

Polacy chcą szybko przechodzić na emeryturę: 55% pracujących mężczyzn i 47% pracujących kobiet, którzy nie ukończyli 60 lat chciałoby przejść na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe. W przypadku osób powyżej 60. roku życia odsetki te wynoszą odpowiednio 56% i 36% (Wykres 3.6), przy czym kobiety w tej grupie wieku osiągnęły już w większości wiek emerytalny, co oznacza, że kontynuują pracę z wyboru lub potrzeby.

Wykres 3.6. Odsetek osób, które chciałyby przejść na emeryturę tak szybko jak jest to możliwe w rundzie 6. SHARE

Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Tak wysoki poziom chęci przejścia na emeryturę może wynikać z kilku powodów. Po pierwsze, może to wskazywać między innymi na silnie utrwalone w polskim społeczeństwie oczekiwanie wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej. Innym możliwym wytłumaczeniem jest niska wiedza dotycząca korzyści z wydłużenia aktywności zawodowej, w tym w postaci znacząco wyższej emerytury w nowym systemie emerytalnym. Warunki pracy również mogą sprzyjać decyzjom o przechodzeniu na emeryturę jak najszybciej, co szerzej jest analizowane w dalszej części niniejszego Rozdziału. Biorąc pod uwagę znaczenie kapitału początkowego dla wysokości emerytury badanych osób, oczekiwana wysokość emerytury w relacji do zarobków może zachęcać do przechodzenia na emeryturę wcześniej. Część osób może również planować łączenie pracy z pobieraniem emerytury, a co za tym idzie – łączenie dochodu z obu źródeł.

Należy zauważyć, że badanie SHARE w Polsce odbyło się w 2015 r., czyli w okresie, kiedy wiek emerytalny był wydłużany. W efekcie, dla wielu osób wzrósł wiek, od którego mogli się spodziewać uzyskania emerytury, co mogło wpłynąć na zwiększenie odsetka osób deklarujących chęć przejścia na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe w porównaniu do wcześniejszych rund badania.

Odsetek osób, które chciałyby jak najwcześniej zakończyć swoją aktywność zawodową jest w Polsce najwyższy. Nieco rzadziej preferencje przechodzenia na emeryturę tak wcześnie, jak to możliwe odnotowujemy również w Hiszpanii, gdzie około 37% mężczyzn w obu grupach wieku, 30% kobiet do 60. roku życia i aż 50% kobiet po 60-tce deklaruje chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę. Ponad jedna trzecia pracujących, którzy nie ukończyli 60 lat w Grecji oraz we Francji również chciałaby skorzystać z emerytury jak najszybciej. Znacznie mniej pracowników ma takie oczekiwania w Szwecji, Niemczech oraz w Czechach. Oczekiwania przejścia na emeryturę najwcześniej jak to możliwe są wyższe w tych krajach, w których obserwujemy niższy poziom aktywności zawodowej, a także niższy wiek przechodzenia na emeryturę w przeszłości, co wynika z rozwiązań obowiązujących w systemach emerytalnych w tych krajach i co omówiono w Części 3.3 niniejszego Raportu.

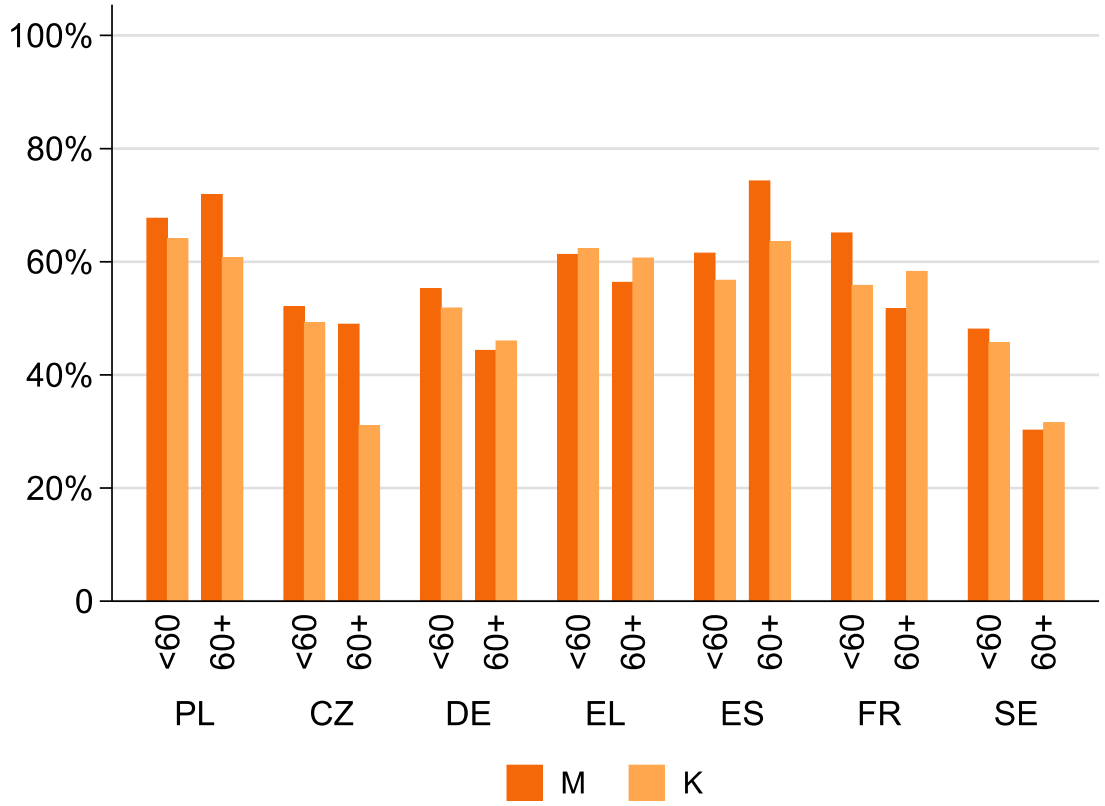
Obawa, że stan zdrowia może ograniczyć zdolność do pracy przed ustawowym terminem przejścia na emeryturę

Stan zdrowia często stanowi jedną z przyczyn decyzji o przejściu na emeryturę. W Polsce obawy, że stan zdrowia nie pozwoli pracować do osiągnięcia wieku emerytalnego wyraża 68% mężczyzn poniżej 60. roku życia i 72% mężczyzn starszych niż 60 lat. Wśród kobiet obawy te są rzadsze niż w przypadku mężczyzn i odsetki takich osób wynoszą odpowiednio 64% i 61% (por. Wykres 3.7). W przypadku tej ostatniej grupy należy jednak zauważyć, że większość z tych kobiet już uzyskała uprawnienia do przejścia na emeryturę ze względu na wiek.

Obawy dotyczące możliwości kontynuacji pracy do emerytury niemal równie często jak Polacy wyrażają Grecy (ponad 60% pracujących do 60. roku życia, 56% mężczyzn i 60% kobiet wśród osób powyżej 60. roku życia) oraz Hiszpanie (62% mężczyzn i 57% kobiet do 60. roku życia oraz odpowiednio – 74% i 64% wśród osób powyżej 60. roku życia). Lepiej swoje perspektywy zdrowotne oceniają Szwedzi (około 45% pracujących do 60. roku życia oraz około 30% osób powyżej 60. roku życia obawia się, że zdrowie ograniczy zdolność do pracy) oraz Niemcy (odpowiednio w tych grupach wieku – około 55% i 45% pracujących ma takie obawy).

Stan zdrowia i warunki pracy są ze sobą związane. Jak jest to omówione w Analitycznym Raporcie Uzupełniającym Nr 1, złe warunki pracy są jednym z czynników, które mogą wpływać na pogorszenie się stanu zdrowia. Dlatego też obawy o pogorszenie się stanu zdrowia należy traktować jako ważny predyktor dotyczący ogólnej oceny warunków pracy wśród osób po 50-tym roku życia.

Wykres 3.7. Odsetek osób, które obawiają się, że stan zdrowia może ograniczyć zdolność do pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego w rundzie 6. SHARE



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

3.2.4. Czy satysfakcja z pracy ma znaczenie dla dłuższej aktywności zawodowej?

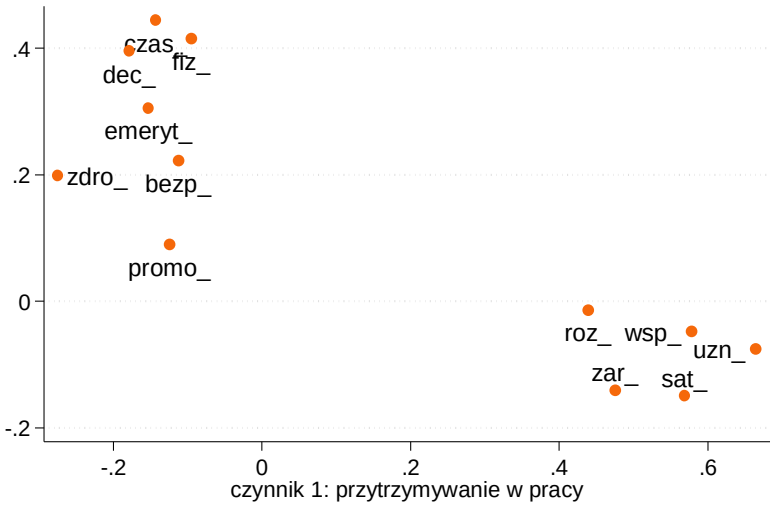
Dla oceny postrzegania jakości warunków pracy w kontekście aktywności na rynku pracy, w tej części opracowania przedstawiamy wyniki wielowymiarowej analizy, mającej na celu oszacowanie wskaźnika zadowolenia z pracy. W analizie uwzględnione zostały wszystkie opisane wcześniej aspekty związane z oceną pracy, te „wypychające z pracy" oraz te, które sprzyjają kontynuacji pracy. W efekcie przeprowadzonej analizy, liczba zmiennych została zredukowana do pięciu czynników, z których pierwsze dwa są wiodące (szczegóły podejścia analitycznego w Chłoń-Domińczak i in., 2017).

Pierwszy wyodrębniony czynnik odzwierciedla te sprzyjające „przytrzymaniu" w pracy. Jest on dodatnio skorelowany ze zmiennymi, które odnoszą się do aspektów sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej: satysfakcją z pracy [sat_], możliwościami nabycia nowych umiejętności [roz_], możliwościami uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach [wsp_], uznaniem efektów pracy przez współpracowników [uzn_] oraz odpowiednim wynagrodzeniem [zar_].

Drugi z czynników powiązany jest ze zmiennymi odnoszącymi się do tych aspektów, które mogą ograniczać zdolność do pracy, a także wskazywać na postawy, które potwierdzają występowanie takich ograniczeń: wymaganiem dużego wysiłku fizycznego [fiz_], odczuciem

presji czasowej z powodu obciążenia pracą [czas_], niewielką swobodą decydowania o tym jak wykonywana jest praca [dec_], niewielkimi możliwościami awansu [promo_], niepewnością w pracy [bezp_], oczekiwaniem przejścia na emeryturę tak szybko jak jest to możliwe [emeryt_] oraz obawą, że stan zdrowia nie pozwoli na kontynuowanie pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego [zdro_]. Jest to czynnik kumulujący zmienne dotyczące „wypychania" z pracy. Ładunki czynnikowe, które wskazują na korelację dwóch głównych czynników oraz poszczególnych aspektów objętych analizą przedstawione są na Wykresie 3.8.

Wykres 3.8. Ładunki czynnikowe dla zmiennych związanych z warunkami pracy w rundzie 6. SHARE



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Kolejnym etapem jest przeprowadzenie analizy skupień z wykorzystaniem pięciu wyodrębnionych czynników.[3] Analiza ta uwzględnia wszystkie kraje biorące udział w badaniu SHARE. Celem analizy jest wyodrębnienie grup pracowników, którzy charakteryzują się różnymi ocenami jakości swojej pracy. Na podstawie tej metody wyodrębnione zostały cztery różniące się od siebie grupy: (i) niezadowoleni, (ii) zmęczeni rutyną, (iii) zmęczeni fizycznie oraz (iv) zadowoleni. Charakterystyki wydzielonych grup ze względu na omawiane aspekty wykonywanej pracy przedstawia Tabela 3.3. W oparciu o jej zawartość można scharakteryzować poszczególne wyodrębnione w wyniku zastosowanej metody grupy.

Pierwsza wyodrębniona grupa to „niezadowoleni". Osoby w tej grupie najrzadziej deklarują, że odczuwają satysfakcję z pracy. Jednocześnie, najczęściej pracują pod presją czasu, nie mają możliwości określenia sposobu wykonywania pracy, mają bardzo małe szanse na awans

[3] Analiza skupień jest metodą eksploracyjnej analizy danych, której celem jest podzielenie zbioru danych na grupy w taki sposób, aby osoby w poszczególnych grupach były do siebie podobne, a jednocześnie jak najbardziej odmienne od osób w pozostałych grupach. Metoda ta wykrywa strukturę w danych, która następnie wymaga interpretacji, dlaczego taka struktura występuje.

i w największym stopniu ze wszystkich grup deklarują poczucie niepewności w pracy. Często, chociaż rzadziej niż „zmęczeni fizycznie", wykonują oni ciężkie prace fizyczne. W tej grupie najrzadsze są wskazania występowania czynników, które „przytrzymują" osoby w pracy: wsparcie, uznanie, szanse rozwoju czy odpowiednie zarobki. Ponad 85% „niezadowolonych" obawia się pogorszenia stanu zdrowia, a niemal połowa chce jak najszybciej przejść na emeryturę.

Druga z wyodrębnionych grup to pracownicy „zmęczeni rutyną". Chociaż są oni w znakomitej większości zadowoleni z pracy, to częściej niż grupa „zadowolonych" odczuwają presję czasową (chociaż rzadziej niż grupa „niezadowolonych") i doświadczają braku elastyczności w pracy. Charakterystyczne dla tej grupy jest poczucie niższych szans na awans. Ponad połowa osób w tej grupie obawia się o swój stan zdrowia. Grupa ta charakteryzuje się również relatywnie niską (chociaż wyższą niż w pierwszej opisanej grupie) oceną aspektów dotyczących „utrzymywania w pracy" tj. możliwości rozwoju kompetencji, wsparcia, uznania czy satysfakcji z pracy, a zatem ich motywacja do kontynuacji pracy może być niska.

Trzecia grupa osób to „zmęczeni fizycznie". Osoby te deklarują wysokie zadowolenie z pracy. Jednocześnie wskazują, że są obciążeni pracą fizyczną, częściej niż przeciętnie pracują pod presją czasu, a także odczuwają niepewność w pracy. W porównaniu do pierwszych dwóch grup, osoby te częściej wskazują, że mają szanse na rozwój, czują się docenione w pracy, jak również otrzymują wsparcie w trudnych sytuacjach. Częściej niż w pierwszej grupie występują tutaj osoby, które obawiają się o swój stan zdrowia, najwyższy jest również odsetek osób, które chcą przejść na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe.

Ostatnia, czwarta grupa to „zadowoleni". W przypadku tych osób odnotowujemy zarówno wysokie częstości występowania warunków „przytrzymujących" w zatrudnieniu, jak i niskie wartości czynników, które z niego „wypychają". Są to osoby, które czują się w pracy bezpiecznie (nieco ponad 7% odczuwa brak bezpieczeństwa), mają wysoką elastyczność pracy, rzadko odczuwają presję czasową. Jednocześnie mają stosunkowo duże szanse na awans i rozwój. Są wspierane i uznawane w pracy, a także są zadowolone ze swojego wynagrodzenia. Mniej niż 5% w tej grupie chce przejść na emeryturę jak najwcześniej, a około jedna na sześć osób obawia się o swój stan zdrowia.

Tabela 3.3. Częstość wskazań odpowiedzi (w %) na pytania dotyczące aspektów wykonywanej pracy w czterech wyodrębnionych grupach w rundzie 6. SHARE

	Niezadowoleni	Zmęczeni rutyną	Zmęczeni fizycznie	Zadowoleni
Ogólna satysfakcja (sat)	60.55	96.90	96.38	99.31
Zmęczenie fizyczne (fiz)	68.19	44.79	74.52	27.04
Presja czasu (czas)	71.58	40.55	65.97	29.17
Brak elastyczności pracy (dec)	53.06	27.22	41.42	6.29
Małe szanse na awans (promo)	84.60	75.62	71.75	51.14
Brak poczucia bezpieczeństwa (bezp)	36.42	16.91	27.31	7.35
Szanse rozwoju (roz)	28.48	58.57	70.88	87.50
Poczucie wsparcia (wsp)	21.61	71.82	88.00	88.52
Poczucie uznania (uzn)	10.09	67.27	84.68	89.94
Adekwatne zarobki (zar)	16.29	49.98	60.04	77.84
Obawa o stan zdrowia (zdro)	86.54	53.60	67.13	16.63
Oczekiwanie na wcześniejszą emeryturę (emer)	48.58	15.19	53.85	3.54

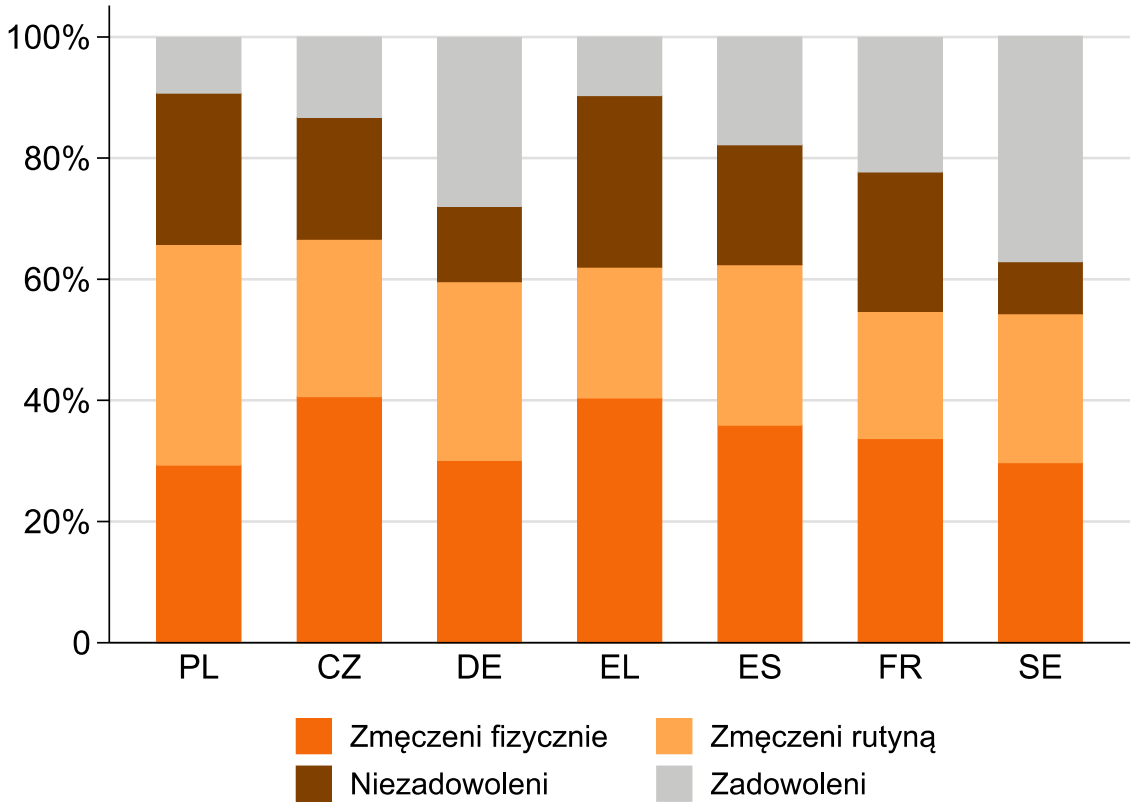
Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Wykres 3.9 przedstawia strukturę osób pracujących należących do wyodrębnionych grup w analizowanej grupie krajów. Odsetek „zmęczonych fizycznie" jest najwyższy w Czechach i w Grecji (ponad 40%), natomiast „zmęczonych rutyną" jest najwięcej w Polsce (36%) oraz Niemczech (30%). „Niezadowolonych" najwięcej jest w Grecji (28%), w Polsce (25%) i we Francji (23%). Szwecja ma największy udział „zadowolonych" (37%), również w Niemczech grupa ta jest znaczna i sięga 28% pracujących powyżej 50. roku życia. W Polsce oraz w Grecji udział „zadowolonych" nie przekracza 10% pracujących.

Jak już było wspomniane wcześniej, ogólny poziom zadowolenia z pracy powiązany jest z decyzjami dotyczącymi aktywności zawodowej. Analizy dotyczące wpływu zadowolenia z pracy na przejście na emeryturę przeprowadzane w oparciu o dane z wcześniejszych rund SHARE wskazują na silną korelację pomiędzy złą jakością pracy i złym stanem zdrowia (Siegrist i in., 2005). Zła jakość pracy i niska jakość życia są powiązane z planami przejścia na emeryturę (Siegrist i in., 2006). Jakość pracy może mieć zatem zarówno bezpośredni, jak i pośredni wpływ na decyzję o wcześniejszej dezaktywizacji. Analizy faktycznych decyzji dotyczących przechodzenia na emeryturę wskazują, że są one do pewnego stopnia zależne od jakości pracy. Schnalzenberger i in. (2014) w oparciu o dane SHARE dla 10 krajów zauważają, że dotyczy to częściej kobiet. Kobiety decydują się na wydłużenie aktywności zawodowej, jeżeli są zadowolone z pracy, ich praca jest uznawana, nie odczuwają zbytniej presji czasowej i mają poczucie bezpieczeństwa pracy. Mężczyźni przechodzą na emeryturę wcześniej w przypadku

odczuwania niepewności w pracy, a także jeżeli ich wykształcenie jest wyższe niż oczekiwane na danym stanowisku.

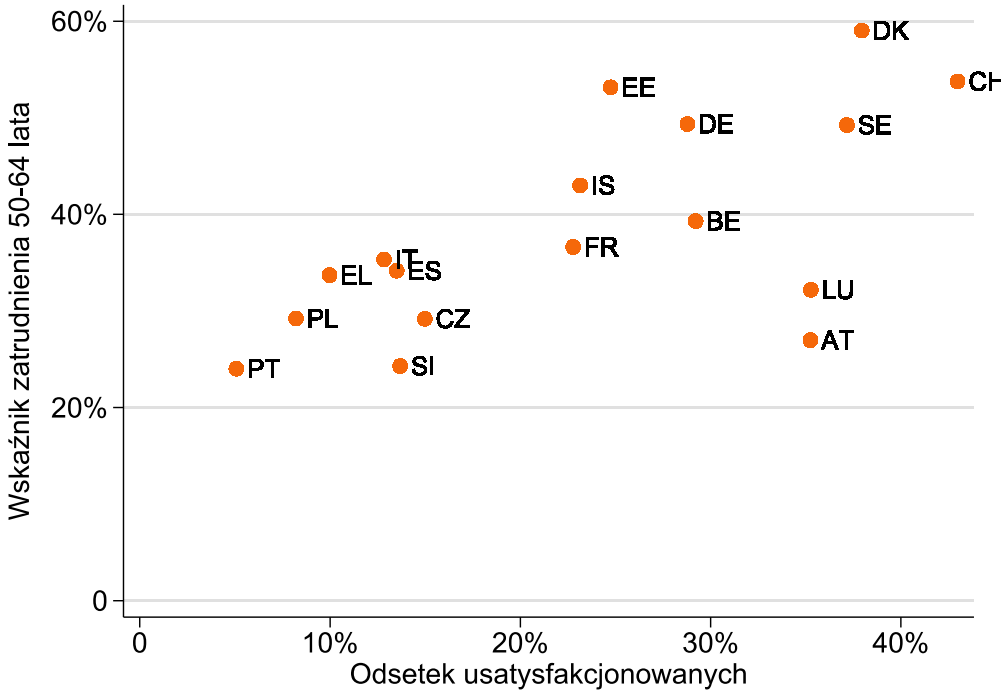
Wykres 3.9. Struktura pracujących w wyodrębnionych czterech grupach w analizowanych krajach w rundzie 6. SHARE



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Wyniki przeprowadzonych w niniejszym Raporcie analiz potwierdzają wcześniejsze wnioski z literatury. Poziom satysfakcji z pracy odnotowywany w poszczególnych krajach wydaje się być związany ze wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata. Jak pokazuje Wykres 3.10 na którym przedstawione są informacje dla wszystkich krajów biorących udział w SHARE, w krajach, gdzie jest większy odsetek osób w wieku 50 i więcej lat zadowolonych ze swojej pracy, wskaźnik zatrudnienia jest wyższy. Zatem różnice dotyczące jakości pracy dotyczą nie tylko decyzji poszczególnych osób, ale również widoczne są na poziomie różnic pomiędzy poszczególnymi krajami. Wskazuje to na możliwość podejmowania działań na poziomie polityki publicznej, które mają na celu uruchomienie mechanizmów sprzyjających poprawie jakości zatrudnienia oraz satysfakcji z pracy.

Wykres 3.10. Satysfakcja z pracy a wskaźnik zatrudnienia w grupie 50-64 lata w rundzie 6. SHARE



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

3.3. Przechodzenie na emeryturę: Polska dla tle innych krajów

W tej części Raportu analizujemy proces przechodzenia na emeryturę. Rozpoczynamy od ogólnej oceny wieku emerytalnego wśród populacji emerytów w badaniu SHARE. Następnie, patrzymy na intensywność korzystania z emerytury w poszczególnych grupach wieku oraz zmiany wieku emerytalnego wśród osób, które przechodziły na emeryturę w ostatnich latach. Pozwala to na szerzą ocenę zmian zachodzących w decyzjach emerytalnych Polaków.

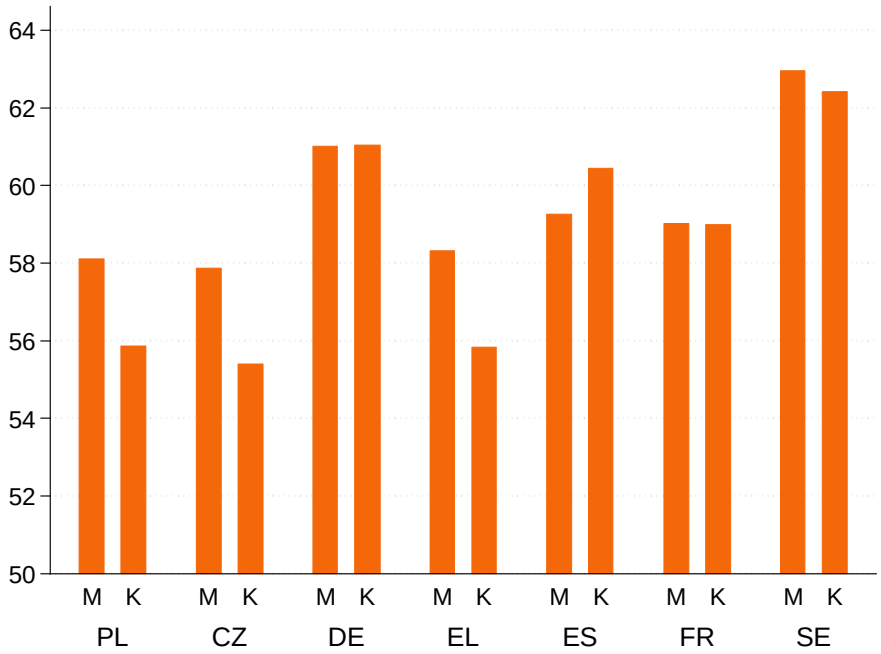
3.3.1. Faktyczny wiek emerytalny i korzystanie z emerytury

Jednym z ważnych wskaźników związanych z zakończeniem aktywności zawodowej jest przeciętny wiek faktycznego przejścia na emeryturę. Wiek ten bardzo często różni się od wieku ustawowego, z reguły jest od niego niższy. Związane to jest, między innymi, z różną konstrukcją systemów zabezpieczenia społecznego na starość, w tym z możliwościami korzystania z wcześniejszych emerytur, jakie były dostępne w okresie, gdy badane osoby przechodziły na emeryturę.

Wykres 3.11 przedstawia przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę mężczyzn i kobiet w analizowanej grupie krajów, oszacowany na podstawie danych SHARE. Polacy, obok Czechów, cechują się najniższym wiekiem przejścia na emeryturę wynoszącym przeciętnie 58.1 lat w przypadku mężczyzn oraz 55.8 lat w przypadku kobiet. W tych dwóch krajach, a także

w Grecji obserwujemy również największą różnicę w faktycznym wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn. We Francji wiek przejścia na emeryturę kobiet i mężczyzn wynosi około 59 lat. Najpóźniej na emeryturę przechodzą Szwedzi (63 lata mężczyźni i 62,4 lata kobiety) oraz Niemcy (około 61 lat dla obu płci). W Hiszpanii kobiety przechodziły na emeryturę w wieku nieco wyższym niż mężczyźni (odpowiednio 60.4 lata i 59.2 lata).

Wykres 3.11. Przeciętny wiek przejścia na emeryturę w Polsce i w wybranych krajach w okresie do 2015 r.

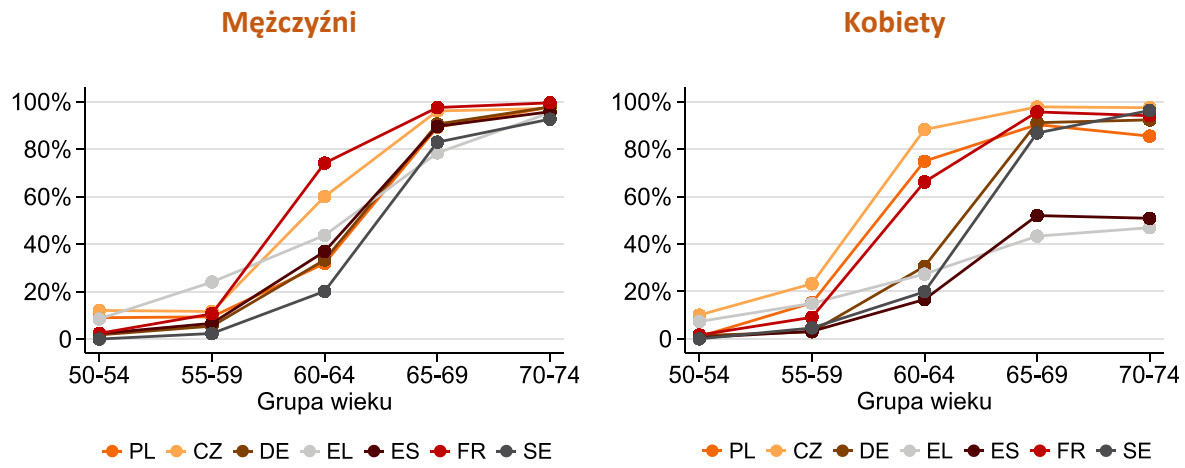


Uwagi: Wyniki przeważone. Przeciętny wiek został oszacowany dla całej próby i dotyczy wieku przejścia na emeryturę bez względu na rok przejścia.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6 (2015 r.).

Korzystając z danych SHARE warto uzupełnić informację o przeciętnym wieku przejścia na emeryturę tym, jak wygląda udział osób otrzymujących emeryturę w poszczególnych grupach wieku, czyli swoistego rodzaju „wskaźnikiem emerytalnym". Wartości tego wskaźnika oszacowane na podstawie danych z badania SHARE zaprezentowane są na Wykresie 3.12.

O ile na Wykresie 3.11 obserwowaliśmy niski wiek przechodzenia na emeryturę wśród tych osób, które już korzystają z emerytury, poniższy wykres ilustruje stan dotyczący przechodzenia na emeryturę całej populacji w wieku powyżej 50 lat w 2015 r. Jak można zaobserwować, wśród młodszych grup wieku w Polsce, a także w Czechach, odsetek osób korzystających z emerytury jest relatywnie niski. Oznacza to, że osoby te będą przechodzić na emeryturę w późniejszym wieku niż starsze kohorty, co skutkuje podniesieniem faktycznego wieku przejścia na emeryturę w przyszłości.

Wykres 3.12. Wskaźniki „emerytalne” w 5-letnich grupach wieku w Polsce i wybranych krajach UE w rundzie 6. SHARE



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6 (2015 r.).

W przypadku mężczyzn w wieku poniżej 65 lat największy odsetek korzystających z emerytury widoczny jest wśród Francuzów i Czechów – ponad połowa mężczyzn w wieku 60-64 lata korzysta z emerytury. W Polsce, w efekcie zmian w systemie emerytalnym nastąpiło widoczne przesunięcie w korzystaniu ze świadczeń – odsetek korzystających z emerytury rośnie dopiero w przypadku grupy wieku 65-69 lat – jest to struktura bardzo zbliżona do obserwowanej obecnie w Niemczech. Ponieważ osoby te jeszcze pracują, nie możemy tego zjawiska zaobserwować w statystykach wieku emerytalnego. Najniższe odsetki korzystających z emerytury wśród mężczyzn w wieku do 69 lat obserwujemy w Szwecji. Wskazuje to na to, że w grupie osób objętych nowym systemem emerytalnym faktyczny wiek przechodzenia na emeryturę będzie wyższy niż odnotowywany w przeszłości.

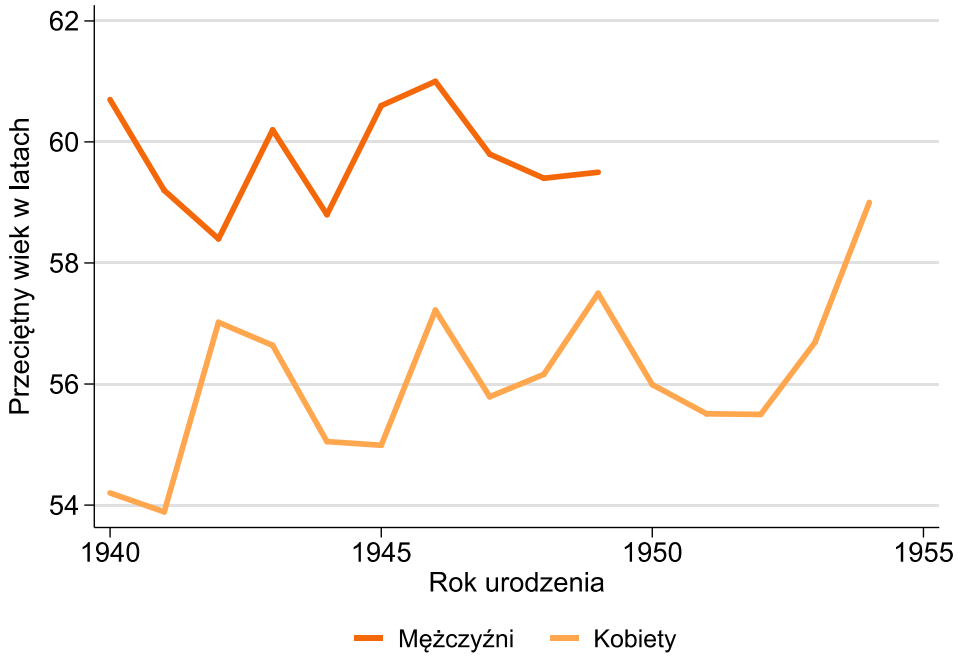
Dla kobiet obserwujemy inną strukturę. W Polsce, Francji i w Czechach ponad 60% kobiet w wieku 60-64 lata korzysta z emerytury. W Szwecji i w Niemczech „wskaźnik emerytalny” dla kobiet rośnie znacząco dopiero dla kolejnej grupy wieku, tj. tych pomiędzy 65. a 69. rokiem życia. Warto również zwrócić uwagę na niski odsetek kobiet otrzymujących emerytury w Hiszpanii i w Grecji. Wynika to z tego, że znaczna część kobiet w tych krajach nie była aktywna zawodowo i na starość korzystają z emerytur swoich współmałżonków lub w przypadku wdów z rent rodzinnych po mężu.

3.3.2. Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę i przejście z pracy na emeryturę w Polsce

W tej części raportu prezentujemy zmiany dotyczące przechodzenia na emeryturę w Polsce. W ostatnich latach przepisy dotyczące wieku emerytalnego zmieniały się. Od 2009 r. ograniczona została możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Następnie wiek emerytalny kobiet i mężczyzn był stopniowo podnoszony, jednak od października 2017 r. zostanie on przywrócony do poziomu 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Zmiany, które już miały miejsce wpłynęły na wiek przejścia na emeryturę wśród osób objętych tymi rozwiązaniami. W szczególności kobiety urodzone po 1953 r. oraz mężczyźni urodzeni po 1948 r. mają mniejsze możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Wykres 3.13 prezentuje przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę według kohort, począwszy od osób urodzonych w 1940 r. do pierwszego rocznika objętego nowymi rozwiązaniami. Ze względu na niewielką liczebność próby SHARE obserwujemy wahania wieku emerytalnego, które wynikają z niskiej precyzji szacunku. Wiek emerytalny mężczyzn urodzonych w latach 1940-1949 jest przeciętnie wyższy niż dla całej próby. Wynika to zarówno z tego, mężczyźni urodzeni przed 1939 r. korzystali ze świadczeń wcześniej. Ponadto, przeciętny wiek dla całej populacji uwzględnia również mężczyzn urodzonych w 1950 roku i później, którzy przeszli na wcześniejszą emeryturę (są to m.in. górnicy korzystający z niższego wieku emerytalnego).

Wykres 3.13. Przeciętny wiek przejścia na emeryturę kobiet urodzonych w latach 1940-1954 oraz mężczyzn urodzonych w latach 1940-1949 w Polsce w okresie do 2015 r.



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

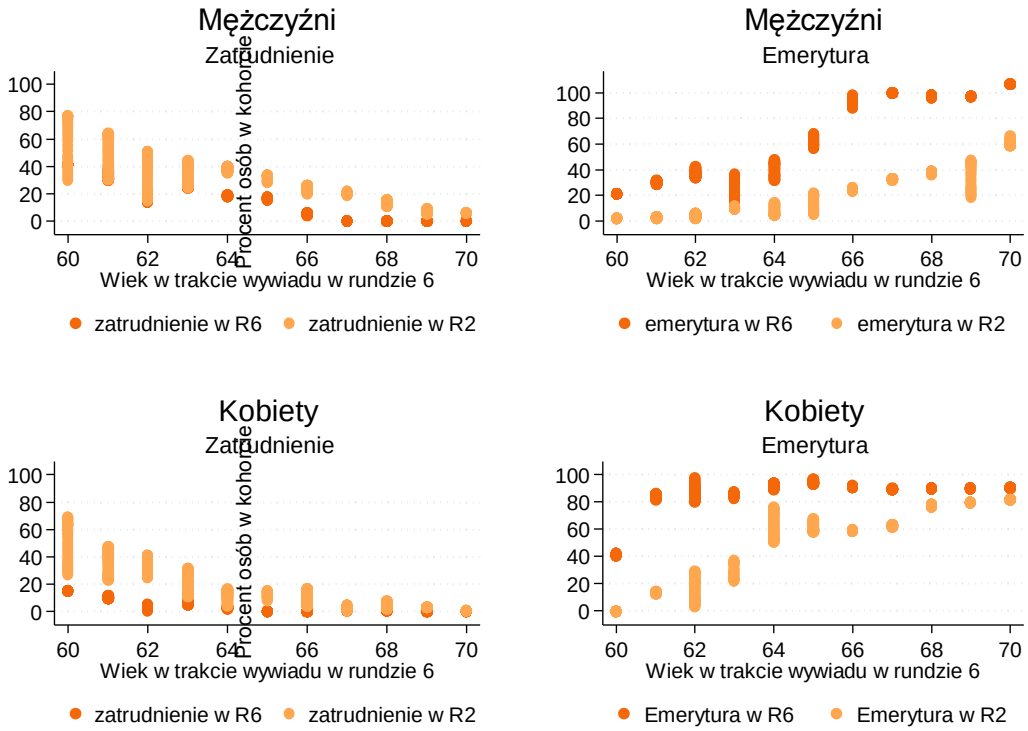
Uzyskane wyniki pokazują, że zmiany prawne zaczynają skutkować podniesieniem efektywnego wieku przejścia na emeryturę, szczególnie w przypadku kobiet. Polki urodzone w 1954 r. przechodziły na emeryturę przeciętnie wieku 59 lat, znacząco później niż te urodzone we wcześniejszych latach.

Przechodzenie z pracy na emeryturę można również zaobserwować porównując status respondentów SHARE w drugiej i szóstej fali badania, tj. pomiędzy 2006/2007 rokiem a 2015 rokiem. W tym okresie widać wyraźne zmniejszenie odsetka pracujących pomiędzy rundami, w przypadku mężczyzn w wieku 64-70 lat w 2015 r. oraz wśród kobiet w wieku 60-66 lat w tym samym okresie (Wykres 3.14). Oznacza to, że w ciągu 8 lat pomiędzy rundami osoby te zakończyły swoją aktywność zawodową. Nie obserwujemy znaczącej zmiany intensywności

zatrudnienia mężczyzn w wieku od 60 do 65 lat, co wskazuje, że pomiędzy rundami kontynuowali oni pracę.

Wzrost udziału korzystających z emerytury widoczny jest dla wszystkich osób pomiędzy 60 a 70 rokiem życia. Największa zmiana odsetka korzystających z emerytur u mężczyzn dotyczy osób w wieku 65-70 lat (w rundzie 6), a więc tych, którzy ukończyli ustawowy wiek emerytalny, a u kobiet jest to przedział wieku 60-67 lat, a więc również odpowiadający grupie, która już osiągnęła wiek emerytalny.

Wykres 3.14. Zatrudnienie oraz korzystanie z emerytury według kohort w Rundzie 2 w latach 2006/2007 i w Rundzie 6 w 2015 r.



Uwaga: wiek respondentów w trakcie badania w 6. rundzie badania SHARE. Wyniki wygładzone metodą Friedmann Supersmoother.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE z rund 2. (l. 2006-2007) i 6. (2015 r.).

3.3.3. Możliwości zaspokojenia potrzeb: dochody z pracy i dochody z emerytury

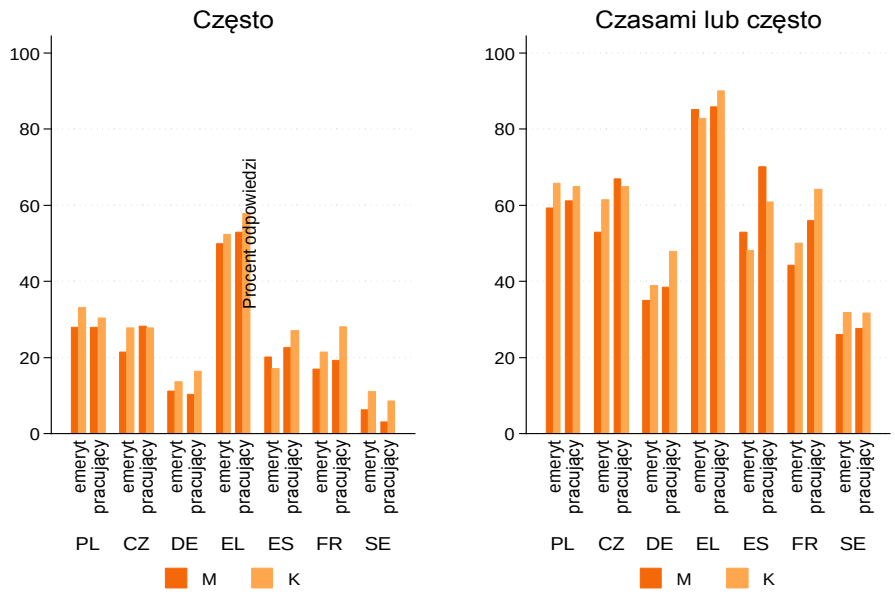
Przejście na emeryturę wiąże się przeważnie z obniżeniem poziomu osiąganych dochodów. Przy czym, jednocześnie mogą się zmniejszać potrzeby osób po zaprzestaniu zatrudnienia. W badaniu SHARE respondenci byli pytani o to jak często ich zadaniem niedobór pieniędzy uniemożliwia im robienie rzeczy, które chcieliby robić.

Odsetek emerytów, którzy często lub czasami rezygnują z rzeczy, które chcieliby robić jest nieco wyższy w większości analizowanych krajów, ale to nie są duże różnice, co widać na Wykresie 3.15. Znacznie większe zróżnicowania obserwowane są pomiędzy krajami.

Polacy częściej niż Niemcy i Szwedzi deklarują rezygnację z rzeczy, które chcieliby robić z powodu niedoboru pieniędzy. Natomiast sytuacja ta ma miejsce w Polsce rzadziej niż w Grecji i porównywalnie do Francji, Hiszpanii czy Czech.

Wynik ten pokazuje jedynie subiektywne odczucie respondentów, które zależy w dużym stopniu od tego, jakie są potrzeby pracujących i emerytów (które mogą być różne). Należy jednak wziąć pod uwagę, że dane te dotyczą obecnych emerytów, którzy w większości otrzymują emerytury liczone według starych zasad. Oznacza to, że dochód obecnych emerytów jest również relatywnie wyższy w odniesieniu do wynagrodzeń niż to, czego mogą się spodziewać emeryci w przyszłości. Otrzymane wyniki nie mogą zatem wskazywać na to, czy tego typu brak różnic utrzyma się w przyszłości.

Wykres 3.15. Odsetek rezygnujących z rzeczy, które chcieliby robić: emeryci a pracujący w rundzie 6. SHARE



Uwagi: wyniki przeważone.
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

3.4. Podsumowanie

Zatrudnienie osób w wieku 50 i więcej lat w Polsce rośnie, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej. W efekcie luka w zatrudnieniu osób w wieku 55-64 lata w Polsce pozostaje na stabilnym poziomie w porównaniu do średniej unijnej. Zmiana wskaźników zatrudnienia związana jest między innymi ze zmianami w przepisach emerytalnych. Dane SHARE wskazują na zmianę wzorców przechodzenia na emeryturę osób po 50-tym roku życia, w efekcie podnoszenia ustawowego wieku emerytalnego oraz ograniczenia dostępu do wcześniejszych emerytur. Widać to szczególnie w przypadku przechodzenia na emeryturę kobiet urodzonych po 1954 r. Profil wieku korzystania z emerytury mężczyzn w Polsce jest zbliżony do Szwedów i Niemców, natomiast w przypadku kobiet nadal widać szybsze przechodzenie na emeryturę, związane z tym, że Polki przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni. Utrzymanie różnicy w ustawowymi wieku emerytalnym oznacza, że różnica ta się utrzyma. Związane jest to również

z postawami wobec przechodzenia na emeryturę. Polacy przechodzą na emeryturę tuż po uzyskaniu uprawnień do tego świadczenia.

Co więcej, wyniki badania SHARE wskazują, że znaczna część osób po 60-tym roku życia deklaruje przejście na emeryturę tak szybko, jak jest to możliwe. Takie deklaracje mogą być spowodowane, między innymi, przez niską motywację do pracy wśród tej grupy osób, związaną z oceną jakości pracy. Wyniki badania SHARE pokazują, że grupa osób zadowolonych z pracy w Polsce jest niższa niż w innych krajach. Jednocześnie odsetek pracujących, zniechęconych do pracy lub zmęczonych pracą wymagającą od nich dużego wysiłku fizycznego lub też rutynowej pracy, jest wysoki. Jak pokazują przedstawione w Rozdziale analizy, jakość pracy może być jednym z istotnych czynników, które przyczyniają się do wysokiej skłonności do szybkiego wycofywania się z aktywności zawodowej Polaków.

Z tej perspektywy istotne jest wdrażanie i promowanie rozwiązań sprzyjających poprawie warunków i organizacji pracy oraz motywacji pracowników po 50-tym roku życia. Warto tutaj wymienić takie elementy jak: możliwość organizacji pracy według własnego uznania, zwiększenie poczucia bezpieczeństwa w pracy, zwiększenie możliwości nabywania nowych umiejętności, uznanie dla efektów wykonywanej pracy czy adekwatne wynagrodzenie. Ważne jest również promowanie postaw prozdrowotnych, sprzyjających poprawie stanu zdrowia wśród tej grupy osób. Działania takie powinny obejmować zarówno inicjatywy podejmowane na poziomie centralnym, ale także regionalnym i lokalnym. Kolejnym rekomendowanym działaniem jest budowanie świadomości pracodawców o roli rozwiązań zwiększających jakość pracy dla zatrudnialności pracowników.

Biorąc pod uwagę zmiany wieku emerytalnego, istotne jest również monitorowanie tego, jak zmiany prawne przekładają się na decyzje pracowników dotyczące przechodzenia na emeryturę, szczególnie w najbliższych latach. Dłuższa aktywności zawodowa w ramach nowego systemu emerytalnego wiąże się z większą wartością uzyskiwanej emerytury. Obecnie odsetek Polaków po 50-tym roku życia (zarówno pracujących, jak i emerytów), którzy deklarują, że ze względu na niskie dochody rezygnują z wykonywania rzeczy, które chcieliby robić, jest relatywnie niski. W przyszłości, wraz ze stopniowym przechodzeniem na emeryturę osób objętych nowym systemem emerytalnym, sytuacja ta również może się zmienić i wymaga monitorowania.

Bibliografia

Barnes-Farrell, J. (2003). Beyond Health and Wealth: Attitudinal and Other Influences on Retirement Decision-Making. W: Adams, G. Beehr, T. (red.) Retirement: Reasons, processes, and results. Springer Publishing Company: 159–87.

Börsch-Supan, A. (2013). Myths, Scientific Evidence and Economic Policy in an Aging World. *Journal of the Economics of Ageing* 1 (2): 3-15.

Börsch-Supan, A. (2017a). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 2. Wersja publikacji: 6.0.0. SHARE-ERIC. Zbiór danych. DOI: 10.6103/SHARE.w2.600.

Börsch-Supan, A. (2017b). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 3 – SHARELIFE. Wersja publikacji: 6.0.0. SHARE-ERIC. Zbiór danych. DOI: 10.6103/SHARE.w3.600.

Börsch-Supan, A. (2017c). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 4. Wersja publikacji: 6.0.0. SHARE-ERIC. Zbiór danych. DOI: 10.6103/SHARE.w4.600.

Börsch-Supan, A. (2017d). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 6. Wersja publikacji: 6.0.0. SHARE-ERIC. Zbiór danych. DOI: 10.6103/SHARE.w6.600.

Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S., Zuber, S. (2013). Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). International Journal of Epidemiology.

Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Kapteyn, A., Mackenbach, J., Siegrist, J., Weber, G. (red.) (2008). First results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the longitudinal dimension. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).

Fisher, G., Chaffee, D., Sonnega, A. (2016). Retirement Timing: a Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement* 2 (2).

Ilmarinen, J. (2012). Wspieranie aktywnego starzenia się w miejscu pracy.

Kotowska, I., Chłoń-Domińczak, A. (2012). Zarządzanie finansami publicznymi w kontekście zmiany demograficznej. *Studia Ekonomiczne* 1(1).

Malter, F., Börsch-Supan, A. (red.) (2013). SHARE Wave 4: Innovations & Methodology. MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

Myck, M., Oczkowska, M. (red.) (2017). Pokolenie 50+ w Polsce na tle Europy: aktywność, zdrowie i jakość życia. Wyniki na podstawie badania SHARE. CenEA. www.share50plus.pl.

Rada Ministrów (2017). Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2029 (z perspektywą do 2030 r.).

Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, M. (2014). Job Quality and Employment of Older People in Europe. *Labour* 28(2): 141–62.

Schröder, M. (red.) (2011). Retrospective data collection in the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. SHARELIFE methodology. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).

Schulz, R., Heckhausen, J. (1997). Emotion and Control: a Lifespan Perspective. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* (17): 185–205.

Siegrist, J., Von Dem Knesebeck, O., Wahrendorf, M. (2005). Quality of Employment and Well-Being. W: Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Mackenbach, J., Siegrist, J., Weber, G. (red.) (2005). Health, ageing and retirement in Europe – First results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).

Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., Börsch-Supan, A. (2006). Quality of Work, Well-Being and Intended Early Retirement of Older Employees—Baseline Results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health* 17(1): 62–68.

Siegrist, Johannes and Morten Wahrendorf. (2011). "Quality of Work, Health and Early Retirement: European Comparisons." s. 169–77 w: A. Börsch-Supan, M. Brandt, K. Hank, i M. Schröder (red.). The Individual and the Welfare State. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).

Aneks metodologiczny

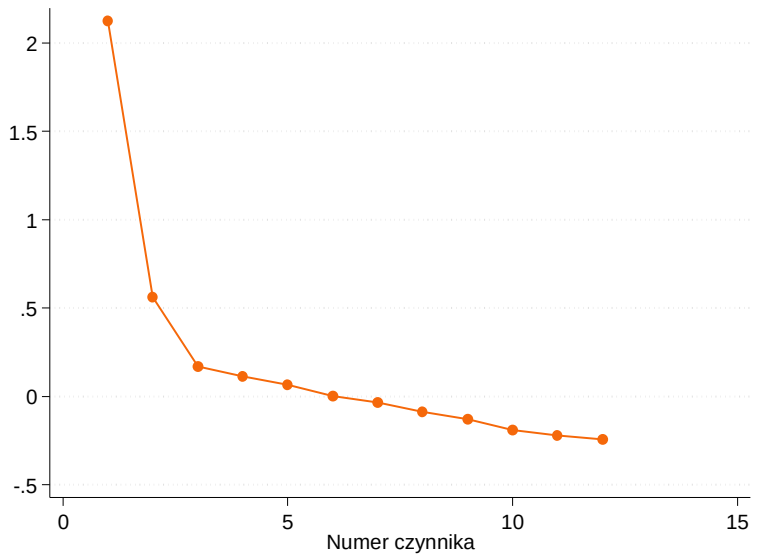
Analiza czynników głównych

W celu wyodrębnienia grup pracowników pod względem ich poczucia zadowolenia z wykonywanej pracy przeprowadzona została analiza czynników głównych, a następnie analiza segmentacji.

Analiza czynników głównych (*factor analysis*) miała na celu redukcję liczby zmiennych uwzględnionych w przeprowadzonych analizach. W analizie czynnikowej zastosowana została metoda rotacji Varimax, której celem jest maksymalizacja wariancji dla wyodrębnionych nowych zmiennych – czynników.

Na podstawie wykresu osypiska (Wykres 3.16) oraz oszacowanych wartości własnych (wartość własna pierwszego czynnika przekracza 2, podczas gdy drugiego jest powyżej 0.5) wydzielone zostało łącznie 5 czynników uwzględnionych w dalszej analizie segmentacji.

Wykres 3.16. Wykres osypiska dla analizy czynnikowej



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6 (2015 r.).

Zasadność zastosowania metody czynnikowej potwierdza wysoka wartość Indeksu Kaiser-Meyer-Olkin, która wynosi 0,79.

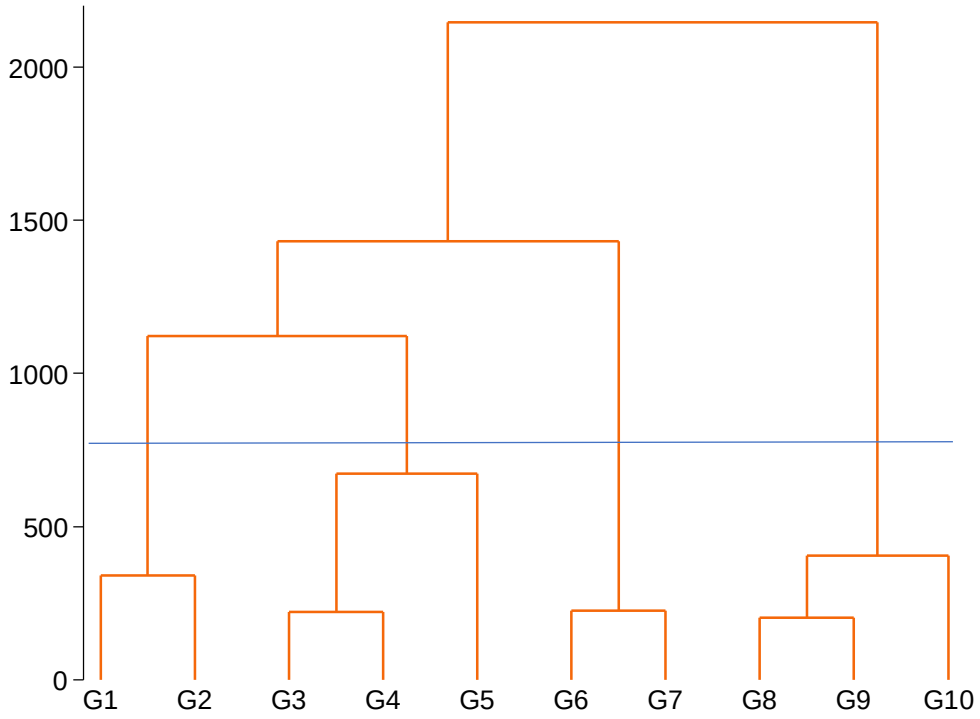
Analiza skupień

Analiza skupień została przeprowadzona metodą Warda. Jest to metoda grupowania, która wykorzystuje podejście analizy wariancji do oszacowania odległości pomiędzy skupieniami. Zmierza do minimalizacji sumy kwadratów odchyleń dowolnych grup skupień. Daje ona kontrolę nad wynikową liczbą grup oraz przedstawia najbardziej naturalne skupiska elementów.

Po zakończeniu grupowania utworzony został diagram drzewa (dendrogram), którego ilustracja od poziomu wyodrębnionych 10 skupień zaprezentowana jest na Wykresie 3.17. Liczby na osi pionowej oznaczają odległość, a długości linii łączących poszczególne skupienia odpowiadają najmniejszym odległościom wyszukiwanym w analizie. Rosną one wraz z każdym kolejnym połączeniem. Wiąże się to z faktem, że odległości wyliczane dla nowo tworzonych skupień są zawsze większe niż odległości bazowe.

Wykres pokazuje kolejność łączenia obiektów oraz jakie skupienia są łączone w kolejnych grupowaniach. Bazując na ocenionych odległościach, na poziomie około 750, wybrane zostały cztery grupy, co ilustruje linia przedstawiona na wykresie.

Wykres 3.17. Diagram drzewa w analizie segmentacji



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6 (2015 r.).

Tabela 3.4. Macierz korelacji aspektów dotyczących oceny warunków pracy

	sat	fiz	czas	dec	promo	bezp	roz	wsp	uzn	zar	zdro	emer

sat	1.00											
fiz	-0.19	1.00										
czas	-0.30	0.25	1.00									
dec	-0.36	0.27	0.28	1.00								
promo	-0.22	0.07	-0.01	0.18	1.00							
bezp	-0.30	0.18	0.10	0.24	0.21	1.00						
roz	0.41	-0.21	-0.01	-0.30	-0.25	-0.14	1.00					
wsp	0.57	-0.15	-0.25	-0.19	-0.13	-0.22	0.37	1.00				
uzn	0.60	-0.19	-0.22	-0.25	-0.20	-0.26	0.39	0.61	1.00			
zar	0.45	-0.26	-0.17	-0.13	-0.22	-0.18	0.28	0.33	0.53	1.00		
zdro	-0.36	0.16	0.18	0.25	0.14	0.15	-0.26	-0.22	-0.32	-0.27	1.00	
emer	-0.32	0.38	0.22	0.22	0.13	0.23	-0.22	-0.20	-0.22	-0.27	0.39	1.00

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE: runda 6 (2015 r.).