Analityczny Raport Uzupełniający 2
Historia zatrudnienia i aktywność po zakończeniu kariery zawodowej

Leszek Morawski
Współpraca: Michał Myck, Monika Oczkowska

Spis treści

Wprowadzenie 2
2.1 Historia zatrudnienia i zróżnicowanie decyzji emerytalnych na podstawie danych SHARE 4
2.1.1 Charakterystyka badania SHARE-LIFE i próby badawczej wykorzystanej w analizach 4
2.1.2 Historia zatrudnienia i staż pracy w SHARE-LIFE 6
2.1.3 Status względem rynku pracy w rundzie 6. wśród respondentów SHARE-LIFE 14
2.1.4 Wiek przejścia na emeryturę wśród respondentów SHARE-LIFE 16
2.2 Retrospektywna ocena kariery zawodowej i głównego miejsca pracy 19
2.3 Aktywność po zakończeniu kariery zawodowej 23
2.3.1 Praca zarobkowa po przejściu na emeryturę 24
2.3.2 Zaangażowanie w wolontariat i prace charytatywne po zakończeniu kariery zawodowej 27
2.3.3 Determinanty aktywności osób w wieku 50+ po zakończeniu kariery zawodowej 27
2.4 Podsumowanie 30
Bibliografia 32
Załącznik 2.1 35

Wprowadzenie[1]

Zakończenie kariery zawodowej jest szczególnym momentem w życiu wielu osób, kiedy pojawiają się nowe możliwości, ale też nieznane wcześniej ograniczenia i zagrożenia. Osoba uwolniona od wcześniejszych obowiązków zawodowych ma z jednej strony szansę czerpać dodatkową satysfakcję z życia, urzeczywistniając marzenia i plany, na których realizację nie pozwalał jej do tej pory brak czasu (Laslett, 1989, 1991). Z drugiej strony, spadek dochodów oraz ograniczenie kontaktów społecznych po przejściu na emeryturę zwiększa niebezpieczeństwo marginalizacji społecznej i zubożenia materialnego (Westerlund i in., 2010).

Europejczycy, w tym Polacy, żyją coraz dłużej, ciesząc się często nawet w późnym wieku dobrym zdrowiem, a ponieważ wielu z nich kończy karierę zawodową w chwili uzyskania uprawnień do świadczeń emerytalnych, rośnie liczba osób zdolnych do aktywnego spędzania czasu po wyjściu z rynku pracy. Uważa się, że przy obecnie obowiązującym wieku nabywania tych uprawnień coraz większy odsetek kolejnych kohort emerytów może podejmować aktywności produktywne, zwiększając swoje dochody, a także dochody lub dobrobyt innych osób i zmniejszając w ten sposób napięcia fiskalne w budżecie państwa związane ze zmianami demograficznymi (Robroek i in., 2013; Brugiavini i in., 2008). Działania te mogą polegać na kontynuowaniu pracy zarobkowej, często w niepełnym wymiarze czasu lub w nowym zawodzie, ale także na wykonywaniu pracy niepłatnej, np. w formie wolontariatu lub angażowania się w działalność charytatywną.

Poznanie mechanizmów determinujących aktywność po zakończeniu kariery zawodowej jest ważne dla właściwego kształtowania rozwiązań w polityce społecznej. W literaturze najczęściej analizowane są dwa czynniki sprzyjające aktywności osób starszych – dochód i zdrowie. Znacznie rzadziej zwraca się uwagę na inny istotny czynnik, a mianowicie – przebieg kariery zawodowej, pomimo jej oczywistego wpływu na zdrowie oraz sytuację materialną po przejściu na emeryturę (Blane i in., 2006; Kuh i Shlomo, 2004; Avendano i Mackenbach, 2011). Analizując wpływ kariery zawodowej na dochody po jej zakończeniu warto jest mieć na uwadze zarówno

---

[1] Analityczny Raport Uzupełniający 2 stanowi rozszerzoną wersję rozdziału 2 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.

czas jej trwania, jak i jakość zatrudnienia. Przykładowo, Angelini i in. (2009) wiążą krótki staż pracy z zagrożeniem wpadnięcia w „pułapkę wczesnego przejścia na emeryturę". Wielu osobom możliwość zakończenia pracy i uzyskania świadczenia emerytalnego wydaje się być atrakcyjnym rozwiązaniem, a dotyczy to w szczególności tych, którzy negatywnie oceniają jakość swojego miejsca pracy (Dal Bianco i in., 2014). Jak zauważają Angelini i in. (2009), korzyść z wyjścia z rynku pracy i otrzymania świadczenia emerytalnego może być krótkookresowa, ponieważ w przypadku wystąpienia nieprzewidywanych zdarzeń poziom życia emeryta ulegnie obniżeniu, co z kolei przyczynia się do pogłębienia problemu ubóstwa wśród osób starszych. Należy też mieć na uwadze fakt, iż osoby wcześniej rezygnujące z aktywności zawodowej dłużej przebywają na emeryturze, co, jak pokazali Rohwedder i Willis (2010) oraz Bonsang i in. (2012), obniża poziom zdolności kognitywnych, negatywnie przekładając się na ogólny stan zdrowia i możliwości aktywnego spędzania czasu.

Przebieg kariery zawodowej wpływa nie tylko na moment jej zakończenia, ale także na chęć podejmowania aktywnych działań społecznych. Korzystając z danych SHARE Wahrendorf i Siegrist (2011) wykazali na przykład, że niezależnie od stanu zdrowia osoby, które pracowały w złych warunkach lub doświadczyły epizodu bezrobocia rzadziej angażują się w wolontariat. W oparciu o najbardziej aktualne dane SHARE, podejście Wahrendorfa i Siegrista (2011) zostało wykorzystane w niniejszym raporcie zarówno dla oceny związków historii zatrudnienia z podejmowaniem działalności charytatywnej, jak i zaangażowaniem na rynku pracy po przejściu na emeryturę.

W raporcie wykorzystano dane z trzech rund badania SHARE – 3., 4. i 6. Podstawowy zestaw zmiennych w przedstawionych poniżej analizach składa się z informacji o historii zawodowej respondentów SHARE oraz o ich retrospektywnej ocenie warunków pracy, które zostały zebrane w rundzie 3. Informacje o aktywności tych samych osób po przejściu na emeryturę pochodzą z rund 4. i 6. Analizy w raporcie opierają się na próbie wybranych siedmiu krajów: Polsce, Czechach, Francji, Grecji, Hiszpanii, Niemczech i Szwecji.

W części 2.1 przedstawiono podstawowe informacje na temat danych zebranych w ramach wywiadów rundy 3. SHARE wraz z przykładami zróżnicowania historii zawodowych, aktywności zawodowej i decyzji emerytalnych w krajach europejskich. W części 2.2 zaprezentowano informacje zebrane w ramach rundy 3. dotyczące oceny kariery zawodowej dla osób, które przeszły na emeryturę przed przeprowadzeniem rundy 6. badania. W części 2.3, w oparciu między innymi o artykuł Wahrendorfa i Siegrista (2011), zaprezentowano wyniki analizy zależności pomiędzy stopniem zaangażowania w pracę zarobkową, wolontariat oraz działalność charytatywną a charakterystykami respondentów SHARE, włączając szereg cech dotyczących ich doświadczenia zawodowego.

2.1 Historia zatrudnienia i zróżnicowanie decyzji emerytalnych na podstawie danych SHARE

2.1.1 Charakterystyka badania SHARE-LIFE i próby badawczej wykorzystanej w analizach

W ramach projektu SHARE szczególne miejsce pośród zrealizowanych dotychczas sześciu rund badania zajmuje runda 3. Jej wyjątkowy charakter polega na tym, że skoncentrowana była na historii życia respondentów (stąd jej angielska nazwa - SHARE-LIFE), podczas gdy w ramach pozostałych rund zebrano informacje głównie o bieżących aspektach ich życia. W trakcie wywiadu w rundzie 3. pytania prowadziły respondenta przez kolejne miejsca zamieszkania, zarówno w kraju, jak i za granicą, począwszy od dzieciństwa, aż do domu lub mieszkania, w którym przeprowadzany był wywiad. W badaniu zadawano szczegółowe pytania dotyczące sytuacji społeczno-ekonomicznej rodziny respondenta, gdy miał on 10 lat, opieki zdrowotnej w dzieciństwie i wyników szkolnych. Respondent opowiadał o formalnych i nieformalnych związkach, w które był zaangażowany w ciągu życia oraz biologicznych i adoptowanych dzieciach. Pytania o stan zdrowia dotyczyły przebytych chorób i dłuższych pobytów w szpitalu w dzieciństwie, jak i w późniejszym wieku, włączając w to okresy leczenia, podczas których dana osoba nie dysponowała pełną sprawnością fizyczną. Ankieter ustalał również, czy respondent poddaje się regularnym badaniom podstawowym, takim jak: morfologia, ciśnienie krwi, badanie wzroku itp. Padały także szczegółowe pytania dotyczące okresów, w których respondent doświadczał uczucia szczęścia lub przeciwnie, przeżywał stresy czy stany przygnębienia.

Podczas wywiadu zbierane były szczegółowe informacje o karierze zawodowej, począwszy od zakończenia dziennej edukacji. W przypadku, gdy respondent zmieniał zatrudnienie, każdorazowo zapisywane były daty rozpoczęcia i zakończenia nowej pracy oraz wymiar etatu, branża, podstawowe charakterystyki miejsca pracy i wysokość pierwszego wynagrodzenia. Po zebraniu danych na temat całej kariery zawodowej, respondent proszony był o wybranie spośród wcześniej wymienionych tej pracy, którą uznawał za najważniejszą (główną) w całej historii swojego zatrudnienia. Odnośnie wybranej pracy następowały dalsze pytania dotyczące oceny różnych aspektów jakości miejsca pracy. W sytuacji, gdy kolejne wykonywane przez respondenta prace przedzielały okresy braku aktywności zawodowej przekraczające pół roku, był on proszony o podanie dokładniejszych okoliczności i przyczyn tych przerw (bezrobocie, kontynuowanie edukacji, zajmowanie się domem itp.). Według podobnych kategorii respondent określał swoją sytuację po zakończeniu kariery zawodowej. Jeśli przeszedł na emeryturę, podawał informację na temat wysokości świadczeń publicznych otrzymywanych z tego tytułu.

Dane zebrane podczas 3. rundy SHARE określa się mianem retrospektywnych. Z tego względu, że opierają się one na konieczności przypomnienia sobie różnych kwestii z odległej często przeszłości, podnoszoną czasem kwestią jest to, że informacje takie mogą być obarczone błędem wynikającym ze znacznego upływu czasu. Jednak w literaturze wielokrotnie potwierdzano wiarygodność danych retrospektywnych dotyczących wydarzeń kluczowych

z punktu widzenia osoby badanej, zestawiając je np. z danymi administracyjnymi (przykładowe opracowania analizujące wiarygodność danych retrospektywnych — Havari i Mazzonna, 2011; Beckett i in., 2001; Smith i Thomas, 2003). Wartość naukową danych retrospektywnych pochodzących z badania SHARE-LIFE i jemu podobnych potwierdziło szereg opracowań analizujących powiązania pomiędzy wydarzeniami z przeszłości oraz charakterystykami dzieciństwa a różnymi aspektami późniejszego życia tych samych osób. Ponadto wiele prac naukowych uwzględnia historie życia osób badanych w celu znalezienia przyczyn późniejszego stanu zdrowia, sytuacji materialnej czy samopoczucia (de Wind i in., 2016, Heikkinen 2011, Kuh i Shlomo, 2004).

Analizy przedstawione w tym raporcie skupiają się na próbie osób, które wzięły udział w 3. rundzie SHARE i do czasu przeprowadzenia 6. rundy badania zakończyły swoją karierę zawodową. Do próby głównej analiz włączono osoby z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy według informacji pozyskanych w rundzie 3. lub 6., które w rundzie 6. zadeklarowały przebywanie na emeryturze. Łączna liczba respondentów w siedmiu wybranych krajach w próbie głównej wyniosła 5767 osób.

Tabela 2.1. Liczebność próby uwzględnionej w analizach

	Respondenci w rundzie 3. SHARE, którzy wzięli udział w rundzie 6.	i mieli co najmniej 10 lat stażu pracy	i byli na emeryturze w rundzie 6.	Próba osób z rundy 3. w regresji*		
				w rundzie 4.	w rundzie 6.	Razem
PL	1317	1167	870	935	827	1762
CZ	1000	976	843	929	819	1748
DE	945	865	628	775	620	1395
EL	1979	1337	922	0	845	845
ES	1447	978	656	624	640	1264
FR	1263	1090	875	1103	868	1971
SE	1294	1231	973	888	960	1848
Razem	9245	7644	5767	5254	5579	10833

*Uwagi: * - respondenci biorący udział w SHARE-LIFE, którzy wzięli udział również w badaniu w rundzie 4 lub 6. ** - spadek liczby obserwacji ze względu na braki informacji w niektórych zmiennych objaśniających.*
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych SHARE z rundy 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) oraz rund 4. (l. 2011-2012) i 6. (2015 r.).

W regresji logistycznej, przedstawionej w części 2.3.3 niniejszego raportu, rozszerzono próbę główną o obserwacje z rundy 4. W ten sposób w próbie w regresji znalazły się osoby z rundy 3. z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy, które w rundzie 4. lub 6. zadeklarowały przebywanie na emeryturze. Otrzymano dzięki temu zbiór o liczebności 10 833 osób. Dodatkowo, niektóre analizy opisowe w częściach 2.1.2. i 2.1.3. w niniejszym raporcie oparto na pełnej próbie respondentów z SHARE-LIFE lub na próbie uwzględniającej wszystkich respondentów, którzy wzięli udział zarówno w 3., jak i 6. rundzie badania (patrz szczegółowe podpisy pod tabelami i wykresami).

2.1.2 Historia zatrudnienia i staż pracy w SHARE-LIFE

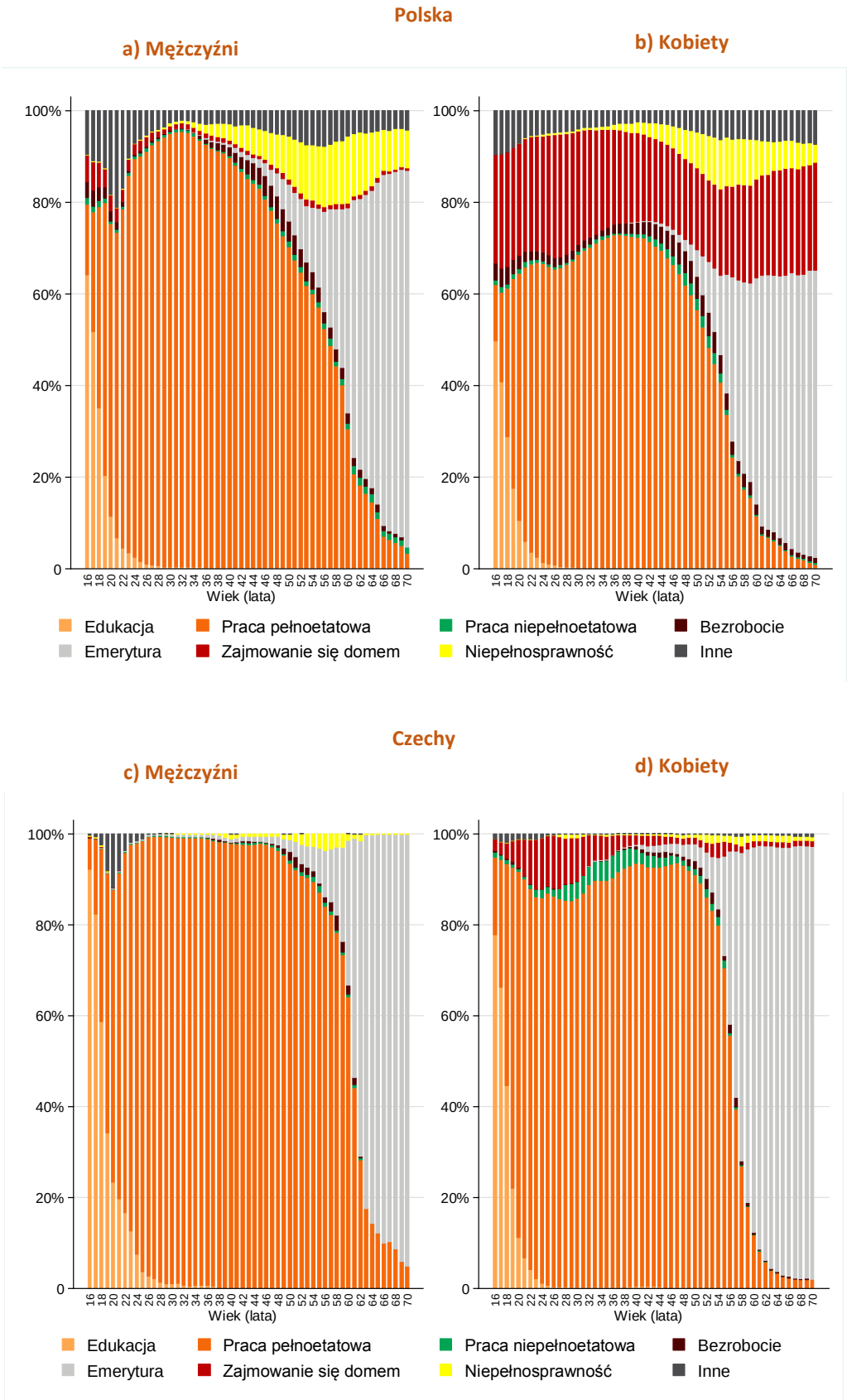
Przykład informacji zebranych w wywiadach SHARE-LIFE dotyczących historii zatrudnienia respondentów przedstawiono na wykresach 2.1a-m. Do przygotowania wykresów wykorzystano informacje dla pełnej próby respondentów, którzy wzięli udział w badaniu SHARE-LIFE. Na wykresach pokazano przeciętne odsetki mężczyzn i kobiet w danym wieku według następujących kategorii statusu w odniesieniu do rynku pracy: edukacja, praca pełnoetatowa, praca niepełnoetatowa, bezrobocie, emerytura, zajmowanie się domem, niepełnosprawność oraz inne.

Na wykresach 2.1a-m zauważyć można bardzo duże zróżnicowanie w historiach zatrudnienia w zależności od płci i kraju zamieszkania. Interpretując informacje zawarte na wykresach należy mieć na uwadze, iż obejmują one całą próbę SHARE-LIFE dla danego kraju, złożoną z kohort urodzonych w różnych latach i zilustrowany przebieg kariery zawodowej przedstawia uśrednione wartości dla poszczególnych grup wieku.

Cechą wspólną dla analizowanych krajów jest znacznie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn, których deklarowany status na rynku pracy w poszczególnych latach życia to zajmowanie się domem. Na uwagę zasługuje różnica w dynamice zmian w kolejnych latach odsetka kobiet, które deklarowały ten status. Dane przedstawione na wykresie 2.1j sugerują wzrost udziału kobiet zajmujących się domem w okresie macierzyństwa w Hiszpanii, co zdaje się prowadzić do permanentnego wycofania się większości kobiet z aktywności zawodowej. Odsetek dwudziestoletnich kobiet zajmujących się domem w Szwecji również rośnie (wykres 2.1m), jednak począwszy od wieku 30 lat wyraźnie maleje, czemu towarzyszy znaczny wzrost pracy w niepełnym wymiarze godzin. Podobne zmiany widoczne są na wykresie dla Niemiec (wykres 2.1f). We Francji również zauważalny jest wzrost znaczenia pracy w niepełnym wymiarze, ale skala zmian jest znacząco mniejsza (wykres 2.1l). W Polsce, Czechach, Grecji i Hiszpanii zatrudnienie niepełnoetatowe nie odgrywało większego znaczenia w karierach zawodowych kobiet.

W przypadku polskiej próby SHARE odsetek pracujących kobiet w wieku 20-40 lat jest stosunkowo wysoki i zdecydowanie wyższy niż w Grecji, Hiszpanii i Francji. Jest on natomiast niższy niż w Czechach i w Szwecji. Wyróżnikiem danych dla Polski jest bardzo szybki spadek aktywności zawodowej począwszy od około 45. roku życia.

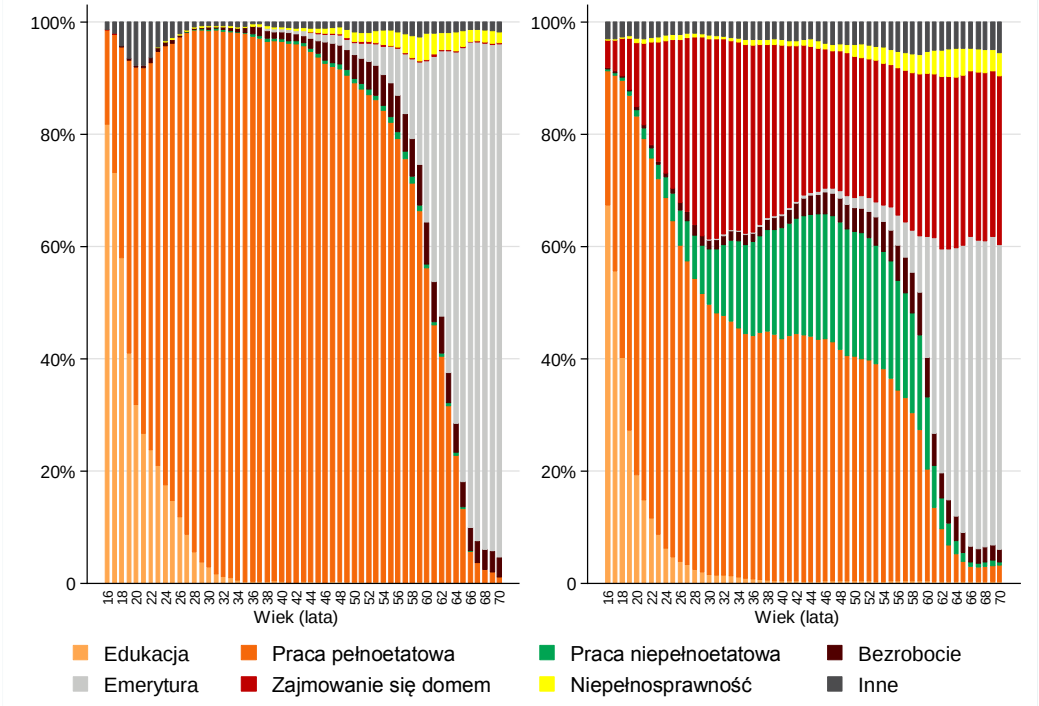
Wykres 2.1 Przekrój historii życia zawodowego w danych SHARE-LIFE: Polska, Hiszpania i Szwecja



Niemcy

e) Mężczyźni

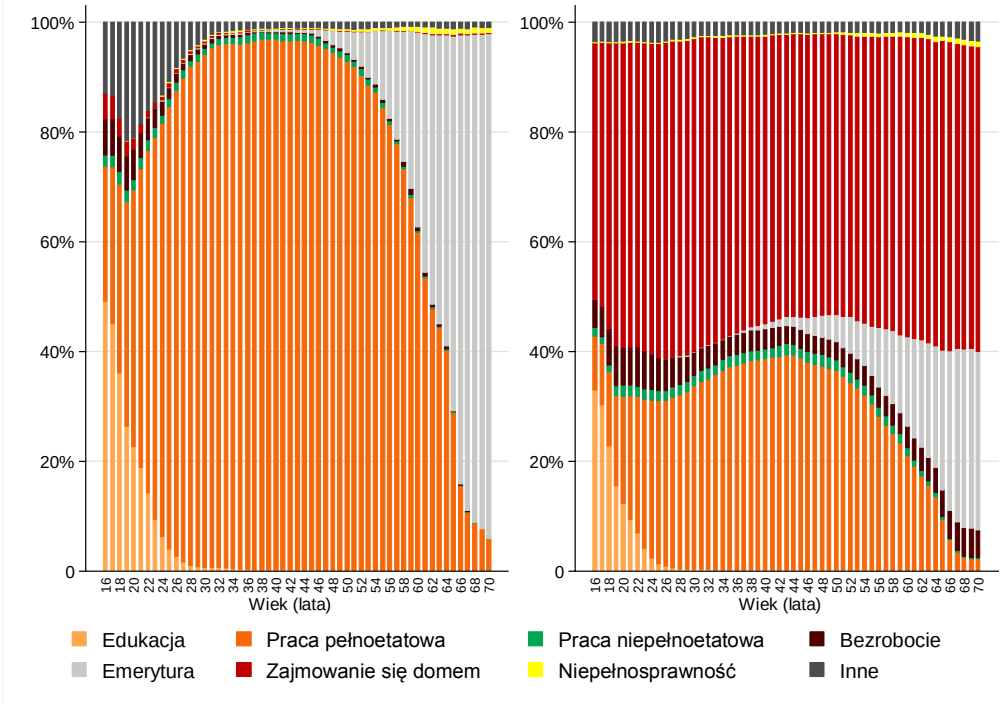
f) Kobiety



Grecja

g) Mężczyźni

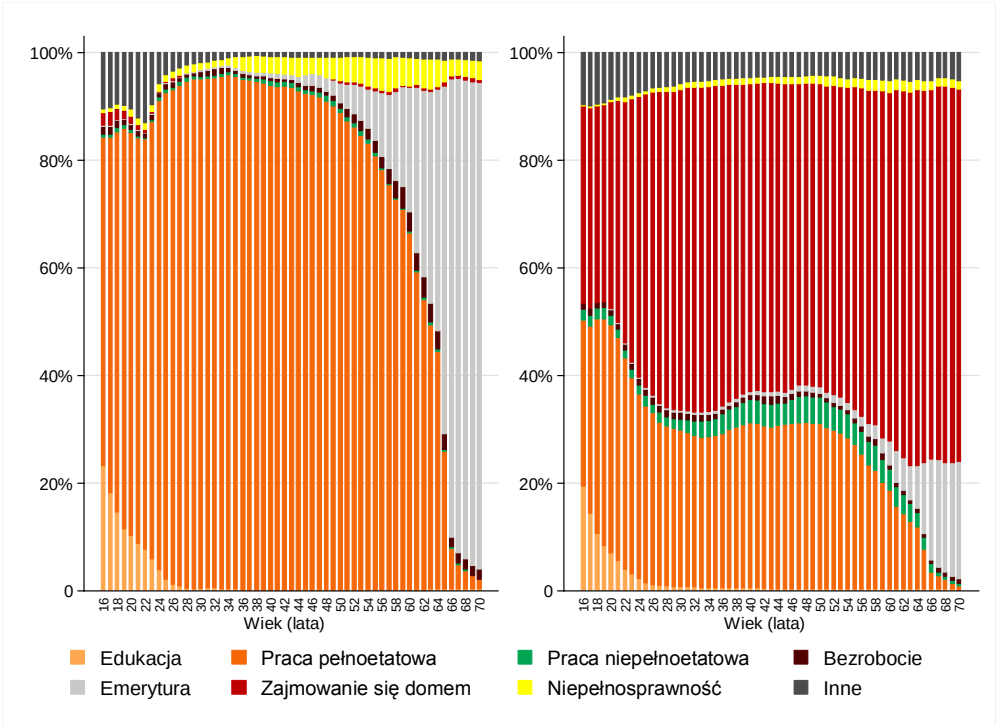
h) Kobiety



Hiszpania

i) Mężczyźni

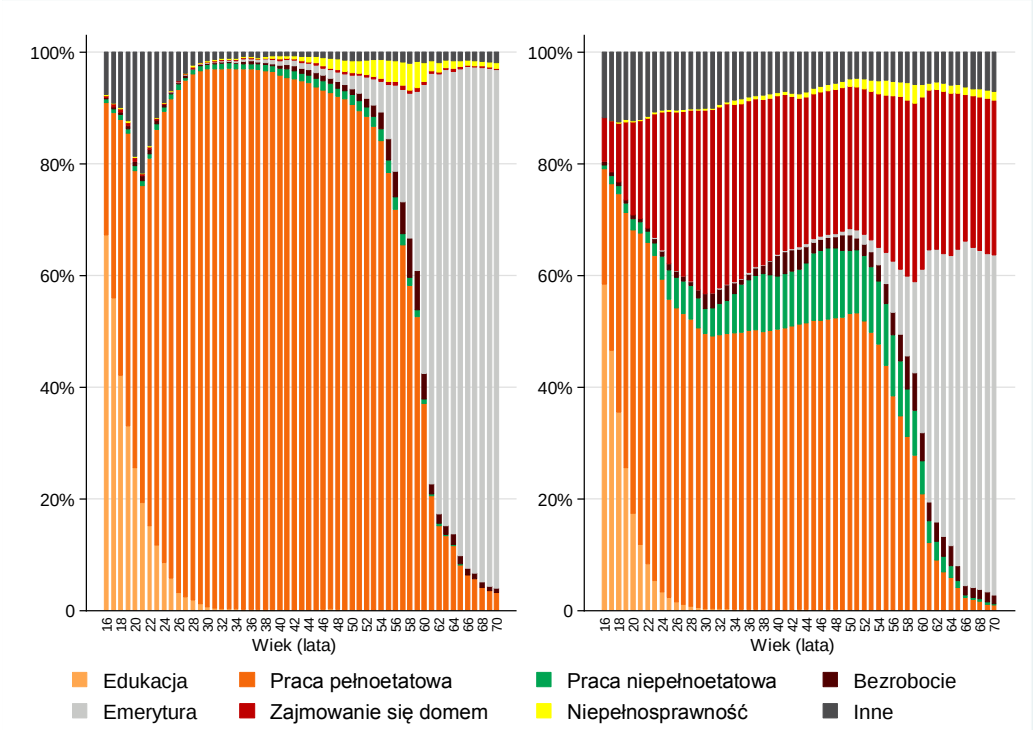
j) Kobiety

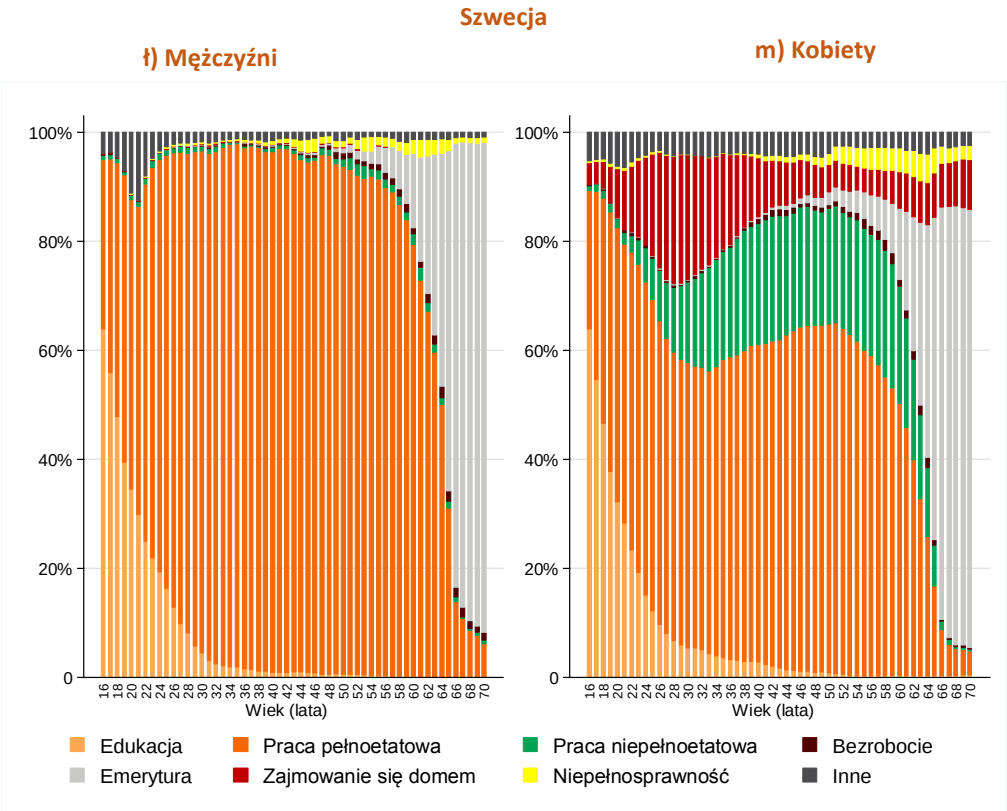


Francja

k) Mężczyźni

l) Kobiety





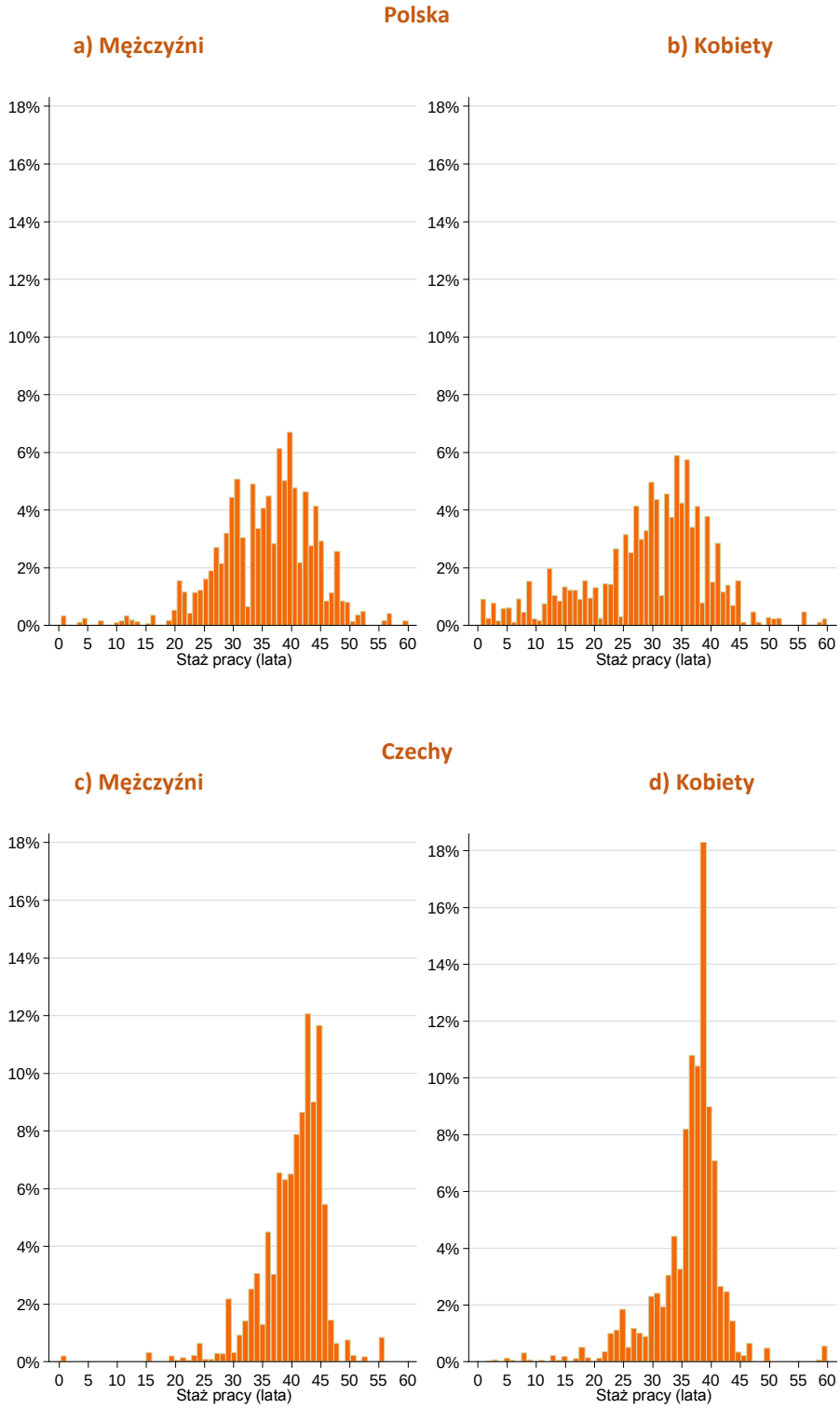
Uwagi: próba dla wszystkich respondentów SHARE-LIFE z wybranych krajów; dane przeważone na poziomie indywidualnym.
Źródło: *opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009).*

Historie zatrudnienia mężczyzn są dużo mniej zróżnicowane niż kobiet, choć wśród Hiszpanów (2.1i) zaobserwować można znacznie mniejszy odsetek osób w wieku 16-20 lat pozostających w edukacji, zaś Szwedów charakteryzuje zdecydowanie późniejszy odpływ z aktywności zawodowej na emeryturę (2.1ł). W przypadku Polski (2.1a) uwagę zwraca wysoki odsetek mężczyzn powyżej 40. roku życia deklarujących niepełnosprawność. Odzwierciedla on korzystanie ze świadczeń rentowych z tytułu niepełnosprawności jako formy wcześniejszego wyjścia z rynku pracy.

Poza szczegółami historii zatrudnienia, które pozwalają na odzwierciedlenie zaangażowania zawodowego w kolejnych latach życia respondentów SHARE, w wywiadzie historii życia w rundzie 3. zebrano również dane dotyczące charakterystyk poszczególnych miejsc pracy oraz opinie respondentów dotyczące jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej. Te informacje wykorzystano poniżej w analizie relacji pomiędzy historią zawodową respondentów a podejmowanymi przez nich aktywnościami po zakończeniu kariery zawodowej i przejściu na emeryturę. Uwzględnioną w analizach zmienną odzwierciedlającą doświadczenie zawodowe respondentów była liczba lat stażu pracy. Staż pracy obliczony został na podstawie informacji z rundy 3. w postaci liczby lat poświęconych pracy zawodowej do czasu przeprowadzenia badania (lata 2008-2009) w rundzie 3. lub przejścia na emeryturę, jeśli w rudzie 3. respondenci nadal byli aktywni na rynku pracy (rok przejścia na emeryturę podawany w 6. rundzie badania). Rozkłady stażu pracy w próbie osób z SHARE-LIFE, które w rundzie 6. SHARE zadeklarowały przebywanie na emeryturze przedstawiono na wykresach 2.2a-m. Ze względu na duże

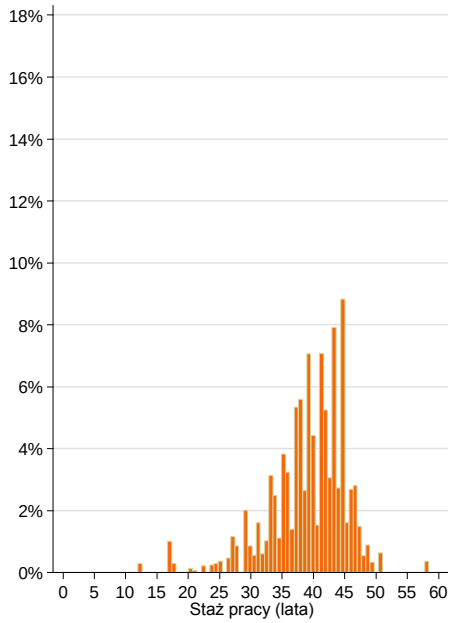
zróżnicowanie pomiędzy krajami, dane dotyczące zerowego stażu pracy podano w uwagach do wykresów.

Wykres 2.2 Liczba lat stażu pracy na podstawie SHARE-LIFE dla osób na emeryturze w 6. rundzie SHARE w wybranych krajach

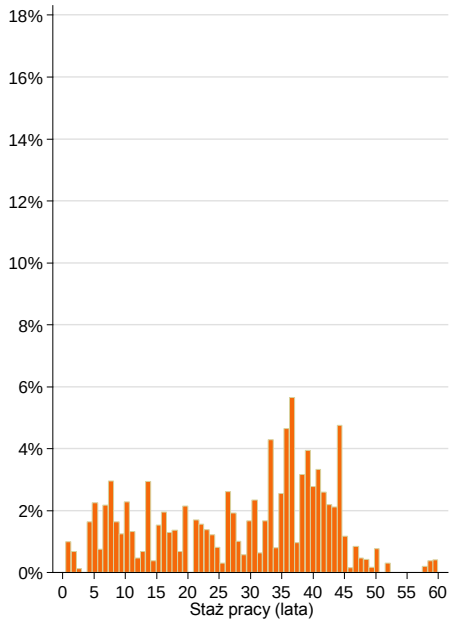


Niemcy

e) Mężczyźni

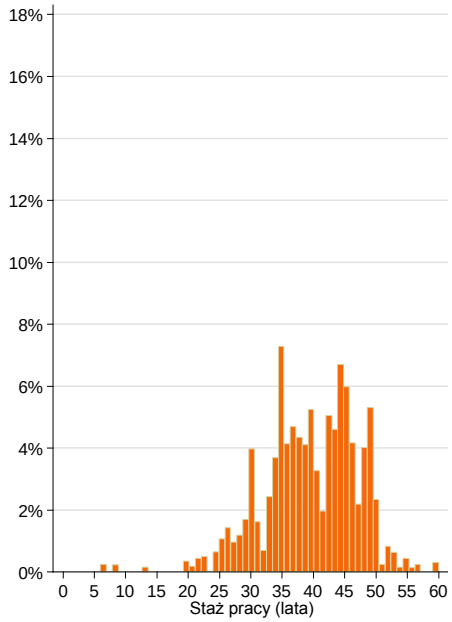


f) Kobiety

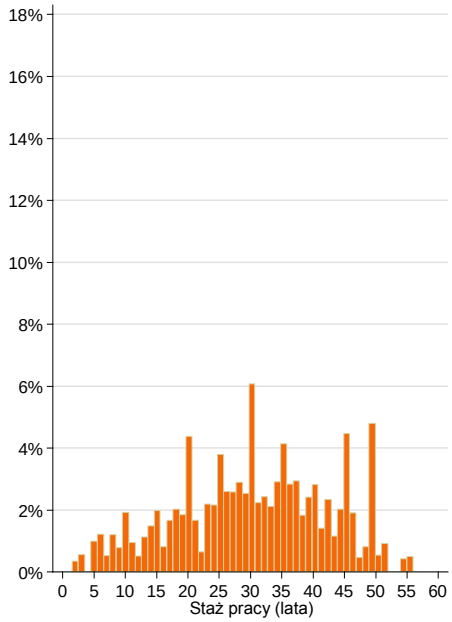


Grecja

i) Mężczyźni

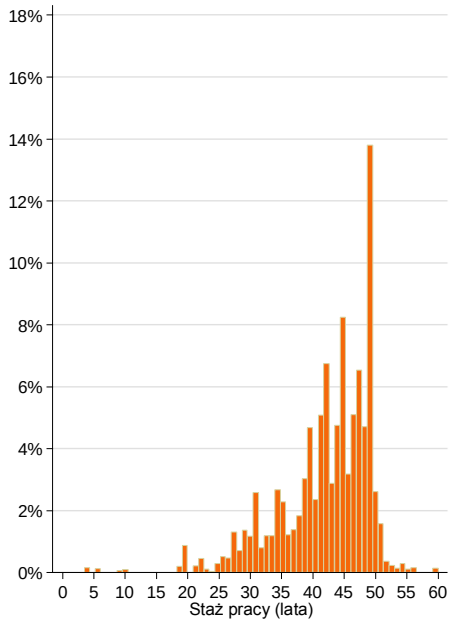


j) Kobiety

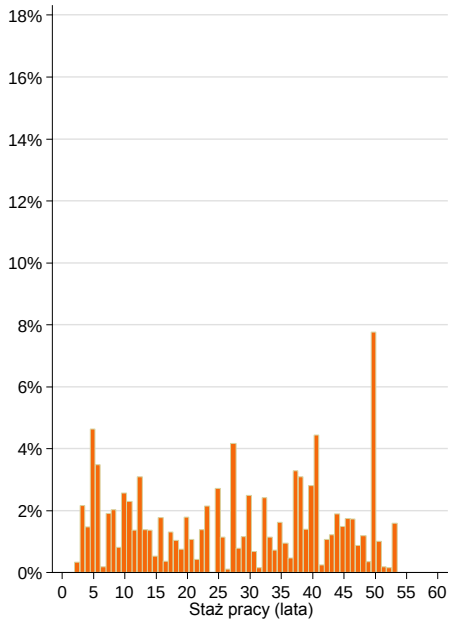


Hiszpania

i) Mężczyźni

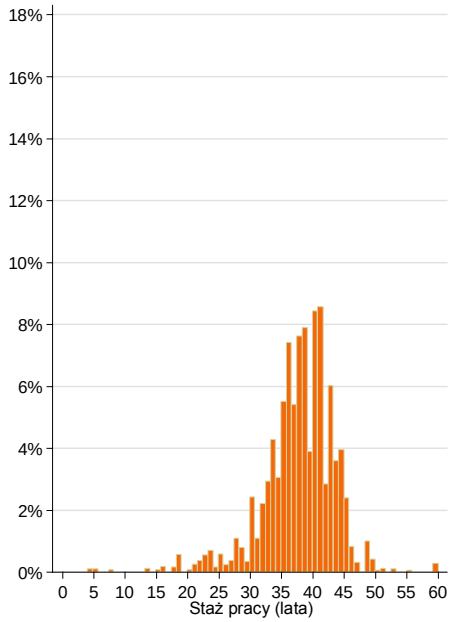


j) Kobiety

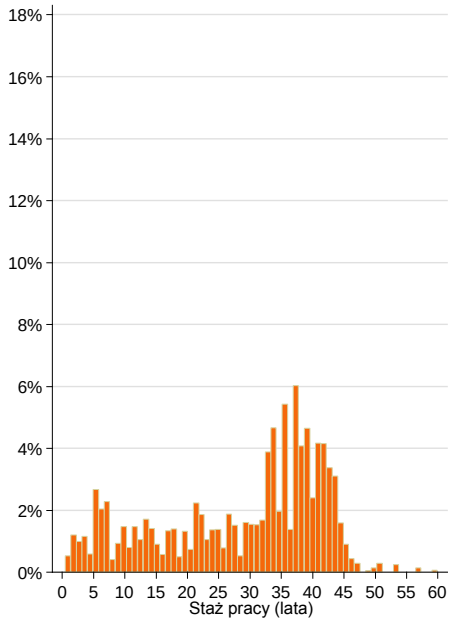


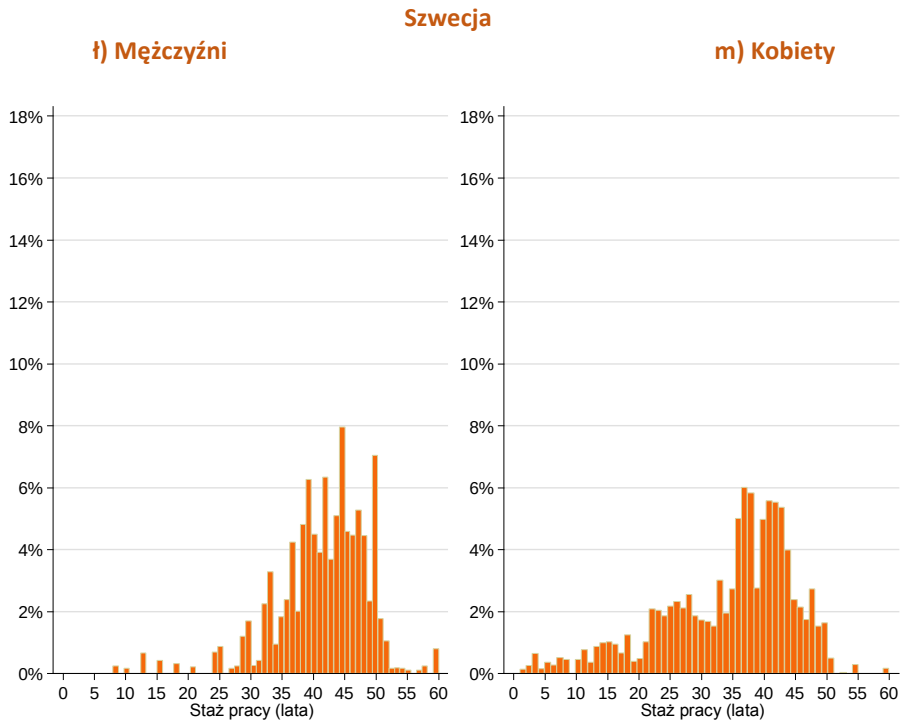
Francja

k) Mężczyźni



l) Kobiety





Uwagi: odsetek respondetów, którzy nigdy nie podjęli pracy zarobkowej w poszczególnych krajach: PL: M: 1,8%, K: 8,3%; CZ: M: 0%, K: 0,2%; DE: M: 0%, K: 1,6%; EL: M: 0,7%, K: 40,3%; ES: M: 1,1%, K: 30,8%; FR: M: 0%, K: 6,2%; SE: M: 0,2%, K: 0,7%; próba dla respondentów SHARE-LIFE, którzy w rundzie 6. zadeklarowali przebywanie na emeryturze z wybranych krajów; dane przeważone na poziomie indywidualnym.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) i runda 6. (2015 r.).

Rozkłady stażu pracy odzwierciedlają przekroje historii życia zawodowego, które przedstawiono na wykresach 2.1a-m. Ich zaletą jest lepsze zobrazowanie skali zróżnicowania indywidualnych historii aktywności zawodowej. Podobnie jak w przypadku przekrojów historii życia zawodowego, uwagę na wykresach 2.2a-m zwraca zróżnicowanie stażu pracy ze względu na płeć. Według danych SHARE-LIFE w Hiszpanii relatywnie liczna grupa kobiet w wieku 50+ nigdy nie podjęła pracy zarobkowej (30,8%). Ponadto, wśród pracujących Hiszpanek znaczna część była zaangażowana w aktywność zawodową przez względnie krótki czas. W Polsce 8,3% kobiet nigdy nie pracowało, co różni się zarówno w porównaniu do krajów południowej Europy, jak i krajów zachodniej i północnej Europy, gdzie przykładowo w Szwecji nigdy nie pracowało 0,7% kobiet.

Średnie wartości stażu pracy dla osób, które pracowały w trakcie swojego życia liczone w latach wynoszą w przypadku kobiet: 29,1 lat w Polsce, 28,2 lata w Hiszpanii i 34,6 lat w Szwecji, a dla mężczyzn: 35,6 lat w Polsce, 42,2 lata w Hiszpanii i 42,0 lat w Szwecji. We wszystkich analizowanych krajach mężczyźni znacznie rzadziej deklarowali brak doświadczenia zawodowego, a rozkłady stażu pracy dla mężczyzn mają widoczne dominanty o wartościach mieszczących się między 40. a 50. rokiem pracy.

2.1.3 Status względem rynku pracy w rundzie 6. wśród respondentów SHARE-LIFE

Nie wszyscy respondenci, którzy brali udział w badaniu SHARE-LIFE w latach 2008-2009 do czasu realizacji rundy 6. w 2015 roku przeszli na emeryturę. Badanie w rundzie 3. SHARE

skoncentrowane było na respondentach panelowych w związku z tym, że w żadnym uczestniczącym kraju nie dolosowano nowych osób do próby badawczej. Z tego względu uczestnicy rundy 3. generalnie mieli 52+ lat, zaś w momencie realizacji rundy 6. W 2015 roku osoby te miały 58+ lat. W zależności zatem od wieku respondentów, indywidualnej historii zatrudnienia oraz od regulacji emerytalnych obowiązujących w poszczególnych krajach odsetek emerytów w rundzie 6. wśród uczestników SHARE-LIFE w wybranych siedmiu krajach istotnie się różnił. Na wykresie 2.3 przedstawiono podział respondentów SHARE-LIFE względem ich statusu na rynku pracy w rundzie 6. Wyniki zaprezentowano w podziale na trzy grupy względem roku urodzenia (przed 1935 rokiem, pomiędzy 1935 i 1950 rokiem oraz po 1950 roku) i oddzielnie dla kobiet i mężczyzn.

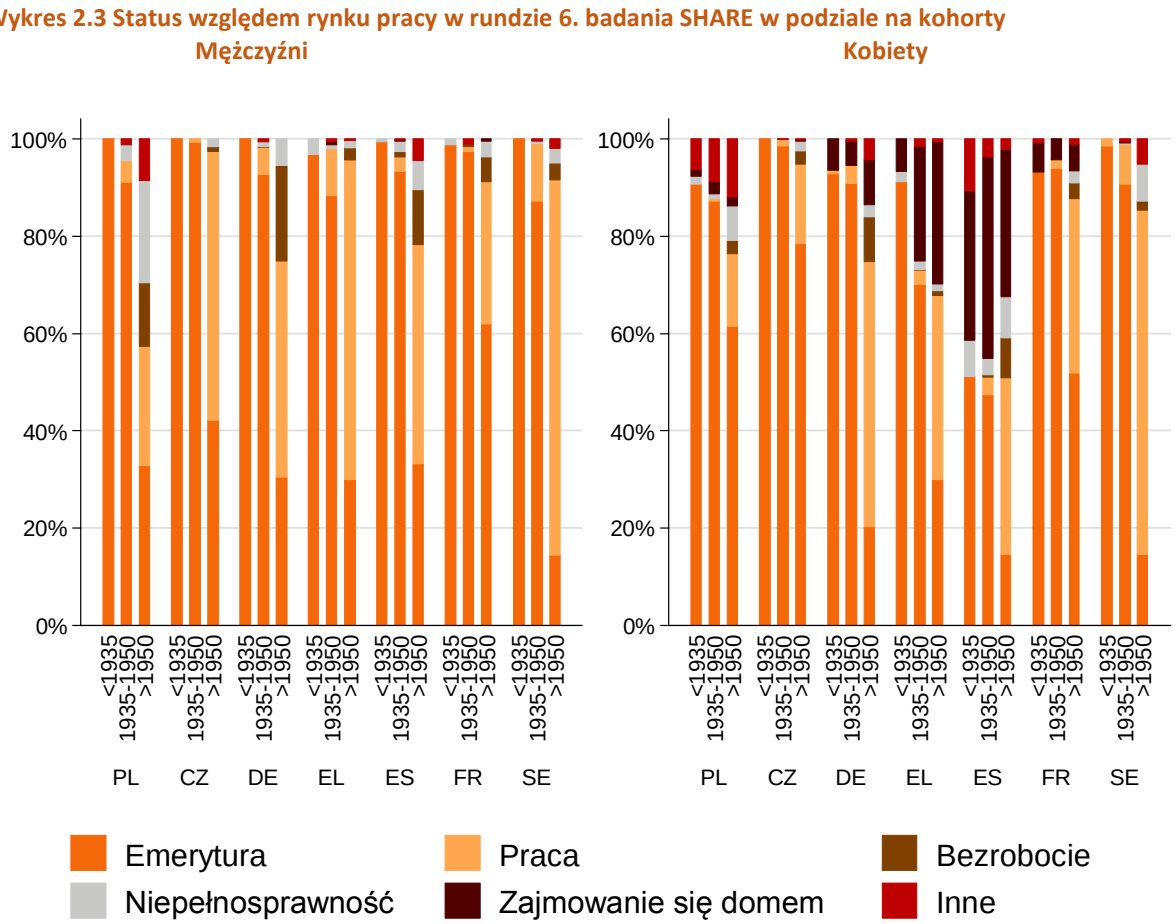
Dla większości osób urodzonych do roku 1950 włącznie dominującą sytuacją względem rynku pracy w rundzie 6. był status emeryta. Wśród kobiet z dwóch starszych kohort wyróżniają się dwa kraje – Hiszpania i Grecja, gdzie istotny odsetek kobiet deklarował zajmowanie się domem. Było to najprawdopodobniej związane z tym, iż osoby te albo nigdy nie pracowały, albo nie wypracowały wystarczającego stażu pracy, by kwalifikować się do uzyskania świadczeń emerytalnych.

Stopień aktywności zawodowej osób urodzonych do 1950 roku włącznie był niewielki, jednak widać w tym względzie duże różnice między krajami. Na przykład, w kohorcie osób w wieku 65-80 lat w rundzie 6. (urodzonych w latach 1935-1950) status osób pracujących podało 11,9% Szwedów i 8,3% Szwedek, ale z drugiej strony zatrudnienie w tej grupie wieku zadeklarowało tylko 4,3% Polaków i 0,6% Polek. Ze względu na charakter pytania (wybór jednego głównego statusu na rynku pracy) odsetki pokazane na wykresie 2.3 nie mogą być traktowane jak stopy zatrudnienia w analizowanych grupach wieku, jednak z pewnością z dużym przybliżeniem odzwierciedlają one stopień zaangażowania w pracę zawodową tych osób w wybranych krajach.

Największe zróżnicowanie pod względem statusu w odniesieniu do rynku pracy w rundzie 6. dotyczyło osób urodzonych po 1950 r. W najmłodszej kohorcie mężczyzn wyraźny był większy odsetek Francuzów pobierających świadczenia emerytalne (61,9%), czemu towarzyszył niski odsetek zatrudnionych (29,3%). W tej grupie wieku odsetek zatrudnionych wśród mężczyzn był jeszcze niższy wśród Polaków (24,7%), w przypadku których znaczna część deklarowała bezrobocie (13,3%) lub niepełnosprawność (20,8%), podczas gdy relatywnie niewielu było na emeryturze (32,6%). Wśród kobiet urodzonych po 1950 r. wysoką aktywność zawodową można zaobserwować w Szwecji (72,4%) i w Niemczech (56,2%), najniższą zaś w Polsce (15,8%) i w Czechach (16,5%). Warto w tym miejscu podkreślić zarówno duże zróżnicowanie aktywności osób będących w podobnym wieku, jak i różnorodność mechanizmów, które mogą prowadzić do braku aktywności na rynku pracy w różnych krajach (przykładowo ustawowy wiek emerytalny czy dostępność świadczeń przedemerytalnych).

Status na rynku pracy w rundzie 6. pokazany na wykresie 2.3 różni się między krajami ze względu na zróżnicowany przebieg historii zatrudnienia, co pokazano na wykresach 2.1a-m, ale również ze względu na zróżnicowanie wieku przechodzenia na emeryturę.

Wykres 2.3 Status względem rynku pracy w rundzie 6. badania SHARE w podziale na kohorty



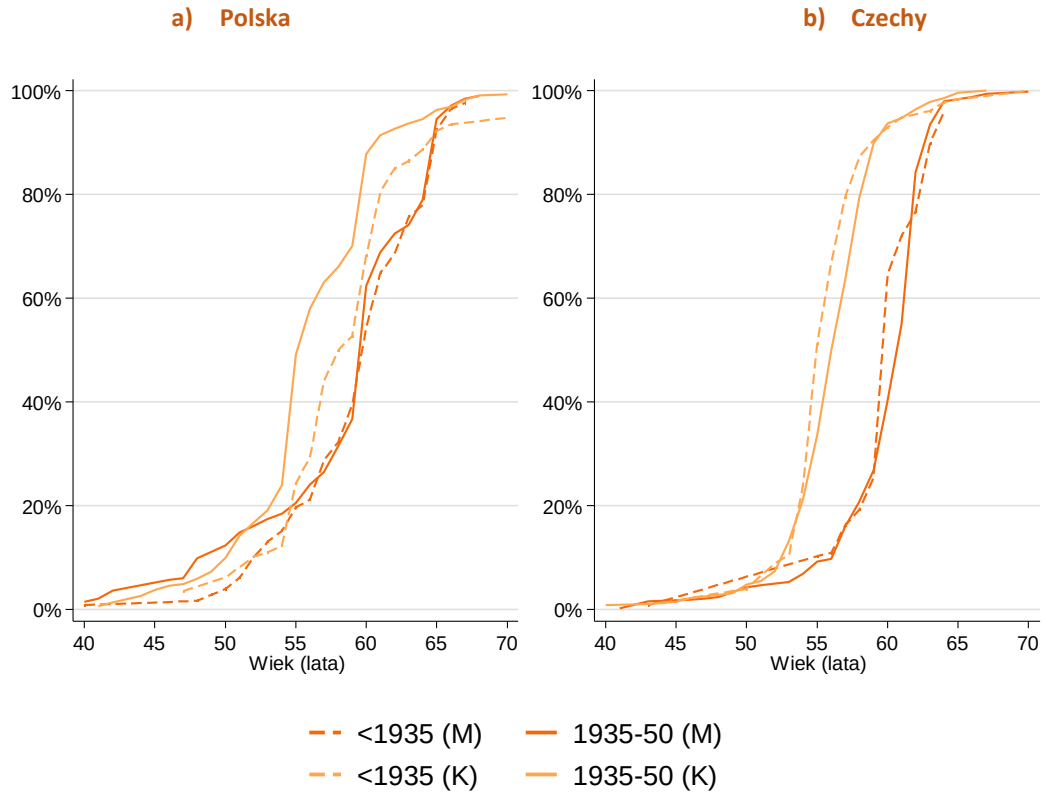
Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE, którzy uczestniczyli w rundzie 6. SHARE; dane przeważone na poziomie indywidualnym; na osi X oznaczono kohorty osób urodzonych w podanych latach.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

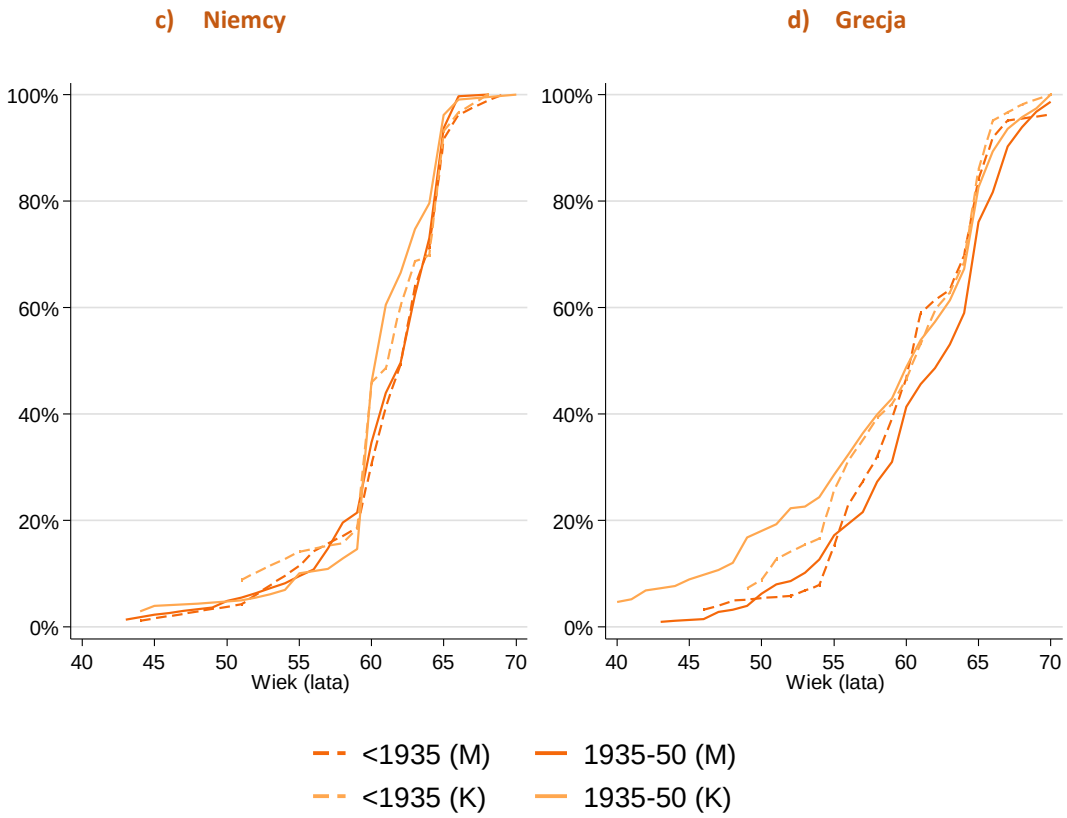
2.1.4 Wiek przejścia na emeryturę wśród respondentów SHARE-LIFE

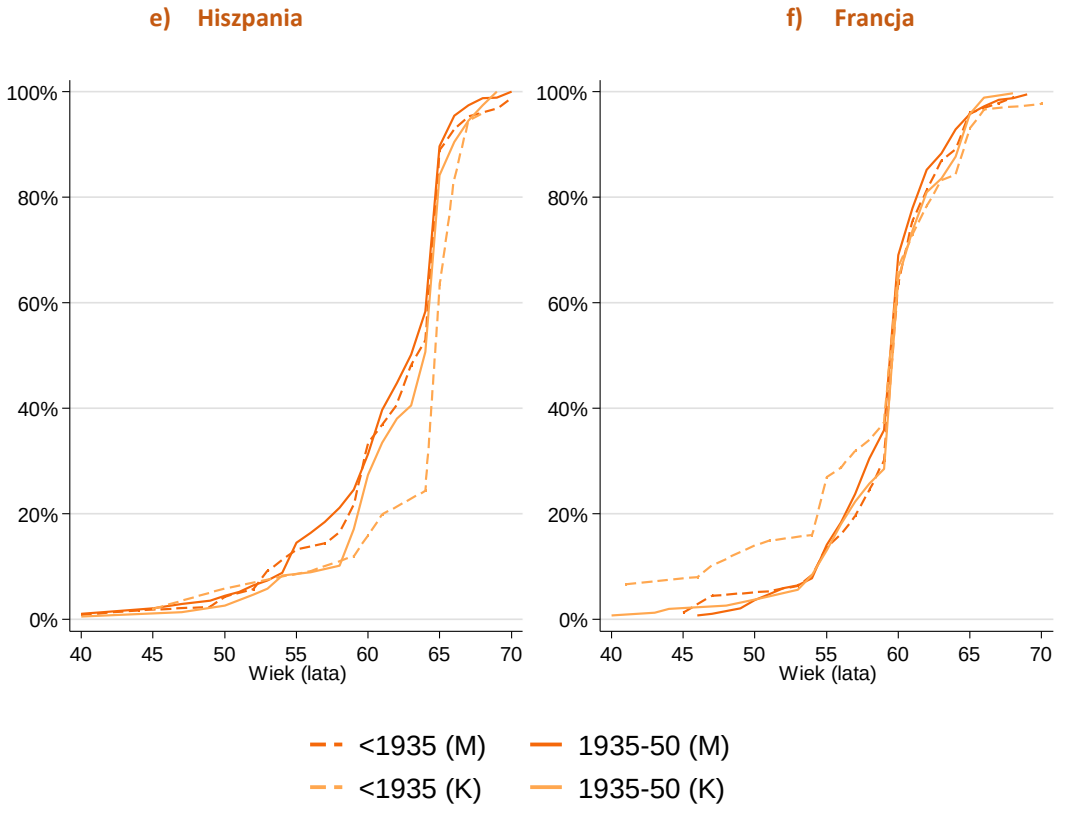
Jak widać na wykresach 2.4a-g w Polsce i Czechach różnice w wieku przechodzenia na emeryturę osób urodzonych przed i po 1935 r są najwyraźniej widoczne. W Polsce kobiety urodzone w latach 1935-1950 przechodziły na nią wcześniej niż te z roczników 1934 r. i wcześniejszych. 50% kobiet z młodszej kohorty zadeklarowało otrzymywanie świadczeń emerytalnych już przed osiągnięciem 56. roku życia – większość z nich w 55. roku życia. W drugiej grupie przed 56. rokiem życia z emerytury skorzystało 25% respondentek. Z jednej strony może to wiązać się z różnym odsetkiem kobiet, które w tych kohortach wypracowały swoje emerytury, a z drugiej z tym, że w przypadku starszych respondentek przechodziły one na emeryturę jeszcze przed 1989 rokiem i nie podlegały zatem regulacjom wprowadzonym na początku lat 1990-tych, które ułatwiły wcześniejsze odejście z rynku pracy. W Czechach nieznaczne przesunięcie rozkładów w prawo oznacza podniesienie wieku przechodzenia na emeryturę. Wśród Czechów członkowie młodszej kohorty rozkładali moment przejścia na emeryturę na dłuższy odcinek czasu. W kohorcie osób urodzonych do 1935 r. prawie co druga osoba przeszła na emeryturę w wieku 60 lat, a w młodszej grupie proces ten był rozłożony— od 60. do 63. roku życia.

Zjawisko szybszego przechodzenia kobiet z młodszej kohorty na emeryturę można też dostrzec w Grecji i w Hiszpanii. W Grecji zwiększyła się liczba pań rezygnujących z pracy przed 50. rokiem życia. W Hiszpanii wzrosła natomiast grupa kobiet kończących karierę zawodową między 55. a 60. rokiem życia, co może być rezultatem dużej selekcji zawodowej wśród kobiet w starszej kohorcie. W Niemczech, Francji i Szwecji zróżnicowanie rozkładów wieku odchodzenia na emeryturę w zależności od płci było znacznie mniejsze niż w Polsce. Uwagę znów zwracają dane dla Szwecji sugerujące, że w przypadku analizowanych kohort dominującym momentem przejścia na emeryturę – zarówno dla kobiet jak i mężczyzn – był wiek w okolicach 65. roku życia.

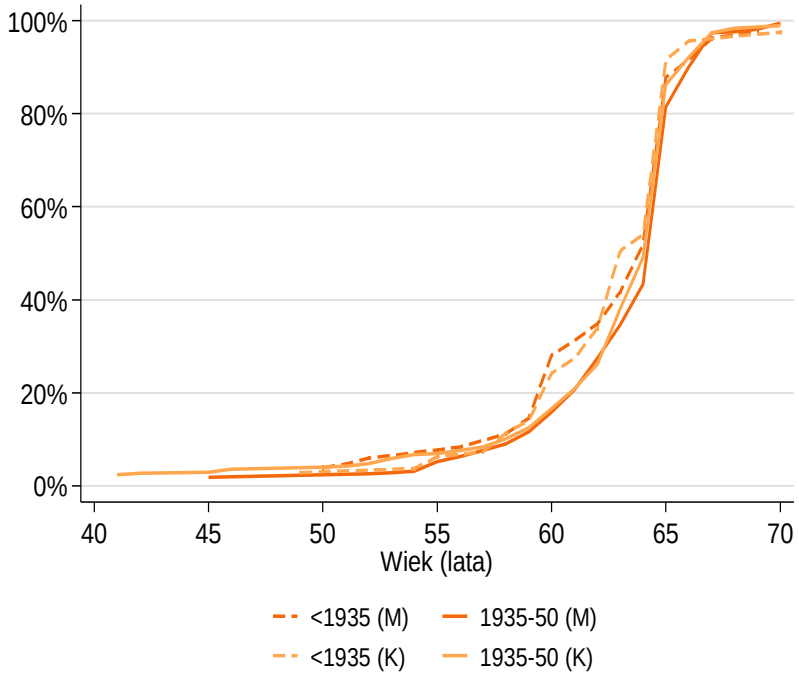
Wykres 2.4. Wiek przejścia na emeryturę (na podstawie SHARE-LIFE i rundy 6.)




c) Niemcy
d) Grecja
100%
80%
60%
40%
20%
0%
40
45
50
55
60
65
70
Wiek (lata)
<1935 (M)
<1935 (K)
1935-50 (M)
1935-50 (K)


e) Hiszpania
f) Francja
100%
80%
60%
40%
20%
0%
40
45
50
55
60
65
70
Wiek (lata)
<1935 (M)
<1935 (K)
1935-50 (M)
1935-50 (K)

g) Szwecja



Uwaga: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; za pomocą linii ciągłych i przerywanych oznaczono kohorty osób urodzonych w podanych latach osobno dla mężczyzn (M) i kobiet (K); Wykresy na podstawie pytania EP329 „W którym roku [·przeszedł Pan/·przeszła Pani] na emeryturę?". „Na emeryturze" oznacza, że osoba sama przestała pracować, włączając wczesne emerytury i emerytury łączone z pracą; „Na emeryturze" odnosi się tylko do bycia na emeryturze po zakończeniu swojej własnej pracy. Osoby, które otrzymują emerytury po zmarłym współmałżonku i same nie przeszły na emeryturę, nie są uwzględniane.
Źródło: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-09) i runda 6. (2015 r.).

2.2 Retrospektywna ocena kariery zawodowej i głównego miejsca pracy

Jak wspomniano w części 2.1.1 niniejszego raportu ważnym elementem kwestionariusza SHARE-LIFE były pytania dotyczące retrospektywnej oceny kariery zawodowej oraz głównego miejsca pracy. Ich celem było uzyskanie pełnej charakterystyki kariery zawodowej, uwzględniającej subiektywne odczucia respondentów związane z jej przebiegiem. Poniżej, w ramach analizy oceny doświadczeń zawodowych najpierw porównano ogólną ocenę kariery zawodowej w przekroju międzynarodowym w oparciu o pytania dotyczące całościowej satysfakcji z kariery, doświadczenia poważnego rozczarowania zawodowego, nadmiernych poświęceń dla pracy i wpływu pracy na zdrowie (szczegóły w tabeli 2.2). Podsumowanie ocen karier zawodowych respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę, w podziale na kraje i płeć zaprezentowano na wykresach 2.5a-d.

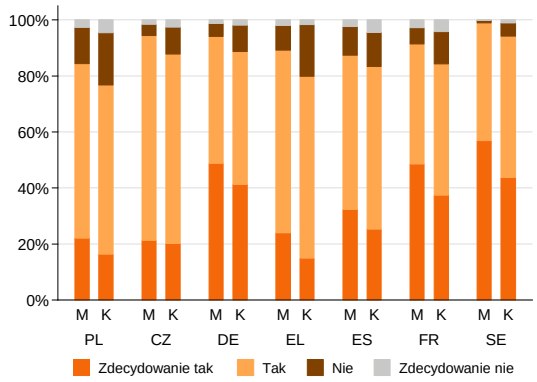
Tabela 2.2. Retrospektywna ocena kariery zawodowej – zmienne SHARE-LIFE

Zmienna	Stwierdzenie w kwestionariuszu
Satysfakcja z kariery	- „Ogólnie rzecz biorąc, jestem zadowolony(a) ze swojej kariery zawodowej”
Poważne rozczarowanie w karierze	- „Doświadczyłem(am) poważnego rozczarowania w mojej karierze zawodowej.”
Nadmierne poświęcenie	- „Bliscy mi ludzie mówili, że poświęcam zbyt wiele dla swojej pracy.”
Problemy zdrowotne spowodowane pracą	- „Moje zdrowie ucierpiało z powodu mojej pracy.”

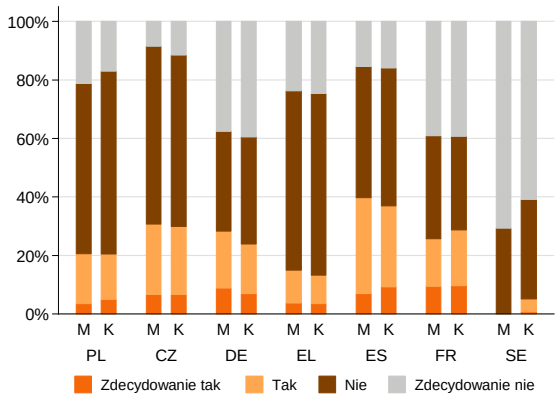
Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza z rundy 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009).

Wykres 2.5 Podsumowanie kariery zawodowej w SHARE-LIFE w podziale na płeć

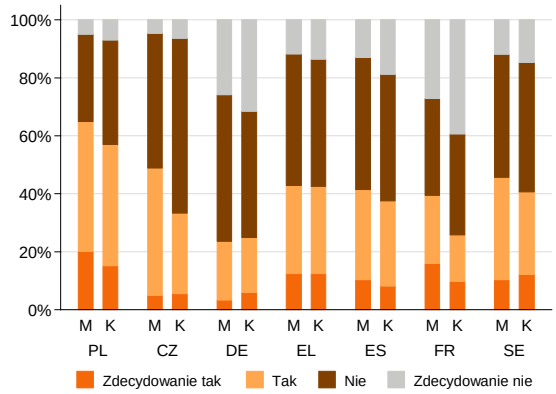
a) Satysfakcja z kariery zawodowej



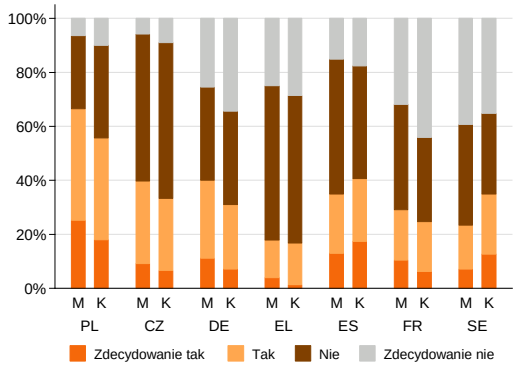
b) Poważne rozczarowanie w karierze



c) Nadmierne poświęcenie



d) Problemy zdrowotne spowodowane pracą



Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę, wyłączając osoby, które odeszły na emeryturę między badaniem SHARE-LIFE a rundą 6.; dane przeważone na poziomie indywidualnym; etykieta „zdecydowanie tak” odpowiada odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam”, etykieta „tak” - odpowiedzi „zgadzam się”, etykieta „nie” - odpowiedzi „nie zgadzam się”, etykieta „zdecydowanie nie” - odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam”.
Źródło: *opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009).*

Ogólnie rzecz biorąc większość z respondentów była zadowolona z przebiegu swojej kariery zawodowej. Największy odsetek osób zadowolonych odnotowano w Szwecji (94,1% wśród kobiet i niemal 100% wśród mężczyzn). Jednak z przebiegu kariery nie było zadowolonych ponad 20% kobiet w Polsce i Grecji oraz niewiele mniej we Francji i Niemczech, a także prawie 16% Polaków. W tym ostatnim przypadku był to najwyższy odsetek osób niezadowolonych z przebiegu kariery wśród mężczyzn w analizowanych krajach. Największy odsetek osób, które doświadczyły poważnego rozczarowania w trakcie kariery zawodowej odnotowano w Hiszpanii

(niemal 40% zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn), natomiast najmniejszy odsetek takich osób był w Szwecji i to wyłącznie wśród kobiet (5,1%), ponieważ żaden ze Szwedów nie zadeklarował rozczarowań z kariery zawodowej.

Negatywna ocena kariery zawodowej związana z nadmiernym poświęceniem dla pracy (wykres 2.5c) oraz problemami zdrowotnymi spowodowanymi pracą (wykres 2.5d) najczęściej deklarowana była wśród polskich respondentów i nieco częściej wśród mężczyzn niż kobiet – 64,8% Polaków deklarowało nadmierne poświęcenie i 66,4% - problemy zdrowotne, zaś wśród Polek odsetki te wynosiły odpowiednio – 56,9% i 55,6%. Najrzadziej nadmierne poświęcenie dla pracy deklarowali Niemcy (ok. 24,0% wśród kobiet i mężczyzn), zaś problemy zdrowotne związane z pracą w najmniejszym stopniu przyczyniły się do negatywnej oceny przebiegu kariery wśród Greków (ok. 17,5% wśród kobiet i mężczyzn).

Drugą serią pytań w badaniu SHARE-LIFE, które odnosiły się do oceny doświadczeń na rynku pracy były szczegółowe informacje dotyczące satysfakcji z życia zawodowego w głównym miejscu pracy.[2] Dla oceny tej satysfakcji wykorzystano zestaw 12 pytań ewaluujących stopień niezbilansowania wysiłku włożonego w pracę i nagród otrzymanych za pracę (z ang. *effort-reward imbalance*), zgodnie z podejściem przedstawionym m.in. W Siegrist i in. (2004 i 2014). Celem tego zestawu pytań było scharakteryzowanie pięciu wymiarów jakości miejsca pracy zawodowej: wysiłku fizycznego, obciążenia psychospołecznego, wsparcia socjalnego w miejscu pracy, możliwości kontrolowania wykonywanych zadań i wynagrodzenia za pracę. Zestaw pytań oraz ich przyporządkowanie do odpowiednich kategorii oceny jakości miejsca pracy przedstawiono w tabeli 2.3. Odpowiedzi na pytania oparto na podstawie czteropoziomowej skali Likerta. W części 2.3 niniejszego raportu zastosowano podejście Wahrendorfa i Siegrista (2011) umożliwiające wykorzystanie tych pytań w analizie relacji pomiędzy aktywnością po zakończeniu kariery zawodowej i jakością głównej pracy w karierze zawodowej. Na wykresie 2.6 zaprezentowano przykładowe rozkłady odpowiedzi na cztery z dwunastu pytań służących ocenie głównego miejsca pracy w ujęciu międzynarodowym wśród uczestników SHARE-LIFE z 10-letnim stażem pracy, którzy do czasu rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę.

Według deklaracji respondentów SHARE, w porównaniu do pozostałych analizowanych krajów, praca w Polsce, Grecji i Hiszpanii częściej była związana z dużym wysiłkiem fizycznym. W Polsce i Grecji odsetki osób, które wykonywały ciężką pracę fizyczną sięgały 80%. Dla porównania w Czechach, Szwecji, Niemczech i Francji odsetki takich osób nie przekroczyły 50%. Co ciekawe, rozkład ocen dla pracy wymagającej dużego wysiłku fizycznego we wszystkich krajach był bardzo zbliżony dla obu płci. Wysoki odsetek osób wykonujących ciężką pracę fizyczną w ramach głównej pracy w karierze zawodowej może mieć negatywne przełożenie na szeroko rozumianą aktywność po zakończeniu kariery zawodowej, do czego wrócimy w części 2.3.

Na podstawie danych SHARE widzimy, że ciężkiej pracy fizycznej często towarzyszył także wysiłek emocjonalny, szczególnie w Polsce, gdzie ok. 70% kobiet i mężczyzn podawało, że ich

[2] Osoby, które zakończyły karierę zawodową do czasu wywiadu SHARE-LIFE wybierały główne miejsce pracy spośród wszystkich podanych przez siebie miejsc pracy. Dla osób nadal pracujących w SHARE-LIFE głównym miejscem pracy było aktualne miejsce pracy.

praca wymagała dużego wysiłku psychicznego. Jednocześnie, w Hiszpanii i Grecji wysokiemu odsetkowi osób deklarujących pracę wymagającą dużego wysiłku fizycznego towarzyszył relatywnie niski odsetek respondentów deklarujących istotne obciążenia psychospołeczne w pracy (w granicach 40-50%).

Tabela 2.3 Zmienne SHARE-LIFE odnoszące się do oceny głównego miejsca pracy w karierze zawodowej

Kategoria	Stwierdzenie w kwestionariuszu
Wysiłek fizyczny	- „Moja praca wymagała dużego wysiłku fizycznego." - „Moje najbliższe środowisko pracy było uciążliwe (na przykład z powodu hałasu, gorąca, tłoku)."
Obciążenie psychospołeczne	- „Moja praca wymagała dużego wysiłku emocjonalnego." - „Byłem(am) narażony(a) na powtarzające się konflikty i niepokoje."
Brak kontroli	- „Byłem(am) pod ciągłą presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą." - „Miałem(am) bardzo niewiele swobody w decydowaniu o tym, w jaki sposób wykonuję moją pracę."
Wsparcie socjalne	- „Otrzymywałem(am) odpowiednie wsparcie w trudnych sytuacjach." - „Atmosfera między mną a moimi współpracownikami była dobra." - „Ogólnie rzecz biorąc pracownicy byli traktowani sprawiedliwie."
Wynagrodzenie	- „Miałem(am) możliwość zdobywania nowych umiejętności." - „W moim miejscu pracy spotykałem(am) się uznaniem, na które zasługiwałem(am)." - „Biorąc pod uwagę cały wysiłek, który wkładałem(am) w moją pracę i wszystkie moje osiągnięcia, wysokość moich zarobków była odpowiednia."

Uwagi: kategorie odpowiedzi: „zdecydowanie się zgadzam, zgadzam się, nie zgadzam się, zdecydowanie się nie zgadzam"; kategoryzacja zmiennych na podstawie Siegrist i in. (2004; 2014).
Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza z rundy 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009).

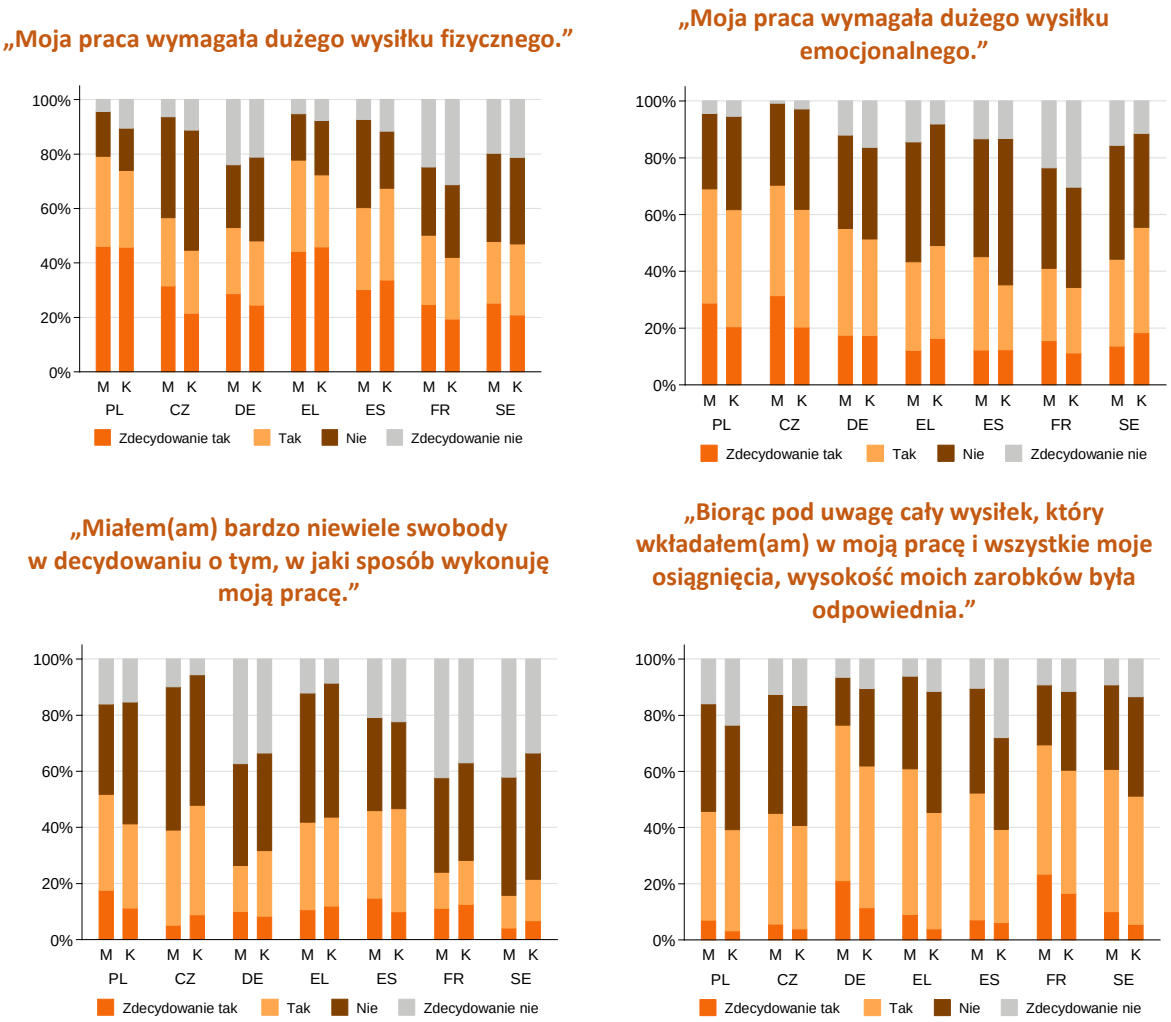
Szwecja pozytywnie wyróżnia się na tle innych krajów pod względem swobody decydowania o sposobie wykonywania pracy, ponieważ 80% respondentów deklarowało swobodne podejmowanie decyzji dotyczących pracy, podczas gdy w Czechach, Grecji, Hiszpanii i w Polsce odsetek takich osób nie przekraczał 50%. Pracownicy w Polsce i w Czechach najczęściej negatywnie oceniali adekwatność zarobków do wysiłku wkładanego w pracę (ok. 60%). Zarobki odpowiadające wysiłkowi deklarowali zaś najczęściej Niemcy (ponad 70% wśród mężczyzn). Interesująco przedstawia się zróżnicowanie częstości ocen adekwatności wynagradzania względem płci. We wszystkich analizowanych krajach częściej było ono oceniane jako adekwatne do wysiłku przez mężczyzn, a różnice w odsetku pozytywnych ocen wynagrodzenia między mężczyznami a kobietami były relatywnie najmniejsze w Polsce i w Czechach, zaś największe w Niemczech i Grecji.

Na podstawie wszystkich czterech analizowanych pytań najczęściej pozytywnie oceniali swoją główną pracę w karierze zawodowej Francuzi, wśród których połowa oceniała, że nie wymagała ona dużego wysiłku fizycznego, niemal 60% deklarowało, że nie stanowiła obciążenia psychospołecznego, ok. 70% mogło swobodnie podejmować decyzje w pracy i taki sam odsetek deklarował, ze otrzymywane wynagrodzenie było adekwatne do wysiłku.

Przedstawiony powyżej opis ocen jakości miejsca pracy pokazuje generalnie negatywne postrzeganie karier zawodowych przez pracowników, którzy odeszli na emeryturę w Polsce. Polacy w wieku 50+ znacznie częściej negatywnie oceniali różne aspekty swojej pracy niż ich rówieśnicy w innych krajach europejskich. Ten negatywny bagaż doświadczeń z zakończonej

kariery zawodowej może mieć istotny wpływ dla podejmowania pracy, ale i zaangażowania w wolontariat Polaków po przejściu na emeryturę.

Wykres 2.6 Ocena głównego miejsca pracy w karierze zawodowej – rozkład odpowiedzi na wybrane pytania z SHARE-LIFE w podziale na płeć



Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; dane przeważone na poziomie indywidualnym; etykieta „zdecydowanie tak" odpowiada odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam", etykieta „tak" - odpowiedzi „zgadzam się", etykieta „nie" - odpowiedzi „nie zgadzam się", etykieta „zdecydowanie nie" - odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam".
***Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l.2008-2009).*

2.3 Aktywność po zakończeniu kariery zawodowej

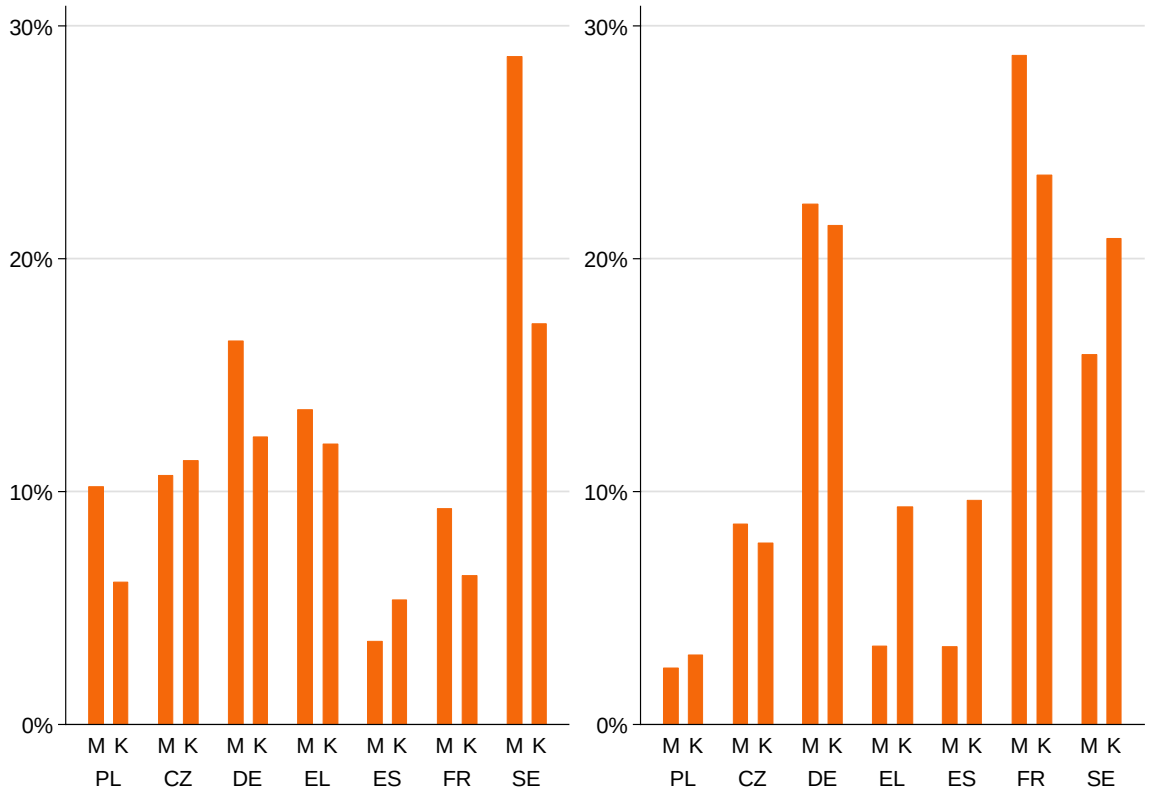
Biorąc pod uwagę zróżnicowanie doświadczeń zawodowych oraz ocen kariery zawodowej wynikające z danych SHARE-LIFE i przedstawione powyżej, uzasadnione jest pytanie, w jakim stopniu doświadczenia z rynku pracy znajdują swoje odbicie w aktywności po przejściu na emeryturę. Zanim spróbujemy udzielić na to pytanie odpowiedzi, niniejszą część raportu rozpoczyna prezentacja informacji o zakresie zaangażowania w dwa typy aktywności po przejściu na emeryturę:

- pracę zarobkową po nabyciu uprawnień emerytalnych,
- wolontariat lub działalność charytatywną.

Analizy dotyczące aktywności na emeryturze koncentrują się na osobach, które brały udział w badaniu SHARE-LIFE, miały przynajmniej 10-letni staż pracy w ramach kariery zawodowej i w rundzie 6. SHARE podały, że są na emeryturze. Informacje o rodzajach aktywności podejmowanych na emeryturze pochodziły również z rundy 6. badania. Informacja o wykonywaniu pracy zarobkowej pochodziła z pytania o jakąkolwiek płatną pracę (od ostatniego badania, po przejściu na emeryturę), jako pracownik najemny lub osoba pracująca na własny rachunek, nawet jeśli tylko przez kilka godzin. Informacja o zaangażowaniu w wolontariat lub działalność charytatywną dotyczyła podejmowania takiej działalności w ciągu poprzednich dwunastu miesięcy.

Wykres 2.7 Aktywność po przejściu na emeryturę na podstawie 6. rundy SHARE w podziale na płeć

a) Praca zarobkowa **b) Wolontariat i działalność charytatywna**



Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; dane przeważone na poziomie indywidualnym. Praca zarobkowa odnosi się do jakiejkolwiek płatnej pracy od ostatniego badania, nie odzwierciedla zatem standardowych definicji bieżącej aktywności zawodowej. Zaangażowanie w wolontariat lub działalność charytatywną odnosi się do aktywności w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE z rundy 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) i rundy 6. (2015 r.).

2.3.1 Praca zarobkowa po przejściu na emeryturę

Zróżnicowanie stopnia zaangażowania w pracę zarobkową wśród osób na emeryturze w rundzie 6. przedstawiono na wykresie 2.7a (dane odzwierciedlają zaangażowanie w płatną pracę od czasu ostatniego badania). W Szwecji prawie co trzeci mężczyzna i co piata kobieta na

emeryturze wykonywała pracę płatną, co pokazuje, że utrzymanie aktywności zawodowej po przejściu na emeryturę wśród znaczącej części społeczeństwa w starszym wieku jest możliwe.

W pozostałych krajach odsetki osób zaangażowanych w płatną pracę na emeryturze były znacznie niższe, w Niemczech wynosząc 16,5% dla mężczyzn i 12,3% dla kobiet, w Polsce malejąc do 10,2% mężczyzn i 5,1% kobiet, zaś w Hiszpanii – do zaledwie 3,5% mężczyzn i 5,3% kobiet. Relatywnie duży odsetek emerytów wykonujących płatną pracę, przekraczający 10% zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, zauważyć można natomiast w Grecji. W większości krajów to mężczyźni częściej angażowali się w pracę zarobkową na emeryturze od kobiet, choć w Czechach i w Grecji odsetki osób wykonujących płatną pracę na emeryturze dla obu płci były zbliżone, a w Hiszpanii to kobiety na emeryturze nieco częściej wykonywały płatną pracę.[3]

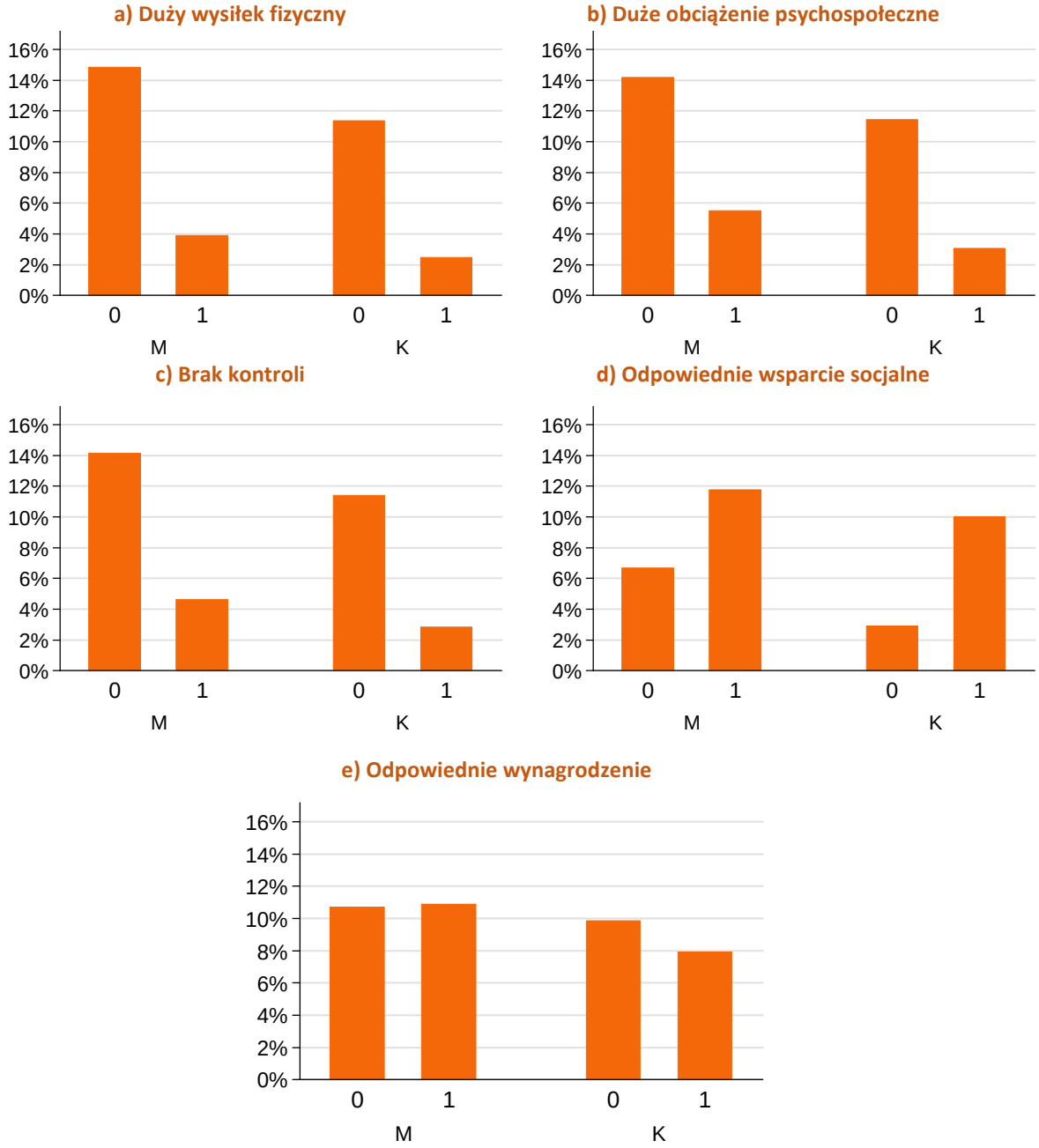
Aby przyjrzeć się bliżej wpływowi doświadczeń zawodowych z przeszłości na decyzje podejmowane na emeryturze, połączono informacje o wykonywaniu pracy zarobkowej z rundy 6. z retrospektywną oceną jakości głównego miejsca pracy, podawaną przez respondentów w wywiadzie historii życia w rundzie 3. Na podstawie dwunastu pytań charakteryzujących pięć wymiarów jakości głównego miejsca pracy opisanych w części 2.2. niniejszego raportu zbudowano wskaźniki jakości miejsca pracy wykorzystując metodę dychotomizacji zastosowaną w pracy Wahrendorfa i Siegrista (2011). Metoda ta polega na zsumowaniu oznaczeń liczbowych odpowiedzi (od 1. „zdecydowanie się zgadzam" do 4. „zdecydowanie się nie zgadzam") na poszczególne pytania opisujące dany wymiar jakości miejsca pracy (por. tabela 2.3), a następnie zidentyfikowaniu 1/3 obserwacji o największej (względnie najmniejszej) policzonej sumie. W naszym przypadku to postępowanie pozwoliło uzyskać pięć zmiennych binarnych opisujących pięć kategorii jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej (gdzie wystąpienie danego czynnika oznaczono: 0 „nie", 1 „tak"): duży wysiłek fizyczny, duże obciążenie psychospołeczne, brak kontroli, odpowiednie wsparcie socjalne oraz odpowiednie wynagrodzenie. Na wykresach 2.8a-e przedstawiono zależności pomiędzy częstością wykonywania płatnej pracy na emeryturze a tym zerojedynkowym podsumowaniem oceny jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej w pięciu kategoriach.

W przypadku większości analizowanych wymiarów odsetki osób wykonujących płatną pracę na emeryturze były znacząco wyższe wśród osób pozytywnie oceniających jakość swojego głównego miejsca pracy w karierze zawodowej. Jedynie w przypadku oceny dotyczącej wynagrodzenia adekwatnego do wysiłku odsetek osób zaangażowanych w pracę zarobkową nie różnił się pomiędzy emerytami oceniającymi wynagrodzenie otrzymywane w głównej pracy jako adekwatne do wysiłku oraz osobami negatywnie oceniającymi wysokość wynagrodzenia. Wynikające z danych przedstawionych na wykresach 2.8a-e istotne różnice w stopniu zaangażowania w pracę zarobkową wśród emerytów pozytywnie i negatywnie oceniających warunki swojej głównej pracy w karierze zawodowej sugerują ważną rolę polityki rynku pracy

[3] W załączniku na wykresie Z1a porównano aktywność zawodową po przejściu na emeryturę we wszystkich krajach uczestniczących w rundzie 6.

w zakresie regulacji dotyczących jakości i warunków zatrudnienia oraz podejmowania kontroli i działań na rzecz ochrony praw pracowniczych. [4]

Wykres 2.8 Praca zarobkowa na emeryturze w rundzie 6. względem kategorii ocen jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej



Uwagi: próba dla respondentów rundy 3. SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; dane przeważone na poziomie indywidualnym za pomocą wag przekrojowych; zmienne uwzględnione w poszczególnych kategoriach – patrz tabela 2.3; kategorie ocen jakości miejsca pracy na podstawie metody dychotomizacji podanej w Wahrendorf i Siegrist (2011), opisanej w tekście, gdzie 0 oznacza „nie", 1 oznacza „tak"; na osi Y zaznaczono odsetek emerytów wykonujących płatną pracę (od czasu ostatniego badania).
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) i runda 6. (2015 r.).

[4] Na wykresie Z2 w załączniku porównano odsetki zatrudnionych w zależności od ocen jakości głównego miejsca pracy. Porównania przeprowadzono oddzielnie dla każdego kraju uczestniczącego w rundzie 6.

2.3.2 Zaangażowanie w wolontariat i prace charytatywne po zakończeniu kariery zawodowej

Według Wahrendorfa i Siegrista (2011) analiza aktywności społecznej osób w wieku emerytalnym (np. działalności wolontariackiej lub charytatywnej) zasługuje na uwagę z co najmniej dwóch względów. Po pierwsze, angażowanie się w nią zauważalnej grupy osób, sugeruje istnienie niewykorzystanego zasobu pracy, a po drugie, znacząca część takiej aktywności zwiększa dobrobyt innych osób. Ponadto, wyniki badań naukowych wskazują pozytywną korelację podejmowania działań społecznych przez osoby 50+ z subiektywną oceną zdrowia i satysfakcji z życia oraz negatywną korelację z występowaniem objawów depresji w tej grupie (Haski-Leventhal, 2009; Okulicz-Kozaryn, 2017). Mając na uwadze powyższe, społeczne zaangażowanie osób 50+ powinno stanowić ważny temat debaty publicznej nakierowanej na wspieranie tego typu działalności, szczególnie że różnice w stopniu zaangażowania w działania społeczne pomiędzy krajami są znaczące i widoczny jest wyraźny podział krajów europejskich na te o wysokim (kraje Europy Zachodniej i skandynawskie) i niskim zaangażowaniu społecznym (kraje Europy Południowo-Wschodniej).

Na podstawie danych SHARE na wykresie 2.7b porównano odsetki osób na emeryturze angażujących się w wolontariat lub działalność charytatywną w rundzie 6. Podczas gdy w krajach Europy Zachodniej i Północnej przeciętnie co piąta osoba na emeryturze deklarowała tego typu działalność, to w Czechach angażowało się w nią poniżej 10% emerytów, natomiast w Polsce – mniej niż 3%. Bardzo niskie wartości dla Polski są zgodne z wynikami uzyskanymi przez Wahrendorfa i in. (2016) na podstawie połączonych danych SHARE z rundy 3. (SHARE-LIFE) i rundy 2. W większości krajów to kobiety częściej uczestniczyły w tego rodzaju działalności społecznej, zaś szczególnie duże różnice w poziomie zaangażowania między płciami widać w Grecji i Hiszpanii, gdzie zajmowanie się wolontariatem deklarowało niemal 10% kobiet i zaledwie ok. 3% mężczyzn.[5]

2.3.3 Determinanty aktywności osób w wieku 50+ po zakończeniu kariery zawodowej

Analizy przedstawione poniżej skupiają się na próbie identyfikacji czynników wpływających na aktywność w postaci pracy zarobkowej oraz wolontariatu i działalności charytatywnej po zakończeniu kariery zawodowej. W przypadku tych dwóch rodzajów analizowanych aktywności oszacowano modele prawdopodobieństwa, w których zmienna zależna przyjmuje wartość 1, jeżeli osoba na emeryturze angażuje się w określony rodzaj aktywności lub 0, jeżeli nie podejmuje na tym polu aktywności. Modele prawdopodobieństwa zostały oszacowane oddzielnie dla mężczyzn i kobiet. Oprócz informacji o jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej oraz podstawowych charakterystyk historii zatrudnienia (staż pracy, doświadczenie bezrobocia), lista zmiennych kontrolnych uwzględnionych w analizie obejmowała informacje demograficzne (wiek, edukację, liczbę dzieci, mieszkanie z partnerem, miejsce zamieszkania), informacje o stanie zdrowia (subiektywną ocenę zdrowia, ograniczenia ruchowe oraz

[5] W załączniku na wykresie Z1b porównano angażowanie się w wolontariat i działalność charytatywną po przejściu na emeryturę we wszystkich krajach uczestniczących w rundzie 6.

w wykonywaniu codziennych czynności złożonych) i sytuacji materialnej (trudności w wiązaniu końca z końcem, własność domu). Pełna lista zmiennych włączonych do analiz, wraz z ich opisem oraz statystykami opisowymi, przedstawiona została w załączniku. Wskaźniki jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej opracowano na podstawie podejścia Wahrendorfa i Siegrista (2011) zgodnie z opisem przedstawionym w części 2.3.1 niniejszego raportu. Wyniki oszacowań zawarto w tabeli 2.4 w formie ilorazów szans oddzielnie dla obu analizowanych rodzajów aktywności oraz płci. Wartość ilorazu szans w tabeli większa od 1 oznacza, że dany czynnik zwiększa szanse angażowania się osób na emeryturze w daną aktywność i odpowiednio wartość mniejsza od 1 oznacza, że dany czynnik obniża te szanse. Próba badawcza uwzględniona w regresji obejmowała uczestników rundy 3. o minimum 10-letnim stażu pracy, którzy wzięli udział w rundzie 4. lub 6. podając wówczas informację, że są na emeryturze oraz jakich aktywności się podejmują. Próba z rundy 6. została uzupełniona o obserwacje z rundy 4. dla celów zwiększenia jej liczebności i dokładności oszacowania wyników.

Dla obu rodzajów aktywności na emeryturze widoczna jest silna zależność z wiekiem i poziomem wykształcenia – z wiekiem szansa zaangażowania maleje i jest ona znacząco wyższa dla osób ze średnim i wyższym wykształceniem. Emeryci mieszkający wspólnie z partnerką lub partnerem mają mniejsze szanse zarówno wykonywania pracy, jak i działalności społecznej. O stopniu zaangażowania w pracę zarobkową na emeryturze w dużej mierze decyduje stan zdrowia respondentów. Dla trzech zmiennych zdrowotnych uwzględnionych w regresji ilorazy szans są statystycznie istotne, co sugeruje, że w zależności od analizowanej miary stanu zdrowia szansa wykonywania pracy zarobkowej jest o około 30-40% niższa wśród osób z problemami zdrowotnymi. Zły stan zdrowia przekłada się również na mniejsze szanse zaangażowania w działalność wolontariacką na emeryturze, choć przykładowo ani dla mężczyzn ani dla kobiet ograniczenia w poruszaniu się nie wykazują statystycznie istotnej zależności z tym zaangażowaniem.

Co ciekawe, na wykonywanie płatnej pracy po zakończeniu kariery zawodowej nie ma wpływu sytuacja materialna - zarówno bieżąca (oceniana za pomocą trudności w wiązaniu końca z końcem), jak i mierzona w odniesieniu do zasobów kapitałowych (posiadanie na własność domu lub mieszkania). Ten wynik może wskazywać, że podejmowanie płatnej pracy po przejściu na emeryturę jest w mniejszym stopniu determinowane argumentami ekonomicznymi, a dochody z pracy emerytów są raczej uzupełnieniem głównych źródeł utrzymania niż ich podstawą. Sytuacja materialna ma natomiast znaczenie dla angażowania się mężczyzn w działalność charytatywną i wolontariat, co znajduje potwierdzenie w literaturze wskazującej na znaczenie motywacji i możliwości (z ang. *capabilities*) przy podejmowaniu decyzji o tego rodzaju działalności na emeryturze (Tang, 2006).

Parametry dla czynników związanych z historią zatrudnienia i jakością głównego miejsca pracy odzwierciedlają ich jednoznaczny wpływ na wykonywanie płatnej pracy po przejściu na emeryturę. Po pierwsze, aktywność na rynku pracy po zakończeniu kariery zawodowej zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet jest istotnie związana ze stażem pracy, co sugeruje przykładanie

dużej wagi do utrzymania dotychczasowego stylu życia, z życiem zawodowym jako ważnym jego elementem, również po przejściu na emeryturę. Z drugiej strony, szanse wykonywania płatnej pracy na emeryturze istotnie obniża negatywna ocena jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej. Znaczenie mają tu przede wszystkim duży wysiłek fizyczny oraz brak kontroli w pracy, odnoszący się do braku możliwości decydowania o sposobie realizacji zadań zawodowych.

Ponadto wśród kobiet istotną relację z szansą wykonywania płatnej pracy na emeryturze wykazują także obciążenie psychospołeczne i wsparcie socjalne w głównym miejscu pracy w karierze zawodowej, dodatkowo wyjaśniając zróżnicowanie stopnia zaangażowania w pracę zarobkową po zakończeniu kariery. Otrzymywanie w głównej pracy wynagrodzenia adekwatnego do wysiłku nie ma istotnego przełożenia na szansę wykonywania płatnej pracy po przejściu na emeryturę. Podobnie jak brak związku z sytuacją materialną może to potwierdzać hipotezę, że zaangażowanie w pracę zarobkową po zakończeniu kariery dla osób pobierających świadczenia emerytalne ma inny charakter niż praca wykonywana w jej trakcie i motywowana jest głównie czynnikami pozaekonomicznymi. Powinno to zostać wzięte pod uwagę przy opracowywaniu zachęt w celu upowszechnienia aktywności zawodowej po przejściu na emeryturę w polityce społeczno-gospodarczej.

W przypadku wyników uzyskanych dla zależności pomiędzy historią zawodową i jakością głównego miejsca pracy a podejmowaniem działalności charytatywnej i wolontariatu obserwujemy negatywny wpływ obciążeń fizycznych w głównej pracy w karierze. Pozytywna relacja ze wskaźnikiem obciążenia psychospołecznego w głównej pracy wskazuje na nieintuicyjną zależność z podejmowaniem działalności charytatywnej. Wyjaśnienia można szukać w koncepcji „Trzeciego Wieku" Lasletta, zgodnie z którą dla wielu osób przejście na emeryturę oznaczać może uwolnienie się od wcześniejszych obowiązków zawodowych i nieprzyjemnych doświadczeń stwarzając szansę czerpania satysfakcji z działalności poza rynkiem pracy (Laslett, 1989, 1991). W przeciwieństwie do dużego wysiłku fizycznego w głównej pracy, który zniechęca do podejmowania jakiejkolwiek aktywności na emeryturze, duży wysiłek emocjonalny w pracy w przeszłości zniechęca do podejmowania pracy płatnej, ale może przyczyniać się do poszukiwania innych form aktywności społecznej. W przypadku mężczyzn istotnym czynnikiem wspierającym zaangażowanie w działalność charytatywną jest zarówno pozytywna ocena wynagrodzenia w miejscu pracy w przeszłości, jak i negatywny wpływ długiego stażu pracy, co jest spójne z przytoczoną powyżej teorią Tanga (2006) o znaczeniu ograniczeń dla podejmowania tego typu działalności.[6]

[6] Na wykresie Z2 w załączniku porównano zróżnicowanie aktywności społecznej w poszczególnych krajach względem retrospektywnych ocen jakości głównego miejsca pracy. To porównanie potwierdziło, że wśród emerytów historia zatrudnienia wpływa słabiej na podejmowanie działalności społecznej niż na aktywność zawodową. Równocześnie efekty krajów wydają się mieć większe znaczenie przy wyjaśnianiu zróżnicowania popularności wykonywania pracy niepłatnej niż pracy zarobkowej w tej grupie osób.

Tabela 2.4 Czynniki związane z aktywnością po zakończeniu kariery zawodowej: praca płatna i działalność charytatywna (ilorazy szans)

	Praca płatna		Wolontariat i działalność charytatywna	
	M	K	M	K
Zmienne podstawowe:				
Wiek	0,86***	0,86***	0,97***	0,97***
Wykształcenie średnie	1,47***	1,38**	1,90***	1,03
Wykształcenie wyższe	2,82***	2,07***	2,59***	1,83**
Liczba dzieci	1,00	1,10*	1,03	1,03
Mieszkanie z partnerem	0,77*	0,59***	0,91	0,80***
Mieszkanie na wsi	0,83*	0,91	0,97	1,12
Zdrowie:				
Zły stan zdrowia	0,72	0,64***	0,65**	0,50***
1+MOBILITY	0,82***	0,82	0,88	1,01
1+iADL	0,61***	0,71***	0,54**	1,05
Sytuacja materialna:				
Duże trudności z wiązaniem końca z końcem	0,73	1,02	0,78**	0,99
Własność nieruchomości	0,87	1,01	1,24*	1,10
Jakość głównego miejsca pracy w karierze:				
Duży wysiłek fizyczny	0,71***	0,58***	0,78***	0,82**
Brak kontroli w miejscu pracy	0,53***	0,62***	1,08	0,96
Duże obciążenie psychospołeczne	1,04	0,82*	1,31**	1,28*
Odpowiednie wsparcie socjalne	1,27	1,52**	1,27	1,11
Odpowiednie wynagrodzenie	0,99	0,96	1,41***	0,97
Historia zatrudnienia:				
Staż pracy	1,06***	1,05***	0,98***	1,01
Epizod bezrobocia	1,02	1,10	0,75*	1,15
Dodatkowe zmienne kontrolne:				
Zmienne krajowe	TAK	TAK	TAK	TAK
Sektor zatrudnienia w głównym miejscu pracy	TAK	TAK	TAK	TAK
Runda badania	TAK	TAK	TAK	TAK
Liczba obserwacji	5629	5204	5629	5204
Pseudo-R^2	0,230	0,219	0,196	0,111

*Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 4. lub 6. SHARE przeszli na emeryturę; uwzględniono wagi przekrojowe na poziomie indywidualnym; poziom istotności: * - 10%, ** - 5%, *** - 1%.*

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) oraz rundy 4. (l. 2011-2012) i 6. (2015 r.).

2.4 Podsumowanie

W raporcie skupiono się na aktywności na rynku pracy oraz działalności charytatywnej i wolontariackiej wśród emerytów z wybranych siedmiu krajów europejskich, którzy uczestniczyli w badaniu SHARE-LIFE (runda 3. SHARE) w latach 2008-2009 oraz w kolejnych rundach SHARE, ze szczególnym uwzględnieniem rundy 6. Poza analizą międzynarodowego

zróżnicowania stopnia aktywności po zakończeniu kariery zawodowej, historii zawodowej respondentów SHARE oraz oceny ich kariery zawodowej, dokonano próby identyfikacji zależności pomiędzy historią zawodową i oceną jakości życia zawodowego a stopniem aktywności po jego zakończeniu.

Odtworzenie historii życia na podstawie danych z badania SHARE-LIFE wyraźnie wskazuje na stosunkowo bogatą historię życia zawodowego wśród kobiet w Polsce. Częściowo na pewno wiąże się to z uwarunkowaniami historycznymi, które przyczyniły się do tego, że większość Polek ujętych w badaniu miało długą karierę zawodową, podczas gdy duża część ich rówieśniczek w Grecji i Hiszpanii nigdy nie podjęła pracy. Kobiety z pokolenia 50+ w Szwecji, Niemczech i Francji, gdzie odsetek pracujących kobiet również był wysoki, znacznie częściej niż Polski korzystały z możliwości pracy niepełnoetatowej lub realizowały krótsze kariery zawodowe.

Historia zatrudnienia mężczyzn w polskiej próbie SHARE, choć pod wieloma względami przypomina doświadczenia ich rówieśników z Europy Zachodniej, wskazuje na istotną różnicę w postaci krótszego stażu pracy. W porównaniu z Niemcami i Szwecją proces dezaktywizacji mężczyzn w Polsce rozpoczynał się wcześniej (w młodszym wieku) i przebiegał znacznie szybciej. Dużą rolę w tym względzie prawdopodobnie odegrały rozwiązania przyjęte w ramach polityki społeczno-gospodarczej, a historie zawodowe Polaków są podobne do tych obserwowanych we Francji.

Dodatkowych informacji o historycznie uwarunkowanych cechach kariery zawodowej w SHARE-LIFE dostarcza retrospektywna ocena jakości głównego miejsca pracy. Na tej podstawie powstał obraz raczej negatywnych wspomnień Polaków i Polek względem zakończonej pracy zawodowej. Te krytyczne, na tle innych krajów, oceny odnosiły się do takich cech jak swoboda realizacji zadań, adekwatność wynagrodzenia oraz zakres wysiłku fizycznego i emocjonalnego w pracy. Negatywnemu bagażowi wspomnień towarzyszy zaś niskie zaangażowanie w pracę zarobkową na emeryturze i w pracę nieodpłatną, w postaci wolontariatu i działalności charytatywnej.

Poza wiekiem istotnymi cechami decydującymi o stopniu aktywności na emeryturze są przede wszystkim poziom edukacji i zdrowie, jednak w przypadku podejmowania na emeryturze płatnej pracy bardzo istotną rolę odgrywa historia zatrudnienia, kształtująca ocenę doświadczeń zawodowych i jakości głównego miejsca pracy. O zaangażowaniu w pracę po przejściu na emeryturę okazują się decydować takie czynniki jak stopień wysiłku fizycznego w trakcie kariery zawodowej (-) oraz brak kontroli w odniesieniu do wykonywanych zadań w miejscu pracy (-). W przypadku kobiet znaczenie ma też obciążenie psychospołeczne (-) i poziom wsparcia (+), które otrzymywane było w przeszłości w głównej pracy.

Bieżąca sytuacja materialna i ocena adekwatności korzyści materialnych do wkładanego w pracę wysiłku w trakcie kariery zawodowej nie są natomiast istotne dla potencjalnych rozwiązań mających zwiększyć aktywność obecnych emerytów na rynku pracy. Rozwiązania w sferze polityki społeczno-gospodarczej w odniesieniu do tej grupy osób powinny w związku

z tym wyjść poza standardowe argumenty związane z materialnymi korzyściami z zatrudnienia i skupić się na rozwiązaniach uwzględniających fakt, że stanowią one obecnie jedynie uzupełnienie dochodów emerytów i nie wpływają w decydujący sposób na zatrudnienie na emeryturze.

Zależności między historią zatrudnienia a działalnością społeczną na emeryturze są odmienne od relacji z zaangażowaniem w płatną pracę. Widoczne jest w tym przypadku również większe zróżnicowanie roli czynników związanych z przeszłością zawodową względem płci, przy czym niezależny od płci jest negatywny wpływ wykonywania ciężkiej fizycznie pracy w trakcie kariery zawodowej. Wśród mężczyzn istotnym warunkiem zaangażowania na emeryturze jest posiadanie zabezpieczenia materialnego.

Wnioski dla Polski wynikające z zaprezentowanych analiz nie są optymistyczne. Negatywna ocena historii zawodowej w połączeniu z jej znaczeniem dla aktywności na rynku pracy po przejściu na emeryturę sugeruje możliwe trudności w zwiększeniu aktywności zawodowej emerytów w Polsce, tak aby podnieść ją chociażby do poziomu obserwowanego w Czechach. Uwzględniając gorszy stan zdrowia Polaków w porównaniu do innych populacji w wieku 50+ w Europie (por. Magda i Kiełczewska, 2017) można się obawiać, że nawet po obniżeniu realnej wartości świadczeń emerytalnych, aktywność emerytów na rynku pracy może nie wzrosnąć znacząco. Pomimo zidentyfikowanych ograniczeń mających swoje źródło w historii zatrudnienia warto jest podejmować wysiłki na rzecz aktywizacji osób, które odeszły już z rynku pracy, mając w tym przypadku na uwadze rolę pozamaterialnych aspektów, które sprzyjają aktywności tych osób. Wydaje się, że atrakcyjną formą zagospodarowania zasobu pracy wśród obecnych emerytów może być popularyzacja pracy niezarobkowej. Rolą polityki społecznej powinno być zachęcanie do tej formy aktywności, na przykład poprzez kampanie informacyjne podkreślające korzyści indywidualne i społeczne wynikające z takiej działalności.

Dane dla Szwecji wyraźnie pokazują, że wyższa aktywność osób, które przeszły na emeryturę – zarówno na polu zawodowym, jak i w odniesieniu do działalności charytatywnej – jest jak najbardziej możliwa. Ten przykład pozwala nieco optymistyczniej patrzeć na możliwość wydłużenia aktywności zawodowej roczników, które jeszcze nie zakończyły kariery zawodowej. Z przeprowadzonych analiz z wykorzystaniem danych SHARE wynika, że dla osiągnięcia wskaźników zatrudnienia osób starszych zbliżonych do wartości obserwowanych w innych krajach ważne jest docenienie w polityce społecznej regulacji w zakresie zdrowia pracowników i jakości zatrudnienia.

Bibliografia

Angelini, V., Brugiavini, A., Weber, G. (2009). Ageing and unused capacity in Europe: Is there an early retirement trap? *Economic Policy* 24 (7): 463-508.

Avendano, M., Mackenbach, J. (2011). Life-course health and labour market exit in thirteen European countries: results from SHARELIFE. W: Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hank, K., Schröder, M. (red.). The Individual and the Welfare State: Life Histories in Europe. Springer Berlin Heidelberg.

Beckett, M., De Vanzo, J., Sastry, N., (2001). The Quality of Retrospective Data: An Examination of Long-Term Recall in a Developing Country. Journal of Human Resources 36 (3): 593-625.

Blane, D., Netuveli, G., Stone, J., (2006). The development of life course epidemiology. *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique* 55(1): 31-38.

Bonsang, E., Adam, S., Perelman, S. (2012). Does Retirement Affect Cognitive Functioning? *Journal of Health Economics* 31 (3): 490-501.
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).
Brugiavini, A., Pasini, G., Peracchi, F. (2008). Exit from the labour force. W: Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Kapteyn, A., Mackenbach, J., Siegrist, J., Weber, G. (red.). First results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the longitudinal dimension. Mannheim Research Institute for the Economic of Aging.
Dal Bianco, C., Trevisan, E., Weber, G. (2014). „I want to break free". The role of working conditions on retirement expectations and decisions. *European Journal of Ageing* 12(1): 17-28.
De Wind, A., van der Pas, S., Blatter, B., van der Beek A., (2016). A life course perspective on working beyond retirement—results from a longitudinal study in the Netherlands, *BMC Public Health* 16: 499.
Haski-Leventhal, D., (2009). Elderly Volunteering and Well-Being: a Cross-European Comparison Based on SHARE Data, *Voluntas* 20: 338-404.
Havari, E., Mazzonna, F. (2011). Can we trust older people's statements on their childhood circumstances? Evidence from SHARELIFE. SHARE Working Paper Series 05-2011.
Heikkinen, E., (2011), a life course approach: research orientations and future challenges, European Review of Aging and Physical Activity 8(1): 7-12.
Kuh, D., Shlomo, Y., (2004). A Life Course Approach to Chronic Disease Epidemiology. Oxford University Press.
Laslett, P., (1991). A fresh map of life: The emergence of the Third Age. Harvard University Press.
Laslett, P., (1987). The emergence of the Third Age. *Ageing and Society* 7: 133-160.
Magda, I., Kiełczewska, A. (2017). Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+. Analityczny Raport Uzupełniający Nr 4/2017, www.share50plus.org.
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.
Okulicz-Kozaryn A. (2017). The effect of social transfers and social capital on subjective wellbeing of elderly. Prezentacja na konferencji ISQOLS Annual Conference2017 w Innsbrucku.
Robroek, S., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M., Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: a four year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39 (2): 125-33.
Rohwedder, S., Willis, R., (2010). Mental Retirement. *Journal of Economic Perspectives* 24 (1): 119-38.
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).
Siegrist, J., Li, J., Montano, D. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire.
Siegrist, J., Starke, D., Chandolab, T., Godinc, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58: 1483-99.
Smith, J., Thomas, D. (2003). Remembrances of Things Past: Test-Retest Reliability of Retrospective Migration Histories. Journal of the Royal Statistical Society A 166(1): 23-49.
Tang, F. (2006). What resources are needed for volunteerism? a life course perspective. *Journal of Applied Gerontology* 25(5): 375-390.

Wahrendorf, M., Siegrist, J. (2011). Working conditions in midlife and participation in voluntary work after labour market exit. W: Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hank, K., Schröder, M. (red.). The Individual and the Welfare State: Life Histories in Europe. Springer Berlin Heidelberg.

Wahrendorf, M., Blane, D., Matthews, K., Siegrist, J. (2016). Linking Quality of Work in Midlife to Volunteering During Retirement: a European Study. *Population Ageing* 9: 113-130.

Westerlund, H., Vahtera, J., Ferrie, J., Singh-Manoux, A., Pentti, J., Melchior, M., Leineweber, C., Jokela, M., Siegrist, J., Goldberg, M., Zins, M., Kivimaki, M., (2010). Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study. *BMJ* 341: c6149.

Załącznik 2.1

Tabela Z1 Definicje wybranych zmiennych objaśniających wykorzystanych w regresji

Kategoria/zmienne:	Opis zmiennych
Zły stan zdrowia	na podstawie subiektywnej oceny ogólnego stanu zdrowia na pięciostopniowej skali (doskonały, bardzo dobry, dobry, zadowalający, zły);
1+ IADL	deklarowany przynamniej jeden z dziewięciu problemów z wykonywaniem złożonych czynności codziennego życia (np. korzystanie z mapy, robienie zakupów, zażywanie leków);
1+ MOBILITY	deklarowany przynamniej jeden z dziesięciu problemów z wykonywaniem codziennych czynności ruchowych (jak np. przejście 100 metrów, wstanie z krzesła po siedzeniu przez dłuższy czas, wejście na kilka pięter po schodach bez odpoczynku);
Właściciel nieruchomości	respondent lub jego współmałżonek/partner jest właścicielem co najmniej 40% domu lub mieszkania, w którym mieszka.
Trudności w wiązaniu końca z końcem	deklarowane duże lub bardzo duże trudności gospodarstwa domowego w związaniu końca z końcem biorąc pod uwagę całkowitą miesięczną wysokość dochodów gospodarstwa w oparciu o czterostopniową skalę (z wielkim trudem, z pewnym trudem, dość łatwo, z łatwością);
Epizod bezrobocia	Na podstawie na pytań: "Które z poniższych określeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację kiedy miał(a) Pan(i) 15 lat? "Które z poniższych określeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację po zakończeniu ciągłej, dziennej edukacji?" „Które z poniższych określeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację w okresie zanim rozpoczął(ęła) Pan(i) swoją kolejną pracę?" "Które z poniższych określeń najlepiej opisuje Pana(i) sytuację po odejściu z Pana(i) ostatniej pracy w roku?" Odpowiedzi: 2. Bezrobotny poszukujący pracy 3. Bezrobotny, ale nie poszukujący pracy
Staż pracy	Opracowany na podstawie wywiadu SHARE-LIFE.
Wysiłek fizyczny	1 jeżeli suma wyników odpowiedzi na pytania „Moja praca wymagała dużego wysiłku fizycznego" „Moje najbliższe środowisko pracy było uciążliwe (na przykład z powodu hałasu, gorąca, tłoku)" Należy do wartości odpowiadającej dolnemu tercylowi rozkładu
Obciążenie psychospołeczne	1 jeżeli suma wyników dla odpowiedzi na pytania „Moja praca wymagała dużego wysiłku emocjonalnego" „ [Byłem narażony/Byłam narażona] na powtarzające się konflikty i niepokoje" Należy do wartości odpowiadającej dolnemu tercylowi rozkładu
Brak kontroli	1 jeżeli suma wyników dla odpowiedzi na pytania „ [Byłem/Byłam] pod ciągłą presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą" „ [Miałem/Miałam] bardzo niewiele swobody w decydowaniu o tym, w jaki sposób wykonuję moją pracę" Należy do wartości odpowiadającej dolnemu tercylowi rozkładu
Wsparcie socjalne	1 jeżeli suma wyników dla odpowiedzi na pytania „[Otrzymywałem/Otrzymywałam] odpowiednie wsparcie w trudnych sytuacjach" „Atmosfera między mną a moimi współpracownikami była dobra" „Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy byli traktowani sprawiedliwie" Należy do wartości odpowiadającej dolnemu tercylowi rozkładu
Wynagrodzenie	1 jeżeli suma wyników dla odpowiedzi na pytania „ [Miałem/Miałam] możliwość zdobywania nowych umiejętności" „W moim miejscu pracy [spotykałem się uznaniem, na które zasługiwałem/spotykałam się z uznaniem, na które zasługiwałam]" „Biorąc pod uwagę cały wysiłek, który [wkładałem/wkładałam] w moją pracę i wszystkie moje osiągnięcia, wysokość moich zarobków była odpowiednia Należy do wartości odpowiadającej dolnemu tercylowi rozkładu

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariuszy SHARE.

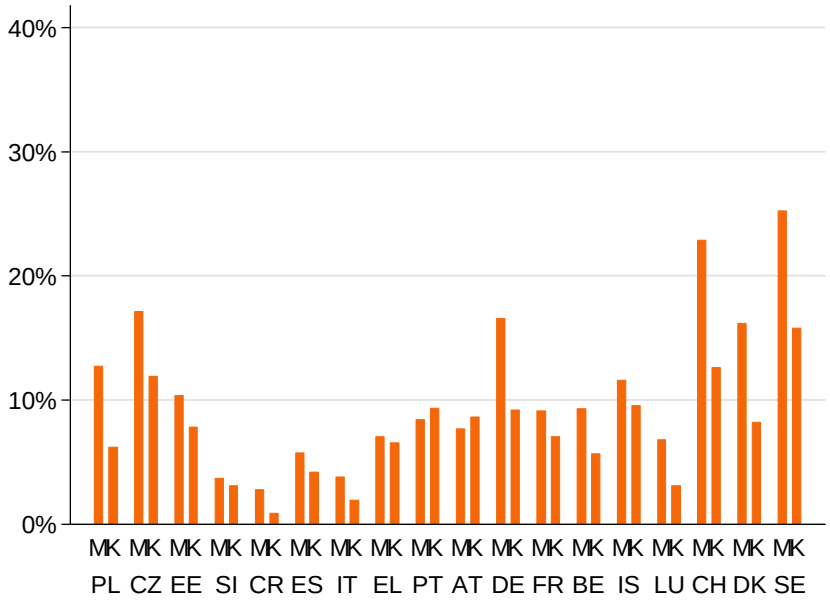
Tabela Z2. Statystyki opisowe dla próby obserwacji z regresji

	Mężczyźni				Kobiety			
	średnia	odch. std	min	max	średnia	odch. std	min	max
Wiek	73,23	7,52	53,00	103,00	71,86	7,96	54,00	104,00
Wykształcenie: średnie	0,44	0,50	0,00	1,00	0,46	0,50	0,00	1,00
Wykształcenie: wyższe	0,24	0,43	0,00	1,00	0,21	0,41	0,00	1,00
Liczba dzieci	2,31	1,36	0,00	11,00	2,18	1,30	0,00	13,00
Zamieszkiwanie z partnerem	0,82	0,39	0,00	1,00	0,60	0,49	0,00	1,00
Wieś	0,29	0,45	0,00	1,00	0,30	0,46	0,00	1,00
Zły stan zdrowia	0,13	0,34	0,00	1,00	0,13	0,33	0,00	1,00
1+MOBILITY	0,36	0,48	0,00	1,00	0,48	0,50	0,00	1,00
1+iADL	0,17	0,38	0,00	1,00	0,24	0,43	0,00	1,00
Duże trudności z wiązaniem końca z końcem	0,36	0,48	0,00	1,00	0,39	0,49	0,00	1,00
Właściciel nieruchomości	0,80	0,40	0,00	1,00	0,73	0,44	0,00	1,00
Duży wysiłek fizyczny	0,37	0,48	0,00	1,00	0,32	0,47	0,00	1,00
Brak kontroli w miejscu pracy	0,37	0,48	0,00	1,00	0,39	0,49	0,00	1,00
Duże obciążenie psychospołeczne	0,38	0,49	0,00	1,00	0,34	0,47	0,00	1,00
Odpowiednie wsparcie socjalne	0,19	0,39	0,00	1,00	0,79	0,41	0,00	1,00
Odpowiednie wynagrodzenie	0,81	0,39	0,00	1,00	0,71	0,45	0,00	1,00
Górnictwo, przemysł, Infrastruktura	0,27	0,44	0,00	1,00	0,20	0,40	0,00	1,00
Usługi niefinansowe	0,30	0,46	0,00	1,00	0,17	0,38	0,00	1,00
Usługi finansowe	0,04	0,19	0,00	1,00	0,05	0,21	0,00	1,00
Usługi publiczne	0,25	0,43	0,00	1,00	0,46	0,50	0,00	1,00
Staż pracy	39,75	6,86	10,00	69,50	33,42	9,24	10,00	70,50
Epizod bezrobocia	0,14	0,35	0,00	1,00	0,15	0,36	0,00	1,00
CZ	0,13	0,33	0,00	1,00	0,20	0,40	0,00	1,00
DE	0,14	0,35	0,00	1,00	0,12	0,32	0,00	1,00
EL	0,10	0,30	0,00	1,00	0,06	0,23	0,00	1,00
ES	0,17	0,38	0,00	1,00	0,06	0,23	0,00	1,00
FR	0,17	0,38	0,00	1,00	0,19	0,39	0,00	1,00
SE	0,15	0,36	0,00	1,00	0,20	0,40	0,00	1,00
Runda 6	0,52	0,50	0,00	1,00	0,51	0,50	0,00	1,00
Liczba obserwacji	5,629				5,204			

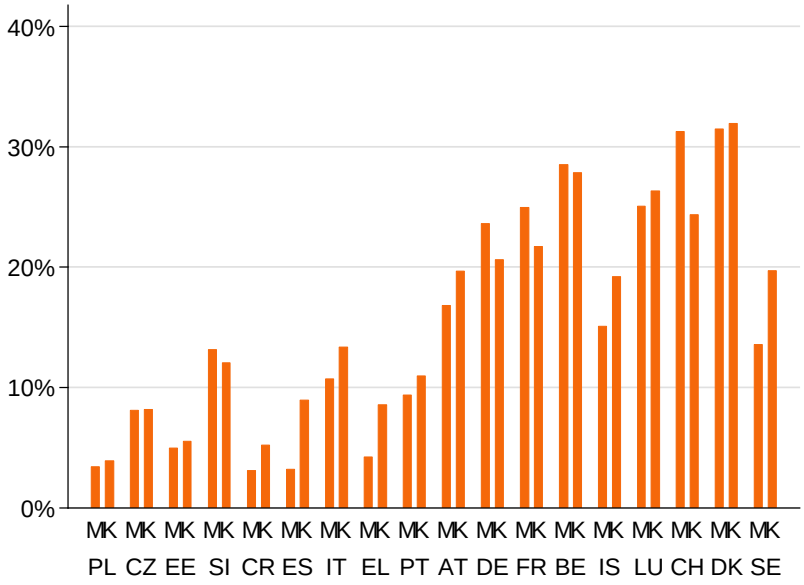
Uwagi: próba dla respondentów rundy 3. SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 4. lub 6. SHARE przeszli na emeryturę; uwzględniono wagi przekrojowe na poziomie indywidualnym.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) oraz rundy 4. (l. 2011-2012) i 6. (2015 r.).

Wykres Z1 Aktywność po przejściu na emeryturę na podstawie 6. rundy SHARE w podziale na płeć

a) Praca zarobkowa



b) Wolontariat i działalność charytatywna

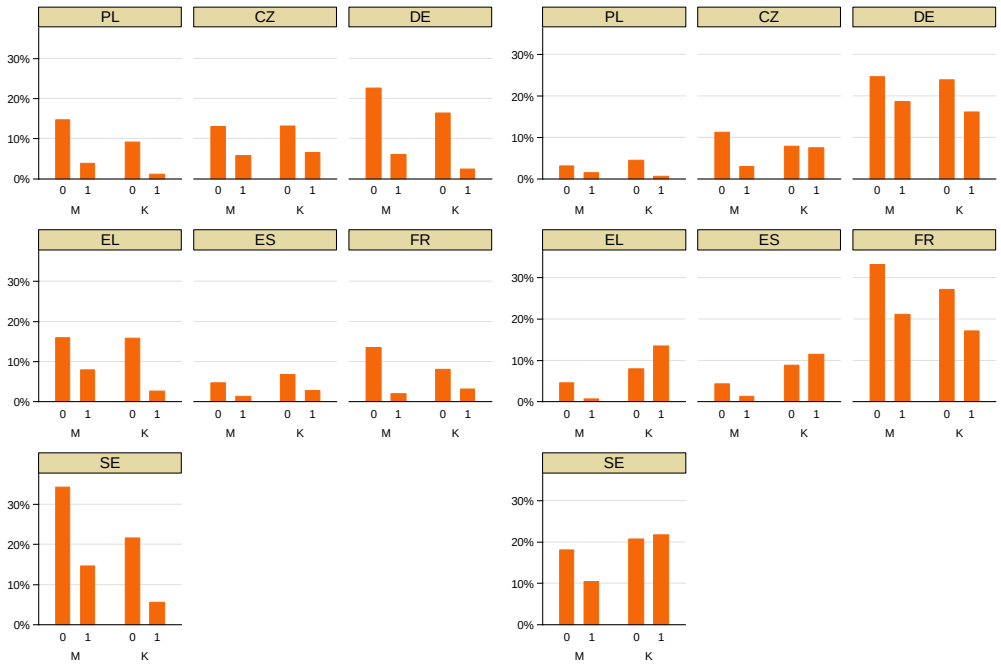


Uwagi: próba dla respondentów, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; dane przeważone na poziomie indywidualnym. Praca zarobkowa odnosi się do jakiejkolwiek płatnej pracy od ostatniego badania, nie odzwierciedla zatem standardowych definicji bieżącej aktywności zawodowej. Zaangażowanie w wolontariat lub działalność charytatywną odnosi się do aktywności w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 6. (2015 r.).

Wykres Z2 Praca zarobkowa na emeryturze oraz wolontariat i działalność społeczna w rundzie 6. względem kategorii ocen jakości głównego miejsca pracy w karierze zawodowej

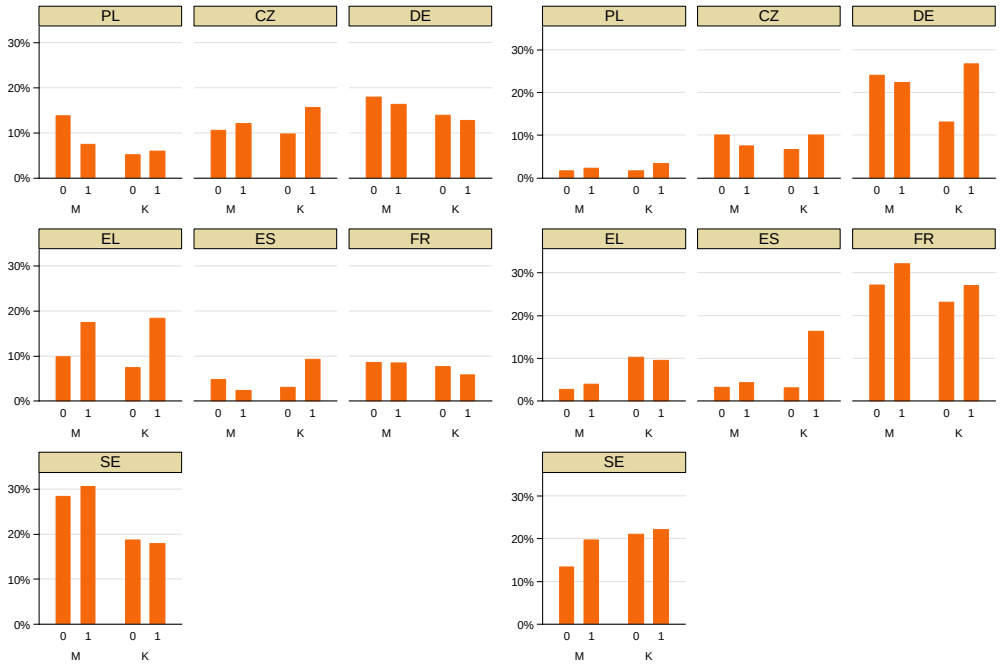
a) Duży wysiłek fizyczny

Praca zarobkowa **Wolontariat i działalność społeczna**



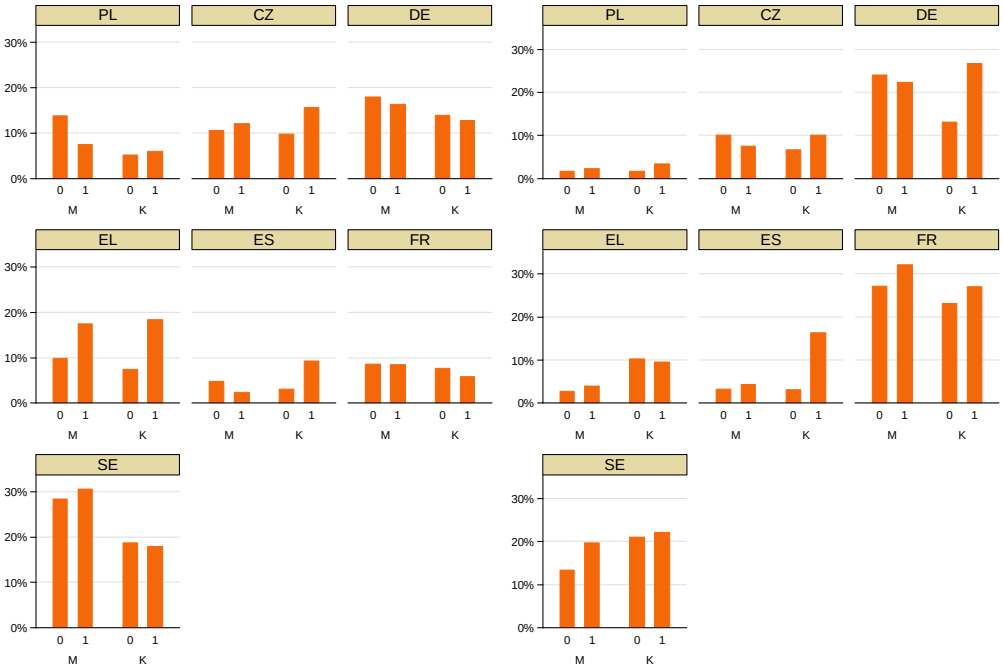
b) Duże obciążenie psychospołeczne

Praca zarobkowa **Wolontariat i działalność społeczna**



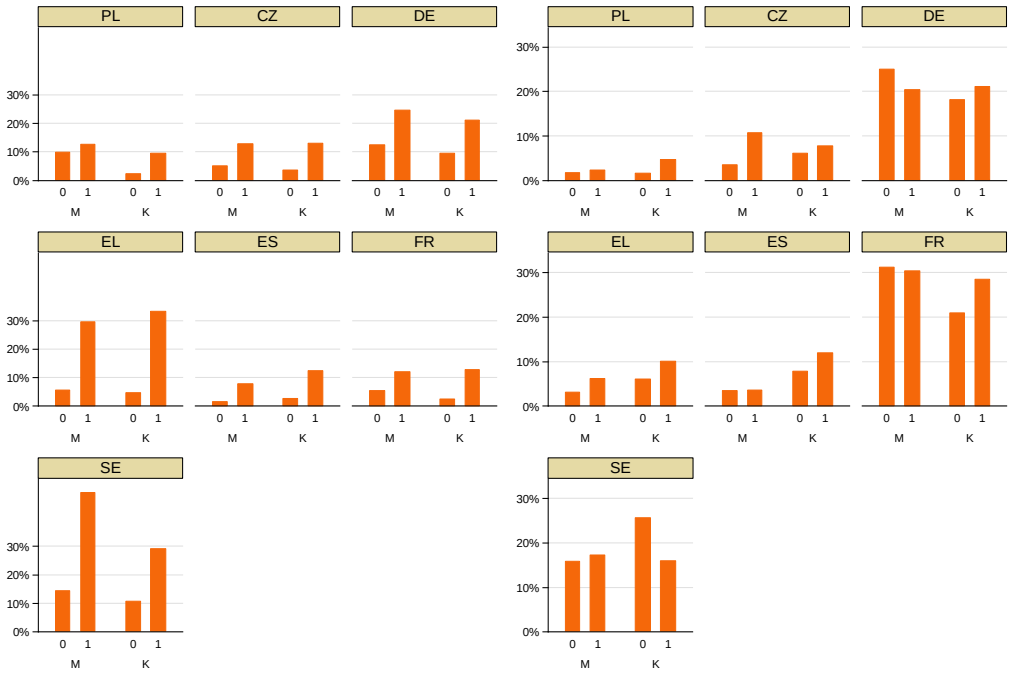
c) Brak kontorli w miejscu pracy

Praca zarobkowa | Wolontariat i działalność społeczna



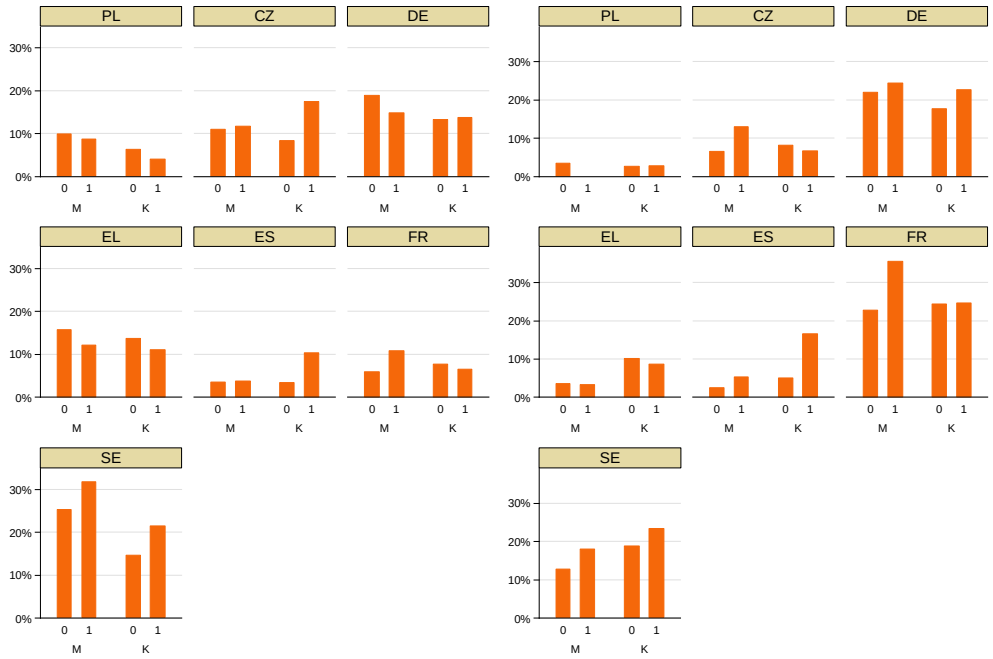
e) Wsparcie socjalne w miejscu pracy

Praca zarobkowa | Wolontariat i działalność społeczna



e) Odpowiednie wynagrodzenie

Praca zarobkowa **Wolontariat i działalność społeczna**



Uwagi: próba dla respondentów SHARE-LIFE z co najmniej 10-letnim stażem pracy, którzy do rundy 6. SHARE przeszli na emeryturę; dane przeważone na poziomie indywidualnym za pomocą wag przekrojowych; zmienne uwzględnione w poszczególnych kategoriach – patrz tabela 2.3; kategorie ocen jakości miejsca pracy na podstawie metody dychotomizacji podanej w Wahrendorf i Siegrist (2011), opisanej w tekście, gdzie 0 oznacza „nie", 1 oznacza „tak"; na osi Y zaznaczono odsetek emerytów wykonujących daną aktywność.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 3. SHARE-LIFE (l. 2008-2009) i runda 6. (2015 r.).