

MISCELLANEA

Intencje emerytalne w kontekście finansowych i pozafinansowych warunków pracy

Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska*,
Magdalena Swacha-Lech[#], Łukasz Jurek[§]

Nadesłany: 22 kwietnia 2022 r. Zaakceptowany: 20 lipca 2022.

Streszczenie

W kontekście starzenia się polskiego społeczeństwa coraz większego znaczenia nabierają intencje emerytalne starszych pracowników, których odsetek regularnie rośnie. Dlatego rozważania w artykule koncentrują się na finansowych i pozafinansowych warunkach zatrudnienia, determinujących chęć szybkiego zaprzestania aktywności zawodowej. Sformułowano następującą hipotezę badawczą: warunki pracy w Polsce odgrywają istotną rolę w kształtowaniu skłonności starszych pracowników do przechodzenia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Do oceny, jak różne aspekty środowiska pracy wpływają na intencje emerytalne, zastosowano model regresji logistycznej oraz test istotności chi-kwadrat. Wyniki przeprowadzonego pod koniec 2021 r. badania własnego wskazują, że kluczowe są wybrane czynniki pozafinansowe, do których należą: zachęty przełożonych, zaangażowanie w pracę, niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku oraz konflikty i brak porozumienia z młodszymi współpracownikami.

Słowa kluczowe: wiek emerytalny, decyzje emerytalne, timing emerytalny, warunki pracy

JEL: J21, J26, J28

* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Ekonomii i Finansów, Katedra Ubezpieczeń, ORCID: 0000-0002-7952-7678; e-mail: patrycja.kowalczyk-rolczynska@ue.wroc.pl.

[#] Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Ekonomii i Finansów, Katedra Finansów, ORCID: 0000-0003-0129-2968.

[§] Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Ekonomii i Finansów, Katedra Socjologii i Polityki Społecznej, ORCID: 0000-0002-0078-471X.

1. Wstęp

W ostatnich kilku dekadach w wielu krajach, również w Polsce, przeprowadzono radykalną reformę systemu zabezpieczenia emerytalnego. Była to zmiana strukturalna, polegająca na przejściu od systemu zdefiniowanego świadczenia (ang. DB – *defined benefit*) do systemu zdefiniowanej składki (ang. DC – *defined contribution*). Ten nowy system w porównaniu z poprzednim okazał się dużo mniej redystrybucyjny i dużo mniej solidarnościowy. W nowych realiach wysokość przyznawanych świadczeń emerytalnych została uzależniona od dwóch czynników: (1) wysokości zgromadzonego kapitału emerytalnego oraz (2) długości okresu pobierania świadczeń, czyli szacowanej długości życia na emeryturze. Taki układ zasadniczo zmienił podejście do momentu przejścia na emeryturę, czyli do tego, kiedy zaczyna się przejście od akumulacji do dekapitalizacji oszczędności. Pojawiły się wyraźne zachęty finansowe do wydłużania okresu aktywności zawodowej (oszczędzania) i opóźniania przejścia na emeryturę (rozpoczęcia wypłaty świadczeń). Silnie ubezpieczeniowy charakter systemu wzmocnił suwerenność jego uczestników, uzależniając ich poziom życia w okresie starości od indywidualnych decyzji emerytalnych (por. m.in. Szumlicz 2018).

Współcześnie kwestia decyzji emerytalnych ma coraz większe znaczenie, zarówno jako zagadnienie teoretyczne, jak i praktyczne. W obliczu dokonujących się przeobrażeń demograficznych (starzenie się ludności), społecznych (reorganizacja stylu życia i pracy) i gospodarczych (tzw. rewolucja przemysłowa 4.0) systematycznie wzrasta presja na wydłużanie aktywności zawodowej i odkładanie decyzji o przejściu na emeryturę. W szczególności jest to spowodowane narastającą obawą o niepoohamowany wzrost wydatków socjalnych państwa, co w długiej perspektywie może doprowadzić do poważnej destabilizacji finansów publicznych (Golinowska 2008), jak również aktualnymi potrzebami rynku pracy, które wynikają z postępującego starzenia i kurczenia się zasobu siły roboczej (Jurek 2021a).

Niestety, mimo że coraz więcej okoliczności sprzyja wydłużaniu aktywności zawodowej, skłonność do pracy w starszym wieku pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. Taka sytuacja występuje w wielu krajach, również w Polsce (Kotowska 2008; Błędowski 2013; Kryńska 2015). Praca wykraczająca poza ustawowy wiek emerytalny spotyka się z mocno ograniczonym zainteresowaniem, co uwidacznia się w dość powszechnej chęci przechodzenia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe (Blanchet, Debrand 2008; OECD 2017).

Przejście na emeryturę to jeden z kluczowych momentów w życiu człowieka. Decyzja o tym, kiedy tego dokonać, nie jest jednorazowym wyborem, lecz procesem kształtującym się przez długi czas (Beehr 1986; Beehr, Bowling 2013). Mają na niego wpływ liczne i zróżnicowane czynniki (Fisher, Chaffee, Sonnega 2016; Scharn i in. 2018). Obecnie w literaturze przedmiotu przyjmuje się, że decyzja o przejściu na emeryturę jest efektem oddziaływania dwojakiego rodzaju sił (Vodopivec, Dolenc 2008; Jurek 2013). Pierwsza z nich to siła wypychająca z rynku pracy – wszelkie negatywne czynniki, które zniechęcają do aktywności zawodowej (np. zły stan zdrowia, dyskryminacja, stres). Drugą siłą jest ta, która wciąga w bierność zawodową. Do tej grupy należą wszelkie pozytywne czynniki, które zachęcają do emerytury (np. wysokie świadczenia emerytalne, atrakcyjne możliwości spędzania wolnego czasu). Ponadto przyjmuje się, że te siły oddziałują na trzech różnych poziomach: mikro, mezo i makro (Szinovacz 2013). Poziom mikro to sytuacja indywidualna jednostki – stan zdrowia, typ osobowości, sytuacja materialna i rodzinna. Poziom mezo to środowisko pracy – kultura organizacyjna, ergonomia stanowisk pracy, styl zarządzania. Poziom makro z kolei to ogólny kontekst społeczno-ekonomiczny – kultura, rynek pracy oraz konstrukcja systemu zabezpieczenia społecznego.

Przedmiotem zainteresowania w niniejszym artykule jest środkowy poziom (mezo). Jako cel badawczy postawiono sobie ocenę wpływu czynników związanych ze środowiskiem pracy na intencje emerytalne starszych pracowników¹ w Polsce. Sformułowano następującą hipotezę badawczą: warunki pracy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu skłonności pracowników 50+ do przechodzenia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. W ten sposób ustalono, czy i w jakim stopniu finansowe i pozafinansowe warunki zatrudnienia wpływają na intencje emerytalne. W artykule wykorzystano wyniki badania własnego, które zostało przeprowadzone pod koniec 2021 r. metodą CAWI na reprezentatywnej grupie aktywnych zawodowo Polaków w wieku 50 lat i więcej. Do zrealizowania postawionego celu zastosowano model regresji logistycznej oraz test istotności chi-kwadrat.

Zgodnie z wiedzą autorów takie ujęcie tematu nie było wcześniej przedmiotem badań naukowych w Polsce. Dotychczas decyzje emerytalne były analizowane głównie w kontekście systemu zabezpieczenia emerytalnego – jego konstrukcji, sposobu funkcjonowania oraz efektywności (Chybański 2013; Góra, Rutecka 2013; Jabłońska-Porzuczek, Łuczka 2016). Stosunkowo wiele uwagi poświęca się także kwestii uwarunkowań behawioralnych (Chybański 2012; Jedynak 2022). Uwaga badaczy nie obejmowała natomiast potencjalnie ważnej grupy determinant, która jest związana z warunkami pracy.

2. Warunki pracy a intencje emerytalne w świetle wyników badań

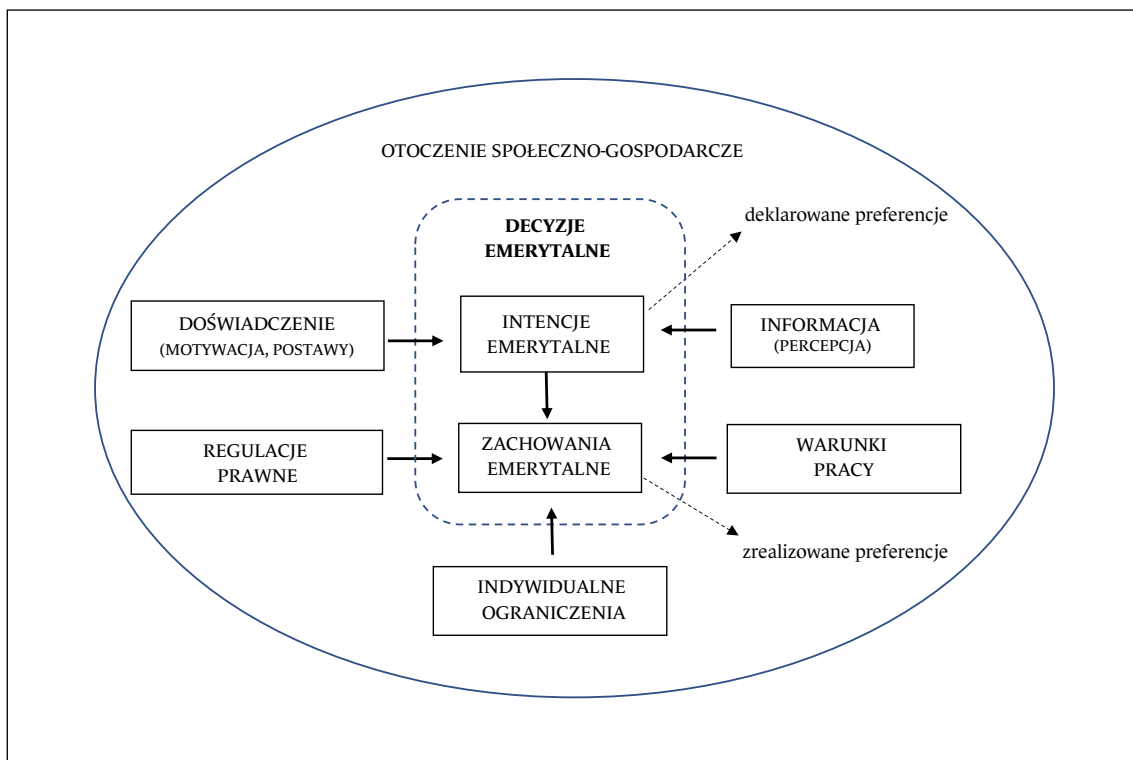
W niniejszym artykule obiektem badania nie są rzeczywiste zachowania emerytalne, lecz deklarowane intencje – zamierzenia respondentów, by możliwie najszybciej opuścić rynek pracy. Jak pokazują wyniki innych badań (Sousa-Ribeiro i in. 2021), takie intencje mogą, ale nie muszą przekładać się na faktyczne działania. Decyzje emerytalne często okazują się konsekwencją krytycznych zdarzeń, zaburzających dotychczasowe plany, takich jak utrata zdrowia, kryzys na rynku pracy, nagła zmiana sytuacji rodzinnej czy materialnej. Mimo to intencje emerytalne przyjęło się traktować jako rzetelny wyznacznik późniejszych zachowań emerytalnych (por. schemat 1).

W badaniach prowadzonych poza Polską od dłuższego już czasu przyjmuje się wspomniany wcześniej podział uwarunkowań decyzji emerytalnych na trzy rodzaje: mikro (jednostka), mezo (zakład pracy) i makro (otoczenie społeczno-gospodarcze). W związku z tym środowisko pracy stanowi dla badaczy oczywisty przedmiot zainteresowania. Należy przy tym podkreślić, że w porównaniu z pozostałymi ten obszar jest najslabiej rozpoznany. Co więcej, uzyskane dotychczas wyniki bardzo często są niejednoznaczne i pozostawiają wiele niejasności. Niektóre czynniki związane z warunkami pracy, które – wydawałoby się – mogą mieć zasadniczy wpływ na decyzje emerytalne, po empirycznej weryfikacji okazują się albo nieistotne, albo ich wpływ jest nieoczywisty (Davies, Cartwright 2011; Davies, Van der Heijden, Flynn 2017; Browne i in. 2019). Wyraźnym tego przykładem jest poczucie satysfakcji zawodowej. Teoretycznie, im większą satysfakcję czerpie dana osoba z wykonywanej pracy, tym mniej powinna być skora do wczesnego przechodzenia na emeryturę. Część badań potwierdza tę – wydawałoby się

¹ W literaturze przedmiotu pojęcie „starszy pracownik” nie zostało jednoznacznie określone (por. Jurek 2021). Generalnie przyjmuje się, że pracownik stary to ten, który jest u kresu kariery zawodowej i zaczyna się przygotowywać do przejścia na emeryturę. Niestety ani w teorii, ani w praktyce nie ma powszechnie uznanego metrykalnego progu starości pracowniczej. W niniejszym opracowaniu przyjmujemy jako ten próg 50. rok życia.

Schemat 1

Uproszczony model decyzji emerytalnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie koncepcji dokonywania wyborów McFaddena (2001).

oczywistą – zależność (Hanisch, Hulin 1991; Mein i in. 2000; Smith, Holtom, Mitchell 2011; Browne i in. 2019), podczas gdy część naukowców nie znalazła dowodów na jej potwierdzenie (Adams, Beehr 1998; Beehr i in. 2000; Adams i in. 2002; Davies, Cartwright 2011). Zaobserwowana niejednoznaczność wyników podkreśla, że konieczne są dalsze badania w tym obszarze. Kierując się możliwością włączenia do dyskusji nad tym zagadnieniem, w niniejszym artykule zaproponowano hipotezę 1, w następującej postaci:

H1. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że satysfakcja z pracy jest bardzo ważna.

Satysfakcja z pracy oraz zaangażowanie w pracę stały się przedmiotem rozważań przeprowadzonych przez Topę i in. (2009). Na podstawie dokonanej metaanalizy badacze stwierdzili, że predyktory te mają najsilniejszy wpływ na zamiar przejścia na emeryturę w grupie czynników związanych z pracą. Podobne analizy prowadził zespół naukowców, do którego należą Kalokerinos, von Hippel i Henry (2015). Zbadali oni wpływ wybranych czynników związanych z miejscem pracy na zainteresowanie zatrudnieniem pomostowym i stopniowym przechodzeniem na emeryturę wśród starszych pracowników w Australii. Wyniki badań dowiodły, że pracownicy, którzy wykazywali wyższy poziom zaangażowania w pracę oraz zaangażowania afektywnego, częściej wyrażali zainteresowanie zatrudnieniem pomostowym, podczas gdy wpływ satysfakcji z pracy był odwrotny. Na podstawie przytoczonych wyników badań sformułowano hipotezę 2:

H2. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że zaangażowanie w pracę jest bardzo ważne.

Wyniki badań dotyczących kolejnych czynników związanych z miejscem pracy, do których należą: obciążenie fizyczne, wykonywanie rutynowych i nużących prac manualnych, jak również poziom stresu oraz poczucie kontroli, są jednoznaczne i nie budzą wątpliwości. Problem obciążenia fizycznego w pracy był poruszany m.in. przez następujących naukowców: Henkens i Tazelaar (1994), Blekesaune i Solem (2005) oraz Robroek i in. (2013). Przeprowadzone analizy dowodzą, że osoby, według których ich obowiązki wykonywane w pracy są obciążające i wiążą się z dużym wysiłkiem, chętniej podejmują decyzję o wcześniejszej rezygnacji z aktywności zawodowej. Podobnie badania nad wpływem rutynowych i nużących prac manualnych dowodzą jednoznacznie, że czynnik ten wpływa na skrócenie okresu aktywności zawodowej (Carr i in. 2018; Mertens, Romeu-Gordo 2021). Na ryzyko wczesnej dezaktywacji zawodowej narażone są również osoby pracujące w ciągłym napięciu, a także mające ograniczone poczucie wpływu na bieg wydarzeń w firmie.

Kompleksowe badania w omawianym obszarze zostały też przeprowadzone przez Souse-Ribeiro i in. (2021). Na podstawie uzyskanych przez nich wyników można wnioskować, że profilaktyka zdrowotna, przyjazne osobom starszym miejsca pracy oraz pozytywne nastawienie do przyszłości zawodowej sprzyjają podnoszeniu wieku przejścia na emeryturę. Z kolei obniżają ten wiek: wyczerpanie emocjonalne, nierówności w pracy związane z wiekiem, a także doświadczanie różnych przeszkód w miejscu pracy w związku z zaawansowanym wiekiem. Znaczenie dopasowania pomiędzy pracownikiem a środowiskiem pracy podkreślają także badania, które przeprowadzili Grosch i Pransky (2009), Beehr i in. (2000) oraz Wang i Shultz (2010). Wyniki tych analiz jednoznacznie wskazują, że praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego i charakteryzująca się ograniczonymi możliwościami rozwoju, wysokim poziomem wymagań lub powiązana z innymi czynnikami stresogennymi wiąże się z wyższą skłonnością do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

Na podstawie wyników przytoczonych badań sformułowano następującą hipotezę badawczą:

H3. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że problem niedostosowania warunków pracy do potrzeb i możliwości osób w starszym wieku jest bardzo ważny.

Bezsprzecznie czynnikiem wpływającym na moment przejścia na emeryturę jest wynagrodzenie uzyskiwane z tytułu wykonywanej pracy. Wysokie zarobki mogą wpływać dwojako – z jednej strony mogą się przyczyniać do zbudowania satysfakcjonującego poziomu kapitału na zabezpieczenie starości, z drugiej zaś strony mogą motywować do pozostania aktywnym zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego i tym samym umożliwiać podwyższenie zgromadzonego już kapitału emerytalnego. Jak wskazują Beehr i in. (2000), większość ludzi odkłada decyzję o przejściu na emeryturę do momentu, gdy będzie ich na to stać. Mermin, Johnson i Murphy (2007) wskazują, że wyższy poziom zgromadzonych środków przekłada się na zamiar wcześniejszego opuszczenia rynku pracy. Odwrotną zależność wykazali jednak Fisher, Chaffee i Sonnega (2016).

Na podstawie przytoczonych wyników utworzono następującą hipotezę:

H4. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że wysokie zarobki uzyskiwane z wykonywanej pracy są bardzo ważne.

Na ważny aspekt zwrócili uwagę dwaj holenderscy badacze: Van Solinge oraz Henkens (2014), którzy w swoim badaniu skoncentrowali się na polityce kadrowej przedsiębiorstw i kulturze organi-

zacyjnej. Z uzyskanych przez nich rezultatów wynika, że starsi pracownicy są czuli na działania i opinie współpracowników i przełożonych. Klimat społeczny w miejscu pracy, który wspiera wydłużanie aktywności zawodowej, stanowi ważny czynnik ograniczający skłonność do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Starsi pracownicy mogą doświadczać w środowisku pracy dyskryminacji ze względu na wiek, która przekłada się na skłonność do wcześniejszego przejścia na emeryturę, jednak wyniki badań w tym obszarze nie są jednoznaczne. Praca Feldmana (2013) potwierdza, że postawa wobec starszych pracowników ma wpływ na wcześniejsze przejście na emeryturę, natomiast Bayl-Smith i Griffin (2014) nie zaobserwowali istotnych bezpośrednich lub pośrednich związków między dyskryminacją ze względu na wiek a pożądanym wiekiem przejścia na emeryturę wśród australijskich pracowników powyżej 45. roku życia.

Wyniki przywołanych badań podkreślają zatem, że kształtując klimat organizacji, przedsiębiorstwa nie powinny zapominać o starszych pracownikach. Ich polityka kadrowa powinna uwzględniać m.in. dbałość o dobrą atmosferę w pracy, o brak konfliktów oraz właściwe relacje z młodszymi pracownikami. Na tej podstawie wprowadzono kolejne hipotezy badawcze:

H5. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że dobra atmosfera w pracy jest bardzo ważna.

H6. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy oceniają, że konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników są bardzo ważne.

Działania podejmowane przez pracodawców mogą być ponadto bezpośrednio ukierunkowane na to, aby zniechęcać starszych pracowników do kontynuacji pracy, bądź odwrotnie – zachęcać ich do pozostania w firmie (Potochnik 2009). Osoby, które osiągnęły wiek emerytalny, mogą zatem się spotkać z różnego typu reakcjami swoich przełożonych, które nie pozostają bez wpływu na ich zachowania emerytalne (Van Solinge, Henkens 2014; Jurek 2021b). Jeśli przedsiębiorstwo dąży do redukcji zatrudnienia, wówczas może stosować różnego rodzaju bodźce zachęcające do przechodzenia na emeryturę (np. oferowanie specjalnych gratyfikacji finansowych). W takiej sytuacji skuszeni zachętami starsi pracownicy często zmieniają swoje decyzje i przechodzą na emeryturę wcześniej, aniżeli planowali. Jeśli natomiast priorytetem firmy jest zatrzymanie starszych pracowników, wówczas wdraża ona różnego rodzaju rozwiązania umożliwiające wydłużanie aktywności zawodowej. Hermansen (2014) oraz Charles i DeCicca (2007) wskazują, że przede wszystkim są to elastyczne rozwiązania dotyczące organizacji pracy, a także możliwość skrócenia standardowego czasu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki badań, wprowadzono następujące hipotezy:

H7. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy oceniają, że naciski ze strony przełożonych, aby przejść na emeryturę, są bardzo ważne.

H8. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że zachęty przełożonych, aby kontynuowali pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, są bardzo ważne.

H9. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy oceniają, że zniechęcanie przez pracodawców do przejścia na emeryturę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego jest bardzo ważne.

Należy także podkreślić, że w odniesieniu do pozostałych czynników kształtujących zamiar przejścia na emeryturę wyniki dotychczasowych badań nie pokazują jasnych i logicznych zależności. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w tym, że trudno jest oddzielić wpływ środowiska zawodowego (czynniki mezo) od wpływu innych czynników z poziomu mikro czy makro (Szinovacz 2013). Przykładowo, życie osobiste (czynnik mikro) wchodzi w interakcje z życiem zawodowym (czynnik mezo), tworząc czasami konflikt praca–życie lub konflikt praca–rodzina. W sytuacji, gdy krytyczne nasilenie tego konfliktu doprowadza do przejścia na emeryturę, trudno jednoznacznie stwierdzić, czy jest to efekt uwarunkowań osobistych czy raczej zawodowych. Podobnie jest z relacją między życiem zawodowym (czynnik mezo) a koniunkturą gospodarczą (czynnik makro).

W celu zweryfikowania tego rodzaju zależności do badania włączono jeszcze kilka czynników o charakterze ekonomicznym, społeczno-demograficznym oraz psychologicznym. Można przypuszczać, że poziom łącznego miesięcznego dochodu netto uzyskiwanego ze wszystkich źródeł nie pozostaje bez wpływu na intencje emerytalne starszych pracowników. W niniejszym artykule analiza sytuacji finansowej respondentów została pogłębiona dodatkowo o zmienną o charakterze psychologicznym, którą jest subiektywna ocena własnej sytuacji finansowej. Ocena ta uwzględnia zarówno poziom uzyskiwanych dochodów, jak i wydatki ponoszone w gospodarstwie domowym, a także wszelkie inne, dodatkowe czynniki, wpływające na ocenę własnej sytuacji finansowej. Hipotezy sformułowane na podstawie tych czynników przedstawiają się następująco:

H10. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, których łączny miesięczny dochód netto ze wszystkich źródeł jest relatywnie wysoki.

H11. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy oceniają swoją sytuację finansową jako dobrą.

Na możliwość kontynuacji zatrudnienia przez starszych pracowników może ponadto wpływać poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania oraz status zawodowy. Wydaje się, że pracownicy lepiej wykształceni, a także zamieszkujący większe miasta mają większą możliwość kontynuacji zatrudnienia niż osoby w mniejszych miejscowościach i słabiej wykształcone, co odzwierciedlają następujące hipotezy:

H12. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy są lepiej wykształceni.

H13. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy zamieszkują większe miasta.

W celu pogłębienia analizy do badań włączono także status zawodowy oraz płeć i wprowadzono następujące hipotezy:

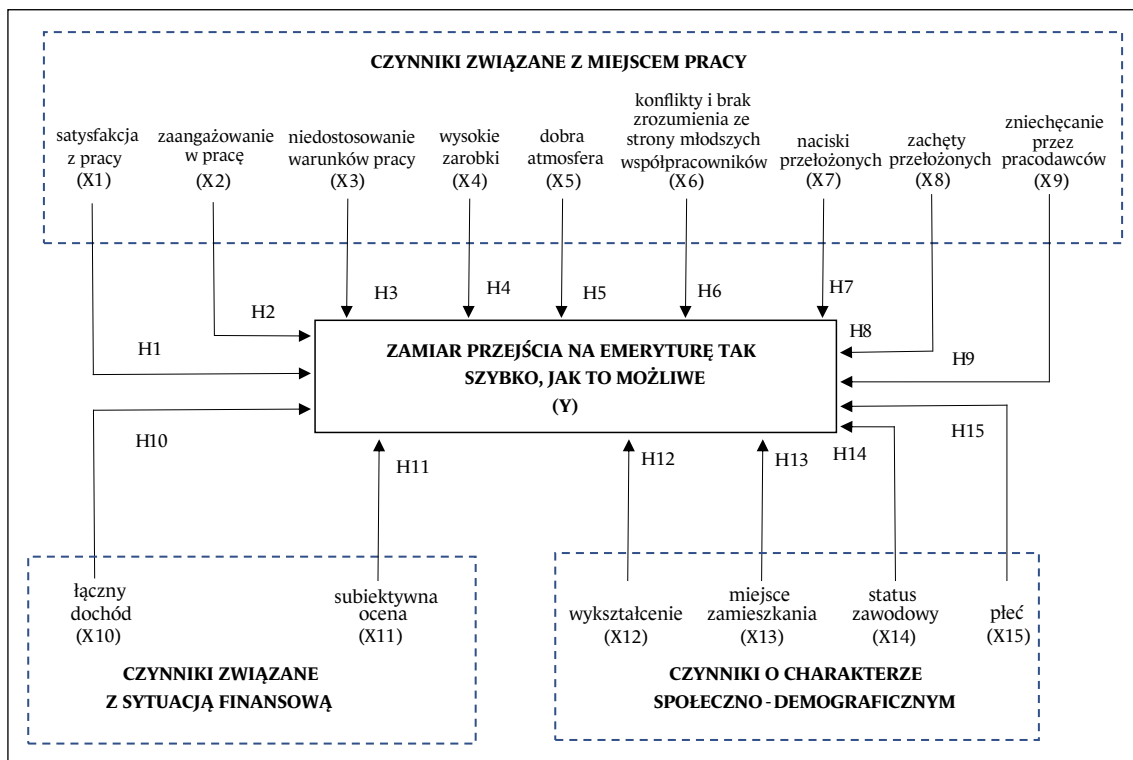
H14. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników samozatrudnionych.

H15. Zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracujących kobiet.

Na schemacie 2 zaprezentowano koncepcję badawczą.

Schemat 2

Model badawczy



Źródło: opracowanie własne.

3. Metoda badawcza i opis zmiennych

Niezbędne dane empiryczne zostały zebrane za pomocą badania ankietowego przeprowadzonego metodą CAWI w okresie od 26 listopada 2021 do 13 grudnia 2021 r. na reprezentatywnej próbie osób pracujących, będących w wieku 50 lat i więcej. Badanie zrealizowała agencja badawcza SW Research; skierowano je do użytkowników panelu online SW PANEL, należącego do agencji. Wykorzystano warstwowy dobór próby z zachowaniem założeń co do łącznej reprezentatywności płci i kategorii wiekowej oraz brzegowo ze względu na klasę wielkości miejsca zamieszkania. Odsetek osób, które po rozpoczęciu ankiety ją ukończyły, to 42%. Otrzymano 1704 poprawnie wypełnione kwestionariusze ankietowe. Do dalszej analizy przyjęto jednak tylko 1579 respondentów, ponieważ z badania wyłączono osoby, które wskazały „odmawiam odpowiedzi” w pytaniu o łączny miesięczny dochód netto uzyskiwany ze wszystkich źródeł.

Do realizacji celu badawczego postawionego w niniejszym artykule wykorzystano model regresji logistycznej (Gatnar, Walesiak 2011; Gruszczyński 2012; Stanisław 2016). Przyjęcie tej metody pozwoliło na określenie tych czynników, które są istotne z punktu widzenia skłonności do przechodzenia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. W ten sposób ustalono, czy i w jakim stopniu finansowe i pozafinansowe warunki zatrudnienia wpływają na skłonność do wczesnej dezaktywacji zawodowej.

Zmienna zależna jest zmienną dychotomiczną. Wartość „1” została przypisana osobom, które w badaniu wskazały, że chciałyby przejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe (odpowiedzi: „zdecydowanie tak szybko, jak to możliwe” oraz „raczej tak szybko, jak to możliwe”), podczas gdy „0” przypisano osobom, które określiły, że nie są zainteresowane skorzystaniem w tego rozwiązania (odpowiedzi: „zdecydowanie nie tak szybko, jak to możliwe” oraz „raczej nie tak szybko, jak to możliwe”). Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że 67,38% badanych respondentów chciałoby przejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, podczas gdy 32,62% ankietowanych nie planuje skorzystać z tej możliwości. Zmienne niezależne zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1

Charakterystyka potencjalnych zmiennych niezależnych

Nazwa zmiennej	Wariant zmiennej	n	%
Satysfakcja z pracy (X1)	całkowicie nieważny	105	6,65
	nieważny	89	5,64
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	464	29,39
	ważny	509	32,24
	bardzo ważny	412	26,09
Zaangażowanie w pracę (X2)	całkowicie nieważny	64	4,05
	nieważny	82	5,19
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	402	25,46
	ważny	613	38,82
	bardzo ważny	418	26,47
Niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku (X3)	całkowicie nieważny	69	4,37
	nieważny	133	8,42
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	537	34,01
	ważny	522	33,06
	bardzo ważny	318	20,14
Wysokie zarobki uzyskiwane z wykonywanej pracy (X4)	całkowicie nieważny	50	3,17
	nieważny	58	3,67
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	295	18,68
	ważny	531	33,63
	bardzo ważny	645	40,85
Dobra atmosfera w pracy (X5)	całkowicie nieważny	58	3,67
	nieważny	57	3,61
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	341	21,60
	ważny	524	33,19
	bardzo ważny	599	37,94

Tabela 1, cd.

Nazwa zmiennej	Wariant zmiennej	n	%
Konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników (X6)	całkowicie nieważny	142	8,99
	nieważny	188	11,91
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	503	31,86
	ważny	460	29,13
	bardzo ważny	286	18,11
Naciski ze strony przełożonych, aby przejść na emeryturę (X7)	całkowicie nieważny	301	19,06
	nieważny	256	16,21
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	568	35,97
	ważny	310	19,63
Zachęty ze strony przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego (X8)	całkowicie nieważny	165	10,45
	nieważny	119	7,54
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	555	35,15
	ważny	476	30,15
Zniechęcanie przez pracodawców do przejścia na emeryturę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego (X9)	całkowicie nieważny	174	11,02
	nieważny	186	11,78
	obojętny (ani ważny, ani nieważny)	717	45,41
	ważny	360	22,80
Łączny miesięczny dochód netto uzyskiwany ze wszystkich źródeł (X10)	do 1500 zł	56	3,55
	1501–2000 zł	173	10,96
	2001–3000 zł	434	27,49
	3001–4000 zł	398	25,21
	4001–5000 zł	207	13,11
	5001–6000 zł	103	6,52
	6001–7 000 zł	80	5,07
	7001–9000 zł	74	4,69
Subiektywna ocena sytuacji finansowej (X11)	powyżej 9000 zł	54	3,42
	zdecydowanie dobra (wystarcza mi na wszystko i jeszcze oszczędzam)	69	4,37
	raczej dobra (wystarcza mi na wiele bez specjalnego oszczędzania)	370	23,43
	przeciętna (wystarcza mi na co dzień, ale z trudem finansuję większe wydatki)	888	56,24
	raczej zła (wystarcza mi tylko na podstawowe wydatki)	198	12,54
	zdecydowanie zła (nie wystarcza mi nawet na podstawowe wydatki)	54	3,42

Tabela 1, cd.

Nazwa zmiennej	Wariant zmiennej	n	%
Wykształcenie (X12)	niepełne podstawowe/ podstawowe/zasadnicze zawodowe	196	12,41
	średnie	753	47,69
	wyższe licencjackie/inżynierskie	132	8,36
	wyższe magisterskie lub równorzędne/doktorat	498	31,54
Miejsce zamieszkania (X13)	wieś	459	29,07
	miasto do 100 tys.	534	33,82
	miasto 100–500 tys.	348	22,04
	miasto powyżej 500 tys.	238	15,07
Status zawodowy (X14)	umowa na czas określony	233	14,76
	umowa na czas nieokreślony	762	48,26
	umowa zlecenie, pracodawca, rolnik i inne	447	28,31
	samo zatrudnienie	137	8,68
Płeć (X15)	kobieta	868	54,97
	mężczyzna	711	45,03

Źródło: opracowanie własne.

4. Wyniki badania

Spośród przyjętego zestawu potencjalnych zmiennych niezależnych w wyniku nieistotności statystycznej do modelu nie zostały włączone zmienne: X1, X4, X5, X7 i X9 z grupy czynników związanych z miejscem pracy oraz wszystkie czynniki związane z dochodem i wszystkie zmienne o charakterze społeczno-demograficznym. Wyniki estymacji modelu regresji logistycznej, z wykorzystaniem programu IBM SPSS Statistics, przedstawiono w tabeli 2.

Dopasowanie modelu sprawdzono przy użyciu testu Hosmera-Lemeshowa. Jego wartość chi-kwadrat ($> 0,05$) okazała się statystycznie nieistotna, można zatem stwierdzić, że model został dobrze dopasowany do danych.

Tabela 2

Wyniki estymacji modelu regresji logistycznej

Zmienna	B	Istotność	Poziom istotności	Exp (B)
Zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego – X8 (ref. bardzo ważny)			< 0,001	
– całkowicie nieważny	1,316	***	< 0,001	3,729
– nieważny	1,367	***	< 0,001	3,924
– obojętny (ani ważny, ani nieważny)	0,638	***	< 0,001	1,892
– ważny	0,309		0,069	1,363
Zaangażowanie w pracę-X2 (ref. bardzo ważny)			< 0,001	
– całkowicie nieważny	2,331	***	< 0,001	10,287
– nieważny	0,816	*	0,013	2,257
– obojętny (ani ważny, ani nieważny)	0,609	***	< 0,001	1,838
– ważny	0,331	*	0,028	1,392
Niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku – X3 (ref. bardzo ważny)			0,079	
– całkowicie nieważny	-1,022	*	0,012	0,360
– nieważny	-0,416		0,106	0,660
– obojętny (ani ważny, ani nieważny)	-0,370		0,053	0,691
– ważny	-0,325		0,077	0,723
Konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników – X6 (ref. bardzo ważny)			0,015	
– całkowicie nieważny	-0,812	**	0,005	0,444
– nieważny	-0,482	*	0,046	0,618
– obojętny (ani ważny, ani nieważny)	-0,591	**	0,003	0,554
– ważny	-0,543	**	0,004	0,581
Stała	0,624	***	< 0,001	1,866
Test Hosmera i Lemeshowa (p-value)		0,081		
R-kwadrat Nagelkerkego		0,105		
R-kwadrat Coxa i Snella		0,075		
N uwzględnione w analizie		1579		

Oznaczenia:

* – zmienne istotne dla $p < 0,05$;** – zmienne istotne dla $p < 0,01$;*** – zmienne istotne dla $p < 0,001$.

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie analizy zmiennych włączonych do modelu można sformułować następujące wnioski:

1) szansa, że skłonność do przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, w grupie pracowników, dla których zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego są:

- całkowicie nieważne, jest 2,7 razy większa niż u pracowników, dla których zachęty te są bardzo ważne,
- nieważne, jest 2,9 razy większa niż u pracowników, dla których zachęty te są bardzo ważne,
- obojętne (ani ważne, ani nieważne), jest o 89% większa niż u pracowników, dla których zachęty te są bardzo ważne;

2) szansa, że skłonność do przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, w grupie pracowników deklarujących, że zaangażowanie w pracę jest:

- całkowicie nieważne, jest 9,2 razy większa niż u pracowników, dla których to zaangażowanie jest bardzo ważne,
- nieważne, jest 1,3 razy większa niż u pracowników, dla których to zaangażowanie jest bardzo ważne,
- obojętne (ani ważne, ani nieważne), jest o 84% większa niż u pracowników, dla których to zaangażowanie jest bardzo ważne,
- ważne, jest o 39% większa niż u pracowników, dla których to zaangażowanie jest bardzo ważne;

3) szansa, że skłonność do przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, w grupie respondentów, dla których niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku jest całkowicie nieważne, jest o 64% niższa niż w przypadku badanych, dla których niedostosowanie tych warunków jest bardzo ważne;

4) szansa, że skłonność do przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, w grupie pracowników deklarujących, że konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników są:

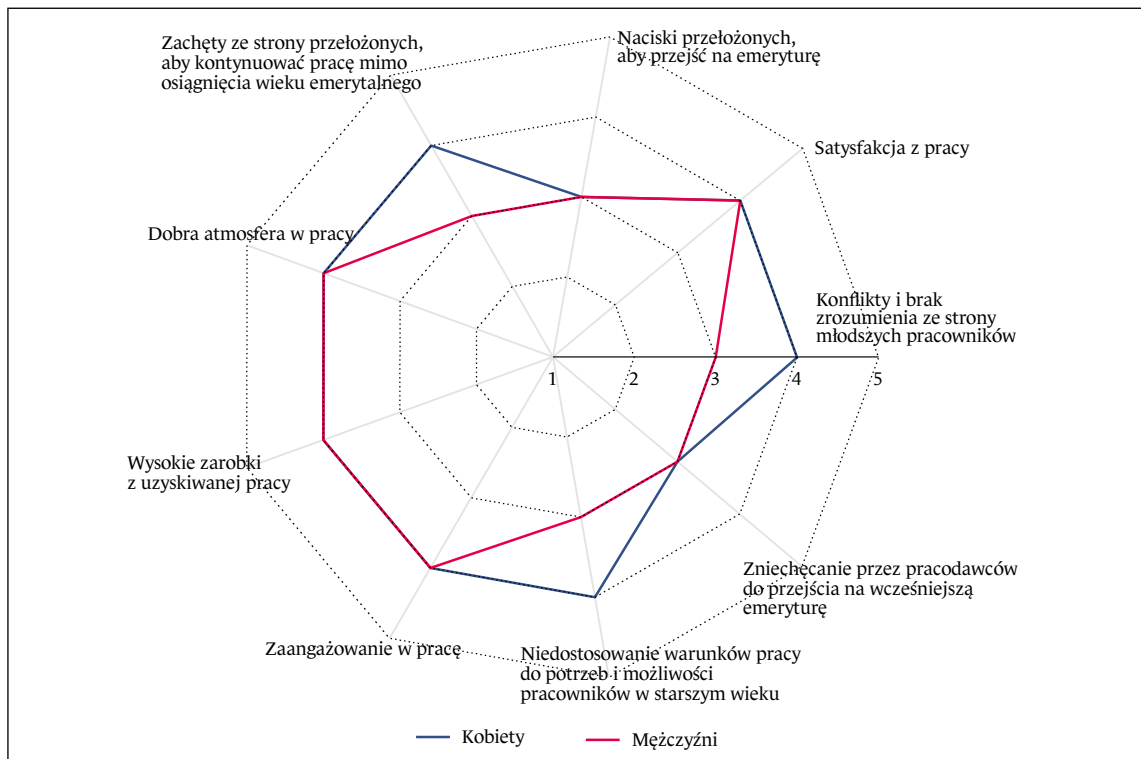
- całkowicie nieważne, jest o 56% niższa niż u pracowników, dla których ten czynnik jest bardzo ważny,
- nieważne, jest o 38,2% niższa niż u pracowników, dla których ten czynnik jest bardzo ważny,
- obojętne (ani ważne, ani nieważne), jest o 44,6% niższa niż u pracowników, dla których ten czynnik jest bardzo ważny,
- ważne, jest o 42% niższa niż u pracowników, dla których ten czynnik jest bardzo ważny.

Analizując determinanty wpływające na zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, należy zwrócić uwagę na fakt, że wpływ na takie decyzje mają również specyficzne uwarunkowania decyzji emerytalnych w różnych kategoriach społecznych (Szinovacz 2003). Z innych powodów na emeryturę mogą przechodzić mężczyźni, a z innych kobiety; z innych pracownicy fizyczni, a z innych pracownicy umysłowi; z innych osoby dobrze sytuowane, a z innych osoby ubogie. Należy wziąć to pod uwagę, określając wpływ danego czynnika na decyzje emerytalne (Davies, Van der Heijden, Flynn 2017).

W tym kontekście jako dopełnienie wyników estymacji regresji logistycznej przeanalizowano różnice w odpowiedziach respondentów według kryterium płci. Na wykresie 1 przedstawiono medianę odpowiedzi kobiet i mężczyzn dotyczących znaczenia poszczególnych czynników związanych z miejscem pracy, które mogą mieć wpływ na przejście na emeryturę tak szybko, jak to możliwe.

Wykres 1

Subiektywna ocena czynników związanych z miejscem pracy mogących w przyszłości wpłynąć na decyzję o przejściu na emeryturę tak szybko, jak to możliwe – według płci



Uwaga: 1 – całkowicie nieważny, 5 – bardzo ważny.

Źródło: opracowanie własne.

Nietrudno zauważyć, że większe znaczenie dla kobiet niż dla mężczyzn mają: niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości osób w starszym wieku, konflikt i brak zrozumienia ze strony młodszych pracowników, zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. W przypadku pozostałych czynników mediana odpowiedzi jest taka sama dla obu płci. Można zatem wnioskować, że wśród starszych pracowników kobiety stanowią bardziej wymagającą grupę w kontekście pozostania na rynku pracy.

Aby pogłębić przeprowadzone powyżej rozważania, sprawdzono także, czy istnieje statystycznie istotna różnica w odsetku pracowników chcących przejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, w podgrupach respondentów podzielonych ze względu na cechy społeczno-demograficzne, ekonomiczne i psychologiczne. Posłużono się tutaj testem chi-kwadrat, który jednoznacznie wskazał, że między osobami reprezentującymi różny poziom wykształcenia różnica ta jest statystycznie istotna ($p = 0,01408$). W przypadku pozostałych cech powyższa różnica okazała się statystycznie nieistotna:

- pomiędzy kobietami i mężczyznami: $p = 0,75462$,
- pomiędzy osobami lepiej sytuowanymi (powyżej 4000 zł netto) a gorzej sytuowanymi (poniżej 4000 zł netto): $p = 0,48902$,

- pomiędzy osobami zatrudnionymi na umowę o pracę na czas nieokreślony, na umowę o pracę na czas określony, samozatrudnionymi oraz mającymi inną formę zatrudnienia: $p = 0,75140$,
- pomiędzy osobami zamieszkującymi wieś, miasto do 100 tys. mieszkańców, miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców lub miasto powyżej 500 tys. mieszkańców: $p = 0,2067$,
- pomiędzy osobami w różny sposób oceniającymi swoją sytuację finansową: $p = 0,97376$.

5. Dyskusja

Wyniki badań zaprezentowanych w niniejszym artykule potwierdzają, że zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, to istotny czynnik wpływający na zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Potwierdziły się rezultaty analiz przeprowadzonych przez Potočnik i in. (2009). Interpretacja wyników estymacji modelu regresji logistycznej potwierdza jednoznacznie hipotezę 8, która mówi, że zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, uważających, że zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego są bardzo ważne.

Zrealizowane badanie potwierdza również hipotezę 2. Dowodzi, że zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest mniej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, że zaangażowanie w pracę jest istotne. Uzyskane rezultaty są jednocześnie zgodne z wnioskami sformułowanymi przez Topę i in. (2009) i dowiodły, że jest to jeden z najważniejszych predyktorów związanych z miejscem pracy.

Kolejny statystycznie istotny czynnik to niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości starszych pracowników. W tym przypadku przeprowadzone badanie potwierdza hipotezę 3, wskazując jednoznacznie, że zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy uważają, iż problem niedostosowania warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku jest bardzo ważny.

Niedostosowanie warunków pracy do możliwości i oczekiwań starszych pracowników wpływa na niską jakość pracy. Badanie przeprowadzone przez Dal Bianco, Trevisana i Webera (2015) mierzy jakość pracy w jej różnych aspektach: wkładanego wysiłku, uzyskiwanych efektów, stresu towarzyszącego wykonywaniu zadań zawodowych, ogólnej satysfakcji z pracy, a także poczucia kontroli nad biegiem wydarzeń w środowisku pracy. Na podstawie uzyskanych wyników autorzy wskazali, że niska jakość pracy silnie koreluje z intencjami emerytalnymi. Im niższa jakość, tym większa skłonność do wczesnej dezaktywizacji. Ogólnie rzecz biorąc, posiadanie pracy o niskiej jakości zwiększa o 19% prawdopodobieństwo, że pracownik będzie chciał przejść na emeryturę tak szybko, jak to możliwe. Jeśli chodzi o komponenty jakości pracy, to wyniki badań Dal Bianco, Trevisana i Webera wskazują, że chęć wczesnej dezaktywizacji jest silniejsza w przypadku mocno obciążającej fizycznie pracy oraz doświadczania w niej dużego stresu, maleje natomiast dzięki uzyskiwaniu satysfakcjonujących rezultatów pracy. O ile kierunek wpływu poszczególnych czynników jest taki sam w przypadku kobiet i mężczyzn, o tyle siła wpływu znacznie się różni w tych grupach. Wśród mężczyzn szczególnie ważne czynniki to posiadanie swobody wyboru oraz poczucie wsparcia, kobiety natomiast są bardziej wrażliwe na: obciążenie fizyczne, możliwość rozwoju zawodowego oraz uznanie za wykonaną pracę.

Ograniczenie ryzyka wczesnej dezaktywizacji zawodowej jest możliwe, jednak wymaga prowadzenia zróżnicowanych działań, zarówno na poziomie polityki społecznej państwa, jak i na poziomie

polityki kadrowej przedsiębiorstw (Jurek 2021b). Inicjatywy, jakie mogą podejmować w tym zakresie przedsiębiorstwa, powinny być ukierunkowane na dostosowywanie obciążenia pracą, jak też dostosowywanie rodzaju wykonywanych obowiązków do możliwości starszych pracowników. Modyfikacja warunków pracy powinna być zatem taka, aby odpowiadały one specyficznym potrzebom i możliwościom osób w wieku okołoemerytalnym. Takimi modyfikacjami mogą być np.: uelastycznienie czasu pracy, poprawa ergonomii stanowiska pracy, a także wdrażanie różnych technologii wspomagających, które ograniczają wysiłek fizyczny i podnoszą komfort pracy (Gasińska 2016). Oakman i Howie (2013) na podstawie badań przeprowadzonych wśród starszych pracowników w Australii dowiedli, że organizacje powinny zapewniać wspierające środowisko pracy, oferować pracownikom interesującą i pełną wyzwać pracę oraz promować pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Wyniki analiz przeprowadzonych w niniejszym opracowaniu potwierdzają ponadto, że istotnym czynnikiem dla intencji przejścia na emeryturę są konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników. Rezultaty badań potwierdzają hipotezę 6, dowodząc, że zamiar przejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, jest bardziej prawdopodobny u pracowników, którzy uznają konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników za bardzo ważne.

W przypadku pozostałych hipotez wyniki przeprowadzonych badań zaprezentowanych w niniejszym artykule nie potwierdzają oczekiwanych zależności.

6. Zakończenie

Moment przejścia na emeryturę i wydłużanie okresu aktywności zawodowej są niezwykle istotne z punktu widzenia obciążenia systemu emerytalnego w Polsce. W tym kontekście należy podkreślić rolę gromadzenia dobrowolnych oszczędności emerytalnych. Ponieważ jest to proces determinowany wieloma istotnymi czynnikami o różnorodnym charakterze (Swacha-Lech 2012a, 2012b; Kowalczyk-Rólczyńska 2017), szczególnego znaczenia nabierają tu wszelkie działania państwa oraz innych podmiotów ukierunkowane na zwiększenie świadomości oraz umiejętności w zakresie oszczędzania na przyszłą emeryturę. Nie mniej ważną kwestią są warunki pracy, w jakich funkcjonują osoby osiągające ustawowy wiek emerytalny. Zadaniem państwa jest tworzenie możliwości, a także zachęcanie do tego, aby przejście na emeryturę zostało maksymalnie odłożone w czasie. Skuteczność działań publicznych w tym zakresie zależy w pierwszej kolejności od poprawnego zdiagnozowania problemu. Niezbędne jest więc rzetelne poznanie faktycznych przyczyn wczesnej dezaktywacji zawodowej.

W polskiej debacie naukowej pomijanie powiązań decyzji emerytalnych z warunkami pracy mocno ogranicza możliwość pełnego rozpoznania motywów przechodzenia na emeryturę w danym momencie. Taka wiedza może zostać wykorzystana m.in. przez firmy, które mają wiele możliwości, aby podjąć działania ukierunkowane zarówno na zdolność (możliwości), jak i na skłonność (chęć) starszych pracowników do utrzymania aktywności zawodowej i opóźnienia wyjścia z rynku pracy. W niniejszym artykule autorzy podjęli próbę wypełnienia zidentyfikowanej luki badawczej.

Należy także podkreślić, że rozwiązania prawne i modele systemów emerytalnych funkcjonujące w różnych krajach oraz specyfika warunków pracy powodują, iż poszczególne determinanty mają zróżnicowany wpływ na intencje emerytalne. Dlatego w niniejszym artykule zebrano katalog czynników związanych ze środowiskiem pracy, niejednokrotnie analizowanych na różnych rynkach w kontekście dezaktywacji zawodowej starszych pracowników, i zbadano, które z nich są istotne w realiach polskie-

go rynku. Kluczowe okazały się: zachęty przełożonych, aby kontynuować pracę mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, zaangażowanie w pracę, niedostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracowników w starszym wieku oraz konflikty i brak zrozumienia ze strony młodszych współpracowników. Tak zebrany katalog determinant stanowi wyzwanie nie tylko dla tych pracodawców, którzy obecnie zatrudniają starszych pracowników i chcieliby ich zatrzymać jak najdłużej, lecz także dla całego polskiego rynku w kontekście starzenia się społeczeństwa i konieczności w najbliższej przyszłości wdrażania modelu zarządzania wiekiem, będącego odpowiedzią na problem starzenia się zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach (PARP 2020).

Bibliografia

- Adams G.A., Prescher J., Beehr T.A., Lepisto L. (2002), Applying work-role attachment theory to retirement decision-making, *International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125–137, doi: 10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432.
- Adams G.A., Beehr T.A. (1998), Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences, *Personnel Psychology*, 51(3), 643–665, doi: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00255.x.
- Bayl-Smith P.H., Griffin B. (2014), Age discrimination in the workplace: identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age, *Journal of Applied Social Psychology*, 44(9), 588–599, doi: 10.1111/jasp.12251.
- Beehr T.A. (1986), The process of retirement: a review and recommendations for future investigation, *Personnel Psychology*, 39(1), 31–55, doi: 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x.
- Beehr T.A., Bowling N.A. (2013), Variations on a retirement theme: conceptual and operational definitions of retirement, w: M. Wang (red.), *The Oxford Handbook of Retirement*, Oxford University Press.
- Beehr T.A., Glazer S., Nielson N.L., Farmer S.J. (2000), Work and nonwork predictors of employees' retirement ages, *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206–225, doi: 10.1006/jvbe.1999.1736.
- Blanchet D., Debrand T. (2008), *The sooner, the better? Analysing preferences for early retirement in European countries*, Document de travail (Working Paper), DT 13, IRDES.
- Błędowski P. (2013), Aktywność zawodowa osób w starszym wieku, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski.
- Blekesaune M., Solem P.E. (2005), Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior, *Research on Aging*, 27(1), 3–30, doi: 10.1177/0164027504271438.
- Browne P., Carr E., Fleischmann M., Xue M., Stansfeld S.A. (2019), The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review, *European Journal of Ageing*, 16, 73–82, doi: 10.1007/s10433-018-0473-4.
- Carr E., Fleischmann M., Goldberg M., Kuh D., Murray E.T., Stafford M., Stansfeld S., Vahtera J., Xue B., Zaninotto P., Zins M., Head J. (2018), Occupational and educational inequalities in exit from employment at older ages: evidence from seven prospective cohorts, *Occupational and Environmental Medicine*, 75(5), doi: 10.1136/oemed-2017-104619.
- Charles K.K., DeCicca P. (2007), Hours flexibility and retirement, *Economic Inquiry*, 45(2), 251–267, doi: 10.1111/j.1465-7295.2006.00009.x.

- Chybalski F. (2012), Problem racjonalności w decyzjach emerytalnych. Rozważania teoretyczne, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 262, 64–75.
- Chybalski F. (2013), Decyzje emerytalne w ekonomii: implikacje dla polskiego systemu emerytalnego, *Ekonomista*, 6, 755–770.
- Dal Bianco C., Trevisan E., Weber G. (2015), “I want to break free”. The role of working conditions on retirement expectations and decisions, *European Journal of Ageing*, 12(1), 17–28, doi: 10.1007/s10433-014-0326-8.
- Davies E., Cartwright S. (2011), Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age, *Employee Relations*, 33(3), 249–268, doi: 10.1108/01425451111121768.
- Davies E.M.M., Van der Heijden B.I.J.M., Flynn M. (2017), Job satisfaction, retirement attitude and intended retirement age: a conditional process analysis across workers’ level of household income, *Frontiers in Psychology*, 8(891), doi: 10.3389/fpsyg.2017.00891.
- Feldman D.C. (2013), Feeling like it’s time to retire: a fit perspective on early retirement decisions, w: M. Wang (red.), *The Oxford Handbook of Retirement*, Oxford University Press.
- Fisher G.G., Chaffee D.S., Sonnega A. (2016), Retirement timing: a review and recommendations for future research, *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230–261, doi: 10.1093/workar/waw001.
- Gasińska M. (2016), Ergonomia wobec osób w starszym wieku, *Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula*, 46(1), 161–182.
- Gatnar E., Walesiak M. (2011), *Analiza danych jakościowych i symbolicznych z wykorzystaniem programu R*, C.H. Beck.
- Golinowska S. (2008), Społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji, w: J. Kleer (red.), *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*, Komitet Prognoz Polska 2000 Plus przy Prezydium PAN.
- Góra M., Rutecka J. (2013), System emerytalny, w: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski.
- Grosch J.W., Pransky G.S. (2009), Safety and health issues for an aging workforce, w: S.J. Czaja, J. Sharit (red.), *Aging and Work: Issues and Implications in a Changing Landscape*, Johns Hopkins University Press.
- Gruszczynski M. (2012), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Wolters Kluwer.
- Hanisch K.A., Hulin C.L. (1991), General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of a causal model, *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 110–128, doi: 10.1016/0001-8791(91)90006-8.
- Henkens K., Tazelaar F. (1994), Early retirement of civil servants in the Netherlands, *Journal of Applied Social Psychology*, 24(21), 1927–1943, doi: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb00568.x.
- Hermansen Å. (2014), Additional leave as the determinant of retirement timing-retaining older workers in Norway, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 89–108, doi: 10.19154/njwls.v4i4.4709.
- Jabłońska-Porzuczek L., Łuczka W. (2016), *Powszechny system emerytalny a aktywność zawodowa emerytów*, Difin.
- Jedynak T. (2022), *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, C.H. Beck.
- Jurek Ł. (2013), Determinanty niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, w: P. Szukalski, D. Kałuża-Kopias (red.), *Starzenie się ludności – między demografią a polityką społeczną*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Jurek Ł. (2021a), Proces starzenia się zasobu siły roboczej: studium demograficzno-ekonomiczne, w: R. Jończy, A. Dolińska (red.), *Procesy migracyjne w południowo-zachodniej Polsce w kontekście sytuacji na rynku pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Jurek Ł. (2021b), Zarządzanie ryzykiem demograficznym wobec procesu starzenia się zasobów pracy, *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, 3, 43–64, doi: 10.31743/ppe.12688.
- Kalokerinos E.K., von Hippel C., Henry J.D. (2015), Job attitudes are differentially associated with bridge employment and phased retirement among older Australian employees, *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 190–201, doi: 10.1093/workar/wau014.
- Kotowska I. (2008), Zmiany aktywności zawodowej a proces starzenia się ludności, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Domyślne starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kowalczyk-Rólczyńska P. (2017), Czynniki warunkujące posiadanie dobrowolnych oszczędności emerytalnych przez gospodarstwa domowe w Polsce, *Wiadomości Ubezpieczeniowe*, 2, 41–57.
- Kryńska E. (2015), Srebrny rynek pracy, czyli o sposobach podtrzymywania i przywracania aktywności zawodowej starzejących się zasobów pracy, *Polityka Społeczna*, 42(496), 10–16.
- McFadden D. (2001), Economic choices, *American Economic Review*, 91(3), 351–378, doi: 10.1257/aer.91.3.351.
- Mein G., Martikainen P., Stansfeld S.A., Brunner E.J., Fuhrer R., Marmot M.G. (2000), Predictors of early retirement in British civil servants, *Age and Ageing*, 29(6), 529–536, doi: 10.1093/ageing/29.6.529.
- Mermin G.B.T., Johnson R.W., Murphy D.P. (2007), Why do boomers plan to work longer?, *Journals of Gerontology – Series B. Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S286–S294, doi: 10.1093/geronb/62.5.S286.
- Mertens A., Romeu-Gordo L. (2021), Retirement in Western Germany – How workplace tasks influence its timing, *Work, Employment and Society*, 1–19, doi: 10.1177/09500170211011330.
- Oakman J., Howie L. (2013), How can organisations influence their older employees' decision of when to retire?, *Work*, 45(3), doi: 10.3233/WOR-2012-1403.
- OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- PARP (2020), *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf.
- Potočník K., Tordera N., Peiró J.M. (2009), The role of human resource practices and group norms in the retirement process, *European Psychologist*, 14(3), 193–206, doi: 10.1027/1016-9040.14.3.193.
- Robroek S.J.W., 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 and Health*, 39(2), 125–133, doi: 10.5271/sjweh.3319.
- Scharn M., Sewdas R., Boot C.R.L., Huisman M., Lindeboom M., van der Beek A.J. (2018), Domains and determinants of retirement timing: a systematic review of longitudinal studies, *BMC Public Health*, 1–14, doi: 10.1186/s12889-018-5983-7.
- Smith D.R., Holtom B.C., Mitchell T.R. (2011), Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1554–1574, doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.003.

- Van Solinge H., Henkens K. (2014), Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands, *Ageing and Society*, 34(9), 290–302, doi: 10.1017/S0144686X13000330.
- Sousa-Ribeiro M., Bernhard-Oet C., Sverke M., Westerlund H. (2021), Health- and age-related workplace factors as predictors of preferred, expected, and actual retirement timing: findings from a Swedish cohort study, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), doi: 10.3390/ijerph18052746.
- Stanisz A. (2016), *Modele regresji logistycznej. Zastosowanie w medycynie, naukach przyrodniczych i społecznych*, StatSoft.
- Swacha-Lech M. (2012a), Wpływ skłonności behawioralnych na decyzje dotyczące dobrowolnego gromadzenia oszczędności emerytalnych, *Nauki o Finansach*, 3(12), 126–140.
- Swacha-Lech M. (2012b), Zagadnienie krótkowzroczności jednostek w kontekście decyzji dotyczących gromadzenia oszczędności, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia*, 46(4), 795–802.
- Szinovacz M.E. (2003), Contexts and pathways: retirement as institution, process and experience, w: G. Adams, T.A. Beehr (red.), *Retirement: Reasons, Process and Results*, Springer.
- Szinovacz M.E. (2013), A multilevel perspective for retirement research, w: M. Wang (red.), *The Oxford Handbook of Retirement*, Oxford University.
- Szumlicz T. (2018), Polityczny pat emerytalny – polski system zabezpieczenia emerytalnego w 2018 roku, w: M. Krawczyk (red.), *Polska po 2015 roku – gospodarka, społeczeństwo*, Oficyna Wydawnicza SGH.
- Topa G., Moriano J.A., Depolo M., Alcover C.-M., Morales J.F. (2009), Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: a meta-analysis and model, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 38–55, doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.002.
- Vodopivec M., Dolenc P. (2008), Live longer, work longer: making it happen in the labor market, *Financial Theory and Practice*, 32(1), 65–81.
- Wang M., Shultz K.S. (2010), Employee retirement: a review and recommendations for future investigation, *Journal of Management*, 36(21), 172–206, doi: 10.1177/0149206309347957.

Retirement intentions in the context of financial and non-financial working conditions

Abstract

Retirement is one of the critical moments in a person's life. The decision on when to retire is not a one-time choice but a process that takes shape over a long period of time (Beehr 1986; Beehr, Bowling 2013). The literature assumes that the decision to retire results from two forces: one pushing people out of the labour market (e.g. poor health, discrimination, stress) and the other pulling them into inactivity (e.g. high old-age pensions, attractive leisure opportunities).

Moreover, it is assumed that these forces act on three levels: micro, meso and macro (Szinovacz 2013). The micro level is the individual's health status, personality type, and material and family situation. The meso level is the work environment – organizational culture, ergonomics of workstations, and management style. The macro level, in turn, is the general socioeconomic context – culture, labour market and construction of the social security system.

The subject of interest in this article is the middle level (meso). The research aim was to assess the impact of factors related to the working environment on the retirement intentions of older workers in Poland. The following research hypothesis was formulated: working conditions play an essential role in shaping the propensity of 50+ employees to retire as soon as possible. In this way, it was established whether and to what extent financial and non-financial employment conditions affect retirement intentions. The article uses the results of the author's own research, which was carried out at the end of 2021 using the CAWI method on a representative group of professionally active Poles aged 50 and over. A logistic regression model and a chi-square significance test were used to achieve the set aim.

According to the authors' knowledge, such an approach has not yet been the subject of scientific research in Poland. So far, retirement decisions have been analyzed mainly in the context of the pension security system – its structure, operation and effectiveness (Chybalski 2013; Góra, Rutecka 2013; Jabłońska-Porzuczek, Łuczka 2016). Relatively much attention has also been paid to the issue of behavioural determinants (Chybalski 2012; Jedynek 2022). However, the researchers' attention did not extend to a potentially important group of factors related to working conditions.

The results of the research presented in this article indicate that the crucial factors influencing the intention to retire as soon as possible include the incentives of superiors to continue working despite reaching retirement age, commitment to work, the inadequacy of working conditions to the needs and capabilities of employees in old age, and conflicts and lack of understanding on the part of younger co-workers. The resulting catalogue of determinants is a challenge not only for those employers who currently employ older workers and would like to keep them as long as possible, but also for the entire Polish market in the context of an aging population and the need in the near future to implement an age management model as a response to the problem of aging human resources in companies (PARP 2020).

Keywords: retirement age, retirement decisions, retirement timing, working conditions

