

Tabela 29. Zależności między potrzebą elastycznego i zindywidualizowanego gospodarowania czasem pracy a preferencjami dotyczącymi poziomu aktywności zawodowej w okresach późnej i schyłkowej kariery (wyniki testu istotności współczynnika korelacji rang Spearmana)

Zmienna dotycząca czasu pracy	Zmienna dotycząca aktywności zawodowej				
	I/8	I/9	I/10	I/11	I/12
I/1	0,254	0,144	-0,050	0,251	0,018
I/2	0,135	0,242	0,026	0,227	-0,015
I/3	0,212	0,224	0,011	0,283	-0,024
I/4	0,116	0,274	0,098	0,246	-0,007
I/5	0,000	0,370	0,137	0,234	0,000
I/6	-0,046	0,373	0,175	0,172	0,012
I/7	0,180	0,257	0,105	0,272	-0,049

Oznaczone współczynniki korelacji są istotne z $p < 0,050$ (oznaczone boldem).

Istotne zależności występują między zainteresowaniem obniżeniem poziomu aktywności zawodowej w okresie późnej kariery (I/9) oraz zainteresowaniem zakończeniem pracy zawodowej po przekroczeniu wieku emerytalnego (I/11) a wszystkimi ocenami odnoszącymi się do zindywidualizowanego i elastycznego gospodarowania czasem pracy. Co ciekawe, nie istnieją zależności między ocenami zindywidualizowanego gospodarowania czasem pracy a preferencjami dotyczącymi zakończenia pracy zawodowej po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego (I/10). Nie ma też żadnych zależności między wszystkimi stwierdzeniami opisującymi potrzebę zindywidualizowanego i elastycznego gospodarowania czasem pracy a preferencjami dotyczącymi kontynuowania pracy zawodowej w pełnym wymiarze pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (I/12).

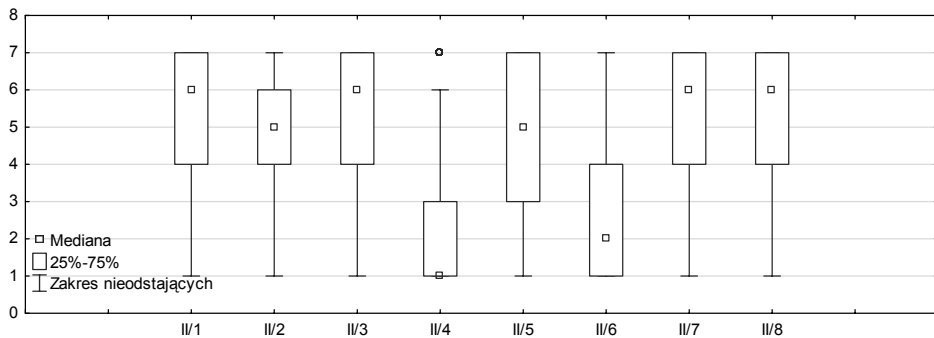
3. Instrumenty gospodarowania czasem pracy

Do weryfikacji drugiej hipotezy posłużyło osiem stwierdzeń zawartych w sekcji drugiej kwestionariusza ankiety:

H2: Przydatność poszczególnych instrumentów gospodarowania czasem pracy do stymulowania aktywności zawodowej osób starszych jest zróżnicowana.

Rozkład ocen przydatności instrumentów gospodarowania czasem pracy przedstawia wykres pudełkowy nr 20. Średnio najniżej jest oceniany weekendowy system czasu pracy (II/4), w przypadku którego 50% badanych wskazuje, iż jest to instrument zdecydowanie nieprzydatny, a po nim przerywany system czasu pracy (II/6) – 50% respondentów ocenia go jako zdecydowanie nieprzydatny lub nieprzydatny. Systemy weekendowego oraz przerywanego czasu pracy nie są zatem atrakcyjne dla osób starszych.

Średnio najwyżej są oceniane takie instrumenty, jak: niepełny wymiar czasu pracy poprzez skrócenie dobowej normy czasu pracy (II/1), niepełny wymiar czasu pracy poprzez skrócenie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (II/3), ruchomy czas pracy (II/7) i indywidualny rozkład czasu pracy (II/8). W każdym z tych przypadków przynajmniej połowa badanych ocenia ich przydatność na co najmniej 6 w skali 7-stopniowej (jako przydatne lub bardzo przydatne). Średnio niżej są oceniane: niepełny wymiar czasu pracy poprzez skrócenie tygodniowej normy czasu pracy (II/2), co wskazuje na większe zainteresowanie osób starszych krótszym dobowym niż tygodniowym wymiarem czasu pracy, oraz system zadaniowy (II/5).



Wykres 20. Porównanie rozkładów ocen przydatności instrumentów gospodarowania czasem pracy

Zróznicowanie ocen jest dość wysokie (wykres 20 i współczynnik zmienności w tab. 30). Największą niezgodność ocen badanych odnotowano dla weekendowego systemu czasu pracy (II/4) i systemu zadaniowego (II/6). Badani są najbardziej zgodni w ocenach niepełnego wymiaru czasu pracy poprzez skrócenie tygodniowej normy czasu pracy (II/2), gdzie połowa wskazuje na przydatność tego instrumentu (na co najmniej 5 w skali 7-stopniowej).

Tabela 30. Podstawowe statystyki pozycyjne dla instrumentów gospodarowania czasem pracy

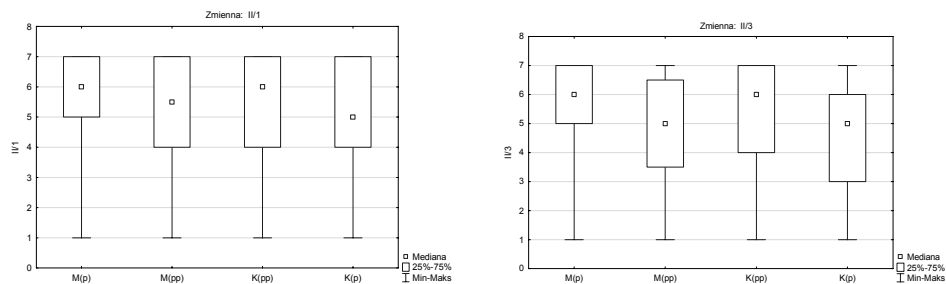
Instrument	Mediana	Moda	Kwartył dolny	Kwartył górny	Odchylenie (pozycyjne)	Współczynnik zmienności
II/1	6	7	4	7	1,5	25,0%
II/2	5	7	4	6	1	20,0%
II/3	6	7	4	7	1,5	25,0%
II/4	1	1	1	3	1	100,0%
II/5	5	7	3	7	2	40,0%
II/6	2	1	1	4	1,5	75,0%
II/7	6	7	4	7	1,5	25,0%
II/8	6	7	4	7	1,5	25,0%

Stwierdzono, iż istnieją statystycznie istotne różnice w ocenach przydatności poszczególnych instrumentów gospodarowania czasem pracy między badanymi osobami ze względu na wiek (produkcyjny i poprodukcyjny) oraz płeć (tab. 31). Tylko w przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy poprzez skrócenie jego tygodniowej normy (II/2) płeć i wiek nie różnicują ocen. W ocenie pozostałych instrumentów inne zdanie mają zawsze M(p).

Tabela 31. Różnice w ocenie przydatności instrumentów gospodarowania czasem pracy (wyniki testu Kruskala-Wallisa (K-W) dla czterech niezależnych grup)

Instrument	<i>p</i> -wartość testu K-W	Istotne różnice między grupami
II/1	$p = 0,003$	K(p) i M(p)
II/2	$p = 0,081$	–
II/3	$p = 0,000$	K(p) i M(p) M(p) i M(pp) K(p) i K(pp)
II/4	$p = 0,000$	M(p) i M(pp) K(p) i K(pp) K(pp) i M(p)
II/5	$p = 0,000$	K(p) i M(p) K(pp) i M(p)
II/6	$p = 0,000$	M(p) i M(pp) K(p) i M(p) K(pp) i M(p)
II/7	$p = 0,000$	K(pp) i M(p) K(pp) i M(pp) K(pp) i K(p)
II/8	$p = 0,000$	K(p) i M(p) K(pp) i K(p)

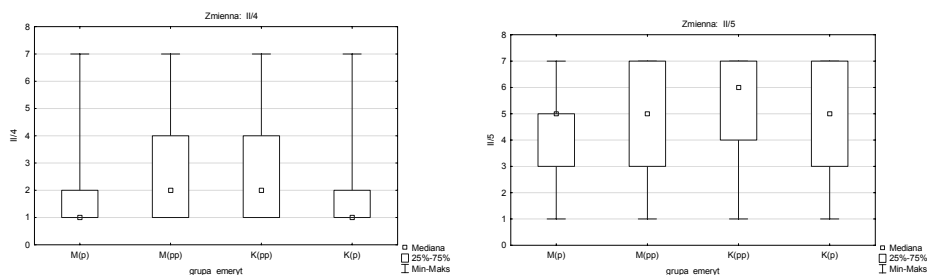
Wizualizacja istotnych różnic w ocenach przydatności instrumentów gospodarowania czasem pracy została przedstawiona na wykresach pudełkowych 21-24.



Wykres 21. Porównanie ocen przydatności instrumentów: niepełny wymiar czasu pracy poprzez skrócenie dobowej normy czasu pracy (II/1) (po lewej) i niepełny wymiar czasu pracy poprzez skrócenie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (II/3) (po prawej)

M(p) średnio wyżej niż kobiety w tym wieku oceniają przydatność niepełnego wymiaru czasu pracy poprzez skrócenie jego dobowej normy jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej.

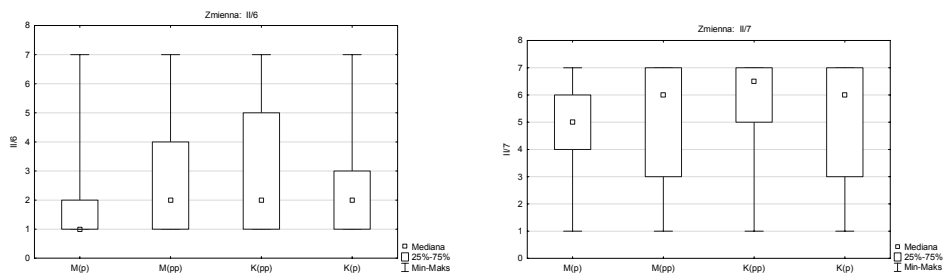
W przypadku oceny niepełnego wymiaru czasu pracy poprzez skrócenie jego dobowej i tygodniowej jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej występują istotne różnice. M(p) średnio wyżej oceniają też przydatność tego instrumentu i są bardziej zgodni w ocenie niż M(pp) i K(p). Natomiast K(pp) średnio wyżej niż K(p) oceniają przydatność omawianego instrumentu, jednak obie grupy wieku kobiet są tak samo zgodne w ocenie.



Wykres 22. Porównanie ocen przydatności instrumentów: weekendowego systemu czasu pracy (II/4) (po lewej) i zadaniowego systemu czasu pracy (II/5) (po prawej)

M(p) średnio niżej oceniają przydatność weekendowego systemu czasu pracy jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej niż M(pp), podobnie K(p) średnio niżej oceniają jego przydatność niż K(pp). Zarówno M(p), jak i K(p) są bardziej zgodni w ocenach niż odpowiednio M(pp) i K(pp). Natomiast K(pp) wyżej niż M(p) oceniają przydatność tego instrumentu i są mniej zgodne w ocenach niż M(p).

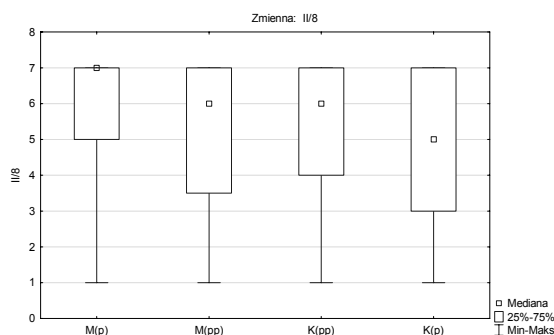
K(p) i M(p) średnio tak samo oceniają przydatność zadaniowego czasu pracy, natomiast K(pp) średnio wyżej oceniają ten instrument niż M(p). W obu przypadkach M(p) są bardziej zgodni w ocenach niż kobiety.



Wykres 23. Porównanie ocen przydatności instrumentów: przerywanego systemu czasu pracy (II/6) (po lewej) i ruchomego czasu pracy (II/7) (po prawej)

M(p) oceniają przydatność przerywanego systemu czasu pracy jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej średnio niżej niż M(pp), K(p) oraz K(pp) i są bardziej zgodni w ocenie niż ci drudzy.

W ocenie przydatności ruchomego czasu pracy jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej występują istotne różnice między K(pp) a pozostałymi trzema grupami. Ich ocena jest średnio wyższa niż pozostałych grup, przy czym K(pp) są tak samo zgodne w ocenie, jak M(p) i bardziej zgodne niż K(p) i M(pp).



Wykres 24. Porównanie ocen przydatności instrumentu indywidualnego czasu pracy (II/8)

M(p) średnio wyżej oceniają przydatność indywidualnego czasu pracy jako instrumentu zachęcającego osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej niż K(p). M(p) są bardziej zgodni w ocenie niż K(p). Z kolei K(p) niżej oceniają ten instrument i są mniej zgodne w jego ocenie niż K(pp).

4. Czas pracy jako determinanta kontynuowania aktywności zawodowej

Kolejnym krokiem jest analiza czynników determinujących aktywność zawodową osób starszych poprzez weryfikację następującej hipotezy:

H3: Czas pracy dostosowany do potrzeb starszych pracowników jest ważną determinantą wpływającą na decyzje dotyczące kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby starsze.

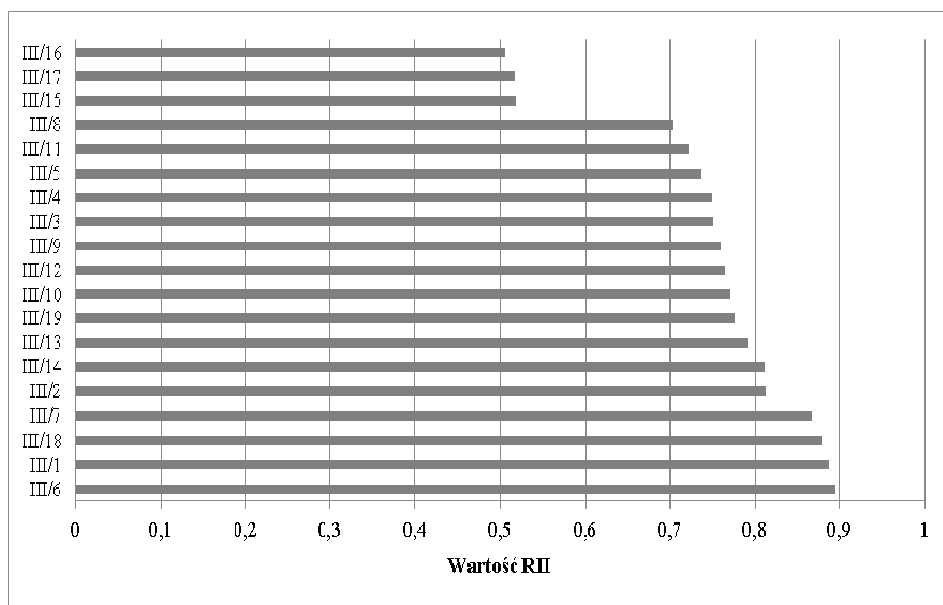
Weryfikacji hipotezy dokonano w dwóch krokach:

- wyznaczono, która determinanta jest najważniejsza na podstawie wartości wskaźnika relatywnej ważności (RII), a następnie podjęto decyzję o wyodrębnieniu trzech grup determinant, co potwierdzają rezultaty grupowania tych czynników z wykorzystaniem analizy skupień;

- przeprowadzono analizę czynnikową, która pozwoliła na redukcję liczby determinant i zastąpienie ich czterema konstruktami.

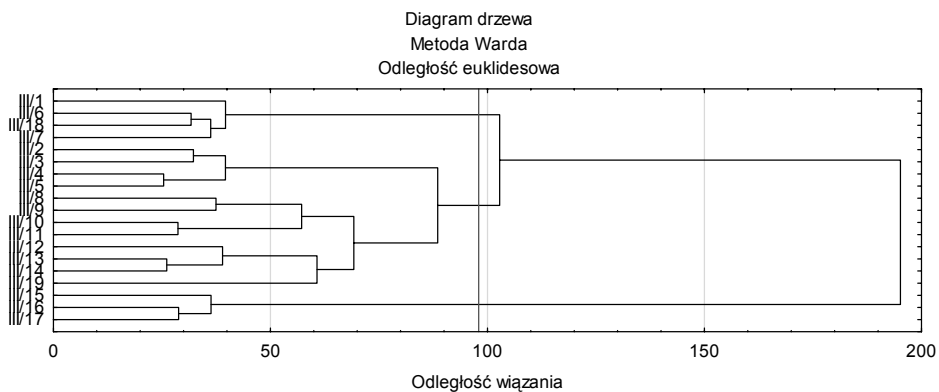
Uwzględnione w sekcji trzeciej kwestionariusza czynniki (III/1-III/19) pogrupowano na trzy jednorodne grupy (wykres 25 i 26):

- 1 grupa – obejmująca czynniki z najwyższą wartością wskaźnika RII,
- 2 grupa – obejmująca czynniki z wartością wskaźnika RII wyższą od przeciętnej,
- 3 grupa – obejmująca czynniki z najniższą wartością wskaźnika RII.



Wykres 25. Wartości wskaźnika relatywnej ważności czynników mających wpływ na decyzje dotyczące kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby starsze

Na podstawie wartości wskaźnika relatywnej ważności można stwierdzić, że do najważniejszych czynników należą: chęć uzyskania dochodu (III/6; RII = 0,90), dobry stan zdrowia (III/1), niski poziom świadczeń emerytalnych (III/18) oraz zła sytuacja materialna (III/7), natomiast do najmniej ważnych: niski poziom bezrobocia (III/15), liczebne zmniejszanie się zasobów pracy (III/18) oraz wchodzenie na rynek pracy wyżu demograficznego (III/16; RII = 0,51). Czas pracy dostosowany do potrzeb starszych pracowników (III/14) należy do grupy drugiej, jednak wartość RII (RII = 0,81) dla tego czynnika jest drugą najwyższą w tej grupie i nie jest ona dużo niższa od wartości dla najważniejszego czynnika. Czas pracy stanowi zatem ważny czynnik determinujący aktywność zawodową osób starszych.



Wykres 26. Grupy czynników wpływających na decyzje wyodrębnione metodą hierarchiczną

Interpretację ważności czynników ułatwia wykonana analiza czynnikowa, która pozwoliła na redukcję liczby determinant aktywności zawodowej osób starszych i zastąpienie ich konstruktami. Wyznaczone konstrukty główne odzwierciedlają strukturę powiązań korelacyjnych między rozpatrywanymi determinantami, a także mają merytoryczną interpretację.

Przedstawiony w tab. 32 wskaźnik Kaisera-Mayera-Olkina (K-M-O) większy od 0,5 oraz rezultat testu sferyczności Bartletta (p -wartość $< 0,05$) wskazują na zasadność wykorzystania analizy czynnikowej w identyfikacji wymiarów.

Tabela 32. Wskaźnik Kaisera-Mayera-Olkina i test Bartletta dla determinant aktywności zawodowej

Miara K-M-O adekwatności doboru próby		0,863
Test sferyczności Bartletta	Przybliżone chi-kwadrat	6493,34
	df	171
	p -wartość	0,000

Skumulowany procent wyjaśnianej wariancji analizowanych zmiennych wskazuje na redukcję 19 zmiennych do 4 wymiarów. Wyodrębnione wymiary wyjaśniają ponad 67% wariancji, co jest wystarczające do identyfikacji konstruktu ukrytego. Procent wariancji wyjaśnionej przez poszczególne konstrukty przedstawiono w tab. 33.

Tabela 33. Wartości własne i całkowita wyjaśniana wariancja

Konstrukt	Wartość własna	Procent ogółu wyjaśnianej wariancji	Skumulowana wartość własna	Skumulowany procent wyjaśnianej wariancji
1	6,945	36,551	6,945	36,551
2	2,286	12,031	9,231	48,582
3	1,959	10,313	11,190	58,895
4	1,555	8,184	12,745	67,079

W tabeli 34 przedstawiono wartości ładunków czynnikowych poszczególnych pozycji dla badanej grupy. Konstrukty pierwszy – potrzeby wyższego rzędu – wyjaśnia 36,55% zmienności ogólnej, konstrukty drugi – demografia i rynek pracy – 12,03% zmienności ogólnej, konstrukty trzeci – zdrowie i sytuacja materialna – 10,31% zmienności ogólnej, a czwarty – wizerunek i warunki pracy – 8,18% zmienności ogólnej. W przypadku czynników III/8 i III/9 (wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacje cenione na rynku pracy) wartości ładunków nie przekroczyły 0,6, w związku z czym nie zostały one zakwalifikowane do żadnego konstruktów.

Tabela 34. Macierz ładunków czynnikowych (oznaczone ładunki > 0,6)

Wyszczególnienie	Konstrukt 1 Potrzeby wyższego rzędu	Konstrukt 2 Demografia i rynek pracy	Konstrukt 3 Zdrowie i sytuacja materialna	Konstrukt 4 Wizerunek i warunki pracy
III/1	0,315	-0,076	0,643	0,207
III/2	0,773	0,049	0,205	0,155
III/3	0,870	0,075	0,094	0,073
III/4	0,850	0,143	0,050	0,193
III/5	0,841	0,158	0,074	0,159
III/6	0,064	0,048	0,777	0,199
III/7	0,263	0,019	0,729	-0,036
III/8	0,414	0,373	-0,085	0,385
III/9	0,542	0,259	-0,019	0,466
III/10	0,449	0,127	-0,035	0,678
III/11	0,495	0,174	-0,085	0,634
III/12	0,165	0,165	0,081	0,824
III/13	0,102	0,132	0,215	0,838
III/14	0,087	0,137	0,250	0,784
III/15	0,039	0,888	-0,010	0,120
III/16	0,171	0,901	0,047	0,136
III/17	0,128	0,878	0,068	0,146
III/18	0,026	0,087	0,735	0,231
III/19	-0,027	0,331	0,239	0,369

Boldem oznaczono wartości ładunków, które pozwalają zakwalifikować określony czynnik do danego konstruktów.

Dodatkowo analiza rzetelności wymiarów (tab. 35) potwierdza, iż można przyjąć proponowane podejście do badania determinant kontynuowania aktywności zawodowej za rzetelne.

Tabela 35. Statystyki rzetelności dla poszczególnych konstruktów

Konstrukt	Pytania	Alfa Cronbacha	Alfa Cronbacha dla całości
Potrzeby wyższego rzędu	III/2, III/3, III/4, III/5	0,902	0,892
Demografia i rynek pracy	III/15, III/16, III/17	0,901	
Zdrowie i sytuacja materialna	III/1, III/6, III/7, III/18	0,713	
Wizerunek i warunki pracy	III/10, III/11, III/12, III/13, III/14	0,884	

Na konstrukt 3 – zdrowie i sytuacja materialna – składają się czynniki najważniejsze (o najwyższej wartości RII), natomiast na konstrukt 2 – demografia i rynek pracy – czynniki najmniej ważne (o najniższej wartości RII). Konstrukty 1 (potrzeby wyższego rzędu) i 4 (wizerunek i warunki pracy) zawierają czynniki z wartością wskaźnika RII wyższą od przeciętnej.

5. Elastyczny czas pracy jako rozwiązanie wspierające indywidualne decyzje dotyczące kontynuowania aktywności zawodowej

Elastyczny czas pracy, jak sugeruje wielu autorów – o czym pisano wcześniej – jest wskazywany jako instrument pozytywnie oddziałujący na decyzje osób starszych co do kontynuowania aktywności zawodowej. Jego znaczenie w tym kontekście zbadano, weryfikując kolejną hipotezę:

H4: Elastyczny czas pracy jest jednym z ważniejszych rozwiązań wspierających kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze.

W grupie analizowanych siedmiu rozwiązań potencjalnie wspierających kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze wartości wskaźnika relatywnej ważności (RII) wskazują, iż najważniejsze są wprowadzanie elastycznego czasu pracy (IV/5; RII = 0,83) oraz system emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku (IV/3; RII = 0,80). Niemal co druga osoba ocenia, że oba rozwiązania zdecydowanie przyczyniają się do kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby starsze. Ponadto aż 4/5 badanych uważa, że elastyczny czas pracy jest rozwiązaniem co najmniej raczej wspierającym kontynuowanie aktywności zawodowej. Co ciekawe, najmniej ważna w badanym kontekście jest możliwość zmiany zawodu przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego (IV/7; RII = 0,67). Prawie 1/5 ocenia to rozwiązanie jako co najwyżej raczej nieprzyczyniające się do kontynuowania aktywności zawodowej. Jest to spostrzeżenie o tyle zaskakujące, że ze względu na obniżające się wraz z wiekiem możliwości funkcjonalne organizmu niektóre prace mogą być zbyt uciążliwe dla osób starszych. Wyniki ba-

dań wskazują, że możliwość przekwalifikowania się, tak by móc wykonywać prace wymagające mniejszego wysiłku fizycznego, nie jest traktowana jako rozwiązanie wspierające kontynuowanie aktywności zawodowej (tab. 36).

Tabela 36. Podsumowanie skali pozycyjnej i wartości wskaźnika relatywnej ważności (RII) dla rozwiązań wspierających kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze

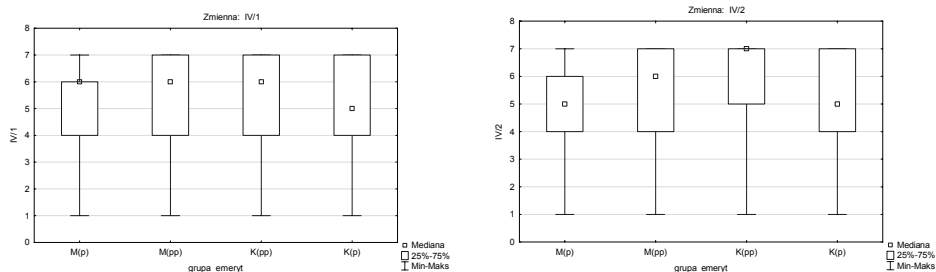
Rozwiązanie	Podsumowanie skali pozycyjnej (w %)							RII
	(1 – zdecydowanie się nie przyczynia, 7 – zdecydowanie się przyczynia)							
	1	2	3	4	5	6	7	
IV/1	9,7	2,9	4,7	12,4	15,3	18,0	37,2	0,75
IV/2	7,5	4,3	5,2	13,8	14,2	19,2	35,7	0,75
IV/3	6,6	3,1	4,1	8,6	12,2	17,8	47,6	0,80
IV/4	10,1	3,6	6,1	12,2	15,1	16,0	37,0	0,74
IV/5	3,8	1,8	3,8	6,8	13,1	25,5	45,2	0,83
IV/6	5,7	2,9	4,5	9,2	18,7	21,9	37,2	0,78
IV/7	13,5	4,8	6,3	16,7	16,7	15,6	26,4	0,67

Na podstawie wyników testu Kruskala-Wallisa stwierdzono występowanie istotnych różnic w ocenie oddziaływania badanych rozwiązań na aktywność zawodową dla czterech niezależnych grup. Różnice dotyczą rozwiązań IV/1-IV/6, natomiast nie występują w ocenie wpływu przekwalifikowania na kontynuowanie aktywności zawodowej osób starszych (IV/7). Zawsze inne zdanie w tych ocenach miały K(pp) (tab. 37).

Tabela 37. Różnice w ocenie oddziaływania poszczególnych rozwiązań na utrzymanie aktywności zawodowej przez osoby starsze (wyniki testu Kruskala-Wallisa (K-W) dla czterech niezależnych grup)

Instrument	<i>p</i> -wartość testu K-W	Istotne różnice między grupami
IV/1	$p = 0,012$	K(pp) i M(p)
IV/2	$p = 0,000$	K(pp) i M(p) K(pp) i K(p)
IV/3	$p = 0,001$	M(p) i K(p) K(p) i K(pp)
IV/4	$p = 0,000$	M(p) i M(pp) K(p) i K(pp) K(p) i M(p) K(pp) i M(p)
IV/5	$p = 0,004$	K(p) i K(pp)
IV/6	$p = 0,000$	K(pp) i M(p) K(pp) i M(pp) K(p) i M(pp)
IV/7	$p = 0,057$	–

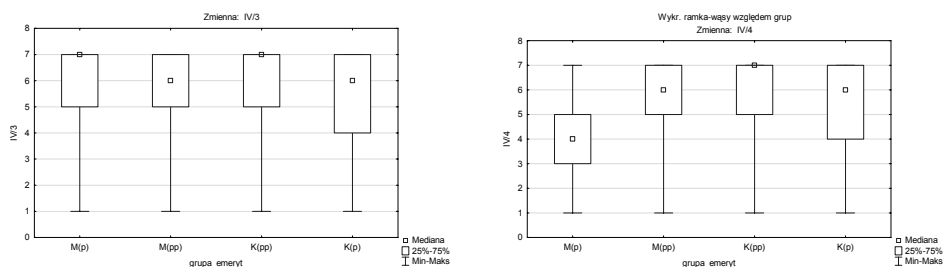
Wizualizację istotnych różnic w ocenach przydatności przedstawiono na pudełkowych wykresach 27-29.



Wykres 27. Porównanie ocen przydatności rozwiązań: likwidowania regulacji mogących zniechęcać do dłuższej aktywności zawodowej (IV/1) (po lewej) i kształtowania świadomości na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych (IV/2) (po prawej)

Istotne różnice w ocenie likwidowania regulacji, które mogą zniechęcać do dłuższej aktywności zawodowej (IV/1) jako rozwiązania, które mogłyby się przyczynić do kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby starsze, występują w przypadku K(pp) i M(p). Obie grupy średnio równie wysoko oceniają przydatność tego rozwiązania, jednak kobiety są mniej zgodne w ocenie niż mężczyźni.

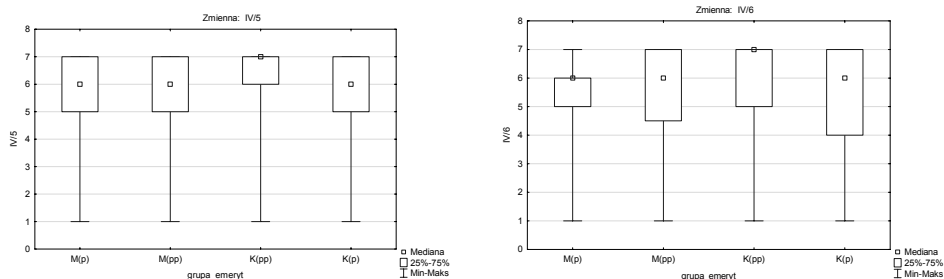
W przypadku kształtowania świadomości pracowników w różnym wieku na temat wpływu dłuższej aktywności zawodowej na wysokość świadczeń emerytalnych (IV/2) istotne różnice w ocenie dotyczą K(pp) i M(p) oraz K(pp) i K(p). K(pp) średnio wyżej oceniają przydatność tego rozwiązania niż zarówno M(p), jak i K(p). Równocześnie są tak samo zgodne w ocenie, jak M(p) i bardziej zgodne niż K(p).



Wykres 28. Porównanie ocen przydatności rozwiązań: system emerytalny zachęcający do dłuższej aktywności zawodowej (IV/3) (po lewej) i promowanie profilaktyki zdrowotnej (IV/4) (po prawej)

W ocenie przydatności systemu emerytalnego zachęcającego do dłuższej aktywności zawodowej (IV/3) istotne różnice występują między K(p) i K(pp) oraz M(p). K(p) średnio niżej oceniają przydatność tego rozwiązania niż K(pp) i M(p), a także są mniej zgodne w ocenie niż dwie pozostałe grupy.

Natomiast M(p) średnio niżej oceniają przydatność promowania profilaktyki zdrowotnej i dbałości o zdrowie (IV/4) niż pozostałe trzy grupy. Jednak są oni równie zgodni w ocenie jak M(pp) i K(pp) oraz bardziej zgodni niż K(p). Natomiast K(p) średnio niżej niż K(pp) oceniają przydatność tego instrumentu, jednocześnie są mniej zgodne w ocenie niż K(pp).



Wykres 29. Porównanie ocen przydatności rozwiązań: wprowadzanie elastycznego czasu pracy (IV/5) (po lewej) i tworzenie ergonomicznych miejsc pracy (IV/6) (po prawej)

W ocenie wprowadzania elastycznego czasu pracy (IV/5) istotne różnice występują tylko między grupami kobiet. K(pp) średnio wyżej i bardziej zgodnie oceniają analizowane narzędzie niż K(p).

K(pp) średnio wyżej oceniają tworzenie ergonomicznych miejsc pracy (IV/6) niż M(p) i M(pp). Przy czym są one mniej zgodne w ocenie niż ci pierwsi i bardziej zgodni niż ci drudzy. Z kolei M(pp) średnio równie wysoko oceniają przydatność tego narzędzia jak K(p), ale są bardziej zgodni w ocenie.

6. Modele schodzenia z rynku pracy

Współcześnie elastyczność w zakresie przechodzenia na emeryturę jest rekomendowana zarówno przez praktyków, jak i teoretyków (por. rozdział III, podrozdział 5) jako rozwiązanie lepsze niż sztywne granice wieku emerytalnego. Z tego względu podjęto próbę diagnozy preferencji osób starszych w Polsce dotyczących modelu schodzenia z rynku pracy. Weryfikacji poddano następującą hipotezę:

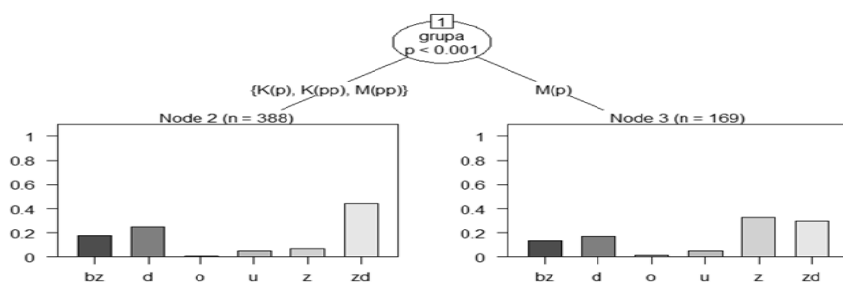
H5: Oczekiwanie większej swobody w zakresie decyzji o momencie i sposobie schodzenia z rynku pracy sprawia, że stosowanie sztywnego modelu przechodzenia na emeryturę nie jest oceniane jako korzystne przez starszych pracowników.

Wartości wskaźnika relatywnej ważności wskazują, iż w obecnej sytuacji demograficznej cechującej się coraz mniejszą liczbą osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz coraz dłuższym trwaniem życia w stosunkowo dobrym zdrowiu należy decyzję o długości całowyciowego czasu pracy pozostawić osobom starszym (V/4; RII = 0,84), a także w drugiej kolejności tworzyć rozwiązania na poziomie ogólnokrajowym, które zachęcałyby te osoby do dłuższej aktywności zawodowej (V/2; RII = 0,79) (tab. 38). Ponad połowa osób jest zdecydowanie za wprowadzaniem pierwszego z wymienionych rozwiązań, a prawie połowa – za wprowadzeniem drugiego. Przydatność pozostałych dwóch rozwiązań jest mniejsza. Wprawdzie niemal co czwarta osoba jest zdecydowanie za tworzeniem rozwiązań obligujących do dłuższej aktywności zawodowej (V/1; RII = 0,56) lub za utrzymaniem aktualnie obowiązujących rozwiązań w zakresie całowyciowego czasu pracy (V/3; RII = 0,54), ale jednocześnie również niemal co czwarta zdecydowanie nie jest za tymi rozwiązaniami. Badani są najbardziej zgodni w ocenie rozwiązań V/2 i V/4, a najmniej – w ocenie V/3 i V/1.

Tabela 38. Podsumowanie skali pozycyjnej i wartości wskaźnika relatywnej ważności (RII) dla rozwiązań dotyczących sposobów kształtowania długości aktywności zawodowej

Rozwiązanie	Podsumowanie skali pozycyjnej (w %) (1 – zdecydowanie nie, 7 – zdecydowanie tak)							RII
	1	2	3	4	5	6	7	
V/1	23,9	9,2	10,8	16,2	9,2	8,6	22,3	0,56
V/2	6,6	4,7	3,1	8,3	13,3	18,7	45,4	0,79
V/3	29,4	10,1	8,1	12,6	8,6	9,5	21,7	0,54
V/4	4,8	2,3	3,1	5,4	14,4	15,6	54,4	0,84

Wprowadzenie kategoryzacji dla skali ocen (oceny od 1 do 3 – brak poparcia dla danego rozwiązania, 4 – brak zdania (niezdecydowanie), od 5 do 7 – poparcie dla danego rozwiązania) umożliwia identyfikację konkretnych preferencji w grupach badanych osób (wykres 30).



Objaśnienia:

bz – brak zdania, d – V/4, o – V/1, u – V/3, z – V/2, zd – V/2+V/4.

Wykres 30. Drzewo klasyfikacyjne dla preferencji rozwiązań dotyczących sposobów kształtowania długości aktywności zawodowej

W przypadku wyboru przez badanych rozwiązania (V/1-V/4) drzewo wymagało jedynie jednego podziału, wyodrębniając grupę mężczyzn w wieku produkcyjnym jako tych z podzielonym zdaniem w kwestii wyboru rozwiązania, przy czym reszta badanych wskazywała najczęściej na rozwiązanie „zachęcająco-decyzyjne”³⁹. Grupa mężczyzn w wieku produkcyjnym istotnie częściej preferuje wprowadzenie rozwiązania na poziomie ogólnokrajowym polegającego na zachęcaniu osób starszych do dalszej aktywności zawodowej (V/2) lub na zachęcaniu połączonym z pozostawieniem decyzji co do całonocnego czasu pracy zainteresowanej osobie (V/2+V/4), z niewielką przewagą wskazań na to pierwsze rozwiązanie. Natomiast pozostałe grupy najczęściej wskazują potrzebę równoczesnego tworzenia rozwiązań zachęcających osoby starsze do kontynuowania aktywności zawodowej i pozostawienia decyzji odnośnie do całonocnego czasu pracy zainteresowanej osobie (V/2+V/4).

Analizując natomiast ocenę modeli przechodzenia na emeryturę, na podstawie wartości wskaźnika relatywnej ważności można stwierdzić, że z punktu widzenia starszych pracowników najlepszym rozwiązaniem jest scenariusz umożliwiający, w pewnych ustalonych granicach, samodzielne decydowanie o momencie zakończenia aktywności zawodowej (VI/2; RII = 0,80). Prawie połowa osób ocenia ten model jako najbardziej korzystny i 77,6% – jako co najmniej raczej korzystny. Nieco niżej jest oceniany schemat schodzenia z rynku pracy polegający na kilkukrotnym redukowaniu wymiaru czasu pracy w końcowej fazie aktywności zawodowej (VI/3; RII = 0,63). Wśród badanych 32,5% osób w wieku 50+ ocenia ten model jako najbardziej korzystny, a prawie 60% –

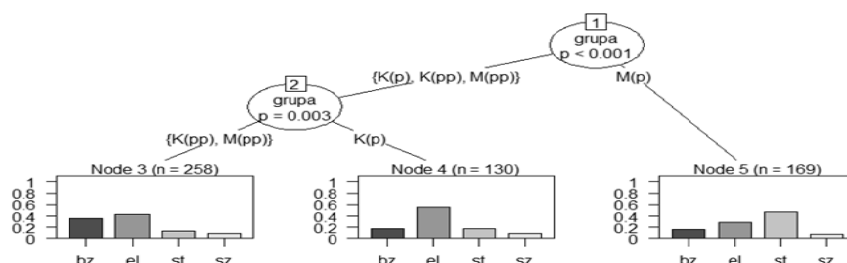
³⁹ Rozwiązanie „zachęcająco-decyzyjne” wyodrębniono dla przypadków, w których badani tak samo oceniali V/2 i V/4.

jako co najmniej raczej korzystny. Najniżej ocenianym modelem jest model sztywny, wyznaczający każdemu pracownikowi konkretny, związany z wiekiem, moment zakończenia aktywności zawodowej (VI/1, $R = 0,37$). Prawie połowa osób uznaje ten model za najmniej korzystny sposób opuszczania rynku pracy. Badani są najbardziej zgodni w ocenie modelu elastycznego i sztywnego, a najmniej – stopniowego (tab. 39).

Tabela 39. Podsumowanie skali pozycyjnej i wartości wskaźnika relatywnej ważności (RII) dla modeli przechodzenia na emeryturę

Rozwiązanie	Podsumowanie skali pozycyjnej (w %) (1 – model najmniej korzystny, 7 – model najbardziej korzystny)							RII
	1	2	3	4	5	6	7	
VI/1	48,3	13,8	11,1	7,7	3,4	4,1	11,5	0,37
VI/2	4,5	3,4	5,0	9,5	14,5	17,1	46,0	0,80
VI/3	14,4	5,4	6,3	14,7	12,4	14,4	32,5	0,68

Stosując wprowadzoną wcześniej kategoryzację, można zdiagnozować preferencje dotyczące modeli przechodzenia na emeryturę czterech niezależnych grup. W przypadku wyboru przez badanych modelu (VI/1-VI/3) drzewo wymagało dwóch podziałów, dając trzy węzły końcowe (wykres 31). Mężczyźni w wieku produkcyjnym częściej wybierają model stopniowy, a za nim elastyczny, natomiast kobiety w wieku produkcyjnym – elastyczny. Osoby w wieku poprodukcyjnym częściej wybierają model elastyczny, ale prawie równie często nie potrafią jednoznacznie wskazać, który model jest najlepszy.

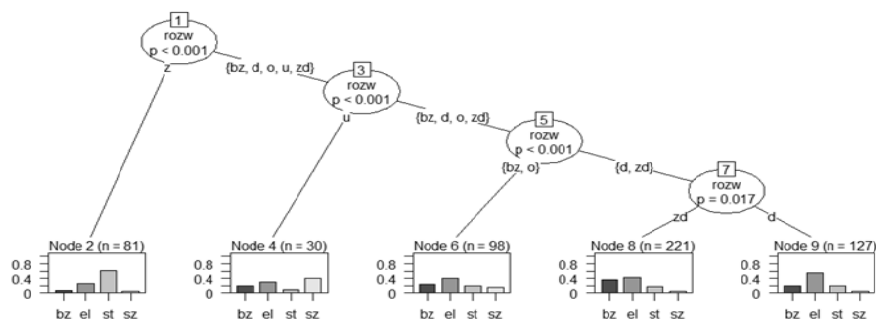


Objaśnienia:

bz – brak zdania, el – VI/2, st – VI/3, sz – VI/4.

Wykres 31. Drzewo klasyfikacyjne dla modeli przechodzenia na emeryturę

Ciekawych informacji dostarcza drzewo klasyfikacyjne dla modeli przechodzenia na emeryturę w zależności od preferowanego rozwiązania dotyczącego sposobów kształtowania długości aktywności zawodowej. Drzewo to wymagało czterech podziałów, dając pięć węzłów końcowych (wykres 32).



Wykres 32. Drzewo klasyfikacyjne dla modeli przechodzenia na emeryturę w zależności od preferowanego rozwiązania dotyczącego sposobów kształtowania długości aktywności zawodowej

Osoby, które uważają, że powinno się tworzyć rozwiązania na poziomie ogólnokrajowym zachęcające do dłuższej aktywności zawodowej (V/2), wyraźnie preferują model stopniowy (VI/3). Zwolennicy utrzymania aktualnie obowiązujących rozwiązań dotyczących granicy wieku emerytalnego (V/3) preferują model sztywny (VI/1), a zaraz za nim – elastyczny (VI/2). Osoby, które nie potrafią wskazać rozwiązania oraz zwolennicy tworzenia rozwiązań na poziomie ogólnokrajowym obliwających osoby starsze do wydłużania aktywności zawodowej (V/1), najczęściej wybierają model elastyczny (VI/2). Z kolei osoby opowiadające się w równym stopniu za zachęcaniem do dłuższej aktywności zawodowej i pozostawieniem decyzji co do całonocowego czasu pracy zainteresowanym (V/2+V/4) preferują model elastyczny (VI/2), ale też wielu nie ma zdania. Natomiast zwolennicy wyłącznie pozostawienia decyzji o długości aktywności zawodowej osobom starszym (V/4) wyraźnie preferują model elastyczny (VI/2).

7. Podsumowanie badań

Reasumując omówione wyniki badań dotyczących preferencji osób starszych wobec organizacji czasu pracy w fazach późnej i schyłkowej kariery, można sformułować następujące wnioski szczegółowe:

- osoby starsze są zainteresowane elastyczną i zindywidualizowaną organizacją czasu pracy;