

# Emerytowani pracownicy naukowci – okoliczności towarzyszące przejściu w stan spoczynku

Agata Maksymowicz 

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza, Wydział Humanistyczny, Kraków

---

**Streszczenie:** W dzisiejszym świecie, szczególnie w Europie, problematyka starości stanowi istotny aspekt zainteresowań badaczy społecznych. Dłuższy czas trwania życia ludzkiego, postęp medycyny oraz spadek liczby rodzących się dzieci oznacza, że żyjemy w coraz bardziej starzejącym się społeczeństwie. Tematem niniejszego artykułu jest zagadnienie okoliczności towarzyszących przechodzeniu na emeryturę pracowników naukowych krakowskich uczelni. Ten szczególny etap życia człowieka oznacza, że kończy się wtedy (często stopniowo) trwający zazwyczaj kilkadziesiąt lat czas trwania pracy zawodowej. Jak postrzegany jest ten okres przez emerytowanych uczonych? Czy decyzja o przejściu w stan spoczynku podejmowana jest suwerennie przez samych uczonych, jaką pomoc otrzymują w tym szczególnym okresie oraz jak przygotowują się do tego nowego etapu życia? Te zagadnienia stanowią jeden z aspektów szerszego projektu badawczego zrealizowanego przez czteroosobowy zespół pracowników Wydziału Humanistycznego AGH.

**Słowa kluczowe:** starość, seniorzy, emerytura, uczelnia, akademicy, uczeni

## RETIRED ACADEMIC EMPLOYEES – CIRCUMSTANCES ACCOMPANYING THE TRANSITION TO RETIREMENT

**Abstract:** In today's world, particularly in Europe, the issue of aging is of significant interest for social researchers. Increased life expectancy, advances in medicine, and declining birth rates mean that we live in an increasingly aging society. The subject of this article is the circumstances surrounding the retirement of academic employees from universities in Krakow. This particular stage of a person's life signifies the end (often gradual) of what is usually a several-decades-long professional career. How do retired scholars perceive this period, is the decision to retire made independently by the scholars themselves, what assistance do they receive during this special time, and how do they prepare for this new stage of life? These questions are part of a broader research project conducted by a team of four staff members from the Faculty of Humanities at AGH University of Krakow.

**Keywords:** old age, seniors, retirement, university, academics, scholars

---

[https://doi.org/10.7494/978-83-68219-20-3\\_5](https://doi.org/10.7494/978-83-68219-20-3_5)

## 1. Wprowadzenie: socjologiczna problematyka starości

Problematyka starości stanowi niezwykle istotny aspekt dyskursu naukowego, szczególnie takich dyscyplin naukowych, jak: medycyna, gerontologia, psychologia, socjologia, demografia, polityka społeczna, ekonomia (tzw. srebrna gospodarka). Stworzyły one takie podejścia, jak między innymi: teoria wycofania, teoria modernizacji, koncepcja biegu życia, teoria aktywnego starzenia się, teoria subkultury (Halicki 2006).

Żyjemy w starzejącym się społeczeństwie, które charakteryzuje się wzrostem liczby osób w podeszłym wieku, wydłużeniem długości trwania życia ludzkiego (głównie dzięki coraz skuteczniejszej medycynie) i spadkiem liczby urodzeń.

Termin „starość” jest niejednoznaczny i niejednorodny. Wyznaczane są różne progi wiekowe dotyczące tego, które kategorie społeczne ludności należy uznać za przynależące do tego ostatniego etapu życia ludzkiego. Najczęściej mówi się o trzech etapach starości: wiek podeszły (tzw. wczesna starość, późna dorosłość) – od 60 do 74 lat, wiek starczy – 75–89 lat (tzw. pośrednia starość), długowieczność – 90 i więcej lat (tzw. późna starość, wiek sędziwy). Kryteria te są zgodne z wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia.

Jedną z socjologicznych propozycji dotyczących sposobu definiowania starości jest wskazanie na potrzebę uwzględnienia trzech aspektów: indywidualnego, zbiorowego i jakościowego. Biorąc pod uwagę ten pierwszy, można określać starość z punktu widzenia jednostek, które w dzisiejszych czasach żyją znacznie dłużej niż w przeszłości. Perspektywa zbiorowego spojrzenia na temat starości wskazuje na wzrost liczby osób starych w społeczeństwie w odniesieniu do pozostałych kategorii wiekowych ludności. Aspekt jakościowy odnosi się z kolei do analizy zmian zachodzących w aktywnościach życiowych charakterystycznych dla osób w wieku senioralnym, np. zakończenia kariery zawodowej i rozpoczęcia następnego etapu w nowej roli społecznej – emeryta z szerokim spektrum nowych możliwości, które mogą być wykorzystane lub nie. W tym ujęciu istotny jest również subiektywny obraz człowieka, który sam postrzega siebie jako osobę starą. Taka samoocena może być powiązana na przykład z pogarszającą się kondycją zdrowotną w wieku senioralnym (Krzyżowski 2013). Z perspektywy niniejszego artykułu ważna wydaje się ta ostatnia, jakościowa perspektywa analizy starości, szczególnie w kontekście zmian zachodzących w życiu człowieka po przejściu na emeryturę.

Nieco inne podejście, chociaż korespondujące z powyższym, postuluje badanie starości w kontekście całokształtu przebiegu życia, przebytych doświadczeń oraz w powiązaniu z otoczeniem społecznym jednostki. Tu kluczowe jest pojęcie przejścia (*transition*) między pełnionymi rolami społecznymi, na przykład przejście od roli pracownika do roli emeryta, od roli matki/ojca do roli babci/dziadka (Zalewska 2015).

Przejście na emeryturę, czyli początek nowego etapu życia, stanowi podstawę analizy jakościowej przedstawionej w poniższych rozważaniach. Omówione zostaną okoliczności towarzyszące decyzji o przejściu w stan spoczynku, zakres przygotowania do

tego czasu pracowników naukowych, towarzyszące temu emocje i odczucia, stopień pomocy ze strony uczelni.

## 2. Metoda badawcza i charakterystyka badanej społeczności

W 2023 r. został zrealizowany pierwszy etap jakościowych badań socjologicznych, dotyczących problematyki emerytowanych pracowników naukowych krakowskich uczelni. Przeprowadzone zostały z tymi osobami swobodne wywiady pogłębione, aby poznać ową społeczność, rzadko dotychczas znajdującą się pod lupą badaczy społecznych.

Tytuł minigrantu wydziałowego, którego kierownikiem jest dr Łucja Kaprańska, brzmi: *Życie po uczelni – pracownicy nauki „w stanie spoczynku” i ich aktywność na emeryturze na przykładzie środowiska naukowego Krakowa*. Dzięki zaprojektowanym i przeprowadzonym badaniom nasz czteroosobowy zespół chciał się dowiedzieć, jak emerytowani uczeni oceniają przebieg swojej kariery zawodowej, jak wyglądał proces rozstawania się z uczelnią, jakie okoliczności towarzyszyły temu etapowi ich życia, czy decyzja o emeryturze była autonomiczna, czy też wymuszona. Interesujące było również to, jak teraz obecnie wygląda ich życie, jak organizują swoją codzienność, relacje rodzinne i towarzyskie, hobby i zainteresowania. Analizowana była również ich kondycja zdrowotna oraz sytuacja materialna na emeryturze (poczucie dobrostanu ekonomicznego), a przede wszystkim, jak oceniają oni działania uczelni, w których byli zatrudnieni, nakierowane na byłych pracowników: czy utrzymują z tymi instytucjami kontakty, czy otrzymują informacje, na przykład dotyczące świadczeń socjalnych i zaproszenia na wydarzenia (naukowe lub towarzyskie) organizowane przez katedry, wydziały bądź całe uczelnie. Czy ktoś o nich pamięta? Czy w Polsce istnieje określony status zwany w świecie *profesor emeritus*, czy korzysta się z bogatego doświadczenia i wiedzy emerytowanych uczonych?

Nasze badania przeprowadzone zostały również w Akademii Górniczo-Hutniczej. Mamy nadzieję, że udało nam się poznać tę niezwykłą społeczność i w niedalekiej przyszłości zostaną sformułowane rekomendacje dla władz AGH, dotyczące oczekiwań emerytowanych pracowników naukowych wobec uczelni, w której spędzili znaczną część swojego życia.

Zbieranie danych dotyczących badanej populacji oparte było na zastosowaniu i przeprowadzeniu wywiadów swobodnych, pogłębionych, umożliwiających często obszernie, nieskrępowane wypowiedzi badanych, które dają sposobność poznania tych osób – ich sposobu myślenia, emocji, wzorów zachowań, postaw i poglądów (Nicpoń i Marzęcki 2010). W 2023 r. przeprowadzono dwanaście wywiadów z emerytowanymi naukowcami krakowskich uczelni (Uniwersytet Jagielloński, Akademia Górniczo-Hutnicza, Akademia Wychowania Fizycznego, Uniwersytet Rolniczy, Uniwersytet im. Komisji Edukacji Narodowej, Uniwersytet Ekonomiczny). Badani reprezentowali różne dyscypliny

naukowe, takie jak: pedagogika, filozofia, filologia (polska, rosyjska, romańska), zoo-technika, trenerstwo (narciarstwa, gimnastyki, łyżwiarstwa), farmacja, politologia. Jeśli chodzi o stopnie naukowe, byli to doktorzy, doktorzy habilitowani oraz profesorowie.

### 3. Wyniki przeprowadzonych badań

#### 3.1. Przygotowanie do emerytury

Badania socjologiczne, przeprowadzone na reprezentatywnej próbie Polaków, wskazują, że emeryci uznają za konieczne wcześniejsze przygotowanie się do życia po zakończeniu pracy. Najważniejsze kwestie w tym zakresie to według nich: utrzymywanie bliskich relacji z rodziną, prowadzenie zdrowego stylu życia dla zachowania sprawności, oszczędzanie pieniędzy, regularne badania profilaktyczne i wizyty u lekarzy, utrzymywanie kontaktów nie tylko z ludźmi z pracy, ale szerszym gronem znajomych i przyjaciół, systematyczna aktywność fizyczna, pielęgnowanie własnych zainteresowań, rozwijanie nowych umiejętności (Adamczyk 2018). Takie bardzo racjonalne i rozsądne opinie mają charakter deklaracyjny. Nie wiadomo, czy znajdują one praktyczne zastosowanie w rzeczywistych działaniach ludzi.

Nasze badania pokazują, że emerytowani uczeni nie przywiązują wielkiej wagi do odpowiedniego przygotowania do przejścia na emeryturę. Oto przykładowe wypowiedzi na ten temat:

Po prostu rektor po dodatkowym roku pracy rozwiązuje umowę, żadnych przygotowań. Emerytura to automat, po co się przygotowywać. (Wywiad nr 1, K, 74 lata, 3 lata na emeryturze)

Specjalnie nie (przygotowywałem się). Bo miałem tę odskocznnię po prostu syna chłopskiego. I mam kawałek działki, mam kawałek lasu, mam domek wybudowany (...) i tam sobie żyję, i jest mi fajnie. (Wywiad nr 5, M, 80 lat, 10 lat na emeryturze)

Nie, nie myślałam o tym, bo byłam bardzo zajęta, poza tym akurat to był okres, kiedy pisałam jedną książkę za drugą i naprawdę było to dla mnie trudne. (Wywiad nr 12, K, 76 lat, 5 lat na emeryturze)

Właściwie przygotowania polegały na takich administracyjnych sprawach, na uczelni, ale innych jakichś czynności nie wykonywałam. (Wywiad nr 2, K, 74 lata, 15 lat na emeryturze)

Kiedy nadszedł ten wiek, poszłam do działu, kiedy zbliżałam się do siedemdziesiątki. Wiedziałam, że jako profesor mogę pracować do siedemdziesięciu lat. Bo to u nas było jeszcze tak, że po siedemdziesiątce można było pracować albo przez cały rok na pół etatu, ja tak zrobiłam, bo miałam seminarium do skończenia, albo na cały etat przez jeden semestr. Ja wybrałam to dłuższe, gdzie miałam tylko te trzy godziny w tygodniu, ale za to przez cały rok. (Wywiad nr 9, K, 75 lat, 4 lata na emeryturze)

Należy wskazać, że pracownicy naukowcy na ogół często, chociaż oczywiście nie wszyscy, korzystają z możliwości dłuższego pozostania w murach uczelni, profesorowie na ogół do 70. roku życia, a adiunkci do 67. roku bez względu na płeć.

Natomiast z jednej rzeczy nie skorzystałam świadomie, celowo, mianowicie mogłam przejść na emeryturę już w wieku 65 lat, czyli w 2012 i potem zatrudnić się, ale już nie jako mianowana, tylko na takim etacie i właściwie miałabym i emeryturę, i jeszcze etat, prawda. (Wywiad nr 12, K, 76 lat, 5 lat na emeryturze)

Wśród badanych tylko jeden mężczyzna został emerytem w wieku 65 lat, pracując nadal na swojej uczelni na podstawie umowy zlecenia, a jedna kobieta przeszła na wcześniejszą emeryturę w wieku 59 lat.

Była taka możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. No i sprawy domowe, przeprowadzka, rozbudowa domu. Musiałam więcej być, nadzorować to wszystko. Ta decyzja była taka przemyślana i skorzystałam z tej możliwości, że można iść na wcześniejszą emeryturę, i przeszłam. (Wywiad nr 2, K, 74 lata, 15 lat na emeryturze)

Z powyższej wypowiedzi wynika, że znalazły się konkretne powody krótszej pracy, generalnie jednak pracownicy naukowcy pracują dłużej, niż umożliwia to ustawowo określony wiek uprawniający do uzyskania świadczenia emerytalnego.

Pracownicy naukowcy podkreślają, że nie zaprzęтали sobie głowy jakimiś szczególnymi przemyśleniami i przygotowaniem do przejścia w stan spoczynku. Być może wynika to z faktu, że idą na emeryturę przeważnie znacznie później niż inne grupy zawodowe i ten fakt sam w sobie stanowi już bardzo istotny element budowania poczucia dobrostanu po zakończeniu pracy zawodowej, a także już przebywając na emeryturze, kontynuują nauczanie studentów i doktorantów. Te decyzje należy zaliczyć do działań zmierzających do przygotowania się na czas przebywania na emeryturze, chociaż sami badani tak tego nie interpretują. Dłuższy czas pracy sprawia, że nauczyciele akademicy mogą liczyć na wyższe finansowe świadczenia emerytalne, a co za tym idzie lepszy komfort życia.

### **3.2. Stopień autonomiczności decyzji o przejściu na emeryturę**

Respondenci, zapytani o to, czy decyzja o przejściu na emeryturę była suwerenna i podejmowana samodzielnie, najczęściej potwierdzali jej autonomiczność i brak nacisków ze strony uczelni.

Nie, nie. Absolutnie. Własna decyzja. Tutaj pani prodziekan prosiła mnie o poprowadzenie zajęć jeszcze w tym roku, ale odmówiłam. (Wywiad nr 3, M, 72 lata, 7 lat na emeryturze)

Nie było takiego myślenia (o naciskach). Nie, absolutnie nie. Po prostu wszystko działo się bezpośrednio, naturalnie. (Wywiad nr 4, M, 78 lat, 11 lat na emeryturze)

Nie, uznałam, że już wypada, jak miałem już siedemdziesiąt lat. Że już koniec, koniec i też dojeżdżania. (Wywiad nr 5, M, 80 lat, 10 lat na emeryturze)

Niektórzy podkreślali, że odejście na emeryturę odbywa się niejako automatycznie, zgodnie z uczelnianymi przepisami w tym zakresie.

Uczelnia czas jakiś wcześniej wymogła na nas oświadczenie, kiedy przejdziemy na emeryturę. I zasugerowała, że no ja miałam 40 lat pracy, w związku z tym i 65 lat ukończonych, nie, nie ukończonych, ale brakło mi tam dni. Także nic, dosłownie nic (propozycji przedłużenia). (Wywiad nr 11, K, 85 lat, 20 lat na emeryturze)

U nas się przechodzi w wieku siedemdziesięciu lat i jest to, tak jak pani mówiłam, jest to automatyczne. To znaczy, po prostu, profesor mianowany, mówię o profesorach, bo jeśli ktoś nie jest profesorem tytularnym, tylko profesorem uniwersyteckim, to musi odejść w wieku sześćdziesięciu pięciu lat, koniec, kropka i to nawet w ogóle jest, no musi odejść. Natomiast tytularny, prawda, z tytułem naukowym do siedemdziesięciu lat i to też jest tak – tak mi to tłumaczono w kadrach, że to się automatycznie rozwiązuje. (Wywiad nr 12, K, 76 lat, 5 lat na emeryturze)

To znaczy, wie pani, no nie, to wynikało też z przepisów po prostu, bo ja miałem umowę na czas nieokreślony, oczywiście ja mogłem nie chcieć odejść, mógłbym powiedzieć, że nie, zostaje i koniec, ale nie chciałem, wie Pani, no jak to się mówi, tutaj kolegom wchodzić w paradę. Natomiast zgodnie z przepisami, no ja wiek emerytalny osiągnąłem w wieku sześćdziesięciu pięciu lat. Tak, tylko na uczelni można do sześćdziesiąt siedem, prawda? No do siedemdziesięciu, ale to profesorowie, proszę Pani, natomiast ja, jako że miałem na czas nieokreślony umowę, jakbym nie odszedł, to musieliby mnie dyscyplinarnie zwolnić, a nie było takich podstaw, prawda? Znaczący, bo i tak miałem przedłużone, bo nie sześćdziesiąt pięć, tylko tamte sześćdziesiąt siedem, prawda? Ale potem mówię, a, będę miał święty spokój, bo to się tak mówi, no przecież te zajęcia Pani też prowadzi, więc ja wiem, że to jest absorbujące. (Wywiad nr 4, M, 78 lat, 11 lat na emeryturze)

Jeszcze inni wspominali o dodatkowych, zróżnicowanych okolicznościach, mających wpływ na tę decyzję.

Był taki moment, że pensum trudno było wypracować w całości. Niekorzystnie to wpływało na współpracowników, bo im to utrudniało uzyskanie własnego pensum i dodatkowych (godzin). Dodatkowych finansowych jakichś tam spraw. Nacisków nie było. Czyli własna decyzja suwerenna. Własna decyzja. Bardzo wspomagali mnie współpracownicy, ale moja sytuacja, charakter zajęć, który cały czas prowadziłam, wymagał odpowiedniej kondycji, odpowiedniej sprawności fizycznej. A niestety z wiekiem to troszeczkę już na 100% nie mogłam dawać z siebie. Także podjęłam tę decyzję. (Wywiad nr 2, K, 74 lata, 15 lat na emeryturze)

Nie, nie, nie, już były potrzebne miejsca, etaty i tak dalej. Ja jestem pod tym względem mało ambitna. Uważam, że skoro mnie nikt nie potrzebuje, to nie, nie. Całuj psa w nos. Nie, nie, nie, absolutnie, nic. Nic, nic, nic. Tak. No odpowiedziałam, że po tym względem jestem mało ambitna, w związku z tym o goryczy nie ma co mówić. Tym bardziej, że jak Pani widzi, ja się realizuję, że tak powiem, tak, w innych sferach. (...) Miałam 65 lat. Myśmy z mężem, który także pracował na uczelni, umówili się, bo on był rok ode mnie starszy i w związku z tym umówiliśmy się, że on jeszcze jeden rok będzie pracował, a (...) jak ja skończę 65 lat – to obydwójce pójdziemy na emeryturę. No i wtedy się okazało, że mój mąż, który pracował w takiej, szmakiej, owakiej komisji i tak dalej, uczelnia (...) zawali się bez mojego męża. No i wtedy ktoś się musiał zająć

domem, wnukami i tak dalej. No i ja przejęłam tę funkcję, a mój mąż pracował prawie do śmierci. (Wywiad nr 11, K, 85 lat, 20 lat na emeryturze)

Nie, ja w pewnym momencie poczułam się już wypalona zawodowo, już mi się nie chciało pracować i tylko dlatego, że mi się nie chciało pracować, przeszłam na emeryturę. Obliczyłam, że finansowo dam radę, syn już jest samodzielny, na własnym utrzymaniu, także nie potrzebuje mojego wsparcia, także pracuję, znaczy pracowałam sama dla siebie na emeryturę, przeszłam sama dla siebie, tylko dlatego, że już poczułam, że już dość. To było takie racjonalne posunięcie. Tak, to było takie racjonalne posunięcie, stwierdziłam, że czterdzieści lat to zdecydowanie za dużo, i dlatego zdecydowałam się. Poza tym urodził nam się wnuk i to z myślą o przyszłości, wprawdzie w tej chwili jeszcze synowa jest na urlopie macierzyńskim, ale już od stycznia idzie do pracy, no więc postanowiłam, że ich wesprę w ten sposób, że się dzieckiem zajmę. Tak, nikt mnie nie namawiał, nikogo się nie radziłam. (Wywiad nr 8, 65 lat, 1 rok na emeryturze)

Z powyższych wypowiedzi wynika, że problem z pensum dydaktycznym, czyli czynniki zewnętrzne, instytucjonalne lub te wewnętrzne, takie jak pogarszająca się kondycja fizyczna i/lub psychiczna (np. zmęczenie, wypalenie zawodowe), mają znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zakończeniu kariery zawodowej. Pojawiła się też konstatacja o poczuciu braku dalszej przydatności, byciu niepotrzebnym. Istotne w tym zakresie są również kwestie rodzinne badanych, chociażby chęć pomocy i opieki nad wnukami lub innymi członkami rodziny. Zatem można powiedzieć, że sami respondenci podkreślają samodzielność w podejmowaniu decyzji o emeryturze, a jednocześnie dostrzegają pewien splot różnorodnych okoliczności wpływających na zrealizowanie konkretnego planu przejścia w stan spoczynku.

### **3.3. Pomoc uczelni, pożegnanie i emocje towarzyszące zakończeniu pracy zawodowej**

Czy pracownicy naukowci mogli liczyć na pomoc związaną z formalnościami towarzyszącymi odejściu na emeryturę ze strony uczelni? Odpowiedź na to pytanie brzmi twierdząco. Nasi rozmówcy podkreślali dużą sprawność w tym zakresie, szczególnie ze strony działu kadr, dzięki któremu cała procedura toczyła się niejako automatycznie i sprawnie, bez konieczności jakiegoś szczególnego angażowania samych zainteresowanych.

W ogóle całą tę koncepcję przejścia na emeryturę z równoczesnym podjęciem, ponownie pracy, to tak, to nasz dział kadr, to jest taka mądra pani, która wie wszystko, i ona *de facto* przygotowała wszystkie materiały. (Wywiad nr 3, M, 72 lata, 7 lat na emeryturze)

Kiedy nadszedł ten wiek, poszłam do działu, kiedy zbliżałam się do siedemdziesiątki. Wiedziałam, że jako profesor mogę pracować do siedemdziesięciu lat. (Wywiad nr 9, K, 75 lat, 4 lata na emeryturze)

Zapytani o emocje towarzyszące zakończeniu swojej długoletniej pracy i przejściu na emeryturę, rozmówcy udzielali mocno zróżnicowanych odpowiedzi: od pewnej obojętności do zadowolenia, ulgi, ale też wzruszenia czy zmartwienia i żalu. W tym ostatnim przypadku negatywnym emocjom towarzyszyły smutne okoliczności związane z ciężką chorobą.

Wie Pani, nie miałem jakichś specjalnych oczekiwań w stosunku do okresu, w którym mam przejść na tak zwaną emeryturę. Przyznam się szczerze, że to przyjście było dla mnie niedostrzegalne zupełnie. (Wywiad nr 10, M, 75 lat, 9 lat na emeryturze)

Emocje? Zadowolenie to na pewno, taka swoista radość, że nic nie muszę, że wszystko mogę, poczucie wolności, że nie jestem od niczego uzależniona, a mimo to mogę uczestniczyć w życiu katedry, bo mnie zapraszają na zebrania, na spotkania, więc jeśli tylko mam ochotę, to mogę uczestniczyć. Bardzo miło mnie pożegnano już teraz, jak już skończyłam te pół roku, znaczy te pół etatu, więc na Radzie Wydziału specjalne były podziękowania dla mnie, więc to było takie miłe, sympatyczne, że nie znikam od tak po prostu, ale że moje odejście jest dostrzeżone. Nie wiem, czy szczerze, czy nie, ale wszyscy mówili, że będzie im mnie brakowało, więc to takie miłe było, także same pozytywne emocje, jeśli chodzi o odejście na emeryturę. (Wywiad nr 8, 65 lat, 1 rok na emeryturze)

Nie było łatwo (przerwać tę pracę). (...) Nie było łatwe. Nie było łatwo, ale wie Pani co? Zaskoczony tą chorobą myślałem o tym, głównie miałem w głowie, co zrobić, żeby przeżyć. To jest raz. A dwa, jak się potem z tego stanu bardzo słabości wielkiej, po leczeniu, jak się wygrzebać. To miałem w głowie. To było, wie Pani, jakiś nakaz chwili. Nakaz chwili wynikających z choroby. (Wywiad nr 6, M, 85 lat, 10 lat na emeryturze)

Niektórzy badani przywoływali wspomnienia związane ze zorganizowanym specjalnie dla nich okolicznościowym pożegnaniem, sygnalizując, że było to dla nich ważne wydarzenie. Znalazło się jednak w tych wypowiedziach podkreślenie, że nie wszystkie osoby życzą sobie takiego ceremonialnego sposobu zakończenia pracy zawodowej.

Nie, wie Pani co, no zupełnie taką atrakcją to było pożegnanie, więc pożegnanie w instytucie. Wszyscy przyszli oczywiście. Wręczyli mi piękny album z fotografiami z Krakowa, proszę Panią, z podpisami wszystkich pracowników. No i w takiej atmosferze miłej i pogodnej. Niewątpliwie byłem wzruszony, no, ale wie Pani, nie za bardzo nawet. Tak pomyślałem sobie, no tak jakoś się przechodzi, no to trzeba po prostu w tym jakoś się odnaleźć. (Wywiad nr 10, M, 75 lat, 9 lat na emeryturze)

U nas zawsze tak jest akurat w instytucie, że się żegna. Mamy zawsze spotkanie koleżeńskie, żegnamy zawsze tych, którzy odchodzą na emeryturę. Nie tylko profesorowie, to wiadomo, ale mówię także o lektorach, wykładowcach. Każdy potem ma prawo do takiego, znaczy tak po prostu u nas się urządza, składamy się na to. To nie z pieniędzy, z funduszy jakichś instytutowych, tylko składkowych, własnych. Zawsze się spotykamy i żegnamy tego kogoś. No i tyle. Jak są jakieś uroczystości w instytucie, to się zaprasza. Nie zawsze ci emeryci przychodzą. Mam takie koleżanki, które w ogóle zerwały kontakty. W ogóle się nie pokazują. (Wywiad nr 12, K, 76 lat, 5 lat na emeryturze)

Odnotowane zostały również mniej optymistyczne opinie związane z zakończeniem pracy, dotyczące złej atmosfery panującej na wydziale lub w katedrze.

Są ludzie młodzi, oni wolą, żeby mieć nadgodziny, gdybym ja pracował, to bym zabierał przecież te nadgodziny. Tak, bo tych godzin dużo nie jest. (Wywiad nr 4, M, 78 lat, 11 lat na emeryturze)

Trochę jestem człowiekiem zadania. No i jak już nie miałam tam zadania, no to już nie wiem. A więzi też nie miałam. Dlatego, że moi przyjaciele, z którymi bardzo dobrze mi się pracowało, ja zostałam sama właściwie z tej paki naszej, z którą znakomicie się pracowało. Natomiast też atmosfera w tym okresie akurat nie była najlepsza. Poczulałam się taka trochę niewykorzystana, dotknięta. Nikt nigdy nie włączył mnie do projektów, które pewnie realizowali, a w których bym ogromnie pomogła. Więc tak poczułam się, źle potraktowana tak naprawdę. Ale mam ogromny, natomiast do uczelni, jako akademik, mam ogromny sentyment (...) do wydziału mniejszy, bo też nie było integracji, mówiąc szczerze, pomimo różnych prób takich, powiedziałabym, dość histeryczno-rozpaczliwych. To *de facto* prawdziwej integracji wydziałowej nie było. Ci ludzie, z którymi cokolwiek mnie łączyło, w zasadzie w większości, nie pracowali już jak ja. (Wywiad nr 7, K, 74 lata, 6 lat na emeryturze)

W tych ostatnich wypowiedziach obserwujemy poczucie braku przydatności i niewłaściwego traktowania przez przełożonych lub młodszych kolegów oraz istotne spostrzeżenie, że z uczelni zniknęli już najbliżsi koledzy i koleżanki. Przychodzi nowe: projekty naukowe, pracownicy, przełożeni, i wytwarza się świadomość małego znaczenia własnej osoby jako pracownika. Warto zwrócić uwagę na tego typu refleksje, ponieważ sygnalizują one istnienie pewnych problemów i napięć w miejscu pracy oraz ich negatywny wpływ na samoocenę i samopoczucie osób odchodzących w stan spoczynku.

#### 4. Zakończenie

W przypadku większości pracowników naukowych początek emerytury (kilka pierwszych lat) nie oznacza natychmiastowego i całkowitego zakończenia kariery zawodowej. Bardzo często przez mniej więcej dwa lata prowadzą oni jeszcze zajęcia dla studentów i konsultacje z doktorantami oraz piszą i publikują książki, artykuły i recenzje. Przejście w stan spoczynku nie oznacza zatem końca aktywności naukowej i dydaktycznej. Przeszkodę kontynuowania takiej działalności stanowi najczęściej zły stan zdrowia lub obowiązki rodzinne – pełnienie roli dziadka/babci czy opieka nad chorym małżonkiem.

Generalnie przedstawione okoliczności związane z przejściem na emeryturę – zarówno te instytucjonalne, jak i związane z poczuciem dobrostanu uczonych w stanie spoczynku – mają pozytywny, optymistyczny wydźwięk. Są jednak również ważne sygnały o charakterze instytucjonalnym oraz na poziomie relacji interpersonalnych

między seniorami a pracownikami uczelni (w tym również ich przełożonymi) wskazujące pewne nieprawidłowości w sposobie traktowania starszych pracowników naukowych. Jeśli do tego typu niepożądanych sytuacji dodamy kwestie związane z pogarszającą się kondycją zdrowotną badanych osób, co sygnalizują niektóre z nich, mamy zarysowaną sytuację jakości życia emerytowanych akademików. Szczególnie istotna w tym kontekście wydaje się konieczność tworzenia i realizowania nowych aktywności życiowych, aby wypełnić puste miejsca w biografii człowieka, powstałe po zakończeniu pracy zawodowej, jak postuluje teoria aktywnej starości (Halicki 2006). Badania emerytowanych pracowników naukowych, prowadzone na Wydziale Humanistycznym AGH, pokazują, że ta społeczność potrafi aktywnie i dobrze wykorzystywać czas po zakończeniu pracy zawodowej. Często kontynuują swoje dotychczasowe zainteresowania naukowe oraz rozwijają nowe strategie dotyczące aktywności życiowych, nawet pomimo pojawiających się problemów zdrowotnych.

Na jakość życia w wieku senioralnym wpływają takie obiektywne czynniki, jak: zdrowie, sprawność funkcjonalna, sytuacja rodzinna, warunki ekonomiczne, aktywność, utrzymywanie kontaktów i więzi społecznych (Bonk i Retowski 2013). Interesujący wydaje się w tym kontekście fakt, że emerytury i starości bardziej obawiają się osoby młodsze, które nadal pracują, niż te, które osiągnęły wiek emerytalny (Adamczyk 2018). Kwestie, takie jak: kontrola nad przebiegiem własnego życia, możliwość zaspokajania potrzeb, samorealizacja, poczucie autonomii, samoakceptacja, wydają się kluczowe dla każdego etapu życia dorosłego człowieka, również tego ostatniego – starości (Tobiasz-Adamczyk 2009).

Starość może być dobrym, satysfakcjonującym etapem życia nawet w obliczu świadomości zbliżającego się kresu. Wiele zależy od osobowości człowieka i jego nastawienia do otoczenia społecznego, uwzględniającego oczywiście wymienione wcześniej czynniki warunkujące sytuację życiową ludzi. Zgromadzone przez emerytowanych uczonych zasoby biograficzne i społeczne, czyli doświadczenie życiowe, wiedza, realizowanie się w dydaktyce i styczności z młodymi ludźmi, generalnie: szerokie kontakty i relacje społeczne z czasów własnej edukacji i pracy zawodowej, stwarzają szansę na optymistyczną i aktywną starość.

## Literatura

- Adamczyk M.D., 2018, *Postrzeganie i stopień przygotowania do emerytury w opinii uczestników badania Ball – Be Active Through Lifelong Learning*, Roczniki Ekonomii i Zarządzania, nr 2, t. 10 (46), s. 177–193.
- Bonk E., Retowski S., 2013, *Emerytura – ulga czy udręka? Postrzeganie emerytury na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, Gerontologia Polska, t. 21, nr 1, s. 25–31.

- Halicki J., 2006, *Spoleczne teorie starzenia się*, [w:] M. Halicka, J. Halicki (red.), *Zostać ślad na ziemi*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Krzyżowski Ł., 2013, *Polscy migranci i ich starzejący się rodzice. Transnarodowy system opieki międzygeneracyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Nicpoń M., Marzęcki R., 2010, *Pogłębiony wywiad indywidualny w badaniach politologicznych*, [w:] D. Mikucka-Wójtowicz (red.), *Przeszłość – Teraźniejszość – Przyszłość. Problemy badawcze młodych politologów*, Wydawnictwo Libron – Filip Lehner, Kraków, s. 245–252.
- Tobiasz-Adamczyk B., 2009, *Teoretyczne wyznaczniki przemocy wobec osób starszych*, [w:] B. Tobiasz-Adamczyk (red.), *Przemoc wobec osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, s. 15–18.
- Zalewska J., 2015, *Człowiek stary wobec zmiany kulturowej. Perspektywa teorii praktyk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.