

Sytuacja osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy

Interdyscyplinarny przegląd literatury i publikacji za lata 2007–2011

Ryszard Marszowski (red.)

Główny Instytut Górnictwa
Zakład Badań Ekonomicznych i Społecznych
Katowice 2011

Spis treści

Ryszard Marszowski

1. Wprowadzenie	5
------------------------------	----------

Piotr Hetmańczyk, Rafał Adach

2. Sytuacja osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy – aspekt regulacji prawnych i gospodarki..	10
2.1. Uwagi wprowadzające	10
2.2. Podstawowe akty prawne	11
2.3. Dyskryminacja ze względu na wiek a stosunek pracy	13
2.4. Działania zwiększające aktywność zawodową	16
2.5. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek	21
2.5.1. Elastyczny czas pracy	21
2.5.2. Telepraca	22
2.5.3. Mentoring	23
2.5.4. Zarządzanie wiekiem	24
2.6. Świadczenia społeczne – aspekt prognostyczny	25
2.7. System zabezpieczenia społecznego a rozwój gospodarczy Polski	29
2.8. Sytuacja osób 50+ na polskim rynku pracy	49

Ryszard Marszowski, Rafał Adach

3. Analizy, badania i prognozy sytuacji osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy – aspekt zatrudnienia i bezrobocia	60
3.1. Sytuacja osób starszych na krajowym rynku pracy w świetle wyników badań „Diagnoza społeczna 2009”	60
3.2. Prognoza demograficzna dla Polski do 2035 roku z przedłużeniem do 2060 roku a starzenie się społeczeństwa	66
3.3. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe – Strategia dla Polski	70
3.4. Rynek pracy a osoby bezrobotne w wieku 50+ – bariery i szanse	82
3.5. Projekty wspierające osoby w wieku 50plus na rynku pracy – wybrane przykłady	94
3.5.1. Analiza socjologiczna uwarunkowań przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych górników i ich rodzin oraz wypracowanie rekomendacji dla gminnych polityk społecznych	94
3.5.2. Pomysł na sukces	95
3.5.3. MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce	100
3.5.4. Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą	104
3.5.5. ELASTYCZNI 50plus. Elastyczne formy zatrudnienia na małopolskim rynku pracy szansą dla społeczeństwa starzejącego się	108

Konrad Tausz, Rafał Adach

4. Polityka społeczna i wykluczenie społeczne w aspekcie osób w wieku 50 + na polskim rynku pracy.....	113
4.1. Uwagi wprowadzające	113
4.2. Uwarunkowania demograficzne	114
4.2.1. Zmiany według ekonomicznych grup wieku	117
4.2.2. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku oraz płci	123
4.2.3. Stan ludności i dynamika zmian	125
4.2.4. Migracje zagraniczne ludności	129
4.3. Sytuacja osób w wieku 50+ – tendencje ogólne	135
4.3.1. Zatrudnienie ludzi starszych	140
4.3.2. Argumenty na rzecz zatrudnienia ludzi starszych	143
4.3.3. Rządowe propozycje działań programowych	149
4.3.4. Propozycje partnerów społecznych do programu rządowego	159
4.3.5. Prawa osób starszych na rynku pracy	163
4.4. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom mezo	165
4.4.1. Rekrutacja	165
4.4.2. Inwestowanie w kapitał ludzki	166

4.4.3. Zasady awansowania.....	167
4.4.4. Zwalnianie z pracy.....	168
4.4.5. Pozostałe formy dyskryminacji na poziomie mezo.....	170
4.5. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom makro	171
4.5.1. Czego nie wiemy?.....	174
4.6. Refleksja podsumowująca.....	176
<i>Ryszard Marszowski</i>	
5. Podsumowanie	178
Źródła	189

Ryszard Marszowski

1. Wprowadzenie

**Nikt nie jest tak stary, by nie mógł się jeszcze
czegoś nowego nauczyć.**

Ajschylos

Nowym zjawiskiem po 2004 roku było uruchomienie w Polsce prac mających na celu pełną integrację z rodziną krajów Unii Europejskiej. W związku z tym procesem obszar wyzwań ilościowych jak i jakościowych, wynikających z nowych zjawisk społecznych i gospodarczych, poszerzył się. Problem wielowątkowo i wielokryterialnie rozumianej polityki społecznej stał się nie tylko dominującym wyzwaniem dla krajów wysoko rozwiniętych Unii Europejskiej, ale na trwałe ważnym wyzwaniem społeczno-gospodarczym Polski. Wydaje się, że w takiej sytuacji jednym z najpoważniejszych celów dla Polski, w związku z dynamicznie postępującym procesem starzenia się społeczeństwa, jest i będzie zbudowanie podstaw instytucjonalnych i opracowanie koncepcji polityki społecznej mającej na celu pełne włączenie tej populacji w rozwój gospodarczy kraju i zminimalizowanie zjawiska marginalizacji społecznej.

W związku z powyższym wskazujemy na potrzebę modernizacji dotychczasowej polityki społecznej państw Unii Europejskiej i konieczność opracowania w jej ramach spójnej koncepcji minimalizowania negatywnych skutków starzenia się społeczeństw Unii m.in. przez prowadzenie systematycznego diagnozowania i prób prognozowania istotnych dla państw członkowskich zmian wywoływanych przez to zjawisko zarówno w strukturze społecznej jak i gospodarczej.

Temu celowi służy m.in. niniejszy przegląd literaturowy, który został opracowany na przestrzeni I półrocza 2011 r. w Zakładzie Badań Ekonomicznych i Społecznych Głównego Instytutu Górnictwa, w ramach projektu pt.: „Platforma wiedzy nt. starzenia się społeczeństw Europy Środkowej”¹.

Celem ogólnym Projektu jest „Wypracowanie innowacyjnych metod działań skierowanych do sektora MSP w celu polepszania zatrudnialność osób starszych w wieku 50 plus”.

¹ Ageing platform – Central Europ. Okres realizacji Projektu 01.2011-12.2013. Lider projektu Chamber of Labour Upper Austria. Partner Główny Instytut Górnictwa.

W ramach celu ogólnego realizujący projekt dążą do osiągnięcia następujących wybranych celów szczegółowe:

- Wypracowania wizji przyszłości dalszej pracy osób starszych w wieku 50 plus,
- Opracowania modelu indywidualnej współpracy osób starszych w wieku 50 plus z sektorem MSP,
- Zbudowania modelu indywidualnych strategii międzypokoleniowych dla osób starszych w wieku 50 plus,
- Przeprowadzenia szkoleń na temat kompetencji osób w wieku 50 plus z udziałem młodszych współpracowników,
- Promowania zaufania i szacunku dla starszych pracowników,
- Polepszenia aktywności zawodowej osób starszych w wieku 50 plus.

Projekt jest realizowany w partnerstwie 13 instytucji z 8 krajów członkowskich Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Europa Środkowa i finansowany ze środków EFRR².

Niniejsza praca składa się z **3** głównych rozdziałów oraz wprowadzenia i podsumowania. Każdy z rozdziałów wpisując się w cel zasadniczy przeglądu, jakim jest sytuacja osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy podejmuje autonomiczny i zarazem integralny obszar poznawczy. I tak, w rozdziale **drugim** cel zasadniczy przeglądu podjęty został w aspekcie regulacji prawnych i gospodarki. Na wstępie rozdziału jego autor podejmuje analizę źródeł literaturowych z obszaru podstawowych aktów prawnych. W dalszej części rozdziału analizuje obszary dyskryminacji osób starszych w aspekcie stosunku pracy, działań zwiększających aktywność zawodową osób starszych, świadczeń społecznych z uwzględnieniem ich prognoz, systemu zabezpieczenia społecznego w relacji do tendencji rozwojowych polskiej gospodarki. Podsumowując rozdział podejmuje obszerny i interdyscyplinarny opis aktualnej sytuacji osób starszych na polskim rynku pracy. Znamiennym dla tego rozdziału jest podkreślenie przez autora następującego faktu: „Okazuje się, że polski senior mając zaledwie 58 lat, ma minimalną szansę na jakiegokolwiek zatrudnienie. To bardzo niski poziom. W Polsce zatrudnia się tylko 28 procent osób starszych. To oznacza, że polscy pracodawcy nie potrafią wykorzystać potencjału seniorów – ponieważ dla porównania firmy fińskie dają pracę blisko 70 procentom osób starszych. To oznacza, że mogą być potrzebni w nowoczesnym budżecie”. Analizy, badania i prognozy sytuacji osób w wieku 50+ na polskim ryn-

² www.ce-ageing.eu

ku pracy w aspekcie zatrudnienia i bezrobocia to głowa treść rozdziału **trzeciego**. Pierwsza część rozdziału została podporządkowana analizie literaturowej wybranych i znaczących w opinii autora dla polityki państwa opracowań i raportów. Pierwszym jest opracowanie pt.: „Diagnoza społeczna 2009”. Jak podkreślają autorzy raportu: „Celem niniejszego opracowania w części pierwszej jest pogłębiona analiza zmian na rynku pracy na podstawie danych pochodzących z kolejnej edycji *Diagnozy Społecznej 2009*. W badaniu tym – w porównaniu do poprzednich edycji – rozszerzono znacznie zakres informacji, które mogą być przydatne w takiej analizie. Są to bardziej szczegółowe dane o stanie zdrowia respondentów, zapotrzebowaniu na usługi opiekuńcze dla osób starszych, dotyczące transferów opieki dla osób starszych. Rozszerzono zakres pytań dotyczących łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, pozyskując informacje dotyczące opinii o sposobach godzenia tych dwóch aktywności oraz preferowanych rozwiązaniach polityki rodzinnej, a także o wykorzystaniu urlopów wychowawczych. Powtórzono pytania z poprzedniej edycji *Diagnozy Społecznej 2007*, które dotyczyły zagadnień istotnych dla rynku pracy w Polsce takich jak: przyczyny bierności zawodowej i warunki aktywizacji zawodowej, poprawa wyposażenia w kapitał ludzki i jej wpływ na status na rynku pracy. Ponownie pytano o zamierzenia migracyjne i doświadczenia pracy za granicą”. Drugim z kolei opracowaniem jest „Prognoza demograficzna dla Polski do 2035 r. z przedłużeniem do 2060 r.”. Należy podkreślić, że jest to dokument opracowany przez rządową instytucję Zakład Ubezpieczeń Społecznych i ma wymiar strategiczny dla polityki państwa. „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” jest dla rządu RP dokumentem fundamentalnym uwzględniającym długofalowe cele i zadania modernizujące Polskę w horyzoncie 2030 roku. Jest to trzecie przytaczany w niniejszej pracy dokument, na wstępie, którego Premier RP Donald Tusk stwierdza: ... Raportem POLSKA 2030 otwieramy publiczną debatę na temat naszej przyszłości. Właśnie teraz, po dwudziestu latach zmian, jest czas, by skupić energię na nowym projekcie cywilizacyjnym. Jest czas, by odwrócić następną kartę polskiej historii. Musimy nadal uczyć się wolności, którą odzyskaliśmy 4 czerwca 1989 roku, a równocześnie odpowiedzialnie myśleć o przyszłości. Zapraszam, więc do uważnej lektury, otwartej debaty i poszukiwania rozwiązań, budujących wspólnotę działania”. Równie ważnym i znaczącym jest raport pt.: „Rynek pracy a osoby bezrobotne w wieku 50+. Bariery i szanse”. Z tej pracy autor zaczerpnął wiedzę z jej dwóch rozdziałów, którymi były: Michał Boni, Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse i Irma Krysiak, Wyzwania współczesnego rynku pracy. Szcze-

gólnie znamienym jest wskazanie przez Michała Boniego faktu, iż sytuacja i determinanty kształtujące sytuację osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy zaowocowały swoistym procesem wytwarzania „strategii” przystosowywania się tej populacji wiekowej do rzeczywistych warunków funkcjonowania w otaczającej ją przestrzeni. Autor wskazuje na trzy dominujące strategie: bierności, aktywności i bezrobocia. Druga część rozdziału podporządkowana została przeglądowi dobrych praktyk na przykładzie zrealizowanych w latach 2008–2011 projektów mających na celu wspieranie osób w wieku 50+ na rynku pracy. Do przeglądu autor wybrał pięć projektów realizowanych w różnych obszarach tematycznych, przestrzennych z uwagi na podział administracyjny Polski jak i z uwagi na grupy docelowe odbiorców. Szczególną uwagę autor przypisał projektowi „Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą”. Projekt był skierowany do starszych pracowników w wieku 50 plus wywodzących się z instytucji stanowiących przekrój rynku pracy w Subregionie Zachodnim woj. Śląskiego, w szczególności do firm małych, średnich, dużych oraz instytucji publicznych. Grupami współuczestniczącymi w projekcie w charakterze beneficjentów byli: młodzi pracownicy oraz pracodawcy i kadra zarządzająca z mikrootoczenia grupy docelowej. Celami strategicznym projektu było wspieranie i utrzymanie zatrudnienia przez tych pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową i ułatwianie i wspomaganie wykorzystania nowych technologii i nowatorskich rozwiązań technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz rozwijanie u pracodawców świadomości konieczności szkolenia kadry zarządzającej i pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności firm. Rozdział **czwarty** wpisując się cel główny analizy literaturowej podejmuje aspekty polityki społecznej i wykluczenia społecznego. Wstęp do rozdziału podporządkowany został obszernej i przekrojowej analizie uwarunkowań demograficznych dla Polski. W tej części rozdziału zaprezentowane zostały zmiany demograficzne w przekroju grup wieku, grup wieku i płci, ekonomicznych grup wieku oraz poszerzone o analizę dynamiki zmian i migracje. Część druga jest zasadniczą częścią rozdziału, w której autor podejmuje pogłębioną analizę literaturową sytuacji osób w wieku 50+ w aspekcie polityki społecznej i wykluczenia społecznego. W pełni z tą częścią rozdziału koresponduje kolejna jego część, w której autor podejmuje problematykę przejawów dyskryminacji osób w wieku 50+ na dwóch poziomach, tj. mezo i makro. W podsumowaniu rozdziału czwartego autor wskazuje na znamieny dla sytuacji osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy fakt: „...prawa osób starszych są generalnie dobrze zabezpieczone



w ustawodawstwie dotyczącym aktywności zawodowej. Rzeczywistym problemem nie jest, zatem brak odpowiednich przepisów, lecz ich stosowanie i egzekwowanie”.

Piotr Hetmańczyk, Rafał Adach

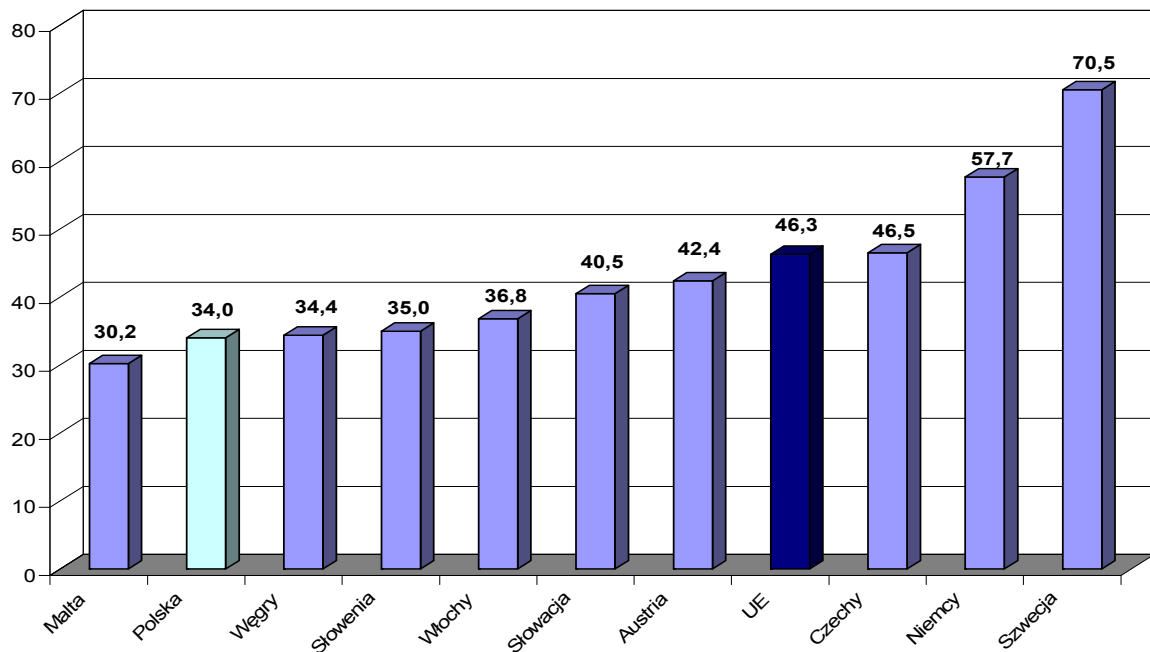
2. Sytuacja osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy – aspekt regulacji prawnych i gospodarki

2.1. Uwagi wprowadzające

W perspektywie najbliższych kilkudziesięciu lat zmiany demograficzne w Polsce doprowadzą do znacznego zmniejszenia liczby osób w wieku produkcyjnym. Z roku na rok społeczeństwo polskie staje się coraz starsze. Zmniejsza się liczba osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Przybywa natomiast tych, którzy stają się nieaktywni zawodowo z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego bądź w wyniku przejścia na wcześniejsze świadczenia emerytalne. Obecnie przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego (wynosi 59 lat) i jest jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy. Możliwość uzyskania wcześniejszych świadczeń emerytalnych istotnie jest skorelowana z wciąż niską aktywnością zawodową ludności w przedziale 55–64 lata.

Niska stopa zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym powoduje poważne skutki społeczne. Brak pracy wywołuje społeczną marginalizację i prowadzi do wykluczenia osób 50+ z rynku pracy, zarówno w wymiarze materialnym, jak i społecznym. Niska aktywność zawodowa generuje także niską aktywność społeczną. Konsekwencje społecznego wykluczenia osób 50+ ponosi całe społeczeństwo, nie mogąc korzystać z potencjału, wiedzy i doświadczeń tych osób, a także finansując świadczenia społeczne, z których korzystają osoby 50+. Szczególnie trudna na tym tle jest sytuacja kobiet, które muszą łączyć pracę z obowiązkami domowymi, w szczególności z opieką nad dziećmi i osobami starszymi.

Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 55–64 w przypadku Polski wynosi 34,0% (rys. 1). Oznacza to, że niecała 1/3 populacji osób w tym wieku pracuje bądź poszukuje zatrudnienia. Jest to jeden z najniższych wskaźników rynku pracy wśród 27 krajów Unii Europejskiej. Pod tym względem nieco gorszy niż Polska wynik zanotowano jedynie na Malcie.



Rys. 1. Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 (w %) w wybranych krajach UE w I kwartale 2011 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

Najwyższym odsetkiem aktywnych zawodowo osób w wieku przedemerytalnym mogą się pochwalić Szwecja (70, 5%), Niemcy (57, 7%), Dania (57, 6%), Wielka Brytania (57, 1%) i Cypr (56,8%). Wśród państw, z byłego bloku wschodniego najbardziej zbliżone do Polski statystyki charakteryzują Węgry (34, 4%) oraz Słowenię (35,0%). Warto dodać, że dla całej Unii Europejskiej średni współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 55–64 lata kształtował się w tym okresie na poziomie 46,3%.

2.2. Podstawowe akty prawne

W prawie polskim ogólną zasadę równości obywateli oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym wprowadza art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r.³ Konstytucja zakazuje dyskryminacji w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym „z jakiegokolwiek przyczyny”. W doktrynie prawa konstytucyjnego nie ulega wątpliwości, że zwrot „z jakiegokolwiek przyczyny” oznacza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek.

Norma Konstytucji ma jednak charakter generalny, w praktyce trudno jest się na nią bezpośrednio powoływać i tylko z niej samej wywodzić obowiązek konkretnego zachowania (czy przeciwdziałać dyskryminacji) po stronie pracodawcy czy innych osób dopuszczających

³ Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zm.

jących się dyskryminacyjnego traktowania. Dlatego też zakaz dyskryminacji ze względu na wiek znacząco zyskał na znaczeniu wraz z wprowadzeniem odpowiednich przepisów do Kodeksu Pracy. Stało się tak na skutek wprowadzenia do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Stanowienie prawa równego traktowania przez Unię Europejską jest jedną z jej kompetencji dotyczących praw człowieka, która wywiera znaczący wpływ na państwa członkowskie. Zgodnie z art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską „Rada (...) może podjąć środki niezbędne do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Właśnie ten przepis kompetencyjny był podstawą wprowadzenia dyrektyw, w tym wspomnianej dyrektywy 2000/78/WE, zakazujących dyskryminacji ze względu na wymienione przyczyny.

Konieczność implementacji dyrektywy wymusiła na polskim prawodawcy dokonanie odpowiednich zmian w Kodeksie Pracy, a także w innych aktach prawnych. Dzięki temu ogólny zakaz dyskryminacji wynikający z Konstytucji nabrał realnych kształtów, co pozwala na dużo łatwiejsze dochodzenie uprawnień w sytuacji dyskryminacji ze względu na wiek.

Jedną z ogólnych zasad polskiego prawa pracy jest, zawarta już w początkowej części Kodeksu Pracy⁴ z 1974 r., równość kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu znajdująca się w art. 11², oraz art. 11³, zgodnie, z którym „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”. Wszelkie pozostałe przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji zawarte w Kodeksie Pracy w istocie stanowią uzupełnienie powyższej zasady ogólnej. Ich celem jest w miarę precyzyjne określenie najważniejszych typów sytuacji, w których dochodzić może do dyskryminacji, a także wskazanie na środki prawne, jakie mogą być w takiej sytuacji wykorzystane przez ofiary.

Przepis art. 18^{3b} KP wylicza przykładowe przejawy dyskryminacji i zalicza do nich w szczególności:

⁴ Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.

- odmowę nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Nowością w Kodeksie Pracy jest też wyraźne wyróżnienie dyskryminacji bezpośredniej – gdy pracownik ze względu na swój wiek lub inne kryterium dyskryminacyjne jest (lub mógłby być) traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy będący w porównywalnej sytuacji oraz dyskryminacji pośredniej – gdy skutek pozornie neutralnego zachowania albo przyjętego kryterium oceny czy zastosowanego działania – związanego z wiekiem – występują (lub mogłyby wystąpić) niekorzystne dla pracownika dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania lub dostępu do szkolenia. Dyskryminacja pośrednia dotyczy, zatem warunków zatrudnienia, jakie stworzył pracodawca.

2.3. Dyskryminacja ze względu na wiek a stosunek pracy

Problem dyskryminacji przy wyznaczaniu zakresu obowiązków może pojawić się niezależnie od tego, czy pracownik został dopiero zatrudniony, czy też zakład pracy, w którym pracuje od jakiegoś czasu, reformuje swój sposób funkcjonowania – czy to w wyniku przejęcia przez nowy podmiot czy po prostu reorganizacji.

Nowo zatrudniony pracownik w wieku 45+ z reguły jest starszy niż większość współpracowników, powinien jednak wystrzegać się przyjmowania skrajnych postaw, które mogą utrudnić mu adaptację w nowym środowisku, a także mieć wpływ na wyznaczanie zakresu obowiązków. Pierwszą z takich postaw jest wchodzenie w rolę mentora i pouczanie młodszych, wynikające z przeświadczenia, że jako osoba bardziej doświadczona może doradzać innym nawet wtedy, kiedy tego nie chcą. Współpracownicy będą niezadowoleni, natomiast szef może wyznaczyć takie obowiązki, których wykonywanie nie będzie uzależnione od współdziałania z innymi. Po drugiej stronie leży wycofanie się i przyjęcie postawy biernej w przekonaniu, że „i tak młodym nie dorównam”. Przy wyznaczaniu obowiązków taka postawa może spowodować przydzieleniem zadań, które są poniżej umiejętności. Poza tym każda z tych postaw prowadzi do wyobcowania z grupy i zaburza proces nawią-

zania przyjaznych relacji ze współpracownikami. Podobnym stresem i wyzwaniem jest sytuacja, kiedy wprowadzenie nowego zakresu obowiązków dotyka pracownika zatrudnionego w tej samej firmie od dłuższego czasu, który poznał dobrze swoją pracę i osiągnął pewną stabilizację.

W obu tych przypadkach zagrożeniem stają się stereotypy dotyczące wieku. Jeśli pracodawca unowocześnia firmę, komputeryzuje stanowiska pracy, zmienia procedury – może obawiać się, że starszy pracownik nie będzie chciał lub potrafił nadążyć za zmianami. W efekcie może przesunąć takiego pracownika na jakieś marginalne, niewymagające podnoszenia kwalifikacji stanowisko albo wręcz wypowiedzieć mu umowę o pracę.

Najgorsze, co możesz w takiej sytuacji zrobić, jako pracownik, to pozostać biernym. Zamiast upewniać pracodawcę w jego obawach, powinieneś/powinnaś pokazać mu, że się myli. Można zaproponować, by szef zorganizował jakieś szkolenie lub wyznaczył inną osobę, która pomoże wdrożyć się w nowe obowiązki. Aby uniknąć niejasności, co do zakresu obowiązków, dobrym rozwiązaniem jest zwrócenie się do pracodawcy o przedstawienie ich na piśmie. Fakt, że pracownik ma długi staż pracy w danym przedsiębiorstwie nie oznacza automatycznie, że intuicyjnie będzie wiedział, czego się od niego wymaga. W sytuacji dynamicznych zmian w strukturze kierownictwa i zmieniających się warunków pracy, ma on takie samo prawo czuć się zagubiony i niepewny, jak młodszy współpracownicy. Konkretnie przedstawienie wymagań pozwoli oswoić nową sytuację oraz uniknąć nieporozumień bądź przerzucania „niewygodnych” obowiązków pomiędzy współpracownikami.

Problem dyskryminacji ze względu na wiek może pojawić się również w kwestii dostępu do szkoleń zawodowych. Nie należy się dziwić, że szkolenia takie są pożądane przez pracowników. Są one jednym ze sposobów na podniesienie swoich kwalifikacji, które – jak wiadomo – zwiększają szansę na awans lub podwyżkę. Błędem jest przekonanie, że pracownik w wieku 45+ zbliża się już do schyłku swojej kariery, a więc „nie zależy” mu na rozwoju zawodowym. Poza tym udział w szkoleniu postrzeganym przez pracowników, jako atrakcyjne jest formą uznania dla wyników pracy, a potrzeba uznania nie zależy od wieku. Każdy chce być doceniony w swojej roli zawodowej.

Pracodawcy mogą manipulować dostępem do szkoleń zawodowych, aby w ten sposób wpływać na zachowanie pracowników. Nie trzeba chyba tłumaczyć, że zawsze pracownicy, którym nie dano możliwości wzięcia udziału w szkoleniu, będą odbierali takie postępowanie pracodawcy, jako niesprawiedliwość. Warto poznać zasady obowiązujące przy przy-

dzielaniu szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, którymi bardzo często jest staż pracy w danej firmie. Pracodawca może również przydzielać szkolenia wg działów. W świetle Kodeksu Pracy oraz zasad konstytucyjnych, pracownicy powinni być równo traktowani zarówno w kwestii awansu, jak i przydzielania szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Awans zawodowy jest dla pracownika z różnych względów bardzo istotny. Przede wszystkim jest on dla niego sygnałem, że pracodawca jest zadowolony z jego pracy i docenia jego wysiłki na polu zawodowych obowiązków. Pracownik, który awansował, ma poczucie bycia istotnym członkiem zespołu. Przydzielanie awansów zawodowych to również pole rywalizacji pomiędzy pracownikami. Bardzo dobrym sposobem na uniknięcie konfliktów w firmie na tym tle jest sformułowanie w sposób jasny, obiektywny i jednoznaczny warunków decydujących o przyznaniu awansu. Wybór w tej kwestii jest dosyć duży. Zależnie od ustaleń w firmie, możesz awansować dzięki swojemu wykształceniu, doświadczeniu zawodowemu czy długiemu stażowi pracy w przedsiębiorstwie. Naturalnie może zdarzyć się tak, że kilku pracowników będzie spełniało kryteria decydujące o awansie. Niemożliwe jest wówczas oparcie kryteriów awansu wyłącznie na przesłankach obiektywnych. Wówczas brane są jeszcze pod uwagę indywidualne cechy każdego kandydata.

Przepisy mówiące o równym traktowaniu pracowników i zakazie dyskryminacji m.in. ze względu na wiek podejmują również kwestię wynagrodzenia za pracę. Pieniądze to jeden z najważniejszych czynników motywujących do pracy – dzięki nim możliwe jest utrzymanie rodziny oraz zaspokojenie potrzeb materialnych. Jednocześnie z powodu wynagrodzeń najczęściej dochodzi do konfliktów między pracownikami, którzy mogą być również dyskryminowani pod względem wypłacanej pensji za pracę.

Kodeks Pracy jasno stwierdza, że pracownicy mają prawo do równego wynagrodzenia za jednakową pracę, w praktyce jednak różnie to wygląda. Osoby starsze, pracujące dłużej czas na danym stanowisku lub też dopiero, co przyjęte do pracy, mogą być dyskryminowane w kwestii wynagrodzenia ze względu na swój wiek. Zazwyczaj taka dyskryminacja przybiera dwie formy. Pracownik, który jest zatrudniony w danej firmie przez dłuższy czas, powinien przez wzgląd na swoje umiejętności, doświadczenie oraz staż pracy otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż np. dopiero, co zatrudniona osoba.

Niestety pracodawcy, którzy chcą ograniczyć wydatki, np. poprzez cięcia w wynagrodzeniach, zwalniają taką osobę z pracy, zatrudniając na jej miejsce kogoś innego, (komu

będą płacić niższe wynagrodzenie). W innym przypadku starsza osoba zaczynająca pracę w nowym miejscu otrzymuje niższe wynagrodzenie niż np. osoba młodsza zatrudniona na tym samym stanowisku. Dzieje się tak, ponieważ pracodawca uważa, że osoba starsza ze względu na swój wiek, ciesząc się ze znalezienia pracy, nie będzie domagała się wyższej pensji, przyjmując tę, którą oferuje pracodawca.

2.4. Działania zwiększające aktywność zawodową

Zwiększeniu aktywności zawodowej osób powyżej 50 r. życia ma pomóc wdrażany program „Solidarność pokoleń”, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008 r. Uszczegółowieniem zapisów Programu jest Dokument Implementacyjny (DI), przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 5 stycznia 2010 r. Celem programu jest tworzenie zachęty dla pracodawców do zatrudniania i utrzymywania w zatrudnieniu osób w wieku 50 +, oraz umożliwić 50-latkom poprawę kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy, dzięki czemu dłużej będą mogli zachować posiadanie stanowiska pracy i zdolność do konkurencyjności na rynku pracy.

Program przewiduje działania na rzecz poprawy warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia wraz z promocją zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia poprzez upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracodawców na temat zarządzania wiekiem pracowników. Program zawiera pakiet działań obejmującym szerokie spektrum inicjatyw, które kładą nacisk na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (w część także 45+). Program będzie realizowany do 2020 r., a jego celem strategicznym jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata na poziomie 50%.

Program ma ukazać pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynące z zatrudniania osób po 50 r. życia. Działania na rzecz poprawy kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia przez:

- tworzenie ścieżek kształcenia, upowszechnienie kształcenia ustawicznego i dopasowanie oferty szkoleniowej,
- zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia przez zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby w wieku przedemerytalnym oraz zmniejszenie liczby dni choroby, za które płaci pracodawca w przypadku pracowników po 50-tym roku życia,
- aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia,

- aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, przez tworzenie przepisów usprawniających ich zatrudnianie i promocję aktywizacji zawodowej i integracji tych osób z rynkiem pracy,
- zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego,
- ograniczenie dezaktywizacji pracowników przez wdrażanie systemu emerytur pomostowych i ograniczenie przechodzenia na wcześniejsze emerytury oraz promocję działań na rzecz wydłużenia wieku przejścia na emeryturę, szczególnie kobiet.

Jednym z aktów prawnych, wpływających na zwiększenie aktywności zawodowej jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004r., która (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001) określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, zarówno wobec obywateli polskich jak i cudzoziemców. 19 grudnia 2008 r. wprowadzono zmiany⁵ do wymienionej ustawy.

Wprowadza ona:

- zwiększenie środków na programy rynku pracy (w tym szkolenia) finansowane z Funduszu Pracy dla osób, które przekroczyły 45 rok życia bez względu na ich status na rynku pracy;
- zniesienie obowiązku płacenia przez pracodawców składek na Fundusz Pracy (2,45%) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (0,1%) za osoby, które osiągnęły wiek o pięć lat niższy od ustawowego wieku emerytalnego;
- przejęcia przez ZUS obowiązku wypłacania wynagrodzenia za czas choroby już po 14 dniach w przypadku zwolnienia chorobowego pracowników powyżej 50 roku życia, obniżając tym samym koszty pracy związane z finansowaniem choroby pracowników. Z dniem 1 stycznia 2011 r. weszła w życie nowelizacja ustawy *o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* polegająca na zwiększeniu wymiaru zasiłków chorobowych przysługujących pracownikom powyżej 50 roku życia z 70% do 80% w okresie od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.
- przepisy ograniczające liczbę osób uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę, dzięki czemu obniżony zostanie efektywny wiek emerytalny.

⁵ Dz. U. z 2009 r., Nr 6, poz. 33.

Znowelizowana ustawa zaczęła obowiązywać od 1 lutego 2009 r. Umożliwia ona osobom pracującym w wieku 45+ korzystanie z pomocy urzędu pracy w podnoszeniu kwalifikacji (w postaci: skierowania na szkolenie, sfinansowania kosztów egzaminów, sfinansowania studiów podyplomowych, możliwości korzystania z pożyczki szkoleniowej), na podobnych zasadach jak wcześniej przysługiwały osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz wspiera pracodawców inwestujących w szkolenia pracowników przez wprowadzenie ułatwień w zakładaniu i wykorzystywaniu funduszu szkoleniowego.

W dniu 20 maja 2010 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy *Kodeks Pracy* oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ustawa obowiązuje od 16 lipca 2010 r. i przewiduje możliwość udzielania pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą płatnego urlopu szkoleniowego, a także płatnego zwolnienia z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Ponadto ustawa umożliwi przyznanie przez pracodawcę pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowych świadczeń, np. pokrycie opłat za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Wartość takich świadczeń jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Pracownikowi, który chce podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, może przysługiwać⁶ urlop szkoleniowy lub zwolnienie z całości albo części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Wymiar urlopu szkoleniowego wynosi:

- 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 21 dni w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, jeżeli pracodawca nie

⁶ Ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych ((Dz. U. z 2010, nr 105, poz. 655).

zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji, musi zwrócić koszty poniesione przez pracodawcę. Pracownik jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia, jeśli pracodawca rozwiąże z nim umowę o pracę z jego winy w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, pracownik rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem.

Wprowadzenie w życie znowelizowanych przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*⁷ oraz ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. *o emeryturach pomostowych*⁸, ograniczyło liczbę uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze z około 1,2 mln osób do około 270 tys. osób.

Obok znowelizowanej ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, sporządzono i wdrożono rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych⁹. Zmiany dotyczyły zwiększenia dostępu do usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym osób w wieku 50+ oraz wprowadzenia nowego programu aktywizacji zawodowej pn. przygotowanie zawodowe dorosłych. Na dodatkowe programy aktywizacji osób w wieku 45 i więcej lat utworzono rezerwę FP w kwocie 60 mln zł (którą podwyższono do kwoty 124,2 mln zł).

W ramach zwiększenia aktywności zawodowej uproszczone zostały również procedury udzielania wsparcia ze środków publicznych pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁰ i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów

⁷ Dz. U. z 2008 r. Nr 67, poz. 411.

⁸ Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1656.

⁹ Dz. U. z 2009 r. Nr 61, poz. 502.

¹⁰ Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1652.

związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych¹¹ oraz wprowadzeniu przepisów dotyczących równego traktowania pracodawców na otwartym i chronionym rynku pracy w zakresie dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych (ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej(...) oraz ustawa z 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych¹².

Korzyści z zatrudniania osób starszych, wynikające z zapisów uchwalonej w 2011 roku nowelizacji kodeksu pracy oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są bardzo dobrym przykładem zaprzeczającym stereotypowi, jakoby zatrudnianie osób po 45 roku życia było nieopłacalne i kłopotliwe, a ludzie starsi nie nadawali się do pracy z powodu swojego wieku. Poniżej kilka przykładowych korzyści:

- preferencyjne zasady wypłacania wynagrodzenia chorobowego,
- ulga przy zatrudnieniu bezrobotnych powyżej 50. roku życia skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy
- płatne staże dla bezrobotnych powyżej 50. roku życia
- roczna ulga w opłaceniu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (jeśli pracownik ukończył 60 lat (w przypadku mężczyzn) lub 55 lat (dla kobiet) zwolnienie z obowiązku opłacania składek ma charakter bezterminowy).

Oczywiście ulgi finansowe to tylko ułamek szeroko pojętych korzyści, jakie może odnieść przedsiębiorca z zatrudniania osób w wieku 45+. Wg opinii pracodawców biorących udział w badaniach (przeprowadzonych przez Instytut Badawczy Ipsos), obecność starszych pracowników w przedsiębiorstwie ma szereg innych zalet:

- są oni oddani i lojalni wobec pracodawcy – z uwagi na trudności na rynku pracy i większe przywiązanie do stabilizacji istnieje dużo mniejsze prawdopodobieństwo, że będą chcieli zmienić pracę,
- charakteryzują się większą cierpliwością w kontaktach z ludźmi,
- zróżnicowanie wiekowe zespołu dobrze wpływa na panującą w nim atmosferę, a to z kolei przekłada się na wydajność pracy,
- mają lepszy kontakt z klientami w podobnym wieku, wzbudzają w nich większe zaufanie,

¹¹ Dz. U. z 2009 r. Nr 109, poz. 913.

¹² Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1706.

- mają bogate doświadczenie życiowe i zawodowe.

2.5. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek

Badani pod kątem dyskryminacji osób starszych na rynku pracy pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy zgodnie podnosili, że niezbędne jest systemowe wprowadzenie rozwiązań, które pomogą przeciwdziałać dyskryminacji i jednocześnie ułatwią aktywizację zawodową osób z grupy wiekowej 45+¹³. Do najczęściej postulowanych należą elastyczny czas pracy, telepraca, mentoring wykorzystany w odniesieniu do grupy 45+, zarządzanie wiekiem czy przesunięcia organizacyjne.

2.5.1. Elastyczny czas pracy

Jednym ze sposobów przeciwdziałania dyskryminacji oraz aktywizacji zawodowej osób z grupy 45+ może być wprowadzenie elastycznego czasu pracy, uwzględniającego sytuację życiową pracownika. Dzięki takiemu rozwiązaniu można wykorzystać na wykonywanie obowiązków zawodowych te godziny, w których wydajność pracy jest najwyższa. Z różnych względów, godziny te niekoniecznie muszą pokrywać się ze standardowymi godzinami pracy. Elastyczny czas pracy, ewentualnie w połączeniu z elastycznymi formami zatrudnienia, pozwala wykorzystać potencjał pracownika i jednocześnie niwelować ewentualne ograniczenia wynikające z wieku (choć oczywiście w konkretnym przypadku wcale nie muszą one wystąpić). Uzupełnieniem tej metody może być również zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze krótszym niż osiem godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Rozmiar uprawnień i obowiązków pracowników niepełnoetatowych ustalany jest *pro rata temporis*, czyli proporcjonalnie do obowiązującego ich czasu pracy (por. art. 292 §1 k.p.).

Ta forma zatrudnienia pozwala, z jednej strony, dostosować liczbę godzin zatrudnianego pracownika do rzeczywistych potrzeb pracodawcy, z drugiej zaś pozwala także dostosować ją do możliwości pracownika. Z tego drugiego względu jest to forma przyjazna dla niektórych kategorii pracowników, np. dla osób starszych. Jej elastyczność przejawia się w nieskończonych możliwościach dzielenia pełnego „etatu” oraz w możliwości kojarzenia zatrudnienia częściowego ze szczególnymi rozwiązaniami z zakresu czasu pracy (indywi-

¹³ Raport Instytutu Badawczego Ipsos, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse, Warszawa 2007.

dualne rozkłady, praca weekendowa itp.). Zatrudnienie w tej formie uznawane jest za użyteczny środek ograniczania bezrobocia.

Elastyczne formy zatrudnienia opierają się głównie na kontraktach cywilnoprawnych (umowa zlecenie¹⁴ lub umowa o dzieło¹⁵), jeśli chodzi o formę stosunku pracy, a nie na tradycyjnej umowie o pracę. Zatrudnienie ma głównie charakter zadaniowy, podobnie wynagrodzenie wypłacane jest za wykonane zadanie. Różnica między umową o dzieło a umową zlecenia polega na tym, że ta pierwsza jest umową rezultatu, a ta druga umową starannego działania. Wynagrodzenie w umowie zlecenia otrzymuję się, więc za określone staranne działanie, nie zaś za jego rezultat, jak ma to miejsce w przypadku umowy o dzieło.

Elastyczne formy zatrudnienia są skierowane głównie do osób, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy.

2.5.2. Telepraca

Jako uzupełnienie elastycznego czasu pracy pracodawca może rozważyć zatrudnienie starszego pracownika w formie telepracy – jest ona jednym z elementów elastycznej formy zatrudnienia. Jest ona regulowana Kodeksem Pracy, gdzie art. 67⁵ mówi, że „praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca)”. Telepraca różni się od tradycyjnej miejscem jej wykonywania – w domu lub innym miejscu uzgodnionym z pracodawcą. Wyniki pracy przekazywane są pracodawcy również w sposób ustalony przez obie strony. Najczęściej jest to forma elektroniczna – najszybszy sposób przesłania szefowi efektów. Warto podkreślić, że w czasie wykonywania pracy jest się w stałym kontakcie nie tylko z przełożonymi, ale również ze współpracownikami. Jest to możliwe dzięki urządzeniom telekomunikacyjnym (takim jak telefon czy telefaks), a także dzięki Internetowi i poczcie elektronicznej.

Telekonferencja pozwala na zdecydowanie bardziej bezpośredni kontakt. Decydując się na wykonywanie powierzonych zadań w formie telepracy, konieczne jest ustalenie kilku ważnych zasad. Przede wszystkim to pracodawca powinien zapewnić zaplecze techniczne (np. komputer z dostępem do Internetu) i niezbędne przeszkolenie w zakresie posługiwania się narzędziami pracy. Oprócz tego jasno i precyzyjnie trzeba określić, jak będzie weryfikowana obecność w pracy, w jaki sposób przełożony będzie kontrolować pracownika

¹⁴ Art. 734-751 k.c.

¹⁵ Art. 627-646 k.c.

w czasie wykonywania obowiązków, a także jak on będzie kontaktować się z pracodawcą oraz współpracownikami. Poczynienie jasnych ustaleń we wspomnianych kwestiach jest niezbędne. Najbardziej dotkliwym utrudnieniem w zastosowaniu tej formy zatrudnienia dla grupy 45+ jest z pewnością niższy w tej grupie poziom umiejętności obsługi komputera. Swoboda posługiwania się komputerem i Internetem, charakterystyczna dla młodego pokolenia, w przypadku osób starszych nie jest już taka oczywista. Problem ten można jednak rozwiązać przez zorganizowanie szkolenia bądź indywidualne przeszkolenie przez młodszego pracownika. Przedstawiając elastyczną formę zatrudnienia, jaką jest telepraca, warto podkreślić, że pracodawca w ramach telepracy może zezwolić na wykonywanie części obowiązków w domu, a części w firmie. W ramach telepracy możliwe jest takie ukształtowanie stosunku pracy, abyś podzielić swoją pracę na wykonywaną częściowo w pracy i w domu. Jest to forma atrakcyjna zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika.

Przede wszystkim zachowuje się możliwość dostosowania pracy do indywidualnych potrzeb i wykonywania jej części poza firmą. Oprócz tego występuje osobisty kontakt z przełożonymi i współpracownikami, co naturalnie będzie dawało poczucie bycia członkiem zespołu.

2.5.3. Mentoring

Idea mentoringu nie jest jeszcze w Polsce zbyt popularna, jednak w Europie zachodniej oraz Stanach Zjednoczonych jest z powodzeniem wcielana w życie. Mentoring może być jednym ze sposobów przeciwdziałania dyskryminacji, także ze względu na wiek. Osoba mentora może pojawiać się w wielu dziedzinach życia. W środowisku biznesowym jest to zazwyczaj osoba posiadająca doświadczenie i szerokie kompetencje, ciesząca się szacunkiem i zaufaniem pracodawcy oraz współpracowników. Mentoring to relacja na zasadzie „mistrz–uczeń”. Oparta na zaufaniu i szacunku oraz dobrowolności, ma za zadanie przynieść korzyści obu stronom. Mentor, jako nauczyciel roztacza opiekę nad swoim uczniem: służy mu dobrą radą i wsparciem w kwestiach zawodowych, umożliwia mu indywidualny rozwój oraz – co ważne – udziela uczniowi wskazówek, dzięki którym jego podopieczny sam podejmuje decyzje na polu zawodowym. W idei mentoringu należy podkreślić dwa ważne aspekty. Mentor może albo wprowadzać nowego pracownika w środowisko danej firmy, pomagając mu wdrożyć się w swoje obowiązki i nabyć pewności siebie albo może pomóc w rozwoju osoby, która jest już pracownikiem firmy, a która jest postrzegana, jako utalentowana i wiąże się z nią określone nadzieje. Mentoring może kształtować się rozma-

icie – wszystko zależy od potrzeb firmy czy charakterów mentora i jego ucznia. Ważne, aby była to relacja oparta na dobrowolności, bez stosowania przymusu i manipulacji ze strony mentora oraz uzależnienia się ucznia od mistrza, a także bez nadmiernego pogłębiania więzi między stronami.

W przypadku pracowników z grupy 45+ mentoring może mieć zastosowanie w dwóch wariantach. Osoba taka może pełnić rolę mentora dla pracowników nowo zatrudnionych lub po prostu młodszych stażem. Wówczas firma korzysta na tym podwójnie – nie tylko na pracy i doświadczeniu mentora, jako pracownika, ale również na szkoleniu młodych pracowników. Podnoszą oni swoje kwalifikacje zawodowe, a pracodawca nie ponosi żadnych związanych z tym kosztów ponad zwykłe koszty zatrudnienia mentora.

Inny wariant mentoringu wynika z założenia, że relacja mentor–uczeń nie musi być wyłącznie jednostronnym przekazywaniem wiedzy. Uczeń, co prawda, nie posiada takiej wiedzy merytorycznej jak mentor, co jest konsekwencją jego mniejszego (bądź wręcz znikomego) doświadczenia zawodowego, ale może podzielić się z mentorem wiedzą innego rodzaju. Najprawdopodobniej dysponuje znaczną wiedzą dotyczącą szeroko pojętych nowoczesnych technologii. W pokoleniu młodych ludzi obsługa komputera, szerokiej gamy oprogramowania oraz Internetu to wręcz wiedza powszechna. Nic nie stoi, zatem na przeszkodzie, aby pomiędzy młodszym a starszym pracownikiem stworzyć relację mentoringu wzajemnego, swoistej „wymiany usług”. Każda ze stron jest w takim przypadku dla drugiej mentorem w swojej dziedzinie. Tutaj pracodawca również nie ponosi żadnych kosztów, a zyskuje wzrost kwalifikacji obu stron mentoringu.

2.5.4. Zarządzanie wiekiem

Będąc pracownikiem zaliczającym się do grupy 45+, można skorzystać z formy przeciwdziałania dyskryminacji i aktywizacji zawodowej opierającej się na zarządzaniu wiekiem. Jest to idea zarządzania pracownikiem w taki sposób, by najlepiej wykorzystać jego mocne strony i zminimalizować te słabe. Do kluczowych elementów tej koncepcji należą:

- dążenie do uniknięcia wypalenia zawodowego przez pracownika – często ma to miejsce, kiedy pracuje się na tym samym stanowisku przez wiele lat i nic się zasadniczo nie zmienia w obowiązkach pracowniczych. Monotonia pracy prowadzi do zniechęcenia, apatii i może zachęcać do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Aby tego uniknąć, postuluje się przenoszenie pracownika, co jakiś czas do innej pracy i powierzanie mu odmiennych obowiązków;

- zagospodarowanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników w taki sposób, by pozostały w firmie – służy temu m. in. upowszechnianie mentoringu;
- propagowanie doskonalenia zawodowego pracowników 45+ – wykształcenie takiej osoby często może być niższe niż młodych pracowników, a posiadana wiedza po latach okazuje się w pewnym stopniu nieaktualna. Rozwiązaniem problemu niedostatecznych kwalifikacji są szkolenia zawodowe, z których można skorzystać, pozwalające doskonalić kompetencje i zdobywać nowe umiejętności;
- dostosowanie stanowiska pracy do wieku pracownika – nie chodzi tu o jakieś spektakularne zmiany. Czasem dla poprawy komfortu pracy wystarczą drobnostki, takie jak ustawienie większej czcionki w komputerze, zapewnienie telefonu służbowego z większym wyświetlaczem i przyciskami czy wygodnego fotela. Z reguły wprowadzenie takich udogodnień nie pociąga za sobą dużych wydatków, a mogą one polepszyć komfort pracy.

2.6. Świadczenia społeczne – aspekt prognostyczny

Zgodnie z prognozami GUS, do 2030 r. liczba osób w wieku 60+ wzrośnie z niecałych 7 mln do ponad 10 mln przy prawie niezmienionej liczbie osób w wieku 50–59 lat i spadającej liczbie osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej.

Tablica 1. Ludność w starszym wieku według 5-letnich grup wieku (w tys. osób)

	2011	2015	2030
50–54	2914	2375	2929
55–59	2857	2795	2537
60–64	2327	2691	2102
65–69	1356	2137	2055
70–74	1357	1195	2233
75–79	1146	1109	1902
80–84	806	815	1222
pow. 85	520	668	783

Źródło: GUS.

Niezależnie od faktycznych zmian dotyczących stanu zdrowia osób starszych, spowoduje to wzrastającą presję na przyznawanie świadczeń, których głównym kryterium uzyskania jest wiek, w tym przede wszystkim emerytur i świadczeń przedemerytalnych.

W zależności od konstrukcji konkretnego świadczenia zwiększona liczba beneficjentów może powodować:

- albo wzrost łącznych wydatków na transfery do osób je pobierających (z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy wysokość świadczenia nie jest aktuarialnie zbilansowana, co

oznacza zbyt wysoki strumień wypłat w porównaniu z faktycznie odprowadzonym strumieniem składek),

- albo automatyczne zmniejszenie wielkości świadczenia przysługującego każdemu z emerytów (w systemach, w których wysokość świadczenia określa się z wykorzystaniem rachunku aktuarialnego).

Obecne wydatki na świadczenia z systemów o charakterze aktuarialnie niezbilansowanym stanowią w Polsce prawie 4% PKB. W razie braku zmian instytucjonalnych wynikające z procesów demograficznych zwiększenie liczby beneficjentów tych świadczeń doprowadzi w przyszłości do wzrostu wydatków. Będzie je trzeba finansować w postaci wyższych podatków i składek opłacanych przez osoby pracujące.

Spośród świadczeń o charakterze aktuarialnie niezbilansowanym największą pod względem obecnej wysokości wydatków grupę stanowią:

- wcześniejsze emerytury z powszechnego systemu emerytalnego (1,46% PKB),
- emerytury rolnicze (0,91% PKB),
- emerytury służb mundurowych (0,6% PKB)
- emerytury górnicze (0,5% PKB).

Pierwszym i najważniejszym etapem reformy systemów aktuarialnie niezbilansowanych była realizacja uchwalonej w 1998 r. regulacji prawnej, która dotyczyła wygaszenia wcześniejszych emerytur i zastąpienia ich emeryturami pomostowymi. Przysługują one wyłącznie osobom wykonującym pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, które pracę tę rozpoczęły przed wejściem w życie reformy emerytalnej. Zmiany te zostały uchwalone pod koniec 2008 r., a weszły w życie 1 stycznia 2009 r. Pozwolą one na zwiększenie zatrudnienia i zapobieżenie drastycznemu wzrostowi wydatków publicznych, zwłaszcza w latach 2014–2029. W przyszłości podobne zmiany powinny dotyczyć pozostałych subsystemów oferujących świadczenia na zasadach korzystniejszych niż w systemie powszechnym.

Dzięki przeprowadzonej w 1999 r. reformie w powszechnym systemie emerytalnym, począwszy od 2014 r., wysokość nowo przyznawanych emerytur automatycznie dostosowuje się do sytuacji demograficznej. Mechanizmem pozwalającym na sfinansowanie świadczeń dla coraz większej grupy emerytów jest konstrukcja formuły emerytalnej, która uzależnia wysokość miesięcznej emerytury od wysokości zgromadzonego kapitału

emerytalnego oraz prawdopodobnej liczby miesięcy życia osób osiągających wiek emerytalny.

Oznacza to, że przy innych czynnikach niezmiennych, wraz z wydłużaniem się oczekiwanej długości życia przeciętna wysokość emerytury będzie stopniowo spadać. Proces ten będzie postępował jednak stosunkowo łagodnie. O ile w 2005 r. miesięczna wysokość emerytury (obliczona zgodnie z formułą nowego systemu) dla przechodzącej na emeryturę w danym wieku osoby, która zgromadziła określonej wysokości kapitał, wyniosłaby 100, o tyle w 2030 r., w związku z wydłużeniem przeciętnego okresu wypłat, będzie to nieco mniej, gdyż około 96.

Drugą niezwykle istotną cechą nowego systemu emerytalnego jest zapewnienie możliwości indywidualnego wpływu na wysokość emerytury. Decydujące znaczenie mają przy tym dwa elementy. Po pierwsze, długość okresu gromadzenia kapitału emerytalnego oraz oczekiwany okres przyszłych wypłat. Obie te wielkości zależą od długości okresu aktywności zawodowej i momentu przejścia na emeryturę. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i opóźnienie momentu przejścia na emeryturę o 5 lat powoduje zwiększenie emerytury niemal o 60%. Brak odpowiedniego stażu pracy może natomiast prowadzić do tego, że wysokość przysługującego zabezpieczenia emerytalnego będzie minimalna, co może mieć istotne znaczenie dla polityki społecznej.

Po drugie, choć w mniejszym stopniu, istotne znaczenie mają stopa i długość okresu gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych. Dla osoby o dochodach odpowiadających przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce opłacanie przez cały okres aktywności zawodowej dodatkowej składki w wysokości 5% wynagrodzenia brutto powoduje zwiększenie wysokości emerytury o kolejne 25 punktów procentowych, a wraz z pięcioletnim wydłużeniem okresu aktywności zawodowej 40 punktów procentowych.

W obliczu niskiej dzietności oraz wydłużania się trwania życia, w ciągu nadchodzących 20–30 lat należy oczekiwać stopniowego spadku liczby ludności oraz zmian w sferze jej struktury wiekowej (starzenia się). Postępujący proces starzenia się ludności stwarza konieczność znacznego wydłużenia okresu aktywności zawodowej Polaków.

Jest to uzasadnione tym bardziej, że – jak pokazują badania – kondycja zdrowotna polskich seniorów jest relatywnie dobra (przeciętna liczba lat spędzanych w złym zdrowiu należy w Polsce do najniższych wśród krajów UE) i powinna ulegać dalszej poprawie w przyszłości.

Jednym z kluczowych warunków zwiększenia aktywności zawodowej i zatrudnienia zarówno osób starszych, jak i młodszych, jest odpowiednio zaprojektowany system emerytalny.

Wprowadzany od 1999 roku powszechny system emerytalny ma wbudowane mechanizmy zachęcające do wydłużania aktywności zawodowej, a począwszy od 2014 r. zapewni automatyczne dostosowanie wydatków na nowo przyznawane świadczenia emerytalne do zmieniających się warunków demograficznych. Od systemu tego istnieje jednak wiele wyjątków w postaci subsystemów oferujących świadczenia aktuarialnie niezbilansowane. Ich reformowanie w kierunku wytyczonym przez system powszechny jest nie tylko koniecznym warunkiem dalszej modernizacji Polski, lecz także nieuniknionym następstwem zachodzących procesów demograficznych.

Kluczem do sprostania wyzwaniom demograficznym w perspektywie najbliższych dekad jest przede wszystkim aktywizacja zawodowa prowadząca do maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów pracy. Wymaga to, by wraz z wydłużaniem się oczekiwanej długości trwania życia, podwyższeniu ulegał efektywny wiek wychodzenia z rynku pracy.

Zachowanie obecnego status quo doprowadzi natomiast do nieuchronnego pogorszenia się tej relacji w wyniku postępujących zmian w strukturze wiekowej populacji. Konieczność zwiększenia aktywności zawodowej oraz zatrudnienia dotyczy w szczególności seniorów, których liczba będzie istotnie wzrastać w związku z zachodzącymi przemianami demograficznymi.

Została podjęta przez rząd eliminacja elementów systemu emerytalno-rentowego, które umożliwiają wczesną dezaktywizację zawodową. Najważniejszym krokiem w tym kierunku było uchwalenie ustawy o emeryturach pomostowych¹⁶, której wejście w życie od 2009 r. prowadzi do stopniowego ograniczenia liczby osób uprawnionych do wcześniejszych świadczeń z powszechnego systemu emerytalnego.

W dalszej kolejności reforma powinna objąć specjalne podsystemy branżowe, oferujące możliwość dezaktywizacji zawodowej w wieku o 5–15, a nawet 20–25 lat niższym niż powszechny system emerytalny.

Części zmian ograniczających przywileje emerytalne, dotyczące w szczególności pracowników sektora publicznego (służby mundurowe), powinny towarzyszyć regulacje zwiększające konkurencyjność wynagrodzeń pracowników objętych nowymi zasadami.

¹⁶ Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1656.

Wraz z ograniczeniem możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury wzrasta znaczenie transferów kierowanych do osób w wieku przedemerytalnym, takich jak przysługujące wdowom i wdowcom renty rodzinne czy świadczenia przedemerytalne. W kontekście postępujących zmian w strukturze wiekowej ludności również konstrukcja tych instrumentów powinna się zmienić w taki sposób, by zminimalizować ich negatywny wpływ na opłacalność podejmowania zatrudnienia.

W perspektywie najbliższych lat stopniowemu wydłużeniu powinien ulec wiek emerytalny, w tym zwłaszcza kobiet, które charakteryzują się zarówno wyższą oczekiwaną długością życia (prawie 80 lat), jak i oczekiwaną długością życia w zdrowiu (prawie 70 lat – co jest jednym z najlepszych wyników wśród państw UE). Poza wzrostem liczby pracujących pozwoli to na istotny wzrost świadczeń emerytalnych pobieranych przez kobiety, co z kolei powinno prowadzić do ograniczenia ryzyka ubóstwa wśród osób starszych.

Dla zwiększenia zatrudnienia seniorów niezwykle ważne jest ponadto zreformowanie istniejących podsystemów emerytalnych, by w przypadku osób zatrudnionych w górnictwie, wymiarze sprawiedliwości czy służbach mundurowych wysokość otrzymywanej emerytury zależała, podobnie jak w systemie powszechnym, od kwoty składek zgromadzonych w okresie aktywności zawodowej. Uspójnienie podsystemów specjalnych z systemem powszechnym nie tylko pozwoli zmniejszyć wskaźnik obciążenia demograficznego, lecz będzie także sprzyjać wyższej mobilności zawodowej, a przez to adaptacyjności całej gospodarki. Z tego właśnie względu działania reformatorskie muszą objąć również największy spośród niezbilansowanych aktuarialnie podsystemów emerytalnych, tj. system ubezpieczenia emerytalno-rentowego rolników.

Wraz z reformami systemu podatkowego, mającymi na celu preferowanie dochodów z pracy w stosunku do dochodów uzyskiwanych ze świadczeń społecznych, powinno to prowadzić do istotnego zwiększenia finansowej opłacalności kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego. Instytucjonalną zachętą do wydłużania okresu zatrudnienia, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, może być dodatkowo wprowadzenie możliwości pobierania częściowej emerytury przez osoby, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, a które chciałyby kontynuować pracę.

2.7. System zabezpieczenia społecznego a rozwój gospodarczy Polski

Reformom, mającym na celu zmniejszenie dostępności transferów dla osób w wieku przedemerytalnym oraz zwiększenie powiązania wysokości emerytury z długością zatrud-

nienia i wysokością otrzymywanego wynagrodzenia, powinny towarzyszyć zmiany prawno-organizacyjne sprzyjające, podwyższaniu kwalifikacji i kształceniu ustawicznemu.

Pobieranie edukacji przez całe życie jest warunkiem koniecznym zarówno wzrostu produktywności, jak i możliwości zmiany zatrudnienia w ciągu kariery zawodowej. Jest to szczególnie ważne w związku z przemianami zachodzącymi na rynku pracy oraz z koniecznością zmiany zatrudnienia przez osoby pracujące w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub wykonujące pracę, która wymaga szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

W średnim okresie wydłużenie okresu pracy w cyklu życia możliwe jest również dzięki wykorzystaniu istniejących rezerw dotyczących zatrudnienia osób poniżej 24 roku życia. Wymaga to wprowadzenia polityk mających na celu zapewnienie wcześniejszego wchodzenia na rynek pracy, takich jak planowane obniżenie wieku obowiązku szkolnego czy rozwiązań sprzyjających upowszechnieniu pracy podczas studiów.

Zwiększeniu zatrudnienia wśród osób młodych oraz starszych (zwłaszcza kobiet) mogłoby ponadto służyć rozwój rynku usług opiekuńczych i opieki długookresowej nad osobami starszymi. Istotne znaczenie może mieć także rozwój rynku usług kształcenia ustawicznego i usług edukacyjnych – zwłaszcza w małych miastach i na terenach wiejskich. Rolą państwa powinno być wspieranie rozwoju tego typu usług, co wynika zarówno z zachodzących przemian demograficznych, jak i z potrzeb cywilizacyjnych.

Działania zmierzające do przedłużenia okresu aktywności zawodowej pracowników starszych (powyżej 50 r.ż.) powinny być prowadzone równocześnie na różnych płaszczyznach¹⁷, w tym:

- indywidualnej, poprzez inicjowanie i propagowanie działań wzmacniających kompetencje i możliwości wykonywania pracy, podnoszenie indywidualnej wydolności i sprawności fizycznej osoby starszej, upowszechnienie kształcenia ustawicznego w różnych dziedzinach, umożliwiającego wielokierunkowe doksztalcanie, jak również zdobywanie nowych specjalności,
- przedsiębiorstwa, poprzez wprowadzanie zasad zarządzania wiekiem w kontekście warunków pracy oraz zmian organizacyjnych obejmujących m. in. elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, dłuższe przerwy między poszczególnymi

¹⁷ Przy opracowywaniu wytycznych wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych w projekcie PCZ 21-21 "Aktywność zawodowa w aspekcie starzejącego się społeczeństwa" oraz raport WHO „Aging and Working Capacity” (Report of a WHO Study Group. WHO, Geneva 1993).

czynnościami, dostosowywanie kompetencji pracowników do zadań poprzez umożliwienie odbywania odpowiednich szkoleń,

- społeczeństwa, poprzez zmianę postaw wobec pracowników starszych, przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników ze względu na wiek, poprawę świadomości zagadnień związanych z wiekiem pracownika w polityce pracy czy zmianę przepisów prawnych regulujących wychodzenie z rynku pracy.

Zgodnie z Deklaracją Powszechną Praw Człowieka (ONZ 1948, ART. XXV.1) każdy człowiek i jego rodzina powinien mieć zapewnione zdrowie i dobrobyt. Dotyczy to wyżywienia, odzieży, mieszkania, opieki lekarskiej i koniecznych świadczeń socjalnych, oraz prawo do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, choroby, niezdolności do pracy, wdowieństwa, starości lub utraty środków do życia w inny sposób od niego niezależny. Rzeczywistość w życiu ludzi starszych jest jednak inna. Jak wskazuje ogólna analiza sytuacji ekonomicznej, w jakiej znajdują się polscy seniorzy (wiąże się z tym temat emerytur, rent, zasad ich przyznawania, wielkości kwot niezależnych) świadczenia te są jedynym źródłem dochodów, źródłem utrzymania osób starszych. W globalnym ujęciu należy stwierdzić, że 90% seniorów utrzymuje się wyłącznie ze świadczeń emerytalnych. Posiadanie własnych pieniędzy daje osobom starszym poczucie samodzielności. Wysokość emerytury ma szczególne znaczenie zarówno dla osób samotnych (pozbawionych naturalnego oparcia rodzinnego), jak dla osób żyjących z rodziną¹⁸.

W Polsce zgodnie z Ustawą z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹⁹, aby nabyć prawo do emerytury należy osiągnąć powszechny wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat a dla mężczyzn 65 lat oraz udowodnić okresy składkowe lub nieskładkowe łącznie dla kobiet wynoszący 20 lat a dla mężczyzn – 25 lat.

¹⁸ Prawo każdego człowieka do zabezpieczenia społecznego zostało zapisane w 1948 r. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, a następnie zostało potwierdzone w 1966 r. w Międzynarodowym Pakcie Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych. Międzynarodowa Organizacja Pracy wpisała prawo każdego do ubezpieczenia społecznego na starość (m. in. Konwencja nr 102 o minimalnych normach zabezpieczenia społecznego). Zalecenia Rady UE z 27.07.1992 r. w zakresie ochrony socjalnej (mowa jest tu o zapobieganiu izolacji społecznej ludzi starszych oraz o działaniu na rzecz zaspokajania specyficznych potrzeb starszych), Konstytucja RP z 1997 r. mówiąca o prawie każdego obywatela do zabezpieczenia społecznego po osiągnięciu wieku emerytalnego (art. 67), Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (z późn. zmianami), Ustawa o Pomocy Społecznej z 29 listopada 1998 r. (z późn. zmianami), Ustawa o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym z dnia 6 lutego 1997 r. (z późn. zmianami), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z 25 czerwca 1999 r. (z późn. zmianami), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych.

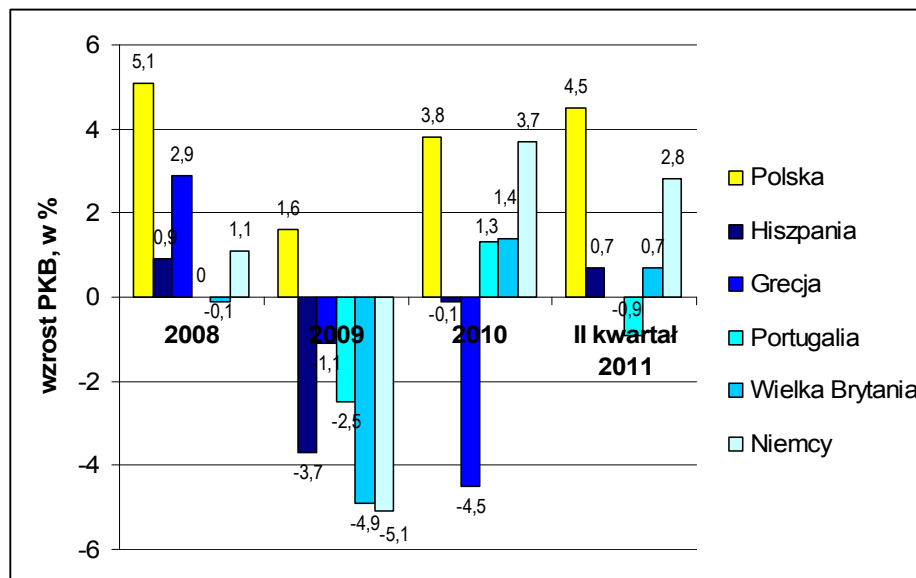
¹⁹ Dz.U. z 2004r., nr 39, poz. 353.

Niektórzy z tej grupy wiekowej mogą skorzystać z wcześniejszych emerytur, przy których przyznawaniu stosuje się obniżony wiek emerytalny, jeżeli wykaże się odpowiedni staż pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Osoby takie mogą otrzymać tzw. emeryturę niepełną, ze względu na niższy staż (15 lat dla kobiety, 20 lat dla mężczyzny) oraz po ukończeniu odpowiednio 55 i 60 lat. Wyżej wymienione zasady dotyczą osób urodzonych przed 1.01.1949 r. Jeżeli natomiast chodzi o osoby urodzone od 1.01.1949 r., to przy staraniach o emeryturę muszą one mieć skończony ustawowy wiek emerytalny tj. odpowiednio 60 i 65 lat. Nie trzeba udowadniać okresów składkowych czy nieskładkowych. Kwotę takiej emerytury stanowi zwaloryzowana suma składek na ubezpieczenie emerytalne zapisana na koncie ubezpieczonego od 1.01.1999 r., powiększona o zwaloryzowany kapitał początkowy. Zgodnie z wyżej wymienioną ustawą z 17 grudnia 1998r., według art. 851, kwota najniższej renty z tytułu niezdolności do pracy wynosi od 1 marca 2011r. miesięcznie: 728,18 zł dla osób całkowicie niezdolnych do pracy; 560,13 zł dla osób częściowo niezdolnych do pracy. Kwota najniższej emerytury wynosi miesięcznie 728,18 zł (od 1.03.2011 r.).

Dzięki powszechności systemu emerytalno-rentowemu oraz zasad automatycznej indeksacji emeryci mogą pomagać swoim dzieciom. W Polsce mamy do czynienia z sytuacją, w której kierunek prywatnych transferów biegnie od generacji starszej do młodszej. Ubóstwo wśród osób starszych jest znacznie mniejsze niż w młodszej populacji. Nie mniej jednak, osoby starsze mogą czuć pewne uzależnienie pod względem ekonomicznym. Dotyczy to braku odpowiednich środków na zaspokojenie potrzeb. Ze względu na różnorodność wysokości dochodów osób starszych, uzależnienie to nie dotyczy wszystkich i nie w jednakowym stopniu. Uzależnienie to pogłębia się wraz ze starzeniem się człowieka. Jest to efekt spadku realnej wartości świadczeń społecznych, będących głównym źródłem utrzymania, oraz spadku wydajności pracy osób starszych aktywnych zawodowo. Mimo, że osoby starsze w 97 % populacji są samodzielnie ekonomiczne a 74% utrzymuje się z emerytury, to jedynie tylko kilka procent żyje na koszt społeczny. Z kolei nieco ponad 6 % pracuje zawodowo. Pomimo tych prawidłowości komfort życia osób starszych jest jednak znacznie gorszy niż w innych krajach. W Polsce świadczenia społeczne nie są wysokie, prawie 84% osób otrzymuje świadczenia na pograniczu czy poniżej przeciętnej płacy w gospodarce narodowej.

Polska uznawana jest przez ONZ za kraj bardzo wysoko rozwinięty ze względu na Wskaźnik Rozwoju Społecznego (HDI), który bierze pod uwagę takie czynniki jak długość życia, średnią długość edukacji odbytej przez 25-latków i oczekiwany czas edukacji dzieci w wieku szkolnym, jak również PKB per capita po zmierzeniu parytetem siły nabywczej²⁰.

Jako że trzy pierwsze z wymienionych wskaźników są wskaźnikami społecznymi, bliżej zostanie przedstawiony wskaźnik ekonomiczny, jakim jest PKB na mieszkańca. W ostatnich latach wysokiej koniunktury gospodarczej na świecie, Polska ze wzrostem PKB na poziomie 6,6% w 2007 r. i 4,8% w 2008 r. była liderem wśród krajów europejskich. Stabilne fundamenty polskiej gospodarki, konsekwentna polityka fiskalna i monetarna, brak bezpośredniego zaangażowania w ryzykowne kredyty sub-prime oraz niski w porównaniu ze średnią UE poziom zadłużenia hipotecznego polskich konsumentów (13% PKB) przyczyniło się do mniejszych niż w pozostałych krajach UE zawirowań gospodarczych w związku z kryzysem ekonomicznym. Dzięki temu w 2009 r. Polska była jedynym krajem w Unii Europejskiej, który odnotował wzrost gospodarczy, uzyskując finalnie wynik 1,8%. W II kwartale 2011 r. PKB wyrównany sezonowo (w cenach stałych przy roku odniesienia 2000) wzrósł realnie o 1,1% w porównaniu z poprzednim kwartałem i był wyższy niż przed rokiem o 4,5%.



Rys. 2. PKB w wybranych krajach w latach 2008–2011, opracowanie własne

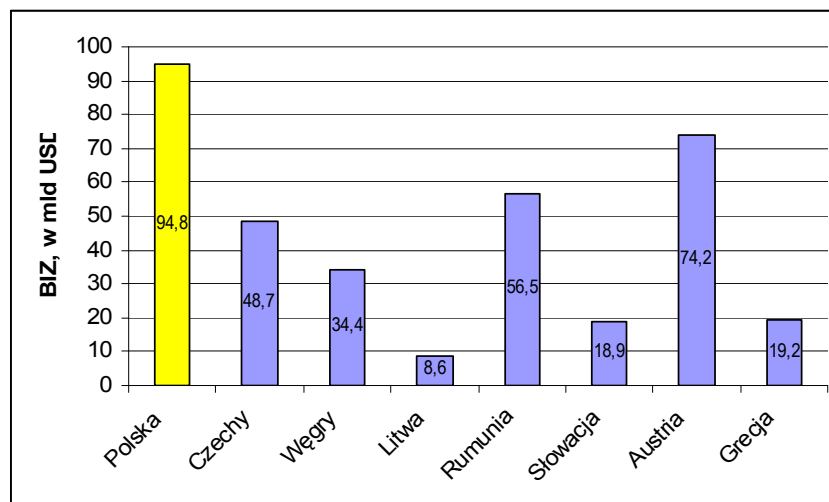
Źródło: Eurostat.

²⁰ The Human Development Index, <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>

Polska stała się jednym z najszybciej rozwijających się państw Unii Europejskiej i dzięki temu skutecznie i szybko zbliżamy się do poziomu gospodarczego pozostałych krajów Unii Europejskiej. W 1995 r. PKB Polski w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosił 43% średniej krajów Unii Europejskiej, w 2000 r. 48%, a w 2010 r. 62%²¹.

Prognozy PKB na cały 2012 rok są dla Polski równie obiecujące. Czołowe europejskie instytucje finansowe szacują, że Polska odnotuje wzrost gospodarczy od 3,8% (rekomendacja analityków Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD) do 4,2% (rekomendacja Banku Światowego). Ich zgodna opinia tym bardziej potwierdza dobrą kondycję i perspektywy dla dalszego rozwoju gospodarczego w naszym kraju.

Polska pozytywnie wyróżnia się pod względem bezpośrednich inwestycji zagranicznych na tle Europy Środkowej. W latach 2004–2010 bezpośrednie inwestycje w Polsce wyniosły 94,8 mld USD²² (dla porównania, w analogicznym okresie dla innych krajów europejskich: Litwa 8,6 mld USD, Słowacja 17 mld USD, Czechy 42 mld USD, Rumunia 54 mld USD, Węgry 34,4 mld USD). W 2010 r. napływ BIZ wyniósł 9,7 mld USD, co uplasowało Polskę na pierwszym miejscu w regionie. Znaczący poziom zagranicznych inwestycji bezpośrednich świadczy o zaufaniu, jakim inwestorzy obdarzają Polskę, uznając ją za pewne miejsce do prowadzenia interesów. Jest to spowodowane dobrym położeniem geograficznym, wewnętrzną stabilizacją społeczno-ekonomiczną oraz przystąpieniem do Unii Europejskiej.



Rys. 3. Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w wybranych krajach w 2004–2010

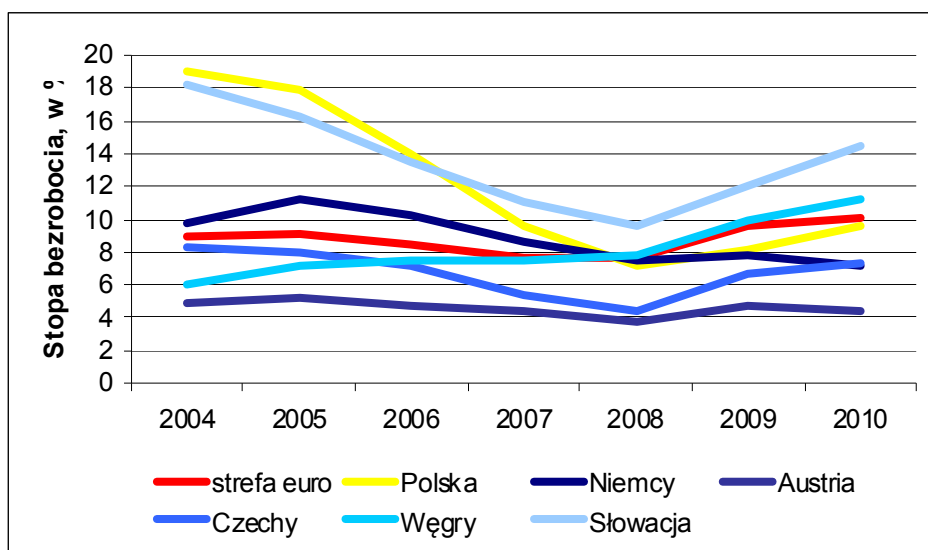
Źródło: UNCTAD

²¹ Eurostat, GDP per capita in Purchasing Power Standards (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&code=tsieb010>).

²² UNCTAD, Foreign direct investment (<http://unctadstat.unctad.org/TableViewer/tableView.aspx>).

Wzrostowym tendencjom w gospodarce towarzyszyła stopniowa poprawa sytuacji na rynku pracy. Siłą polskiego rynku pracy jest przede wszystkim duża liczba młodych, wykształconych i doświadczonych pracowników. Według GUS oficjalna stopa bezrobocia jeszcze w styczniu 2005 roku wynosiła 20%, a w lipcu roku 2011 spadła do 11,7%.

W ciągu najbliższych lat na sytuację gospodarczą w Polsce wpływ będzie miała przede wszystkim sytuacja gospodarcza Europy i świata. Jest jednak wiele czynników, które stawiają Polskę w pozytywnym świetle na tle nie tylko krajów regionu, ale także całej Europy. Jednym z nich jest napływ funduszy unijnych. Do roku 2013 Polska może zabsorbować 67 mld EUR, które wykorzystane zostaną na rozwój infrastruktury, szkolnictwa itp. Polską gospodarkę, oraz popyt wewnętrzny stymuluje redukcja maksymalnej stawki podatku dochodowego z 40 do 32%. Dużym bodźcem wzrostu dla krajowej gospodarki jest organizacja Euro 2012 w Polsce i na Ukrainie. Międzynarodowe wydarzenie tej rangi to nie tylko napływ strumienia środków od kibiców, którzy w 2012 roku skorzystają z polskich hoteli, restauracji, atrakcji turystycznych itp. To także przyspieszenie prac nad infrastrukturą transportową.



Rys. 4. Stopa bezrobocia w % w wybranych krajach w latach 2004–2010

Źródło: Eurostat

W pierwszej połowie 2011 r. przedsiębiorstwa średnie i duże zwiększyły przychody ze sprzedaży o 12,1 proc., a koszty o 11 proc. w stosunku do analogicznego okresu 2010 r.²³. Pierwsze pół roku 2011 było dla firm zatrudniających 50 i więcej pracowników doskonałe, a drugi kwartał lepszy niż pierwszy. Firmy wykorzystują poprawiającą się w tym czasie

²³ GUS.

koniunkturę gospodarczą przez zwiększanie sprzedaży, w tym także na eksportu, ale również panują nad kosztami. Pokazały także, że nie widzą szans na utrzymanie się silniejszego trendu wzrostowego, bowiem ich inwestycje wzrosły jedynie o 9% (ceny stałe), co nie odbudowało nawet spadku wartości nakładów inwestycyjnych w pierwszej połowie 2010 r.

Przedsiębiorstwa średnie i duże szybciej zwiększały przychody niż koszty. W efekcie poprawiły rentowność sprzedaży o prawie 6%, a rentowność obrotu netto o ponad 18 proc. To efekt radzenia sobie z coraz bardziej konkurencyjnym rynkiem polskim i coraz trudniejszą sytuacją na rynkach zewnętrznych, ale także coraz lepszej umiejętności zarządzania kosztami. Obie te umiejętności będą jeszcze bardziej przydatne, gdy koniunktura gospodarcza na świecie ulegnie osłabieniu. Jednak to zapewne także efekt wzrostu cen, na które zdecydowała się część firm, którym wyższe koszty surowców i materiałów nie pozwalały na dalsze utrzymywanie ich ubiegłorocznego poziomu (widać to wyraźnie także w poziomie inflacji bazowej)²⁴.

Należy jednak zwrócić uwagę, że ponad 10% wyniku finansowego netto wypracowane zostało poza podstawową działalnością firm – to efekt dodatniego salda z działalności finansowej (blisko 5,7 mld zł). Dodatnie saldo na działalności finansowej, i to na tak wysokim poziomie, świadczy o tym, że przedsiębiorstwa średnie i duże nie angażowały się zbyt silnie w inwestycje w ciągu pierwszych sześciu miesięcy 2011 r. Potwierdzają to bezpośrednio dane GUS, które mówią, że inwestycje przedsiębiorstw średnich i dużych wyniosły w pierwszym półroczu 2011 r. tylko 37,5 mld zł i były (realnie) wyższe o 9% w stosunku do porównywalnego okresu 2010 r. To słaby wynik. Tym bardziej, że w drugiej połowie 2011 r. należy spodziewać się zmniejszenia zaangażowania firm w inwestycje, co wpłynie na wzrost PKB. Jedyna dobra informacja to ta, że firmy w znacznie większym stopniu inwestowały w maszyny i urządzenia niż w budynki i budowle.

W świetle najnowszej prognozy Komisji Europejskiej ogólna kondycja gospodarki polskiej pozostaje niezła. Głównym problemem do rozwiązania jest stan finansów publicznych. W ocenie bieżącej sytuacji gospodarczej różnych krajów bierze się zazwyczaj pod uwagę pięć wskaźników:

- 1) tempo wzrostu PKB,
- 2) stopę inflacji,
- 3) stopę bezrobocia,

²⁴ Departament Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy PKPP Lewiatan.

- 4) stan finansów publicznych (szeroko rozumiany deficyt budżetowy),
- 5) bilans bieżących obrotów z zagranicą (saldo handlu zagranicznego oraz przepływ dochodów i transferów).

Wskaźniki te ilustrują stopień realizacji pięciu celów ekonomicznych, którymi są:

- 1) wzrost produkcji i realnych dochodów,
- 2) równowagę rynkową (stabilność cen),
- 3) wysokie zatrudnienie (niskie bezrobocie),
- 4) równowagę finansów publicznych,
- 5) równowagę w obrotach zagranicznych.

Są to główne kryteria brane pod uwagę w ocenie bieżącej kondycji gospodarki. Ideałem byłaby gospodarka osiągająca wysoki stopień realizacji wszystkich tych celów, tzn. łącząca możliwie szybki wzrost z niskim bezrobociem, przy stabilności cen oraz przy wyrównanym bilansie finansów publicznych i obrotów zagranicznych. Niestety, rzadko się to zdarza, zwłaszcza, że niektóre z tych celów kolidują ze sobą (np. niska inflacja często idzie w parze z wysokim bezrobociem i na odwrót).

Poniższa tabela podaje dla poszczególnych krajów przewidywane wartości pięciu wymienionych wskaźników makroekonomicznych w 2011 r. według najnowszej prognozy Komisji Europejskiej, opublikowanej pod koniec marca. W 2009 r. Polska była jedynym krajem Unii Europejskiej, który wykazał wzrost realnego PKB (o 1,8 proc.). Co prawda, wbrew rozpowszechnionej opinii, nie byliśmy jedyną „zieloną wyspą” na mapie Europy, bo na plusie – jeśli wierzyć statystykom – znalazła się także Albania. Jednak fakt, że udało się nam uniknąć recesji, napawa optymizmem. W 2011 r. – według prognozy KE – nasz PKB może wzrosnąć o 4,0%. Polska nie będzie już jedynym krajem w UE osiągającym wzrost produkcji, ale pod względem tempa wzrostu PKB pozostaniemy prawdopodobnie liderem – ex aequo ze Słowacją, Niemcami i Węgrami. Francja – podobnie jak Czechy i Rumunia – zanotują znacznie mniejszy wzrost, rzędu 1,5–2%. Hiszpania i Irlandia odnotują nieznaczny wzrost PKB, a Grecja wciąż będzie borykać się z przedłużającą się recesją.

W dobie głębokiego kryzysu inflacja przestała być centralnym problemem rządów oraz banków centralnych, tym bardziej, że jej natężenie w związku ze spadkiem popytu wyraźnie się zmniejszyło. W niektórych krajach Unii (Irlandia, Portugalia, Grecja) w miejsce inflacji pojawiła się deflacja (nie mniej kłopotliwa). W miarę poprawy koniunktury i wychodzenia z recesji inflacja może jednak przyspieszyć, zwłaszcza w przypadku dalszego wzrostu

deficytów budżetowych. Według prognozy KE inflacja w Polsce w 2011 r. zmniejszy się z 3,14 do 2,7%, lecz mimo wszystko będzie ona wyższa niż w większości krajów Unii. Jedynie na Węgrzech, w Rumunii i w Grecji ceny wzrosną mocniej – o 4–6%.

Bezrobocie niemal we wszystkich krajach Unii (z wyjątkiem Holandii i Austrii) jest nadal wysokie, a jego poziom w 2011 r. raczej jeszcze wzrośnie, gdyż wzrost zatrudnienia postępuje wolniej niż wzrost produkcji. W 2011 r. według prognoz KE przeciętna stopa bezrobocia w Polsce wyniesie 9,3% (wobec 9,6% w ubiegłym roku). Będzie to wskaźnik nieco wyższy niż w Niemczech i Czechach, ale znacznie niższy niż w takich krajach, jak Hiszpania (20,6%), Irlandia (14,6%) czy Słowacja (14,0%), nie mówiąc już o Litwie, Łotwie i Estonii, gdzie wskaźniki te przekraczają 15%. Deficyty i długi publiczne stały się ostatnio głównym tematem debat polityków i ekonomistów w całej Unii i to nie tylko z powodu katastrofalnej sytuacji finansowej Grecji oraz groźby rozpadu strefy euro. Pomimo drakońskich cięć wydatków publicznych i zapowiedzianych podwyżek, podatków tylko nieliczne kraje Unii zdołają osiągnąć już w 2011 r. znaczne zmniejszenie rozmiarów deficytu. Prognoza KE zakłada, że dzięki silnej presji politycznej i ogromnej pomocy finansowej ze strony innych państw członkowskich oraz ze źródeł zewnętrznych uda się wkrótce osiągnąć znaczną redukcję deficytów budżetowych w najbardziej zagrożonych krajach strefy euro: Grecji, Irlandii i Hiszpanii. Nie jest to jednak wcale pewne. Niemcy i Francja, które najbardziej zaangażowały się w pomoc finansową dla najbiedniejszych krajów strefy euro, pomimo zapowiedzianych oszczędności budżetowych, zanotują w tym roku dalszy wzrost deficytu. W Polsce przewidywany jest niewielki wzrost deficytu finansów publicznych do 7,9% PKB. Identycznym poziomem deficytu legitymuje się Słowacja. Czechy i Węgry mają znacznie niższy deficyt, a tylko trzy kraje UE – Szwecja, Estonia i Dania – mieszczą się obecnie poniżej zalecanego progu 3 proc. PKB.

Jedynym krajem w Europie mającym w dalszym ciągu dużą nadwyżkę budżetową jest Norwegia, która – jak wiadomo – nie należy do Unii, lecz utrzymuje pod kontrolą państwa wydobywanie ropy naftowej. Stan finansów publicznych w Polsce uległ w ostatnich latach znacznemu pogorszeniu, czego wyrazem jest rosnący deficyt budżetowy oraz dług publiczny zbliżający się do ustawowej granicy. Dług publiczny w Polsce wynosi 55%. Bilans obrotów zagranicznych poszczególnych krajów trudno jest porównywać, ponieważ niektóre kraje (np. Niemcy, Szwecja, Holandia) mają regularnie spore nadwyżki eksportu nad im-

portem i w konsekwencji także dodatnie saldo obrotów bieżących z zagranicą, podczas gdy inne kraje (np. Hiszpania, Włochy, Francja) notują ujemny bilans obrotów zewnętrznych.

Bilans handlu zagranicznego nie zawsze jest wyrazem posiadanych przewag konkurencyjnych lub ich braku, gdyż zależy on również od posiadanych zasobów naturalnych i wielkości produkcji rolnej. Kraje Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polska, przeważnie więcej importują niż eksportują (pewien wyjątek stanowią Węgry), a w rezultacie mają na ogół ujemne salda obrotów zewnętrznych. Pod wpływem recesji niemal wszystkie kraje UE odnotowały pewną poprawę bilansów handlu zagranicznego, która zapewne wygaśnie wraz z ponownym wzrostem krajowego popytu i importu. Polska ma niewielki deficyt w obrotach bieżących z zagranicą (w 2011 r. wyniesie on prawdopodobnie około 4% PKB). Jest on częściowo kompensowany napływem zagranicznych inwestycji i przy istniejących rezerwach dewizowych nie stanowi dużego zagrożenia dla pozycji naszej waluty (dużo większym zagrożeniem są nieprzewidziane ruchy kapitałów spekulacyjnych).

Głównym atutem naszej gospodarki jest nieprzerwany wzrost PKB przy zachowaniu względnej równowagi wewnętrznej i zewnętrznej. Niepokojącym zjawiskiem jest natomiast wysokie bezrobocie oraz deficyt finansów publicznych. Obecny poziom deficytu budżetowego w Polsce jest wprawdzie dużo niższy niż w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Hiszpanii i Grecji, ale znacznie wyższy niż w Niemczech, Czechach, na Węgrzech, mimo że wszystkie te kraje doznały dużego uszczerbku w dochodach budżetowych w wyniku recesji. Porównanie z gospodarkami pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej wypada dla Polski dość korzystnie. Co najważniejsze, nasza gospodarka zdołała uniknąć recesji. W bieżącym roku osiągniemy prawdopodobnie podobny wzrost jak Słowacja, a na pewno większy niż Czechy, Węgry i Rumunia. Mamy niższe bezrobocie niż Węgry i Słowacja, chociaż wyższą inflację niż Słowacja i Czechy. Niewielki deficyt obrotów bieżących z zagranicą nie stanowi dużego problemu. Poważnym problemem jest natomiast rosnący deficyt finansów publicznych, który w relacji do rozmiarów gospodarki jest znacznie większy niż na Węgrzech, w Czechach czy Rumunii.

Aktualna sytuacja gospodarcza Polski przedstawia się zupełnie nieźle. W tej chwili najważniejszym wyzwaniem stojącym przed polityką gospodarczą jest uporządkowanie stanu finansów publicznych, od którego realizacji zależeć będzie dalszy pomyślny rozwój kraju (tabl. 2).

Tablica 2. Główne wskaźniki makroekonomiczne w 2011 r. (prognoza Komisji Europejskiej)

Kraje	Tempo wzrostu PKB (w %)	Stopa inflacji (w %)	Stopa bezrobocia (w %)	Bilans finansów publicznych (w % PKB)	Bilans obrotów zagranicznych (w % PKB)
Niemcy	2,6	1,2	6,4	-3,3	4,7
Francja	1,8	1,7	9,5	-7,0	-3,9
Czechy	2,0	1,2	6,8	-4,7	-2,5
Słowacja	3,5	0,7	14,0	-7,9	-2,6
Polska	4,0	2,7	9,3	-7,9	-4,1
Węgry	2,7	4,7	11,0	-4,2	1,6
Rumunia	1,5	6,1	7,2	-6,4	-4,4
Hiszpania	0,8	2,0	20,6	-9,2	-4,1
Grecja	-3,5	4,7	15,2	-10,5	-6,3
Irlandia	0,6	-1,6	14,6	-32,4	1,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

Przedsiębiorczość jest uważana za główny czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego oraz kluczowy warunek osiągnięcia konkurencyjności gospodarki kraju. Działania na rzecz poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw przyczyniają się do podnoszenia konkurencyjności gospodarki, rozumianej, jako długookresowa zdolność do sprostania konkurencji zewnętrznej (na rynku krajowym, unijnym i krajów trzecich).

Działania te przekładają się na stopniowe zmniejszanie dystansu w rozwoju ekonomicznym oraz technologicznym wobec bardziej rozwiniętych gospodarek krajów Unii Europejskiej. W kontekście wyzwań środowiskowych, związanych ze zmianami klimatu, a także silnego akcentowania konieczności redukcji emisji gazów cieplarnianych niezbędna jest taka modyfikacja warunków działania podmiotów gospodarczych, aby były one stymulujące przedsiębiorczość.

Działania realizowane przez Ministra Gospodarki na rzecz przedsiębiorstw i przedsiębiorczości ukierunkowane są na stworzenie sprzyjających warunków dla ich rozwoju poprzez m.in. wzmocnianie przewag konkurencyjnych, a w efekcie uzyskanie stabilnego wzrostu gospodarczego w perspektywie długoterminowej. Działania te mają przede wszystkim na celu poprawę dostępu przedsiębiorstw do kapitału, wzmocnienia postaw przedsiębiorczych, instytucjonalne, organizacyjne i finansowe wzmocnienie otoczenia przedsiębiorstw, a także wypełnienie luki informacyjnej poprzez udostępnianie analiz konkurencyjności sektorów przemysłowych.

Realizacja działań przyczyni się do stworzenia bardziej konkurencyjnych przedsiębiorstw, poprawi ich sytuację ekonomiczną oraz zapewni większą możliwość konkurowania zarówno na rynku krajowym, jak też unijnym oraz międzynarodowym. Przyczyni się to z jednej strony do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, a z drugiej strony ułatwi dostęp

do kapitału i pobudzi aktywność przedsiębiorstw w zakresie inwestowania. Działania te przyczynią się również do powstawania nowych trwałych miejsc pracy w sektorach gospodarki o największym potencjale rozwojowym.

Obecnie polska gospodarka znajduje się w fazie wzrostowej kolejnego cyklu koniunkturalnego. Według danych GUS w 2010 r. wzrost PKB wyniósł 3,8%, jako efekt przyrostu spożycia indywidualnego o 3,2% oraz wzrostu stanu zapasów.

Jednocześnie obniżeniu o 1,0% uległy nakłady brutto na środki trwałe. Głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego był popyt wewnętrzny. W I półroczu 2011 wzrost PKB według GUS wyniósł 4,3%.

W I półroczu 2011 roku produkcja sprzedana przemysłu w podmiotach o liczbie pracujących powyżej dziewięć osób wzrosła o 7,4%. Najwyższy wzrost produkcji odnotowano w przetwórstwie przemysłowym (o 8,1%).

W I półroczu 2011 r. produkcja budowlano-montażowa ogółem była wyższa niż przed rokiem o 20,8% (w podmiotach o liczbie pracujących powyżej dziewięć osób) w porównaniu z analogicznym okresem 2010 r. Było to przede wszystkim spowodowane efektem niskiej bazy (w wyniku niekorzystnych warunków pogodowych w pierwszych miesiącach 2010 r.) i trwałą poprawą koniunktury w budownictwie.

Wyniki w handlu wewnętrznym w okresie styczeń-czerwiec 2011 r. były bardziej korzystne niż w analogicznym okresie 2010 roku, co było efektem ożywienia popytu wewnętrznego, determinowanego stopniowym przyspieszeniem tempa wzrostu realnych wynagrodzeń oraz wzrostu zatrudnienia. Wolumen sprzedaży detalicznej zwiększył się (o 7,6%), w podmiotach o liczbie pracujących powyżej dziewięć osób.

Według danych GUS w okresie styczeń-czerwiec 2011 roku wartość eksportu liczonego według cen bieżących wyniosła 66,7 mld euro i była o 14,6% wyższa w porównaniu z rokiem 2010. Wartość importu wyniosła 73,4 mld euro i była wyższa o 15,6% r/r. Ujemne saldo obrotów towarowych wyniosło 6,7 mld euro i pogorszyło się o 1,3 mld euro. Wśród głównych odbiorców polskich towarów znalazły się Niemcy (26,0% ogółu eksportu Polski), Francja (6,6%) oraz Wielka Brytania (6,6%). Z kolei największa część importu Polski pochodziła z Niemiec (21,2%), Rosji (11,9%) oraz Chin (9,2%).²⁵

W okresie sześciu miesięcy 2011 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 3,7% w stosunku do roku poprzedniego i wyniosło 5 528 tys. osób. Wg

²⁵ Departament Analiz i Prognoz, Analiza sytuacji gospodarczej Polski w I kwartale 2011 r., Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 05.2011.

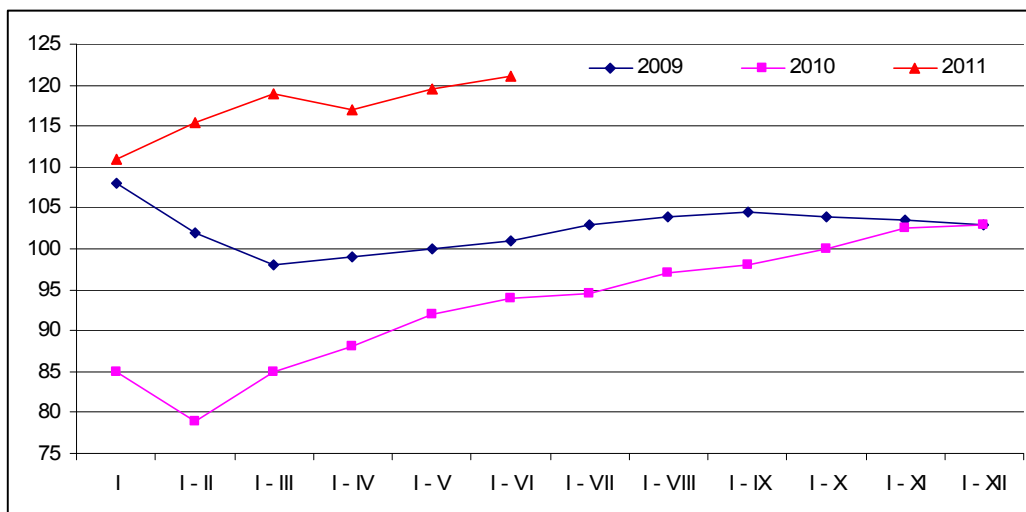
danych GUS na koniec czerwca 2011 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 1690 tys. osób (o 81 tys. mniej niż w I kwartale). Stopa bezrobocia w czerwcu 2011 r. spadła w stosunku do poprzedniego kwartału i ukształtowała się na poziomie 9,5% (9,5% w czerwcu 2010 r.).

W okresie styczeń-czerwiec 2011 r. nieznacznie wzrosły realne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, a także siła nabywczą emerytur i rent z pozarolniczego systemu ubezpieczeń. Nastąpił natomiast spadek siły nabywczej emerytur i rent rolników indywidualnych wobec analogicznego okresu 2010 r.

W okresie I–VII 2011 roku w ujęciu nominalnym dochody budżetu państwa wyniosły 158,3 mld zł, wydatki zaś kształtowały się na poziomie 179,4 mld zł. Deficyt budżetowy w przytoczonym okresie wyniósł, zatem 21,1 mld zł.

W 2010 roku – według szacunków GUS – produkcja sprzedana przemysłu w pełnej zbiorowości podmiotów wzrosła o 9,7%, a w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób o 9,8% względem roku poprzedniego.

W pierwszym półroczu 2011 r., wobec analogicznego okresu roku ubiegłego, zanotowano 7,4% wzrost produkcji sprzedanej przemysłu. Tempo wzrostu było szczególnie wysokie w I kwartale (9,1%), w II kwartale wzrost uległ spowolnieniu (5,8%). Na wynik drugiego kwartału rzutowały wyniki z czerwca, kiedy to były najniższe z obserwowanych w fazie wzrostowej trwającej od listopada 2009 r. Co więcej wynik został osiągnięty przy wysokiej bazie z roku poprzedniego (wzrost w II kw. 2010 r. wyniósł 11,6%). Największy wzrost produkcji sprzedanej dotyczył przetwórstwa przemysłowego (o 8,1%).



Rys. 5. Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu w latach 2009–2011 (analogiczny okres roku poprzedniego=100)
 Źródło: Biuletyny statystyczne GUS z lat 2009–2011.

Wśród głównych grup przemysłowych, wzrost produkcji sprzedanej zanotowały podmioty wytwarzające dobra zaopatrzeniowe (o 14,3%), dobra inwestycyjne (o 10,7%), dobra konsumpcyjne nietrwałe (o 0,8%). Zmniejszyła się produkcja sprzedana dóbr konsumpcyjnych trwałych (o 2,4%) i związanych z energią (o 0,7%).

W okresie styczeń-czerwiec 2011 r. wzrost produkcji sprzedanej, w porównaniu do roku ubiegłego, wystąpił w 24 spośród 34 działów przemysłu. Największe przyspieszenie nastąpiło w działach obejmujących produkcję wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (23,2%), metali (o 22,8%) oraz mebli (o 21,5% r/r). Najsilniejszy spadek produkcji sprzedanej wystąpił natomiast w działach zajmujących się produkcją wyrobów tytoniowych (o 16,8%), komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych (o 10%) oraz produkcją wyrobów farmaceutycznych (o 4%).

Wydajność pracy w przemyśle, mierzona produkcją na 1 zatrudnionego, w okresie styczeń – czerwiec 2011 r. była wyższa o 4,7% niż przed rokiem, przy większym o 2,6% przeciętnym zatrudnieniu i wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto o 5,6%. Oczekuje się, że wraz z poprawą sytuacji gospodarczej na koniec 2011 r. produkcja sprzedana przemysłu osiągnie przyrost na poziomie ok. 8,1%.

Przedsiębiorczość jest pojęciem kluczowym dla opisu polskiej rzeczywistości gospodarczej, charakteryzującej się 99,8 procentowym udziałem małych i średnich przedsiębiorstw. Zdecydowaną ich większość stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Są one przykładem podejścia opartego na gotowości do podejmowania ryzyka, samorealizacji, kreatywności, elastyczności a nierzadko innowacyjności, a więc cech w pełni opisujących postawę przedsiębiorczą.

Przychody przedsiębiorstw z całokształtu działalności w 2010 r. wzrosły o 5% i wyniosły 2 biliony zł. Dynamika przychodów w ujęciu nominalnym była, więc niewiele wyższa niż rok wcześniej. Wzrost kosztów z całokształtu działalności gospodarczej był niższy od dynamiki przychodów, co skutkowało wyraźnym polepszeniem wyników finansowych. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracujących wynik finansowy netto zwiększył się z 97,6 mld do 105,2 mld PLN, a więc o blisko 8%. Nakłady inwestycyjne sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących powyżej 9 osób wyniosły 109 mld zł, a więc wzrosły o 16% w stosunku do 2009 r. ²⁶

²⁶ Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych I – XII 2010, GUS Warszawa 2011.

Przedsiębiorstwa w Polsce przeznaczają coraz więcej nakładów na innowacje. W 2010 r. nakłady na działalność innowacyjną przedsiębiorstw przemysłowych wyniosły 35,2 mld zł, co oznaczało wzrost, w ujęciu nominalnym, o 16,5% r/r. Jednak udział przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na tę działalność wyniósł 21% i obniżył się w porównaniu do 2009 r.

Niewiele ponad 9% firm inwestowało w działalność B+R, uznawane za główny czynnik postępu technologicznego. Im mniejsza firma, tym rzadziej współpracuje z sektorem badawczo-rozwojowym. Również mały odsetek przedsiębiorstw zdecydował się na nabycie prac B+R z zewnątrz. Według ekspertów PARP, niski poziom nakładów na B+R w relacji do nakładów na innowacje, czyli technologie wdrożone w produktach i procesach, może świadczyć o niechęci przedsiębiorców do podejmowania ryzyka i ponoszenia wysokich nakładów, z których zwrot nie jest pewny. Ciągłą działalność B+R deklaruje jedynie 1% małych firm, a pozostałe 3% robi to jedynie w razie potrzeby. Wskazuje to na niską świadomość małych przedsiębiorstw w zakresie konkurowania nowoczesnością wyrobów. Nieco lepiej sytuacja wyglądała w dużych firmach. Ponad 30% podjęło się wewnętrznej działalności B+R, a 22% zleciło to innym przedsiębiorstwom lub jednostkom badawczym.²⁷

Koszty pracy w Polsce, w ujęciu wartościowym, kształtują się na niskim poziomie w relacji do innych krajów Unii Europejskiej. Z drugiej jednak strony obciążenia podatkowe i para podatkowe w stosunku do całości kosztów pracy pozostają relatywnie wysokie, co stanowi barierę ograniczającą wzrost zatrudnienia w Polsce. Rosnąca dynamika wynagrodzeń powoduje zwiększenie różnicy pomiędzy wzrostem płac a wzrostem wydajności pracy. W pierwszym kwartale 2011 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wzrosło w stosunku do roku 2010 o 4,5% (w sektorze przedsiębiorstw o 4,1%)²⁸. Warto podkreślić, że ograniczenie tempa wzrostu wynagrodzeń przy jednoczesnym wzroście wydajności pracy pozytywnie wpływa na dochody przedsiębiorstw, co w konsekwencji pozwala utrzymać ich konkurencyjność na wysokim poziomie. Na koniec 2010 r. dynamika wydajność pracy osiągnęła poziom 10,4%, dwukrotnie wyższy od dynamiki wzrostu wynagrodzeń.

W 2008 r. zaszły dość istotne zmiany w finansowaniu systemu zabezpieczenia społecznego. Zmniejszeniu uległo obciążenie wynagrodzeń składką z tytułu ubezpieczenia rentowego i dokonało się ono po stronie składek opłacanych przez pracownika, jak i pracodaw-

²⁷ Aneta Wilmańska, *Innowacyjność 2010*, PARP Warszawa 2010.

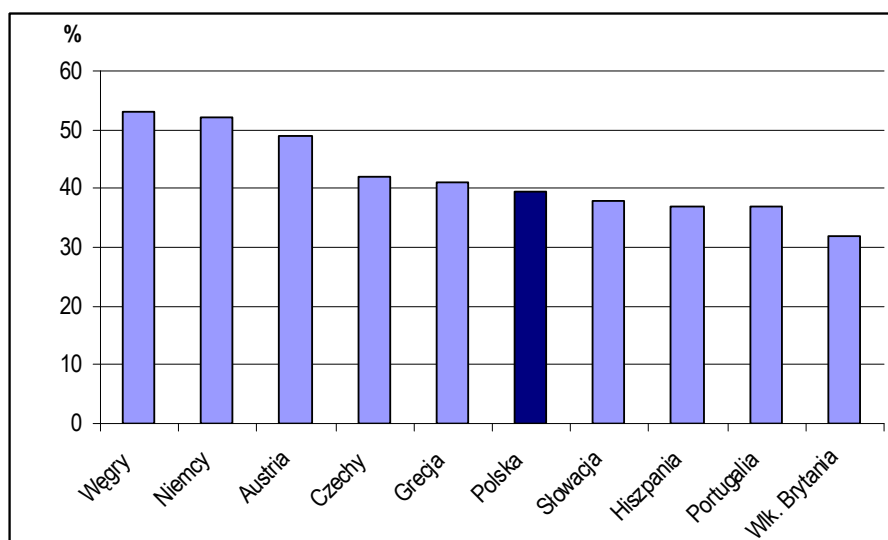
²⁸ *Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w I kwartale 2011*, GUS Warszawa 2011.

cę. W obu przypadkach składka ta zmniejszyła się o 2 pkt. proc., do 4,5% po stronie pracodawcy i do 1,5% po stronie pracownika. Obniżka składki miała z drugiej strony wpływ na wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Wzrosły one w stosunku do 2007 r., ponieważ zwiększyła się podstawa ich naliczania.

Po stronie systemu podatkowego w 2008 roku zmiany były niewielkie. Wzrosła kwota wolna od podatku oraz wysokość pierwszego progu podatkowego (o 1,085 zł).

Pomimo stopniowej poprawy relacji przeciętnej produktywności do kosztów pracy, która wynika z szybszego w ostatnich latach wzrostu produktywności pracy od realnego wzrostu wynagrodzeń, to jest ona gorsza od przeciętnej w UE. Może to świadczyć o niższej konkurencyjności polskiej gospodarki.

Wprowadzane zmiany spowodowały, iż udział obciążeń podatkowych i para podatkowych w kosztach pracy (tzw. klin podatkowy) uległ znacznej redukcji. W Polsce klin podatkowy dla przeciętnego wynagrodzenia wyniósł w 2008 r. 39,7% i zanotował najwyższy spadek w stosunku do roku poprzedniego spośród wszystkich krajów OECD. Klin podatkowy obniżył się o 3,2 pkt. proc. W zestawieniu z państwami naszego regionu był on niższy niż na Węgrzech i w Czechach, lecz wyższy niż na Słowacji. Warto również zauważyć, że jego specyfika wskazuje na znaczną skalę opodatkowania również osób o najniższych wynagrodzeniach (rys. 6).

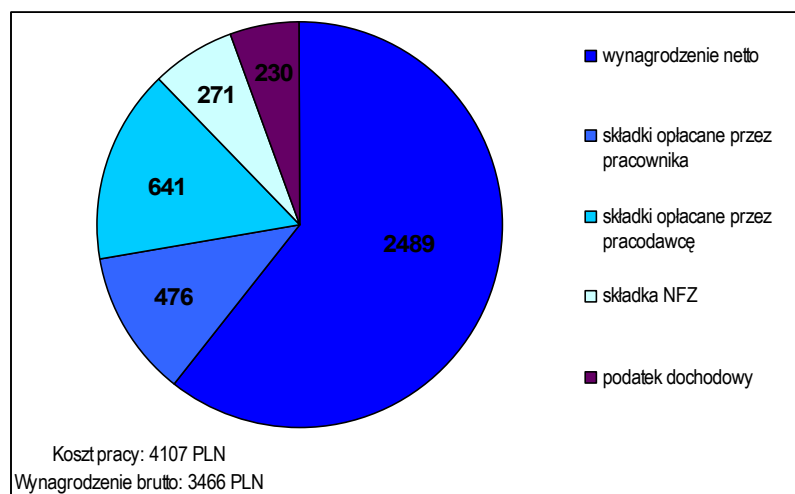


Rys. 6. Klin podatkowy w Polsce i w wybranych krajach należących do OECD w 2008 r.

Źródło: Taxing Wages 2007/2008: 2008 Edition, OECD, 2009.

Z początkiem 2008 roku zmieniły się także zasady waloryzacji rent i emerytur. Nie będą one jak dotychczas podwyższane, gdy skumulowana inflacja od ostatniej podwyżki przekroczy 5%, ale waloryzacja będzie miała miejsce, co rok. Dodatkowo wskaźnik waloryzacji będzie uwzględniał nie tylko wzrost cen, ale również, co najmniej 20% realnego wzrostu płac w gospodarce narodowej. Ponadto ewentualne zwiększenie ponad 20% wzrostu płac, będzie przedmiotem negocjacji w Komisji Trójstronnej, która ma miejsce w czerwcu każdego roku, po ogłoszeniu przez GUS danych koniecznych do wyliczenia wskaźnika waloryzacji.

Zwiększenie presji na płace (i koszty pracy) stwarza problemy na rynku pracy przede wszystkim dla grup o niskiej produktywności i o niskim potencjale jej wzrostu. Dotyczy to osób niewykwalifikowanych, części osób starszych, a w pewnym stopniu także osób młodych, wchodzących na rynek pracy bez doświadczenia zawodowego. Dla tych grup wysokie koszty pracy, wynikające przede wszystkim z obecnej konstrukcji systemu ubezpieczeń społecznych, stwarzają istotną barierę utrudniającą wzrost zatrudnienia (rys. 7). W stosunku do płacy netto w pierwszym półroczu 2011 r. wzrost był wyższy i wyniósł 4,5%.



Rys. 7. Struktura kosztów pracy dla przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale 2011 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Biuletynów GUS.

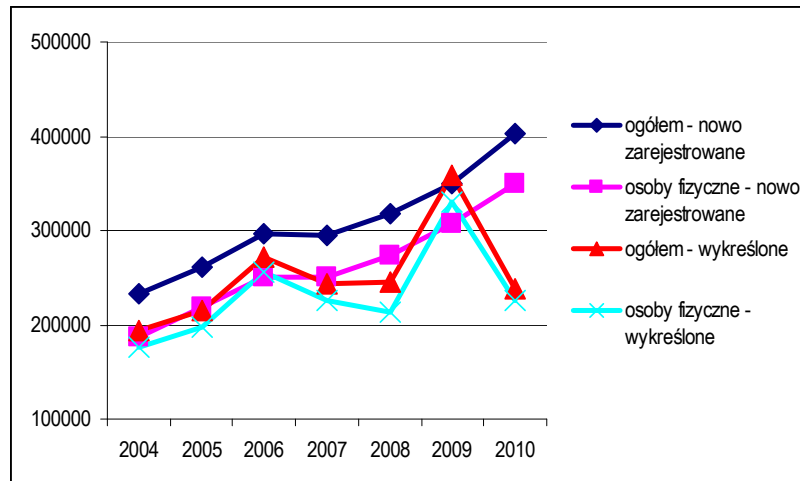
Na koniec I półrocza 2011 r. w systemie REGON zarejestrowanych było 3866,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa w rolnictwie), było to o 35,9 tys. więcej niż w analogicznym okresie 2010 r. Spośród zarejestrowanych podmiotów 121,5 tys. należało do sektora publicznego (było to o 4,1% więcej niż na koniec I półrocza 2010 r.), zaś 3745,2 tys. do sektora prywatnego (wzrost o 9,5%).

Liczba przedsiębiorstw państwowych zmniejszyła się z 267 do 208. Z kolei liczba podmiotów zarejestrowanych, jako osoby fizyczne wyniosła 2887 tys. (minimalny spadek w stosunku do ubiegłego roku). W strukturze funkcjonujących w Polsce przedsiębiorstw aktywnych, a więc faktycznie prowadzących działalność, dominują mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające od 0 do 9 pracowników. Na koniec II kwartału 2011 r. stanowiły one 96% aktywnych przedsiębiorstw. Firmy małe (od 10 do 49 pracowników) to 4,2% firm, zaś niecały procent stanowią firmy średnie (od 50 do 249 pracowników). Znikomą część ogółu liczby firm (0,1%) stanowią przedsiębiorstwa duże (zatrudniające, co najmniej 250 pracowników).

Blisko połowa (47%) aktywnych w II kwartale 2011 r. przedsiębiorstw miała siedzibę w czterech największych województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim oraz małopolskim. Z kolei cztery najmniejsze województwa (lubuskie, opolskie, świętokrzyskie oraz podlaskie) grupowały niewiele ponad 10% firm. Przedsiębiorstwa duże koncentrowały się w dwóch województwach: mazowieckim oraz śląskim – w tym pierwszym siedzibę miało 23% firm, w drugim 12,6%.

W porównaniu z końcem 2010 r. liczba aktywnych przedsiębiorstw spadła o 1,1%, w tym najbardziej w województwach: mazowieckim, śląskim, świętokrzyskim oraz dolnośląskim. Najmniejszy spadek liczby firm miał miejsce w województwie małopolskim i wielkopolskim.

Na koniec 2010 r. w systemie REGON zostało zarejestrowanych ponad 402 tysiące podmiotów gospodarki narodowej, o blisko 15% więcej niż w 2009 r. Liczba nowo powstałych spółek była wyższa niż w 2009 r., wyraźnie wzrosła też liczba nowo rejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Liczba wyrejestrowanych podmiotów w 2010 r. wyniosła prawie 238 tys. i była o 33,5% niższa niż w 2009 r. Wzrosła nieznacznie liczba wyrejestrowanych spółek, przy 32% spadku liczby wyrejestrowanych osób fizycznych.



Rys. 8. Podmioty nowo zarejestrowane i wykreślone z rejestru REGON

Źródło: GUS: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w 2010.

Liczba pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 pracowników wyniosła pod koniec 2009 r. ponad 5 mln i była mniejsza o 1,5% r/r. Pomimo tego, że w firmach średnich przychody rosły wolniej niż w pozostałych grupach firm, to jednak właśnie w tej grupie firm zatrudnienie wzrosło najbardziej (o 4%).

Spadek liczby pracujących miał miejsce w handlu, gastronomii, transporcie oraz działalności finansowo-usługowej. W 2009 r. zatrudnienie w przemyśle i budownictwie nieznacznie wzrosło (na koniec 2009 r. liczba pracujących przekroczyła blisko 1,5 mln osób).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło w ujęciu nominalnym o 3,6%, do poziomu 3435 zł. Nieznaczny spadek wynagrodzenia zanotowano w rolnictwie i rybactwie (o 1,2%). Pozostałe sektory wykazały wzrost płac. Najwięcej, aż o 9,9% działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Liczebność mikroprzedsiębiorstw stanowi zdecydowanie największą grupę wszystkich przedsiębiorstw, ale ich udział w przychodach przedsiębiorstw ogółem, wielkości nakładów inwestycyjnych czy zatrudnieniu jest niewspółmiernie niski.

Liczba pracujących w całym sektorze przedsiębiorstw wyniosła w 2008 r. blisko 9,5 mln osób. W mikroprzedsiębiorstwach pracowało 39% spośród tej liczby, w firmach małych 12%, średnich 18%, zaś 31% w firmach dużych. Przeciętna liczba zatrudnionych wyniosła blisko 6,9 mln osób. Co piąty zatrudniony pracował w mikroprzedsiębiorstwach, 16% w firmach małych, zaś, co czwarty w średnich. Największa część spośród zatrudnionych (blisko 40%) pracowała w firmach dużych.

W 2008 roku liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach (i dużych przedsiębiorstwach) wzrosła o 4%, w przedsiębiorstwach średnich o 7%, natomiast w małych aż o 22%.

2.8. Sytuacja osób 50+ na polskim rynku pracy

Do 2010 r. struktura potencjalnych zasobów pracy pozostawała pod silnym wpływem dwóch wyzów urodzeń: ten z przełomu lat czterdziestych i pięćdziesiątych decyduje o zmianach niemobilnych zasobów pracy (44–59/64 lata), ten zaś z przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych – o przyrostach najmłodszych grup wieku zasobów pracy. W okresie 2000–2005 wystąpiło jednocześnie odmłodzenie zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 18–34 lata) i starzenie się potencjalnych zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 50–64 lata). W następnym pięcioleciu zaczęło dominować starzenie się – liczba osób w starszych grupach wieku zwiększa się silniej, co sprawia, że stabilizacji udziału osób najmłodszych towarzyszy wzrost odsetka osób najstarszych. W dekadzie gwałtownego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym (lata 2010–2020) oczekuje się zahamowania procesu starzenia się zasobów pracy, bowiem udział osób w wieku 50–64 lat stabilizuje się na poziomie 21–22%, ale jednocześnie zmniejsza się znacząco udział najmłodszych osób (z 41% do 34%). W ciągu ostatnich 10 lat okresu prognozy przewiduje spadek liczby osób w wieku mobilnym i wzrost liczby osób w wieku niemobilnym. Odsetek osób najstarszych może wzrosnąć do 24% w 2030 r., a osób najmłodszych spada do 29%, co jest przejawem intensywnego starzenia się zasobów pracy.²⁹

Pełna zbiorowość osób pobierających emeryturę liczy 2725 tys. osób. Wśród osób pobierających świadczenie emerytalne większość – 65,3% – stanowią kobiety. Jeśli popatrzeć na strukturę świadczeniobiorców według wieku, to najliczniejsza grupa jest w wieku 65–69 lat (42,0%); ok. 30% osób jest w wieku 60–64 lata, co czwarty emeryt zalicza się do grupy 55–59 lat, a tylko niewielka część (2,8%) jest w grupie wieku 50–54 lata.

Osoby pobierające świadczenia emerytalne, to głównie osoby bierne zawodowo (85,7%), niemal, co 7 emeryt łączy pobieranie emerytury z pracą zarobkową, a marginalna część emerytów ma status osoby bezrobotnej.

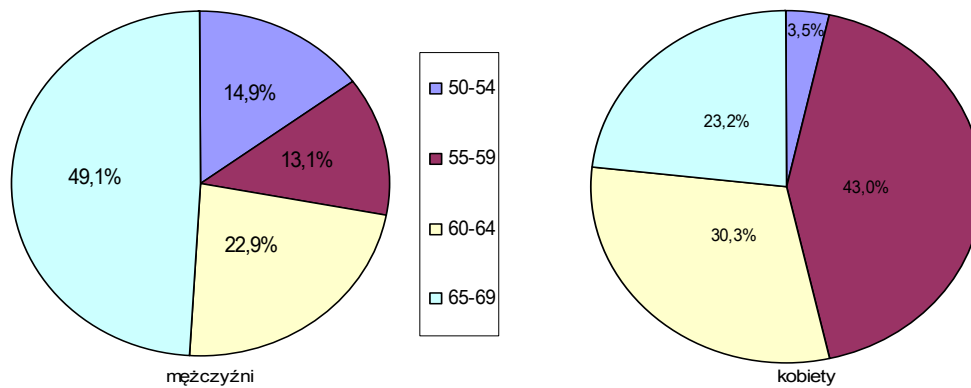
²⁹ L. Bolesławski, Prognoza demograficzna na lata 2003-2030, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004.

Tablica 3. Osoby pobierające emeryturę według aktywności zawodowej i wieku

Wyszczególnienie	Razem	w wieku lat:			
		50–54	55–59	60–64	65–69
		w tysiącach			
Ogółem	2725	75	691	814	1145
Pracujący	372	31	108	100	132
Bezrobotni	17	–	7	5	–
Bierni zawodowo	2336	42	576	709	1010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

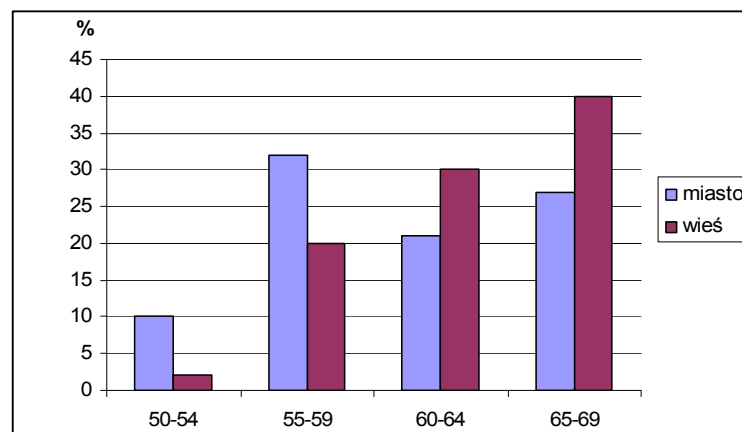
Pracujący emeryci, to w większości kobiety (53,0% ogółu) oraz mieszkańcy miast (59,1%). Ponad 1/3 z nich jest w wieku 65–69 lat. Wśród pracujących emerytów – mężczyzn, co drugi jest w wieku 65–69 lat, natomiast wśród kobiet najliczniejsza jest grupa pań w wieku 55–59 lat (43%).



Rys. 9. Struktura pracujących emerytów, wg wieku i płci

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

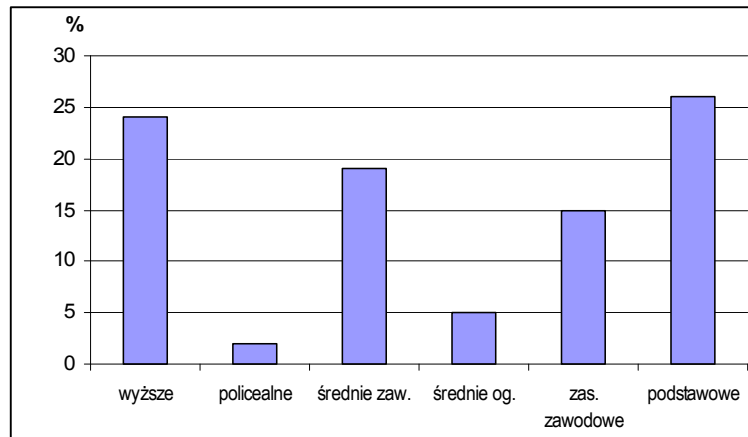
Jeśli popatrzeć na strukturę pracujących emerytów według miejsca zamieszkania, to w miastach, co trzeci emeryt jest w wieku 55–59 lat i jest to najliczniejsza grupa, natomiast na wsi przeważają osoby w wieku 65–69 lat (43,0%).



Rys. 10. Struktura pracujących emerytów według miejsca zamieszkania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Emeryci łączący pracę zawodową z pobieraniem świadczenia emerytalnego legitymują się przede wszystkim wykształceniem podstawowym lub niższym – stanowią oni 27,7% całej zbiorowości. Niewiele niższy jest odsetek osób z wykształceniem wyższym – 25,5%.



Rys. 11. Struktura pracujących emerytów według wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wśród mężczyzn emerytów pracujących zawodowo, najlicniejsza grupa ma wykształcenie wyższe (30, 5%), natomiast wśród kobiet – podstawowe lub niższe (33,0%). Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania widać, że w miastach dominują osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (40, 5%), natomiast na wsi – wykształceniem podstawowym lub niższym (58,3%).

Pracę zawodową z pobieraniem emerytury łączą przede wszystkim rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (37, 6%), specjaliści (19,1%) oraz technicy i inny średni personel (14,0%). Jest to konstatacja dość oczywista, biorąc pod uwagę poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania omawianej zbiorowości. Natomiast rodzaj działalności prowadzony przez ich firmy, to głównie rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (dot. 37,9% obserwowanej zbiorowości), obsługa nieruchomości i firm (10,8%), a także przetwórstwo przemysłowe oraz edukacja (po 9,7%). Osoby łączące pracę zarobkową z pobieraniem świadczenia emerytalnego charakteryzują się różnym statusem na rynku pracy. W większości są to pracownicy najemni, którzy stanowią 45,2% pracujących emerytów. Pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowią 40, 0%, przy czym w tej subpopulacji, co 8 osoba jest pracodawcą. Pozostała część (14,8%), to pomagający członkowie rodzin.

Pracujący emeryci, w związku z pobieraniem emerytury, w większości nie zmniejszyli swojego wymiaru czasu pracy. Decyzję taką podjęło 66,1% emerytów. Nieco częściej zano-

towano taką sytuację wśród mężczyzn (72, 4%), niż wśród kobiet (60,6%). Mieszkańcy wsi relatywnie częściej niż mieszkańcy miast nie zmniejszali wymiaru czasu pracy po przejściu na emeryturę (odpowiednio: 72,8 i 61,8%).

Niemal 70% pracujących emerytów podjęło łączenie świadczenia z pracą z przyczyny natury finansowej. Głównie chodziło o zapewnienie gospodarstwu domowemu niezbędnych dochodów – tak odpowiedział prawie, co drugi pracujący emeryt, a tylko dla 6,5% pytanych przyczyną była chęć wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego. Podobnie układały się odpowiedzi zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Różniły się natomiast odpowiedzi mieszkańców miast i mieszkańców wsi.

Otóż w miastach niemal 80% pracujących emerytów, jako przyczynę łączenia pracy zarobkowej z pobieraniem emerytury podało względy finansowe, podczas gdy tego typu przyczyny miały charakter zasadniczy dla 55% mieszkańców wsi. Poza tym zauważalna jest generalna prawidłowość, że im do starszych grup wieku zaliczani byli pracujący emeryci, tym mniejsze znaczenie miały przyczyny finansowe, a większe – pozafinansowe, np. sam fakt pozostawania aktywnym zawodowo.

Większość emerytów, to osoby biernie zawodowo. Ponad 43% z nich jest w wieku 65–69 lat. Zdecydowana większość, to kobiety (ponad 67%) oraz mieszkańcy miast (ponad 69%).

Tablica 4. Emeryci biernie zawodowo według wieku, płci i miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	Razem	w wieku lat:			
		50–54	55–59	60–64	65–69
w tysiącach					
OGÓŁEM	2336	42	576	709	1010
Mężczyźni	769	17	63	242	448
Kobiety	1569	25	513	468	562
Miasta	1616	33	438	484	662
Wieś	720	9	138	226	347

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Spośród emerytów biernych zawodowo ponad 34% legitymuje się wykształceniem podstawowym lub niższym, 21% – zasadniczym zawodowym, a ok. 45% wykształceniem, co najmniej średnim, w tym ponad 11% – wyższym.

Osoby pobierające świadczenie emerytalne i biernie zawodowo przed przejściem na emeryturę w większości – około 84% – nie zmniejszyły swojego wymiaru czasu pracy. Dotyczyło to w podobnym stopniu zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

Podobna sytuacja wystąpiła także wśród mieszkańców miast, jak i wsi, z tym, że odsetek ten w miastach był wyższy i wyniósł ponad 86%, podczas gdy na wsi – 78%.

Osoby bierne zawodowo, które bezpośrednio po zaprzestaniu wykonywania ostatniej pracy zawodowej przeszły na emeryturę („normalną” bądź wcześniejszą), jako główną przyczynę takiej decyzji podały osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego (48,8%). Drugą w kolejności zadeklarowaną przyczyną były korzystne warunki finansowe przejścia na emeryturę (16,0%), a następną – zagrożenie utratą pracy (14,4%).

Część osób w wieku 50–69 lat, które z różnych powodów nie korzystają ze świadczeń emerytalnych. Przyczyny takiej sytuacji mogą być bardzo różne: brak uprawnień do korzystania z emerytury, chęć jak najdłuższej aktywności zawodowej, potrzeba wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego, różne formy bierności zawodowej połączone z uprawnieniami do innych świadczeń niż emerytura.

W drugim kwartale 2006 roku zbiorowość osób niepobierających emerytury liczyła 3631 tys. i stanowiła 42,5% ogółu osób w wieku 50–69 lat. W obrębie tej zbiorowości dominowali mężczyźni. Ich populacja liczyła 2184 tys., czyli 60,1% wszystkich osób nie korzystających ze świadczeń emerytalnych. Odsetek kobiet kształtował się na poziomie 39,9% (1447 tys.). Należy jednak pamiętać, że różnice te wynikają przede wszystkim z późniejszego wieku nabywania uprawnień emerytalnych przez mężczyzn. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania widoczna była przewaga mieszkańców miast. Ich udział w ogólnej liczbie osób niepobierających emerytury wynosił 64,8% (2355 tys.), odsetek mieszkańców wsi kształtował się natomiast na poziomie 35,2% (1278 tys.).

Tablica 5. Osoby niepobierające emerytury według płci, wieku oraz miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	Razem	w wieku lat:			
		50 – 54	55 – 59	60 – 64	65 – 69
w tysiącach					
OGÓLEM	3631	2001	1140	362	131
Mężczyźni	2184	1036	823	288	39
Kobiety	1447	964	317	74	92
Miasta	2355	1314	733	234	74
Wieś	1278	685	406	128	57

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wśród niepobierających emerytury przeważały osoby z młodszych grup wiekowych. Udział osób w wieku 50–54 lata kształtował się na poziomie 55,1% (2001 tys.) . Wraz ze wzrostem wieku, a co za tym idzie osiągnięciem uprawnień do korzystania ze świadczeń emerytalnych, istotnie zmniejszała się liczba niepobierających emerytury. Udział osób w

wieku 55 – 59 lat wynosił już tylko 31,4% (1140 tys.), w wieku 60–64 lat 10% (362 tys.) natomiast osoby z najstarszej kategorii wiekowej stanowiły zaledwie 3,6% (131 tys.) omawianej zbiorowości. W jej skład wchodziły przede wszystkim osoby wciąż pracujące (2634 tys.), stanowiły one 72,5% wszystkich osób niepobierających emerytury. Osoby bezrobotne bądź bierne zawodowo liczyły w sumie 997 tys., co stanowiło 27,5% badanej zbiorowości.

Wśród osób niepobierających emerytury można było wyróżnić grupę osób niekorzystających z takiej możliwości pomimo przysługiwania im uprawnień emerytalnych. Grupa ta stanowiła mniejszość opisywanej populacji i liczyła 318 tys. (8,8 %). Wśród osób niepobierających emerytury, lecz posiadających do niej uprawnienia przeważały kobiety. Stanowiły one 75,8% badanej populacji (241 tys.).

Patrząc na strukturę powyższej zbiorowości pod względem wieku widać, że najliczniejszą grupą były osoby pomiędzy 65 a 69 rokiem życia. Odsetek osób w tym wieku kształtował się na poziomie 38,6% (123 tys.). Wśród kobiet osoby te stanowiły 35,3% ogólnej liczby omawianej populacji (85 tysięcy), natomiast wśród mężczyzn blisko połowę – 49,4% (38 tysięcy). Wśród kobiet drugą pod względem udziału grupę stanowiły osoby w wieku 55–59 lat. Ich liczebność wynosiła 80 tysięcy osób, co stanowiło 33,3% wszystkich kobiet niepobierających emerytury pomimo posiadania do niej uprawnień. W przypadku zbiorowości mężczyzn drugą pod względem liczebności grupą były osoby w wieku 60–64 lata. W II kwartale 2006 r. ich liczba kształtowała się na poziomie 30 tysięcy (39,0%).

Tablica 6. Osoby niepobierające emerytury, pomimo przysługiwania takich uprawnień według płci i wieku

Wyszczególnienie	Razem	w wieku lat:			
		50–54	55–59	60–64	65–69
OGÓLEM	318	11	88	98	123
Mężczyźni	77	–	8	30	38
Kobiety	241	8	80	68	85

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rozpatrując badaną zbiorowość pod kątem miejsca zamieszkania widać, że wśród osób niepobierających emerytury, które posiadają do niej uprawnienia przeważali mieszkańcy miast. Ich liczba kształtowała się na poziomie 196 tysięcy, co stanowiło 61,6% tej grupy osób. Zarówno w obrębie aglomeracji miejskich, jak i na wsiach najliczniejszą zbiorowością były osoby w wieku 65–69 lat. W miastach stanowiły one 35,2% badanej populacji (69 tysięcy osób), natomiast na wsi odsetek ten był nieco wyższy i wynosił 43,9% (54 tysiące).

Drugą, co do wielkości grupą zarówno w miastach, jak i na terenach wiejskich były osoby w wieku 60–64 lata. Ich odsetek kształtował się odpowiednio na poziomie 30,6% w miastach i 30,9 na wsi. Wyraźnie widać, że populacja mieszkańców miast była znacznie bardziej jednolita pod względem rozkładu osób niepobierających emerytury (a posiadających do niej prawo) pomiędzy poszczególne kategorie wiekowe.

Tablica 7. Osoby niepobierające emerytury, pomimo przysługiwania takich uprawnień według miejsca zamieszkania

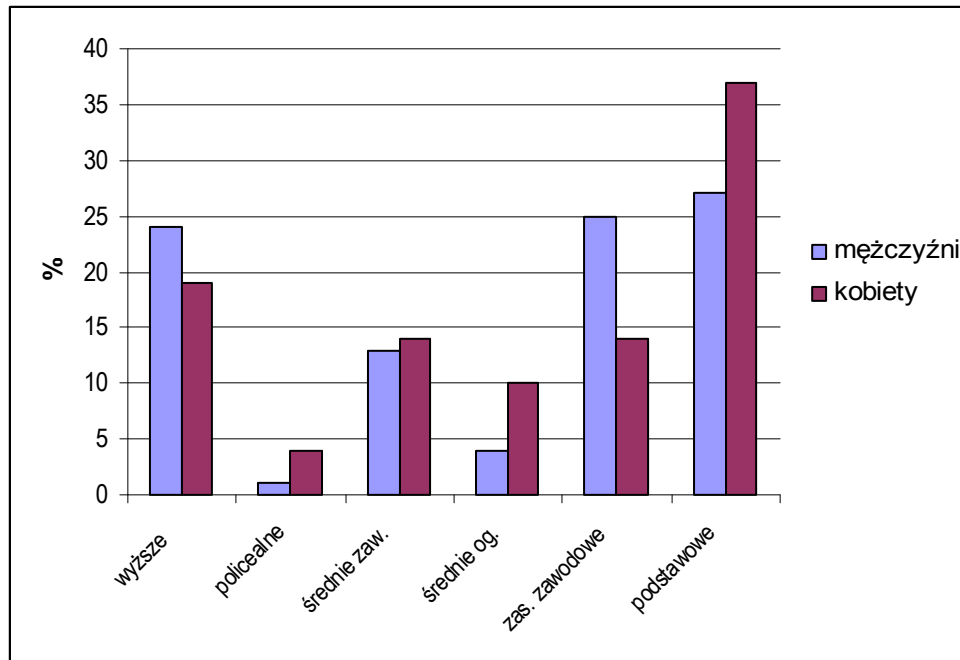
Wyszczególnienie	Razem	w wieku lat:			
		50–54	55–59	60–64	65–69
w tysiącach					
OGÓŁEM	318	11	88	98	123
Miasta	196	9	59	60	69
Wieś	123	–	29	38	54

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując omawianą zbiorowość z punktu widzenia poziomu wykształcenia widać, że najliczniejszą grupą były osoby posiadające najniższe kwalifikacje. Ich liczba w II kwartale 2006 roku wynosiła 113 tysięcy, co stanowiło 35,5% wszystkich osób niepobierających emerytury pomimo posiadania takich uprawnień. Z kolei drugą, co do wielkości grupą były osoby posiadające wykształcenie wyższe. Ich udział kształtował się na poziomie 20,8%, a liczba – 66 tysięcy. Najrzadziej występowały osoby o wykształceniu policealnym (3,8%) oraz średnim ogólnokształcącym (8,8%).

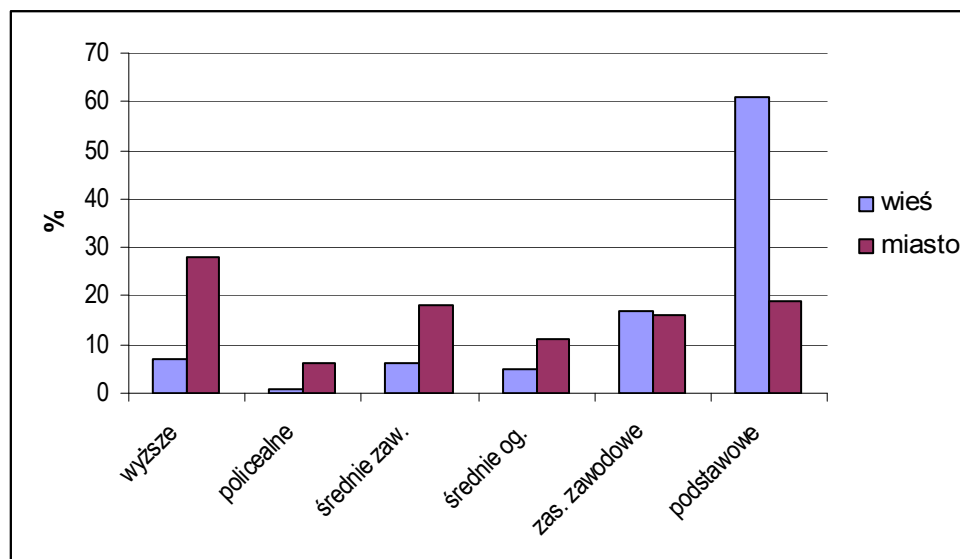
Rozkład ten kształtował się podobnie zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn, z tym, że wśród mężczyzn drugą pod względem liczebności zbiorowość stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (20 tysięcy – 26,0%). Ponadto odsetek osób z wykształceniem podstawowym był nieco wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn (38,2% w stosunku do 28,6%), natomiast niższy w przypadku osób z wykształceniem wyższym (19,5% w stosunku do 24,7%).

Widoczne były także bardzo istotne różnice pomiędzy obszarami miejskimi a wiejskimi. Na wsi, wśród osób niepobierających emerytury, lecz posiadających do niej uprawnienia zdecydowana większość, tj. 61,8%, legitymowała się wykształceniem, co najwyżej podstawowym (w miastach 19,4%). Z kolei na terenach miejskich najmocniej reprezentowaną zbiorowością były osoby o najwyższych kwalifikacjach. Stanowiły one 28,6% omawianej populacji (na wsi 8,1%).



Rys. 12. Osoby niepobierające emerytury, pomimo przysługiwania takiego prawa, według płci i poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 13. Osoby niepobierające emerytury, pomimo przysługiwania takiego prawa, według miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując badaną zbiorowość pod kątem rodzaju działalności miejsca pracy, widać, że działalność ta miała najczęściej charakter rolniczy. Co czwarta z pracujących osób, pracowała w rolnictwie. Zbiorowość takich osób liczyła w II kwartale 2006 roku 42 tysiące, co stanowiło 26,1 % omawianej populacji.

W dalszej kolejności firmy, w których pracowały osoby niekorzystające ze świadczeń emerytalnych pomimo takich możliwości, zajmowały się działalnością z zakresu edukacji (30 tys., tj. 18,6%), administracji publicznej i obrony narodowej (16 tys., tj. 9,9%) oraz obsługi nieruchomości i firm (15 tys., tj. 9,3%)

Tablica 8. Pracujący niepobierający emerytury, pomimo takich uprawnień, według rodzaju działalności miejsca

Wyszczególnienie	W tys.	W %
Ogółem	161	100
W tym:		
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	42	26,1
Przetwórstwo przemysłowe	11	6,8
Handel i naprawy	10	6,2
Obsługa nieruchomości i firm	15	9,3
Administracja publiczna i obrona narodowa	16	9,9
Edukacja	30	18,6
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10	6,2
Działalność usługowa komunalna społ. i indywd.	9	5,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Niemal, co trzecia osoba po 50 roku życia planuje pracować tak długo, jak to będzie możliwe, natomiast częściej, niż co piąta osoba wskazuje wiek, w którym przewiduje zaprzestanie swojej aktywności zawodowej. Najmniej osób deklaruje ukończenie pracy (bądź jej poszukiwania) przed ukończeniem 60 roku życia – 8, 6%, a 13,2% nie potrafi jeszcze określić swoich zamiarów.

Tablica 9. Ludność według planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej oraz płci i miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	ogółem	Z tego wg planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej					
		wiek	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to przed ukończeniem 60 roku życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to między 60 a 64 rokiem życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to w 65 roku życia lub później	planuję pracować tak długo, jak będzie to możliwe	nie mam zdania
w tysiącach							
Ogółem	3369	712	288	411	406	1106	446
mężczyźni	1965	376	70	221	368	654	276
kobiety	1404	336	218	190	38	452	170
Miasto	2210	482	198	282	267	699	282
Wieś	1159	230	90	129	139	407	164

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Porównując plany odnośnie dalszej swojej aktywności zawodowej pomiędzy mężczyznami a kobietami, to najistotniejsze różnice odnotowujemy w przypadku dwóch odpowiedzi. Wśród mężczyzn najmniejszy odsetek (3,6%) nie ma konkretnych planów, ale zamierza zaprzestać aktywność zawodową przed ukończeniem 60 roku życia (analogiczny odsetek dla kobiet wynosi 15,5%) podczas, gdy najniższy odsetek kobiet (2,7%) przewiduje, że nastąpi to w 65 roku życia lub później (odpowiedni odsetek dla mężczyzn – 18,7%).

Zaobserwowane zjawisko ma ścisły związek z obecnie funkcjonującymi w Polsce zasadami przechodzenia na emeryturę.

Mieszkańcy miast są trochę bardziej zdecydowani od mieszkańców wsi, albowiem nieco częściej podają konkretny wiek przewidywanego zakończenia aktywności zawodowej lub przynajmniej przybliżony przedział wiekowy. Natomiast wyższy odsetek wśród ludności wiejskiej planuje pracować tak długo, jak to będzie możliwe (35,1% wobec 31,6% dla ludności miejskiej) bądź nie potrafi jeszcze określić swoich zamiarów (14,2% wobec 12,8%).

Tablica 10. Ludność według planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej i wieku

Wyszczególnienie	ogółem	Z tego wg planów związanych z wiekiem zaprzestania aktywności zawodowej					
		wiek	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to przed ukończeniem 60 roku życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to między 60 a 64 rokiem życia	nie mam konkretnych planów, ale nastąpi to w 65 roku życia lub później	planuję pracować tak długo, jak będzie to możliwe	nie mam zdania
		w tysiącach					
Ogółem	3369	712	288	411	406	1106	446
50–54 lata	1899	436	215	266	216	518	248
55–59 lata	979	215	74	133	131	301	125
60–64 lata	303	49	–	13	52	145	44
65–69 lata	192	13	–	–	7	143	29

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując badaną populację według wieku można zauważyć, iż osoby z dwóch starszych grup (tj. w wieku 60 lat i więcej) zdecydowanie rzadziej podają dokładny wiek zakończenia swojej aktywności zawodowej (wśród osób w grupie 60–64 lata odpowiedni odsetek wynosi 16, 2%, a dla przedziału wiekowego 65–69 lat – 6, 8%), natomiast znacznie częściej planują pracować tak długo, jak to będzie możliwe (w grupie wiekowej 60–64 lata dotyczy to prawie, co drugiej osoby, podczas, gdy wśród osób w wieku 65–69 lat prawie trzy czwarte całej populacji).

Okazuje się, że polski senior mając zaledwie 58 lat, ma minimalną szansę na jakiegokolwiek zatrudnienie. To bardzo niski poziom. W Polsce zatrudnia się tylko 28 procent osób starszych. To oznacza, że polscy pracodawcy nie potrafią wykorzystać potencjału seniorów – ponieważ dla porównania firmy fińskie dają pracę blisko 70 procentom osób starszych. To oznacza, że mogą być potrzebni w nowoczesnym budżecie.

Dlaczego tak się dzieje? Niestety, polscy seniorzy nie nadążają za pędzącą wokół rzeczywistością. Zaledwie 18 procent ludzi mających więcej niż 50 lat korzysta z Internetu³⁰. To prawdziwa przepaść cywilizacyjna, stawiająca nas na szarym końcu Unii Europejskiej.

³⁰ Raport Otwarcia Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ pod hasłem „Dojrzałość w sieci”.

Należy wyraźnie podkreślić, że ten sam raport stwierdza, że niewiele młodsze pokolenie dostrzega i docenia wielkie możliwości Internetu. Wśród osób w wieku 16–49 lat z sieci korzysta aż 71% badanych. Dlaczego seniorzy nie chcą, więc korzystać z dobrodziejstw wirtualnego świata? Przede wszystkim, dlatego, że nie widzą w nim niczego, co jest dla nich przydatne. Aż 55 procent odpowiada, że jego zawartość jest im do niczego niepotrzebna lub kompletnie ich nie interesuje. Natomiast dla 17 procent obsługa komputera jest zbyt skomplikowana.

To nie wszystko. Polscy seniorzy niechętnie angażują się w wolontariat czy działalność społeczną. Ich zaangażowanie społeczne jest dwu-, trzykrotnie mniejsze niż w krajach Europy Zachodniej i zwykle ogranicza się do najbliższej rodziny. Nie ma się, co dziwić, bo gdy byli młodzi, wielu z nich była zmuszana do tzw. prac społecznych. Niestety sytuacji nie poprawiają nawet rozprężające się więzi rodzinne.

Ryszard Marszowski, Rafał Adach

3. Analizy, badania i prognozy sytuacji osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy – aspekt zatrudnienia i bezrobocia

3.1. Sytuacja osób starszych na krajowym rynku pracy w świetle wyników badań „Diagnoza społeczna 2009”

Kierując się kryterium, jakości i aktualności prezentowanych w krajowej literaturze przedmiotu badań podejmujących kwestię starzenia się społeczeństwa w aspekcie zatrudnienia i bezrobocia niewątpliwie jedną z najważniejszych i najpełniej prezentujących te obszary problemowe jest praca o tytule „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – diagnoza społeczna 2009”³¹. Przywołana praca składa się z dwóch głównych części, tj. części pierwszej „Rynek pracy i kapitał ludzki” i części drugiej „Potencjalne źródła i konsekwencje wykluczenia społecznego”. Nad opracowaniem tych części współpracował zespół w składzie: Anita Abramowska-Kmon (Szkoła Główna Handlowa), Piotr Białowolski – (Szkoła Główna Handlowa), prof. Janusz Czapiński (Uniwersytet Warszawski, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie), Izabela Grabowska (Szkoła Główna Handlowa), Paweł Strzelecki (Szkoła Główna Handlowa, Narodowy Bank Polski) i dr Dorota Więziak-Białowolska (Szkoła Główna Handlowa). Redakcję naukową pracy zrealizowała prof. Irena E. Kotowska (Szkoła Główna Handlowa).

Analizując treść i układ pracy należy zwrócić uwagę na element wartościowania znaczenia poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów pracy w aspekcie problemowym. Nadrzędnym w pierwszej części pracy jest obszar rynku pracy, którego składowymi w dalszej kolejności są następujące jego determinanty: aktywność zawodowa, demografia, praca zawodowa, rodzina, niepełnosprawność, emigracja zarobkowa. Wokół tych obszarów problemowych autorzy poszczególnych części pracy toczyli swoją refleksję i wnioskowali na podstawie zrealizowanych badań.

Horyzont czasowy opisywanych i analizowanych w pracy badań obejmował lata 2000–2009. Z kolei uzyskane z badań wyniki pozwalają na opisywanie analizowanych zjawisk na poziomie kraju.

³¹ Raport tematyczny pod redakcją Ireny E. Kotowskiej. Wydawca Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Warszawa 2009. Publikacja została opracowana w ramach Projektu systemowego realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. „Diagnoza społeczna 2009–2011, zainicjowanego przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoza (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej).

Z racji podjętego w analizie literaturowej kluczowego obszaru, jakim jest starzenie się społeczeństwa w aspekcie zatrudnienia i bezrobocia najważniejsze z tego punktu widzenia było przeprowadzenie dogłębnej analizy części pierwszej pracy. Część druga również przywoływana posiada charakter uzupełniający analizę.

Jak piszą autorzy pracy: „Celem niniejszego opracowania w części pierwszej jest pogłębiona analiza zmian na rynku pracy na podstawie danych pochodzących z kolejnej edycji *Diagnozy Społecznej 2009*³². W badaniu tym – w porównaniu do poprzednich edycji – rozszerzono znacznie zakres informacji, które mogą być przydatne w takiej analizie. Są to bardziej szczegółowe dane o stanie zdrowia respondentów, zapotrzebowaniu na usługi opiekuńcze dla osób starszych, dotyczące transferów opieki dla osób starszych. Rozszerzono zakres pytań dotyczących łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, pozyskując informacje dotyczące opinii o sposobach godzenia tych dwóch aktywności oraz preferowanych rozwiązaniach polityki rodzinnej, a także o wykorzystaniu urlopów wychowawczych. Powtórzono pytania z poprzedniej edycji *Diagnozy Społecznej 2007*, które dotyczyły zagadnień istotnych dla rynku pracy w Polsce takich jak: przyczyny bierności zawodowej i warunki aktywizacji zawodowej, poprawa wyposażenia w kapitał ludzki i jej wpływ na status na rynku pracy. Ponownie pytano o zamierzenia migracyjne i doświadczenia pracy za granicą”.

Charakteryzując badania autorzy podkreślają, że „...Badanie Diagnoza Społeczna 2009 było piątą edycją ogólnopolskich badań ankietowych rozpoczętych w 2000 r. Warto dodać, że informacje dotyczące rynku pracy zawarte w badaniu pozwalają na szczegółową ocenę zmian w dłuższym okresie i w dużej części są oparte na obserwacji tych samych gospodarstw domowych i jednostek, bowiem Diagnoza Społeczna jest unikalnym badaniem panelowym realizowanym na taką skalę w Polsce”³³.

W podsumowaniu wyników badań na poziomie obszaru problemowego, jaki jest rynek prac wraz z determinantami jego rozwoju odnajdujemy obszerny katalog wniosków, wśród których do najważniejszych zaliczyliśmy następujące:

³² Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport redakcja Janusz Czapiński Tomasz Panek Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.

³³ Paweł Strzelecki, Irena E. Kotowska, Anita Abramowska-Kmon, Piotr Białowolski, Janusz Czapiński, Izabela Grabowska, Dorota Więziak-Białowolska

- pomimo objawów spadku koniunktury obserwowanych na początku 2009 r., sytuacja na rynku pracy mierzona wskaźnikami zatrudnienia i bezrobocia była najlepsza od początku realizacji badań (od 2000 r.),
- coraz mniej gospodarstw domowych odczuwało bezrobocie, a osoby pracujące oprócz płacy dostrzegały coraz częściej stabilność zatrudnienia oraz brak napięć i stresów jako najważniejsze cechy pracy zawodowej,
- na znaczeniu zyskały też możliwość osobistego rozwoju oraz samodzielność,
- dane z badania wskazują na wzrost odsetka absolwentów nauk technicznych i ścisłych wśród kolejnych roczników kończących studia,
- pokolenie wyżu demograficznego charakteryzuje także zdecydowanie lepsza w porównaniu do poprzednich generacji znajomość języków obcych oraz umiejętności pracy z komputerem i Internetem,
- osoby należące do pokolenia wyżu demograficznego stanowiły także największą część emigrantów, którzy wyjeżdżali z Polski w poszukiwaniu pracy po 2004 r.,
- wychowywanie dzieci istotnie zwiększa aktywność zawodową ojców, ale negatywnie wpływa na aktywność zawodową matek,
- osoby niepełnosprawne są relatywnie rzadziej aktywne zawodowo, choć dane z 2009 r. wskazują na zauważalną poprawę wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia, wyraźniejszą niż dla całej zbiorowości badanych. Udział osób niepełnosprawnych wzrasta z wiekiem, podobnie jak stopień niepełnosprawności,
- analizy stopnia niepełnosprawności dla osób w wieku 45–64 lata pokazują, że zdecydowaną większość osób niepełnosprawnych stanowią osoby o lekkiej niepełnosprawności. Innymi słowy, stan zdrowia osób w wieku niemobilnym nie stanowi przeszkody dla ich zatrudnienia pod warunkiem odpowiedniej organizacji pracy,
- zasadniczym problemem jest utrzymujący się brak skłonności do korzystania z usług edukacyjnych osób w wieku powyżej 39 lat, a więc tej grupy ludności, której wykształcenie i inne umiejętności zasadniczo niekorzystnie odbiegają od charakterystyk dla osób młodszych.
- kształcenie ustawiczne osób dorosłych, uznawane za jeden z podstawowych warunków zwiększenia zdolności do zatrudnienia, ma w Polsce wciąż zakres marginalny,
- zestawienie wyników dotyczących aktywności edukacyjnej dorosłej ludności Polski ze strukturą ludności według poziomu wykształcenia i umiejętnościami cywilizacyjnymi,

obrazuje dysproporcje dotyczące szans rozwojowych mieszkańców miast i wsi a także generalnie osób w wieku 35 lat i więcej.

- różnice poziomu wykształcenia i znajomości języków czy obsługi komputera między osobami młodymi i osobami w wieku 35 lat i więcej wskazują na lukę kompetencyjną, która pogłębia się w miarę przechodzenia do starszych grup wieku,
- oprócz wieku, także płeć i miejsce zamieszkania silnie wpływa na aktywność edukacyjną osób dorosłych. Kobiety wyraźnie częściej korzystają z usług edukacyjnych, także w wieku 25–34 lata, charakteryzującym się nasilającymi się obowiązkami opiekuńczymi nad małymi dziećmi.
- różnice terytorialne udziału w aktywności edukacyjnej, widoczne zwłaszcza między miastami najmniejszymi i wsią a pozostałymi miastami, pogłębiają lukę w poziomie wykształcenia i kwalifikacji,
- rozpiętość między zapotrzebowaniem na usługi edukacyjne, wynikające z istniejącego poziomu wykształcenia i kwalifikacji ludności – z jednej strony oraz przemian technologicznych i wymagań dotyczących zasobów pracy – z drugiej strony, a przedstawionym wyżej wzorcem aktywności edukacyjnej wyróżnionych grup ludności świadczy o pilnej konieczności wzrostu zakresu korzystania z usług edukacyjnych osób w wieku powyżej 35 lat.
- niezbędny jest rozwój różnych form uzupełniania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji (nauka w trybie wieczorowym, zaocznym czy korespondencyjnym, studia podyplomowe, kursy i szkolenia), zwłaszcza w mniejszych miastach i na wsi, a także podjęcie działań na rzecz wzrostu świadomości dotyczącej konieczności stałego podnoszenia swych umiejętności,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych w latach 2007–2009 miało wpływ na poprawę statusu na rynku pracy osób biernych zawodowo i bezrobotnych.
- sytuacja na rynku pracy mężczyzn aktywnych edukacyjnie jest korzystniejsza niż kobiet. Jednocześnie przepływy na rynku pracy osób aktywnych edukacyjnie i biernych edukacyjnie, rozpatrywane odrębnie dla kobiet i mężczyzn, wskazują, że podnoszenie kwalifikacji silniej wpływa na zmiany statusu kobiet na rynku pracy niż mężczyzn.
- niedostosowanie kwalifikacji do wymagań pracodawcy ma w ocenie respondentów generalnie niewielkie znaczenie, jako przyczyna pozostawania bez pracy, największe zna-

czenie miały przyczyny związane z wiekiem: nauka w najmłodszych grupach wieku oraz emerytura w najstarszych,

- w 2009 r., podobnie jak w 2007 r., bardzo silnie zarysowały się różnice w wyposażeniu w kapitał ludzki osób młodszych i starszych, korzystne dla osób młodszych,
- zatrzymanie na rynku pracy osób w starszych grupach wieku produkcyjnego wymaga znaczącego wysiłku w celu poprawy ich kapitału,
- pomimo, że w 2009 r. w stosunku do 2007 r. wzrósł kapitał ludzki zarówno osób bez niepełnosprawności, jak i z niepełnosprawnością, to utrzymują się niekorzystne dla osób niepełnosprawnych różnice między kobietami i mężczyznami oraz między osobami z różnych grup wieku,
- narasta dysproporcja w poziomie kapitału między aktywnymi a biernymi zawodowo,
- starsze osoby coraz rzadziej współzamieszkują z dorosłymi dziećmi i coraz częściej tworzą jednoosobowe gospodarstwa domowe, nawet w sytuacji znaczącego pogorszenia się stanu zdrowia,
- oczekiwane zaawansowanie procesu starzenia się ludności Polski przyczyni się do zwiększenia się liczby osób starszych wymagających opieki i wzrostu zapotrzebowania na usługi opiekuńcze. Jednak biorąc pod uwagę możliwe zmniejszenie się sieci krewniaczych (niska dzietność, migracje, wzrost aktywności zawodowej kobiet, wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej), można oczekiwać zwiększenia się popytu nie tylko na usługi dostarczane w ramach np. pomocy społecznej, ale także na usługi wspomagające opiekunów w ich działaniach na rzecz niedołączonych krewnych oraz na usługi opiekuńcze dla osób starszych nabywane na rynku,
- szczególnego znaczenia nabiera kwestia organizacji usług opiekuńczych dla osób starszych, potrzebujących opieki oraz działań wspierających opiekunów rodzinnych w sprawowaniu opieki nad niedołączonymi krewnym³⁴,

³⁴ Analizy pokazały, iż 25 proc. mężczyzn i 16 proc. kobiet w wieku 65 lat i więcej nie otrzymywało żadnej pomocy, mimo że jej potrzebowali. Co trzeci mężczyzna i co czwarta kobieta otrzymywali pomoc od osoby z tego samego gospodarstwa domowego – mężczyźni doświadczali wsparcia od żony, natomiast kobiety otrzymywały ją głównie od dzieci i rzadziej od męża. Ponadto kobiety zdecydowanie częściej otrzymywały pomoc od kogoś spoza gospodarstwa domowego niż mężczyźni (60 proc. wobec 38 proc.). Pomoc zewnętrzna głównie pochodziła od osoby spokrewnionej, rzadziej od znajomych i sąsiadów czy pracownika pomocy społecznej. Generalnie można stwierdzić, iż mamy do czynienia z polaryzacją transferów opieki dla osób starszych niepełnosprawnych (wymagających pomocy): usługi opiekuńcze pochodzą albo od członków tego samego gospodarstwa domowego albo od kogoś spoza tego gospodarstwa – bardzo rzadko osoba starsza otrzymuje oba rodzaje pomocy jednocześnie. Warto podkreślić, że dość znaczna część osób starszych wymagających wsparcia i mieszkających w gospodarstwach wieloosobowych uznała, iż nie otrzymuje żadnej pomocy. Może to być związane z rzeczywistym niedostatkiem pomocy od pozostałych członków gospodarstwa

- uzyskane wyniki zdają się, zatem wskazywać na istnienie rosnącego zapotrzebowania na usługi opiekuńcze dla osób starszych, jak również na potrzebę organizacji działań wspierających opiekunów rodzinnych w sprawowaniu opieki nad starszymi osobami niedołączonymi. Niemniej jednak, niezwykle ważne wydaje się rozpoznanie przyczyn deklarowanego przez starszych respondentów braku pomocy,
- obecnie istnieje luka między zapotrzebowaniem na opiekę dla osób starszych a jej popyt. Oczekiwane zmiany w strukturze wieku ludności, a także przemiany modelu rodziny i więzi rodzinnych mogą przyczynić się do jej zwiększenia,
- brak dostępu do opieki może być źródłem wykluczenia społecznego, nie tylko ze względu na brak potrzebnej pomocy, ale także (a może przede wszystkim) ze względu na ograniczenie kontaktów społecznych wynikających z przemian demograficznych i kulturowych (rzadsze kontakty w ramach sieci krewniaczych),
- należy podkreślić potrzebę głębszego rozpoznania zarówno zapotrzebowania na opiekę jak i transferów opieki³⁵.

W końcowej konkluzji można zaryzykować kilka wniosków ukierunkowujących oceny przez realizujących badania stan krajowego rynku pracy na procesy starzenia się społeczeństwa. Przede wszystkim na poziomie 2009 r. sytuacja osób starszych w świetle wskaźników zatrudnienia i bezrobocia była najlepsza od 2000 r. Miało to swoje bezpośrednie przełożenie na wyraźny spadek znaczenia dwóch negatywnych cech pracy zawodowej, tj. napięć i stresów. Natomiast istotnie wzrosło znaczenie możliwości osobistego rozwoju i samodzielności. Jednym z ważnych i negatywnych determinantów istotniej

lub ignorowaniem otrzymywanej opieki, nie uznając za opiekę działań innych członków gospodarstwa. Poza tym, sami opiekunowie mogą nie traktować swoich zachowań w stosunku do niedołączonych członków gospodarstwa, jako sprawowanie opieki.

³⁵ Doświadczenie pozyskane w obecnej edycji *Diagnozy Społecznej 2009* wskazuje na to, iż pytania należy nieco inaczej formułować, by uzyskać rzetelniejszą i bardziej obiektywną informację o transferach opieki wewnętrznej i zewnętrznej. Szczególnie ważne jest rozszerzenie kafeterii odpowiedzi na pytanie dotyczące opiekunów spoza gospodarstwa domowego, zwłaszcza osób spokrewnionych. W obecnej edycji *Diagnozy Społecznej* wszystkie osoby spokrewnione zostały zakwalifikowane do jednej kategorii. Takie ujęcie pozwoliłoby na oszacowanie rzeczywistego zaangażowania (przede wszystkim kobiet w wieku niemobilnym) w opiekę nad niedołączonymi krewnymi. Częściowo to zaangażowanie (w opiekę wewnątrz gospodarstwa) można było ocenić na podstawie pokrewieństwa między osobą starszą otrzymującą pomoc a opiekunem (z tego samego gospodarstwa). Jak to pokazały analizy, osoby starsze otrzymują częściej pomoc zewnętrzną niż wewnętrzną, w związku z tym, uzyskany obraz modelu opieki w Polsce jest niepełny. Taka informacja jest niezbędna z punktu widzenia postulowanych zmian na rynku pracy, mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej kobiet i osób w starszych grupach wieku produkcyjnego, czyli tych, które są najbardziej zaangażowane w opiekę nad innymi członkami rodziny. Ponadto, w celu uzyskania informacji na temat usług nabywanych na rynku i uzyskiwanych w ramach pomocy instytucji, warto by rozszerzyć kafeterię odpowiedzi dla opiekunów zewnętrznych. Co więcej, warto też zapytać o przyczyny korzystania z usług wyżej wymienionych podmiotów, jak również poznać opinię osób starszych na ten temat.

kształtujących pozycję osób starszych na rynku pracy jest postępująca wraz z wiekiem niepełnosprawność. W związku z tym zjawiskiem niezbędne jest odpowiednie profilowanie organizacji pracy pod kątem potrzeb tej grupy zawodowej. Równie znaczącą barierą w rozwoju na rynku pracy osób starszych jest utrzymująca się niechęć do korzystania z usług edukacyjnych. Należy w tym miejscu podkreślić, że jest to grupa zawodowa o niekorzystnych w relacji do ludzi młodych wykształceniu i innych umiejętnościach. Stąd kształcenie ustawiczne należy uznać za kluczowy determinant poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy, szczególnie wśród mieszkańców wsi i małych miasteczek. W zasadzie należy jednoznacznie stwierdzić, że obecnie mamy do czynienia z luką kompetencyjną, która się szczególnie pogłębia w populacji starszych grup wiekowych. Niezbędny, więc jest rozwój różnych form uzupełniania wykształcenia i podnoszenie posiadanych kwalifikacji. Z tym obszarem w podobnym wymiarze koresponduje zróżnicowanie kapitału ludzkiego, który przeważa wśród ludzi młodych i jest znacząco niższych w rocznikach starszych. Szczególnie jest to zauważalne w wymiarze dysproporcji pomiędzy aktywnymi a biernymi zawodowo, z wyraźną przewagą kapitału po stronie aktywnych zawodowo. W przypadku osób starszych należy oczekiwać przyrostu pogorszenia się w tej populacji stanu zdrowia. To z kolei będzie determinować potrzebę wzrostu zapotrzebowania na usługi opiekuńcze dla osób starszych nabywane na rynku pracy.

3.2. Prognoza demograficzna dla Polski do 2035 roku z przedłużeniem do 2060 roku a starzenie się społeczeństwa

Opracowaniem obrazującym skalę zmian demograficznych, których należy oczekiwać w perspektywie 2060 roku obrazuje opracowanie o tytule „Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 r.”³⁶. Z uwagi na najważniejsze założenia metodologiczne w prognozie czytamy: „W bieżącej edycji prognozy wykorzystana została Prognoza demograficzna na lata 2008–2035 sporządzona przez Główny Urząd Statystyczny w 2008 r. Poprzednia długoterminowa prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego zasilona była Prognozą demograficzną na lata 2003–2030 również sporządzoną przez Główny Urząd Statystyczny. Prognozy GUS uwzględniają saldo migracji zagranicznych jedynie na pobyt stały. Informacje o prognozie demograficznej GUS (w tym o założeniach tej prognozy) znaleźć można w publikacji „Prognoza ludności na lata 2008–2035” (Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009). Prognoza demograficzna na lata 2008–2035 przekazana do

³⁶ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa marzec 2010.

ZUS zawiera bardziej szczegółowe informacje niż powyższa publikacja – w szczególności zawiera prospektywne tablice trwania życia przygotowane przez GUS do 2035 r. oraz prognozę ludności w podziale na kohorty wiekowe”.

Do najważniejszych założeń modelowych dla opracowanej prognozy należy zaliczyć:

- dla każdego rodzaju świadczenia emerytalno-rentowego: jednostajne rozkłady prawdopodobieństwa utraty w ciągu roku statusu uprawnionego do tego świadczenia z powodu: dokonania zamiany, utraty uprawnień i śmierci, pod warunkiem, że dane zdarzenie nastąpi;
- rozłączność zdarzeń, o których mowa w punkcie 1;
- prawdopodobieństwo, że osoba w wieku 110 lat przeżyje jeszcze rok wynosi zero; zatem 111 lat jest w modelu nieprzekraczalnym wiekiem;
- dla każdego rodzaju świadczenia emerytalno-rentowego: jednostajny rozkład przejścia na to świadczenie w ciągu roku pod warunkiem, że przejście w danym roku nastąpi;
- fundusz emerytalny zasilany jest wyłącznie wpływami składkowymi;
- jednostajny rozkład urodzeń w ciągu roku;
- osoba, której świadczenie przyznano w danym roku (niezależnie od tego czy jest ona nowym świadczeniobiorcą czy też dokonała zamiany świadczenia) może – w roku przyznania – utracić status uprawnionego do tego świadczenia wyłącznie z powodu zgonu.

W oparciu o przeprowadzone obliczenia ich autorzy sformułowali kluczowy dla prognozy wniosek, w którym stwierdzają, że:...” Wyniki prognozy demograficznej należy w tym kontekście uznać, za co najmniej niepokojące”. Uzasadnieniem dla tego wniosku są zmiany demograficzne, które mogą wystąpić w Polsce w prognozowanym horyzoncie 2060 r. Do najważniejszych należy zaliczyć następujące zmiany:

- liczebność całej populacji Polski spada z obecnych 38,1 mln do poziomu 36,0 mln w 2035 r. i do około 30,6 mln w 2060 r., przy czym istotnie zmienia się jej struktura wiekowa.
- przez większość prognozowanego okresu (do 2055 r.) liczba ludności w wieku poprodukcyjnym rośnie i w roku 2027 osiąga poziom półtorakrotnie większy niż w 2007 r., a w 2055 r. już o około 90% większy niż w 2007 r. Dopiero od 2056 r. obserwujemy spadek populacji w wieku poprodukcyjnym,

- populacja osób w wieku produkcyjnym do 2009 r. wzrasta, po czym zaczyna maleć osiągając w 2035 r. poziom o około 15% mniejszy, a w 2060 r. – już o 40% mniejszy, niż w 2007 r.
- udział populacji w wieku poprodukcyjnym w całej populacji rośnie z 16,0% w 2007 r. do 26,7% w 2035 r. i do 37,3% w 2060 r.,
- udział ludności w wieku produkcyjnym początkowo nieznacznie rośnie z 64,4% w 2007 r. do 64,6% w 2009 r., po czym spada aż do 2027 r. (57,7%), następnie w latach 2028–2032 nieznacznie wzrasta i od 2033 r. ponownie spada osiągając poziom 48,3% w 2059 r. i w 2060 r.

Uszczegółowiony obraz zmian prezentują poniższe tabele. W tabeli pierwszej zawarte zostały wyniki prognozy populacji Polaków w podziale na ekonomiczne grupy wieku w liczbach bezwzględnych. Z kolei w tabeli 2 identyczny rozkład populacji według udziałów w populacji ogółem.

Tablica 11. Populacja w podziale na ekonomiczne grupy wieku (w tysiącach); stan na koniec roku

	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Populacja ogółem z tego:	38 116	38 092	37 830	36 796	35 048	33 000	30 605
w wieku przedprodukcyjnym	7 488	7 107	6 959	6 253	5 179	4 864	4 404
w wieku produkcyjnym	24 545	24 571	22 503	21 254	19 711	16 713	14 786
w wieku poprodukcyjnym	6 082	6 414	8 368	9 289	10 158	11 423	11 415

Źródło: Do 2035 r. – Prognoza demograficzna na lata 2008–2035, Główny Urząd Statystyczny, od 2036 r. – prognoza sporządzona w Departamencie Statystyki ZUS w oparciu o prognozę GUS do 2035.

Tablica 12. Udziały poszczególnych grup ekonomicznych w całej populacji; stan na koniec roku

Populacja	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060
W wieku przedprodukcyjnym	19,6%	18,7%	18,4%	17,0%	14,8%	14,7%	14,4%
W wieku produkcyjnym	64,4%	64,5%	59,5%	57,8%	56,2%	50,6%	48,4%
W wieku poprodukcyjnym	16,0%	16,8%	22,1%	25,2%	29,0%	34,6%	37,3%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Prognozy demograficznej na lata 2008–2035* sporządzonej przez Główny Urząd Statystyczny oraz od 2036 r. na podstawie prognozy sporządzonej w Departamencie Statystyki ZUS.

Kontynuując, skala zmian jest ogromna szczególnie w populacji w wieku poprodukcyjnym. W 2007 r. na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało średnio 248 osób w wieku poprodukcyjnym, w 2035 r. liczba ta – zgodnie z prognozą demograficzną – wynosić będzie 464, a w 2060 r. już 772. Przez większość lat rośnie także współczynnik obciążenia ekonomicznego (rozumiany jako iloraz liczby osób w wieku nieprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym). W 2007 r. na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało

średnio 553 osoby w wieku nieprodukcyjnym, w 2035 r. liczba ta – zgodnie z prognozą demograficzną – wynosić będzie 736, a w 2060 r. już 1070.

Podsumowując prezentowaną prognozę zacerpnęliśmy z niej poniższy zestaw wniosków podsumowujących:

- w dwóch prezentowanych prognozie wariantach przez wszystkie lata aż do końca horyzontu prognozy fundusz emerytalny osiąga ujemne saldo roczne. W wariantcie nr 3 począwszy od 2055 r. fundusz emerytalny generuje nadwyżki roczne, a w latach wcześniejszych – deficyty roczne, we wszystkich wariantach odnotowujemy podobny, co do kształtu przebieg zdyskontowanego salda rocznego,
- po kilkuletnim, trwającym do 2013 roku dla wariantów nr 1 i 2 oraz do 2014 roku dla wariantu nr 3, okresie malejącego deficytu następuje czas pogłębiającego się deficytu, który – w zależności od wariantu – osiąga swoją największą wartość w latach 2026–2028: 84,8 mld zł w 2028 r. w wariantcie nr 1, 96,8 mld zł w 2028 r. w wariantcie nr 2 i 70,5 mld zł w 2026 r. w wariantcie nr 3,
- następnie we wszystkich trzech wariantach obserwujemy stopniową redukcję deficytu rocznego, który maleje do wartości 34,9 mld zł w wariantcie nr 1 oraz do 57,2 mld zł w wariantcie nr 2. W wariantcie nr 3 w 2060 r. osiągniata jest nadwyżka roczna 17,3 mld zł,
- we wszystkich wariantach wpływy funduszu emerytalnego wyrażone, jako procent sumy rocznych podstaw wymiaru składek na fundusz emerytalny wykazują tendencję malejącą, (co związane jest z rosnącym udziałem członków otwartych funduszy emerytalnych wśród ubezpieczonych) i stabilizują się – w zależności od wariantu – na poziomie 11,45–11,75%,
- wydatki funduszu emerytalnego wyrażone, jako procent sumy rocznych podstaw wymiaru składek na fundusz emerytalny początkowo maleją (w zależności od wariantu) do roku 2013–2014, po czym odnotowujemy okres wzrostu wydatków do roku 2023 w wariantcie nr 1, gdzie osiągnają wartość 25,44%, do roku 2025 w wariantcie nr 2 (32,20%) i do roku 2021 w wariantcie nr 3 (21, 87%). Następnie we wszystkich wariantach do końca prognozowanego okresu wydatki spadają do poziomu 14,17% w wariantcie nr 1, 20,69% w wariantcie nr 2 oraz 11,01% w wariantcie nr 3 w 2060 r.,
- miarą efektywności systemu emerytalnego, zaproponowaną przez autorów, jest jego wydolność. W dwóch wariantach (warianty nr 1 i 2) wydolność systemu emerytalnego

- nie osiąga pułapu 100%. W wariantach nr 3 począwszy od 2055 r. wydolność jest większa niż 100%, a w latach wcześniejszych mniejsza niż 100%,
- we wszystkich wariantach wydolność systemu w ostatnim roku prognozy jest wyższa niż w roku 2011. Największy wzrost wydolności obserwujemy w wariantach nr 3 – wzrost o 54 punkty procentowe w 2060 r. w porównaniu do 2011 r., a najmniejszy w wariantach nr 2 – wzrost o 9 punktów procentowych w 2060 r. w porównaniu do 2011 r. W wariantach nr 1 wzrost ten wynosi 32 punkty procentowe. Warto dodać, że we wszystkich wariantach od drugiej połowy dekady 2020–2030 wydolność systemu emerytalnego rośnie aż do ostatniego roku prognozy,
 - najniższą wydolność w latach 2011–2060 obserwujemy w 2026 roku w wariantach nr 2 – 36%, a najwyższą w 2060 roku w wariantach nr 3 – blisko 107%,
 - we wszystkich wariantach współczynnik obciążenia systemowego w latach 2011–2013 maleje, a w latach 2014–2060 rośnie osiągając w 2060 r. poziom przeszło dwukrotnie wyższy niż w roku 2011. Największy wzrost omawianego współczynnika obserwujemy w wariantach nr 2 – wzrost o przeszło 137% w stosunku do 2011 r., a najmniejszy w wariantach nr 3 – o około 105%. W 2011 r. na 1000 ubezpieczonych przypada, w zależności od wariantu, średnio 334–359 osób pobierających emeryturę z funduszu emerytalnego. W ostatnim roku prognozy liczba ta wynosi 763 osoby w wariantach nr 1, 853 osoby w wariantach nr 2 oraz 685 osób w wariantach nr 3.

3.3. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe – Strategia dla Polski

Kolejną przytaczaną w niniejszym opracowaniu pracą jest znaczący i niezmiernie ważki dla perspektywy rozwojowej Polski dokument o tytule „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”. O wadze tego dokumentu świadczą zawarte we wstępie do niniejszego dokumentu uwagi Premia Rzeczypospolitej Polskiej Donalda Tuska, wśród których odnajdujemy następujący wpis: „...musimy dobrze przygotować się do wyzwań, które przynosi nowe stulecie. To zarazem główny powód, dla którego powstał raport POLSKA 2030. Jego sens polega na tym, by poddać wszechstronnej diagnozie wiele obszarów naszego życia, zwłaszcza tych, które są ważne dla przyszłego rozwoju i uzyskania przez Polskę i jej gospodarkę przewagi w konkurencji z innymi krajami. Możemy powiedzieć, że w pewien sposób chcemy podsumować okres, który minął – nazywany okresem transformacji i otworzyć okres, który nadchodzi – a będzie okresem modernizacji. Dlatego ważne jest, by pokazać, jakie główne wyzwania”. Dokument „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” został opracowany

przez zespół ekspercki w składzie: Paweł Bochniarz, Michał Boni, Maciej Bukowski, Eliza Durka, Maciej Duszczyk, Maciej Grabowski, Mikołaj Herbst, Paweł Kaczmarczyk, Lidia Kołucka-Żuk, Jakub Michałowski, Dominika Milczarek-Andrzejewska, Dorota Poznańska, Piotr Rymaszewski, Alek Tarkowski, Mateusz Walewski, Jakub Wojnarowski. Redakcję naukowe dokumentu przeprowadził dr Michał Boni Minister – członek Rady Ministrów i Przewodniczący Komitetu Stałego Rady Ministrów w rządzie Donalda Tuska. Wydawcą dokumentu była Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Praca ukazała się w lipcu 2009 roku.

Dokument składa się z dziesięciu bardzo obszernych i wnikliwie udokumentowanych rozdziałów, w których w układzie chronologicznym podjęto następujące obszary problemowe w perspektywie 2030 roku: wzrost i konkurencyjność, sytuacja demograficzna, wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy, odpowiedni potencjał infrastruktury, bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne, gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego, solidarność i spójność regionalna, poprawa spójności społecznej, sprawne państwo i wzrost kapitału społecznego Polski

Dokument zamyka rozdział końcowy o tytule Polska 2030 – Rekomendacje końcowe.

Z uwagi na zasadniczą treść i cel niniejszego rozdziału w tym miejscu analizie poddaliśmy dwa rozdziały, tj. rozdział wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy i gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego.

Na wstępie rozdziału pt.: „Wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy” pada kilka wręcz fundamentalnych pytań o stan i przyszłość polskiego rynku pracy. Po pierwsze w świetle niezwykle niekorzystnych tendencji na polskim rynku pracy, wśród których chyba najważniejszym jest bardzo niski (jedne z najniższych w Europie) odsetek osób aktywnych zawodowo pada pytanie o przyczyny tego stanu, tj. skąd bierze się tak niska aktywność zawodowa Polaków? Kontinuum tego pytania są kolejne, dlaczego nie chcą lub nie są w stanie uczestniczyć aktywnie w życiu gospodarczym?, co powinno się stać, by ta sytuacja uległa zmianie?, jak polski rynek pracy prezentuje się po 20 latach transformacji na tle innych gospodarek regionu i całej Europy?, jak zorganizowane jest jego instytucjonalne otoczenie?, w jaki sposób kształtują go procesy globalne i modernizacyjne?, co zadecydowało o naszych sukcesach i porażkach w przeszłości? Wreszcie – czy jesteśmy przygotowani na wyzwania przyszłości?

Skalę wezwań dla Polski w obszarze zmian na rynku pracy można zobrazować wielkością stopa aktywności ekonomicznej ludności, która w Polsce w 2007 r. nieznacznie prze-

kraczała 60% ogółu osób między 15. i 64. rokiem życia, a stopa zatrudnienia wynosiła nieco ponad 55%. W tym samym czasie średnio w Unii Europejskiej aktywnych ekonomicznie było ponad 70% osób z tej grupy wiekowej, a stopa zatrudnienia zbliżała się do 70%.

Opisane powyżej zjawisko szczególnie niekorzystnie objawia się w dwóch populacjach, tj. wśród osób poniżej 25, i powyżej 50 roku życia. Jak czytamy w raporcie:...” Niezależnie od płci, aktywność zawodowa najmłodszych i najstarszych uczestników rynku pracy w Polsce jest znacznie niższa niż przeciętna w Unii Europejskiej. Z jednej strony Polacy do 25. roku życia znacznie rzadziej niż ich rówieśnicy w innych krajach Unii Europejskiej łączą naukę z pracą. Z drugiej strony, osoby po 50., a nawet 45. roku życia wycofują się z rynku pracy wcześniej niż ich pokolenie w UE. Jedynie wśród kobiet i mężczyzn między 25 a 39 rokiem życia aktywność zawodowa w Polsce jest porównywalna z przeciętną aktywnością mieszkańców UE. Warto podkreślić, że w wypadku kobiet równowaga między Polską a UE zachowana jest dłużej niż w wypadku mężczyzn, bo aż do 50. roku życia. W tym drugim wypadku różnice w aktywności są widoczne znacznie wcześniej, gdyż już w 40. roku.

Poszukując przyczyn tego stanu autorzy raportu stwierdzają, że: „...Powodem tego zjawiska jest indukowana instytucjonalnie wczesna dezaktywizacja Polaków, którzy wycofują się z rynku pracy znacznie wcześniej niż ich rówieśnicy w innych krajach UE. Specjalne systemy emerytalne skierowane głównie do mężczyzn (emerytury mundurowe w wojsku i policji, emerytury górnicze) i – w znacznie mniejszym stopniu – niższa niż na Zachodzie kultura pracy i higieny życia powodują, że istotna część z nich dezaktywizuje się już między 40. a 50. rokiem życia. Zjawisko intensywnej dezaktywizacji nasila się wśród 50–55-latków, gdy na wcześniejsze emerytury zaczynają przechodzić kobiety i mężczyźni pracujący w zawodach nieobjętych systemami specjalnymi. Wygaszenie wcześniejszych emerytur i zastąpienie ich ograniczonym, co do czasu i skali systemem emerytur pomostowych stwarza nadzieję na poprawę sytuacji w przyszłości. Dopiero jednak integracja (pod względem praw i obowiązków) specjalnych systemów emerytalnych z systemem powszechnym oraz zbliżenie innych rozwiązań instytucjonalnych w systemie zabezpieczenia społecznego do standardów krajów rozwiniętych pozwoli na usunięcie podstawowej dysfunkcji polskiego rynku pracy – najniższej w Europie i OECD podaży pracy.

Kolejnym niezmiernie ważnym czynnikiem kształtującym sytuację na polskim rynku pracy jest wydajność pracy. Z definicji wydajność pracy to wielkość efektów produkcyjnych uzyskiwanych w wyniku pracy ludzkiej przypadających na jednostkę tej pracy tj. pracy wy-

datkowanej na badaną produkcję w danym przedsiębiorstwie (firmie). Jak wskazują autorzy raportu w tym obszarze nastąpiła poważna poprawa ...”Szybki, bo lokujący się powyżej wieloletniej średniej, wzrost gospodarczy ostatnich lat oznaczał przede wszystkim szybkie nadrabianie przez Polskę zaległości w zakresie wydajności pracy polskich pracowników. Jeszcze w 2000 r. produktywność polskiego pracownika ledwie przekraczała 40% średniej dla UE15, tymczasem w 2007 r. sięgała już ponad 55%”.

Bardzo niepokojącym, co stwierdzają autorzy raportu, jest aktywność Polaków w obszarze zmiany pracy. Tylko 29% Polaków uważa, że co kilka lat należy zmienić pracę. To znacznie poniżej średniej europejskiej (40%) i dużo poniżej poziomu notowanego w takich krajach, jak Szwecja czy Dania, gdzie ponad 70% obywateli uważa, że zmiana pracy służy ludziom. Polacy rzadziej niż przedstawiciele innych społeczeństw dostrzegają korzyści ze zmiany pracy i rzadko decydują się na ten krok. Problem ten widać nawet wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników naukowych i technicznych – tylko 4,7% z tej grupy zdecydowało się zmienić pracę w latach 2004–2005. Jest to jeden z najniższych wskaźników w Europie. Polacy relatywnie rzadko uczestniczą w edukacji ustawicznej. *Sytuacja wydaje się szczególnie niebezpieczna w najstarszej grupie wiekowej, gdzie udział Polaków w jakiegokolwiek formie kształcenia należy do najniższych w Europie.* Obraz ten zmienia się jednak w dobrym kierunku. W latach 2003–2006 wzrósł udział Polaków w edukacji we wszystkich grupach wiekowych, choć wciąż jest on bardzo niewielki.

Na wskazane powyżej negatywne dla rynku pracy w Polsce zjawiska dodatkowo nakłada się problem aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Jednym z dylematów w tym obszarze problemowym jest system podatkowo-zasiłkowy, który jak stwierdzają autorzy raportu wciąż zniechęca do podejmowania pracy, szczególnie nisko płatnej. Dochody netto osoby bezrobotnej znajdującej niskopłatną pracę rosną jedynie o 20–30% jej płacy brutto. Jest to jeden z gorszych wyników w UE. Według danych z 2006 r. około 80% zarobionych przez taką osobę pieniędzy było „zabieranych” w postaci podatków i składek na ubezpieczenia społeczne oraz przede wszystkim w postaci utraconych świadczeń socjalnych. Po reformach składek na ubezpieczenie społeczne i stawek PIT z lat 2007–2009 odsetek ten wynosi około 70%. Zjawisko takie jest nazywane pułapką bezrobocia. Im poziom pułapki jest wyższy (w Polsce 70–80%), tym mniejsza finansowa motywacja osoby bezrobotnej do znajdowania pracy. Dotyczy to oczywiście przede wszystkim osób o niskich kwalifikacjach, mogących oczekiwać płacy niewiele przekraczającej wynagrodzenie minimalne. W wypadku

osób z wyższymi kwalifikacjami (mogących oczekiwać wyższych płac) pułapka ta jest mniejsza.

Z opisanym powyżej zjawiskiem w pełni koresponduje obszar funkcjonalności i efektywności krajowych służb zatrudnienia. Jak piszą autorzy raportu ...”polskie służby zatrudnienia w coraz większym stopniu angażują się w aktywne programy pomocy bezrobotnym. Czynią to jednak mało efektywnie. Głównymi problemami są przy tym złe adresowanie podejmowanych interwencji oraz brak ich regularnego monitoringu. Przyczyny tego stanu eksperci upatrują w pasywnym podejściu do polityki społecznej i relatywnie niskich w porównaniu ze średnią w krajach UE wydatkach na aktywną politykę rynku pracy (ALMP). Aby tą sytuację poprawić szans na zmianę upatruje się przede wszystkim w zwiększaniu efektywności stosowanych narzędzi rynku pracy. To z kolei rodzi konieczność zmiany kryteriów pomiaru sukcesu prowadzonych polityk. Dopóki liczyło się będzie przede wszystkim to, ilu bezrobotnych objętych danym programem znalazło pracę po jego ukończeniu, uczestnikami programów będą przede wszystkim osoby, których szanse na znalezienie pracy i tak są już największe. W zamian należy stworzyć system, w którym urzędy i inne agencje oferujące programy aktywizacji bezrobotnych będą skutecznie motywowane do tego, by objąć swoimi działaniami przede wszystkim osoby o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy: słabo wykształcone, starsze, bez doświadczenia zawodowego lub długotrwale bezrobotne. Inni powinni mieć przede wszystkim możliwość skorzystania z poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy, których skuteczność także trzeba by mierzyć.

W podsumowaniu tej części raporty stwierdza się, że:

- pomimo wzrostu liczby pracujących i niskiego bezrobocia stopa zatrudnienia w Polsce należy do najniższych w Europie. Wynika to przede wszystkim z niskiej aktywności ekonomicznej Polaków.
- rynek pracy nie jest jednorodny. Na coraz większe zróżnicowanie pod względem wykształcenia nakładają się różnice regionalne i pokoleniowe.
- wraz ze wzrostem wydajności pracy i wzrostem płac zwiększa się zróżnicowanie wynagrodzeń i bezrobocia. Kwalifikacje stają się coraz ważniejszym warunkiem powodzenia na rynku pracy.
- nowoczesny rynek pracy wymaga adaptacyjności wszystkich jego uczestników – muszą być gotowi na dużą zmienność, wymagającą ciągłego uczenia się.

- polska siła robocza należy do mniej mobilnych zawodowo w Europie. Wskaźniki uczestnictwa w edukacji ustawicznej wciąż są bardzo niskie. Brak kwalifikacji, wspomagany dostępem do różnych świadczeń, wypycha z rynku pracy relatywnie młode osoby.
- częste stosowanie niektórych niestandardowych form zatrudnienia wciąż wynika z niedorozwoju i segmentacji rynku pracy. Nie jest objawem jego elastyczności. Elastyczność polskiego prawa pracy oraz płac nie odbiega wyraźnie od średnich europejskich, choć ustępuje znacząco krajom, które w pełni wprowadziły model flexicurity.
- dużym problemem jest demotywujący charakter systemu podatków od dochodów z pracy i zabezpieczenia społecznego. Zniechęca on do podejmowania nisko płatnej, legalnej pracy oraz do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- polski system aktywnej pomocy bezrobotnym, oprócz tradycyjnych, często przestarzałych narzędzi, stosuje programy nowoczesne i skuteczne. Nawet wtedy jednak głównym problemem jest ich złe adresowanie, czyli pomaganie tym bezrobotnym, którzy wcale tego nie potrzebują.

Na kanwie podsumowania tej części raportu zostały opracowane rekomendacje dla polityki rynku pracy w Polsce. Na pierwszy plan wysuwają się następujące cele. Po pierwsze zwiększenia aktywności ekonomicznej ludności.³⁷ Aby to osiągnąć należy przeformułować politykę rynku pracy, której celem nie powinno być, więc zachowanie już istniejących miejsc pracy, lecz utrzymanie wysokiego tempa powstawania nowych. Jak stwierdzają autorzy raportu sytuacja na rynku pracy zależy przede wszystkim od tempa kreacji zatrudniania. Dzięki temu osoby tracące pracę mogą ją szybko znajdować i nie odchodzić do bierności zawodowej. Aby to osiągnąć koniecznym i niezbędnym jest połączenie elastyczności, wiążącej się z częstymi zmianami miejsca pracy, z bezpieczeństwem zatrudnienia. Kolejny ważny warunek poprawy sytuacji to edukacja. Osoba chcąca pozostać na nowoczesnym rynku musi się cały czas dokształcać. Trzeba zwiększać gotowość Polaków do udziału w edukacji ustawicznej, a także zapewnić im ofertę edukacyjną w odpowiedniej ilości i na odpowiednim poziomie. W tym celu koniecznym jest, aby system edukacyjny już od najmłodszych lat nie tylko przekazywał uczniom konieczne wiadomości, ale przede wszystkim przyzwyczajał ich do ciągłego zdobywania i wykorzystywania wiedzy oraz uczył tych umie-

³⁷ Przez aktywność ekonomiczną ludności należy rozumieć wzrost liczby osób szukających pracy i gotowych ją podjąć.

jętności. Jednocześnie należy stworzyć sprawny system edukacji ustawicznej, umożliwiający uzupełnianie kwalifikacji i ich zmianę, co zapewni zdolność do mobilności zawodowej. Należy spopularyzować i wspierać korzystanie z nieformalnych sposobów nauki – zdobyte w ten sposób kwalifikacje powinny być weryfikowane i uznawane. W przyszłości rynek pracy będzie charakteryzowała coraz większa zmienność. Aby mógł on skutecznie i szybko dostosowywać się do niej, nie wystarczą gotowi do zmian i uczący się pracownicy. Potrzeba także instytucji dających możliwość swobodnego kształtowania płac oraz sposobu współpracy pracodawcy z pracownikiem. Bardzo ważny jest w tym miejscu odpowiedni sposób ustalania płacy minimalnej. Z jednej strony powinna ona zabezpieczać odpowiedni dochód pracownikom, z drugiej natomiast nie może ograniczać szans na zatrudnienie osobom o niskich kwalifikacjach, szczególnie młodym, lub szukającym pracy w słabiej rozwiniętych regionach kraju. Płacy minimalnej nie można ustalać w odniesieniu do średniej płacy, gdyż ta nie jest reprezentatywna. Można ją natomiast ustalać w odniesieniu do mediany, (czyli płacy, powyżej której zarabia dokładnie połowa pracujących). Choć restrykcyjność polskiego prawa pracy jest bliska średniej europejskiej, to jest znacznie wyższa niż w krajach o najsprawniej działających rynkach pracy. Pożądane są więc zmiany powiększające swobodę kształtowania stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą. Bardzo ważne wydaje się dalsze uelastycznianie regulacji dotyczących czasu pracy, w szczególności wprowadzenie indywidualnych kont czasu pracy. Ten obszar nierozzerwalnie wiąże się z rolą związków zawodowych, które w opinii autorów raportu powinny zdefiniować na nowo swoją rolę w świecie, w którym zamiast regulacji zbiorowych coraz ważniejsza staje się indywidualna umowa między zatrudniającym a zatrudnianym. Ich bardzo ważną rolą jest skuteczna obrona praw pojedynczych pracowników. Wraz z tym rozwiązaniami pilną potrzebą jest uelastycznie formy zatrudnienia, które to formy ułatwiają efektywne wkomponowanie cyklu kariery zawodowej w cykl życia. Są potrzebne osobom, które chcą godzić pracę z innymi sferami – przede wszystkim z rodziną, nauką lub rehabilitacją. Osoby te muszą mieć możliwość dowolnego kształtowania czasu i miejsca pracy w zależności od sytuacji życiowej. Tylko w ten sposób będą w stanie kontynuować karierę zawodową. Bardzo ważne jest w tym wypadku, aby nie ograniczać pracodawcom i pracownikom pola wyboru poprzez tworzenie nadmiernie szczegółowych przepisów. Przepisy regulujące elastyczne formy zatrudnienia powinny pomagać w rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów zamiast wiązać obu stronom ręce. Poważnym problemem polskiego rynku pracy jest rozpowszechnie-

nie zatrudnienia nierejestrowanego. Aby ograniczyć szarą strefę, zdaniem autorów raportu potrzebna jest poprawa działania służb publicznych. Z jednej strony trzeba podnieść skuteczność systemu zabezpieczenia społecznego oraz innych usług publicznych finansowanych z publicznych pieniędzy. Osoba niedostrzegająca efektywności działań finansowanych z jej składek i podatków ani własnych korzyści płynących z uczestnictwa w systemie zabezpieczenia społecznego znacznie łatwiej podejmuje decyzję o zatrudnieniu w szarej strefie. Z drugiej strony ważna jest świadomość ryzyka podjęcia zatrudnienia nierejestrowanego. System zabezpieczenia społecznego winien być uszczelniony w taki sposób, aby utrudnić jednoczesne korzystanie z jego dobrodziejstw i podejmowanie pracy na czarno. Należy zarazem wzmocnić skuteczność służb bezpośrednio kontrolujących legalność zatrudnienia oraz zwiększyć dotkliwość kar. Bardzo istotną siłą wypychającą osoby o niskich kwalifikacjach do szarej strefy lub wypychającą je z rynku pracy do bierności zawodowej jest system podatkowo-zasiłkowy. Wymaga on zreformowania w taki sposób, aby podejmowanie legalnej, nawet nisko płatnej pracy zawsze wiązało się z istotnym przyrostem dochodów dla całego gospodarstwa domowego. Świadczenia socjalne należy adresować przede wszystkim do osób najbardziej potrzebujących: najuboższych i niezdolnych do pracy, ograniczyć natomiast dostępność świadczeń dla zdolnych do pracy osób w wieku produkcyjnym – chodzi tu przede wszystkim o renty. Otrzymywanie świadczeń związanych z bezrobociem winno być uzależnione od monitorowanego aktywnego poszukiwania pracy lub podnoszenia kwalifikacji. Z drugiej strony trzeba obniżyć opodatkowanie nisko płatnej pracy. Wszelkie obniżki składek na ubezpieczenia społeczne, poza ubezpieczeniem emerytalnym, powinno się kierować przede wszystkim do osób pracujących o niskich wynagrodzeniach. Należy rozważyć zastosowanie wobec osób podejmujących najgorzej płatne prace tzw. negatywnego opodatkowania lub świadczeń związanych z pracą. Podnoszenie kwalifikacji powinny aktywnie wspierać służby publiczne. Osoby pracujące, które chcą się douczać, powinny zostać objęte systemem szkoleń organizowanych lub dofinansowywanych przez służby zatrudnienia. Na elastycznym rynku utrata jednej pracy i poszukiwanie nowej jest zjawiskiem normalnym. Aby proces poszukiwania nowej pracy wiązał się z jak najmniejszym ryzykiem, osoby szukające pracy powinny otrzymać skuteczną pomoc publicznych służb zatrudnienia. Wymaga to stosowania nowoczesnych i skutecznych narzędzi oraz adresowania ich do osób, które takiej pomocy rzeczywiście potrzebują. Urzędy Pracy powinny być motywowane do obejmowania programami aktywizacyjnymi osób w naj-

trudniejszej sytuacji: bez kwalifikacji, starszych, długotrwale bezrobotnych lub niepełnosprawnych. Ocena efektywności realizowanych programów powinna być ciągła i uzależniona od typu uczestników. Należy rozwijać usługi pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, także dla pracujących. Trzeba stymulować rozwój prywatnego rynku usług pośrednictwa pracy i aktywizacji zawodowej, także poprzez dopuszczenie firm prywatnych do realizacji programów finansowanych ze środków publicznych. Jednocześnie, aby umożliwić Urzędowi Pracy efektywne działanie na konkurencyjnym rynku, należy je odciążyć od obowiązków biurokratycznych, związanych z rejestracją bezrobotnych i wypłatą świadczeń.

Indeks kapitału intelektualnego Polski dla poszczególnych pokoleń plasuje Polskę wśród 16 krajów europejskich objętych porównaniem na 13. miejscu dla pokolenia dzieci i młodzieży, na 13. miejscu dla pokolenia studentów, na 14. miejscu dla pokolenia dorosłych oraz na 16. miejscu dla seniorów. Oznacza to, że dystans, jaki dzieli nasz kraj od bardziej rozwiniętych państw europejskich pod względem kapitału intelektualnego, jest wciąż istotny. Tym stwierdzeniem autorzy raportu otwierają kolejny jego rozdział o tytule: „Gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego”. W części właśnie poświęconej kapitałowi intelektualnemu najobszerniej autorzy raportu podjęli tematykę związaną z koniecznością rozwijania i modernizowania systemu edukacji na każdym jego szczeblu i rodzaju. Najpełniej wyraża się to w stwierdzeniu, że ...”Dorosły człowiek musi stale poszerzać wiedzę i umiejętności nie tylko w celu zwiększania i uaktualniania kwalifikacji zawodowych, ale również w celu pozostania aktywnym członkiem społeczności”. Sprzyja temu w pełni stwierdzenie, w którym podnosi się konieczność przygotowania każdego z nas do ciągłego podnoszenia kompetencji – również w wieku dorosłym i senioralnym. Pod tym względem w Polsce mamy jeszcze sporo do nadrobienia w stosunku do większości krajów Europy Zachodniej (poziom partycypacji dorosłych Polaków w różnych formach uczenia się należy do najniższych w Europie). Ponadto uczenie się nie jest już aktywnością umiejscowioną wyłącznie w środowisku szkolnym i nakierowuje się na rozwój powszechnie rozpoznawanych kompetencji. Coraz bardziej docenia się rolę tzw. edukacji pozaformalnej, prowadzonej, co prawda w środowisku sformalizowanym, jednak nieprowadzącej wprost do rozwoju takich kompetencji. Wydaje się, że wsparcie motywacji edukacyjnych będzie szczególnie wartościowe w wypadku osób, które z jakichś powodów pozostają bez zatrudnienia, a zarazem nie korzystają ze statusu bezrobotnego, w tym osób na

emeryturze, które mogą być zainteresowane ponownym podjęciem zatrudnienia lub które widzą w kształceniu się formę osobistej aktywizacji. Specyficznym polskim paradoksem jest to, że będąc jednym z najbardziej przedsiębiorczych narodów świata, nie dostrzegamy potrzeby uczenia się przez całe życie.

Rodzi się w tym miejscu pytanie o metody i instrumenty za pomocą, których ten niekorzystny dla Polski wizerunek zmienić. Autorzy raportu w części podsumowującej rozdział „Gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego” wskazują na następujące kierunki działań:

Działania na rzecz zwiększenia dostępu do wczesnej edukacji, w pierwszej kolejności w grupie wiekowej 4–6 lat, dzięki upowszechnieniu jej na terenie gmin wiejskich i miejsko-wiejskich za pomocą różnorodnych form pozaprzedszkolnych, a następnie również wobec dzieci w grupie wiekowej 0–3 lata – szczególnie tam, gdzie dzieci wychowuje się dziś w niesprzyjającym środowisku. Jednocześnie należy zwiększyć i rozszerzyć wsparcie dla rodziców – pierwszych i najważniejszych nauczycieli dzieci, wprowadzając mechanizmy współfinansowania wydatków na edukację dzieci oraz na korzystanie przez nie z instytucji kulturalnych i sportowych. Wsparcie rodziców powinno również obejmować rozwój ich kompetencji rodzicielskich – ponieważ ich deficyt ma nie tylko bardzo poważne konsekwencje dla samych dzieci, lecz także wiąże się z kosztami społecznymi.

Bardziej odważne niż dotąd wprowadzanie mechanizmów konkurencji do systemu edukacji. Rywalizacja, o ile prowadzona jest z poszanowaniem zasad etycznych i przy zapewnieniu równego dostępu do informacji, jest najlepszą zachętą do rozwoju. Wiele słabych stron polskich instytucji oświatowych, jak nietransparentność, brak orientacji na wyniki, niska mobilność i brak otwartości na współpracę z podmiotami zewnętrznymi, wyeliminuje większa konkurencja zarówno na poziomie instytucjonalnym (rywalizacja uczelni o studentów, konkurowanie o publiczne i prywatne środki na badania naukowe), jak i osobistym (rywalizacja zespołów naukowych, otwarte, międzynarodowe konkursy na stanowiska profesorskie, wymóg kształcenia przez całe życie, podnoszenia i weryfikowania kompetencji przez nauczycieli, silniejsze różnicowanie ich płac zależne od osiągniętych wyników).

Zwiększenie efektywności środków alokowanych na podmioty działające w sferze szkolnictwa wyższego i nauki poprzez, po pierwsze, znaczne zwiększenie udziału w finansowaniu ogółem konkursowych środków na badania naukowe w relacji do wydatków na

badania własne i działalność dydaktyczną oraz, po drugie, uwzględnienie w algorytmach podziału środków wskaźników opisujących efekty osiągnięte przez te jednostki i zwiększenie zróżnicowania między kwotami przeznaczanymi na jednostki wiodące a kwotami na jedynie przeciętne. Dofinansowanie jednostek niespełniających kryteriów minimalnych powinno ulec możliwie szybkiemu wstrzymaniu.

Aktywne i nakierowane wysiłki na rzecz pozyskiwania inwestycji zagranicznych w sektorach opartych na wiedzy – w szczególności tam, gdzie możliwa jest lokalizacja w Polsce zarówno centrów badawczo-rozwojowych, jak i ośrodków produkcji wykorzystujących nowe wynalazki. Zredukowanie do minimum barier dla inwestycji zagranicznych w tych sektorach – również w stosunku do inwestorów spoza Unii Europejskiej (w szczególności dla transferu wysokiej klasy specjalistów) i alokowanie proporcjonalnie większych zachęt.

Mocniejsze powiązanie instytucji sektora edukacji na wszystkich jego poziomach z sektorem gospodarki. Na poziomie szkół podstawowych i gimnazjalnych oznacza to większą liczbę zajęć praktycznych, w tym prowadzonych w zakładach pracy, współpracę z przedsiębiorstwami przy opracowywaniu curriculum, zlikwidowanie barier formalnych w zatrudnianiu nauczycieli-praktyków z sektora przedsiębiorstw czy z sektora nauki. Na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym niezbędne jest istotne upowszechnienie tzw. krótkich cykli kształcenia wyższego oraz odejście od przeważającego wciąż modelu, w którym po długim okresie przeznaczonym na zdobywanie wiedzy i umiejętności czysto teoretycznych następuje brutalne zderzenie z rynkiem pracy i uzupełnianie deficytu kompetencji praktycznych. Nauka w miejscu pracy – poprzez staże, praktyki, a także, tzw. job-shadowing – powinna stać się normalnym i niezbędnym etapem edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym. Powinna się przeplatać z pozyskiwaniem wiedzy czysto teoretycznej.

Wypracowanie nowych form wspierania integracji środowisk naukowych, biznesowych i kulturalnych na poziomie regionalnym i lokalnym. W Polsce szkoły i uczelnie – nawet najlepsze – są zbyt słabo zintegrowane ze swym otoczeniem. Należy wprowadzić prawny obowiązek powoływania w instytucjach edukacyjnych ciał kolegialnych o charakterze programowo-doradczym (rady interesariuszy, rady patronackie), których zadaniem będzie zapewnienie coraz większej synergii i spójności między realizowaną misją edukacyjną a potrzebami lokalnych, regionalnych i krajowych społeczności. Należy zapewnić wsparcie, np. z pomocą środków unijnych, wszelkiego typu inicjatywom wzmacniającym

sieci społeczne i kapitał społeczny na styku środowisk biznesu, edukacji, nauki i kultury – wspólne przedsięwzięcia, networking, klastry.

Unowocześnienie i poszerzenie zakresu oddziaływania systemu wspierania innowacji polskich przedsiębiorstw. Istniejąca sieć państwowych instytucji wspierania przedsiębiorczości i innowacyjności jest w wielu miejscach nieefektywna i nie stanie się bardziej efektywna, o ile nie poprawi się istotnie system zarządzania nią. Poszczególne jednostki powinny być rozliczane z realizacji konkretnych, sparametryzowanych celów. Sposób realizacji tych celów powinien być dostosowywany lokalnie, z uwzględnieniem specyficznych warunków w danym regionie i przy zgodzie na stosowanie nowych, eksperymentalnych metod – pozostawiając pole dla inicjatywy lokalnych doradców. Należy w większym stopniu korzystać z formuły partnerstwa publiczno-prywatnego, delegując część odpowiedzialności i ryzyka na lepiej przygotowane organizacje sektora prywatnego – banki, firmy doradcze i szkoleniowe, szkoły i uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego. Musi zmienić się też filozofia i styl działania instytucji wspierających przedsiębiorców – zamiast czekać, aż klient sam się pojawi, należy aktywnie go poszukiwać i „sprzedawać mu” konkretne usługi.

Zmiana dominującej formuły kształcenia dorosłych – opartej na szkolnych metodach edukacji formalnej na rzecz zwiększenia dostępu do różnorodnych form edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Ponieważ dwoma kluczowymi czynnikami efektywności kształcenia dorosłych są zapewnienie wysokiej motywacji do uczenia się oraz stan wiedzy „na starcie”, nowe metody kształcenia dorosłych muszą kłaść nacisk na użyteczność przekazywanego materiału oraz dopasowanie go do stylu uczenia się konkretnej osoby, który na tym etapie życia bywa mało elastyczny. Należy też uwzględnić w procesie uczenia możliwość rozpoznania i walidacji kompetencji nabytych w sposób nieformalny. Deregulacja gospodarki powinna prowadzić do ograniczenia obserwowanego zjawiska wypierania inwestycji w rozwój kompetencji uważanych za ważne przez przedsiębiorcę (wiedza o produkcji, rynku, strategii) przez edukację budującą kwalifikacje uważane za niezbędne przez państwo (znajomość przepisów). Wsparcie dla szkoleń przedsiębiorców powinno być nakierowane głównie na rozwój kompetencji ogólnych, a także powinno znaleźć zastosowanie do form uczenia się realizowanych w miejscu pracy (samokształcenie, instruktaż w miejscu pracy, szkolenia wewnętrzne, mentoring, e-learning i m-learning).

Konsekwentne działania – w sferze prawnej i organizacyjnej – na rzecz zmiany obowiązującego statusu nauczycieli zdefiniowanego przez Kartę Nauczyciela oraz długoletnią praktykę. W odniesieniu do uczniów nauczyciel powinien być w większym stopniu autorytetem, coachem i mentorem, w stosunku do rodziców – partnerem w procesie wychowywania i kształcenia ich dziecka, w stosunku do innych nauczycieli – współpracownikiem. Realne wdrożenie nowego modelu nauczyciela oznaczać musi przebudowę systemu ich kształcenia, rekrutacji i wprowadzania do pracy. Zmienić się będą musiały również formy rozwoju kompetencji w miejscu pracy (więcej zajęć praktycznych i zespołowych), a także narzędzia systemu motywacyjnego (premie za efekty edukacyjne).

Zwiększenie integracji ze światem polskiego systemu edukacji i innowacji. Choć wymuszona izolacja od świata zewnętrznego zakończyła się 20 lat temu, polscy naukowcy, nauczyciele, studenci i uczniowie są wciąż w nikłym stopniu zintegrowani z korespondującymi społecznościami w Europie i na świecie. Należy zwiększyć środki przeznaczane na współpracę międzynarodową w całym systemie edukacji i innowacji, wprowadzić, jako wymóg na wszystkich kluczowych stanowiskach bardzo dobrą znajomość przynajmniej jednego języka zachodniego oraz otworzyć się na możliwość zatrudniania specjalistów z zagranicy.

3.4. Rynek pracy a osoby bezrobotne w wieku 50+ – bariery i szanse

Kolejna bardzo ważną pracą, która ukazała się w 2007 roku i kompleksowo podejmuje problem osób w wieku 50 + na rynku pracy to raport z projektu o tytule: „Rynek pracy a osoby bezrobotne w wieku 50+. Bariery i szanse”³⁸. Z tej pracy do niniejszego rozdziału zaczerpnęliśmy wiedzę z jej dwóch rozdziałów, którymi były: Michał Boni, Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse i Irma Krysiak, Wyzwania współczesnego rynku pracy.

Michał Boni na wstępie swojego artykułu wskazuje na kilka w jego opinii ważnych powodów, które są przesłankami do podjęcia tematu wsparcia osób w wieku 50+ na rynku pracy. DO kluczowych powodów zalicza: obniżający się wskaźnik aktywności zawodowej roczników urodzonych w pierwszym powojennym wyżu demograficznym. Wskazuje Ti na następujące prawidłowości. W okresie od 1971 roku do końca XX wieku wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn w wieku 55–64 lata zmniejszył się we Francji z 73 do 39%, w Ho-

³⁸ Na podstawie publikacji, która została wydana w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5. Opracowanie zbiorowe pod redakcją Joanny Tokarz. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

landii z 82 do 62%, w Portugalii z 83 do 52%, a w Niemczech z 79 do 49%. To z kolei ma bardzo poważny wpływ na system zabezpieczenia emerytalnego. Jak pisze Boni...". Dominującym modelem ubezpieczenia emerytalnego w większości krajów europejskich (do niedawna) był system repartycyjny, czyli solidarności pokoleń. Im mniej płacących składki (mniej zatrudnionych) – tym większe kłopoty ze sfinansowaniem świadczeń emerytalnych, przybywających i pobieranych dłużej wraz z rosnącą długością życia. Kolejną przesłanką jest dezaktywizacja osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. W tej przestrzeni problemowej autor podejmuje uwagi dotyczące początkowej fazy transformacji systemu gospodarczego Polski, w której uruchomienie procesów dezaktywizacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia wydawało się koniecznością ekonomiczną i społeczną, o tyle teraz utrzymanie aktywności starszych stało się wyzwaniem niezbędnym. Wtedy, bowiem, w procesach restrukturyzacji gospodarki było jasne, iż dopasowanie mentalne i kwalifikacyjne osób starszych do wymogów gospodarki rynkowej jest dla całości populacji niemożliwe. Wybór był taki: albo kosztowna i bez przewidywalnych efektów optymalizacja dostosowania starszych do rynku, albo uczynienie z nich na długi czas bezrobotnych (kosztowne i bez troski o źródła dochodów), lub też poszerzenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (wariant również kosztowny z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych) i pisze, że: ..." Największym jednak obciążeniem – jak się okazuje po latach – była nie ta ówczesna decyzja, ale jej trwałość, de facto aż do dziś. Bo nawet, gdy ograniczono możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury w 1993 roku, to ujawniły się luki w systemie rentowym funkcjonujące do 1998 r. (w 1997 r. rocznie na renty przechodziło 280 tysięcy osób, dzisiaj tylko 70 tysięcy), a później dla wzmocnienia procesów restrukturyzacji wprowadzono zasiłki i świadczenia przedemerytalne, których rola rosła – do dzisiaj jest to 410 tysięcy osób uprawnionych. A dodatkowo, wróciła potrzeba, presja na wcześniejsze zabezpieczenie sobie stałego dochodu emerytalnego (choćby i sporo niższego) w okresie dekonjunkury lat 2001–2005. Nie udało się, jak do tej pory, zatamować tej fali „ucieczki” na wcześniejsze emerytury, a rządy (decyzje z lata 2007 roku) z upodobaniem przesuwają termin ograniczenia sposobności wczesnego wychodzenia z rynku pracy. I po trzecie Boni zauważa, że od 2004 roku jesteśmy w Unii Europejskiej i perspektywa programowa tam dominująca przenika także do polskich dokumentów i wspomaga dostrzeganie nowych perspektyw dla polityki społecznej i polityki rynku pracy.

W dalszej części autor rozdziału wskazuje na dobre praktyki z obszaru zmiany poziomu udziału w aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Za szczególnie dobry przykład uznaje doświadczenia fińskie, których pisze, że:...” w 1992 r. Finowie mieli niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych – tylko 30%, a obecnie przekraczają pułap 50%. Stało się tak z wielu powodów, a najważniejszym była przemyślana polityka publiczna z udziałem wszystkich partnerów społecznych, skupiona na wzmocnieniu pozycji osób 50+ na rynku pracy. Na ten efekt złożyło się kilka powodów, wśród których do najważniejszych należy zaliczyć:

- Prowadzone, co roku na szeroką skalę – z udziałem środków finansowych pracodawców oraz budżetu państwa – badania profilaktyczne dla pracowników od trzydziestego piątego roku życia, zmierzające do tego, by wczesna wykrywalność chorób i rehabilitacja poprawiała ich ogólny stan zdrowia, a zarazem i przydatność na rynku pracy;
- Szeroki program edukacji dla osób w wieku 45–50 lat, który miał wcześniej przygotować je do nowych wyzwań, wzmocnić ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom, bo to ułatwiało firmom utrzymywanie tych grup w zatrudnieniu;
- Prowadzenie i upowszechnianie rezultatów wielu badań dotyczących uwarunkowań zawodowych osób starszych. Wynikało z nich między innymi, że o ile zmniejsza się rola predyspozycji fizycznych, oraz po czterdziestym piątym roku życia zdolność do koncentracji, o tyle nieustannie rośnie waga doświadczenia, jako atutu starszych pracowników (doświadczenia, jako swoistej mądrości zawodowej, co daje dobre podstawy do *coachingu*, wewnętrznych form konsultacji, prowadzenia młodszych itd.; nie mówiąc o badaniach, które potwierdzały, iż w grupie zawodów związanych ze sprzedażą i handlem, w rozmowach biznesowych w *call center* starsi uzyskiwali lepsze rezultaty, właśnie dzięki cierpliwości i doświadczeniu);
- Promocja specyficznego odłamu zarządzania zasobami ludzkimi, jakim jest w ramach zarządzania różnorodnością – zarządzanie wiekiem. To zmieniło nastawienie firm, sprzyjało ponownej analizie (pozytywnej) przydatności osób 50+ w procesach pracy, wspomagało ich alokację, wraz z nowym sposobem wykorzystywania tego, co najcenniejsze.

W opinii Michała Boniego czynnikiem decydującym o powodzeniu polityki wobec osób starszych w wieku 50+ okazała się kooperacja instytucji państwowych, biznesu i organiza-

cji pracowników, a przede wszystkim wspólne rozumienie celu. Znamienne jest stwierdzenie autora, że tego w Polsce nie ma.

W dalszej kolejności autor poszukując czynników determinujących wzrost bierności zawodowej szczególnie w grupie wiekowej 55 i więcej lat, która w relacji do populacji w wieku 45–49 lat jest o połowę niższa, wskazuje na następujące obszary problemowe:

Lęk przed utratą pracy, potęgowany przez lata niepewną sytuacją na rynku pracy – to wyzwalać musi mechanizmy obronne zarówno w sferze odczuwania prestiżu („nie mnie zwolnią, tylko ja odejdę”), jak i zabezpieczenia dochodowego („nie chcę zależeć od niepewnych zasiłków, wolę mieć rentę lub wcześniejszą emeryturę, lub świadczenie przedemerytalne – wypłacane regularnie, co miesiąc”).

Relatywnie niska ocena (u dużych grup pracowników) możliwej pozycji na rynku pracy – przecież w grupie osób w wieku 55–59 lat przeszło 60% posiada tylko wykształcenie podstawowe lub zawodowe, a w grupie osób w wieku 50–54 lata aż 55% ma takie wykształcenie (jednocześnie w latach 2004–2006 przeszło 40% nowo powstałych miejsc pracy stworzono dla osób z wyższym wykształceniem, a stanowiska przy pracach prostych to jedynie około 8% nowych miejsc pracy).

Lęk przed znalezieniem się w sytuacji bezrobocia, bo to obniża pozycję społeczną, a skądinąd wiadomo, iż (niniejszy raport to potwierdza) sytuacja materialna osób pracujących w generacji 50+ (do wieku emerytalnego) jest wielokrotnie lepsza niż bezrobotnych – 35% pracujących w wieku 50+ znajduje się w górnym kwintylu dochodowym, gdy wśród bezrobotnych w tym wieku 47% znajduje się w dolnym kwintylu. Z kolei stabilność dochodów rentowych, (choć niskich) i wczesnych, emerytalnych (średnio wysokich) rekompensuje zagrożenia związane z bezrobociem.

Lęk przed beznadziejnością długotrwałego bezrobocia, a wiele osób z bezrobotnych w wieku 50+ są to osoby już długotrwale bezrobotne, i często bezrobotne w ostatnich latach wielokrotnie – rejestrujące się kilka lub nawet kilkanaście razy od 1991 r. (istnieje też chyba wyraźna świadomość, iż oferta Publicznych Służb Zatrudnienia dla 50+ nie jest bogata oraz efektywna). gorsza obecnie charakterystyka kwalifikacyjna tej generacji pogłębiona jest przez ubytki migracyjne, w całym życiu kohorty urodzonej między 1946 a 1957 rokiem w różnych okresach Polskę opuściło około 1,3 miliona osób (15% tej populacji); najczęściej jednak wyjeżdżały osoby z wyższym wykształceniem i dobrym zawodowym na średnim poziomie;

Słabnąca wiara we własne siły i obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia, co w sensie kulturowym wiązać się może z tym, iż zdolność tego pokolenia do równowagi pracy i życia jest dużo mniejsza, a także, że i okres intensywnej aktywności zawodowej tej generacji przypadają na trudne lata dostosowań do transformacyjnych wymogów rynkowych. Jednocześnie zaś swoistym obciążeniem stał się udział w traumatycznych pokoleniowo doświadczeniach historycznych (marzec 1968, grudzień 1970, sierpień 1980 i stan wojenny). Jest to, w wymiarze zawodowym oraz kulturowym, „generacja subiektywnie zmęczona”. Może jest to jeden z powodów, dla którego około 30% tej populacji to osoby realnie niepełnosprawne lub uciekające w niepełnosprawność, wycofujące się z życia w jego dotychczasowej postaci.

W opinii autora opisana powyżej sytuacja i determinanty kształtujące sytuację osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy zaowocowały swoistym procesem wytwarzania „strategii” przystosowywania się tej populacji wiekowej do rzeczywistych warunków funkcjonowania w otaczającej ją przestrzeni. Autor wskazuje na trzy dominujące strategie: bierności, aktywności i bezrobocia., charakteryzując je w następujący sposób.

Strategia bierności

Paradoksalnie, strategia dezaktywizacji zawodowej jest przejawem swoistej zaradności. W grupie przeszło trzech milionów biernych osób w wieku 50–59/64 lata przeszło 1,5 miliona to osoby pobierające renty – widać wielki przyrost rent w grupach wiekowych powyżej pięćdziesiątego roku życia. Pytanie: czy w analizowanej populacji stan zdrowia tak się pogarsza, czy ubytki zdrowia dają podstawy do rent, przy nikłym stosowaniu działań na rzecz rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej? Gdyby oferta rehabilitacyjna była upowszechniana, to rezultat mógłby być inny. Wydaje się jednak, iż istnieje swoiste społeczne przyzwolenie na taki sposób dezaktywizacji z jednoczesnym zapewnieniem źródła dochodów, które można uzupełniać – pracą na czarno. Różne badania pokazują, iż około 40% zatrudnionych w szarej strefie to osoby mające świadczenia rentowe lub emerytalne, wspomagające swoją pracą inne gospodarstwa domowe (pomoc domowe). Oznaczałoby to, iż co najmniej pół miliona osób starszych z generacji 50+, mających świadczeniowe źródła dochodowe, uzupełnia je dodatkową pracą nie w pełni legalną. Najczęściej są to kobiety, które jednocześnie sprawują różne funkcje opiekuńcze wspomagające młodsze pokolenie (dzieje się tak, w co najmniej 40% rodzin, w których są dzieci do czternastego roku życia) lub wobec osób jeszcze starszych – swoich rodziców czy kogoś z rodziny (czyni tak 15% kobiet).

W tej samej grupie wiekowej (50–59/64 lata) jest przeszło milion wcześniejszych emerytów, czyli 30% biernej zawodowo populacji 50+ (do wieku emerytalnego). I oni również w wielu wypadkach uzupełniają swoje dochody – czy to legalną pracą w niepełnym wymiarze (ok. 180 tysięcy emerytów zatrudnionych jest w *part time job* w Polsce), czy okresowym zatrudnieniem w szarej strefie. Może w najtrudniejszej sytuacji dochodowej są osoby uprawnione do świadczeń przedemerytalnych (przeszło 400 tysięcy osób). Niemniej jednak dezaktywizowana część generacji 50+ mając prawie w całości stosunkowo niskie, ale jednak stabilne dochody, w co najmniej 30% (ilościowo) uzupełnia je innymi rodzajami pracy. Charakteryzuje ich, więc aktywność, a wypadku kobiet jest ona często dodatkowo formą niepłatnej pracy w domu, i to na rzecz młodego pokolenia (opieka nad dziećmi). Jest ta strategia wyrazem czegoś mocniejszego niż tylko chęci przetrwania. Optymalizuje się w niej taki rodzaj wyboru zachowań, gdzie uzyskuje się gwarancję regularnych dochodów oraz szansę na poprawę, jakości życia poprzez dochody dodatkowe albo satysfakcję płynącą z użyteczności w funkcjach rodzinnych. Są to jednak strategie – z punktu widzenia wartości wspólnych oraz dobra wspólnego – egoistyczne oraz krótkotrwałe. Egoistyczne, gdyż nieobecność na rynku pracy tych osób w takiej skali pogarsza wpływy podatkowe oraz składkowe do budżetu oraz funduszu ubezpieczeń społecznych. Krótkotrwałe, ponieważ dadzą się one realizować jedynie w warunkach względnie dobrego zdrowia oraz niskich potrzeb, ich wybór (wczesna dezaktywizacja) obniża przyszlą, pełną już emeryturę.

Strategia aktywności

Ta strategia wybierana jest, czy lepiej : możliwa jedynie dla części populacji osób w wieku 50–59/64 lata. Większe szanse na pozostanie na rynku pracy mają osoby z wyższymi kwalifikacjami albo specjalnościami potrzebnymi gospodarczo, a także osoby gotowe do dostosowania się do zmiennych wymagań i potrafiące aktualizować swoje umiejętności. Większe szanse mają mężczyźni, ale też – patrząc z zupełnie innej perspektywy – osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (wśród pracujących w wieku powyżej pięćdziesięciu lat 30% to właściciele firm lub rolnicy indywidualni, wśród młodszych pracujących ten odsetek wynosi 19%). W efekcie, zatem – pracujący 50+ są w lepszej kondycji materialnej. Rodzi się jednak pytanie: czy dla większej grupy pokolenia 50+ może być więcej miejsc pracy? Nie jest łatwo na nie odpowiedzieć, zależy to, bowiem od wielu czynników. Pracodawcy w różnorodnych badaniach, także i wykonanych na potrzeby projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, podkreślają znaczenie barier utrudniają-

cych utrzymywanie 50+ w pracy. Są to kwestie dotyczące kwalifikacji i kompetencji (poziom edukacji, ale i gotowość zmiany umiejętności przy podkreślaniu, iż pracodawcom brakuje środków finansowych na takie inwestycje w „starszy kapitał ludzki”).

Są to również kwestie zdrowia i poziomu absencji – co z kosztowego i organizacyjnego (dla firmy) punktu widzenia ma znaczenie, choć często jest wyolbrzymiane. W cytowanych w niniejszym badaniu danych pojawiają się opinie wyrażane przez służby zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia, iż barierą zatrudnienia osób 50+ jest dyskryminacja osób starszych na rynku pracy. Ale ta specyficzna dyskryminacja nie daje się łatwo scharakteryzować i realnie jest pochodną dominujących przekonań o nieprzystawalności starszych pracowników do wymogów rynku pracy. Przy czym, o ile te przekonania miały swoje uzasadnienie 18–15 lat temu, to obecnie sytuacja osób dzisiejszej generacji 50+ wygląda zupełnie inaczej. Zwiększenie puli miejsc pracy dla osób 50+ wymaga oczywiście stałego wzrostu gospodarczego, ale i warunków dla wzmocnienia zmian edukacyjnych w pokoleniu 45/50+. Trzeba rozstrzygnąć, kto ma finansować nabywanie nowych kwalifikacji – w jakim zakresie państwo, w jakim pracodawcy, a w jakim sami pracownicy; należy także stworzyć warunki dla rozwoju sieci powszechnie dostępnych usług edukacji dorosłych. Warto również zadbać o lepszą profilaktykę zdrowotną – i to we wcześniejszych fazach kariery zawodowej. I znów rodzi się pytanie:, co mogą zrobić pracodawcy, a jaki powinien być wkład państwa w taką politykę, bo trudno przecież wyobrazić sobie, iż to przedsiębiorcy będą fundowali podstawowe zadania polityki społecznej całego kraju. Nie jest, więc tak, iż stworzenie warunków dla wzrostu aktywności zawodowej generacji 50+ jest niemożliwe. Należy jednak potraktować ten cel, jako priorytetowy dla polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i polityki rozwoju kraju. Wówczas strategia aktywności stanie się szansą dla generacji 50+, a nie będzie losem wygranym na loterii.

Strategia bezrobocia

Widać wyraźną selekcję negatywną w charakterystyce bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia, co w raporcie jest również zaznaczone. Są to, bowiem zwykle osoby, które już niejednokrotnie bywały bezrobotne, o raczej niskich kwalifikacjach, a ich bezrobocie w ostatnim okresie ma już znamiona bezrobocia długotrwałego. W rezultacie, osoby te mają niskie dochody, często nie mają już uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych i żyją ze środków finansowych otrzymywanych z pomocy społecznej, sytuując się coraz bliżej granicy wykluczenia społecznego. Nie może nas mylić fakt, iż stopa bezrobocia 50+ jest mniejsza

na obszarach wiejskich, (co jest podkreślane w opracowaniu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*), gdyż wynika to z efektu legislacyjno-statystycznego (rolnicy posiadający określone gospodarstwa rolne nie mają uprawnień do zasiłku, więc rzadko, kiedy uzyskują status osoby bezrobotnej). To wszystko oznacza, iż polityka zaadresowana do nich musi mieć odmienny, specyficzny charakter. Powinna być kombinacją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, wraz z rozbudzeniem potencjału aktywności i mobilności, wiary w siebie (działania psychologa), rozpoznaniem własnych szans kwalifikacyjnych w powiązaniu z oceną potencjału zawodowego (rola dla doradcy zawodowego), umiejętnym przejściem przez treningi szkoleniowe oraz zdobyciem nowych kompetencji, czy wreszcie – przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej i pozytywnym rezultatem rekrutacji do pracy (może najpierw czasowej i subsydiowanej – tu pojawia się rola pośrednika w doprowadzeniu do uzyskania pracy). Konieczne jest, zatem podjęcie wielu działań i korzystanie z usług różnych specjalistów, ale tylko w sposób opisany powyżej, pamiętając dodatkowo o indywidualnej ścieżce rozwoju, możemy osiągnąć skuteczność naszych działań. Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” przedstawia opinie instytucji rynku pracy o osobach bezrobotnych 50+. Nietrafione wydaje mi się porównywanie ofert i propozycji, jakie płynąć mogą dzisiaj wobec tej grupy docelowej ze strony publicznych służb zatrudnienia (PSZ) oraz prywatnych agencji zatrudnieniowych. Dzisiaj to podejście musi być zróżnicowane, bo dla prywatnych agencji grupa 50+ nie jest kluczowym adresatem. Niestety, analizy niniejszego raportu pokazują, że dla PSZ również nie jest to na dzisiaj wybrany adresat, klient. Oferta PSZ jest uboga, nie tak sekwencyjna, jak to przedstawiałem powyżej, nie mówiąc już o kosztach aktywizacji prowadzących do zatrudnienia. Z innych badań wynika, iż grupy 50+, albo lepiej powiedzieć, 45+ (bo tylko takie nastawienie zwiększa szanse na realne utrzymanie w zatrudnieniu albo w miarę szybki powrót na rynek pracy i to na pozycję względnie ustabilizowaną), nie są częstymi uczestnikami programów aktywizacji (ok. 10%) – i to zarówno ze środków Funduszu Pracy, jak i Europejskiego Funduszu Społecznego. Z kolei wiadomo też, że przeciętny koszt aktywizacji takich grup jest 2,5 raza większy niż innych tzw. łatwiejszych klientów usług rynku pracy, czyli wynosi nie około 8 tysięcy zł na osobę, ale co najmniej 20 tysięcy zł na osobę. W związku z tym rysuje się jasno, iż jedyną instytucją, podmiotem mogącym dzisiaj sprostać wyzwaniom aktywizacji grup 50+ (czy 45+), oferując tę szczególną kombinację działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywi-

zacji zawodowej, są niektóre organizacje pozarządowe, wyspecjalizowane i z wysokimi kompetencjami w tej dziedzinie. Oczywiście, tym wyraźniej odślania się problem trudności wdrażania takich rozwiązań, wynikający z braku legislacyjnych i instytucjonalnych warunków dla zewnętrznego kontraktowania usług rynku pracy. Tego rodzaju wnioski i zagadnienia również mogłyby się stać przedmiotem badania. A jest to jedyna droga, by strategie bezrobocia w grupie 50+ przekształcić z modelu swoistego „skazania na bezrobocie” na model „szansy dzięki specjalnym działaniom aktywizacyjnym – kosztownym i wysoko kwalifikowanym”. Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” jest niesłychanie inspirujący i bogaty w analizy oraz potencjał rekomendacyjny, choć same rekomendacje formułowane są bardzo ostrożnie. O kilku oczywistych wnioskach, odnoszących się do polityki na rzecz 50+, warto jednak w tym komentarzu wspomnieć. Trzy kluczowe działania są niezbędne: Ograniczenie warunków dla strategii bierności poprzez zmniejszenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (zmiany prawne). Promocja utrzymywania w zatrudnieniu osób 45+ powiązana z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach, a także publiczne działania na rzecz poprawy oraz zmiany kwalifikacji i kompetencji osób w wieku powyżej 45 lat, wywołanie „boomu edukacyjnego” starszego pokolenia (cel – jak najwięcej pracujących w grupie wiekowej 50–59/64 lata oraz ograniczenie nieuchronności bezrobocia). Uruchomienie programów aktywizacji dla osób, które będą jednak wśród osób 45+/50+ bezrobotne – dobrze zaadresowanych, skutecznych i efektywnych, dobrze realizowanych przez kompetentne podmioty, realizatorów usług zatrudnieniowych kontraktowanych na zewnątrz wobec PSZ. W różny sposób różne kraje europejskie takie polityki realizują: czy to Finowie, czy to Szwedzi, czy nieco odmiennie – Brytyjczycy. Warto z dobrych wzorców korzystać. Tym bardziej, że działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej grupy 50+ mają tak naprawdę za podstawę nie tylko kwestię redukcji kosztów systemów ubezpieczeniowych i zmniejszenie dopłat budżetu do emerytur, (co dzieje się w każdym kraju europejskim), ale zmianę podejścia do roli generacji seniorów w społeczeństwie, w gospodarce. Jeśli bowiem spojrzeć na starsze pokolenie przez pryzmat „*silver economy*”, to nasuwa się kilka kwestii: Generacja seniorów to nie tylko obciążenie i koszt, ale także, a może przede wszystkim siła rozwojowa gospodarki (mniej obawiamy się wtedy starzenia się społeczeństw, a bardziej dostrzegamy szanse wynikające z rosnącej długości życia, także w zdrowiu). Dłuższa aktywność zawodowa zwiększa potencjał nabywczy osób starszych,

jako konsumentów (w USA 45% popytu konsumpcyjnego generowanego jest przez osoby powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia), a jednocześnie powiększa ich przyszłe emerytury (podnosząc poziom ich satysfakcji, i znowu – podnosząc samodzielność i siłę konsumentką już po przejściu na emeryturę). Ważna jest efektywna polityka prozdrowotna, gdyż ona – poprzez zmianę zwyczajów, rodzaje diety, dbałość o aktywność fizyczną oraz higienę psychiczną, (co daje wypoczynek), a także dzięki narzędziom systemu opieki zdrowotnej nastawionym na profilaktykę i prewencję – zwiększa stan zdrowotności społeczeństwa, ale też poprawia efektywność systemu ochrony zdrowia. Generacja seniorów z większymi zasobami materialnymi oraz lepszym zdrowiem w okresie emerytalnym żyje aktywnie, korzysta z różnego rodzaju usług (od fitness po podróże) – i tym samym wpływa na rozwój gospodarczy. I nawet wówczas, gdy pojawiają się deficyty zdrowotne, z czasem niestety rosnące – ważne jest, by starsza generacja miała zapewnioną dobrą opiekę, dostępne i jak najwyższej, jakości usługi pielęgnacyjne, co zwiększa poziom satysfakcji i komfortu (nawet przy wzroście ryzyka niesamodzielności) z jednej strony, ale i generuje miejsca pracy i rozwój ważnego sektora usług (przeszło 40% nowych miejsc pracy w Unii Europejskiej w latach 2000–2005 powstało w sektorze opieki i zdrowotnym). Oczywiście, można zadać wątpliwe pytanie: czy w Polsce już rozwijają się warunki dla „*silver economy*”? Nie jest to do końca widoczne, a i samo rozumienie problemu wydaje się być na razie ograniczone. Nie zmienia to jednak faktu, iż wzrost aktywności w generacji 50+ jest i powinien być dobrym początkiem nowego myślenia o pozycji osób starszych w społeczeństwie.

Kolejnym niezmiernie ważnym obszarem problemowym podjętym w analizowanym materiale są wyzwania współczesnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem populacji osób w wieku 50+. Ten obszar podejmuje Irma Krysiak, przedstawiciel Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równości szans.

Na wstępie analizując stan i prognozy zmiany demograficznej w krajach Unii Europejskiej autorka rozdziału „Wyzwania współczesnego rynku pracy” pisze, że: Zmiany demograficzne są jednym z trzech wyzwań, obok globalizacji i szybkiego postępu technicznego, przed jakimi stoi obecnie Europa. Starzenie się społeczeństw jest nie tylko procesem demograficznym, ale ma także poważne skutki społeczne i ekonomiczne. W związku z intensywnym procesem starzenia się społeczeństwa, tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy jest nie tylko polityczną ambicją, ale też koniecznością z gospodarczego punktu wi-

dzenia. Zgodnie z prognozami demograficznymi, do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%, a do roku 2050 osoby powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia stanowiąc będą 20% ogółu ludności całej Europy. Niezależnie od przemian społecznych wywołanych tymi przeobrażeniami, spowoduje to również olbrzymią presję na systemy emerytalne i zabezpieczenia społeczne krajów członkowskich. W wypadku zlekceważenia tych procesów, grozi nam obniżenie potencjalnych stóp wzrostu zatrudnienia do skrajnie niskiego poziomu około 1% rocznie.

Dlatego też jak zauważa Irma Krysiak: Wykorzystanie pełnego potencjału osób starszych jest priorytetem w ramach odnowionej Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Sprostanie wyzwaniom demograficznym wymaga działań w wielu obszarach – począwszy od systemów emerytalnych i rentowych, poprzez reformę systemów podatkowych, poprawę dostępu do edukacji i szkoleń, poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, kończąc na zmianie postaw i zwalczaniu stereotypów.

W opinii autorki cytowanego rozdziału, aby osiągnąć wskazane powyżej cele należy skupić się przede wszystkim na następujących obszarach zmiany funkcjonalnej:

na polityce państwa. Kraje członkowskie powinny uczynić wszystko, aby do 2010 roku osiągnąć cele wyznaczone przez Strategię Lizbońską – ogólną stopę zatrudnienia na poziomie 70%, w tym 60% wśród kobiet i 50% wśród osób starszych. Ostatnie badania EUROBAROMETR pokazują, iż starsi pracownicy są świadomi konieczności dłuższego pozostania na rynku pracy – większość respondentów powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia uważa, iż emerytura przychodzi zbyt wcześnie. Dlatego też trzeba, by strategię aktywnego starzenia się miały przede wszystkim na celu zachęcenie starszych pracowników do dłuższego pozostania w zatrudnieniu. W związku z tym najtrudniejszym wyzwaniem jest reforma systemów zabezpieczenia społecznego, w szczególności systemów emerytalnych. Wiek emerytalny musi zostać wydłużony, z jednoczesnym ograniczeniem możliwości wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy w ramach różnego rodzaju świadczeń przedemerytalnych. Statystyki unijne pokazują, bowiem, iż relatywnie mała liczba pracowników w Uni Europejskiej odchodzi na emeryturę w wieku 65 lat – większość z nich robi to już z momentem osiągnięcia 59. roku życia.

na zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Przedsiębiorcy mają odkryć korzyści płynące z zatrudnienia osób o długim stażu zawodowym i wysokich kwalifika-

cjach. Dużą rolę odgrywają tu elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy. Lepsze przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób starszych oraz poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy są kolejnymi czynnikami sprzyjającymi wydłużeniu życia zawodowego starszych pracowników.

na zmianie postawy i mentalności samych pracowników, którzy powinni uczynić wszystko, aby pozostać atrakcyjnymi dla pracodawców. Dlatego też kształcenie się przez całe życie musi się rozpocząć w momencie opuszczenia szkoły i nigdy się nie zakończyć. Szczególny nacisk należy położyć na szkolenia i podnoszenie kwalifikacji, których brak jest bardzo często przeszkodą w utrzymaniu osób starszych w zatrudnieniu.

W końcowej konkluzji podsumowującej analizę i cytowanie raportu powracamy do przykładu dobrej praktyki w obszarze wsparcia osób w wieku 50+ na rynku pracy. Jest nim przykład fiński. Za współautorem raportu Pertti Linkowa wskazujemy na główne działania, dzięki którym w Finlandii udało odnieść się sukces w polityce wspierania osób w wieku 50+ na rynku pracy³⁹. Były to następujące działania:

1. Informacje muszą być wystarczająco obszerne, muszą być przekazywane w odpowiednim przedziale czasowym i mieć jednoznacznie pozytywny ton, charakter zgodny z ideą hasła: „człowiek mówi do człowieka”. Bardzo ważne jest monitorowanie wyników kampanii, czyli sprawdzanie, czy informacja dotarła do odbiorców.
2. Należy zebrać jak najwięcej informacji o występujących problemach i prowadzić badania monitorujące rozwój sytuacji.
3. Gdy chodzi o ustawodawstwo, należy prowadzić politykę małych kroków i wykorzystywać już istniejące przepisy (np. informować o przepisach zabraniających dyskryminacji z powodu wieku). Ważne jest, aby w wypadku zmiany rządu, główne cele pozostały te same.
4. W pracy z grupami docelowymi należy dążyć do szerokiego powiązania wszystkich członków społeczeństwa, stosując metodę małych kroków. Jest to lepsze niż borykanie się z sytuacją, gdy duże grupy społeczne sprzeciwiają się znaczącym zmianom.

³⁹ Od 1996 roku zatrudniony w Ministerstwie Pracy, Departamencie Zbiorowych Stosunków Pracy (Industrial Relations). Pracę w Ministerstwie rozpoczynał już z dużym doświadczeniem doradczym oraz wiedzą z zakresu kultury i organizacji pracy oraz życia zawodowego. Podczas przygotowań do realizacji „Narodowego Programu Wiekowego” kierował pracami zespołu badawczego, a także uczestniczył w pracach nad kierunkami nowej polityki dotyczącej starzenia się populacji w wieku produkcyjnym. W latach 1998 – 2002 zajmował stanowisko menadżera Programu z ramienia Ministerstwa Pracy. Obecnie specjalizuje się w systemach płac i wynagrodzeń oraz ich zastosowaniu w działaniach na rzecz rozwoju i poprawy warunków pracy.

5. Należy mieć stale na uwadze moralne aspekty programu zarządzania starzejącymi się pracownikami: pracodawca tworzy warunki, w których ludzie mogą zarządzać swoją własną karierą i ustosunkować się do swego starzenia się, a pracownik powinien wykorzystać posiadane możliwości i sytuacje. Społeczeństwo powinno dbać o rozpowszechnianie informacji, świadczyć usługi wspierające i informacyjne oraz pomagać tym, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji.

3.5. Projekty wspierające osoby w wieku 50plus na rynku pracy – wybrane przykłady

3.5.1. Analiza socjologiczna uwarunkowań przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych górników i ich rodzin oraz wypracowanie rekomendacji dla gminnych polityk społecznych⁴⁰

Pierwszym z prezentowanych w niniejszym rozdziale pracy jest projekt o tytule "Analiza socjologiczna uwarunkowań przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych górników i ich rodzin oraz wypracowanie rekomendacji dla gminnych polityk społecznych". W naszej opinii jest on najbliższy problematyce zagrożeń płynących z dezaktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus, wśród których najpoważniejszym zagrożeniem jest ekskluzja społeczna. W projekcie na przykładzie grupy zawodowej, jaką są byli górnicy niezwykle dogłębnie i obrazowo opisane zostały niejednokrotnie dramatyczne skutki wpływające z faktu utraty pracy i niemożności jej pozyskania z uwagi na wiek. Głównym celem projektu było opracowanie i wdrożenie programów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych górników i ich rodzin. Programy zostały przygotowane dla dwóch referencyjnych gmin z woj. Śląskiego: Wodzisław Śląski i Czerwionka-Leszczyny. Zadanie to podjęli realizujący projekt Główny Instytut Górnictwa (Lider projektu) i Stowarzyszenie Gmin Górniczych w Polsce. Projekt był realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Jak pisze dr Konrad Tausz we wprowadzeniu do pracy o tytule „Górnicy wykluczeni, ale niezapomniani. Program pozytywny”⁴¹, która jest zarazem głównym rezultatem projektu...”Ludzi trzeba cierpliwie wydobywać z lęku”⁴². To słowa wypowiedziane przez Premiera Rządu RP w innym kontekście niż ten, w którym jest osadzony wiodący problem tej

⁴⁰ Górnicy wykluczeni, ale niezapomniani. Program pozytywny. Zbiór artykułów pod redakcją Katarzyny Nowak. Wydawnictwo GIG. Wodzisław Śląski 24 sierpnia 2010 r.

⁴¹ Ibidem

⁴² W rozmowie z Jerzym Baczyńskim, Mariuszem Janickim i Janiną Paradowską, Polityka nr 27/2010, s. 21.

książki. Wydaje się jednak, że można im przypisać walor dyrektywy programowej w odniesieniu do wysiłku, jaki staje przed każdym podmiotem zaangażowanym w proces wyprowadzania i wychodzenia z ekskluzji. Aby wyjść z wykluczenia trzeba przełamać lęk przed zmianą (na gorsze) „związany z przeświadczeniem, że jakiegokolwiek publiczne ujawnienie się (osoby wykluczonej) będzie potwierdzeniem ich osobistej nieudolności oraz wystawieniem się na zarzuty o nieróbstwo i chęć życia na koszt społeczeństwa”⁴³. W programach przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu dla obu gmin jest wyeksponowana rola Partnerstwa Lokalnego. Jego formuła organizacyjna i zadaniowy charakter powinny uruchomić zaangażowanie się osób wykluczonych w działania dające wzrost poczucia indywidualnej i zbiorowej skuteczności oraz postrzeganie siebie (wykluczonego) w kategoriach podmiotu i aktora (a nie tylko obserwatora) procesów społecznych. Takie zaangażowanie się, to jeden z elementów upodmiotowienia, umożliwiający uczestnictwo w zmianach na najniższym, podstawowym szczeblu, w bezpośrednim działaniu, na co dzień”.

Ten fragment zaczerpnięty z obszernego tekstu przywołanej pracy, wydaje się, że najlepiej obrazuje potrzebę niesienia wsparcia osobom, którym z uwagi na wiek zagraża utrata pracy lub już z tego powodu ją utracili. W tym świetle analizujemy i opisujemy kolejne projekty, które najlepiej korespondują z kluczowym obszarem problemowym projektu, w ramach, którego powstała niniejsza analiza literaturowa tj. permanentnym procesem starzenia się społeczeństw Europy Środkowej.

3.5.2. Pomysł na sukces⁴⁴

Drugim z prezentowanych w niniejszym rozdziale projektów, który w głównym celu podjął niezmiernie ważny temat dyskryminacji ze względu na wiek, płeć i wykształcenie osób w grupie wiekowej 50 lat i więcej jest projekt o tytule „Pomysł na sukces”. Projekt realizowane było w ramach drugiej rundy aplikacyjnej (2004–2006) Inicjatywy Wspólnotowej Equal przez następujących partnerów:

- Powiat Wodzisławski – Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim,
- Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim,
- Forum Firm Miasta Radlin w Radlinie,
- Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim,

⁴³ A. Stanaszek 2008: Z nadzieją przeciw beznadziei – ruch piqueteros, jako przykład samostanowienia świata wykluczonych. *Kultura i Społeczeństwo* nr 4, s. 100.

⁴⁴ Źródło: Podręcznik “Pomysł na sukces” doświadczenia z realizacji projektu.

- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Wodzisławiu Śląskim,
- Zespół Szkół Policealnych, Niepubliczny Ośrodek Kursowy „Notus” w Wodzisławiu Śląskim.

Dodatkowo, w wyniku otwartego naboru partnerów, do realizacji projektu przystąpili:

- Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim,
- Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim,
- Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku⁴⁵.

Z kolei jednym z celów etapowych projektu było sprawdzenie skuteczności opracowanej przez Partnerstwo metody kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pracowników i pracodawców z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych w firmach z terenu Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego. Partnerstwo objęło zasięgiem grupę 70 beneficjentów (pracowników i pracodawców) z terenu Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z branży transportowo-motoryzacyjnej, przetwórstwa spożywczego, piekarniczo-cukierniczej, handlowej, stolarsko-drzewnej, budowlanej, instalacyjnej i hotelarsko-turystycznej zagrożonych dyskryminacją ze względu na wiek, płeć i wykształcenie w grupie wiekowej 50 lat i więcej.

W efekcie realizacji projektu na podstawie przeprowadzonych na terenie Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego badań ankietowych stwierdzono, że osoby w wieku powyżej 50 lat napotykają szereg barier takich jak: trend zatrudniania młodszych, lepiej wykształconych osób (starsi ludzie generalnie posiadają przestarzałe, niedostosowane do rynku pracy kwalifikacje), lęk związany z podjęciem edukacji w wieku powyżej 50 roku życia oraz trudności z przyswajaniem nowej wiedzy. W związku z tym sukces należy uznać zrealizowanie nowatorskiego modelu kształcenia osób powyżej 50 roku życia przy wykorzystaniu e-learningu oraz blended learningu. Za pomocą tej metody przeprowadzono specjalnie stworzone na potrzeby projektu szkolenia językowe i specjalistyczne w następujących zakresach:

- podstawowej obsługi komputera,
- obsługi arkusza kalkulacyjnego MS Excel,
- języka angielskiego podstawowego,
- języka angielskiego branżowego,

⁴⁵ Administratorem projektu był: Powiat Wodzisławski - Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim.

- języka niemieckiego podstawowego,
- obsługi wózka widłowego,
- HACCP,
- BHP.

Należy podkreślić, że w ramach podjętej metody kształcenia przeszkoleniem zostali objęci zarówno pracodawcy jak i pracownicy, gdyż zdaniem projektodawców doksztalcenie tylko jednej z tych grup nie gwarantowało równomiernego rozwoju firmy. Tak, więc działania Partnerstwa koncentrowały się na wypracowaniu skutecznej metody kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pracodawców i pracowników oraz testowaniu tej metody w wybranych firmach sektora MŚP z terenu Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego. Metoda szkoleniowa została podzielona na dwie płaszczyzny: pionową i poziomą. Pionowa zakładała przeszkolenie zarówno pracodawcy, jak i pracownika celem skutecznego i równoległego rozwoju firmy. Płaszczyzna pozioma polegała na podniesieniu zaangażowania i motywacji beneficjentów do kształcenia ustawicznego. Cały przebieg projektu w obszarze szkolenia można podzielić na kilka etapów. Etap pierwszy to rekrutacja osób niezbędnych dla zapewnienia prawidłowości realizacji całego przedsięwzięcia: ekspertów z zakresu e-learningu i metodyki e-learningu, metodyki nauczania, informatyki, administrowania platformą oraz autorów kursów i nauczycieli, zarówno do prowadzenia kursów tradycyjnych jak i e-learningowych. W etapie drugim osoby zainteresowane podjęciem współpracy w projekcie uczestniczyły w szkoleniach dotyczących nauczania metodą e-learningu, które odbyły się z udziałem ekspertów krajowych i zagranicznych. Celem tych szkoleń było przybliżenie tematyki projektu, szczegółowych założeń realizacji kursów e-learningowych oraz sposobów przygotowania materiałów dydaktycznych. W ramach szkoleń miały również miejsce prezentacje materiałów kursowych przygotowanych przez partnera z Wielkiej Brytanii. W drugiej części szkoleń zadaniem uczestników było przygotowanie próbek materiałów kursowych, które zostały ocenione przez zespół ds. e-learningu i na tej podstawie autorzy kursów oraz nauczyciele zostali zaproszeni do współpracy przy realizacji projektu. I w etapie trzecim po przeprowadzeniu rekrutacji uczestników do projektu przeprowadzony został cykl zajęć mających na celu wzmocnienie postaw i zmotywowanie uczestników projektu do podjęcia pełnego udziału w szkoleniach.

W związku z wymiarem ponadnarodowym projektu wspólnymi celami zaangażowanych w Partnerstwo instytucji były:

- rozwijanie innowacyjnych dróg przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w miejscu pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia.
- wymiana najlepszych praktyk w zakresie transferu wiedzy, e-learningu, blended learningu oraz umiejętności kluczowych.
- rozwijanie innowacyjnego podejścia do rozwiązywania problemów utraty wiedzy i umiejętności, które pojawiają się, gdy starsi pracownicy opuszczają miejsce pracy.
- wymiana doświadczeń pomiędzy kluczowym personelem oraz ekspertami technicznymi, która wspierała wypracowanie porozumienia międzykulturowego i pozwoliła na rozwinięcie ściślejszych więzi pomiędzy partnerami ponadnarodowymi oraz przyjacielskich stosunków na poziomie osobistym.

Dodatkowo należy podkreślić, że instytucje tworzące partnerstwo „50plus” wypracowały równoległe innowacyjne metody i narzędzia pozwalające przeciwdziałać problemom utraty wiedzy i umiejętności w przedsiębiorstwach oraz dyskryminacji osób starszych na rynku pracy. Metody te pozwoliły na rozwinięcie umiejętności pozwalających na uzyskanie przewagi konkurencyjnej. Każdemu z Partnerów towarzyszyła jasno określona wizja przyszłości, co wpłynęło na uzyskanie przez nich innowacyjnych rozwiązań.

O skali i efektywności zrealizowanego projektu najlepiej świadczą wnioski wynikające z przeprowadzonego w ramach projektu badania, wśród których do najistotniejszych należy zaliczyć:

- 97, 5% beneficjentów jest zadowolona z uczestnictwa w szkoleniach.

W opinii badanych nastąpił rozwój ich kontaktów interpersonalnych, w tym na płaszczyźnie pracownik – przełożony u prawie połowy badanych oraz na płaszczyźnie pracownik – klient firmy również u 45%.

- badane osoby uważają, że potrafią poradzić sobie, w stresogennych dotychczas sytuacjach: przy podejmowaniu decyzji, w pracy zespołowej, a nawet w sytuacji związanej z poszukiwaniem nowej pracy,
- uwzględniając gwałtowny rozwój technologiczny w każdej dziedzinie i własne oczekiwania zawodowe uczestnicy szkoleń zaakceptowali fakt, że „nie ma już jednej pracy na całe życie”. We współczesnym świecie, w którym codziennym zjawiskiem jest konku-

rencja i rywalizacja pomiędzy firmami, pracodawcy i pracownicy muszą brać udział we współzawodnictwie, aby utrzymać się na rynku,

- często powtarzające się opinie uczestników na temat efektów szkoleń z wykorzystaniem metody e-learningu i blended learningu koncentrowały się przede wszystkim na osiągnięciu przez nich wyższych kwalifikacji potwierdzonych egzaminem końcowym oraz otrzymanym certyfikatem, umiejętności korzystania z Internetu w procesie poszukiwania i zdobywania nowych odbiorców,
- wzroście umiejętności współpracy pracodawców z pracownikami, oraz zwiększonej możliwości sprostania konkurencji,
- wzrost zainteresowania przedstawicieli sektora MŚP z terenu subregionu przedsiębiorcami mającymi na celu rozwój kompetencji oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w tym pojawiające się często zapytania kierowane do organizatorów szkoleń o możliwość udziału w kolejnych kursach, czy też kontynuowanie nauki na wyższym poziomie,
- wzrost zainteresowania kadry zarządzającej w sektorze MSP dodatkowymi szkoleniami prowadzonymi m.in. metodą e-learningu takimi jak:
 - logistyka,
 - zarządzanie produkcją, firmą,
 - kurs języka migowego,
 - zagadnienia kadrowo-płacowe,
 - systemy jakości dla przemysłu spożywczego,
 - kurs AUTOCAD,
 - normy ISO,
 - potrzeba stworzenia nowoczesnego systemu szkoleń dla pracowników sektora MŚP w oparciu o opracowany w projekcie model.

Podsumowując niniejszą refleksję nad projektem „Pomysł na sukces” przywołujemy w tym miejscu kilka swobodnych, lecz znaczących dla projektu wypowiedź osób w nim uczestniczących. Jedna z nich stwierdza, że: „...metoda e-learningu okazała się bardzo skuteczna w przypadku jej firmy”. W wypowiedzi wskazywano na pokonywanie barier związanych z obsługą komputera dla osób wieku 50plus. Udział psychologów, doradców zawodowych oraz pomoc ze strony współpracowników pomógł takim osobom na przełamanie tego typu barier. Jedna z osób uczestniczących w wywiadzie zwróciła uwagę, że „przeważ-

nie boimy się rzeczy, których nie znamy”. Jednakże pomoc doradcza i psychologiczna pozwoliła na pokonanie trudności związanych z obsługą kursu realizowanego za pomocą metody e-learningu. Podkreślano, że informacje związane z podstawami obsługi komputera oraz platformy e-learningowej okazały się bardzo istotne przede wszystkim dla osób, które nie miały wcześniej styczności z komputerem.

3.5.3. MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce⁴⁶

Kolejnym ważnym i znaczącym dla treści zawartej w tej części rozdziału niniejszej pracy był projekt o tytule MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce⁴⁷, który był skierowany do:

- byłych pracowników w wieku 50 lat życia i więcej (50plus) zagrożonych utratą miejsc pracy, zatrudnionych głównie w MSP, współpracujący z przemysłem okrętowym,
- zatrudnionych w gorszym położeniu – do grupy tej można zaliczyć pracowników spoza grupy 50plus, którzy nie są w stanie zaadaptować się do zmieniających się warunków pracy. Do grupy tej zaliczyć trzeba również kadrę zarządzającą firmą, która nie nadąża za potrzebami związanymi z rozwojem firm,
- zatrudnionych zagrożonych utratą pracy – pracownicy 50plus zatrudnieni w przedsiębiorstwach sektora okrętowego,
- samozatrudnionych – wiele firm sektora okrętowego wykorzystuje taką formę zatrudnienia (często nawet wymusza), przenosząc w ten sposób ciężar kosztów pracy i ryzyka zawodowego na pracownika,
- innych – w ramach programu zdefiniowano dodatkowe grupy beneficjentów, które nie mieszczą się w podanych kategoriach, a mogą mieć istotne znaczenie w realizacji projektu,
- przedsiębiorstw sektora okrętowego, takich jak stocznie produkcyjne i remontowe,
- sektora MSP – firm kooperujących z dużymi firmami sektora okrętowego,
- menedżerów, których zadaniem jest wdrażanie innowacyjnych rozwiązań sprzyjających utrzymywaniu i tworzeniu nowych miejsc pracy,
- bezrobotnych absolwentów,
- związków zawodowych.

⁴⁶ Informacja o funduszach europejskich. Strona <http://www.solidarnosc.org.pl/fe/info.php?id=266>.

⁴⁷ Kierownik projektu: Stanisław Gatz, Siedziba: Region Gdański NSZZ „Solidarność” ul. Wały Piastowskie 24 80-855 Gdańsk, strona: www.equal-mayday.org.pl.

Projekt był realizowany na terenie województwa pomorskiego i podobnie jak projekt „Pomysł na sukces” był finansowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Głównym celem projektu było zwiększenie zdolności dostosowawczych pracowników 50plus zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, dyskryminowanych na rynku pracy ze względu na wiek i kwalifikacje niedostosowane do wymagań pracodawców. Z celu głównego projektu wynikały cele szczegółowe, wśród których do najważniejszych należy zaliczyć:

- poprawę sytuacji dyskryminowanej na rynku pracy grupy pracowników 50plus przez zbudowanie innowacyjnego modelu aktywnego systemu wsparcia pracownika zapewniającego utrzymanie jego aktywności zawodowej poprzez: śledzenie potrzeb rynku pracy, dostosowywanie kwalifikacji do wymogów rynku pracy i realnych potrzeb pracodawców, zapewnienie wsparcia i doradztwa w sytuacjach kryzysowych, konsultowanie kierunków doksztalcania,
- zwiększenie adaptacyjności firm przemysłu okrętowego do innowacyjnych rozwiązań i nowych technologii przez zbudowanie modelu systemu wsparcia firm (przedsiębiorców i kadry zarządzającej) w zakresie: zastosowania technologii informacyjnych, nowoczesnych metod zarządzania i wdrażania rozwiązań innowacyjnych prowadzących do poprawy konkurencyjności na rynku, zwiększenia produktywności i efektywności zarządzania kapitałem ludzkim,
- usprawnienie systemu informacyjnego w celu zapewnienia skutecznego upowszechniania modelowych rozwiązań wspierania pracowników szczególnie zagrożonych grup 50plus, głównie w zakresie elastycznych form zatrudnienia i nowych form kształcenia ustawicznego oraz modelowych rozwiązań wspierania firm przemysłu okrętowego, zwłaszcza w zakresie stosowania nowoczesnych technologii i innowacyjnych metod zarządzania,
- usprawnienie działań formalnych związanych z usuwaniem dyskryminacji na rynku pracy przez zbudowanie modelowego, nowoczesnego i samouczącego się partnerstwa krajowego i ponadnarodowego.
- Analiza celów szczegółowych pozwoliła na wskazanie głównych kierunków działań, do których należy zaliczyć:
- zbudowanie innowacyjnego modelu aktywnego systemu wsparcia pracownika zapewniającego utrzymanie jego aktywności zawodowej,

- zbudowanie modelu systemu wsparcia firm (przedsiębiorców i kadry zarządzającej) w zakresie: zastosowania technologii informacyjnych, nowoczesnych metod zarządzania i wdrażania rozwiązań innowacyjnych,
- upowszechnianie modelowych rozwiązań wspierania pracowników szczególnie zagrożonych grup 50plus,
- usuwanie dyskryminacji na rynku pracy przez zbudowanie modelowego, nowoczesnego i samoczącego się partnerstwa krajowego i ponadnarodowego.

Realizacja głównych kierunków działań, zaowocowała osiągnięciem licznych i innowacyjnych rezultatów, z, pośród których do najważniejszych należy zaliczyć:

- wzmocnienie pozycji zawodowej beneficjentów projektu, poprzez system mentoringu, który był jednym z planowanych rezultatów projektu. Mentoring daje możliwości zarówno utrzymania miejsc pracy dyskryminowanych pracowników 50plus, których wiedzę i umiejętności można wykorzystać, zapewniając utrzymanie miejsc pracy, ale również stworzyć możliwości utworzenia nowych miejsc pracy dla drugiej grupy – młodych absolwentów, którzy mogą uzyskać możliwość zdobycia nowych kwalifikacji,
- nowatorski system kształcenia przez całe życie. Szeroka oferta szkoleń, na wszystkich poziomach, gwarantujących każdemu zainteresowanemu uzupełnienie wiedzy i umiejętności w konkretnej dziedzinie i na określonym poziomie. Uzyskanie nowych kwalifikacji zwiększa szansę utrzymania aktualnego miejsca pracy lub – w ekstremalnych przypadkach – reorientacji zawodowej,
- stworzenie platformy innowacyjno-edukacyjnej, która pozostanie po zakończeniu projektu, jako trwały rezultat. Wypracowane w trakcie realizacji projektu rozwiązania będą w ten sposób dostępne dla beneficjentów i współpraca z nimi będzie kontynuowana. Z platformą związane są też pewne działania zapewniające nie tylko jej utrzymanie, ale również rozwój, np. przez forum dyskusyjne lub uzupełnianie bazy najlepszych praktyk,
- powstanie sieci liderów innowacji, której działanie jest kontynuowane po zakończeniu projektu. Będzie to wyselekcjonowana grupa pracowników w wybranych firmach, której zadaniem będzie propagowanie idei innowacyjności, jako podstawowego środka rozwoju firmy. Ponieważ tego typu działania wymagają finansowania, w ramach naszego projektu, zaproponowano stworzenie koncepcji funduszu wspierania inicjatyw in-

nowacyjnych. Wiąże się to oczywiście z koniecznością znalezienia źródeł finansowania poprzez aplikowanie o fundusze ze źródeł innych niż EQUAL.,

- wpływanie na wzrost świadomości pracowników i pracodawców o konieczności inwestowania w wiedzę. Jest to jeden z mniej wymiernych, ale niezwykle ważnych efektów o charakterze trwałych rozwiązań.

W konkluzji podsumowującej opis i analizę projektu „MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce’ nie można pominąć jego praktycznego wymiaru i trwałości osiągniętych rezultatów mogących służyć za przykład innowacyjnych propozycji o charakterze trwałych rozwiązań. Wczytując się w treść projektu przywołujemy w tym miejscu wybrane przykłady rezultatów:

- stworzenie szeregu nowych usług informacyjnych oraz doradczych; opracowanie narzędzi, materiałów nauczania oraz materiałów szkoleniowych, wraz z nowymi programami nauczania; opracowanie raportów i analiz, nowych standardów oraz metod współpracy (osób lub instytucji); stworzenie nowych baz danych, narzędzi informatycznych oraz rozwiązań innowacyjnych w przedsiębiorstwach.
- wzrost świadomości pracodawców i pracowników w zakresie wykorzystania różnych źródeł informacji do samodzielnego rozwiązywania problemów, dostosowania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców i rynku pracy UE, wykorzystania najlepszych praktyk; stosowanych w państwach UE, jako metody poprawy efektywności własnych działań, wzrostu znaczenia działań innowacyjnych w rozwoju pracowników i firm oraz możliwości kreowania postaw przedsiębiorczych – osobistych i w swoich firmach,
- wzrost świadomości organizacji pracodawców i związków zawodowych w zakresie efektywności wspólnego rozwiązywania problemów w zakładach pracy i w sektorze, promocji wśród członków potrzeby kształcenia się przez całe życie, potrzeby integracji społecznej w zakładach pracy oraz możliwości łączenia zatrudnienia doświadczonych pracowników i absolwentów,
- zmiany podejścia przez instytucje rynku pracy do rozwiązywania problemów na rynku pracy, uwzględniające rzeczywiste efekty dotyczące zatrudnienia, realizację działań rzeczywistych, a niepozorowanych, włączania różnych podmiotów do rozwiązywania problemów

- wzrost odpowiedzialności organizacji partnerskich za rozwiązywanie problemów pracowników 50plus,
- poprawa, jakości życia poprzez wzrost poczucia bezpieczeństwa beneficjentów końcowych,
- wzrost samooceny wśród pracowników 50plus i wiara we własne kompetencje – spowodowane licznymi szkoleniami umożliwiającymi podniesienie kwalifikacji,
- niwelowanie różnic pokoleniowych pomiędzy pracownikami doświadczonymi a pracownikami młodymi poprzez wdrożenie mentoringu.

3.5.4. Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą⁴⁸

Równie ważnym i znaczącym jak poprzednio opisane projekty w problematyce wspierania osób w wieku 50 plus był projekt o tytule „Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą”⁴⁹. Był to również projekt realizowany w ramach Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Administratorem projektu była Żorska Izba Gospodarcza. Partnerami projektowymi byli:

- Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości SA,
- Cech Rzemiosł Różnych w Żorach,
- Fundacja Ekologiczna EKOTERM SILESIA,
- INFO GRAF,
- Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA,
- Politechnika Śląska Centrum Kształcenia Inżynierów,
- Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków,
- Urząd Miasta Żory.

Natomiast partnerami ponadnarodowymi byli:

- WiKoM – Wissens- und Kompetenz-Management (Niemcy),
- INNOV@RURAL (Hiszpania),
- P.R.I.S.M.A. – Patto Risorse Innovazione Sviluppo Marsica Agroalimentare (Włochy).

Projekt był skierowany do starszych pracowników w wieku 50 plus wywodzących się z instytucji stanowiących przekrój rynku pracy w Subregionie Zachodnim woj. Śląskiego, w szczególności do firm małych, średnich, dużych oraz instytucji publicznych. Grupami

⁴⁸ www.equal.zory.pl.

⁴⁹ Administrator projektu: Żorska Izba Gospodarcza 44-240 Żory Al. Wojska Polskiego 4 tel. 0 32 43 40 306, tel./fax 0 32 43 52 729. Adres e-mail www.zor.ig.zory.pl biuro@zorig.zory.pl.

współuczestniczącymi w projekcie w charakterze beneficjentów byli: młodzi pracownicy oraz pracodawcy i kadra zarządzająca z mikrootoczenia grupy docelowej.

Wnioskodawca formułując wniosek projektowy wskazywał w szczególności na następujące obszary problemowe: Projektu a) gwałtowny przeskok technologiczny, b) jego konsekwencje – czynnik wieku oraz zatrudnienia – „wojna pokoleń” i wynikające z niej opory przed zmianami w firmie: podświadomy strach pracowników 50plus przed zastąpieniem młodszymi połączony z lekceważeniem odnośnie ich młodego wieku i braku doświadczenia i b) negacja starych praktyk działania przez młodych pracowników, niemożności znalezienia porozumienia dotyczącego kwestii technologicznych oraz irytacja i lekceważenie, wynikające z trudnej adaptacji nowych technologii przez pracowników 50plus.

Celami strategicznym projektu było wspieranie i utrzymanie zatrudnienia przez tych pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową i ułatwianie i wspomaganie wykorzystania nowych technologii i nowatorskich rozwiązań technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz rozwijanie u pracodawców świadomości konieczności szkolenia kadry zarządzającej i pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności firm. Cele główne projektu bezpośrednio implikowały cele szczegółowe, wśród których najważniejszymi były:

- opracowanie i wdrożenie Metody, tj. innowacyjnego sposobu utrzymania miejsc pracy w organizacjach oraz adaptacji do zmian i inicjowania zmian dla dobra organizacji oraz potrzeb indywidualnych pracowników pod nazwą “Intermentoring”,
- podwyższenie umiejętności społecznych 210 przedstawicieli lokalnych instytucji (MSP, dużych firm i instytucji publicznych) ułatwiającej im adaptację zawodową w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego,
- podwyższenie kwalifikacji 70 osób w wieku powyżej 50 lat (50plus) pracowników lokalnych instytucji (MSP, dużych firm i instytucji publicznych) w zakresie praktycznego wykorzystania w pracy nowych technologii IT,
- podwyższenie umiejętności z zakresu nowoczesnych technik zarządzania 70 przedstawicieli kadry kierowniczej, zarządzającej lokalnych instytucji (MSP, dużych firm i instytucji publicznych) ułatwiającej zarządzanie zmianą w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego,
- wypracowanie nowego modelowego rozwiązania w procesie zastosowania nowych technologii oraz nowatorskich metod zarządzania,

- wspólny rozwój narzędzi i technik w celu wspierania adaptacji pracowników i MSP,
- promowanie elastyczności poprzez znajomość procesów opartych na wiedzy, analizie potrzeb, transferu strategii, rzemieślniczych kwalifikacji pracowników MSP, elastyczne formy pracy),
- wspólny rozwój wyspecjalizowanych systemów w celu promowania zarządzania wiedzą,
- promowanie kluczowych kwalifikacji jako warunku nabycia specjalistycznej wiedzy,
- promowanie zdolności do wprowadzania innowacji poprzez wdrażanie procedur dostarczających informacji i wsparcia w podejmowaniu decyzji,
- wymiana doświadczeń pomiędzy partnerami i beneficjentami Partnerstw na Rzecz Rozwoju.
- wymiana trenerów/stażystów/kadry/konsultantów w zakresie nowych technologii, szkolenia zawodowego i równouprawnienia.
- Zarówno cele strategiczne jak i szczegółowe ukierunkowując działania projektowe przyniosły obszerny wynik w postaci licznych rezultatów projektowych. Wśród nich szczególnie ważnymi i możliwymi do dalszej implementacji w szerszych poprojektowych obszarach są;
- program szkolenia oraz metodologie szkoleniowe dla trenerów,
- metody innowacyjnego sposobu utrzymania miejsc pracy w organizacjach oraz adaptacji do zmian i inicjowania zmian dla dobra organizacji oraz potrzeb indywidualnych pracowników pod nazwą „Intermentoring” obejmujące następujące działy:
- szkolenia z zakresu umiejętności społecznych ułatwiających adaptację zawodową w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego.
- szkolenie w zakresie praktycznego wykorzystania w pracy nowych technologii IT.
- szkolenie z zakresu nowoczesnych technik zarządzania ułatwiające zarządzanie zmianą w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego.
- raport nt. nowego modelowego rozwiązania wspierania organizacji Subregionu w procesie zastosowania nowych technologii oraz nowatorskich metod zarządzania,
- raport nt. przewidywanych zmian technologicznych na rynku pracy,

- badania i analizy w obszarze nierówności i dyskryminacji na rynku pracy pod względem wieku pracowników.

Ważną częścią działań projektowych było osiągnięcie zaplanowanych rezultatów jakościowych. Wśród nich odnajdujemy m.in.:

- zwiększone umiejętności społeczne pracodawców i 200 pracowników instytucji Subregionu, ułatwiające im adaptację zawodową w realiach współczesnej gospodarki rynkowej,
- przywrócenia wzajemnego szacunku,
- wskazanie pracownikom 50plus możliwości inicjowania zmian, które wcześniej pracownicy ci posiadali,
- udowodnienie iż technologia postępuje wzdłuż jednej „struny technicznej” – obie strony wykorzystują rozwiązania oparte na tych samych korzeniach, jest więc szansa znalezienia płaszczyzny porozumienia i zainicjowania wyrównania wiedzy,
- równoczesne działania technologiczne i psychologiczne wobec członków mikrośrodków pozwalające na przewyciężenie dotychczasowych barier i wypracowanie nowego podejścia polegającego na inicjowaniu zmian w miejsce biernej inercji w wyniku zmian z zewnątrz.
- wypracowanie nowych relacji w organizacjach:
 - pracownicy z grupy docelowej (A) są „mentorami organizacyjnymi” dla pracowników młodszych stażem i doświadczeniem,
 - pracownicy młodszy stażem (B) są „mentorami technicznymi” dla pracowników z grupy docelowej – np. w umiejętnościach teleinformatycznych,
 - obydwie grupy poznają wzajemne sposoby myślenia, dostrzegają błędy w percepcji i postrzeganiu siebie, wypracowują metody wzajemnej współpracy, wyrównują umiejętności,
 - przedstawiciele kierownictwa organizacji (C), oraz wymienione wyżej grupy poznają problematykę zmian, ich nieuchronności i sposobów reagowania na nie,
 - grupy A i B wypracowują wspólne metody dostrzegania zmian w otoczeniu i reagowania na nie i ich wykorzystywania dla dobra organizacji reprezentowanej przez C,
 - promocja selekcji pracowników (i ew. stosowania outplacementu) w oparciu o kryteria jakościowe, a nie wiekowe.

Na podkreślenie zasługuje również fakt osiągnięcia w tym projekcie rezultatu długofalowego, którym jest promocja idei kształcenia przez całe życie, jako czynnika zwiększającego konkurencyjność grupy pracowników 50plus i zmniejszającego ryzyko trwałej dezaktywizacji zawodowej.

3.5.5. ELASTYCZNI 50plus. Elastyczne formy zatrudnienia na małopolskim rynku pracy szansą dla społeczeństwa starzejącego się⁵⁰

I ostatnim zaprezentowanym w tej części pracy jest projekt o tytule 'ELASTYCZNI 50plus. Elastyczne formy zatrudnienia na małopolskim rynku pracy szansą dla społeczeństwa starzejącego się'.

Projekt był realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przez firmę PRO INWEST z Katowic⁵¹. Powstanie koncepcji projektowej i złożenie wniosku o dofinansowanie projektu wiąże się przede wszystkim faktem niskiej aktywności zawodowa osób po 50 roku życia w Małopolsce; słabe stosowanie elastycznych form zatrudnienia; brak źródeł informacji o rzeczywistych potrzebach, oczekiwaniach i możliwościach podjęcia zatrudnienia w elastycznych formach zarówno wśród 50plus jak i potencjalnych pracodawców z Małopolski; niewystarczające programy w zakresie integracji 50plus wśród instytucji pomocy i integracji społecznej, partnerów społecznych i gospodarczych oraz brak wytycznych dla powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych w zakresie integracji 50plus. Najniższy wskaźnik zatrudnienia w województwie małopolskim cechuje właśnie osoby powyżej 50 roku życia (28,6%)⁵². Odbiorcami wyników projektu były instytucje pomocy i integracji społecznej (m.in. organizacje pozarządowe działające w sferze pomocy i integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, domy pomocy społecznej, placówki specjalistycznego poradnictwa, placówki opiekuńczo-wychowawcze, ośrodki adopcyjno-opiekuńcze), partnerzy społeczni i gospodarczy (m.in. organizacje przedsiębiorców i pracodawców, związki zawodowe, samorządy zawodowe) oraz niepracujący 50plus z regionu Małopolski.

⁵⁰ Źródło; <http://www.elastyczni.pro-inwest.org/?&PHPSESSID=7cd993d9d0f838ffadc79fffd81ec193>.

⁵¹ Pro-Inwest Centrum Edukacji i Pomocy Psychologicznej ul. Modelarska 10 40-142 Katowice tel. 032 209 05 32 e-mail: elastyczni@pro-inwest.org

⁵² Na podanie opisu projektu. Źródło: strona internetowa <http://www.elastyczni.pro-inwest.org/?&PHPSESSID=872ea9c3676e094a175f4f708add5704>

Głównym celem projektu była diagnoza sytuacji 50plus na małopolskim rynku w zakresie ich integracji społeczno-zawodowej i polityki społecznej w regionie. Została ona zrealizowana w wyniku szeroko zakrojonych interdyscyplinarnych badań, na które złożyły się:

- badania kwestionariuszowe,
- wywiady pogłębione,
- badania focusowe,
- badania opinii publicznej,
- eksperyment laboratoryjny w formie szkolenia wyjazdowego,
- konferencja „Elastyczni 50plus w Małopolsce”.

W ramach zrealizowanych badań eksperci podjęli następujące zagadnienia poznawcze:

- analizę polityki państwa i polityki społecznej w regionie wobec osób 50plus,
- diagnozę istniejących form zatrudnienia w sektorze elastycznym w Małopolsce, jako uzupełnienie i alternatywa dla zatrudnienia tradycyjnego dla 50plus,
- diagnozę możliwości podjęcia elastycznych form zatrudnienia przez niepracujących 50plus,
- diagnozę postaw wobec elastycznych form zatrudnienia i integracji zawodowej 50plus mieszkańców woj. Małopolskiego,
- analizę zakresu działań instytucji wsparcia dla 50plus,
- diagnozę potencjału małopolskich pracodawców w zakresie stosowalności elastycznych form zatrudnienia.

Z kolei grupę badawczą tworzyli eksperci z zakresu polityki społecznej, pracujące osoby w 9 elastycznych formach zatrudnienia, niepracujące osoby 50plus, reprezentatywna próba mieszkańców województwa małopolskiego, pracownicy instytucji wsparcia 50plus (w tym instytucje rynku pracy, instytucje pomocy), pracodawcy z 3 sektorów (prywatnego, publicznego, społecznego).

Kluczowymi rezultatami badań zrealizowanych w ramach projektu są liczne publikacje, wśród których do najważniejszych należy zaliczyć:

„Integracja elastycznych 50plus” – podręcznik;

„ABC elastycznych form zatrudnienia” – informator;

„Elastyczne formy zatrudnienia szansą na pracę” – poradnik;

„Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50plus w regionie”;

„Elastyczni 50plus w Małopolsce” – materiały pokonferencyjne.

W wyniku działań projektowych realizujący badania wyraźnie stwierdzili, że jedną z najbardziej efektywnych form zatrudnienia, która może wspierać osoby w wieku 50 plus są elastyczne formy zatrudnienia.

Za autorami niniejszego projektu wskazujemy, że: „...Elastyczne formy zatrudnienia (w skrócie EFZ; ang. Flexible Forms of Employment) pozwalają optymalizować tryb i czas pracy, dzięki czemu osoby, którym trudno podjąć pracę w tradycyjnych unormowaniach mogą pogodzić swoje obowiązki służbowe z innymi np. opieką nad osobami zależnymi. EFZ stanowią, więc szansę zarówno dla kobiet wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych, osób młodych, emerytów i rencistów, jak i dla samych pracodawców chcących zoptymalizować strukturę zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia przynoszą korzyści zarówno dla pracodawców, jak i samych pracowników. Pracodawca może, bowiem obniżyć koszty pracy, zwiększyć efektywność zatrudnienia i konkurencyjność swojego przedsiębiorstwa, pracownik zaś, może wybrać dogodny dla siebie czas i miejsce pracy, czy też korzystać z innych niż tradycyjne form nawiązywania stosunku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia są szansą na ograniczenie bezrobocia i aktywizację osób powyżej 50 roku życia, zagrożonych wykluczeniem społecznym. W związku z tym rozwój EFZ jest nieunikniony nie tylko w naszym kraju, ale i w całej Europie.

W wyniku przeanalizowanych wybranych działań projektowych, w świetle procesu starzenia się społeczeństw Europy Środkowej, wyraźnie należy zaakcentować instrumenty i możliwe do podjęcia działania ograniczające negatywne skutki płynące z tego zjawiska.

W pierwszej kolejności wydaje się za uzasadnione twierdzenie, że negatywne skutki płynące z procesu starzenia się społeczeństw powinny być u źródła identyfikowane i rozwiązywane na poziomie społeczności lokalnych. Jednym ze skutecznych instrumentów służących takiemu przeciwdziałaniu może być Partnerstwo Lokalne. Jego formuła organizacyjna i zadaniowy charakter powinny uruchomić angażowanie się osób wykluczonych w działania dające wzrost poczucia indywidualnej i zbiorowej skuteczności oraz postrzeganie siebie (wykluczonego) w kategoriach podmiotu i aktora (a nie tylko obserwatora) procesów społecznych. Takie angażowanie się, to jeden z elementów upodmiotowienia, umożliwiający uczestnictwo w zmianach na najniższym, podstawowym szczeblu, w bezpośrednim działaniu, na co dzień. To, wręcz zalecenie, można intensywnie uzupełniać i poszerzać m.in. o metody kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pra-

owników i pracodawców z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych wspartych nowatorskimi modelami kształcenia osób powyżej 50 roku życia przy wykorzystaniu e-learningu⁵³ oraz blended learningu⁵⁴. Ważnym jest, na co wskazują doświadczenia licznych instytucji realizujących działania projektowe, aby metody kształcenia obejmowały zarówno pracodawców jak i pracowników, gdyż zdaniem projektodawców doksztalanie tylko jednej z tych grup nie gwarantuje równomiernego rozwoju firmy. Tak, więc działania powinny koncentrować się na dwóch płaszczyznach: pionowej i poziomej. Pionowa zakładała przeszkolenie zarówno pracodawcy, jak i pracownika celem skutecznego i równoległego rozwoju firmy. Płaszczyzna pozioma polegała na podniesieniu zaangażowania i motywacji beneficjentów do kształcenia ustawicznego. Wskazany powyżej zestaw instrumentów powinien być rozwijany o kolejne działania skupiające się na wzmocnieniu pozycji zawodowej m.in. osób w wieku 50plus, poprzez system mentoringu⁵⁵, który daje możliwości zarówno utrzymania miejsc pracy dyskryminowanych pracowników w wieku 50plus i stwarza możliwości utworzenia nowych miejsc pracy dla drugiej grupy – młodych absolwentów. W szczególności poprzez intermentoring oparty na wypracowaniu nowych relacji w organizacjach według schematu: pracownicy w wieku 50plus są „mentorami or-

⁵³ E-learning to nauczanie z wykorzystaniem sieci komputerowych i Internetu, oznacza wspomaganie dydaktyki za pomocą komputerów osobistych, CDROM-u i Internetu. Pozwala na ukończenie kursu, szkolenia, a nawet studiów bez konieczności fizycznej obecności w sali wykładowej. Na podstawie: Wikipedia. Wolna Encyklopedia.

⁵⁴ Kształcenie komplementarne czy nauczanie mieszane, elastyczne lub hybrydowe to polskie odpowiedniki nazwy blended learning. W nowoczesnej literaturze dydaktycznej kształcenie komplementarne może być zdefiniowane jako łącze nie różnorodnych podejść w zakresie nauczania i uczenia się. Może ono być realizowane poprzez przenikanie zasobów wirtualnych i fizycznych, które łączą e-learning (elektroniczne kształcenie) i m-learning (mobilne kształcenie) z innymi zasobami edukacyjnymi. Jednak, jak i wiele innych terminów w zakresie nowoczesnych technologii kształcenia, blended learning jest pojęciem stosowanym w bardzo elastyczny sposób i służy często do opisu różnych form dydaktycznych. Zasadniczo blended learning oznacza mieszane tryby nauczania, przy czym „mieszanie” odnosi się do różnych aspektów edukacji. Niektórzy dydaktycy stosują ten termin do określenia łączenia środków dydaktycznych i metod kształcenia w procesie edukacyjnym, inni z kolei odnoszą to do mieszania trybów nauczania, czyli łączenia metod nauczania zdalnego i odpowiednich narzędzi z narzędziami i metodami nauczania tradycyjnego, dla innych mieszane nauczanie określa łączenie wykorzystania metod nauczania tradycyjnego z technikami e-learningu. W literaturze odnajdziemy też definicje mówiące o tym, że nauczanie komplementarne jest uczeniem się, które stosuje efektywną kombinację różnych trybów dostarczania treści edukacyjnych, modeli nauczania i stylów uczenia się oraz bazuje na warstwie komunikacji pomiędzy wszystkimi częściami tego procesu. Na podstawie: Roksana Neczaj-Swidarska. Szkoła Główna Handlowa. Serwis Kariera, <http://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/technologie/blended-learning-2212-innowacyjne-podejscie-doskonalenia-pracownikow>.

⁵⁵ Mentoring to partnerska relacja między mistrzem a uczniem, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, by uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość, i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia. Na podstawie: Karwala Sebastian, Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej, WSB-NLU, Nowy Sącz 2007.

ganizacyjnymi” dla pracowników młodszych stażem i doświadczeniem, pracownicy młodzi stażem są „mentorami technicznymi” dla pracowników w wieku 50plus – np. w umiejętnościach teleinformatycznych, obydwie grupy poznają wzajemne sposoby myślenia, dostrzegają błędy w percepcji i postrzeganiu siebie, wypracowują metody wzajemnej współpracy, wyrównują umiejętności, przedstawiciele kierownictwa organizacji, w które zawodowo funkcjonują obie grupy, poznają problematykę zmian, ich nieuchronności i sposobów reagowania na nie, obie grupy wypracowują wspólne metody dostrzegania zmian w otoczeniu i reagowania na nie i ich wykorzystywania dla dobra organizacji.

Ważnym jest w otoczeniu tych działań realizowanie kampanii na rzecz promowania idei kształcenia się przez całe życie i wspieranie ich poprzez platformy innowacyjno-edukacyjne umożliwiające budowanie lokalnych forów dyskusyjnych lub uzupełniających bazy najlepszych praktyk i rozwiązań. Ważnym jest włączenie do tych działań i zbudowanie na poziomie społeczności lokalnych sieci liderów innowacji, które tworzyć mogłyby wyselekcjonowane grupy pracowników w wybranych firmach, których zadaniem powinno być propagowanie idei innowacyjności, jako podstawowego środka rozwoju firmy; i wsparcie ich działań poprzez stworzenie na poziomie społeczności lokalnych funduszu wspierania inicjatyw innowacyjnych.

Całość wskazanych powyżej instrumentów i działań na rzecz wzmocnienia pozycji na rynku pracy osób w wieku 50plus, jak się wydaje, powinno zostać w źródle oparte jak dotychczas na najsukuteczniejszym instrumencie wsparcia, jakim są elastyczne formy pracy i zatrudnienia.

Konrad Tausz, Rafał Adach

4. Polityka społeczna i wykluczenie społeczne w aspekcie osób w wieku 50 + na polskim rynku pracy

4.1. Uwagi wprowadzające

W 2004 r. wraz z przystąpieniem do UE Kodeks Pracy został rozszerzony o rozdział „antydyskryminacyjny” dotyczący przeciwdziałania potencjalnej dyskryminacji m.in. ze względu na wiek.

Szczególne znaczenie ma tutaj treść trzech artykułów, którą poniżej przytaczamy.

Art 18^{3a}

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w §1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1., chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Art. 18^{3b}

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą.
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Art. 18^{3c}

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W tym samym roku Polska przyjęła Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Podkreśla ona potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne a także zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni uczestniczyć w szerszym zakresie w życiu zawodowym.

W Polsce pracuje tylko 28% osób po 50 roku życia, to najgorszy wskaźnik w Unii Europejskiej (Oliwińska 2009).

4.2. Uwarunkowania demograficzne

Problematyka uwarunkowań demograficznych cytowana jest za raportem p.t. Sytuacja demograficzna Polski.

Chcąc ocenić zmiany w strukturze ludności według wieku (Sobczak 2010), musimy ją podzielić (w zależności od potrzeb badawczych) na małe lub duże grupy wiekowe. Wyodrębniając określone grupy wiekowe, możemy kierować się właściwościami biologicznymi danej populacji i stosować podział ludności według biologicznych grup wieku, ale też wła-

ściwościami ekonomicznymi i stosować podział ludności według ekonomicznych grup wieku. Obok wymienionych podziałów dla potrzeb oświatowo-wychowawczych wyodrębnia się także edukacyjne grupy wieku.

Dokonując szerokiego podziału ludności według wieku typu biologicznego, wyodrębnia się najczęściej trzy grupy wieku: 0–14, 15–64 oraz 65 lat i więcej. Podział ten pozwala określić, jaki odsetek ogółu ludności stanowią dzieci (umownie określane, jako wnukowie), jaki ludność dorosła (umownie określana rodzicami), a jaki ludzie starzy (umownie określani dziadkami), i w konsekwencji wskazać stopień zaawansowania demograficznej starości ludności danego kraju lub regionu.

Wymienione wcześniej czynniki spowodowały w Polsce w latach 1988–2002 głębokie przeobrażenia w strukturze ludności według wieku. Jak wynika z tablicy 13 wyrażają się one w znacznym spadku liczby dzieci i dużym wzroście populacji w starszym wieku.

Tablica 13. Ludność Polski według biologicznych grup wieku w latach 1988–2010. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ogółem	W wieku lat			Ogółem	W wieku lat		
		0–14	15–64	65 i w.		0–14	15–64	65 i w.
	w tysiącach			w odsetkach				
Ogółem 1988	37 884,7	9 672,8	24 507,4	3 704,5	100,0	25,5	64,7	9,8
2002	38 218,5	6 804,2	26 526,6	4 887,7	100,0	17,8	69,4	12,8
2005	38 157,1	6 189,2	26 892,1	5 075,8	100,0	16,2	70,5	13,3
2008	38 135,9	5 829,4	27 160,2	5 146,3	100,0	15,3	71,2	13,5
2009	38 167,3	5 782,8	27 223,1	5 161,4	100,0	15,2	71,3	13,5
2010a	38 186,9	5 773,2	27 241,2	5 172,5	100,0	15,1	71,3	13,6
Miasta 1988	23 186,8	5 727,0	15 467,6	1 992,2	100,0	24,7	66,7	8,6
2002	23 571,2	3 747,8	16 913,2	2 910,2	100,0	15,9	71,8	12,3
2005	23 423,8	3 397,3	16 948,2	3 078,3	100,0	14,5	72,4	13,1
2008	23 288,2	3 231,5	16 875,4	3 181,3	100,0	13,9	72,5	13,6
2009	23 278,2	3 223,6	16 842,5	3 212,1	100,0	13,8	72,4	13,8
2010a	23 283,8	3 226,8	16 825,5	3 231,5	100,0	13,8	72,3	13,9
Wieś 1988	14 697,9	3 945,8	9 039,8	1 712,3	100,0	26,8	61,5	11,7
2002	14 647,3	3 056,5	9 613,4	1 977,4	100,0	20,9	65,6	13,5
2005	14 733,3	2 791,9	9 943,9	1 997,5	100,0	18,9	67,5	13,6
2008	14 847,7	2 597,9	10 284,8	1 965,0	100,0	17,5	69,3	13,2
2009	14 889,1	2 559,2	10 380,6	1 949,3	100,0	17,2	69,7	13,1
2010a	14 903,1	2 546,4	10 415,7	1 941,0	100,0	17,1	69,9	13,0

a Stan w dniu 30 VI – dane GUS.

Źródło: Demografia 1990, GUS, Warszawa 1991; Ludność według płci, wieku, województw, podregionów, powiatów, miast i gmin. Stan w dniu 31 XII 2002 r., GUS, Warszawa 2003; Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII. Zeszyty dla lat 2005, 2008 i 2009, GUS, Warszawa oraz obliczenia własne.

Zbiorowość dzieci w wieku 0–14 lat zmalała w latach 1988–2002 z 9672,8 tys. do 6804,2 tys. osób, tj. o 2868,6 tys. osób; zmniejszyła się, więc w ciągu 14 lat o 29,7%, przy

czym w większym stopniu w miastach, bo o 34,6%, w mniejszym zaś na wsi – o 22,5%. Był to rezultat stałego spadku liczby urodzeń, jaki wystąpił w tych środowiskach w omawianym okresie. Spadek liczebności dzieci w wieku 0–14 lat zmienił radykalnie ich udział względny w ogólnej liczbie ludności. Zmalał on z 25,5% w 1988 roku do 17,8% w 2002 r., przy czym zjawisko to silniej zarysowało się w miastach niż na wsi.

Dane z końca 2009 r. i połowy 2010 r. informują o dalszym spadku liczby dzieci w wieku 0–14 lat. Obniżył się także odsetek dzieci w obu środowiskach ich zamieszkiwania. W połowie 2010 r. ich udział w ogólnej liczbie ludności kraju wyniósł 15,1%, przy czym w miastach 13,8%, na wsi 17,1%.

W kolejnej, znacznie większej populacji w wieku 15–64 lata, obejmującej aż 50 roczników, umownie określanej ludnością dorosłą, w latach 1988–2002 nastąpił wzrost liczebności z 24 507,4 tys. osób do 26 526,6 tys., czyli o 2019,2 tys. osób (w miastach o 1445,6 tys., na wsi natomiast o 573,6 tys. osób). Wzrost liczebny tej zbiorowości trwa nadal, o czym świadczą dane z lat 2005–2010. Udział ludności w grupie wieku 15–64 lata w końcu 2009 r. stanowił 71,3% ogółu ludności; w stosunku do 1988 r. zwiększył się o 6,6 pkt. proc. Wśród mieszkańców miast udział ten był zdecydowanie wyższy, gdyż wynosił 72,4%, na wsi zaś 69,7%. Niemal tej samej wartości współczynniki struktury zanotowano w połowie 2010 r. (tabl. 13).

Trzecia grupa ludności wyodrębniona w ramach podziału biologicznego, 65 lat i więcej, charakteryzuje się największą dynamiką zmian. Jej liczebność w latach 1988–2002 zwiększyła się o 1183,2 tys. osób, tj. o 31,9%. Zdecydowanie szybsze tempo przyrostu liczby ludności starszej miało miejsce w miastach, gdyż osiągnęło 46,1%, podczas gdy na wsi kształtowało się na poziomie 15,5%.

Zbiorowość ludzi starszych wciąż się zwiększa. W końcu 2009 roku liczyła ona 5161,4 tys. osób, co oznacza, że od 2002 roku zwiększyła się o 273,7 tys. osób. W wyniku tego procesu powiększa się stale udział ludności w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji kraju: w końcu 1988 r. wynosił on 9,8%, w 2002 r. 12,8%, w 2009 r. 13,5% i prawie taki sam odsetek zanotowano w połowie 2010 roku.

Szybkie w ostatnich kilkunastu latach tempo wzrostu liczby ludności w wieku 65 lat i więcej, a także stałe zwiększanie się jej udziału względnego w całej populacji, świadczy o nasilaniu się procesu starzenia demograficznego ludności w naszym kraju.

4.2.1. Zmiany według ekonomicznych grup wieku

Do oceny aktualnego stanu społeczno-gospodarczego i demograficznego kraju bądź regionu i określenia jego perspektyw rozwojowych podział ludności na trzy duże grupy wiekowe typu biologicznego jest niewystarczający. Niezbędny jest także podział ludności według wieku oparty na przesłankach społeczno-ekonomicznych, w ramach, którego wyodrębnia się trzy duże grupy wiekowe: wiek przedprodukcyjny (0–17 lat), produkcyjny (18–59 lat kobiety, 18–64 lata mężczyźni) i poprodukcyjny (60 lat i więcej kobiety, 65 lat i więcej mężczyźni).

Takie ujęcie poznawcze umożliwia ustalenie w badanym okresie liczby osób wkraczających w wiek produkcyjny i liczby tej populacji, która wychodzi z tego wieku, a w rezultacie określenie wielkości potencjalnych zasobów rąk do pracy. Znajomość ich wielkości jest natomiast nieodzowna w analizie podaży i popytu na rynku pracy.

Dane tablicy 14 informują, że populacja w wieku przedprodukcyjnym w końcu 1988 r. osiągnęła 11 352,0 tys. osób. Można uznać, że była to zbiorowość stosunkowo liczna, a jej udział w ogólnej liczbie ludności stanowił 30,0%. Zjawisko takie mogło zaistnieć, dlatego, że w 1988 r. w przedziale wieku 0–17 lat znalazły się m.in. liczne roczniki osób, które przyszły na świat w latach 70., a więc w okresie wyraźnego wzrostu liczby urodzeń spowodowanych m.in. wejściem w wiek rozrodczy dużych liczebnie generacji urodzonych w okresie wyżu demograficznego w latach 50. Po 1988 r. wskutek wyraźnego malejącego poziomu urodzeń liczba ludności w wieku 0–17 lat zaczęła się zmniejszać, a w końcu 2002 r. wynosiła już tylko 8663,7 tys. osób – oznacza to, że w stosunku do 1988 roku liczba ta zmniejszyła się o 2688,3 tys., czyli o 23,7%. Spadek ten był większy w miastach (o 28,5%), mniejszy zaś na wsi (o 16,5%). W latach 2005–2009 liczba ludności w tym wieku nadal się zmniejszała i w końcu 2009 r. wynosiła 7231,3 tys. osób. W porównaniu z 2002 rokiem zmniejszyła się o dalsze 1432,4 tys. osób, czyli o 15,5%. W połowie 2010 roku liczba ludności w wieku 0–17 lat była jeszcze mniejsza i wynosiła 7188,3 tys. osób. Ubytek ten wystąpił zarówno w miastach jak i na wsi.

Regres w rozwoju liczebnym populacji w wieku przedprodukcyjnym zmniejszył radykalnie jej udział w ogólnej liczbie ludności. W połowie 2010 r. udziały te wynosiły w populacji ogółem, miejskiej i wiejskiej odpowiednio: 18,8, 17,2 i 21,9%. Znacznie wyższy odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym cechuje społeczność wiejską (tabl. 2 (13)).

Kolejna grupa wieku oparta na ekonomicznych przesłankach klasyfikacyjnych ściśle związana z rynkiem pracy to populacja w wieku produkcyjnym. Ludność ta odgrywa ważną rolę w dynamice społeczno-gospodarczego rozwoju kraju czy regionu. Zjawiska demograficzne najsilniej oddziałują na gospodarkę właśnie przez liczbę i strukturę ludności w tym wieku. Zbiorowość ta określa wielkość potencjalnych zasobów pracy, te zaś z kolei rozmiary zatrudnienia. W efekcie ludność w wieku produkcyjnym jest istotnym elementem siły produkcyjnej społeczeństwa.

Tablica 14. Ludność Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1988–2010. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ogółem	W wieku		
		przedprodukcyjnym (0–17 lat)	produkcyjnym (mężczyźni 18–64, kobiety 18–59 lat)	poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej)
w tysiącach				
Ogółem 1988	37 884,7	11 352,0	21 821,6	4 711,1
2002	38 218,5	8 663,7	23 789,8	5 765,0
2005	38 157,1	7 863,8	24 405,1	5 888,2
2008	38 135,9	7 349,7	24 590,5	6 195,7
2009	38 167,3	7 231,3	24 624,4	6 311,6
2010a	38 186,9	7 188,3	24 620,8	6 377,8
Miasta 1988	23 186,8	6 785,5	13 828,2	2 573,1
2002	23 571,2	4 848,8	15 239,2	3 483,2
2005	23 423,7	4 354,1	15 450,1	3 619,5
2008	23 288,2	4 065,6	15 327,4	3 895,2
2009	23 278,2	4 014,5	15 265,9	3 997,8
2010a	23 283,8	3 995,4	15 232,2	4 056,2
Wieś 1988	14 697,9	4 566,5	7 993,4	2 138,0
2002	14 647,3	3 814,9	8 550,6	2 281,8
2005	14 733,4	3 509,7	8 955,0	2 268,7
2008	14 847,7	3 284,1	9 263,1	2 300,5
2009	14 889,1	3 216,8	9 358,5	2 313,8
2010a	14 903,3	3 192,9	9 388,6	2 321,6
Ogółem 1988	100,0	30,0	57,6	12,4
2002	100,0	22,7	62,2	15,1
2005	100,0	20,6	64,0	15,4
2008	100,0	19,3	64,4	16,2
2009	100,0	19,0	64,5	16,5
2010a	100,0	18,8	64,5	16,7
Miasta 1988	100,0	29,3	59,6	11,1
2002	100,0	20,6	64,6	14,8
2005	100,0	18,6	66,0	15,5
2008	100,0	17,5	65,8	16,7
2009	100,0	17,2	65,6	17,2
2010a	100,0	17,2	65,4	17,4
Wieś 1988	100,0	31,1	54,4	14,5
2002	100,0	26,0	58,4	15,6
2005	100,0	23,8	60,8	15,4
2008	100,0	22,1	61,4	15,5
2009	100,0	21,6	62,9	15,5
2010a	100,0	21,4	63,0	15,6

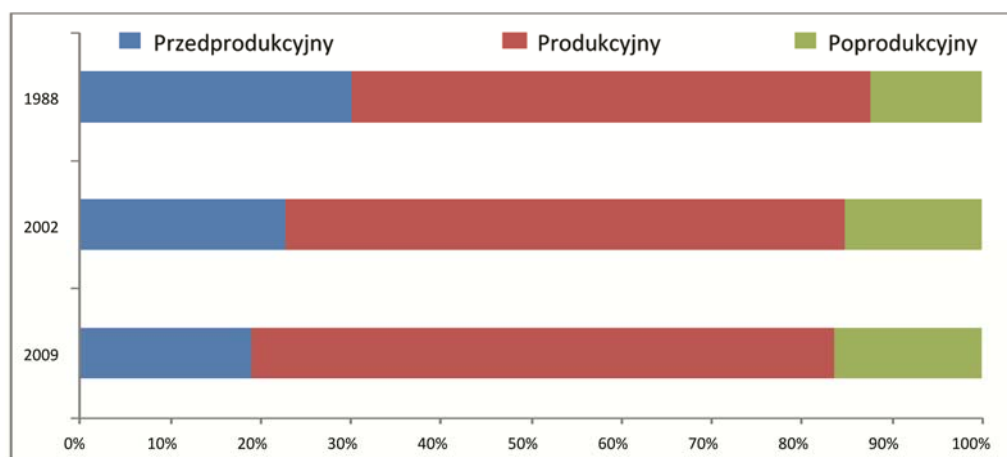
Stan w dniu 30 VI.

Źródło: jak w tabl. 13 oraz obliczenia własne (Sobczak 2010).

Granice wieku produkcyjnego są określane dość szeroko. Rozpiętość między najmłodszymi rocznikami tej grupy – 18 lat, a najstarszymi liczącymi 59 lat (kobiety) i 64 lata (mężczyźni) wynosi odpowiednio 42 i 47 roczników. Oznacza to, że w grupie wieku produkcyjnego np. w latach 1988 czy 2009 znajdowały się generacje o różnej liczebności; są w tej zbiorowości liczne roczniki wyżu z lat 50., mniej liczne roczniki niżu urodzeń z lat 60., odnajdziemy tu także stosunkowo liczną generację, która przysłała na świat w latach 70. itp.

Proces ubytku naturalnego i migracyjnego ludności w wieku produkcyjnym, jaki się dokonywał w latach 1988–2009, był rekompensowany nowymi, licznymi generacjami, które osiągnęły 18 lat, wywodzącymi się z wyżu urodzeń lat 70. W rezultacie tych procesów ludność w wieku produkcyjnym w tym okresie stale zwiększała swą liczebność. Jak wykazują dane tablicy 13, w 1988 roku populacja ta liczyła 21 821,6 tys. osób, w 2002 roku była już o 1668,2 tys. większa; po 2002 roku nadal rosła i w końcu 2009 roku liczyła 24 624,4 tys. osób.

Przedstawione przyrosty liczby ludności w wieku produkcyjnym przełożyły się na wydatne powiększenie jej udziału w ogólnej liczbie ludności. W końcu 2009 r. w porównaniu do 1988 r. wzrósł on w całym kraju o 6,9 pkt. proc. – do 64,5%, w miastach odpowiednio o 6,0 pkt. proc. – do 65,6%, na wsi zaś o 8,5 pkt. proc. – do 62,9%. Przewaga miast w tym zakresie wynika z wieloletniego odpływu młodych generacji ze wsi do miast. W połowie 2010 r. wskaźniki te były bardzo zbliżone, a w niektórych przypadkach takie same jak w końcu 2009 r.



Rys. 14. Ludność Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1988–2009 Stan w dniu 31 XII

Źródło: jak w tablicy 14.

Spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, wzrost zaś w wieku poprodukcyjnym zmieniły radykalnie obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym wyżej wymienionymi populacjami. Stosowne wskaźniki dla lat 1988–2009 prezentuje rysunek 14. Zwraca uwagę bardzo duży spadek obciążenia demograficznego ludności produkcyjnej populacją w wieku przedprodukcyjnym, znaczący zaś wzrost obciążenia ludnością w wieku poprodukcyjnym.

Tablica 15. Obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce w latach 1988–2010

Wyszczególnienie	Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada osób w wieku		
	przedprodukcyjnym	poprodukcyjnym	razem w wieku nieprodukcyjnym
Ogółem 1988	52,0	21,6	73,6
2002	36,4	24,2	60,6
2005	32,2	24,1	56,3
2008	29,9	25,2	55,1
2009	29,4	25,6	55,0
2010a	29,2	25,9	55,1
Miasta 1988	49,1	18,6	67,7
2002	31,8	22,9	54,7
2005	28,2	23,4	51,6
2008	26,5	25,4	51,9
2009	26,3	26,2	52,5
2010a	26,2	26,6	52,8
Wieś 1988	57,1	26,7	83,8
2002	44,6	26,7	71,3
2005	39,2	25,3	64,5
2008	35,5	24,8	60,3
2009	34,4	24,7	59,1
2010a	34,0	24,7	58,7

Stan w dniu 30 VI.

Źródło: jak w tablicy 14 oraz obliczenia własne (Sobczak 2010).

W 2002 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 36,4 osób w wieku przedprodukcyjnym, zaś w połowie 2010 r. wskaźnik ten obniżył się do 29,2 osób. Jeśli idzie o obciążenie ludności produkcyjnej ludnością poprodukcyjną, to odpowiednie wskaźniki w tych samych latach wzrosły z 24,2 osób do 25,9 osób.

Wraz z upływem czasu zmienia się nie tylko liczba, ale i struktura populacji w wieku produkcyjnym. Młode generacje wstępujące w wiek produkcyjny i najstarsze, wychodzące z tej grupy wieku, zmieniają relacje między liczbą osób w tzw. wieku mobilnym (18–44 lata) i wieku niemobilnym (45–64 lata mężczyźni i 45–59 lat kobiety). Jeśli w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym rośnie udział względny osób w starszym wieku, co nieuchronnie pociąga za sobą spadek udziału generacji w młodszym wieku, mówimy, że ludność produkcyjna się starzeje. Jeśli obserwujemy zjawisko odwrotne, mówimy o odmładzaniu się tej populacji.

Tablica 16. Struktura ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 1988–2010. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ludność w wieku produkcyjnym					
	razem a	mobilnym b	niemobilnym c	razem	mobilnym	niemobilnym
	w tysiącach			w odsetkach		
Ogółem 1988	21 821,6	15 188,3	6 633,3	100,0	69,6	30,4
2002	23 789,8	15 257,0	8 532,8	100,0	64,1	35,9
2005	24 405,0	15 250,9	9 154,1	100,0	62,5	37,5
2008	24 590,5	15 290,0	9 300,5	100,0	62,2	37,8
2009	24 624,4	15 321,5	9 302,9	100,0	62,2	37,8
2010d	24 620,8	15 328,4	9 292,4	100,0	61,9	38,1
Miasta 1988	13 828,2	9 729,6	4 098,6	100,0	70,4	29,6
2002	15 239,2	9 540,6	5 698,6	100,0	62,6	37,4
2005	15 450,1	9 426,8	6 023,3	100,0	61,0	39,0
2008	15 327,4	9 348,9	5 978,5	100,0	61,0	39,0
2009	15 265,9	9 330,5	5 935,4	100,0	61,1	38,9
2010d	15 232,2	9 324,5	5 907,7	100,0	60,8	39,2
Wieś 1988	7 993,4	5 458,7	2 534,7	100,0	68,3	31,7
2002	8 550,6	5 716,4	2 834,2	100,0	66,9	33,1
2005	8 954,9	5 824,1	3 130,8	100,0	65,0	35,0
2008	9 263,1	5 941,1	3 322,0	100,0	64,1	35,9
2009	9 358,5	5 991,0	3 367,5	100,0	64,0	36,0
2010d	9 388,6	6 003,9	3 384,7	100,0	63,6	36,4

Mężczyźni w wieku 18–64 lata, kobiety 18–59 lat. b Mężczyźni i kobiety w wieku 18–44 lata. c Mężczyźni w wieku 45–64 lata, kobiety 45–59 lat. d Stan w dniu 30 VI – dane GUS.

Źródło: jak w tabl. 13 oraz obliczenia własne (Sobczak 2010).

Przedstawione w tablicy 16 dane dla okresu od 1988 r. do połowy 2010 r. wskazują na stały duży przyrost liczby ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym i minimalny wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym mobilnym. W wyniku tych procesów wśród ludności w wieku produkcyjnym zwiększył się wyraźnie udział ludności w wieku produkcyjnym – niemobilnym. W 2002 roku udział ludności w wieku mobilnym stanowił 64,1%, natomiast w wieku niemobilnym 35,9% ogółu ludności w wieku produkcyjnym. W połowie 2010 roku odpowiednie wskaźniki wynosiły 61,9 i 38,1%. Wartości te oznaczają, że zasoby pracy w naszym kraju również się starzeją.

Przedstawione uprzednio rozważania dotyczące zmian w liczbie i strukturze ludności w wieku produkcyjnym zamykamy bilansem tej populacji sporządzonym dla lat: 2002, 2005, 2007, 2008 i 2009. Odpowiednie dane będące składnikami bilansu ukazuje tablica 17

Tablica 17. Bilans ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2000–2009 w tysiącach

Lata	Stan w dniu 1 I	Ludność osiągnąca wiek		Wynik wymiany generacji (+) (-)	Ubytek z powodu zgonów i ujemnego salda migracji zagranicznych	Przyrost (ubytok netto)	Stan w dniu 31 XII
		produkcyjny (18 lat)	poprodukcyjny (65 lat m.) (60 lat k.)				
Ogółem							
2002	23 041,1	667,6	330,6	+337,0	117,1	219,9	23 261,0
2005	24 239,6	582,4	303,4	+279,0 ^a	113,6 ^a	165,4	24 405,0
2007	24 481,7	553,6	366,4	+187,2	123,6	63,6 ^a	24 545,3 ^a
2008	24 545,3 ^a	547,5	383,3	+164,2	119,0	45,2 ^a	24 590,5
2009	24 590,5	533,6	391,8	+141,8	107,9	33,9	24 624,4
Mężczyźni							
2002	11 865,0	341,4	146,5	+194,9	86,0	108,9	11 973,9
2005	12 429,3	298,3	136,7	+161,6	84,9	76,7	12 506,0
2007	12 567,6	283,1	120,6	+162,5	92,5	70,0	12 637,6
2008	12 637,6	279,8	121,9	+157,9	88,2	69,7	12 707,3
2009	12 707,3	273,2	124,0	+149,2	79,8	69,4	12 776,7
Kobiety							
2002	11 176,1	326,2	184,1	+142,1	31,1	111,0	11 287,1
2005	11 810,3	284,2	166,7	+117,5	28,8	88,7	11 899,0
2007	11 914,1	270,5	245,8	+24,7	31,2	-6,5	11 907,6
2008	11 907,6	267,7	261,4	+6,3	30,8	-24,4	11 883,2
2009	11 883,2	260,4	267,8	-7,4	28,1	-35,5	11 847,7

Wskutek zaokrąglenia danych mężczyzn i kobiet do wartości tysięcznych, niektóre liczby ogółem zostały powiększone lub pomniejszone o 0,1 tys. osób.

Źródło: Rocznik Demograficzny 2009; Rocznik Demograficzny 2010 oraz obliczenia własne. (Sobczak 2010)

Jak kształtują się relacje liczbowe zachodzące między liczbą ludności wstępującą w wiek produkcyjny (osiągającą 18 lat) i liczbą ludności wychodzącą z wieku produkcyjnego (osiągającą wiek 65 lat mężczyźni i 60 lat kobiety)? Okazuje się, że wynik wymiany generacji jest niekorzystny. Wprawdzie wynik ten charakteryzuje się jeszcze wartościami dodatnimi, tzn., że liczebność generacji wstępującej w wiek produkcyjny przewyższa jeszcze liczebność osób wychodzących z wieku produkcyjnego, saldo tej wymiany jest jednak z każdym rokiem coraz mniejsze. Jak wykazują dane tablicy 17, wynosiło ono: w 2002 r. 337,0 tys. osób, w 2007 r. 187,2 tys., a w 2009 r. 141,8 tys. osób. Jeśli od tych liczb odejmiemy ubytek ludności w wieku produkcyjnym z powodu zgonów i ujemnego salda migracji zagranicznych, to przyrost netto omawianej populacji w wymienionych uprzednio latach stanowić będzie: 219,9 tys., 63,6 tys. i 33,9 tys. osób.

Wniosek z tych liczb płynie jasny. Rynek pracy w Polsce zasilany jest z każdym rokiem coraz mniejszą liczebnie młodą generacją, a to oznacza, że uwarunkowania demograficzne – obecne i w najbliższych latach – będą czynnikiem przeciwdziałającym bezrobociu w naszym kraju, a w perspektywie mogą wystąpić braki na rynku pracy.

Trzecią grupę wieku wyodrębnioną na podstawie kryteriów ekonomicznych stanowi ludność w wieku poprodukcyjnym. Zbiorowość tę tworzą kobiety w wieku 60 i więcej lat

oraz mężczyźni w wieku 65 i więcej lat. W przeciwieństwie do ludności w wieku przedprodukcyjnym, którą – jak wcześniej wykazaliśmy – znamionuje malejąca tendencja rozwoju liczebnego, ludność w wieku poprodukcyjnym od wielu już lat stale zwiększa swą liczebność. Populacja ta pod względem tempa przyrostu liczebnego wyprzedzała w ostatnich latach i wyprzedzać będzie w przyszłości także dynamikę liczby ludności w wieku produkcyjnym.

Oceny dotyczące zmian w liczebności tej kategorii ludności są podobne jak w przypadku ludności w wieku 65 lat i więcej. W okresie od 1988 r. do połowy 2010 r. populacja, która zakończyła swą aktywność zawodową, stale i dynamicznie się powiększała. W 1988 r. liczyła ona 4711,1 tys. osób, zaś w połowie 2010 r. 6377,8 tys. osób. Oznacza to wzrost o 1666,7 tys. osób, tj. o 35,4%. Jej udział w ogólnej liczbie ludności zaś wzrósł w tych latach z 12,4 do 16,7%, a zatem co szósty-siódmy mieszkaniec kraju zakończył już swój wiek produkcyjny (tabl. 14).

Duży wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym pociągnie za sobą wiele następstw. Przede wszystkim spowoduje obciążenie budżetu państwa różnymi formami emerytur i rent, zwiększy zapotrzebowanie na miejsca w domach opieki społecznej, spowoduje wzrost zadań z zakresu pomocy społecznej i opieki lekarskiej. Rozszerzeniu będzie musiało ulec poradnictwo, profilaktyka i leczenie geriatryczne. Rozwój infrastruktury i różnego rodzaju usług związanych z ludźmi starymi będzie w nadchodzących latach wciąż pozostawał pod silną presją czynnika demograficznego.

4.2.2. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku oraz płci

(Gałązka 2010)

W tablicy 18 (70) przedstawiono międzyregionalne zróżnicowania struktury ludności według ekonomicznych grup wieku w 2009 r. Najniższy udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (17–19%) wykazują województwa południowo-zachodnie: opolskie, śląskie, dolnośląskie, oraz województwa centralne: łódzkie, świętokrzyskie, mazowieckie. Z kolei najwyższy udział tej ludności (około 20%) występuje w województwach północnych: warmińsko-mazurskim, pomorskim kujawsko-pomorskim (i dodatkowo w wielkopolskim) oraz województwach wschodnich i południowo-wschodnich: podkarpackim, małopolskim, lubelskim.

Tablica 18. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w 2009 r. – według województw

Ludność w wieku przedprodukcyjnym		Ludność w wieku produkcyjnym		Ludność w wieku poprodukcyjnym	
województwo	% ogółu	województwo	% ogółu	województwo	% ogółu
Opolskie	17,21	Lubelskie	63,10	Warmińsko-mazurskie	14,44
Śląskie	17,37	Podlaskie	63,38	Lubuskie	14,82
Dolnośląskie	17,52	Świętokrzyskie	63,53	Wielkopolskie	15,01
Łódzkie	17,57	Małopolskie	63,65	Pomorskie	15,14
Świętokrzyskie	18,53	Mazowieckie	63,75	Zachodniopomorskie	15,40
Mazowieckie	18,68	Podkarpackie	63,83	Kujawsko-pomorskie	15,67
Zachodniopomorskie	18,78	Łódzkie	63,92	Podkarpackie	15,73
Polska ogółem	18,95	Polska ogółem	64,52	Małopolskie	16,34
Podlaskie	19,22	Pomorskie	64,55	Polska ogółem	16,54
Lubuskie	19,38	Kujawsko-pomorskie	64,69	Dolnośląskie	16,66
Lubelskie	19,55	Wielkopolskie	64,97	Opolskie	17,05
Kujawsko-pomorskie	19,64	Warmińsko-mazurskie	65,16	Śląskie	17,24
Małopolskie	20,01	Śląskie	65,39	Lubelskie	17,35
Wielkopolskie	20,02	Opolskie	65,74	Podlaskie	17,39
Pomorskie	20,31	Lubuskie	65,80	Mazowieckie	17,58
Warmińsko-mazurskie	20,40	Dolnośląskie	65,82	Świętokrzyskie	17,94
Podkarpackie	20,43	Zachodniopomorskie	65,83	Łódzkie	18,50

Uwaga: województwa uporządkowano według rosnącej wartości wskaźnika. Kolorem ciemno-szarym zaznaczono województwa o najwyższym udziale ludności w wieku przedprodukcyjnym, a jasno-szarym województwa o najniższym udziale ludności tej grupy w populacji regionu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Gałązka 2010).

Najniższy udział ludności w wieku produkcyjnym (63–64%) występuje bez wyjątku w województwach Polski wschodniej: lubelskie, podlaskie, podkarpackie, a także w pobliskich: świętokrzyskim, małopolskim i mazowieckim. Widać, więc tu wyraźne osłabienie potencjału demograficznego wschodniej, słabiej rozwiniętej gospodarczo części Polski oraz wpływ otoczenia spoza wielkich aglomeracji (warszawskiej i krakowskiej). Natomiast najwyższy udział ludności w wieku produkcyjnym (65–66%) zaobserwować można w województwach zachodnich i południowo-zachodnich: zachodniopomorskie, dolnośląskie, lubuskie, opolskie, śląskie, wielkopolskie, a także warmińsko-mazurskie i kujawsko-pomorskie. Jak widać, rozmiary tych różnicowań nie są bardzo duże, aczkolwiek wyraźnie sygnalizują „podążanie” ludności w wieku produkcyjnym za miejscami pracy.

Z punktu widzenia perspektyw rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych regionów, istotny jest udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności. Dane zawarte w tablicy 70 pokazują, iż w przypadku województw: łódzkiego, świętokrzyskiego, mazowieckiego, podlaskiego, lubelskiego, śląskiego i opolskiego największy udział ludności w wieku poprodukcyjnym (17–19%) współwystępuje z najniższym udziałem ludności w wieku przedprodukcyjnym. Może to wskazywać na zapoczątkowanie tam, na niektórych

obszarach, procesów deformacji struktur demograficznych prowadzących do postępującego „starzenia się” regionalnych i subregionalnych społeczności. Z kolei najniższy udział ludności w wieku poprodukcyjnym (14–15%) występuje w województwach zachodnich i północnych: warmińsko-mazurskie, lubuskie, wielkopolskie, pomorskie, zachodniopomorskie, kujawsko-pomorskie.

4.2.3. Stan ludności i dynamika zmian

(Nowak 2010)

W końcu 2009 roku Unia Europejska (UE) liczyła 501 064 tys. ludności⁵⁶. Najbardziej licznymi krajami UE są: Niemcy (81,8 mln mieszkańców), Francja (64,7 mln wraz z terytoriami zamorskimi), Wielka Brytania (62,0 mln), Włochy (60,3 mln), Hiszpania (46,0 mln) oraz Polska (38,2 mln). Zatem pod względem liczby ludności Polska zajmuje szóste miejsce wśród 27 krajów członkowskich Unii Europejskiej, jak również krajów całego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EEA) oraz 9. miejsce w Europie – po Rosji, Turcji i Ukrainie. Udział ludności Polski w UE w końcu 2009 r. wynosił 7,62% i obniżył się w porównaniu do 2005 r. (7,74%), tj. w zasadzie do początkowych lat po przystąpieniu Polski do Wspólnoty⁵⁷. Podobną tendencję zmniejszania się udziału ludności kraju w ogólnej liczbie mieszkańców Unii wykazują Niemcy. Natomiast wszystkie pozostałe kraje z pierwszej „piątki” rozwijają się pod względem demograficznym zdecydowanie bardziej dynamicznie niż Polska i ich udział w ogólnej liczbie mieszkańców Wspólnoty systematycznie wzrasta (tabl. 19).

Tablica 19. Ludność w krajach UE w wybranych latach okresu 2000–2009. Stan na 31 XII

Nazwa kraju	2000	2005	2007	2008	2009	
	w tysiącach					
UE (27 krajów)	483 797,2	492 996,3	497 683,3	499 694,3	501 064,2	(p)
UE (25 krajów)	453 217,3	463 667,3	468 514,4	470 589,1	472 038,3	(p)
Belgia	10 263,4	10 511,4	10 666,9	10 750,0	10 827,0	(p)
Bułgaria	8 149,5	7 718,8	7 640,2	7 606,6	7 563,7	
Republika Czeska	10 266,5	10 251,1	10 381,1	10 467,5	10 506,8	
Dania	5 349,2	5 427,5	5 475,8	5 505,5	5 534,7	
Niemcy	82 259,5	82 438,0	82 217,8	82 002,4	81 802,3	(p)
Estonia	1 367,0	1 344,7	1 340,9	1 340,4	1 340,1	
Irlandia	3 833,0	4 209,0	4 401,3	4 450,0	4 455,8	(p)
Grecja	10 931,2	11 125,2	11 213,8	11 260,4	11 295,0	(p)
Hiszpania	40 476,7	43 758,3	45 283,3	45 828,2	45 989,0	
Francja	60 979,3	62 998,8	64 004,3	64 367,0	64 713,8	(p)

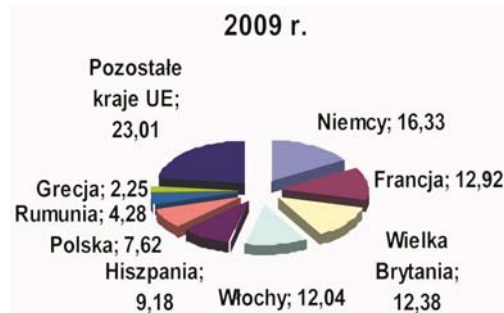
⁵⁶ Dane wstępne.

⁵⁷ Wszystkie porównania zmian w czasie są prowadzone przy zachowaniu warunków porównywalnych, tj. z uwzględnieniem danych dla 27 krajów członkowskich Wspólnoty bez względu na rok ich wejścia do UE.

Włochy	56 960,7	58 751,7	59 619,3	60 045,1	60 340,3	(p)
Cypr	697,5	766,4	789,3	796,9	798,0	(p)
Łotwa	2 364,3	2 294,6	2 270,9	2 261,3	2 248,4	
Litwa	3 487,0	3 403,3	3 366,4	3 349,9	3 329,0	
Luksemburg	439,0	469,1	483,8	493,5	502,1	
Węgry	10 200,3	10 076,6	10 045,4	10 031,0	10 013,0	(p)
Malta	391,4	405,0	410,3	413,6	413,0	
Niderlandy	15 987,1	16 334,2	16 405,4	16 485,8	16 577,6	(p)
Austria	8 020,9	8 254,3	8 318,6	8 355,3	8 375,3	
Polska	38 254,0	38 157,1	38 115,6	38 135,9	38 167,3	
Portugalia	10 256,7	10 569,6	10 617,6	10 627,3	10 637,7	(p)
Rumunia	22 430,5	21 610,2	21 528,6	21 498,6	21 462,2	
Słowenia	1 990,1	2 003,4	2 010,3	2 032,4	2 047,0	
Słowacja	5 378,8	5 389,2	5 401,0	5 412,3	5 424,9	
Finlandia	5 181,1	5 255,6	5 300,5	5 326,3	5 351,4	
Szwecja	8 882,8	9 047,8	9 182,9	9 256,3	9 340,7	
Wielka Brytania	58 999,8	60 425,8	61 192,0	61 595,1	62 008,0	(p)
Norwegia	4 503,4	4 640,2	4 737,2	4 799,3	4 858,2	
Szwajcaria	7 204,1	7 459,1	7 593,5	7 701,9	7 783,0	(p)

(p) – dane wstępne.

Źródło: baza danych Eurostatu; eurostat.ec.europa.eu



Rys. 15. Struktura ludności Unii Europejskiej według krajów w 2009 r.

Źródło: baza danych Eurostatu; epp.eurostat.ec.europa.eu

W okresie czterech ostatnich lat (2005–2009) ludność w 27 krajach członkowskich UE zwiększyła się prawie o 8,1 mln osób, przy czym w 2009 roku – prawie o 1,37 mln. Należy pamiętać, że w latach 2004–2007 przyjęto 12 nowych państw z Europy Środkowej i Wschodniej (w tym, jako ostatnie Bułgaria i Rumunia), które od około dziesięciu lat wcześniej wykazywały już ujemny przyrost rzeczywisty ludności. Zatem włączenie nowych krajów w struktury UE wyraźnie spowolniło dynamikę rozwoju demograficznego całej Wspólnoty. Tylko w 2009 r. liczba ludności Bułgarii i Rumunii zmniejszyła się o około 80 tys. osób (tabl. 20).

Średnie roczne tempo przyrostu ludności w całej UE w okresie od 2005 r. wynosiło 0,54% i szacuje się, że w 2009 r. osiągnęło 0,27%. Zdecydowanie najwyższą dynamikę przyrostu wykazywały Irlandia (1,92%), Hiszpania (1,67%), Szwecja (1,07%) oraz Luk-

semburg (2,29%) i Cypr (1,36%). We wszystkich tych krajach na dynamiczne zmiany ludności miały wpływ migracje zagraniczne, a w przypadku Irlandii i Szwecji – także wysoka dzietność kobiet. Ponadto zdecydowanie wyższą od przeciętnej dynamikę zmian zaobserwowano w krajach o największej liczbie ludności (z wyjątkiem Niemiec): we Francji, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Spośród 12 krajów przyjętych do UE w ostatnich latach tylko 4 osiągnęły dynamikę przyrostu wyższą od przeciętnej i są to: Republika Czeska, Słowenia, Cypr i Malta. Jednocześnie uwagę zwraca bardzo wysokie tempo przyrostu ludności obserwowane w Norwegii i Szwajcarii – około 1,5% średniorocznie. W 2009 r. tempo przyrostu ludności w krajach UE zdecydowanie osłabło, najbardziej w Irlandii (kilkunastokrotnie) oraz w Hiszpanii (prawie sześciokrotnie), co było spowodowane zahamowaniem imigracji zagranicznych do tych krajów. W pozostałych krajach Wspólnoty dynamika zmian była znacznie wolniejsza.

Tablica 20. Zmiany w stanach ludności w krajach UE w latach 2000–2009. Stan na 31 XII

Nazwa kraju	Przyrost rzeczywisty (w tys.)			Średnie roczne tempo zmian (w %)			
	2000–2005	2005–2009	2009	2000–2005	2005–2009	2009	
UE (27 krajów)	9 199,0	8 067,9	1 369,9	0,472	0,543	0,274	(p)
UE (25 krajów)	10 450,0	8 371,0	1 449,2	0,572	0,598	0,308	(p)
Belgia	248,0	315,6	77,0	0,599	0,991	0,716	(p)
Bułgaria	-430,7	-155,0	-42,8	-1,348	-0,674	-0,563	
Republika Czeska	-15,5	255,7	39,3	-0,038	0,825	0,375	
Dania	78,2	107,3	29,2	0,364	0,655	0,531	
Niemcy	178,5	-635,7	-200,1	0,054	-0,258	-0,244	(p)
Estonia	-22,3	-4,6	-0,3	-0,410	-0,113	-0,021	
Irlandia	376,0	246,8	5,8	2,367	1,917	0,129	(p)
Grecja	194,0	169,8	34,6	0,441	0,506	0,307	(p)
Hiszpania	3 281,5	2 230,8	160,8	1,968	1,671	0,351	
Francja	2 019,5	1 715,0	346,8	0,818	0,899	0,539	(p)
Włochy	1 791,0	1 588,6	295,3	0,777	0,893	0,492	(p)
Cypr	68,9	31,6	1,2	2,382	1,357	0,147	(p)
Łotwa	-69,7	-46,2	-12,9	-0,745	-0,676	-0,571	
Litwa	-83,7	-74,2	-20,8	-0,606	-0,732	-0,622	
Luksemburg	30,1	33,0	8,6	1,671	2,290	1,736	
Węgry	-123,7	-63,6	-18,0	-0,305	-0,211	-0,179	(p)
Malta	13,6	8,0	-0,6	0,857	0,651	-0,155	
Niderlandy	347,1	243,4	91,8	0,538	0,494	0,557	(p)
Austria	233,4	121,0	20,0	0,720	0,486	0,240	
Polska	-96,9	10,3	31,5	-0,063	0,009	0,082	
Portugalia	312,9	68,1	10,5	0,754	0,214	0,098	(p)
Rumunia	-820,2	-148,0	-36,4	-0,927	-0,229	-0,169	
Słowenia	13,3	43,6	14,6	0,166	0,720	0,719	
Słowacja	10,4	35,7	12,7	0,048	0,221	0,234	
Finlandia	74,5	95,8	25,1	0,357	0,604	0,471	
Szwecja	165,0	292,9	84,3	0,461	1,068	0,911	
Wielka Brytania	1 426,0	1 582,3	413,0	0,599	0,865	0,670	(p)
Norwegia	136,8	218,0	58,9	0,751	1,542	1,228	
Szwajcaria	255,1	323,9	81,2	0,874	1,427	1,054	(p)

(p) – dane wstępne.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z bazy danych Eurostatu (Nowak 2010).

W latach 2005–2009 najwięcej ludności przybyło w Hiszpanii, ponad 2,2 mln mieszkańców, oraz o bardzo zbliżoną liczbę osób (1,6–1,7 mln) zwiększyła się ludność Wielkiej Brytanii, Włoch i Francji. Rok 2009 wskazuje na wyraźne zahamowanie rzeczywistego przyrostu ludności Hiszpanii. Niewątpliwie tak duży przyrost ludności jest spowodowany znaczną imigracją z zagranicy, przy czym w przypadku tych krajów jest to głównie imigracja z innych krajów członkowskich UE, w tym przede wszystkim z Europy Środkowej i Wschodniej, a w przypadku Francji – z krajów spoza Wspólnoty.

Z kolei najwyższy, co do wielkości ubytek liczby ludności miał miejsce w Niemczech (prawie 636 tys. w latach 2005–2009). Średnioroczne tempo spadku liczby ludności – najwyższe, co do wartości bezwzględnej – zaobserwowano w następujących krajach: na Litwie, Łotwie, w Bułgarii, Rumunii oraz w Niemczech. Kraje te charakteryzuje zróżnicowana sytuacja demograficzna, jak również różny stopień zaawansowania przemian demograficznych.

Polska osiągnęła w latach 2005–2009 dodatnie średnie tempo przyrostu ludności 0,009%, zaś w 2009 roku – już plus 0,08%. Jest to tempo zmian zdecydowanie niższe w porównaniu do średniej krajów UE. Liczba ludności Polski zwiększyła się w tym okresie o 10,3 tys. i w końcu 2009 r. wynosiła 38,2 mln osób. Należy przypomnieć, że w okresie 2000–2005 ludność Polski zmniejszała się z roku na rok w tempie około minus 0,06%. Dodatni przyrost rzeczywisty był obserwowany drugi rok z kolei (w 2008 r. wynosił 0,05%), przez jedenaście wcześniejszych lat liczba mieszkańców Polski się zmniejszała. W całym analizowanym okresie, tj. od 2000 roku, ludność Polski zmniejszyła się o ponad 86 tys., zaś średnioroczne tempo ubytku wynosiło minus 0,03%. W przypadku gęstości zaludnienia plasujemy się w grupie średnio zaludnionych państw europejskich.

W świetle wyników najnowszej prognozy demograficznej perspektywa dynamicznego rozwoju ludności Polski jest dosyć odległa⁵⁸. Przewiduje się, że do 2035 roku liczba ludności będzie systematycznie się zmniejszać, przy czym wraz z upływem czasu tempo tego spadku będzie coraz szybsze (od minus 0,03% do minus 0,55% po 2030 roku). W 2030 r. liczba mieszkańców Polski może osiągnąć około 37,8 mln osób, zaś, w 2035 r. około 36 mln⁵⁹. Zatem nie należy oczekiwać znaczących zmian w sytuacji demograficznej krajów UE oraz w procesach ludnościowych, które byłyby bezpośrednią konsekwencją przeobra-

⁵⁸ J. Witkowski, L. Nowak, M. Waligórska, Przyszłość demograficzna Polski w świetle najnowszej prognozy ludności GUS.

⁵⁹ Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035, GUS, Warszawa 2009.

zeń demograficznych w Polsce. Jednak zmniejszanie się liczby ludności naszego kraju spowoduje zmiany w strukturze geograficznej krajów Wspólnoty, jak również będzie wpływać hamująco na tempo rozwoju demograficznego tego regionu Europy. Udział ludności Polski w całej Wspólnocie będzie się zmniejszał.

4.2.4. Migracje zagraniczne ludności

Dostępne dane statystyczne wskazują, że w 2008 roku⁶⁰ do krajów członkowskich Unii Europejskiej przybyło prawie 3,8 mln imigrantów. Imigranci kierowali się przede wszystkim do Hiszpanii (ponad 726 tys.), Niemiec (ponad 682 tys.), Wielkiej Brytanii (590 tys.) oraz Włoch (prawie 535 tys. osób) – tablica 21. Wśród imigrantów były osoby, które przymigrowały z innych krajów członkowskich Wspólnoty, jak również spoza UE, w tym z krajów trzecich.

Tablica 21. Migracje zagraniczne ludności w krajach UE w latach 2000–2008

Nazwa kraju	2000	2004	2005	2007	2008
	w tysiącach				
IMIGRACJA					
UE (27 krajów)	:	:	:	:	3 790,7
Belgia	89,4	117,2	132,8	146,4	150,8
Bułgaria	:	:	:	1,6	1,2
Republika Czeska	7,8	53,5	60,3	104,4	77,8
Dania	52,9	49,9	52,5	64,7	57,4
Niemcy	841,2	780,2	707,4	680,8	682,1
Estonia	:	1,1	1,4	3,7	3,7
Irlandia	42,3	70,0	86,9	88,8	63,9
Grecja	:	:	:	133,2	74,7
Hiszpania	362,5	684,6	719,3	958,3	726,0
Francja	:	140,1	134,8	:	216,9
Włochy	227,0	414,9	305,0	556,7	534,7
Cypr	12,8	22,0	24,4	19,0	14,1
Łotwa	1,6	1,7	1,9	3,5	3,5
Litwa	1,5	5,6	6,8	8,6	9,3
Luksemburg	11,8	12,9	14,4	16,7	17,8
Węgry	21,7	24,3	27,8	24,4	37,5
Malta	0,5	:	0,2	6,7	9,0
Niderlandy	132,9	94,0	92,3	116,8	143,5
Austria	81,7	122,5	114,5	106,7	110,1
Polska	7,3	9,5	9,4	15,0	47,9
Portugalia	18,4	16,8	49,2	46,3	29,7
Rumunia	:	3,0	3,7	9,6	10,0
Słowenia	6,2	10,2	15,0	29,2	30,7
Słowacja	2,3	10,4	9,4	16,3	17,8
Finlandia	16,9	20,3	21,4	26,0	29,1
Szwecja	58,7	62,0	65,2	99,5	101,2
Wielka Brytania	364,4	518,1	496,5	526,7	590,2

⁶⁰ Aktualne dane dostępne w bazie Eurostatu w zakresie migracji oraz ruchu naturalnego ludności dotyczą w większości 2008 r.

Tablica 21. Migracje zagraniczne ludności w krajach UE w latach 2000–2008 (cd.)

Nazwa kraju	2000	2004	2005	2007	2008
	w tysiącach				
EMIGRACJA					
UE (27 krajów)	:	:	:	:	2 314,5
Belgia	75,3	83,9	86,9	91,1	98,7
Bulgaria	:	:	:	3,0	2,1
Republika Czeska	1,3	34,8	24,1	20,5	6,0
Dania	43,4	45,0	45,9	41,6	38,4
Niemcy	674,0	697,6	628,4	636,9	737,9
Estonia	:	2,9	4,6	4,4	4,4
Irlandia	:	16,6	17,0	42,5	60,2
Grecja	:	:	:	:	51,5
Hiszpania	0,2	55,1	68,0	227,1	266,5
Francja	:	:	:	:	140,9
Włochy	56,6	49,9	53,9	65,2	80,9
Cypr	11,3	6,3	10,0	11,4	10,5
Łotwa	7,1	2,7	2,5	4,2	6,0
Litwa	2,6	15,2	15,6	13,9	17,0
Luksemburg	8,1	8,5	8,3	10,7	10,1
Węgry	2,5	3,8	3,7	4,5	4,8
Malta	:	:	:	5,0	6,6
Niderlandy	61,2	75,0	83,4	91,3	90,1
Austria	64,5	71,7	70,1	71,9	75,6
Polska	27,0	18,9	22,2	35,5	74,3
Portugalia	:	10,7	10,8	26,8	20,4
Rumunia	:	13,1	10,9	8,8	8,7
Słowenia	3,6	8,3	8,6	14,9	12,1
Słowacja	0,8	6,5	2,8	3,6	4,9
Finlandia	14,3	13,7	12,4	12,4	13,7
Szwecja	34,1	36,6	38,1	45,4	45,3
Wielka Brytania	277,6	310,4	328,4	317,6	427,0

Tablica 22. Migracje zagraniczne ludności w krajach UE w latach 2000–2008 (dok.)

Nazwa kraju	2000	2004	2005	2007	2008
	w tysiącach				
SALDO MIGRACJI					
UE (27 krajów)	:	:	:	:	1 476,2
Belgia	14,1	33,3	45,9	55,4	52,1
Bulgaria	:	:	:	-1,4	-0,9
Republika Czeska	6,5	18,6	36,2	83,9	71,8
Dania	9,5	4,8	6,6	23,1	19,0
Niemcy	167,1	82,5	79,0	43,9	-55,7
Estonia	:	-1,8	-3,2	-0,6	-0,7
Irlandia	:	53,4	69,9	46,2	3,7
Grecja	:	:	:	:	23,2
Hiszpania	362,3	629,5	651,3	731,2	459,5
Francja	:	:	:	:	76,0
Włochy	170,4	365,0	251,0	491,5	453,8
Cypr	1,5	15,7	14,4	7,6	3,6
Łotwa	-5,5	-1,1	-0,6	-0,6	-2,5
Litwa	-1,1	-9,6	-8,8	-5,2	-7,7
Luksemburg	3,6	4,4	6,1	6,0	7,7
Węgry	19,2	20,5	24,2	19,9	32,7
Malta	:	:	:	1,7	2,4
Niderlandy	71,6	19,0	8,9	25,5	53,4
Austria	17,2	50,8	44,3	34,7	34,4
Polska	-19,7	-9,4	-12,9	-20,5	-26,5
Portugalia	:	6,1	38,4	19,5	9,4
Rumunia	:	-10,1	-7,2	0,7	1,3

Słowenia	2,6	1,9	6,4	14,3	18,6
Słowacja	1,5	3,9	6,6	12,7	13,0
Finlandia	2,6	6,7	9,0	13,6	15,5
Szwecja	24,6	25,4	27,1	54,1	55,9
Wielka Brytania	86,8	207,7	168,1	209,1	163,2

Źródło: baza danych Eurostatu; epp.eurostat.ec.europa.eu

Niezwykle trudne jest porównywanie skali imigracji oraz jej kierunków w czasie z uwagi na różnice metodologiczne w definiowaniu tego zjawiska przez poszczególne kraje. Niemniej jednak można stwierdzić, że po przyjęciu do UE w 2004 r. dziesięciu nowych krajów proces imigracji się nasilił, przy jednoczesnej zmianie kierunków tej imigracji. W szczególności dotyczyło to tych krajów, które jako pierwsze otworzyły swoje rynki pracy (Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja), a w drugiej kolejności: Hiszpania i Włochy oraz Belgia i Niderlandy. Zdecydowane zahamowanie napływu imigrantów można było zaobserwować do Niemiec, co jest konsekwencją restrykcyjnej polityki imigracyjnej prowadzonej przez ten kraj.

Tablica 23. Saldo migracji zagranicznych w krajach UE w latach 2000–2008

Nazwa kraju	2000	2004	2005	2007	2008	
	na 1000 osób					
EU (27 krajów)	1,5	4,0	3,1	3,9	2,9	
Belgia	1,4	3,2	4,7	5,9	5,6	
Bułgaria	0,0	0,0	0,0	-0,2	-0,1	
Republika Czeska	0,6	1,8	3,5	8,1	6,9	
Dania	1,9	0,9	1,2	3,7	3,5	
Niemcy	2,0	1,0	1,0	0,5	-0,7	(p)
Estonia	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	
Irlandia	8,4	11,7	15,8	10,6	0,4	
Grecja	2,7	3,7	3,6	3,6	3,2	
Hiszpania	9,7	14,3	14,8	15,6	9,2	
Francja	2,7	3,2	-0,7	1,1	1,2	
Włochy	0,9	9,6	5,2	8,4	7,3	
Cypr	5,7	21,3	19,0	9,4	4,5	
Łotwa	-2,3	-0,5	-0,2	-0,3	-1,1	
Litwa	-5,8	-2,8	-2,6	-1,6	-2,3	
Luksemburg	7,9	9,6	13,1	12,5	15,8	
Węgry	1,6	1,8	1,7	1,4	1,6	
Malta	2,3	4,8	4,0	4,2	5,9	
Niderlandy	3,6	-0,6	-1,4	-0,1	1,9	
Austria	2,2	6,6	6,1	4,1	4,1	
Polska	-10,7	-0,2	-0,3	-0,5	-0,4	
Portugalia	4,6	4,5	3,6	1,8	0,9	
Rumunia	-0,2	-0,5	-0,3	0,0	0,1	
Słowenia	1,4	0,9	3,2	7,1	9,2	(p)
Słowacja	-4,1	0,5	0,6	1,3	1,3	
Finlandia	0,5	1,3	1,7	2,6	2,9	
Szwecja	2,7	2,8	3,0	5,9	6,0	
Wielka Brytania	2,4	3,8	3,8	3,5	3,1	

(p) – dane wstępne.

Źródło: baza danych Eurostatu; epp.eurostat.ec.europa.eu.

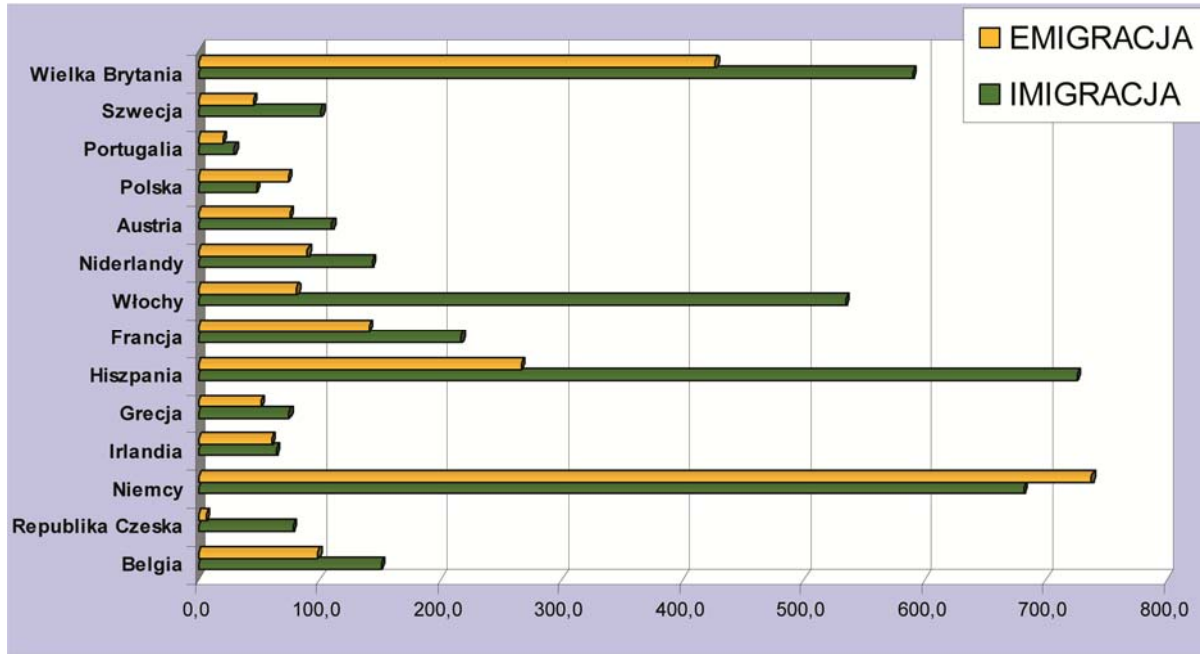
Proces napływu imigrantów do UE został zahamowany w latach 2008–2009, co stało się konsekwencją światowego kryzysu finansowego i gospodarczego, który dotknął – aczkolwiek w różnym stopniu – praktycznie wszystkie kraje Wspólnoty.

Współczesne migracje międzynarodowe jawią się dziś, jako masowy proces, obejmujący praktycznie wszystkie grupy społeczne na całym globie. Presja emigracyjna krajów trzeciego świata (a także niektórych krajów członkowskich UE) na wybrane kraje Unii Europejskiej może się nasilać w różnych okresach, z uwagi na istniejące różnice w rozwoju społeczno-gospodarczym tych krajów, tradycje migracyjne (migracje kolejnych pokoleń), a także ewentualne migracje wymuszone, które powodują konieczność ochrony międzynarodowej osób dotkniętych kataklizmami lub prześladowaniami.

W ostatnich latach Polska wykazuje stopniowo zwiększający się napływ imigrantów. W 2008 r. imigracja z zagranicy wynosiła prawie 48 tys. osób, które stały się polskimi rezydentami, poprzez przybycie na stałe lub przebywanie na terenie Polski przez okres, co najmniej 1 roku⁶¹. Polscy imigranci pochodzą przede wszystkim z krajów Wspólnoty (33,7 tys. w 2008 r. oraz prawie 41 tys. w 2009 r.), takich jak: Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia oraz Niderlandy. Imigranci do Polski to w większości powracający Polacy, którzy za granicą przebywali, co najmniej 12 miesięcy. Na ogólną liczbę 48 tys. w 2008 r. tylko 25% było cudzoziemcami, którzy nie posiadali polskiego obywatelstwa. Ponad 14 tys. imigrantów do Polski pochodziło z krajów spoza UE, w tym najliczniejsza grupa z Ukrainy (ponad 3,5 tys. osób) oraz ze Stanów Zjednoczonych Ameryki (prawie 3,4 tys.).

Podstawowe wielkości, które określają skalę migracji zagranicznych, to strumienie napływu ludności z zagranicy (imigracja), odpływu za granicę (emigracja) oraz saldo, jako różnica pomiędzy rozmiarami imigracji i emigracji (tabl. 23 i rys. 16e).

⁶¹ Przytaczane dane z zakresu migracji zagranicznych to liczby zarejestrowane w systemach administracyjnych poszczególnych krajów UE, oficjalnie przekazane do bazy Eurostatu.



Rys. 16. Strumienie migracji zagranicznych w wybranych krajach UE w 2008 r.

Wielka Brytania Szwecja Portugalia Polska Austria Niderlandy Włochy Francja Hiszpania Grecja Irlandia Niemcy Republika Czeska Belgia.

Źródło: baza danych Eurostatu; epp.eurostat.ec.europa.eu.

Analizując proces emigracji osób z krajów UE należy podkreślić, że skala emigracji jest znacznie mniejsza niż imigracji. W 2008 r. z krajów członkowskich Unii wyemigrowało ponad 2,3 mln osób, tj. prawie 1,5 mln mniej niż napłynęło do poszczególnych krajów.

Głównymi krajami pochodzenia emigrantów są: Niemcy (prawie 738 tys.), Wielka Brytania (427 tys.), Hiszpania (ponad 266 tys.) oraz Francja (prawie 141 tys.). Skala emigracji z tych krajów Wspólnoty wyraźnie nasiliła się w 2008 roku, przy czym przemieszczenia ludności miały miejsce przede wszystkim na obszarze Wspólnoty, ale także do krajów poza Unię Europejską. Zwraca uwagę bardzo wysoka emigracja z Niemiec, która po raz pierwszy w 2008 r. przewyższała imigrację do tego kraju o około 56 tys. Pozostałe kraje „starej 15-ki” wykazywały dodatnie saldo migracji, najwyższe Hiszpania (prawie 460 tys.) i Włochy (prawie 454 tys.) oraz Wielka Brytania (ponad 163 tys.).

Współczesne migracje ludności w krajach Wspólnoty to migracje pracownicze. Głównym czynnikiem – zasadniczo determinującym przepływ osób na europejskim rynku pracy – jest występowanie znacznych dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego krajów UE. Różnice, jakie istnieją pomiędzy „starą 15-tką” a nowo przyjętymi krajami – zwłaszcza z rejonu Europy Środkowej i Wschodniej – w standardzie życia

i dochodach ludności powodują, że ludzie chętniej i coraz częściej emigrują do innych krajów Wspólnoty Europejskiej w poszukiwaniu lepszych warunków życia.

Duży udział Polaków w strumieniach migracyjnych obserwowanych w Europie po 2004 r. można wyjaśnić właśnie czynnikami natury ekonomicznej (różnice w dochodach), które w zestawieniu z liczbą mieszkańców Polski sprawiają, że potencjał emigracyjny naszego kraju jest znaczący.

Polska jest krajem emigracyjnym od wielu lat. W 2008 r. ponad 74,3 tys. mieszkańców Polski wyemigrowało za granicę na stałe (emigracja definitywna) lub z zamiarem pozostania tam przez okres co najmniej 1 roku, kierując się przede wszystkim do innych krajów UE (ok. 80%), a zwłaszcza do: Wielkiej Brytanii (22,4 tys. osób), Niemiec (prawie 18 tys.), Irlandii (5,8 tys.) oraz Niderlandów (4,2 tys.)⁶². Docelowa emigracja Polaków była skierowana także do innych krajów (13,5 tys.), a wśród nich do: USA (5,1 tys.), na Ukrainę (prawie 1,9 tys.), do Norwegii (1,5 tys.) i Kanady (1,2 tys.). W 2009 r. emigracja z Polski wyniosła niespełna 42 tys. osób (dla porównania rok wcześniej – ponad 74 tys.), przy czym do krajów poza UE – 10,8 tys. osób. Dane te wskazują, że emigracja z Polski (strumień emigracyjny) została gwałtownie zahamowana, zwłaszcza emigracja do innych krajów Wspólnoty. Fakt ten jest wynikiem kryzysu gospodarczego, który spowodował znaczące zmniejszenie zainteresowania Polaków emigracją. Wskazują na to źródła zarówno polskie jak i zagraniczne. Przykładem są dane z Wielkiej Brytanii, z których wynika, że w roku 2009 zarejestrowanych zostało o połowę mniej pracowników z Polski niż rok wcześniej.

Szacuje się, że w końcu 2009 roku poza granicami Polski przebywało czasowo około 1870 tys. mieszkańców naszego kraju, tj. o 340 tys. mniej niż w 2008 r. (ok. 2210 tys.), przy czym 1635 tys. osób przebywało w Europie (ok. 1887 tys. w 2008 r.)⁶³. Zdecydowana większość emigrantów z Polski – około 1570 tys. przebywało w krajach członkowskich UE, a liczba ta zmniejszyła się o 250 tys. w stosunku do 2008 roku. Najwięcej osób przebywało w Wielkiej Brytanii (555 tys.), Niemczech (415 tys.), Irlandii (140 tys.) oraz we Włoszech, Niderlandach i Hiszpanii (po ok. 85 tys.).

Na rozmiary zasobów migracyjnych wpływa zarówno liczba wyjazdów jak i powrotów, które zawsze w mniejszym lub większym stopniu towarzyszą wyjazdom. Na skutek kryzysu gospodarczego i jego konsekwencji dla rynków pracy wielu krajów, wzrosła liczba po-

⁶² Rocznik Demograficzny 2010, GUS, Warszawa 2010, s. 444–445.

⁶³ Oficjalny szacunek skali i kierunków emigracji z Polski za granicę na pobyt czasowy (powyżej trzech miesięcy) w 2009 r., opracowywany corocznie przez GUS.

wrotów Polaków z zagranicy, głównie z Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemiec i Stanów Zjednoczonych. Skala tych powrotów w 2009 r. była większa niż w roku poprzednim. Część osób nie powróciła jednak do Polski, ale przeniosła się do innych krajów, np. do Norwegii, na co wskazują statystyki tego kraju. W rezultacie liczba osób przebywających czasowo za granicą w końcu 2009 r. zmniejszyła się znacząco. Spadek ten dotyczył głównie liczby osób przebywających w wymienionych krajach.

Należy podkreślić, że mimo zaobserwowanego spadku, liczba polskich emigrantów w krajach UE w 2009 r. była znacznie większa niż w początkowym okresie naszego członkostwa w UE. Szacuje się, że około 3/4 czasowych emigrantów z Polski (ok. 1400 tys.) przebywa za granicą, co najmniej 1 rok. Osoby te zaliczane są do emigrantów długookresowych i powinny być uwzględnione w stanach ludności poszczególnych krajów.

Zdecydowana większość polskich emigrantów przebywa za granicą w związku z pracą, aczkolwiek wraz z upływem czasu zwiększa się odsetek osób – członków rodzin polskich emigrantów pozostających na ich utrzymaniu (małżonkowie, dzieci). Osoby, które wyjechały w okresie od maja 2004 r. do końca 2009 r., w 80–90% przypadków przebywały za granicą, podejmując pracę lub jej poszukując.

Polska jest dość zmiennym przykładem emigracji pracowniczej. Bezrobocie związane z niedopasowaniem popytu na pracę i podaży pozostaje jednym z głównych problemów polskiej gospodarki. Dominacja emigrantów z pewnymi kwalifikacjami „wyostrzyła” zjawisko niedoborów podaży pracy na rynku polskim w odniesieniu do tych zawodów, w których występowały szczególne niedobory na rynkach pracy np. w Wielkiej Brytanii, Irlandii czy Francji.

4.3. Sytuacja osób w wieku 50+ – tendencje ogólne

(Wprowadzenie, Strzelecki 2010)

Po dekadzie zmniejszania się liczby mieszkańców Polski (1997–2007) – w wyniku niskiego przyrostu naturalnego lub wręcz ubytku naturalnego ludności oraz ujemnego salda stałych migracji zagranicznych – od 2008 r. proces ten został zahamowany i od tamtego czasu notowany jest niewielki (20–30 tys. osób) przyrost liczby mieszkańców kraju. Od 1 stycznia 2008 r. do 30 czerwca 2010 r. liczba ludności zwiększyła się z 38 115,6 tys. do 38 186,9 tys. osób, a więc jedynie o 71,3 tys. Biorąc jednak pod uwagę liczbę Polaków przebywających czasowo za granicą (często przez długi okres), należy mieć świadomość, że liczba ta jest mniejsza o około 1,9 mln osób.

Zarejestrowany przyrost liczby mieszkańców w ostatnim okresie to rezultat głównie niewielkiej przewagi liczby urodzeń nad liczbą zgonów i zmierzającej do równowagi wymiany na stałe ludności z zagranicą. Lata 2009 i 2010 są kontynuacją tych trendów, lecz – jak wskazują prognozy demograficzne – zahamowanie spadkowego trendu liczby ludności w Polsce jest jedynie przejściowe. Już niebawem, w wyniku wejścia w wiek matrymonialny i prokreacyjny roczników niżej demograficznego, liczba urodzeń ponownie zacznie się zmniejszać, co przy rosnącej liczbie zgonów w związku ze starzeniem się społeczeństwa spowoduje nasilające się zjawisko ubytku naturalnego ludności, a w konsekwencji zmniejszania się liczby ludności Polski. Symptomy tych procesów już się pojawiły, gdyż po okresie wzrostu liczby zawieranych małżeństw w latach 2002–2008 ich liczba zmniejszyła się w 2009 r. o blisko 7 tysięcy.

W 2009 roku nie nastąpiło zahamowanie wyludniania się miast i wzrostu liczby mieszkańców wsi. Jest to zjawisko, suburbanizacji i tzw. „rozlewania się miast” (urban sprawl), co powoduje szereg problemów związanych z gospodarką przestrzenną w najbliższym otoczeniu najczęściej dużych miast, chociaż – jak wskazują analizy zmian ludnościowych przeprowadzone w raporcie – w ujęciu sieci osadniczej tendencje takie występują we wszystkich kategoriach miast, począwszy już od miast o liczbie ludności 20 tys. Dane za 2010 rok wskazują jednak, że proces ten może zostać zatrzymany.

W wyniku procesów ruchu naturalnego (urodzeń i zgonów) oraz migracji lata 2009 i 2010 oznaczają dalsze zmniejszanie się liczby oraz udziału dzieci i młodzieży wśród mieszkańców Polski (pomimo przejściowego wzrostu liczby urodzeń), osiągnięcia maksymalnej liczby i udziału potencjalnych zasobów pracy (ludność w wieku 15–64 lata) oraz kontynuowania wzrostowej tendencji liczby osób starszych (w 2010 r. już, co siódmy–ósmy mieszkaniec Polski jest w wieku 65 lat i więcej). Ekonomicznym wyrazem tych zmian jest wynik wymiany generacji („wchodzenie” ludności w wiek produkcyjny i „wychodzenie” z niego do roczników wieku poprodukcyjnego oraz liczba zgonów ludności w wieku produkcyjnym, a także saldo migracji zagranicznych ludności w tym wieku) zbliżający się do zera (w 2002 r. wynosił jeszcze +220 tys. a w 2009 r. już tylko +34 tys.). Oznacza to, że w najbliższym czasie Polska wejdzie w fazę zmniejszania się liczebności zasobów pracy i tempo tych zmian będzie narastać.

W zakresie procesów tworzenia się i rozpadu rodzin – poza wspomnianym wyżej zmniejszaniem się liczby zawieranych związków małżeńskich, (co wiązać należy głównie

ze zmniejszaniem się liczby kandydatów do małżeństwa) – w 2009 r. doszedł nowy czynnik, a mianowicie osłabienie intensywności zawierania małżeństw przez osoby w wieku do 29 lat. Jednocześnie ma miejsce kontynuacja przesuwania w czasie momentu zakładania małżeństwa na relatywnie późniejszy wiek oraz upodabnianie się wzorów zawierania małżeństw mieszkańców miast i wsi. Podkreślić należy także pozytywną tendencję w zakresie rozpadu małżeństw poprzez rozwód: w 2009 r. w dalszym ciągu (od 2007 r.) zmniejszała się liczba orzeczonych rozwodów. Jednocześnie obniża się liczba nieletnich dzieci dotkniętych konsekwencjami rozpadu rodzin (57,3 tys. w 2008 r. i 56,3 tys. w 2009 r.). W obszarze procesów rodzinotwórczych i ich rozpadu zauważyć należy istotne zmiany, kontynuowane w 2009 r., tzn., że od dominującego w separacji 2005 roku sukcesywnie z roku na rok zmniejsza się liczba orzeczonych separacji (z 11,6 w 2005 r. do 3,2 tys. w 2009 r.). Należy, zatem zastanowić się, przy 20-krotnie wyższej liczbie rozwodów, na ile instytucja separacji jest skuteczna w rozwiązywaniu wszystkich cywilnoprawnych więzi między małżonkami, (co miała przynieść z założenia).

We wzorcach rozrodzności w 2009 r. kontynuowane były stwierdzone w poprzednich latach i zaprezentowane w kilku ostatnich Raportach tendencje:

- zmiany modelu wzrostu rozrodzności w okresie 1980–2010 – w pierwszej fazie (echo wyżu demograficznego początku lat 80.) Wiązało się to ze wzrostem liczby urodzeń dzieci trzeciej, czwartej i dalszych kolejności, a obecnie – pierwszej i drugiej;
- wzrostu urodzeń pozamałżeńskich, co przy spadkowej skłonności do zawierania małżeństw należy wiązać z rodzeniem się dzieci w związkach partnerskich lub decydowania się na rodzenie i wychowanie dziecka przez kobiety niechące wspólnie zamieszkiwać z partnerem;
- utrzymaniem się przesunięcia maksymalnego poziomu płodności z grupy wieku kobiet 20–24-letnich do grupy 25–29-letnich; dalszego upodabniania się wzorców płodności kobiet zamieszkujących w miastach i na wsi;
- utrzymania się wzrostu średniego wieku matek w chwili rodzenia dzieci w Polsce. W efekcie tych zmian w latach 2008–2009 tylko przejściowo powstrzymana została tendencja spadkowa współczynnika zastępowalności pokoleń, ale i tak „deficyt” międzygeneracyjny w urodzeniach stanowi około 30%.

W 2009 r. zapoczątkowane już w początkach transformacji społeczno-gospodarczej; w dalszym ciągu zmniejszało się, chociaż już w coraz wolniejszym tempie, natężenie zgo-

nów, w tym także niemowląt, co w konsekwencji powodowało wzrost przeciętnego trwania życia Polaków; obserwuje się względną stabilizację struktury zgonów według głównych przyczyn chorobowych. Jednocześnie jednak ta poprawa w zakresie umieralności nie spowodowała w ostatnich latach: wyraźnej zmiany w „nierówności wobec śmierci” (w dalszym ciągu, bowiem przeciętne dalsze trwanie życia kobiet w Polsce jest dłuższe o 8,5 roku od przeciętnego dalszego trwania życia mężczyzn) i nadal obserwujemy w tym zakresie „deficyt” Polski w stosunku do krajów o najniższej umieralności, gdzie różnica ta jest dwukrotnie niższa; pomimo niskiego już poziomu umieralności niemowląt wciąż jest on 2–2,5-krotnie wyższy niż w przodujących pod tym względem krajach Europy; w dalszym ciągu nie zmniejsza się wysoka nadumieralność Polaków spowodowana chorobami układu krążenia i nowotworowymi w stosunku do krajów europejskich notujących niską umieralność z powodu tych chorób.

Na obszarze Polski mają miejsce niemal wszystkie formy (w różnej skali) współczesnych procesów migracyjnych: emigracja pracownicza i osiedleńcza Polaków do wysoko rozwiniętych krajów; napływ do Polski osób poszukujących tutaj pracy, a także możliwości osiedlenia; napływ uchodźców; powroty Polaków w ramach ustawy repatriacyjnej czy też nielegalne przekraczanie polskiej granicy. 2009 rok przyniósł w tym zakresie znaczne zmniejszenie szacowanej liczby Polaków nieobecnych w kraju w związku z wyjazdem za granicę na pobyt czasowy, najczęściej w celach zarobkowych – z 2 210 tys. w 2008 r. do 1870 tys. w roku następnym (a więc o 340 tys. osób). Prawdopodobnie skutki kryzysu ekonomicznego wpłynęły na decyzje o powrocie do kraju przeważającej grupy tych osób, ale jednak część z nich po utracie pracy prawdopodobnie zmieniła jedynie kraj przebywania. Świadczy o tym wzrost liczby Polaków przebywających w Norwegii czy Szwecji. Jednocześnie w 2009 r. nadal spadała liczba Polaków opuszczających kraj na stałe (trwa to od rekordowego roku 2006) oraz wzrost osiedlających się w Polsce na stałe obywateli innych państw (trend ten, chociaż powolny, jest obserwowany od 2003 r.), wśród nich z pewnością jest część Polaków, którzy wcześniej opuścili kraj na stałe. W wyniku tego saldo stałych migracji zagranicznych w Polsce po raz pierwszy od lat 60. Jest prawie zrównoważone. W 2009 r. w stosunku do roku poprzedniego o ponad 20% wzrosła liczba wniosków o nadanie w Polsce statusu uchodźcy, co wiąże się z pogorszeniem światowej sytuacji w zakresie naruszeń praw człowieka, ale jednocześnie nie znaleziono podstaw do nadania takiego statusu dla liczby cudzoziemców mniejszej aż o 315 w stosunku do 2008 r. 2009 rok to tak-

że okres kontynuacji spadkowej tendencji liczby rodzin i osób przybywających do Polski w ramach repatriacji.

Nowelizacja przepisów regulujących dostęp do polskiego rynku pracy skutkowałą w 2009 r. wydaniem 29 tys. zezwoleń na pracę. Oznacza to ponad 63-procentowy wzrost wydanych zezwoleń na pracę w Polsce w porównaniu z 2008 r. W większości zezwolenia takie uzyskują obywatele Ukrainy, Chin, Wietnamu, Białorusi, Turcji i struktura ta jest w miarę stała w czasie. Zauważyć też należy, że 2009 rok przyniósł znaczne zmniejszenie w stosunku do roku poprzedniego liczby osób usiłujących przekroczyć lub nielegalnie przekraczających granicę państwową. Chociaż w ostatnich latach, w związku z harmonizacją polskiego prawa z prawem UE, w zakresie migracji zagranicznych zrobiono bardzo wiele,

w tym w 2009 r., to nadal eksperci uważają, że polska polityka migracyjna jest jeszcze niedostosowana do rzeczywistych warunków istniejących w tym obszarze w Polsce.

W 2009 r. nie zaobserwowano istotnych zmian w przestrzennym kształtowaniu się zjawisk i procesów demograficznych. W dalszym ciągu najwyższym (relatywnie) przyrostem liczby mieszkańców, głównie w wyniku migracji ludności, cechują się niemal bez wyjątku wszystkie powiaty otaczające największe miasta Polski, w tym szczególnie stolice regionów, przy czym w samych ośrodkach regionalnych rozpoczął się proces wyludniania. W przeciwieństwie do tego zjawiska „wypłukiwanie” z czynnika ludnościowego kontynuowane jest na obszarach peryferyjnych większych ośrodków miejskich, co przy przewadze wśród migrujących z tych terenów głównie ludzi młodych pogłębia na tych obszarach proces starzenia się zasobów ludzkich. Niepokojące jest utrzymywanie się dużych rozpiętości przestrzennych w poziomie umieralności niemowląt (3–12 zgonów na 1000 urodzeń żywych średnio w latach 2002–2009). Niepokojąco wysoka umieralność niemowląt obejmuje części województw „ściany zachodniej” przeżywających strukturalne trudności gospodarcze oraz warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego, podkarpackiego (Bieszczady), mazowieckiego (Radom i okolice), a szczególnie wysoki poziom umieralności występuje w wielu powiatach woj. śląskiego i w pasie powiatów małopolskich na granicy z woj. śląskim.

Polska z 38,2 mln mieszkańców zajmuje szóste miejsce w UE po Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Włoszech i Hiszpanii. Nasz udział w 500 mln populacji UE w 2009 r. zmniejszył się do 7,62% (w 2005 r. 7,74%). Podobna tendencja objęła także Niemcy, a po-

zostały cztery największe pod względem liczby ludności kraje UE rozwijają się relatywnie bardziej dynamicznie i ich udział wśród mieszkańców Wspólnoty systematycznie wzrasta, głównie w wyniku migracji ludności z innych państw. Polska w skali UE należy do krajów o wyższym od średniej unijnej poziomie zawierania formalnych małżeństw, o niższym poziomie ich rozpadu poprzez rozwody oraz o intensywności urodzeń bliskiej średniej unijnej. Obserwowana w Polsce liczba urodzeń, a przez to dzietność, nie zapewniają, podobnie jak niemal we wszystkich krajach UE (z wyjątkiem Irlandii), nawet prostej zastępowalności pokoleń ludności – „deficyt” w tym zakresie wynosi około 30%.

Struktura wieku mieszkańców Wspólnoty jest zróżnicowana. Zdecydowanie przeciętnie najstarsi są mieszkańcy: Niemiec, Włoch, Finlandii, Grecji, Austrii, Słowenii i Bułgarii, najmłodsi zaś: Irlandczycy, Cypryjczycy, Słowacy, Polacy, a także Rumuni. Polacy przeciętnie są o 3 lata młodsi od mieszkańców Wspólnoty i o 6 lat od Niemców. Jednocześnie Polska jeszcze należy do grupy krajów unijnych, w których stosunkowo wysoki jest udział wśród mieszkańców ludności w wieku produkcyjnym oraz do grupy trzech krajów o najniższym wskaźniku starości (z Irlandią i Słowacją).

4.3.1. Zatrudnienie ludzi starszych

W roku 2000 Rada Europejska przyjęła dyrektywę ramową w sprawie zatrudnienia, która wprowadziła zakaz dyskryminacji ze względu na wiek⁶⁴.

Oprócz kwestii zatrudnienia, strategia Lizbońska zawiera również zobowiązanie do poprawy spójności i polityki społecznej na równi z celami ekonomicznymi.

Osoby starsze są grupą wiekową najbardziej narażoną na ubóstwo i wykluczenie społeczne ze względu na szereg czynników, takich jak ograniczone kontakty społeczne, problemy zdrowotne, niskie dochody, brak mobilności oraz fakt, że często bywają ofiarą przemocy. W kontekście procesu UE dotyczącego integracji i opieki społecznej państwa członkowskie uzgodniły, że w ramach otwartej metody koordynacji przystąpią do dostosowania swoich krajowych planów działań w taki sposób, aby zapewnić bardziej zintegrowane podejście do kwestii emerytalnych, opieki zdrowotnej i długoterminowej oraz integracji społecznej.

⁶⁴ Dyrektywa Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r. ustalająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. 7 ECFIN/EPC (2006) REP/238 final. Wpływ starzenia się społeczeństwa na emerytury, zdrowie i opiekę długoterminową, edukację oraz zasiłki dla bezrobotnych osób starszych. Sprawozdanie podsumowujące.

W strategiach regionalnych ukierunkowanych na wzrost gospodarczy, integrację społeczną i zrównoważony rozwój, kluczowego znaczenia nabierają następujące kwestie:

- zwiększenie wkładu osób starszych w rozwój gospodarki;
- zrozumienie potrzeb i umożliwienie samodzielności osób starszych tworzących bardzo przecież niejednorodną grupę społeczną;
- poznanie wzorców konsumpcji coraz liczniejszej populacji osób starszych z sektora prywatnego i publicznego oraz odpowiednie dostosowanie oferty dóbr i usług;
- zachęcenie osób starszych do udziału we władzach regionalnych;
- podjęcie problemu ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród osób starszych.

Rynek pracy starzeje się, gdyż żyjemy coraz dłużej i coraz mniej młodych ludzi zasila szeregi osób pracujących. Rośnie świadomość faktu, że problemy dla rozwoju regionalnego wynikające ze zmian demograficznych można zrekompensować skuteczniejszym wykorzystaniem wkładu osób starszych do gospodarki regionalnej.

Osoby starsze mogą być aktywnymi uczestnikami gospodarki regionalnej na różne sposoby i już to czynią: na przykład wiele osób starszych pracuje w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin lub prowadzi swoją własną działalność gospodarczą. Osoby zdolne do pracy, lecz obecnie korzystające ze świadczeń chorobowych lub przebywające na wcześniejszej emeryturze, mogłyby zdecydować się na powrót na rynek pracy, gdyby zaofiarowano im miejsce pracy, dobre warunki i odpowiednie przeszkolenie. Osoby starsze często wnoszą nieodpłatnie wkład w rozwój regionów, jako wolontariusze lub opiekunowie starszych krewnych czy wnuków.

Z wielu różnych powodów, wykorzystanie i rozwój tego potencjału jest poważnym wyzwaniem. Z jednej strony, dyskryminacja ze względu na wiek obecna w kulturze i polityce wielu organizacji zniechęca pracodawców do uczestnictwa w inicjatywach mających wypracować bardziej postępowe podejście do pracowników w starszym wieku. Z drugiej strony, nie zawsze udaje się zaangażować osoby starsze w prowadzone inicjatywy ze względu na ich osobistą sytuację, na przykład spoczywające na nich obowiązki opieki, czy ze względu na stawiane wymagania zdrowotne, konieczność przemieszczania się lub też brak koniecznych kwalifikacji.

Dotychczasowy wiek emerytalny nie musi być granicą aktywności zawodowej, wzywający pod uwagę to, że współczesne starsze generacje, ze względu na dobrą kondycję fizyczną i mentalną są w stanie uczestniczyć w rynku pracy w późniejszym wieku. Trzeba jednak

pamiętać, że propozycje podwyższenia wieku przejścia na emeryturę budzą w Polsce i Europie powszechną niechęć lub opór. Z badań ankietowych przeprowadzonych w kilkunastu krajach europejskich wynika, że niezależnie od kraju z jednej strony respondenci powszechnie chcieliby przechodzić na emeryturę wcześniej, z drugiej zaś równie powszechni wyrażali chęć kontynuacji pracy zawodowej (w różnych formach) po przejściu na emeryturę⁶⁵.

Sytuacja demograficzna (Europy i Polski) wymusza nowe spojrzenie na rozwiązywanie ekonomicznych problemów wynikających ze zmiany demograficznej. Europejscy demografowie proponują, aby do tych zagadnień podejść z uwzględnieniem perspektywy „przebiegu życia” jednostki. Sprowadza się to do koncepcji innego rozłożenia w czasie zaangażowania w pracę zawodową, w zależności od etapu życia. Z jednej strony oznaczałoby to możliwość uczestniczenia w zatrudnieniu dłużej niż do aktualnego wieku emerytalnego, a z drugiej strony – wiązałoby się z pozostawieniem każdej osobie możliwości wyboru zredukowania zaangażowania w pracę na wcześniejszych etapach życia (na przykład w związku z wychowywaniem dzieci czy uczestnictwem w edukacji w różnych okresach kariery zawodowej, a także w związku z opieką nad starszymi osobami). Dodatkowo, ogromną zaletą takiego rozwiązania, polegającego na elastycznym łączeniu pracy, edukacji i ról rodzinnych w różnych fragmentach życia, byłoby zmniejszenie obecnego poziomu konfliktu pomiędzy różnymi karierami (głównie rodzinną i zawodową). Konflikt ten dotyka przede wszystkim młodych ludzi i dość powszechnie jest wskazywany, jako podstawowa przyczyna ograniczania posiadanej liczby dzieci. Nowe rozłożenie czasu pracy w przebiegu życia mogłoby się, zatem przyczynić również do „odnowy demograficznej”, obniżającej tempo starzenia się struktur ludności.

Oczywiście, to podejście z perspektywy przebiegu życia musiałoby się wiązać z zasadniczą zmianą paradygmatu polityki społecznej a także z istotnym wzrostem jednostkowej odpowiedzialności za swoje życiowe decyzje. Zmiana rozkładu czasu pracy w przebiegu życia wiązałaby się również z nadaniem zupełnie nowego wymiaru systemowi edukacji z wprowadzeniem „life-long learning”, jako jego trwałego elementu, równoprawnego z innymi składowymi (Rozbudowa „life-long learning” wiąże się ze wzrostem popytu na aktualizację, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji przez osoby wracające na rynek pracy).

⁶⁵ J. Józwiak, I.E. Kotowska, A. Abramowska, Activating older workers. Policies vs opinions and expectations, *People, Population Change and Policies* (eds.: Ch. Hoehn, D. Avramov, I.E. Kotowska), „Springer Science”, 2008, s. 221–243.

Jeśli zatem przyjmiemy, że (leżąca u podstaw wyżej przedstawionej koncepcji) zasada równowagi pomiędzy pracą i innymi rolami pełnionymi przez człowieka w ciągu jego życia jest istotna z punktu widzenia warunków rozwoju, to wprowadzenie nowego rozkładu czasu pracy w przebiegu życia wymaga spełnienia jeszcze, (co najmniej) dwóch ważnych warunków, którymi są:

- międzygeneracyjna zgoda na redystrybucję pracy;
- instytucjonalne rozwiązania umożliwiające dokonywanie indywidualnych wyborów i wspierające odpowiedzialne kształtowanie różnych życiowych karier przez jednostki (Józwiak 2010).

4.3.2. Argumenty na rzecz zatrudnienia ludzi starszych

Na całym terytorium UE oczekiwana długość życia jest wysoka i cały czas wzrasta przy niskim wskaźniku dzietności, a skutki tego rozległego procesu demograficznego są coraz bardziej widoczne na szczeblu regionalnym, choć w zróżnicowany sposób. Modele zatrudnienia i migracji wchodzi w interakcje z wyżej wspomnianymi trendami, przynosząc szczególne skutki o charakterze przestrzennym i terytorialnym. Wskaźniki demograficzne wyraźnie wskazują na wysoki stopień zróżnicowania regionalnego w UE.

Tomasz Schimanek zwraca uwagę, iż nie jest prawdą, że podtrzymywanie zatrudnienia osób starszych powoduje zabieranie miejsc pracy młodym ludziom wkraczającym na rynek pracy, a takie przeświadczenie jest w Polsce dość powszechne. Po pierwsze, miejsca pracy zajmowane przez osoby powyżej 50 roku życia nie są miejscami dla ludzi młodych (z uwagi na konieczną wiedzę i doświadczenie). Po drugie, doświadczenia starych krajów członkowskich UE pokazują, że utrzymywanie wysokiej aktywności zawodowej osób starszych zmniejsza obciążenia budżetu państwa z tytułu świadczeń społecznych, a co za tym idzie umożliwia finansowanie tworzenia miejsc pracy dla ludzi młodych. Także w Polsce widać, że zmniejszanie się zatrudnialności osób powyżej 50 roku życia, powoduje zwiększanie się bezrobocia wśród ludzi młodych (Schimanek 2006).

Przyczyn tak niskiej aktywności zawodowej osób starszych jest, co najmniej kilka:

- trudna sytuacja na rynku pracy, wysokie bezrobocie;
- trudne warunki gospodarowania i wysokie koszty pracy powodują, że tworzy się niewiele nowych miejsc pracy, natomiast pracodawcy poszukują tanich pracowników, a takimi są przede wszystkim ludzie młodzi;

- dynamiczny rozwój nowych technologii powoduje, że bardzo często pracodawcy pozbywają się osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają;
- powszechne stereotypy na temat starszych pracowników zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia. W świetle tych stereotypów osoby starsze są przede wszystkim mniej elastyczne, częściej chorują, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii;
- świadoma polityka państwa odciągająca z rynku pracy osoby starsze, przede wszystkim za pośrednictwem systemu zabezpieczenia społecznego;
- szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych. Wydłużenie okresu z dwóch do czterech lat, jak potwierdzają eksperci, paradoksalnie pogarsza sytuację osób starszych. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które weszły lub niebawem wejdą w okres ochronny, gdyż później nie mogą ich zwolnić aż przez cztery lata⁶⁶.

Należy stwierdzić, że problem niskiej aktywności zawodowej osób starszych oraz ich dyskryminacji na rynku pracy jest w Polsce obecny i z pewnością, m.in. w związku z postępującym starzeniem się polskiego społeczeństwa, będzie nasilał się. Trzeba przypomnieć, że według prognoz GUS w 2020 roku osoby powyżej 60-tego roku życia będą stanowić ponad 26% społeczeństwa.

Ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie ma w Polsce podmiotów, których zasadniczą misją czy też celem działania byłaby poprawa sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50-tego roku życia. Działania na rzecz wsparcia i aktywizacji zawodowej osób starszych, chociaż są podejmowane oraz prowadzone przez różne podmioty publiczne i niepubliczne, nie stanowią głównej sfery ich zadań.

Jeżeli chodzi o podmioty publiczne, to na rzecz tej grupy beneficjentów działa system publicznych służb zatrudnienia oraz system pomocy społecznej. W jednym i drugim przypadku nie udało mi się dotrzeć do danych pokazujących, ile osób powyżej 50-tego roku życia korzysta z obu systemów i z jakiego typu usług. Z ogólnych obserwacji, a także z dostępnych wyników badań i analiz wynika, że system pomocy społecznej przede wszystkim podejmuje działania osłonowe, mające na celu łagodzenie negatywnych skutków pozosta-

⁶⁶ m.in. Cztery lata gorsze od dwóch, artykuł zamieszczony w portalu www.gazetaprawna.pl 1 marca 2004 r. Taką opinię prezentują również prawnicy z zakresu prawa pracy: Maria Teresa Romer oraz Iwona Jaroszewska-Ignatowska w: Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek? – głos ekspertów, doświadczenia osób starszych, ARFP, Warszawa 2005.

wania bez pracy, natomiast nie świadczy typowych usług dostępnych w obrębie rynku pracy. Jest to domena służb zatrudnienia. Jednak powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy nie są zbyt skuteczne w pracy z osobami starszymi. Po pierwsze, dlatego, że możliwości aktywnego oddziaływania tych służb w ogóle (niezależnie od grupy wiekowej odbiorców) są ograniczone warunkami obiektywnymi, przede wszystkim zbyt dużą liczbą podopiecznych przypadających na jednego pracownika służb zatrudnienia, co uniemożliwia prowadzenie skutecznych i efektywnych działań na rzecz potrzebujących. Dobitnie pokazuje to fakt, że na jednego doradcę zawodowego, średnio przypada 6 674 bezrobotnych. Po drugie, biorąc pod uwagę priorytety polskiej polityki zatrudnienia, a także cele rządowych programów realizowanych w ostatnich latach oraz priorytety wsparcia w ramach programów finansowanych ze środków Phare i EFS, wyraźnie widać, że publiczne służby zatrudnienia nastawione są przede wszystkim na ludzi młodych. Osoby powyżej 50-tego roku życia nie są traktowane, jako istotna grupa beneficjentów. Brakuje pracowników specjalizujących się w pracy z tego typu odbiorcą.

Jedyny rządowy program wsparcia zatrudnienia osób powyżej 50-tego roku życia właściwie skierowany do służb zatrudnienia (Program 50 plus), chociaż świadczy o zwróceniu uwagi na tę grupę odbiorców, w niczym jeszcze nie zmienia ogólnego obrazu. Sytuacja – dzięki wpływom europejskiej polityki zatrudnienia – powoli może zmieniać się na lepsze, czego dowodem jest przewidzenie działań aktywizujących na rynku pracy osób powyżej 50-tego roku życia w planach wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, a także w rządowych strategiach dotyczących rynku pracy oraz integracji społecznej.

Obok publicznych służb zatrudnienia, na rynku pracy są aktywne agencje zatrudnienia, prowadzone przez podmioty prywatne. Z ponad 800 działających agencji – wedle mojej wiedzy – nie ma żadnej specjalizującej się w pośrednictwie na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia, a takie agencje powstają na przykład we Francji czy w Wielkiej Brytanii. Nie ma także danych, które pokazywałyby, ile osób starszych skorzystało z usług agencji. 2 Jednak biorąc pod uwagę zawody, w których podjęły pracę osoby korzystające z pośrednictwa agencji, można domniemywać, że wśród nich znalazło się niewiele osób w integrującej nas grupie wiekowej.

Na razie niechętnie ten temat podejmują związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, dla których priorytetem są inne grupy wiekowe, w szczególności młodzież.

Uzupełnieniem tego obrazu jest brak nowoczesnego systemu kształcenia ustawicznego, obejmującego oczywiście również osoby starsze, a także brak w firmach rozwijającego się w „starych” krajach członkowskich UE zarządzania wiekiem, które umożliwiałoby racjonalne wykorzystanie pracowników, także powyżej 50-tego roku życia (Schimanek 2006).

Od kilku już lat rośnie zainteresowanie sytuacją generacji 50+. Dzieje się tak z kilku powodów (Boni ...).

Po pierwsze: na o wiele większą skalę, niż poprzednio, uświadamiamy sobie zagrożenia płynące nie tyle z samego procesu starzenia się społeczeństw Unii Europejskiej, co z obniżonej aktywności zawodowej roczników urodzonych w pierwszym powojennym wyżu demograficznym. W okresie od 1971 roku do końca XX wieku wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn w wieku 55-64 lata zmniejszył się we Francji z 73 do 39%, w Holandii z 82 do 62%, w Portugalii z 83 do 52%, a w Niemczech z 79 do 49%. Dominującym modelem ubezpieczenia emerytalnego w większości krajów europejskich (do niedawna) był system repartycyjny, czyli solidarności pokoleń, im mniej płacących składki (mniej zatrudnionych) – tym większe kłopoty ze sfinansowaniem świadczeń emerytalnych, przybywających i pobieranych dłużej wraz z rosnącą długością życia.

Po drugie: o ile na początku transformacji uruchomienie procesów dezaktywizacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia wydawało się koniecznością ekonomiczną i społeczną, o tyle teraz utrzymanie aktywności starszych stało się wyzwaniem niezbędnym. Wtedy, bowiem, w procesach restrukturyzacji gospodarki było jasne, iż dopasowanie mentalne i kwalifikacyjne osób starszych do wymogów gospodarki rynkowej jest dla całości populacji niemożliwe. Wybór był taki: albo kosztowna i bez przewidywalnych efektów optymalizacja dostosowania starszych do rynku, albo uczynienie z nich na długi czas bezrobotnych (kosztowne i bez troski o źródła dochodów), lub też poszerzenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (wariant również kosztowny z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych). Największym jednak obciążeniem – jak się okazuje po latach – była nie ta ówczesna decyzja, ale jej trwałość, de facto aż do dziś. Bo nawet, gdy ograniczono możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury w 1993 r., to ujawniły się luki w systemie rentowym funkcjonujące do 1998 r. (w 1997 r. rocznie na renty przechodziło 280 tysięcy osób, dzisiaj tylko 70 tysięcy), a później dla wzmocnienia procesów restrukturyzacji wprowadzono zasiłki i świadczenia przedemerytalne, których rola rosła – do dzisiaj jest to 410 tysięcy osób uprawnionych. A dodatkowo, wróciła potrzeba, presja na wcześniejsze

zabezpieczenie sobie stałego dochodu emerytalnego (choćby i sporo niższego) w okresie dekonunktury lat 2001–2005. Nie udało się, jak do tej pory, zatamować tej fali „ucieczki” na wcześniejsze emerytury, a rządy (decyzje z lata 2007 r.) z upodobaniem przesuwają termin ograniczenia sposobności wczesnego wychodzenia z rynku pracy.

A przecież – dzisiejsi 50+ to grupa o zupełnie innej charakterystyce niż 15 lat temu. Dlatego też warto podejmować działania na rzecz utrzymania ich aktywności zawodowej.

Po trzecie: od 2004 r. jesteśmy w Unii Europejskiej i perspektywa programowa tam dominująca przenika także do polskich dokumentów i wspomaga dostrzeganie nowych perspektyw dla polityki społecznej i polityki rynku pracy. Dzięki temu, istnieje też możliwość finansowania pogłębionych badań i analiz, jak raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, który posłużył mi za powód do przedstawienia swoich komentarzy na temat generacji 50+.

Potrzebne jest jednak jeszcze jedno uściślenie. Dotyczy ono zakresu definiowanego pojęcia „generacja 50+”. Czym innym jest, bowiem analiza sytuacji starszego pokolenia, którego pozycja uwarunkowana jest tym, jak przebiega starość, jak zmienia się stan zdrowotny, jakiego rodzaju ograniczenia w życiu się pojawiają. A czym innym jest charakterystyka sytuacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, w ostatniej fazie kariery zawodowej, ale jeszcze przed uzyskaniem wieku emerytalnego. Badania i analizy w mniejszym raporcie skupiają się na tej części generacji 50+, która ze względu na wiek potencjalnie może być jeszcze aktywna zawodowo. Nie zmienia to faktu, iż niezmiernie interesujące jest dostrzegać w perspektywie 50+ również i dalsze 'azy sytuacji starszych: lata w zdrowiu w okresie uzyskiwania pełnych świadczeń emerytalnych – do siedemdziesiątego roku życia, czy lata późniejsze z o wiele większym ryzykiem niepełnosprawności i niesamodzielności

Strategia Lizbońska, jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia – do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Ale tak naprawdę, tylko trzy kraje skandynawskie: Szwecja (68%), Dania (61%), Finlandia (51%) oraz Wielka Brytania (56%, Estonia (53%) i Portugalia (51%) spełniały w 2004 roku ten wymóg średni dla UE-25 wskaźnik zatrudnienia osób 55+ (do uzyskania wieku emerytalnego) wynosił 41%, a wiele krajów – z bardzo różnych ekonomicznych, społecznych i kulturowych powodów – ma ten wskaźnik na jeszcze niższym poziomie. Jak na przykład Polska, gdzie tylko 28% osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia dalej pracuje, a przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy

wynosi 57, 58 lat (54 dla kobiet i 61 dla mężczyzn), co charakteryzuje nas, jako kraj o najniższym wieku wyjścia z rynku pracy w Europie.

Interesujące są doświadczenia Finów, którzy w 1992 r. mieli niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych – tylko 30%, a obecnie przekraczają pułap 50%. Stało się tak z wielu powodów, a najważniejszym była przemyślana polityka publiczna z udziałem wszystkich partnerów społecznych, skupiona na wzmocnieniu pozycji osób 50+ na rynku pracy. Składało się na nią wiele elementów:

Prowadzone, co roku na szeroką skalę – z udziałem środków finansowych pracodawców oraz budżetu państwa – badania profilaktyczne dla pracowników od trzydziestego piątego roku życia, zmierzające do tego, by wczesna wykrywalność chorób i rehabilitacja poprawiała ich ogólny stan zdrowia, a zarazem i przydatność na rynku pracy; Szeroki program edukacji dla osób w wieku 45–50 lat, który miał wcześniej przygotować je do nowych wyzwań, wzmocnić ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom, bo to ułatwiało firmom utrzymywanie tych grup w zatrudnieniu; Prowadzenie i upowszechnianie rezultatów wielu badań dotyczących uwarunkowań zawodowych osób starszych. Wynikało z nich między innymi, że o ile zmniejsza się rola predyspozycji fizycznych, oraz po czterdziestym piątym roku życia zdolność do koncentracji, o tyle nieustannie rośnie waga doświadczenia, jako atutu starszych pracowników (doświadczenia, jako swoistej mądrości zawodowej, co daje dobre podstawy do coachingu, wewnętrznych form konsultacji, prowadzenia młodszych itd.; nie mówiąc o badaniach, które potwierdzały, iż w grupie zawodów związanych ze sprzedażą i handlem, w rozmowach biznesowych w cali center starsi uzyskiwali lepsze rezultaty, właśnie dzięki cierpliwości i doświadczeniu);

Promocja specyficznego odłamu zarządzania zasobami ludzkimi, jakim jest w ramach zarządzania różnorodnością – zarządzanie wiekiem. To zmieniło nastawienie firm, sprzyjało ponownej analizie (pozytywnej) przydatności osób 50+ w procesach pracy, wspomagało ich alokację, wraz z nowym sposobem wykorzystywania tego, co najcenniejsze.

Sukcesy Finów są dobrym wzorem do przetwarzania. Ale trzeba pamiętać o jednym. Kluczem okazała się kooperacja instytucji państwowych, biznesu i organizacji pracowników, a przede wszystkim wspólne rozumienie celu. Tego w Polsce nie ma.

Przedstawione w raporcie Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse analizy potwierdzają nie tylko brak polityki w obszarze 50+ w Polsce, ale dodatkowo drama-

tycznie odsłaniają różne wymiary zjawiska wczesnej dezaktywizacji zawodowej Polaków (Boni 2007).

4.3.3. Rządowe propozycje działań programowych

Propozycje działań programowych zawarte są w rządowym programie „Solidarność pokoleń”, który zawiera działania związane z promocją utrzymywania w zatrudnieniu osób starszych oraz uruchomienie programów aktywizacyjnych dla bezrobotnych w starszym wieku.

(Projekt z 9.10.2008)

Działania polityki rynku pracy zmierzające do zwiększania zatrudnienia osób po 50-tym roku życia musi obejmować działania kompleksowe odnoszące się do wielu obszarów: regulacji, programów rynku pracy, działań promocyjnych, profilaktyki.

Cel 1: Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem

W Polsce zaangażowanie pracodawców w zarządzanie procesem aktywnego starzenia się pracowników jest niskie. Istnieje cały szereg negatywnych stereotypów dotyczących pracowników w tej grupie wieku. Mają oni w dużej mierze prawo czuć się ‘gorsi’, mniej pożądanymi, odbierani, jako blokujący miejsca pracy młodym ludziom. Zmiana stereotypów myślenia o dojrzałych pracownikach wymaga przeprowadzenia szeregu akcji propagujących możliwości zatrudniania osób w wieku 50 lat i więcej, wskazywania korzyści płynących z tego zatrudnienia oraz niskich kosztów wprowadzania zmian w systemie zarządzania kadrami. Ważne jest także stworzenie systemu wsparcia pracodawców przy opracowywaniu strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, tak by wprowadzane zmiany jak najściślej dostosowane były do specyfiki danego przedsiębiorstwa i lokalnego rynku pracy. Strategia zarządzania wiekiem powinna być przygotowana i dostosowana do specyfiki przedsiębiorstwa – nie można tutaj zastosować jednolitej recepty, która sprawdzi się w każdym warunkach.

Z badania „Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym” wynika, że w Polsce nie wykształciła się umiejętność zarządzania wiekiem. Pracodawcy nie potrafią zagospodarować zasobami siły roboczej w wieku emerytalnym, zatrudniając latami pracowników na tym samym stanowisku zamiast zarządzać wiekiem przez przenoszenie pracowników do różnych prac. Pozwoliłoby to uniknąć wypalenia (niechęci, spadku motywacji), ale też wie-

lu chorób. Po drugie, nie oferuje się pracownikom odpowiednio wcześniej perspektywy „kariery”, ze wskazaniem możliwości zmiany stanowiska pracy w późniejszym wieku, uelastycznienia czasu pracy, perspektyw finansowych. Po trzecie, nie dba się wystarczająco o podniesienie kultury pracy i jakości miejsca pracy tak, aby pracownicy w mniejszym stopniu tracili siły i zdrowie. Poczucie przemęczenia, pracy ponad siły, braku możliwości zmiany, dolegliwości zdrowotne powodują, że perspektywa pozostania w pracy dłużej budzi odruch sprzeciwu.

W ramach tego celu podejmowane będą działania zmierzające do:

- promocji zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia przez ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania tych osób,
- upowszechniania wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników,
- wdrażania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, obejmujących:
 - wykorzystywanie różnorodności zatrudnienia,
 - budowanie alternatywnych modeli zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia,
 - zatrzymywanie kluczowej wiedzy i kompetencji, które posiadają dojrzały pracownicy,
 - promowanie doskonalenia umiejętności pracowników,
 - zapewnianie możliwości lepszego wykorzystywania dostępnych technologii, uwzględnianie zarządzania wiekiem w rozwoju firmy;
- dostosowania warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb w tym:
 - promowanie stosowania rozwiązań pozwalających na zmianę stanowisk pracy w ramach przedsiębiorstw, dostosowanych do wieku i umiejętności siły roboczej,
 - umożliwienie ograniczenia pracy pracowników w wieku 50 i więcej lat w warunkach mogących wpłynąć na stan zdrowia (wibracje, hałas, wysokie lub niskie temperatury itp.),
 - umożliwienie ograniczenia specyficznych warunków pracy fizycznej (wymuszona pozycja ciała, dźwiganie ciężkich obiektów, praca powtarzalna, wykonywanie tych samych ruchów, praca związana z obciążeniem w ‘godzinach szczytu’) dla pracowników powyżej 50 roku życia;
- uelastycznienia pracy dla pracowników po 50-tym roku życia:

- wykorzystywanie możliwości elastycznego wyboru i stosowania metod pracy, kolejności wykonywania zadań czy szybkości wykonywania pracy,
- wprowadzenia możliwości korzystania z ‘mikro-przerw’ dla pracowników po wykonaniu skomplikowanych zadań oraz indywidualnie określanych krótkich przerw dla dostosowania obciążenia pracą oraz poprawy efektywności wykonywanych działań,
- promowania uelastycznienia czasu pracy pracowników po 50-tym roku życia – poprzez m.in. zmianę rozkładu godzin pracy w ciągu dnia (w tym z uwzględnieniem stanu zdrowia, sytuacji życiowej danej osoby), obniżenie wymiaru pracy w niestandardowych godzinach pracy (praca w nadgodzinach, w nocy, zróżnicowany czas pracy w ciągu dnia w tym praca w weekendy),
- promowania pracy w niepełnym wymiarze czasu, jako elastycznego przejścia od okresu aktywności zawodowej do dezaktywizacji, w szczególności w przypadku osób, które nie są w stanie pracować w pełnym wymiarze czasu aż do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- przegląd i modyfikację przepisów prawa pracy, utrudniających stosowanie elastycznych form zatrudnienia, np. w przypadku telepracy, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- profilaktyki zdrowotnej, zmierzającej do utrzymania zdolności do pracy, poprzez:
 - prowadzenie działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie obniżeniu zdolności produkcyjnych w wyniku złego stanu zdrowia,
 - prowadzenie przesiewowych badań osób w wieku 50+ uwzględniających profilaktykę chorób przewlekłych,
 - zbudowanie systemu identyfikacji zagrożeń problemów zdrowotnych, aby odpowiednio wcześniej zastosować profilaktykę,
 - monitorowanie ryzyka powstawania niezdolności do pracy u osób powyżej 50-tego roku życia w związku z występowaniem zwolnień chorobowych, wczesne wdrażanie programów rehabilitacji,
- promowanie dostępu pracowników do opieki zdrowotnej w ramach oferty pracodawców.

Działania te realizowane będą przez:

- zmiany w przepisach prawnych ułatwiające realizację zakładowych strategii zarządzania wiekiem (głównie dotyczące Kodeksu Pracy, a także regulujące kwestie profilaktyki zdrowia);
- inicjowanie i finansowanie kampanii promocyjnych dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach i kreujące pozytywny wizerunek dojrzałych pracowników;
- przygotowanie i realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” w zakresie wypracowania standardów zarządzania wiekiem, warunków pracy oraz profilaktyki zdrowotnej dla pracowników powyżej 50 roku życia;
- uwzględnianie w priorytetach Rządu i wspieranie środkami publicznymi realizacji projektów szkoleniowych mających na celu doskonalenie pracodawców w zakresie wprowadzania strategii zarządzania wiekiem;
- uwzględnienie w priorytetach Rządu i wspieranie środkami publicznymi realizacji projektów pilotażowych mających na celu wypracowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem;
- inicjowanie dialogu społecznego dla pozyskania partnerstw dla idei zatrzymywania osób po 50-tym roku życia w zatrudnieniu;
- realizację projektów szkoleniowych, skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw, realizowanych przez struktury samorządu gospodarczego, uwzględniających wyniki badań naukowych (np. Centralny Instytut Ochrony Pracy realizuje projekt „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa”, który ujmuje opracowanie programów i treści nauczania do szkoleń na temat systemów zarządzania wiekiem;
- realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” na poziomie regionalnym wdrażających opracowane standardy warunków pracy oraz profilaktyki.

Cel 2: Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia

Osoby powyżej 50-tego roku życia w bardzo ograniczonym stopniu uczestniczą w kształceniu. Jest to zarówno efekt polityki pracodawców, którzy wyłączają pracowników z pewnych procesów, nie biorą pod uwagę w przypadku awansów, zakładają, że nie warto w nich inwestować. Z drugiej strony, dojrzały pracownicy często cechują się niechęcią do uczenia się. W połączeniu z relatywnie niskim poziomem wykształcenia (w odniesieniu do młodszej części społeczeństwa) oraz niedostosowaniem posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych do wymogów pracodawców doprowadza to do znacznego obniżenia

konkurencyjności tej grupy osób na rynku pracy. Takie umiejętności jak obsługa nowoczesnych urządzeń, w tym komputerów i oprogramowania, czy znajomości języków obcych odgrywają znaczącą rolę przy decyzjach o zatrudnieniu danej osoby.

W związku z powyższym działania zmierzające do zwiększenia aktywności edukacyjnej osób będą obejmować⁶⁷

- tworzenie warunków dla budowania ścieżek kształcenia dla osób w wieku 45+:
 - budowanie systemu samosprawdzania kompetencji zawodowych i ogólnych w dostępnych, bezpłatnych formach, w tym przez Internet, w centrach planowania kariery, urzędach pracy; poddawania się analizie własnych kompetencji miałyby na celu określenie ich deficytów, które będą mogły być uzupełniane przez system kształcenia ustawicznego,
 - ukierunkowanie kształcenia ustawicznego przez korzystanie z profesjonalnego doradztwa zawodowego, jak i indywidualizacji programu kształcenia, na przykład przez formy modułowe,
 - wspieranie projektów uczących planowania ścieżki kariery zawodowej dla grup zawodowych, które ze względów zdrowotnych nie mogą wykonywać pracy do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, aby mogły przygotować się do zmiany zawodu; powinny one otrzymać pomoc w przekwalifikowaniu się; pomoc ta powinna wyprzedzać pojawiające się problemy,
 - upowszechnienie, w szeroko dostępnych formach, wiedzy na temat sposobów i zasad skutecznego poszukiwania pracy (w tym umiejętności przygotowania życiorysu, listów motywacyjnych, udziału w rozmowie kwalifikacyjnej itp.),
 - wspieranie projektów obejmujących przygotowywanie ścieżek kariery dla osób zagrożonych utratą pracy, w celu zmniejszenia ryzyka utraty pracy i dezaktywizacji w ramach obowiązków pracodawców planujących zwolnienie pracowników;
- upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, poprzez:
 - uwzględnienie w priorytetach Rządu zwiększonych środków publicznych na kształcenie ustawiczne osób w wieku 45+, o zwiększenie dostępności i wysokości wsparcia środkami publicznymi (Fundusz Pracy, EFS) kształcenia ustawicznego osób

⁶⁷ Rekomendacje w tym obszarze bazują na rekomendacjach raportu „Dezaktywizacja osób w wieku około-emerytalnym” autorstwa Marka Góry, Jacka Liwińskiego i Urszuli Sztanderskiej. Projekt był zlecony przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- (także pracujących) w wieku 45–55 lat, tak aby niedobory i niedopasowania kwalifikacyjne nie stały się przyczyną wycofywania się tej grupy z rynku pracy,
- powiatowy urząd pracy będzie mógł udzielić pomocy finansowej osobom pracującym, chcącym podnosić swoje kwalifikacje zawodowe; osoby pracujące, które zgłoszą się w urzędzie pracy, wskażą, w jakim szkoleniu chcą uczestniczyć i określą cel tego uczestnictwa, będą mogły liczyć na dofinansowanie kosztów tego szkolenia; wartość takiego dofinansowania dla osób powyżej 45-tego roku życia, będzie znacznie wyższa niż dla osób młodszych,
 - budowanie preferencyjnych zasad płatności, uwzględniające udział środków publicznych oraz środków własnych, może to być na przykład bon edukacyjny lub programy stypendialne, z którego korzystać będą osoby przy finansowaniu szkoleń; stypendia zastąpią dotychczasowe dodatki szkoleniowe (do tej pory stanowiły one 20% zasiłku):
 - wyższa kwota, zapewniająca uczestnikom na czas szkolenia środki na utrzymanie,
 - wypłacane także osobom niepracującym, które szukają zatrudnienia, a nie mają prawa do zasiłku, np. powracającym z emigracji, którzy chcą zaktualizować swoje kwalifikacje,
 - □ osoby powyżej 50-tego roku życia będą dodatkowo zachęcane do podejmowania szkolenia wyższą stawką stypendium,
 - wykorzystanie metody job-coaching dla motywowania pracowników w wieku 45 i więcej lat do podnoszenia kwalifikacji,
 - upowszechnienie funkcjonowania funduszy szkoleniowych przez uproszczenie zasad ich funkcjonowania oraz większą refundację ze środków Funduszu Pracy kosztów szkolenia własnych pracowników po 45-tym roku życia,
 - wspieranie programów kształcenia ustawicznego adresowanych do osób niepełnosprawnych;
 - dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb osób w wieku 45+:
 - tworzenie programów szkoleń skierowanych wyłącznie do osób w wieku 45 lat i więcej, edukacja tych osób powinna uwzględniać ich możliwości oraz potrzeby zarówno w zakresie doboru tematyki szkoleń, jak i metod nauczania, czy też intensywności kursów,
 - osoby prowadzące szkolenia dla osób po 45-tym roku życia powinny pełnić rolę nie tylko nauczyciela, ale także osoby wspierającej proces ich uczenia się,

- kształcenie nie może być powierzchowne; powinno trwać odpowiednio długo i łączyć teorię z praktyką, możliwe, że powinno się łączyć z okresowym zaniechaniem pracy zawodowej, a tym samym z programem stypendialnym dla tych osób i ewentualnie refundacją kosztów dla pracodawców,
- program kształcenia osób po 45-tym roku życia powinien zawierać znaczny komponent praktyczny, co wymaga udziału pracodawców (trzeba uwzględniać nowe technologie, pożądane kompetencje), udział pracodawców powinien być także opłacalny dla nich, uwzględniać ich organizacje w kształceniu i certyfikacji uznanych kwalifikacji,
- uwzględnianie przede wszystkim kryterium, jakości, a nie ceny przy tworzeniu oferty szkoleniowej dla osób po 45-tym roku życia,
- wspieranie projektów przygotowujących kadry nauczycieli i trenerów do prowadzenia szkoleń dla osób po 45-tym roku życia.

Działania te realizowane będą poprzez:

- zmiany w przepisach prawnych, w tym zmiany umożliwiające większe wykorzystanie środków publicznych (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) na poprawę kwalifikacji osób po 50-tym roku życia;
- realizację projektów szkoleniowych dla trenerów i instytucji z otoczenia biznesu w ramach programów PO KL, które skutkować będą uzyskaniem potwierdzonych kwalifikacji zawodowych;
- upowszechnienie opracowanych już programów szkoleniowych wypracowanych m.in. przez partnerstwa EQUAL; – finansowanie ze środków publicznych (w tym EFS) job-coachów działających w przedsiębiorstwach.

Cel 3: Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia

Ważnym elementem strategii zwiększania zatrudnienia osób w wieku okołoemerytalnym jest budowanie zachęt dla pracodawców, aby zachęcić ich do utrzymania zatrudnienia tych osób. Działania takie mogą kompensować część różnic narastających pomiędzy malejącą produktywnością wielu dojrzałych osób a ich – zwykle – rosnącymi wynagrodzeniami.

Działania te mogą obejmować:

- zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym (od wieku 55

lat dla kobiet i 60 dla mężczyzn) oraz czasowe zwolnienie z tych składek dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby po 50-tym roku życia (od 1 lipca 2009 r.);

- zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawcy wypłacają wynagrodzenie za czas choroby w przypadku pracowników po 50-tym roku życia z 33 do 14 dni w roku, począwszy od 1 stycznia 2009 r.;
- większe wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia pracowników w wieku powyżej 45 lat w ramach przedsiębiorstwa; – ułatwienie organizowania bezpłatnego dojazdu do pracy pracowników przez pracodawców.

Jednocześnie można rozważyć modyfikację zakresu przepisów ochronnych pracowników. Obecnie według Kodeksu Pracy pracownicy w wieku przedemerytalnym mają czteroletni okres ochronny, w trakcie, którego ich zwolnienie jest utrudnione. Jak pokazują doświadczenia, okres ten stanowi jednak istotną przeszkodę dla zatrudniania pracowników, których wiek jest bliski wejścia w okres ochronny – pracodawcy obawiają się ryzyka związanego z zatrudnieniem pracownika, którego później nie będzie można zwolnić, jeżeli nie spełni oczekiwań. Skrócenie okresu ochronnego (np. do 2 lat) może być powiązane z innymi instrumentami, które będą wiązać pracodawcę z pracownikiem.

Realizacja tego celu będzie obejmować głównie zmiany przepisów:

- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ustawy – Kodeks pracy;
- ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Cel 4: Aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia

Osoby bezrobotne, które ukończyły 45 lat, zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy w Polsce uznawane są za osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wobec powyższego w ciągu 6 miesięcy od zarejestrowania urząd zobowiązany jest przedstawić takiej osobie ofertę pracy lub innego działania aktywizującego. Osoby powyżej 50 roku życia oprócz wsparcia w zakresie doradztwa i pośrednictwa pracy mogą uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez urząd, odbyć przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych. Niestety prowadzone przez PUP działania nie są profilowane ze względu wiek osób w nich uczestniczących. Stąd bezrobotni w wieku 50 lat i więcej bardzo często korzystają z wsparcia niedostosowanego do ich potrzeb czy możliwości, co w znaczącym stopniu obniża ich efektywność, a także może zniechęcać do podejmowania kolejnych kroków w celu znalezienia zatrudnienia.

Osoby bezrobotne po 50-tym roku życia to często osoby posiadające bardzo niski poziom wykształcenia, osoby, które już wcześniej doświadczają problemów ze znalezieniem lub utrzymaniem pracy. Bardzo często są to też osoby długotrwale bezrobotne. Oznacza to, że wsparcie oferowane przez PUP nie powinno ograniczać się jedynie do standardowych form aktywizacji osób bezrobotnych.

Jednocześnie niezbędne jest poszerzenie kręgu podmiotowego aktywnych polityk rynku pracy na osoby po 50-tym roku życia, bez względu na ich status na rynku pracy i rozszerzenie na osoby, które są bierne zawodowo lub zagrożone utratą pracy.

Dodatkowo, ze względu na istotnie większe ryzyko dezaktywizacji w przypadku wydłużania się okresu pozostawania poza zatrudnieniem proponujemy, aby oferta służb zatrudnienia dla osób powyżej 50 roku życia w ramach indywidualnego planu działania była przedstawiona nie później niż w ciągu 3 miesięcy od zgłoszenia się osoby do urzędu pracy.

Działania wobec tej grupy osób będą obejmować: – upowszechnienie programów rynku pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat:

- rozszerzenie zakresu usług, do którego dostęp uzyskają wszyscy zainteresowani (niezależnie od tego, czy są zarejestrowani w urzędzie pracy), takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia; co umożliwi dostęp do nich osobom, które otrzymują różnego rodzaju świadczenia związane z niepozostawaniem w zatrudnieniu, w szczególności osobom, które skorzystały z prawa do wcześniejszej emerytury i chcą nadal być aktywne zawodowo,
- dla osób zagrożonych utratą pracy, przygotowanie wspólnie z ich pracodawcami programów typu outplacement obejmujących przygotowanie pracownika do zmiany zatrudnienia, doradztwo, szkolenia oraz pomoc w znalezieniu pracy,
- wprowadzenie dodatkowych form zachęt do udziału w działaniach skierowanych do osób wykazujących utrwaloną postawę bierności społeczno-zawodowej,
- wspieranie poprawy kwalifikacji osób niepracujących (finansowanie kosztów szkoleń, stypendia dla osób szkolących się),
- wprowadzenie możliwości organizowania przez starostę powiatu programów specjalnych, adresowanych do bezrobotnych, niepracujących i pracowników zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy, mających na celu dostosowanie lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie istniejących i tworzonych miejsc pracy, które umożliwią starostom powiatów większą swobo-

dę kreowania działań i doboru grupy docelowej, która będzie mogła rekrutować się m.in. z osób powyżej 50 roku życia; wprowadzenie możliwości łączenia ustawowych usług i instrumentów rynku pracy ze specyficznymi rozwiązaniami dostosowanymi do indywidualnych potrzeb uczestników programu;

- budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+ (bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy, biernych zawodowo):
 - wsparcie psychologiczne (rozbudzanie motywacji, wiary we własne możliwości,
 - przygotowanie do poszukiwania pracy (przesyłanie ofert, uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych itp.),
 - doradztwo zawodowe (w celu rozpoznania potencjalnych możliwości zawodowych),
 - szkolenia (pozwalające na zdobycie nowych kompetencji, przekwalifikowanie się),
 - pośrednictwo w uzyskaniu pracy,
 - rozwój grupowych form poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, ułatwiających dokonanie bilansu własnych możliwości i wybór nowych kierunków lub form uczestnictwa w rynku pracy;
- dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb osób w wieku powyżej 50 lat:
 - dostosowanie struktury i sposobów funkcjonowania urzędów pracy, pozwalające na świadczenie wyspecjalizowanych i zindywidualizowanych usług, których beneficjentami staną się osoby po 45-tym, roku życia, w efekcie możliwie wysoka koncentracja urzędów pracy na aktywizacji zawodowej tych osób,
 - kontraktowanie przez urzędy pracy specjalistycznych, „szytych na miarę” usług zewnętrznych do firm prywatnych i organizacji pozarządowych, które powinny pomóc w rozwiązywaniu najbardziej złożonych problemów osób w wieku 45+,
 - rozbudowywanie systemu usług udzielanych bez bezpośredniego kontaktu z pracownikami urzędów pracy, z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych (zarówno telefonów jak i Internetu), dzięki czemu więcej osób, w tym osób w tym osób po 50-tym roku życia, będzie mogło z nich skorzystać,
 - stosowanie zintensyfikowanego pośrednictwa pracy (brokering) osób po 50-tym roku życia, obejmującego kompleksowe działania zmierzające do pozyskania oraz wprowadzenia na rynek pracy pracowników w tym wieku.

Realizacja tych działań będzie realizowana przez:

- nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która z jednej strony wprowadzi możliwość adresowania polityk rynku pracy do osób w wieku okołoemerytalnym, które nie są bezrobotne, a z drugiej strony wprowadzi instrumenty, które przedstawione są powyżej;
- zmianę przepisów o pomocy społecznej, które będą kładły większy nacisk na rolę służb społecznych w aktywizacji klientów pomocy społecznej w ramach kontraktów społecznych;
- przygotowanie kadr urzędów pracy i pomocy społecznej do realizacji zadań związanych z budowaniem zindywidualizowanej oferty;
- rozbudowie struktury i sieci placówek świadczących usługi rynku pracy w celu ułatwienia dostępu do informacji i usług rynku pracy;
- wyodrębnienie Centrów Aktywizacji Zawodowej w strukturach urzędów pracy, które zajmować się będą wyłącznie aktywnymi formami działania, dzięki czemu jakość usług i ich zakres ulegnie zwiększeniu;
- dostęp do informacji i części usług na poziomie gmin przez Lokalne Punkty Informacyjno-Konsultacyjne; – upowszechnienie opracowanych już metodologii budowania indywidualnych planów działań dla osób w wieku powyżej 50 lat w ramach partnerstw EQUAL;

Wykorzystanie rezerwy Funduszu Pracy, będącej w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, dla intensyfikacji aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia.

4.3.4. Propozycje partnerów społecznych do programu rządowego

Program rządowy był przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi i środowiskiem naukowym. Poniżej przedstawione są wyniki dyskusji nad programem w trakcie spotkań:

- Zespołu ds. aktywizacji zawodowej Rady Rynku Pracy PKPP Lewiatan;
- Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk;
- Naczelnej Rady Zatrudnienia.

Zespół ds. aktywizacji zawodowej Rady Rynku Pracy PKPP Lewiatan zwrócił uwagę na konieczność zwrócenia uwagi na to, aby działania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście zatrudnienia pracowników 50+ nie powodowało obarczania pracodawców istotnymi dodatkowymi obowiązkami. Zwrócić natomiast należy uwagę na elastyczne for-

my zatrudnienia dla promocji zatrudnienia pracowników w wieku 50+, a w tym kontekście na obowiązki, które nałożone są na te formy zatrudnienia, utrudniające ich realizację w praktyce.

W trakcie dyskusji Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej członkowie Komitetu zwrócili uwagę między innymi na:

- ograniczenie możliwości stosowania niektórych instrumentów (np. praca w niepełnym wymiarze), ze względu na ich konsekwencje dla dochodów pracowników (niskie wynagrodzenie);
- konieczność uwzględnienia zróżnicowania społeczno-ekonomicznego osób w wieku 50 lat i więcej w zależności od miejsca zamieszkania i pracy, w szczególności różnice pomiędzy miastem i wsią, szczególnie w kontekście zmian zachodzących w sektorze rolnym;
- konieczność koordynacji użytkowanych instrumentów, a także poszerzenie bazy wiedzy w oparciu o badania dotyczące aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym;
- potrzebę działań, które powinny zapobiegać tworzeniu kolejnych generacji „młodych staruszków”;
- konieczność działań dla budowania klimatu do zmian wokół polityki adresowanej do osób w wieku okołoemerytalnym;
- prowadzenie dyskusji nie tylko na poziomie centralnym, ale także regionalnym (np. poprzez wojewódzkie rady zatrudnienia);
- wykorzystanie doświadczeń międzynarodowych;
- zwrócenie uwagi na wykorzystanie generacji, 50+ jako jednego z czynników rozwoju w przyszłości;
- prowadzenie działań mających na celu utrzymanie potencjału wiedzy pokolenia 50+ na rynku pracy;
- prowadzenie działań prewencyjnych, ograniczających tworzenie bezrobocia długotrwałego, szczególnie dla osób w wieku 50 i więcej lat, potrzebę wczesnej identyfikacji potencjalnego zagrożenia wśród tych osób;
- konieczność adresowania instrumentów i polityk do wszystkich osób, nie tylko bezrobotnych, ale także pracujących i biernych zawodowo;

- kluczowe znaczenie programów ochrony zdrowia dla utrzymania aktywności pokolenia 50+;
- tworzenie i informowanie o ekonomicznych motywacjach przedłużania aktywności zawodowej w kontekście nowego systemu emerytalnego;
- konieczność działań ukierunkowanych na zmianę postaw, szczególnie chęci jak najszybszego przejścia na emeryturę;
- zwrócenie uwagi na charakterystykę sektora MSP w budowaniu narzędzi i polityk wspierających przedsiębiorców w realizacji programów dla zwiększenia aktywności zawodowej pokolenia 50+.

Naczelna Rada Zatrudnienia w swojej dyskusji zwróciła uwagę na następujące aspekty:

- potrzebę wskazania na spodziewane efekty programu, mierzone tym, ile więcej osób w wieku 50+ będzie zatrudnione;
- uwzględnienie działań na rzecz generacji 50+ w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia;
- potrzebę prowadzenia działań wieloletnich;
- potrzebę ograniczania barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- zwrócenie uwagi na elastyczne podejście do wieku emerytalnego;
- znaczna odpowiedzialność za realizację proponowanych działań spada na pracodawców, szczególnie trzeba zwrócić uwagę na wspieranie działań pracodawców w sektorze MSP oraz budowanie odpowiednich zachęt;
- niezbędne jest zapewnienie elastycznych usług opiekuńczych (np. zapewnienie elastycznych godzin funkcjonowania instytucji opieki nad małymi dziećmi);
- konieczność budowania programów kształcenia ustawicznego, z włączeniem w ten proces zarówno pracowników, jak i pracodawców;
- dynamiczne zmiany na rynku pracy – szczególnie coraz bardziej odczuwalny deficyt pracowników i kwalifikacji, co stanowi element sprzyjający realizacji programu;
- potrzebę włączenia związków zawodowych w realizację proponowanych polityk;
- uwzględnienie programów ukierunkowanych na wsparcie psychologiczne generacji 50+ w poczuciu ich wartości na rynku pracy;
- szczególne uwzględnienie sektora MSP, gdzie wdrażanie procesów zarządzania wiekiem jest trudniejsze niż w przypadku większych przedsiębiorstw;
- wykorzystanie dostępu do technologii w realizacji programu.

Przedstawiciele związków zawodowych w NRZ konsekwentnie prezentowali pogląd o konieczności wyłączenia problematyki emerytur z programu 50+, ze względu na to, że ich zdaniem łączenie obszarów rynku pracy i świadczeń społecznych utrudnia prowadzenie polityki rynku pracy;

Na końcu załącznika przedstawiono szczegółowe zestawienie zgłoszonych w trakcie konsultacji społecznych programu uwag oraz zestawienie uwag otrzymanych w ramach konsultacji w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Tablica 24. Szczegółowe zestawienie zgłoszonych uwag w ramach konsultacji społecznych projektu programu „Solidarność pokoleń – 50+”

Organizacja	Uwagi
Rada Legislacyjna	<p>Lakonicznie potraktowano stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, brakuje szczegółów, w jakim tempie działania to będzie wdrażane.</p> <p>Proponuje rozważyć zniesienie zawieszania lub zmniejszania emerytury pomostowej osobom podejmującym zatrudnienie u innego pracodawcy.</p> <p>Brak jest uzasadnienia, dlaczego program nie przewiduje działań wobec osób powyżej 64 roku życia. Program pomija kwestię, jak proponowane działania będą realizowane w środowisku rolnym.</p> <p>Propozycje zmian przepisów prawa powinny podlegać ocenie z punktu widzenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek (dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000)).</p> <p>W Programie nie wykorzystano doświadczeń innych państw UE np. rozwiązania niemieckiego w sprawie umów na czas określony.</p> <p>Niektóre propozycje Programu są trudne do przełożenia na konkretne rozwiązania prawne, np. wdrażanie strategii zarządzania wiekiem.</p>
Konfederacja Pracodawców Polskich	<p>Wskazana konieczność podniesienia faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę, a w dalszej perspektywie zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz podniesienia go do 67 lat.</p> <p>Pozytywna ocena zaproponowanych rozwiązań w zakresie emerytur pomostowych, jednakże brak zgody na to by ich koszty ponoszone były wyłącznie przez pracodawców.</p> <p>Propozycja by program przewidywał także budowę systemu prawnego i ekonomicznego umożliwiającego pracodawcom kształcenie zawodowe osób pełnoletnich.</p> <p>Niezmiernie ważne jest by wraz ze zmianą struktury i sposobów funkcjonowania PUP, otwierać je także na współpracę z organizacjami non-profit, które w ramach swych celów statutowych wspierają aktywność osób w wieku 50+.</p> <p>Propozycja stworzenia ogólnodostępnej internetowej bazy o szkoleniach, przynajmniej tych finansowanych ze środków EFS.</p> <p>Propozycje zawarte w projekcie programu pomijają konieczność promowania elastycznych form zatrudnienia i wyeliminowania barier, które utrudniają ich stosowanie. Propozycja dokonania przeglądu przepisów prawnych w tym zakresie i zniesienie barier, które blokują popularyzowanie i stosowanie tych form zatrudnienia (np. sposobu określania doby pracowniczej, zatrudnienie pracowników w systemie cyklicznym).</p> <p>Likwidacja lub ograniczenie 4-letniego okresu ochronnego dla pracowników, w wieku do 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.</p> <p>W projekcie powinny znaleźć się również propozycje rozwijania funkcjonującego już systemu abonamentowego opieki medycznej.</p>
Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan	<p>Ogólnie zgoda co do zapisów zawartych w Programie.</p> <p>Drobne uwagi dotyczące konkretnych rozwiązań:</p> <p>wysokość emerytury pomostowej powinna być silnie uzależniona od przewidywanego czasu jej pobierania,</p> <p>sposób wyliczenia emerytury pomostowej powinien uwzględniać faktyczny wiek przejścia na emeryturę, a nie założony w Programie wiek 60 lat,</p> <p>chcąc zachęcić wcześniejszych emerytów do dalszej pracy powinniśmy umożliwić im pobieranie świadczenia w pełnej wysokości w przypadku, gdy zdecydują się na kontynuowanie zatrudnienia, o ile nie będzie to praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.</p> <p>Pozytywne odniesienie się do wyrównania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet.</p> <p>KPP Lewiatan popiera propozycję wprowadzenia możliwości zamiany stanowisk pracy w ramach przedsiębiorstw (np. przez ograniczenie specyficznych warunków pracy fizycznej dla starszych pracowników), jednakże niektóre z przedstawionych rozwiązań mogą doprowadzić do tego, że pracodawcy będą obawiali się zatrudniać starszych pracowników przy wielu pracach (np. przy komputerze). Brak jest informacji, w jaki sposób takie działania będzie wdrażane – poprzez działania legislacyjne, czy też poprzez określone zachowania.</p> <p>W obecnym systemie prawnym nie ma przeszkód do wprowadzania mikro-przerw, zatem zamiast kreować dodatkowe rozwiązania legislacyjne KPP Lewiatan proponuje położenie większego nacisku na promocję wśród pracodawców wykorzystania ist-</p>

	<p>niejących możliwości działań na rzecz zwiększenia komfortu pracy osób z grupy 50+.</p> <p>Program powinien jasno wskazywać, że szkolenia skierowane wyłącznie do osób powyżej 45 roku życia powinny uwzględniać nie tylko możliwości oraz potrzeby osób starszych, ale również potrzeby pracodawców.</p> <p>Istotnym ograniczeniem w organizacji szkoleń przez pracodawców są także niekorzystne interpretacje podatkowe odnoszące się do szkoleń przeprowadzanych przez ośrodki nieposiadające akredytacji oświatowej.</p> <p>Propozycja całkowitego zniesienia okresu ochronnego.</p> <p>Propozycja rozważenia możliwości zwolnienia osób pobierających wcześniejsze emerytury (renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy) i pracujących oraz ich pracodawców z konieczności opłacania części składki na ubezpieczenia rentowe.</p> <p>Zaproponowana w projekcie programu lista barier, które powinny zostać zlikwidowane powinna zostać poszerzona o promocję i efektywne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia tj. telepracy.</p> <p>Dyskusji wymaga propozycja zmiany kwot wpłat na PFRON – powiązanie ich z wynagrodzeniami na poziomie firmy, może znacząco podnieść koszty przedsiębiorstw, w których wynagrodzenia kształtują się na wysokim poziomie. Propozycja powiązania wpłat na PFRON z wynagrodzeniem minimalnym.</p> <p>Brak w Programie odniesień do świadczeń przedemerytalnych i rent rodzinnych.</p>
NSZZ Solidarność	<p>Żądnie wyłączenia z projektu programu kwestii emerytur, co ukierunkuje Program do działań zatrudnieniowych i szkoleniowych.</p> <p>W projekcie programu brak jest wskazań, że osoby niepełnosprawne powinny mieć zapewnione uczestnictwo w szkoleniach dostosowanych do ich potrzeb, możliwości i ograniczeń wynikających z wieku i niepełnosprawności. W celu rzeczywistego zatrudnienia osób niepełnosprawnych niezbędna jest likwidacja barier transportowych, komunikacyjnych i architektonicznych.</p> <p>Warunkiem powodzenia programu jest znaczące finansowe zachęcenie pracodawców do zatrudnienia pracowników w wieku powyżej 50 roku życia, tworzenie miejsc pracy oraz szkoleń pracowników bez ograniczeń wieku i stopnia niepełnosprawności.</p>
Business Center Club	<p>Program został pozytywnie przyjęty, jednak zdaniem BCC wskazanym kierunkom działań rządu powinna towarzyszyć zmiana formuły funkcjonowania urzędów pracy z funkcji administracyjnej na funkcję aktywną.</p> <p>Wskazana została potrzeba synchronizacji obecnej i przyszłej polityki tworzenia prawa w obrębie zabezpieczenia społecznego (np. zmian w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych – zniesienie limitów dochodów, które skutkują zmniejszeniem lub zawieszeniem świadczenia oraz uszczelnienie systemu rentowego, kwestii rozważanych zmian w zakresie emerytur małżeńskich oraz rent rodzinnych oraz wpływu, jaki zmian w tym zakresie mogą wywrzeć na poziom aktywności zawodowej kobiet.</p> <p>Projekt programu powinien zostać uzupełniony o zestawienie zmian prawnych, kalendarz realizacji, a szacunek kosztów powinien być przeprowadzony w perspektywie do 2030 r. z uwagą na wydłużony okres finansowania emerytur pomostowych.</p>
Związek Rzemiosła Polskiego	<p>Brak jest w programie propozycji działań skierowanych do osób posiadających uprawnienia rentowe i prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Dla tej grupy osób należy stworzyć system zachęt do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, oraz umożliwić podnoszenie kwalifikacji zawodowych na warunkach podobnych do przewidzianych w ramach celu dla osób niepełnosprawnych.</p>
Forum Związków Zawodowych	<p>Negatywna opinia dotycząca zmian w uprawnieniach pracowniczych związanych z wiekiem emerytalny oraz planów zmian w zakresie wcześniejszych emerytur..</p>
Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych	<p>Propozycja konkretnych rozwiązań w zakresie edukacji IT dla osób w wieku 50 lat i więcej a także wprowadzenie ułatwień w dostępie do komputerów i internetu tej grupie osób.</p>
Związek Nauczycielstwa Polskiego	<p>Negatywna ocena propozycji rozwiązań w zakresie wcześniejszych emerytur, w szczególności rozwiązań, które wymuszają aktywizację osób w zawodzie, którego nie będą mogły wykonywać na poziomie oczekiwanym przez społeczeństwo, z powodu obniżonych zdolności psycho-fizycznych..</p> <p>Brak wskazania konkretnych działań, które będą miały na celu upowszechnienie kształcenia dorosłych.</p> <p>Nielcelowe, ze względu na wiek osób, do których skierowany jest Program, jest wpisanie zadań związanych z rozwojem usług opiekuńczych.</p> <p>Brak zachęt ekonomicznych dla pracowników do dłuższego pozostania na rynku pracy. Mankamentem jest brak harmonogramu prac.</p>
Stowarzyszenie „Komputer w firmie”	<p>Propozycja wpisania do Programu propozycji kierowanych do osób powyżej 50 roku życia oraz pracodawców, mających na celu umożliwienie beneficjentom programu uzyskania wiedzy i narzędzi niezbędnych do funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy (poprzez szkolenia z obsługi komputera i korzystania z internetu, połączone z ułatwieniami w nabywaniu komputerów i dostępu do internetu) oraz umożliwienie pracodawcom lepszego wykorzystania kwalifikacji zawodowych osób z tej grupy wiekowej poprzez popularyzację telepracy.</p>

4.3.5. Prawa osób starszych na rynku pracy

Prawna sytuacja osób starszych na rynku pracy zostanie przedstawiona poprzez zaprezentowanie ekspertyzy sporządzonej dla Rzecznika Praw Obywatelskich (Szukalski 2008).

Celem ekspertyzy było wskazanie przejawów gorszego traktowania na polskim rynku pracy osób starszych, a tym samym zagrożenia praw tychże osób. Aktywność ekonomiczna

w sytuacji, gdy jedynie jedna osoba na tysiąc we współczesnej Polsce deklaruje, iż głównym źródłem utrzymania są dochody z własności, determinuje wysokość dochodów – bezpośrednio w przypadku osób jeszcze pracujących, pośrednio w przypadku osób poszukujących zatrudnienia (prawo do zasiłku i jego wysokość) oraz emerytów i rencistów. Praca posiada również znaczenie pozamaterialne, określając prestiż i pozycję jednostki w społeczeństwie i rodzinie.

Podstawowymi aktami prawnymi regulującymi położenie osób starszych na rynku są:

- Konstytucja RP z 1997 r.;
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm.);
- Ustawa Kodeks Pracy (Dz. U. z 2000 r., Nr 120, poz. 1268 z późn. zm.);
- Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 1998, nr 162 poz. 1118 z późn. zm.);
- Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004, nr 120, poz. 1252 z późn. zm.).

W powyższych dokumentach osoby starsze, jako osobna kategoria nie występują, jednakże w przypadku ustaw wielokrotnie występują w nich odwołania do wieku kalendarzowego, jako kryterium uzyskania (bądź rzadziej utracenia) określonych praw i obowiązków. Wiek z reguły nie występuje, zatem jako czynnik dyskryminujący (tj. związany z odmiennym traktowaniem niż pozostałe jednostki), lecz przede wszystkim, jako wyznacznik przynależności do określonych docelowych grup polityki społecznej – czy w tym szczególnym przypadku polityki rynku pracy. Jednocześnie często możliwość wejścia do określonej docelowej grupy uwarunkowana jest spełnieniem nie tylko kryterium wieku, ale również i kryterium stażu pracy (w tym przypadku pamiętać należy, że różnicowanie sytuacji prawnej pracowników z uwagi na staż nie jest uznawane za przejaw dyskryminacji). Pewnym wyjątkiem w tym względzie jest kategoria osób w wieku 50 lat i więcej, w przypadku, której w sytuacji bezrobocia stosuje się w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy termin „osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, podobnie skądinąd jak do bezrobotnych do 25. roku życia, bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych niepełnosprawnych i tych, którzy samotnie wychowują dziecko do 7. roku życia. Wspomniany brak dyskryminacji (tj. szczególnego traktowania) został wzmocniony w 2004 r., gdy wraz z przystąpieniem do UE Kodeks Pracy

został rozszerzony o rozdział „antydyskryminacyjny” dotyczący przeciwdziałaniu potencjalnej dyskryminacji ze względu na wiek, jak i również płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne. Podkreślenia godne jest to, iż rząd RP nie starał się po przystąpieniu do UE o wprowadzenie możliwego trzyletniego okresu na dostosowanie krajowego ustawodawstwa do prawa unijnego, wychodząc z założenia, iż takie dopasowanie – *de iure i de facto* – już w pełni nastąpiło.

Fakt, iż brak jest wskazówek pozwalających na stwierdzenie świadomie innego traktowania osób starszych w przepisach prawa, nie oznacza, że w praktyce takie właśnie traktowanie – przybierające z reguły postać traktowania gorszego, choć niekiedy na bazie „szlachetnych pobudek” – nie występuje.

Poniżej spróbuję przedstawić najważniejsze zagrożenia dla praw osób starszych na rynku pracy, patrząc na sprawę dwoiście – z punktu widzenia przejawów nierównego traktowania (a zatem dyskryminacji negatywnej lub pozytywnej) na poziomie mezo, czyli w przedsiębiorstwie, oraz na poziomie makro, na poziomie litery, a przede wszystkim „ducha prawa”. W tym ostatnim przypadku pamiętać należy, iż choć generalnie litera prawa nie wprowadza zróżnicowania statusu na rynku pracy w zależności od wieku, „duch prawa” kształtujący się pod wpływem celów bieżącej polityki gospodarczej i społecznej wpływać może na występowanie odstępstw od literalnie pojmowanych reguł polityki.

4.4. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom mezo

Dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy na poziomie mezo, tj. w przedsiębiorstwie, przejawia się na 4 sposoby poprzez odmienne traktowanie w zależności od wieku pracowników w sferze: 1) rekrutacji, 2) inwestowania w ucieleśniony w nich kapitał ludzki, 3) awansowania, 4) zwalniania.

Przyjrzymy się tym czterem elementom, choć z góry zaznaczyć trzeba, że w praktyce działania dyskryminacyjne ujawniają się przede wszystkim w przypadku przyjmowania do pracy i z niej zwalniania.

4.4.1. Rekrutacja

W przypadku rekrutacji najczęstszym przejawem dyskryminacji jest podawanie w ogłoszeniach o pracę maksymalnego wieku poszukiwanego pracownika („osobę w wieku

do 40 lat”, „osobę młodą”). Choć sformułowanie takie jest niezgodne z prawem – a tym samym PUP i prasowe biura ogłoszeń nie przyjmują zgłoszeń pracodawców zawierających takie kryterium – czasami pojawia się w anonsach o pracę (praktyka wskazuje jednak, iż nawet w przypadku nie wpisywania wymienianego przez potencjalnego pracodawcę wieku pracownicy Urzędów Pracy, znając intencje zatrudniającego, nie kierują osób starszych na rozmowy nie chcąc rozbudzać w nich niepotrzebnych nadziei). Wiek jest drugą – po płci – najczęściej wymienianą cechą w ogłoszeniach o poszukiwaniu pracobiorców spośród kryteriów dyskryminacyjnych niezgodnych z przepisami Kodeksu Pracy wprowadzonymi w 2004 r. (Jaroszevska-Ignatowska, 2005: 30).

Co gorsza, pracodawcy często kierują się kryterium wieku, jako – jeśli nie główną, to pomocniczą – przesłanką do wyboru pracownika spośród starających się o zatrudnienie nawet w przypadku niepodawania wieku, jako istotnego warunku. Przesłanka ta niekiedy jest wyraźnie artykułowana w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Przykładowo, w jednym z badań aż 40% respondentów reprezentujących firmy i instytucje uznało, iż w przypadku naboru pracowników fizycznych posiadających odpowiednie kwalifikacje kierują się ich wiekiem (Szatur-Jaworska, Rysz-Kowalczyk, 2007: 42).

Mówiąc o dyskryminowaniu osób starszych należy zdawać sobie sprawę, iż niekiedy – ze względu na specyfikę miejsca pracy (kluby muzyczne, sklepy z odzieżą dla młodzieży) – trudno jest odrzucić zastrzeżenia pracodawców, co do konieczności uwzględniania kryterium wieku, jako podstawowego przy doborze zatrudnianych.

4.4.2. Inwestowanie w kapitał ludzki

W praktyce dyskryminacja ze względu na wiek podczas trwania stosunku pracy przejawia się odmienną intensywnością i natężeniem inwestowania w kapitał ludzki pracowników. Ów kapitał to wiedza, kwalifikacje, stan zdrowia i hierarchia wartości, zaś wspomniane inwestycje przybierają najczęściej postać różnorodnych szkoleń. Dyskryminacja ze względu na wiek przejawia się w tym przypadku z jednej strony znacznie rzadszym delegowaniem starszych pracowników na kursy podnoszące kwalifikacje, z drugiej zaś strony wybieraniem dla nich kursów krótszych, tańszych, znacznie częściej wynikających z konieczności dopasowania kwalifikacji do wymogów rynku czy prawa niż szkoleń rozwijających kreatywność i innowacyjność pracownika.

Różnica ta po części wynika z odmiennej struktury zatrudnionych według wieku w różnego typu firmach. Ponieważ występuje różnica pomiędzy częstością wysyłania na

szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach koncentrujących się na „nowych technologiach” a tymi działającymi w tradycyjnych działach gospodarki (w 1999 r. w Polsce w tych pierwszych 25% pracowników uczestniczyło w szkoleniach organizowanych lub finansowanych przez pracodawcę, a w tych drugich jedynie 9%), a jednocześnie pierwsze firmy skupiają nadreprezentację młodych pracowników, zapewne ogólny ogląd sytuacji jest po części wynikiem iluzji statystycznej (wpływ odmiennej struktury na różny poziom zjawiska przy braku większych różnic w przypadku wartości częściowych).

4.4.3. Zasady awansowania

Kolejnym polem potencjalnego dyskryminowania osób starszych są zasady awansowania. Pierwszoplanowym wyznacznikiem awansu jest wysokość wynagrodzeń. Rzut oka na dane empiryczne dotyczące wysokości wynagrodzeń w Polsce w zależności od wieku wskazuje jednak, że w tym przypadku trudno jest mówić o negatywnej dyskryminacji.

Tablica 25. Relacja wynagrodzenia w poszczególnych podgrupach wieku w stosunku do średniej płacy osób danej płci w Polsce w 1998 r. (jako% przeciętnego wynagrodzenia)

Płeć	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65+
Kobiety	71,1	92,4	99,9	112,0	148,9	118,5
Mężczyźni	67,0	93,6	103,7	111,1	143,0	152,3

Źródło: [UN, 2000: 162]

Patrząc na powyższe dane pamiętać należy jednak, iż po części wynikają one z selektywności procesu wychodzenia z rynku pracy – w pierwszej kolejności jest on opuszczany przez osoby gorzej wykształcone i te mające problemy zdrowotne, a zatem z biegiem lat, (czyli z przechodzeniem do coraz starszych grup wieku) wśród pracujących występuje coraz bardziej wyraźna nadreprezentacja osób dobrze wykształconych i dobrze uposażonych (zob. [Szukalski, 2005]).

Z uwagi na pośrednie koszty związane z wiekiem – via staż pracy i dodatek stażowy – oraz na obawę przed zdeprecjonowaniem się wartości kapitału ludzkiego (przede wszystkim stan zdrowia, w mniejszym stopniu kompetencje społeczne i kompetencje zawodowe) wielu pracodawców unika łączenia stażu pracy z mechanizmami awansu w firmie. Z uwagi na odwoływanie się w takim przypadku do przesłanek merytorycznych, trudno uznać to za przejaw dyskryminacji, choć jednocześnie pamiętać należy, że w przypadku jakichkolwiek wątpliwości pracownika – podobnie jak w każdym przypadku domniemanej dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość,

orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne – począwszy od roku 2004 ciężar dowodu przerzucony został na pracodawcę, który musi wykazać, że kierował się „obiektywnymi powodami”, nie dyskryminując osoby starszej.

4.4.4. Zwalnianie z pracy

W przypadku zwalniania z pracy oddzielnie należy rozpatrywać kwestię zwalniania pracownika nie posiadającego uprawnień do świadczeń emerytalnych i posiadającego uprawnienia.

W pierwszym przypadku warto wspomnieć o wprowadzonej w 2004 r. zmianie wydłużającej okres ochronny poprzedzający uzyskanie praw emerytalnych z 2 do 4 lat (art. 39 Kodeksu Pracy). Tym samym pozytywne dyskryminowanie instytucjonalne – polegające na lepszym traktowaniu starszych pracowników – może stać się zarysem negatywnej dyskryminacji wśród pracodawców preferujących zwalnianie pracowników zbliżających się do „niebezpiecznego” wieku. Równocześnie wspomniane rozszerzenie ochrony praw pracowniczych osób starszych wyraźnie zmniejsza szansę takich osób na znalezienie nowej pracy.

Z kolei, jeśli idzie o osoby posiadające uprawnienia emerytalne pamiętać należy, że wiek przechodzenia na emeryturę uwarunkowany jest wieloma czynnikami, z których najważniejszymi niewątpliwie są obowiązujące regulacje prawne. Uregulowania prawne wyznaczają z reguły trzy różne kategorie wieku przechodzenia na emeryturę [Urbaniak, 1998]: wiek minimalny określający dolną granicę wieku, po przekroczeniu, której uzyskać można – niepełne z reguły – świadczenie, wiek normalny związany z uzyskaniem pełnych uprawnień emerytalnych oraz wiek maksymalny, w przypadku, którego wyjście z rynku pracy ma charakter obligatoryjny.

Wiek minimalny i wiek maksymalny określają przedział wieku, w ramach, którego pracownik ma możliwość wyboru momentu zaprzestania pracy zawodowej. W ramach powyższego przedziału znajduje się rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę, określający wiek, w jakim przeciętnie pracujący poddają się dezaktywacji zawodowej.

Wiek minimalny kształtuje się pod wpływem przepisów prawa, określających specyficzne warunki dopuszczające wcześniejsze zakończenie okresu pracy. Związane są one z przywilejami emerytalnymi pewnych grup pracowniczych, uprawnieniami związanymi z płcią (kobiety), zasługami związanymi z pracą bądź nie (kombatanci) czy wreszcie z realizacją okresowych celów polityki gospodarczej lub społecznej (np. przeciwdziałanie bezrobociu).

Wiek normalny stał się obecnie w Polsce równoznaczny wiekowi maksymalnemu. Sprzyjają temu zarówno wyroki Sądu Najwyższego stwierdzające, że osiągnięcie wieku emerytalnego i odpowiedniego stażu pracy (a tym samym uzyskanie uprawnienia do odpowiednio wysokiego świadczenia emerytalnego) może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (zob. [Jaroszevska-Ignatowska, 2005: 31–32]), jak i opinie pojedynczych sędziów SN uznające, iż np. w przypadku osób zatrudnionych na podstawie mianowania osiągnięcie wieku emerytalnego jest równoznaczne z koniecznością ustania stosunku pracy (zob. [Wagner, 2002]). Zastanawia również występujący w polskim prawie pracy wiek „poemerytalny”, tj. uznanie, że osiągnięcie 70. roku życia przez seniora powoduje wygaśnięcie stosunku pracy albo zobowiązuje pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy (Wagner, 2002). Dalsze zatrudnianie takiej osoby – zgodnie z przepisami możliwe w sytuacji, gdy nie wymaga się spełnienia innych warunków – musi odbywać się na innej niż dotychczasowa podstawie.

Rozwiązania takie są sprzeczne z duchem reformy ubezpieczeń społecznych z 1998 r., której istotą było wprowadzenie zachęt do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy, również i dzięki wyborowi elastycznych form pracy.

Jednocześnie należy podkreślić niejednoznaczność – z punktu widzenia dyskryminacji ze względu na wiek – zapisu mówiącego o odmiennym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn. Niższy dla kobiet o 5 lat wiek emerytalny (w tym również szczególny i wcześniejszy) nie jest traktowany przez SN jako dyskryminujący mężczyzn, lecz jedynie, jako przejaw „uprzywilejowania wyrównawczego” kobiet. Jednocześnie jednak wielu prawników stoi na stanowisku, że rozwiązanie z uwagi na wiek stosunku pracy, a tym samym uzyskanie praw emerytalnych, przed osiągnięciem przez kobietę „męskiego” wieku emerytalnego jest przejawem dyskryminacji kobiet [Wagner, 2002].

Z kolei przejawem dyskryminacji starszych wiekiem mężczyzn na rynku pracy – zgodnie z wyrokiem TK z 23.10.2007 (sygn. akt P 10/07) – jest „pozbawienie mężczyzn prawa do wcześniejszej emerytury w zakresie takim, jak kobiety jest niczym nieuzasadnionym pominięciem ustawodawczym o cechach dyskryminujących”.

Kwestie powyższe są o tyle ważne, że przekładają się na wysokość świadczenia emerytalnego już dzisiaj, a w przyszłości – wraz z osiąganiem wieku emerytalnego przez osoby uczestniczące w nowym systemie emerytalnym – wpływ ten będzie jeszcze bardziej wyrazisty.

4.4.5. Pozostałe formy dyskryminacji na poziomie mezo

Oprócz powyższych czterech elementów odmiennego traktowania pracowników w firmie na bazie wieku wspomnieć należy o jeszcze jednej – kulturze organizacyjnej, która kształtuje dopuszczalne formy interakcji pomiędzy zatrudnionymi. W tym przypadku ważne jest stwierdzenie, że zgodnie z art. 18 pkt 3a paragrafu 5 Kodeksu Pracy przejawem dyskryminacji jest również zachęcanie innych osób do nierównego traktowania w zatrudnieniu, prowadzącego do naruszania godności, poniżania, lub molestowania pracownika. Tym samym dopuszczanie przez kierownictwo zakładu pracy do swobodnego kursowania ageistowskich dowcipów, żartów z współpracownikami jedynie na bazie ich wieku, gorszego traktowania starszych współzatrudnionych pomimo ich wyraźnego sprzeciwu może traktowane być, jako dyskryminacja w miejscu pracy.

Nieprzychylna wobec starszych współpracowników atmosfera w pracy – element kultury organizacyjnej – odbija się na niekorzystnie na świadomości osób starszych. Zgodnie z teorią społecznej kompetencji i wyłamywania się (zob. [Passuth, Bengtson, 1988; Hooyman, Kiyak, 2002]) niekorzystne z punktu widzenia, jakości życia i satysfakcji życiowej zachowania seniorów mogą być opisane za pomocą modelu sprzężenia zwrotnego pomiędzy społecznymi kompetencjami osób starszych a kryzysami wieku zaawansowanego. Kluczowym pojęciem jest w takim przypadku samoocena seniora, a zwłaszcza podatność osoby starszej na uprzedzenia i etykiety formułowane wobec niej. W przypadku silnego wpływu otoczenia na samoocenę określenie osoby starszej, jako niesamodzielnej prowadzić może do zaniku jej zdolności do podtrzymywania kontaktów z innymi – wskutek autodefiniowania siebie, jako niezdolnej w rezultacie wmówionej niesamodzielnosci do bycia interesującym dla innych interlokutorem (z reguły pogarszanie się kompetencji społecznych prowadzi do dalszego etykietowania seniora, jako osoby jeszcze bardziej niesamodzielnej i ruch po spirali wmówionej niesamodzielnosci jest dalej podtrzymany). Tym samym podejście nacechowane niechęcią do starszych współpracowników w miejscu pracy samoczynnie przekłada się na niższą skłonność osoby starszej do kontynuowania pracy zawodowej z uwagi na „wiarę” w prawdziwość opinii otoczenia. Mamy w takich przypadkach do czynienia z mechanizmem samospełniających się proroctw.

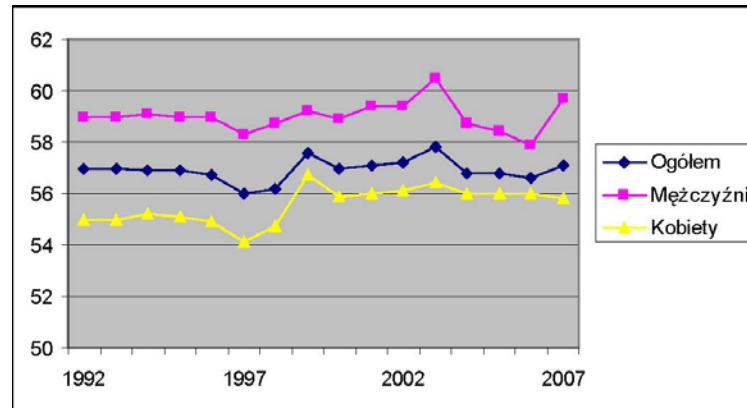
Powyżej wspomniany niekorzystny wpływ kultury organizacyjnej przejawia się również inną formą zagrożenia – brakiem „zarządzania wiekiem” (age management), tj. jasno sformułowanych reguł rozwoju zawodowego wraz z wydłużaniem się stażu pracy (a tym

samym podnoszenia się wieku) pracowników. Przywołany wcześniej coraz częstszy przypadek merytorycznego awansowania pracowników – a tym samym mniej lub bardziej świadomego pomijania pracowników z dłuższym stażem i tym samym wyższymi kosztami pracy – oznacza brak jasnych perspektyw awansu zawodowego, jak i wyraźnie wyartykułowanych preferencji pracodawcy, co do formy rozstania się z poddającym się trwałej dezaktywacji zawodowej starszym pracownikiem (jednorazowość versus proces, tj. przejście na emeryturę i opuszczenie dotychczasowego zakładu pracy albo powolne wycofywanie się związane z przechodzeniem na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy).

4.5. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom makro

Jak wspomniano wcześniej, w przypadku poziomu makro chodzi przede wszystkim o analizę kontekstu społecznego, ekonomicznego i politycznego, w jakim uchwalone prawo jest stosowane.

W takim przypadku pierwszoplanowym czynnikiem niezbędnym do analizy zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy jest sytuacja na rynku pracy, tj. określenie, czy mamy na tym rynku z przypadkiem względnej równowagi popytu na pracę i jej podaży, czy z sytuacją nierównowagi. W trakcie ostatnich kilkunastu lat w Polsce występowało wysokie bezrobocie, zwłaszcza dotkliwe wśród osób młodych, dopiero, co rozpoczynających karierę zawodową. Dlatego też w latach 1990. i na początku XXI wieku działania agend państwowych nastawione były głównie na ułatwianie wyjścia z bezrobocia młodzieży. Jednym z narzędzi prowadzących do tego celu było zachęcanie do dezaktywacji zawodowej osób starszych, których stanowiska pracy zająć mieli nowo wchodzący na rynek pracy. System emerytalny używany był do administrowania zasobami pracy poprzez modyfikację ich wielkości i struktury według wieku. W rezultacie wiek w momencie przechodzenia na emeryturę w trakcie ostatnich kilkunastu lat kształtował się na bardzo niskim poziomie (zob. rys. 17).



Rys. 17. Wiek w momencie uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego z ZUS w Polsce w latach 2002–2007
Źródło: dane dostępne na stronie www.zus.gov.pl.

Narzędziem mającym zachęcać do tego był (i jest nadal, choć w mniejszym stopniu) system świadczeń przedemerytalnych. Osoby nie osiągnące jeszcze wieku uprawniającego do emerytury, lecz przekraczające pewien próg wieku, w przypadku niemożności znalezienia pracy otrzymują pewną część swego dotychczasowego wynagrodzenia, aż do chwili osiągnięcia wymaganego wieku.

Czynnikami zachęcających do dezaktywizacji zawodowej była niechęć pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w niemobilnym wieku produkcyjnym (45 lat i więcej)⁶⁸. Choć dane empiryczne wskazują, że generalnie wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wieku poziom bezrobocia się zmniejsza, ten optymistyczny obraz wynika po części z podejmowania przez osoby starsze o najmniejszych szansach na znalezienie pracy (nisko wykwalifikowani, chorowici, niepełnosprawni) starań o uzyskanie świadczeń rentowych⁶⁹ i w mniejszym stopniu przedemerytalnych.

Oczywiście dostrzegano koszty – zwłaszcza finansowe – utrzymywania się takiej sytuacji. Stąd też – po części pod wpływem ustawodawstwa i celów UE – podejmowano kroki mające wzmocnić aktywność zawodową osób starszych. Przykładem takiego działania może być choćby „Program 50 Plus”, którego aktywność jednakże w zasadzie ograniczyła się do pilotażowych projektów aktywizacji zawodowej kierowanych do bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Działania publicznych instytucji rynku pracy ukierunkowane na osoby starsze były jednak niekonsekwentne i wielokrotnie ich praktyka była odmienna od głoszonych oficjalnie celów.

⁶⁸ Notabene nie na darmo wiek ten nazywany jest przez środowiska lekarskie „przedpolem starości”.

⁶⁹ Powyższe tendencje pogłębiała słabość systemu rehabilitacji zawodowej.

Szczególnym przejawem specjalnego traktowania osób starszych na rynku pracy są przepisy mówiące o możliwości łączenia pracy zawodowej i świadczenia emerytalnego lub rentowego. W niewielkim stopniu są one, co prawda związane z określeniem wpływu wieku na traktowanie pracowników, lecz pośrednio na nie wskazują. Przepisy te podlegały pewnym zmianom pod wpływem sytuacji na rynku pracy, niemniej ich podstawowym założeniem było ustalenie pewnej równowagi poprzez z jednej strony określenie maksymalnej kwoty, jaką można „dorobić” do uzyskiwanego świadczenia bez redukcji/zawieszenia świadczenia (z wyłączeniem osób w ustawowym wieku emerytalnym), z drugiej strony – określenie przywilejów quasi-podatkowych dla pracodawców zatrudniających rencistów i emerytów. Bez wątplenia występowania możliwości łączenia świadczenia z pracą zawodową pogarszało zdolność innych osób w tym samym wieku niepobierających renty czy emerytury do skutecznego konkurowania na rynku pracy.

Patrząc na ścisły związek pomiędzy poziomem bezrobocia ogółem i popytem na pracę a zachętami do wycofywania się z rynku pracy podejrzewać można, że poprawiająca się w ostatnich dwóch latach sytuacja na rynku pracy samoczynnie przyczyni się do zaprzestania „zachęcania” osób starszych do dezaktywizacji zawodowej przez instytucje publiczne z uwagi na coraz mniejszą nośność haseł o konieczności „oczyszczenia” rynku pracy dla młodzieży. W ostatnich miesiącach pracodawcy są coraz bardziej skłonni do przyjmowania do pracy „osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, co oznacza nie tylko ułatwienie znalezienia zatrudnienia dla całych kategorii potencjalnych pełnoetatowych pracowników, lecz również łatwiejsze znalezienie pracy w niepełnym wymiarze czasu.

Oprócz czynnika koniunkturalnego dla traktowania osób starszych w Polsce ważny jest czynnik strukturalny. Przejawia się on słabością sfery usług społecznych, jak i słabością rynku elastycznych form pracy.

Decyzja o trwałym wycofaniu się z rynku pracy podejmowana jest w Polsce również pod wpływem niewystarczającego dostępu do usług społecznych w sferze opieki nad małym dzieckiem i usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych nad osobami niepełnosprawnymi i sędziwymi starcami. Niedostatek tych usług i ich niedostosowanie do potrzeb rodzinnych opiekunów dotyka przede wszystkim kobiety, które – w sytuacji nadmiernego obciążenia koniecznością pomagania swemu potomstwu w opiece nad wnukami lub opieki nad swymi zniedołężniałymi rodzicami/teściami i współmałżonkami – decydują się na wcześniejszą dezaktywizację w porównaniu do kobiet niepoddanych tym dodatkowym obowiązkom.

Tak, bowiem należy interpretować wyniki badań wskazujących na zdecydowanie szybszą dezaktywizację zawodową kobiet po 50. roku życia świadczących opiekę w porównaniu do ogółu kobiet w tym wieku (zob. [Wóycicka, Rurarz, 2007]).

Innym czynnikiem, mającym istotny wpływ na gorsze położenie osób starszych na rynku pracy, jest niski poziom rozpowszechnienia innych form pracy niż tradycyjna, „stacjonarna”, pełnoetatowa postać. Niski poziom, zwłaszcza pracy w niepełnym wymiarze czasu, jest dla wielu osób starszych chcących pracować, lecz ze względu na własny stan zdrowia lub obowiązki rodzinne niemogących wygospodarować codziennie 9 godz. o stałej porze, antybodźcem lub przeszkodą nie do przejścia w procesie poszukiwania pracy.

4.5.1. Czego nie wiemy?

Podstawowym brakiem naszej wiedzy odnośnie do zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy jest nieznanostwo hierarchii czynników warunkujących wychodzenie z rynku pracy. W jakim stopniu decyzja ta odbywa się pod wpływem czynników zewnętrznych (przepisy prawa, zachęta/przymus ze strony pracodawcy, stosunek otoczenia społecznego), a w jakim pod wpływem czynników wewnętrznych (chęć wyjścia z rynku pracy)?

W pierwszym przypadku mamy do czynienia z ewidentną dyskryminacją, przejawiającą się ageizmem. Wiek zazwyczaj związany jest z rozpowszechnionymi przekonaniem, co do „specyficznych ze względu na wiek” własności jednostek przynależących do danej kategorii. W najszerszym znaczeniu takie właśnie „zmienianie odczuć, przekonania i zachowań w odpowiedzi na chronologicznie postrzegany wiek jednostki czy grupy” nosi nazwę ageizmu (Levy, Banaji, 2002: 50). Według Bythewaya (1995: 14) ageizm to zestaw przekonania, uprzedzenia i stereotypów mających swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi, związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku. W rezultacie, wiek kalendarzowy używany jest do wyodrębniania grup, których dostęp do różnorodnych zasobów społecznych podlega systematycznej kontroli. Ów proces kontroli nazywany jest dyskryminowaniem (negatywnym bądź pozytywnym).

Ageizm posiada przejawy indywidualne (podejście indywidualnych osób) i instytucjonalne (podejście instytucji), z drugiej strony można wyodrębnić ageizm explicite (świadomy) i implicite (nieświadomy) 3 [Levy, Pierwszy z nich to uprzedzenia i praktyki dyskryminacyjne bazujące na świadomym, celowym, a niekiedy racjonalnym, podłożu. Drugi rodzaj to ageizm „podskórny” – uczucia i zachowania wobec osób starszych, które „istnieją

i działają nieświadomie, bezintencyjnie, poza kontrolą” (Levy, Banaji 2002: 51). Wiele wskazuje, iż w tym przypadku podłożem zaistnienia tej formy praktyk i uprzedzeń wobec seniorów są ukryty kulturowy kod, jakim posługujemy się bezwiednie, na co dzień. Trudniejsze do wykrycia są uprzedzenia i dyskryminacja nieświadoma, aczkolwiek wiele wskazuje, iż jedynie wykorzenienie tego typu ageizmu zaowocuje skuteczną walką z gorszym traktowaniem osób starszych. O ile ageizm *explicite* może być zarówno pozytywny, jak i negatywny, o tyle odmiana *implicite* jest – jak pokazują badania psychologów – silnie negatywna (Banaji 2002).

W przypadku zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy podkreślić trzeba, iż zdecydowanie łatwiej jest stawiać czoła dyskryminacji instytucjonalnej, albowiem ona jest nie tylko *explicite*, lecz z reguły jest skodyfikowana w taki lub inny sposób. W przypadku ageizmu indywidualnego najczęściej – choćby z uwagi na to, iż często jest on nieuświadomiany, choć głęboko tkwiący – jest trudny do udowodnienia.

W polskich realiach mamy do czynienia z niską percepcją występowania, ageizmu wśród osób na przedpolu starości. Niepublikowane wyniki badania przeprowadzonego przez ISP na zlecenie GUS na reprezentatywnej próbie dorosłych Polaków w wieku 45–64 lata wskazują, iż w przypadku osób aktywnych zawodowo w tym wieku jedynie 32,3% uważa, iż starsi pracownicy są traktowani gorzej niż młodsi, 7,5% uważa, że jest akurat odwrotnie, zaś 59,6% nie widzi różnic w traktowaniu pracowników w zależności od ich wieku. Ci, którzy uznali występowanie ageizmu, podawali równie często pracodawcę (55,8%) co i swych współpracowników (54,5%) jako podmiot dyskryminujący, zdecydowanie rzadziej klientów swej firmy (10,8%). Jednocześnie relatywnie niewielka część przyznawała się do bycia świadkiem praktyk dyskryminacyjnych na bazie wieku – 10,1% wobec własnej osoby, zaś 25,5% wobec innych osób z nią pracujących. Co ciekawe, opinie na temat występowania w miejscu pracy dyskryminacji z powodu wieku były bardziej rozpowszechnione wśród byłych pracowników – emerytów i rencistów (35,8% uznających występowanie ageizmu), zwłaszcza, gdy dotyczyło to nierównego traktowania ze strony pracodawcy (aż 86,9% wskazań).

Z kolei w przypadku czynników wewnętrznych problem ten może być sprowadzony do pojęcia kulturowo zdefiniowanego przebiegu cyklu życia rozumianego, jako wiązki karier. W antropologii kulturowej istnieje pojęcie *cultural age deadline* na oznaczenie maksymalnego wieku, w którym – zgodnie ze społecznie uznanym ideałem przebiegu życia – dokonać

się powinny najważniejsze przejścia (np. zawarcie małżeństwa, wydanie na świat potomstwa, wycofanie się na emeryturę). Jeśli we współczesnej Polsce – na co wiele wskazuje – takie społeczne preferencje odnośnie do wczesnego wychodzenia z rynku pracy istnieją⁷⁰, to taki osąd należy traktować, jako czynnik samoistnie przekładający na gorsze, lecz przyjmowane przez bezpośrednio zainteresowanych ze zrozumieniem, traktowanie osób starszych na rynku pracy. Tym samym trudno mówić o dyskryminacji.

Za tym drugim sposobem wyjaśniania przemawiają choćby badania nad bezrobotnymi na przedpolu starości, wskazujące ich zrozumienie dla pracodawców niechęcych zatrudniać osób starszych (Niemczal, 2006; Szatur-Jaworska, Rysz-Kowalczyk 2007).

Z oczywistych względów dwa powyższe podejścia nie mogą być traktowane, jako konkurencyjne, lecz jako komplementarne względem siebie. Chodzi, zatem o ustalenie skali wpływu czynników zewnętrznych i wewnętrznych.

Nie wiemy również o znaczeniu jeszcze jednego potencjalnego źródła zagrożeń dla sytuacji na rynku pracy dla osób na przedpolu starości – o skuteczności działań rehabilitacyjnych w przypadku pojawienia się długotrwałych problemów zdrowotnych, na ile działalność ta wzmacnia – przez swoją nieskuteczność – wcześniejsze wychodzenie z rynku pracy.

4.6. Refleksja podsumowująca

Jak wskazuje niniejsze opracowanie, prawa osób starszych są generalnie dobrze zabezpieczone w ustawodawstwie dotyczącym aktywności zawodowej. Rzeczywistym problemem nie jest, zatem brak odpowiednich przepisów, lecz ich stosowanie i egzekwowanie. Patrząc z tego punktu widzenia można sformułować następujące rekomendacje:

- Prowadzenie szerokiej akcji społecznej uświadamiającej koszty indywidualne i społeczne związane z ageizmem, koszty ponoszone nie tylko przez poddanych dyskryminacji, lecz również przez dyskryminujących (ci ostatni płacą np. wyższe składki na ubezpieczenia społeczne i podatki w celu sfinansowania wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej tych pierwszych).
- Prowadzenie akcji uświadamiającej pracodawcom, iż zarówno masowa emigracja ludzi młodych, jak i zmniejszająca się szybko liczebność generacji wchodzących na rynek

⁷⁰ Pośrednio wskazuje na to choćby bardzo niski udział osób starszych zgadzających się na zrekomensowanie wzrostu wydatków emerytalnych w Polsce podniesieniem wieku emerytalnego (zgodę na to wyraża tylko 9% badanych) [HSCB, 2006: 13–14].

pracy w nadchodzących latach „skazują” ich na poleganie w coraz większym stopniu na starszych wiekiem pracownikach.

- Uświadamianie osobom na przedpolu starości – podobnie jak i młodszym – coraz bardziej wyraźnego związku pomiędzy byciem aktywnym zawodowo i wysokością wynagrodzenia a wysokością świadczeń emerytalnych; z tym uświadamianiem musi iść w parze promowanie idei „zarządzania wiekiem”, tj. planowania przebiegu kariery zawodowej, w tym również momentu i formy dezaktywizacji zawodowej (dążenie do zastąpienia zdarzenia procesem).
- Rozwój form opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi oraz osobami starszymi i zniedołężniałymi, aby ograniczyć zakres dezaktywizacji zawodowej wymuszonej obowiązkami rodzinnymi.
- Szersze uświadamianie zarówno pracownikom na przedpolu starości, jak i ich pracodawcom możliwości pozwania do sądu pracodawcy w sytuacji bycia dyskryminowanym na bazie wieku i procedury, w której główny nacisk kładziony jest na udowodnienie przez oskarżonego obiektywności przesłanek leżących u podstaw podjętego działania.

Ryszard Marszowski

5. Podsumowanie

W podsumowaniu analizy literaturowej, która jest wynikiem pracy interdyscyplinarnego zespołu ekspertów, w pierwszej kolejności wskazujemy na przyczyny trudnej sytuacji osób starszych (w wieku 50 plus) na krajowym rynku pracy. W drugiej kolejności podjęliśmy próbę wskazania na działania, które jeżeli będą realizowane w dłuższej perspektywie mogą wpłynąć na poprawę tej sytuacji. I w trzecim podejściu wskazujemy obszary, które powinny stać się miejscem głębokiej interwencji państwa modernizującej jego politykę społeczną.

Aktualna i prognozowana w Polsce struktura wiekowa ludności wskazuje na głębokie jej zmiany. Najpełniej obrazują je następujące dane. Liczebność całej populacji Polski systematycznie spada z obecnych 38,1 mln do poziomu 36,0 mln w 2035 r. i do około 30,6 mln w 2060 r., przy czym istotnie zmienia się jej struktura wiekowa. Przez większość prognozowanego okresu (do 2055 r.) liczba ludności w wieku poprodukcyjnym będzie rosła i w roku 2027 osiągnie poziom półtorakrotnie większy niż w 2007 r., a w 2055 r. już o około 90% większy niż w 2007 r. Dopiero od roku 2056 będzie obserwowany spadek populacji w wieku poprodukcyjnym. Populacja osób w wieku produkcyjnym do 2009 r. wzrastała, po czym zaczęła maleć i może osiągnąć w 2035 r. poziom o około 15% mniejszy, a w 2060 r. – już o 40% mniejszy, niż w 2007 r. Udział populacji w wieku poprodukcyjnym w całej populacji wciąż rośnie z 16,0% w 2007 r. do 26,7% w 2035 r. i do 37,3% w 2060 r. Udział ludności w wieku produkcyjnym początkowo nieznacznie rósł z 64,4% w 2007 r. do 64,6% w 2009 r., po czym rozpocznie się spadek tej populacji aż do 2027 r. (57, 7%), następnie w latach 2028–2032 nieznacznie wzrośnie i od 2033 r. ponownie będzie spadać osiągając poziom 48,3% w 2059 r. i w 2060 r.

Opisany powyżej scenariusz zmian bez wątpienia będzie wymuszał konieczność prze wartościowania dotychczasowych polityk w szczególności w obszarach prawa, edukacji, pracy i zdrowia. Czerpiąc wiedzę z analizy literaturowej odnosimy się właśnie do tych obszarów. Większość przeanalizowanych źródeł wskazuje na potrzebę przeformułowania aktualnie obowiązujących w Polsce rozwiązań prawnych, które w większym stopniu można uznać za barierę niż za determinant dostępu osób w wieku 50 + do miejsc pracy. Aktualnie wyraźnie zaznacza się tendencja faworyzowania poprzez regulacje prawne ludzi młodych. Osoby w wieku 50+ należy w tym miejscu uznać za grupę defaworyzowaną. Rodzi to dalsze

liczne konsekwencje, wśród których da najpoważniejszych należy zaliczyć regulacje prawne skutkujące niechęcią zatrudnia przez przedsiębiorców osób w wieku 50+, brakiem możliwości łączenia dochodów i świadczeń z ZUS-u, a nade wszystko demotywujący charakter systemu podatków od dochodów z pracy i zabezpieczenia społecznego oraz łatwość dezaktywizacji zawodowej w okresie przedemerytalnym.

Równie ważnym są obszary zatrudnienia i bezrobocia. Szczególnie w nich w trudnym położeniu znajdują się osoby w wieku 50+, których aktywizacja zawodowa wciąż jest obciążona jednym z najniższych wskaźników ich zatrudniania w Unii Europejskiej. Na to zjawisko nakłada się również niska aktywność ekonomiczna tej populacji Polaków. Wciąż w licznych opiniach występuje twierdzenie o niewystarczającym stopniu uelastycznienia polskiego rynku pracy (flexicurity) oraz złym modelu wsparcia bezrobotnych i nie efektywnym adresowaniu wsparcia dla bezrobotnych. Z tymi negatywnymi zjawiskami korespondują dalsze wpisujące się w obszary tzw. elementów miękkich. W pierwszej kolejności są to kwalifikacje wyraźnie niewpisujące się w potrzeby rynku pracy, które wspomagane dostępem do różnych świadczeń determinują proces wypychania z rynku pracy ludzi relatywnie młodych i mogących pracować. To z kolei poważnie obciąża zobowiązania państwa wobec obywatela i skutkuje trwałym i pogłębiającym się ujemnym rocznym saldem fundusz emerytalnego w Polsce. Kolejnym niezmiernie ważnymi czynnikami kształtującymi pozycję osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy są stały lęk przed utratą pracy, potęgowany przez lata niepewną sytuacją na rynku pracy, relatywnie niska samoocena pozycji na rynku pracy osób starszych, słabnąca wiara we własne siły i obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia i lęk przed bezrobociem. Na to z kolei nakłada się warstwa negatywnych czynników o charakterze kulturowo-socjologicznym. We współczesnej kulturze konsumpcyjnej nie ma miejsca na starość. Starość jest wypierana poza margines społeczny (reklama) i ageism, tj. postawę kierującą się przeciwko ludziom starym, przypisującą im cechy pejoratywne (niesamodzielność, naiwność, powolność). Niechęć do ludzi starszych spowodowana obciążaniem ich odpowiedzialnością za liczne problemy społeczne (np. obciążenie budżetu). Nadal nie ulega zmianie znaczenie dwóch negatywnych cech pracy zawodowej, tj. napięć i stresów. Nie można zapominać, że nadal mało efektywnym obszarem polityki państwa kształtującym pozycję osób starszych na rynku pracy jest przeciwdziałanie i wsparcie niepełnosprawności. Stąd rodzi się pilna konieczność wzmacniania

osób w wieku starszym na rynku pracy przez psychologów, doradców zawodowych oraz współpracowników.

Uściślając przed polityką społeczną państwa stoją liczne wezwania, wśród których za najważniejsze należy uznać:

- zwiększenie wkładu osób starszych w rozwój gospodarki;
- zrozumienie potrzeb i umożliwienie samodzielności osób starszych tworzących bardzo przecież niejednorodną grupę społeczną;
- poznanie wzorców konsumpcji coraz liczniejszej populacji osób starszych z sektora prywatnego i publicznego oraz odpowiednie dostosowanie oferty dóbr i usług;
- zachęcenie osób starszych do udziału we władzach regionalnych;
- podjęcie problemu ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród osób starszych.

Jednakże, aby je zrealizować i pomyślnie wdrożyć w życie w pierwszej kolejności muszą zostać usunięte (zminimalizowane) liczne funkcjonujące dziś bariery, wśród których za najważniejsze uznaje się:

- trudną sytuację na rynku pracy, wysokie bezrobocie;
- trudne warunki gospodarowania i wysokie koszty pracy powodują, że tworzy się niewiele nowych miejsc pracy, natomiast pracodawcy poszukują tanich pracowników, a takimi są przede wszystkim ludzie młodzi;
- dynamiczny rozwój nowych technologii powoduje, że bardzo często pracodawcy pozbywają się osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają;
- powszechne stereotypy na temat starszych pracowników zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia. W świetle tych stereotypów osoby starsze są przede wszystkim mniej elastyczne, częściej chorują, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii;
- świadoma polityka państwa odciągająca z rynku pracy osoby starsze, przede wszystkim za pośrednictwem systemu zabezpieczenia społecznego;
- szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych. Wydłużenie okresu z dwóch do czterech lat, jak potwierdzają eksperci, paradoksalnie pogarsza sytuację osób starszych.

W celu ich usunięcia na różnych poziomach politycznych i organizacyjnych realizowane są bardzo liczne działania, których nadrzędnym celem jest usunięcie bądź zminimalizowa-

nie zaprezentowanych powyżej barier, w celu osiągnięcia nadrzędnego celu, jaki jest w perspektywie upływającego czasu wzrost zatrudnienia osób wieku 50 + i zrealizowanie celów Strategii Lizbońskiej. Podsumowując całość niniejszej pracy poniżej prezentujemy wybrany zbiór podejmowanych i zalecanych do podjęcia działań:

- promocja zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia przez ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania tych osób;
- upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników,
- wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, obejmujących:
 - wykorzystywanie różnorodności zatrudnienia,
 - budowanie alternatywnych modeli zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia,
 - zatrzymywanie kluczowej wiedzy i kompetencji, które posiadają dojrzały pracownicy,
 - promowanie doskonalenia umiejętności pracowników,
 - zapewnianie możliwości lepszego wykorzystywania dostępnych technologii,
 - uwzględnianie zarządzania wiekiem w rozwoju firmy;
- dostosowanie warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb w tym:
 - promowanie stosowania rozwiązań pozwalających na zmianę stanowisk pracy w ramach przedsiębiorstw, dostosowanych do wieku i umiejętności siły roboczej,
 - umożliwienie ograniczenia pracy pracowników w wieku 50 i więcej lat w warunkach mogących wpłynąć na stan zdrowia (wibracje, hałas, wysokie lub niskie temperatury itp.),
 - umożliwienie ograniczenia specyficznych warunków pracy fizycznej (wymuszona pozycja ciała, dźwiganie ciężkich obiektów, praca powtarzalna, wykonywanie tych samych ruchów, praca związana z obciążeniem w ‘godzinach szczytu’) dla pracowników powyżej 50 roku życia;
 - uelastycznienia pracy dla pracowników po 50-tym roku życia:
 - wykorzystywanie możliwości elastycznego wyboru i stosowania metod pracy, kolejności wykonywania zadań czy szybkości wykonywania pracy,

- wprowadzenia możliwości korzystania z ‘mikro-przerw’ dla pracowników po wykonaniu skomplikowanych zadań oraz indywidualnie określanych krótkich przerw dla dostosowania obciążenia pracą oraz poprawy efektywności wykonywanych działań,
- promowania uelastycznienia czasu pracy pracowników po 50-tym roku życia – poprzez m.in. zmianę rozkładu godzin pracy w ciągu dnia (w tym z uwzględnieniem stanu zdrowia, sytuacji życiowej danej osoby), obniżenie wymiaru pracy w niestandardowych godzinach pracy (praca w nadgodzinach, w nocy, zróżnicowany czas pracy w ciągu dnia w tym praca w weekendy),
- promowania pracy w niepełnym wymiarze czasu, jako elastycznego przejścia od okresu aktywności zawodowej do dezaktywizacji, w szczególności w przypadku osób, które nie są w stanie pracować w pełnym wymiarze czasu aż do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- przegląd i modyfikację przepisów prawa pracy, utrudniających stosowanie elastycznych form zatrudnienia, np. w przypadku telepracy, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- profilaktyki zdrowotnej, zmierzającej do utrzymania zdolności do pracy, poprzez:
 - prowadzenie działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie obniżeniu zdolności produkcyjnych w wyniku złego stanu zdrowia,
 - prowadzenie przesiewowych badań osób w wieku 50+ uwzględniających profilaktykę chorób przewlekłych,
 - zbudowanie systemu identyfikacji zagrożeń problemów zdrowotnych, aby odpowiednio wcześniej zastosować profilaktykę,
 - monitorowanie ryzyka powstawania niezdolności do pracy u osób powyżej 50-tego roku życia w związku z występowaniem zwolnień chorobowych, wczesne wdrażanie programów rehabilitacji,
 - promowanie dostępu pracowników do opieki zdrowotnej w ramach oferty pracodawców.

Wskazane powyżej działania są lub będą zrealizowane poprzez osiągnięcie i kontynuację już osiągniętych następujących bieżących i perspektywicznych celów:

- zmiany w przepisach prawnych ułatwiające realizację zakładowych strategii zarządzania wiekiem (głównie dotyczące Kodeksu Pracy, a także regulujące kwestie profilaktyki zdrowia);

- inicjowanie i finansowanie kampanii promocyjnych dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach i kreujące pozytywny wizerunek dojrzałych pracowników;
- przygotowanie i realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” w zakresie wypracowania standardów zarządzania wiekiem, warunków pracy oraz profilaktyki zdrowotnej dla pracowników powyżej 50 roku życia;
- uwzględnianie w priorytetach Rządu i wspieranie środkami publicznymi realizacji projektów szkoleniowych mających na celu doskonalenie pracodawców w zakresie wprowadzania strategii zarządzania wiekiem;
- uwzględnianie w priorytetach Rządu i wspieranie środkami publicznymi realizacji projektów pilotażowych mających na celu wypracowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem;
- inicjowanie dialogu społecznego dla pozyskania partnerstw dla idei zatrzymywania osób po 50-tym roku życia w zatrudnieniu;
- realizację projektów szkoleniowych, skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw, realizowanych przez struktury samorządu gospodarczego, uwzględniających wyniki badań naukowych (np. Centralny Instytut Ochrony Pracy realizuje projekt „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa”, który ujmuje opracowanie programów i treści nauczania do szkoleń na temat systemów zarządzania wiekiem;
- realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” na poziomie regionalnym wdrażających opracowane standardy warunków pracy oraz profilaktyki.
- tworzenie warunków dla budowania ścieżek kształcenia dla osób w wieku 45+;
- budowanie systemu samosprawdzania kompetencji zawodowych i ogólnych w dostępnych, bezpłatnych formach, w tym przez Internet, w centrach planowania kariery, urzędach pracy; poddawania się analizie własnych kompetencji miałyby na celu określenie ich deficytów, które będą mogły być uzupełniane przez system kształcenia ustawicznego,
- ukierunkowanie kształcenia ustawicznego przez korzystanie z profesjonalnego doradztwa zawodowego, jak i indywidualizacji programu kształcenia, na przykład przez formy modułowe,
- wspieranie projektów uczących planowania ścieżki kariery zawodowej dla grup zawodowych, które ze względów zdrowotnych nie mogą wykonywać pracy do osiągnięcia

powszechnego wieku emerytalnego, aby mogły przygotować się do zmiany zawodu; powinny one otrzymać pomoc w przekwalifikowaniu się; pomoc ta powinna wyprzedzać pojawiające się problemy,

- upowszechnienie, w szeroko dostępnych formach, wiedzy na temat sposobów i zasad skutecznego poszukiwania pracy (w tym umiejętności przygotowania życiorysu, listów motywacyjnych, udziału w rozmowie kwalifikacyjnej itp.),
- wspieranie projektów obejmujących przygotowywanie ścieżek kariery dla osób zagrożonych utratą pracy, w celu zmniejszenia ryzyka utraty pracy i dezaktywizacji w ramach obowiązków pracodawców planujących zwolnienie pracowników;
- upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, poprzez:
- uwzględnienie w priorytetach Rządu zwiększonych środków publicznych na kształcenie ustawiczne osób w wieku 45+, o zwiększenie dostępności i wysokości wsparcia środkami publicznymi (Fundusz Pracy, EFS) kształcenia ustawicznego osób (także pracujących) w wieku 45–55 lat, tak, aby niedobory i niedopasowania kwalifikacyjne nie stały się przyczyną wycofywania się tej grupy z rynku pracy,
- rozwijanie pomocy finansowej udzielanej przez powiatowe urzędy pracy osobom pracującym, chcącym podnosić swoje kwalifikacje zawodowe; osoby pracujące, które zgłoszą się w urzędzie pracy, wskażą, w jakim szkoleniu chcą uczestniczyć i określą cel tego uczestnictwa, będą mogły liczyć na dofinansowanie kosztów tego szkolenia; wartość takiego dofinansowania dla osób powyżej 45-tego roku życia, będzie znacznie wyższa niż dla osób młodszych,
- budowanie preferencyjnych zasad płatności, uwzględniające udział środków publicznych oraz środków własnych, może to być na przykład bon edukacyjny lub programy stypendialne, z którego korzystać będą osoby przy finansowaniu szkoleń; stypendia zastąpią dotychczasowe dodatki szkoleniowe (do tej pory stanowiły one 20% zasiłku):
- wzrost kwoty, zapewniającej uczestnikom na czas szkolenia środki na utrzymanie,
- wypłacanie takiej kwoty także osobom niepracującym, które szukają zatrudnienia, a nie mają prawa do zasiłku, np. powracającym z emigracji, którzy chcą zaktualizować swoje kwalifikacje,
- podwyższenie stawki stypendium osobom powyżej 50-tego roku życia, co dodatkowo będzie zachęcać do podejmowania szkolenia,

- wykorzystanie metody job-coaching dla motywowania pracowników w wieku 45 i więcej lat do podnoszenia kwalifikacji,
- upowszechnienie funduszy szkoleniowych przez uproszczenie zasad ich funkcjonowania oraz większą refundację ze środków Funduszu Pracy kosztów szkolenia własnych pracowników po 45-tym roku życia,
- wspieranie programów kształcenia ustawicznego adresowanych do osób niepełnosprawnych;
- dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb osób w wieku 45+:
- tworzenie programów szkoleń skierowanych wyłącznie do osób w wieku 45 lat i więcej, edukacja tych osób powinna uwzględniać ich możliwości oraz potrzeby zarówno w zakresie doboru tematyki szkoleń, jak i metod nauczania, czy też intensywności kursów,
- przeformułowanie roli osoby prowadzącej szkolenia dla osób po 45-tym roku życia, tj. prowadzący szkolenia powinni pełnić rolę nie tylko nauczyciela, ale także osoby wspierającej proces ich uczenia się,
- program kształcenia osób po 45-tym roku życia powinien zawierać znaczny komponent praktyczny, co wymaga udziału pracodawców (trzeba uwzględniać nowe technologie, pożądane kompetencje), udział pracodawców powinien być także opłacalny dla nich, uwzględniać ich organizacje w kształceniu i certyfikacji uznanych kwalifikacji,
- uwzględnianie przede wszystkim kryterium, jakości, a nie ceny przy tworzeniu oferty szkoleniowej dla osób po 45-tym roku życia,
- wspieranie projektów przygotowujących kadry nauczycieli i trenerów do prowadzenia szkoleń dla osób po 45-tym roku życia.
- zmiany w przepisach prawnych, w tym zmiany umożliwiające większe wykorzystanie środków publicznych (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) na poprawę kwalifikacji osób po 50-tym roku życia;
- realizację projektów szkoleniowych dla trenerów i instytucji z otoczenia biznesu w ramach programów PO KL, które skutkować będą uzyskaniem potwierdzonych kwalifikacji zawodowych;
- upowszechnienie opracowanych już programów szkoleniowych wypracowanych m.in. przez partnerstwa EQUAL – finansowanie ze środków publicznych (w tym EFS) job-coachów działających w przedsiębiorstwach.

- zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym (od wieku 55 lat dla kobiet i 60 dla mężczyzn) oraz czasowe zwolnienie z tych składek dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby po 50-tym roku życia (od 1 lipca 2009 r.);
- większe wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia pracowników w wieku powyżej 45 lat w ramach przedsiębiorstwa; – ułatwienie organizowania bezpłatnego dojazdu do pracy pracowników przez pracodawców.
- rozszerzenie zakresu usług, do którego dostęp uzyskają wszyscy zainteresowani (niezależnie od tego, czy są zarejestrowani w urzędzie pracy), takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia; co umożliwi dostęp do nich osobom, które otrzymują różnego rodzaju świadczenia związane z niepozostawaniem w zatrudnieniu, w szczególności osobom, które skorzystały z prawa do wcześniejszej emerytury i chcą nadal być aktywne zawodowo,
- dla osób zagrożonych utratą pracy, przygotowanie wspólnie z ich pracodawcami programów typu outplacement obejmujących przygotowanie pracownika do zmiany zatrudnienia, doradztwo, szkolenia oraz pomoc w znalezieniu pracy,
- wprowadzenie dodatkowych form zachęt do udziału w działaniach skierowanych do osób wykazujących utrwaloną postawę bierności społeczno-zawodowej,
- wspieranie poprawy kwalifikacji osób niepracujących (finansowanie kosztów szkoleń, stypendia dla osób szkolących się),
- wprowadzenie możliwości organizowania przez starostę powiatu programów specjalnych, adresowanych do bezrobotnych, niepracujących i pracowników zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy, mających na celu dostosowanie lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie istniejących i tworzonych miejsc pracy, które umożliwią starostom powiatów większą swobodę kreowania działań i doboru grupy docelowej, która będzie mogła rekrutować się m.in. z osób powyżej 50 roku życia; wprowadzenie możliwości łączenia ustawowych usług i instrumentów rynku pracy ze specyficznymi rozwiązaniami dostosowanymi do indywidualnych potrzeb uczestników programu;
- budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+ (bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy, biernych zawodowo):
- wsparcie psychologiczne (rozbudzanie motywacji, wiary we własne możliwości)

- przygotowanie do poszukiwania pracy (przesyłanie ofert, uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych itp.),
- doradztwo zawodowe (w celu rozpoznania potencjalnych możliwości zawodowych)
- szkolenia (pozwalające na zdobycie nowych kompetencji, przekwalifikowanie się),
- pośrednictwo w uzyskaniu pracy,
- rozwój grupowych form poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, ułatwiających dokonanie bilansu własnych możliwości i wybór nowych kierunków lub form uczestnictwa w rynku pracy;
- dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb osób w wieku powyżej 50 lat:
- dostosowanie struktury i sposobów funkcjonowania urzędów pracy, pozwalające na świadczenie wyspecjalizowanych i zindywidualizowanych usług, których beneficjentami staną się osoby po 45-tym, roku życia, w efekcie możliwie wysoka koncentracja urzędów pracy na aktywizacji zawodowej tych osób,
- kontraktowanie przez urzędy pracy specjalistycznych, „szytych na miarę” usług zewnętrznych do firm prywatnych i organizacji pozarządowych, które powinny pomóc w rozwiązywaniu najbardziej złożonych problemów osób w wieku 45+,
- rozbudowywanie systemu usług udzielanych bez bezpośredniego kontaktu z pracownikami urzędów pracy, z wykorzystaniem technologii teleinformatycznych (zarówno telefonów jak i Internetu), dzięki czemu więcej osób, w tym osób w tym osób po 50-tym roku życia, będzie mogło z nich skorzystać,
- mających na celu utrzymanie potencjału wiedzy pokolenia 50+ na rynku pracy;
- prowadzenie działań prewencyjnych, ograniczających tworzenie bezrobocia długotrwałego, szczególnie dla osób w wieku 50 i więcej lat, potrzebę wczesnej identyfikacji potencjalnego zagrożenia wśród tych osób;
- konieczność adresowania instrumentów i polityk do wszystkich osób, nie tylko bezrobotnych, ale także pracujących i biernych zawodowo;
- kluczowe znaczenie programów ochrony zdrowia dla utrzymania aktywności pokolenia 50+;
- tworzenie i informowanie o ekonomicznych motywacjach przedłużania aktywności zawodowej w kontekście nowego systemu emerytalnego;

- konieczność działań ukierunkowanych na zmianę postaw, szczególnie chęci jak najszybszego przejścia na emeryturę;
- zwrócenie uwagi na charakterystykę sektora MSP w budowaniu narzędzi i polityk wspierających przedsiębiorców w realizacji programów dla zwiększenia aktywności zawodowej pokolenia 50+.

W konsekwencji braku zmian w opisanych powyżej obszarach można się spodziewać i oczekiwać na krajowym rynku pracy pogłębiania się zróżnicowania społeczno-ekonomiczne osób w wieku 50 lat i więcej oraz wciąż niskiego wskaźnika ich zatrudnialności, wysokiego bezrobocia i pogłębiającego się deficytu funduszu emerytalnego.

Konkludując, wydaje się w świetle opisanych powyżej zjawisk i procesów uzasadnionym stwierdzenie, że koniecznym wydaje się podjęcie przez państwo długofalowej interwencji modernizującej następujące obszary:

1. Politykę prorodziną, w celu zahamowania dynamicznego procesu starzenia się społeczeństwa,
2. Regulacje prawne, w celu usuwania barier ograniczających zatrudnienie osób w wieku 50+,
3. Politykę finansową w celu ograniczenia dezaktywizacji zawodowej Polaków w wieku przedemerytalnym i ograniczenia możliwości ich wchodzenia do szarej strefy,
4. Politykę rynku pracy, w celu wzrostu aktywności ekonomicznej Polaków, uelastyczenia rynku pracy i zmiany modelu wsparcia bezrobotnych,
5. Politykę społeczną, w celu przeciwdziałania i wsparciu niepełnosprawności oraz ograniczenia procesu wypychania ludzi relatywnie młodych z rynku pracy a mogących pracować.
6. Politykę edukacyjną, w celu pełniejszego wzmocnienia i dostosowania kwalifikacji zawodowych osób w wieku 50+ do potrzeb rynku pracy, ograniczenia lęku przed utratą pracy, zmiany niskiej samooceny pozycji na rynku pracy, wzmocnienia wiary we własne siły i obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia oraz ograniczenia lęku przed bezrobociem. Zmiany postaw wobec osób starszych i zahamowania procesu wypierania ludzi starszych poza margines społeczny.

Źródła

1. Aktywność zawodowa w aspekcie starzejącego się społeczeństwa oraz raport WHO „Aging and Working Capacity” (Report of a WHO Study Group. WHO, Geneva 1993).
2. Art. 627–646 k.c.
3. Art. 734–751 k.c.
4. Bartkowska I., Uwarunkowania i kierunki gospodarczej specjalizacji subregionów województwa (komputeropis ekspertyzy na potrzeby Projektu), 2010.
5. Bengtson (eds.), Emergent theories of aging, Springer, New York, 333–355.
6. Borowiec A., 2006, Analiza i opracowanie statystyczne badania sondażowego na temat dyskryminacji osób starszych ze względu na wiek, [w:] Głos osób starszych. Siła przyszłości, Forum 50+, Warszawa, 60–85.
7. Bytheway B., 1995, Ageism, Open University Press, Buckingham, Philadelphia, 143 s.
8. Departament Analiz i Prognoz, Analiza sytuacji gospodarczej Polski w I kwartale 2011r., Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 05.2011.
9. Departament Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy PKPP Lewiatan.
10. Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport redakcja Janusz Czapiński Tomasz Panek Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.
11. Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zm.
12. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.
13. Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1652.
14. Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1656.
15. Dz. U. z 2008 r. Nr 67, poz. 411.
16. Dz. U. z 2009 r. Nr 109, poz. 913.
17. Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1706.
18. Dz. U. z 2009 r. Nr 61, poz. 502.
19. Dz. U. z 2009 r., Nr 6, poz. 33.
20. Dz.U. z 2004r., nr 39, poz. 353.
21. DzU z 2008 r. nr 237, poz. 1656.
22. Eurostat, GDP per capita in Purchasing Power Standards <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb010>.
23. GUS, 2007, Przejście z pracy na emeryturę, ZWS GUS, Warszawa, 211 s.
24. Hooyman N.R., Kiyak H. A., 2002, Social gerontology. A multidisciplinary perspectives, 6th edition, Allyn and Bacon, Boston, 621 s.
25. HSCB, 2006, The future of retirement. What people want, London, HSCB, 18 s.
26. <http://www.elastyczni.pronwest.org/?&PHPSESSID=7cd993d9d0f838ffadc79fffd81ec19>
27. Jaroszewska-Ignatowska I., 2005, Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy – aspekty prawne, [w:] Stop dyskryminacji ze względu na wiek, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa, 27–33.
28. Józwiak J., Rozwój czy stagnacja, czyli jak wykorzystać potencjał demograficzny Polski? (w:) Cele i zasady rozwoju. V Kongres Obywatelski, IBnGR, Gdańsk 2010, s. 13–14.
29. Konsultacje projektu „Solidarność pokoleń”. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ z partnerami społecznymi i środowiskiem naukowym.
30. Kryńska E., 2006, Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy, “Polityka Społeczna”, nr 9, 1–6.
31. L. Bolesławski, Prognoza demograficzna na lata 2003–2030, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004. Raport Otwarcia Koalicji Cyfrowego Włączenia Ge.
32. Levy B.R., Banaji M.R., 2002, Implicit ageism, [w:] T. D. Nelson (ed.), Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons, MIT Press, Cambridge, Mass., London, 49–75.

33. Niemczal E., 2006, Generacja 50 Plus przez pryzmat doradztwa zawodowego, [w:] Z. Olejniczak (red.), 2006, Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki, Wyd. WSZiM, Leszno, 68–93.
34. Passuth P. M., Bengtson V. L., 1988, Sociological theories of aging: Current perspectives and future directions, [w:] J. E. Birren, V.
35. Perek-Białas J., Ruzik A., 2004, Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia, Wyd. UŁ, Łódź, 431–438.
36. Polska 2030. Wyzwania rozwojowe. Praca zbiorowa pod redakcją Michała Boniego. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Lipiec 2009.
37. Prognoza demograficzna dla Polski do 2035 roku z przedłużeniem do 2060 roku a starzenie się społeczeństwa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa marzec 2010.
38. Projekt „Pomysł na sukces” doświadczenia z realizacji Projektu „Pomysł na sukces”
39. Projekt: „ELASTYCZNI 50plus. Elastyczne formy zatrudnienia na małopolskim rynku pracy szansą dla społeczeństwa starzejącego się” Strona
40. Projekt: „MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce Strona <http://www.solidarnosc.org.pl/fe/info.php?id=266>.
41. Projekt: Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą. Strona <http://www.equal.zory.pl>
42. Projekt; Górnicy wykluczeni, ale niezapomniani. Program pozytywny. Zbiór artykułów pod redakcją Katarzyny Nowak. Wydawnictwo GIG. Wodzisław Śląski 24 sierpnia 2010 r.
43. Raport Instytutu Badawczego Ipsos, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse, Warszawa 2007.
44. Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa 2007.
45. Schimanek T., Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób, FISE, Warszawa 2006.
46. Strzelecki Z., Gałązka A., Kowalska I., Kurkiewicz J., Kuropka I., Nowak L., Potrykowska A., Sakson B., Napierała J., Sobczak I., Sytuacja demograficzna Polski, Rządowa Rada Ludnościowa, Raport 2009–2010, Warszawa 2010.
47. Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B., 2007, Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, [w:] Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa, 14–67.
48. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, WN Scholar, Warszawa, 282–305.
49. Szukalski P., 2005, Okres pracy, bezrobocia i bierności zawodowej a poziom wykształcenia we współczesnej Polsce, [w:] L. Frąckiewicz (red.), Wykluczenie społeczne, Wyd. AE, Katowice, 231–244.
50. Szukalski P., Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy (w:) Stan postrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacja działań (B. Szatur-Jaworska red.), Biuletyn RPO, zeszyt 65, Warszawa 2008
51. The Human Development Index, <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>
52. UN, Economic Commission for Europe, 2000, Women and men in Europe and North America, New York, Geneva.
53. UNCTAD, Foreign direct investment <http://unctadstat.unctad.org/TableView/tableView.aspx>
54. Urbaniak B., 1998, Praca zawodowa po przejściu na emeryturę, Wydaw. UŁ, Łódź.
55. Ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych ((Dz. U. z 2010, nr 105, poz. 655).
56. Wagner B., 2002, Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 2–12.
57. Wilmańska A., Innowacyjność 2010, PARP Warszawa 2010.



58. Wóycicka I., Rurarz R., 2007, Świadczenie opieki, [w:] I.E. Kotowska.
59. Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych I – XII 2010, GUS Warszawa 2011.
60. Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w I kwartale 2011, GUS.