

*Bogusława Urbaniak\**

## AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB W ZAAWANSOWANYM WIEKU

### 1. WSTĘP

Artykuł podejmuje kwestię możliwości wzrostu aktywności zawodowej starszych pracobiorców w Polsce z odwołaniem się do doświadczeń krajów UE. Zwrócono w nim uwagę na rozwiązania systemowe w obszarze makro i mikroekonomicznym, ukierunkowane na zarządzanie pracą w warunkach postępującego starzenia się społeczeństw.

W ramach przedsiębiorstwa chodzi nie tylko o reaktywne przystosowanie planów zatrudnienia do zmieniających się warunków zewnętrznych ale efektywne zarządzanie wiekiem, by nie dopuścić do zagrożeń spadku konkurencyjności organizacji. Kluczową kwestią jest dbałość o rozwój kapitału ludzkiego również w odniesieniu do grupy osób w zaawansowanym niemobilnym wieku produkcyjnym.

Stawiamy tezę, że starzenie się pracowników nie musi nieuchronnie prowadzić do spadku produktywności kapitału ludzkiego, ale po spełnieniu pewnych warunków wstępnych daje asumpt do podjęcia celowych działań na rzecz nieustannego rozwoju powiązanego z doborem form i organizacji pracy odpowiednich dla starzejących się pracowników. Można wnioskować, że odpowiednia strategia zarządzania kapitałem ludzkim w warunkach zmian demograficznych może przynieść pozytywne skutki w postaci niedopuszczenia do pogorszenia wskaźników efektywnościowych, a nawet przyczynić się do ich poprawy.

### 2. POPULARYZACJA WZROSTU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA

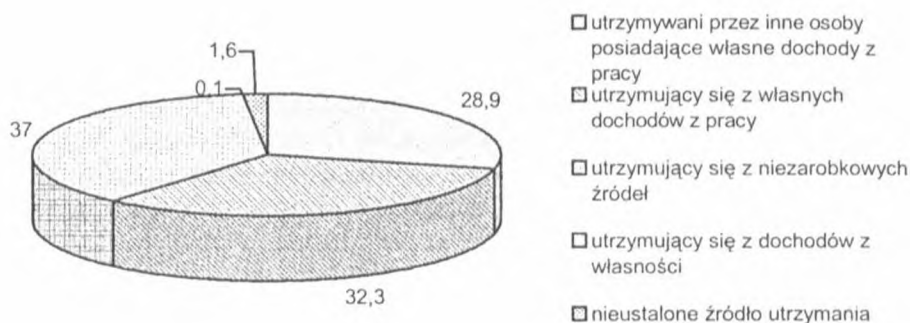
Choć na tle innych krajów europejskich Polska jest demograficznie jeszcze krajem relatywnie młodym, w którym aż do 2010 r. będzie przybywać ludności

---

\* Dr hab., prof. nadzw., Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

w wieku produkcyjnym, to w dłuższej perspektywie nie ominą jej te problemy starości demograficznej, przed którymi obecnie staje większość krajów UE.

W grupie osób w wieku produkcyjnym należy oczekiwać, że coraz liczniej będzie reprezentowana zbiorowość tych, którzy przekroczyli 45. rok życia i należą do osób w zaawansowanym wieku produkcyjnym, określanym mianem wieku niemobilnego. W Polsce, w tej obecnie ponad ośmiomilionowej grupie tylko niespełna połowa (46,0%) utrzymuje się dzięki własnej pracy. Pozostali są bezrobotni lub korzystają z dochodów pozapłacowych takich jak renty, emerytury czy zasiłki. Ma to niekorzystne konsekwencje dla sfery finansów publicznych.



Wykres 1. Struktura ludności Polski według głównego źródła utrzymania w 2002 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych *Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 (4)*. GUS, Warszawa 2003, s. 33.

W Polsce mamy ogólnie niski poziom aktywności zawodowej – tylko co trzeci Polak utrzymuje się z własnych dochodów z pracy (por. wykres 1), zaś w grupie osób w wieku produkcyjnym zaledwie 51,7% jest aktywnych zawodowo. Wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 lat jest jeszcze niższy i wynosi 43,4%, gdy w UE – w tej samej grupie osób – osiąga 63%.

Wyniki ostatniego spisu powszechnego potwierdziły, że w przeciągu ostatnich 32 lat znacznie zmniejszyła się liczebność ludzi, która utrzymuje się z dochodów z pracy – z 50,3% populacji w 1970 r. do 32,3% w 2002 r. (por. wykres 1).

Od 1 maja 2004 r. postulaty unijne obligują Polskę do działań zbieżnych z przyjętymi celami strategicznymi. W tym sensie ich znajomość ma kluczowe znaczenie dla harmonizujących przedsięwzięć w obszarze tego segmentu rynku pracy, który obejmuje osoby po 50. roku życia.

Jednym z celów strategii lizbońskiej w dziedzinie polityki społecznej jest „dostosowanie systemu emerytalnego [...] do potrzeb starzejącej się populacji w celu zapewnienia odpowiedniej jakości świadczeń, przy jednoczesnym za-

chowaniu równowagi finansowej”, zaś w grupie celów w dziedzinie zatrudnienia – „wzrost stopy zatrudnienia dla osób w starszym wieku (55–64) do 50% w 2010 roku”. Na szczycie w Barcelonie w marcu 2002 r. Komisja Europejska potwierdziła, że należy podjąć wysiłki, aby zwiększyć szanse utrzymania na rynku pracy osób w wieku 55–64 lata. Konkretnym zamierzeniem w bieżącej dekadzie lat ma być przesunięcie o 5 lat momentu wycofania z rynku pracy osób po pięćdziesiątce. Celami strategii, potwierdzonej w Sztokholmie i w Barcelonie, są: „wzrost zatrudnienia w grupie starszych pracobiorców<sup>1</sup> i opóźnienie momentu wycofania się z rynku pracy”<sup>2</sup>. Dzięki wydłużeniu okresu pracy nastąpi wzrost ogólnych wskaźników zatrudnienia, co ma główny wpływ na poprawę stabilności finansowej systemów emerytalnych w kontekście przemian demograficznych.

W raporcie przygotowanym na szczyt w Barcelonie oszacowano niezbędne przyrosty zatrudnienia w okresie 2002–2010 na 15,4 mln osób (w tym 9,6 milionów dla kobiet) oraz na 7,4 mln starszych pracobiorców<sup>3</sup>.

W tej sytuacji należy liczyć się z rozwojem różnych form wspierania na rynku pracy problemowych kategorii osób, o tzw. niskiej zatrudnialności. Do nich należą starsi wiekiem pracownicy, do których powinny być kierowane specjalne programy wzmacniające ich pozycje na rynku pracy. Jest to zgodne z unijną polityką rynku pracy. Komisja Europejska propaguje i motywuje kraje członkowskie do takich działań, których efektem będzie zwiększenie dostępu do pracy dla wszystkich, także tych mniej wydajnych, mniej kwalifikowanych, mniej doświadczonych, niepełnosprawnych, dyskryminowanych. Przesądżają o tym względy ekonomiczne, gdyż koszty utrzymania osób niepracujących są bardzo wysokie i wymagają na ich rzecz coraz większej redystrybucji środków publicznych.

### 3. ZMIANY POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PO 55 ROKU ŻYCIA W KRAJACH UE W ASPEKTCIE STRATEGII LIZBOŃSKIEJ

Na terenie UE zamieszkiwały w 2001 r. 42 mln osób w wieku 55–64 lata, z tego 16 mln nadal pracowało (38,1%), ponad 1 mln było bezrobotnych, zaś 25 mln pozostawało biernych zawodowo. Starsi pracobiorcy w wieku 55–64 lata stanowili 10% ogółu zatrudnionych w wieku 15–64 lat na terenie Piętnastki.

<sup>1</sup> Do kategorii starszych pracobiorców (*older workers*) zgodnie z klasyfikacją obowiązującą w radzie Europy zaliczamy osoby w wieku 55–64 lata.

<sup>2</sup> europa.eu.int./comm/employment\_social/employment\_analysis.

<sup>3</sup> *Increasing labour force participation and promoting active ageing*, Council Doc. No 6707, 8 March, 2002.

Natomiast w grupie biernych zawodowo osoby w omawianej kategorii wiekowej 55–64 lata stanowiły aż jedną trzecią ludności.

Wskaźniki zatrudnienia starszych pracobiorców w Unii Europejskiej niewiele wzrosły w okresie 1997–2001. O ile przyrost populacji w wieku 55–64 lata wyniósł średniorocznie 0,4% to wskaźnik zatrudnienia dla tej kategorii osób zwiększył się w skali rocznej o 1,8%. Pozwala to ocenić realny wzrost zatrudnienia w tej grupie osób o 0,5 pkt proc. każdego roku. Znaczący sukces w zakresie wzrostu zatrudnienia starszych pracobiorców odnotowano w 2002 r., przede wszystkim w grupie osób w wieku 55–59 lat. Realny przyrost zatrudnienia w grupie starszych pracobiorców wyniósł 1,5 pkt proc.

W odniesieniu do całkowitego przyrostu zatrudnienia odnotowanego na terenie UE w okresie 1997–2001 10% należy przypisać starszym pracobiorcom; w 2002 r. ich udział w wyniósł aż 80%<sup>4</sup>.

Wskaźnik zatrudnienia w 2001 r. w grupie starszych pracowników (55–64 lata) wyniósł przeciętnie w krajach UE 38,8% (tab. 1) i był gorszy niż w grupie ludzi młodych (15–24 lata) o ponad 2 pkt proc.

Niższe były wskaźniki zatrudnienia wśród starszych kobiet (poniżej 30%) niż w grupie starszych mężczyzn (blisko 50%). Tendencje zmian i ich dynamika w okresie 1991–2001 były jednak odmienne w obu kategoriach osób – gdy wartości wskaźników zatrudnienia starszych mężczyzn malały (łącznie o 2,3 pkt proc.), to wśród kobiet przez cały badany okres systematycznie wzrastały o 5,2 pkt proc. Powrót kobiet starszych na rynek pracy jest stosunkowo nowym zjawiskiem i wpisuje się w szersze ramy nasilenia aktywności zawodowej kobiet w latach 90.

Tabela 1

Wskaźniki zatrudnienia w UE według płci w latach 1991–2001 w grupie osób w wieku 55–64 lata (% ludności w wieku 55–64 lata)

Płeć	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ogółem	37,0	36,2	35,7	35,7	35,9	36,2	36,3	36,6	37,1	37,8	38,8
Mężczyźni	51,2	49,4	47,9	47,4	47,1	47,2	47,1	47,3	47,5	48,0	48,9
Kobiety	23,9	24,0	24,2	24,6	25,3	25,8	26,1	26,3	27,1	27,9	29,1

Źródło: na podstawie: *Employment in Europe 2002*, European Commission, EURES, July 2002, s. 173; dla roku 2001 *Employment in Europe 2003, Recent Trends and Prospects*, European Commission, EURES, September 2003, s. 160.

<sup>4</sup> *Employment in Europe 2003, Recent Trends and Prospects*, European Commission, EURES, September 2003, s. 160.

Najlepsze efekty odnośnie skali zatrudnienia osób po 55. roku życia, odnotowano w 2001 r. w: Danii (58,0%), Szwecji (66,7%), Wielkiej Brytanii (52,3%) i Portugalii (50,1%). Można powiedzieć, że te 4 kraje z wyprzedzeniem, bo już w 2001 r. osiągnęły 50% poziom wskaźnika zatrudnienia, planowany na rok 2010. Wysokiemu poziomowi wskaźnika zatrudnienia w wymienionych krajach towarzyszył relatywnie późny wiek wycofywania się z rynku pracy, który średnio dla tych krajów wyniósł 62 lata (61,8 lat dla Danii i 62,1 lat dla Portugalii i Szwecji)<sup>5</sup>.

Niestety pozostałe kraje mają wiele do odrobienia. Najsłabsze wyniki w zakresie aktywizacji starszych osób – wskaźnik zatrudnienia poniżej 30% – zanotowano w Austrii (28,9%), Włoszech (28,0%), Luksemburgu (25,6%) i Belgii (25,1%). Daleko jednak UE pod względem popularności pracy zawodowej w grupie osób w wieku 55–64 lata do takich krajów jak Stany Zjednoczone czy Japonia, gdzie wskaźniki zatrudnienia w 2001 r. wyniosły odpowiednio niespełna 60% i blisko 65%. Na szczególną uwagę zasługuje wysoki poziom wskaźników zatrudnienia wśród starszych Japończyków sięgający blisko 80%, zaś w grupie Japoniek – powyżej 45%<sup>6</sup>.

Niskiemu poziomowi wskaźników zatrudnienia osób starszych towarzyszył na ogół relatywnie niski wiek wycofywania się z rynku pracy. W 2001 r. wyniósł on średnio dla kobiet i mężczyzn mniej niż 60 lat, w Austrii – 59,5 lat, we Włoszech – 59,4 lata, w Luksemburgu – 56,8 lat, w Belgii – 57,0 lat.

Pozytywne rezultaty w zakresie dynamiki wzrostu wskaźnika zatrudnienia w 2001 r. w grupie osób 55–64 lata odnotowano w takich krajach jak Finlandia, Holandia i Dania, najgorsze – w Grecji, Austrii i we Włoszech, w których doszło do spadku poziomu wskaźnika zatrudnienia osób starszych (por. tab. 2).

W 2002 r. w żadnym kraju unijnym nie zanotowano spadku wskaźnika zatrudnienia w grupie starszych pracobiorców. Dużą poprawę wskaźnika liczonego dla całego obszaru UE należy zawdzięczać pozytywnym rezultatom w zakresie zatrudnienia osób starszych w 2 krajach – we Francji i we Włoszech, gdzie dotychczasowy poziom zatrudnienia tej kategorii osób był raczej niski i do 2001 r. nie odnotowywano sygnałów wskazujących na poprawę sytuacji.

Istotne znaczenie dla globalnej poprawy sytuacji na terenie UE miałyby wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie osób starszych w Niemczech, gdzie zamieszkuje jedna czwarta unijnych starszych pracobiorców. Niestety w 2002 r. nie zanotowano tam żadnych pozytywnych oznak w tym zakresie; brak również sygnałów poprawy sytuacji w Belgii i w Austrii.

<sup>5</sup> Tamże, s. 160.

<sup>6</sup> *Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects*, European Commission, EURES, July 2002, s. 16, 19.

Tabela 2

Zmiany w poziomie aktywności zawodowej na podstawie wartości wskaźnika zatrudnienia ogółem i wśród starszych pracowników (55-64 lata) w krajach UE w 2001 r. w porównaniu z rokiem 1995 i 2000

Obszar	Starsi pracownicy w wieku 55–64 lata		Zatrudnienie ogółem	
	przyrost wskaźnika zatrudnienia w 2001 r. w stosunku do		przyrost wskaźnika zatrudnienia w 2001 r. w stosunku do 2000 r. w pkt proc.	
	1995 r. (w pkt proc.)	do 2000 r. (w pkt proc.)	1995 r. (w pkt proc.)	do 2000 r. (w pkt proc.)
UE	<b>0,8</b>	<b>2,6</b>	<b>4,0</b>	<b>0,7</b>
Finlandia	3,7	11,2	6,4	0,9
Holandia	1,4	10,5	9,6	1,2
Dania	2,3	8,2	2,8	-0,1
Irlandia	1,5	7,7	11,4	0,6
Hiszpania	2,1	6,8	0,8	-0,3
Portugalia	-0,7	5,3	6,2	0,6
W. Brytania	1,5	4,8	3,2	0,2
Szwecja	1,7	4,0	1,8	0,9
Francja	0,7	1,4	3,6	1,1
Luksemburg	-2,3	0,7	4,2	0,3
Belgia	-2,2	1,2	3,8	-0,7
Niemcy	0,2	0,0	1,1	0,4
Włochy	0,3	-0,5	4,0	1,1
Austria	-0,2	-1,5	-0,4	-0,1
Grecja	-0,7	-3,0	0,8	-0,3

Źródło: na podstawie *Employment in Europe 2002...*, EURES, July 2002, s. 19.

Pierwsze wyliczenia na temat poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia w grupie osób w wieku 55–64 lata, które od 2004 r. będą zamieszkiwać na terenie UE poszerzonej o nowych członków wskazują na istotne zróżnicowanie sytuacji między starymi i nowymi członkami UE [por. tab. 3]. Średni wskaźnik zatrudnienia w grupie starszych pracobiorców był w 2002 dla 10 nowych członków UE r. prawie o 10 pkt proc. niższy niż w krajach Piętnastki. Przyłączenie nowych członków oznacza więc oddalenie UE od osiągnięcia celów ze Sztokholmu i Barcelony o 1,4 pkt procentowego. W dużej mierze przyczynia się do tego Polska, w której wskaźnik zatrudnienia w grupie osób starszych wyniósł w 2002 r. 26,1%.

Tabela 3

Wskaźniki aktywności zawodowej i wskaźniki zatrudnienia dla ludności w wieku 55–64 lata w 2002 r. dla krajów UE z uwzględnieniem nowych krajów członkowskich (od 1.05.2004 r.) i dwu krajów – kandydatów

Obszar	Wskaźniki zatrudnienia w grupie osób w wieku 55–64 lat (w %)	Wskaźniki aktywności zawodowej w grupie wieku 55–64 lat (w %)
<b>EU-15</b>	<b>40,1</b>	42,8
Belgia	26,7	27,8
Dania	57,8	60,4
Niemcy	38,4	43,0
Grecja	39,7	41,4
Hiszpania	39,7	42,7
Francja	34,8	36,7
Irlandia	48,1	49,3
Włochy	28,9	30,2
Luksemburg	28,3	28,3
Holandia	42,3	43,3
Austria	30,0	31,8
Portugalia	50,9	52,9
Finlandia	47,8	52,1
Szwecja	68,0	71,2
Wlk. Brytania	53,5	55,4
<b>AC 10 (kraje przystępujące w 2004 r.)</b>	<b>30,5</b>	33,1
<b>AC 12 (kraje przystępujące w 2004 r. i w przyszłości)</b>	<b>31,6</b>	34,0
<b>EU-25</b>	<b>38,7</b>	41,4
<b>EU-27</b>	<b>38,5</b>	41,1
Cypr	49,2	50,8
Czechy	40,8	42,5
Estonia	51,6	55,7
Węgry	26,6	27,5
Litwa	41,6	46,9
Łotwa	41,7	46,3
Polska	26,1	29,1
Słowenia	24,5	25,2
Słowacja	22,8	26,9
Bułgaria	27,0	31,8
Rumunia	37,3	37,9

U w a g a: kolejność państw zgodna ze stosowaną w raportach UE; dane dotyczą wyników wstępnych.

Ź r ó d ł o: *Employment in Europe 2003...*, s. 162.

Na poprawę w 2002 r. sytuacji zatrudnieniowej osób w wieku 55–64 lata, zamieszkałych w 15 krajach UE miał niewątpliwie wzrost zainteresowania wydłużaniem karier zawodowych połączonym z redukcją wymiaru godzin pracy.

Odnotowano w omawianej grupie pracobiorców ponad 4% wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu i zaledwie 1% wzrost zatrudnienia w pełnym wymiarze. Wśród ogółu starszych pracowników 22% pracowało w 2001 r. w niepełnym czasie pracy, zaś 78% – w jego pełnym wymiarze. W połowie przypadków wybór pracy niepełnowymiarowej był dobrowolny i starsi pracobiorcy nie byli zainteresowani kontynuowaniem pracy w pełnym zakresie<sup>7</sup>.

#### 4. INWESTYCJE W ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO A DŁUGOŚĆ PRACY ZAWODOWEJ

Ewidentnie dodatni wpływ na długość aktywności zawodowej ma poziom wykształcenia. Im jest wyższy tym wyższe wartości osiągają wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia a poziom bezrobocia jest niższy. Prawda ta odnosi się również do populacji w wieku 55–64 lata.

Wskaźniki zatrudnienia obliczone dla obszaru Piętnastki wśród osób starszych z wyższym wykształceniem były w 2002 r. dwukrotnie wyższe od wskaźników obliczonych dla pracobiorców niskokwalifikowanych, do których zaliczane są osoby z wykształceniem poniżej średnim. Tak więc w krajach UE nadal pracowało 61,4% pracobiorców w wieku 55–64 lat posiadających wyższe wykształcenie, w grupie ze średnim wykształceniem – 44,3%, zaś poniżej średniego – 31,8%.

Wśród 10 nowych państw wchodzących do UE w 2004 r. (AC 10) potwierdziła się powyższa zależność poziomu zatrudnienia od poziomu posiadanego wykształcenia. Przy wskaźniku zatrudnienia, wynoszącym 56,2% w grupie z wyższym wykształceniem wśród pracobiorców ze średnim wykształceniem nadal pracowało 33,0%, zaś z wykształceniem poniżej średnim – 19,2%. Zróżnicowanie omawianych wskaźników między wymienionymi obszarami EU-15 i AC 10 wskazuje na wyraźnie niekorzystną sytuację niskokwalifikowanych osób w wieku 55–64 lata w grupie nowych członków UE, gdzie wskaźnik zatrudnienia w 2002 r. był blisko o 13 pkt proc. niższy niż w EU-15. Generalnie zróżnicowanie poziomu wskaźników zatrudnienia według wykształcenia w grupie osób starszych było znacznie większe na obszarze krajów przystępujących do UE w 2004 r., w porównaniu z obszarem „starych” krajów unijnych.

Poziom wskaźników zatrudnienia we wszystkich kategoriach wykształcenia był w 2002 r. wyraźnie korzystniejszy dla mężczyzn niż dla kobiet i wyniósł odpowiednio:

a) wyższe wykształcenie:

- 65,1% dla mężczyzn i 55,2% dla kobiet w EU-15,
- 67,2% dla mężczyzn i 45,3% dla kobiet w AC 10

<sup>7</sup> *Employment in Europe 2003...*, s. 161.



b) średnie wykształcenie:

- 50,1% dla mężczyzn i 37,3% dla kobiet w EU-15,
- 42,7% dla mężczyzn i 22,9% dla kobiet w AC 10,

c) poniżej średniego wykształcenia:

- 42,7% dla mężczyzn i 23,3% dla kobiet w UE 15,
- 27,9% dla mężczyzn i 14,0% dla kobiet w AC 10<sup>8</sup>.

Niższym wskaźnikom zatrudnienia osób gorzej wykształconych towarzyszy niższy poziom wieku wycofywania się z pracy zawodowej. W krajach unijnych w 2001 r. przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy dla osób z wykształceniem:

- wyższym wynosił 62,3 lata,
- średnim – 60,3 lat
- poniżej średniego – 58,7 lat.

Relatywnie młodszy wiek odsunięcia się z rynku pracy osób z najniższym poziomem wykształcenia wynika raczej z wcześniejszego startu zawodowego niż z krótszego okresu karier zawodowych.

Utrzymanie się na rynku pracy po 55. roku życia jest w dużym stopniu uzależnione od aktywnego uczestnictwa w systemie szkoleń. Możliwość dłuższej aktywności zawodowej jest więc uwarunkowana wysokimi kwalifikacjami i stałą gotowością do poszerzania posiadanych kompetencji. Strategia lizbońska wyraźnie akcentuje, że możliwość realizacji celów zatrudnieniowych jest uzależniona od inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego. Na szczycie w Barcelonie zaapelowano o wprowadzenie konkretnych metod zachęcania starszych pracowników do pozostawania na rynku pracy poprzez elastyczne i stopniowe odchodzenie na emeryturę i gwarantowany dostęp do różnych form edukacji ustawicznej. Pozwoli to na stopniowe przesunięcie o 5 lat przeciętnego wieku, w którym kończy się pracę zawodową.

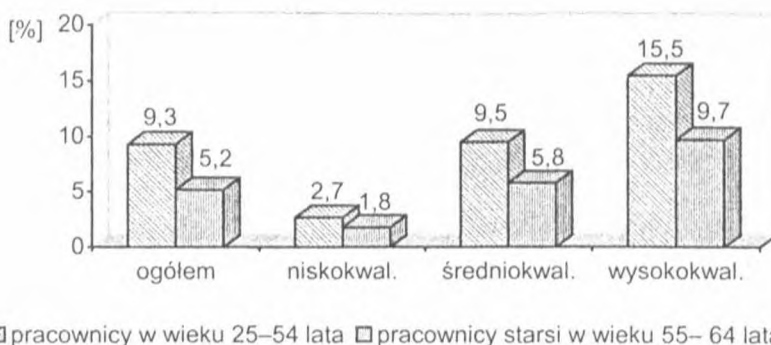
Niestety – jak wykazują wyniki badań – pracownicy starsi mają na ogół mniejszy dostęp do szkoleń niż pracownicy w wieku 25–54 lata (por. wykres 2).

Dostęp do szkoleń jest wyraźnie powiązany z poziomem posiadanego wykształcenia, co powoduje że pracownicy starsi, którzy mają wyższe wykształcenie mają większe szanse na uzupełnienie i odnowienie posiadanej wiedzy i umiejętności. Wpływa to korzystnie na ich utrzymanie się na rynku pracy.

Jednym z wiarygodnych sposobów wytłumaczenia niskiego poziomu wskaźników szkoleń w grupie starszych pracowników jest ich stosunkowo niski wiek zakończenia pracy zawodowej. Potwierdzają to badania nad zależnościami między odsetkiem osób w wieku powyżej 50 lat uczestniczących w różnych formach edukacyjnych i szkoleniowych i średnim wiekiem wycofywania się z rynku pracy przeprowadzone dla krajów Piętnastki w 2001 r. Zauważono, że

<sup>8</sup> Tamże, s. 169.

w większości krajów unijnych w których zanotowano wyższy odsetek pracowników powyżej 50. roku życia biorących udział w szkoleniach występował jednocześnie bardziej zaawansowany wiek odejścia z pracy zawodowej.



Wykres 2. Odsetek pracowników według wieku i poziomu wykształcenia objętych szkoleniami w miejscu pracy w krajach EU w 2001 r.

U w a g a: pracownicy niskokwalifikowani obejmują osoby z wykształceniem poniżej średniego, średnio kwalifikowani – z wykształceniem średnim i wysokokwalifikowani – z wykształceniem wyższym.

Źródło: *Employment in Europe 2003, Recent Trends and Prospects*, European Commission, EURES, September 2003, s. 173.

Na tym tle rodzą się dwa pytania o przyczynę zaistniałej sytuacji – czy starsi pracownicy dlatego dłużej pozostają w zatrudnieniu, ponieważ uczestniczą w szkoleniach, dzięki którym uzyskują potrzebne kwalifikacje gwarantujące wzrost ich produktywności, czy też szkolenia są oferowane starszym pracownikom, ponieważ pracodawcy wiedzą, że starsi pracownicy nie wycofują się zbyt wcześnie z rynku pracy i z tego powodu uznają za opłacalne inwestycje w ich rozwój. Badania wskazują, że świadomość procesu starzenia się pracowników wzmacnia wysiłki pracodawców na rzecz szkoleń, ale w młodszych grupach wiekowych. Pracodawcy uznają, że w porównaniu ze starszymi pracownikami szkolenia w młodszych grupach wiekowych są mniej kosztowne, i to jest główną przyczyną objęcia szkoleniami tej kategorii osób, nie zaś hipotetyczne przewidywanie spadku wraz z zaawansowanym wiekiem ich produktywności w przyszłości. Badania wskazują również, że nie ma żadnego znaczącego wzrostu nakładów szkoleniowych na rzecz starszych pracowników, ponieważ pracodawcy się obawiają, że moment odejścia na emeryturę ograniczy czas, w którym nastąpi zwrot poniesionych nakładów<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> D. Blanchet, *INED and INSEE. Ageing of the labour force: which implications for productivity, training or wages at a macro level?* cyt. Za: *Employment in Europe 2003...*, s. 174.

Jako najbardziej prawdopodobną przyczynę niższego uczestnictwa w szkoleniach starszych pracowników wymienia się ich niższą mobilność zawodową w porównaniu z młodszymi pracownikami. Wśród korzyści związanych z zatrudnieniem osób starszych wymieniane są obok niższych kosztów szkoleń właśnie niższe koszty rekrutacji. Z badań w krajach unijnych wynika, że w 2001 r. prawie 70% starszych pracowników pracowało u swego ostatniego pracodawcy ponad 10 lat, gdy w grupie pracowników między 25. i 54. rokiem życia było ich tylko 40%.

Nie ma natomiast żadnych dowodów praktycznych, które potwierdzałyby większą lub mniejszą produktywność którejkolwiek z grup wiekowych. Czynnikiem determinującym produktywność pracowników jest mierzona w badaniach IALS (International Adult Literacy Survey) umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem. Zauważono, że umiejętności te są doskonałe w praktycznym działaniu, nieużywane zaś ulegają deprecjacji. W efekcie wysuwany jest wniosek, że produktywność starszych pracowników pogarsza się nie z powodu ich zaawansowanego wieku lecz zaniku umiejętności, które można doskonalić właśnie dzięki szkoleniom<sup>10</sup>.

## 5. MIEJSCA PRACY STARSZYCH PRACOBIORCÓW W KRAJACH UE

Dzięki rozwojowi usług opartych na wiedzy przybyło prawie 20% ogółu nowych miejsc pracy powstałych w UE w okresie 1995–2001. W usługach tych pracuje już ponad 11% ogółu zatrudnionych. Czy tam znajdują pracę starsi wiekiem pracownicy? Otóż sektory te bazują na wysoko kwalifikowanych pracownikach, wśród których wyższe wykształcenie posiada od 30% (zaawansowane technologie) do 42% (usługi oparte na wiedzy) zatrudnionych. A starzejący się pracownicy na ogół nie należą do wysokokwalifikowanych.

Duże nadzieje na możliwości pracy dla osób po 55. roku życia można wiązać z pręźnie rozwijającym się w UE sektorem usług. Tylko w 4 sektorach, tj. w edukacji i usługach zdrowotnych, usługach zdrowotnych w domu, usługach socjalnych i osobistych oraz usługach rekreacyjnych powstało 6,7 mln nowych miejsc pracy, tj. 58% wszystkich nowych miejsc pracy w latach 1995–2001. Dalszy przyrost możliwości pracy w tych usługach jest uzależniony od popytu, który – jak zauważono – zwiększa się wraz ze wzrostem dochodów realnych ludności.

Generalnie większość nowych miejsc pracy, która powstała w UE w ostatnich latach odnosiła się do pracy wysokokwalifikowanej w sektorach zaawansowanych technologii i/lub opartych na wiedzy (*knowledge-intensive sectors*),

<sup>10</sup> *Employment in Europe 2003...*, s. 174.

gwarantujących wysokie wynagrodzenia, bezpieczeństwo zatrudnienia oraz szkolenia i rozwój kariery zawodowej. Nie zmienia to faktu, że jedna czwarta siły roboczej w UE nadal pracuje w miejscach pracy źle wynagradzanych, niskoproduktywnych, pozbawionych szans rozwoju zawodowego, a także nie gwarantujących bezpieczeństwa zatrudnienia (badania przeprowadzone dla lat 1997/1998 w ramach European Community Household Panel ECHP). Co gorsza, nie ma również wyraźnych trendów we wzroście jakości pracy w UE. Jednak za pocieszające należy uznać to, że dodatnie wyniki we wzroście zatrudnienia w ostatnich latach w UE nie zostały osiągnięte dzięki wyraźnemu wzrostowi liczby miejsc pracy złej jakości<sup>11</sup>.

Przedstawione powyżej trendy na europejskim rynku pracy wskazują, że oferty pracy dla starszych osób mogą powstać albo w grupie prac niskiej jakości, albo – pod warunkiem rozwoju kapitału ludzkiego – na obrzeżach pręźnie rozwijających się sektorów nowoczesnych.

W odniesieniu do starszych wiekiem pracowników strategia lizbońska – odwołując się do społeczeństwa wiedzy – kładzie akcent na wykorzystywanie kapitału ludzkiego niezależnie od wieku. Ma to się pozytywnie przenosić na zmniejszenie wielkości luki dzielącej poziom wskaźników zatrudnienia w różnych kategoriach wieku.

Warunkiem utrzymania się starszych osób na rynku pracy jest dostępność stanowisk pracy wyróżniających się wysoką jakością oferowanych warunków, obejmujących szkolenia, rozwój karier zawodowych, odpowiednią organizację i czas pracy. Te elementy określają poziom motywacji do pracy. Poprawa jakości pracy jest więc drogą do wzrostu wskaźników zatrudnienia i wzrostu produktywności. W tym sensie strategia lizbońska widzi synergiczny związek między apelem o więcej pracy, ale lepszej jakości.

Jednak ludzie starsi, tak jak i inne słabsze grupy na rynku pracy, będą raczej miały do dyspozycji miejsca pracy o niskiej jakości. W krajach członkowskich UE blisko jedna czwarta ogółu pełnozatrudnionych i więcej niż dwie trzecie pracujących przymusowo w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują pracę wyróżniającą się niską jakością. Są to miejsca pracy nisko opłacane, mało produktywne, pozbawione bezpieczeństwa zatrudnienia, dostępu do szkoleń i nie dające możliwości rozwoju kariery zawodowej<sup>12</sup>. Nic więc dziwnego, że kandydaci do ich objęcia będą manifestować swoją niechęć do pozostawiania na rynku pracy i – w przypadku osób po 55. roku życia – upatrywać szans poprawy własnej sytuacji dochodowej w możliwościach wczesnego odejścia na emeryturę bądź zasiłek przedemerytalny.

---

<sup>11</sup> *Employment in Europe 2002...*, s. 81.

<sup>12</sup> Tamże, s. 10.

Z danych opublikowanych dla 2001 r., obejmujących teren UE wynika, że najwięcej starszych wiekiem pracowników znalazło pracę w:

- przetwórstwie – 17,9%,
- handlu hurtowym i detalicznym – 13,8%,
- ochronie zdrowia i pracy socjalnej – 9,4%.

Najmniejsze możliwości pracy starsi pracownicy mieli w:

- pośrednictwie finansowym – 2,5%,
- hotelach i restauracjach – 3,0%.

Za swego rodzaju specjalność podejmowanej pracy, w której występuje nadreprezentacja osób w wieku 55–64 lata w porównaniu z grupą pracowników w młodszym wieku można uznać pracę w rolnictwie (7,4% ogółu starszych pracowników i tylko 3,0–3,5% w młodszym wieku) oraz edukację (8,6% ogółu starszych pracowników i tylko 3,2% w wieku 15–24 lata i 7,1% w wieku 25–54 lata). W przypadku pracy w rolnictwie występuje w UE coroczny spadek zatrudnienia, szacowany średniorocznie na 5,3% w latach 1997–2001, w przeciwieństwie do sektora edukacji, który notuje coroczne przyrosty w wysokości przeciętnej 3,9% w tym samym okresie czasu. Powyższa specjalizacja pracy starszych wiekiem pracowników nie dotyczy jedynie Grecji i Portugalii, i to w odniesieniu do sektora edukacji.

Nie znajduje potwierdzenia teza o substytucyjności pracy ludzi starszych i ludzi w młodym wieku, albowiem odpływy z rynku pracy osób w wieku 55–64 lata i napływy młodzieży w wieku 15–24 lata nie dotyczą tych samych sektorów gospodarki. Można raczej mówić o komplementarności zatrudnienia obu kategorii wiekowych<sup>13</sup>.

W nowej dziesiątce krajów członkowskich (AC 10) osoby w wieku 55–64 lata znajdują pracę głównie w rolnictwie – pracuje tam ponad 20% wszystkich starszych pracobiorców, w samodzielnie prowadzonych bądź rodzinnych gospodarstwach rolnych, gdy w UE zaledwie nieco ponad 7%. Rolnictwo w nowych krajach członkowskich jest również miejscem pracy dla osób po 65. roku życia, gdy w „starej” UE ta kategoria osób znajduje pracę przede wszystkim w usługach<sup>14</sup>.

Na podstawie powyższych analiz można wyciągnąć wniosek, że rewolucja technologiczna związana z rozwojem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych, obserwowana na przełomie stuleci, wywarła również wpływ na możliwości pracy starszych pracobiorców. Zauważono, że nie skupiają się oni wyłącznie wokół sektorów schyłkowych, ale znajdują dla siebie miejsce pracy

<sup>13</sup> Zwracała na to uwagę autorka w swoich wcześniejszych badaniach przeprowadzonych na terenie Łodzi i opublikowanych w: B. Urbaniak, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1988, s. 217–220 oraz 250 i nast.

<sup>14</sup> *Employment in Europe 2003*.... s. 176–178.

w sektorach opartych na wiedzy (*knowledge-intensive sectors*), takich jak wymieniona powyżej edukacja.

## 6. SKALA ZAGROŻENIA PRACĄ NISKIEJ JAKOŚCI WŚRÓD STARSZYCH PRACOBIORCÓW W UE

Miejsca pracy o niskiej jakości są oferowane głównie słabszym grupom na rynku pracy, do których zaliczamy starszych wiekiem pracobiorców. Pojęcie pracy niskiej jakości odnosi się do zajęć nisko opłacanych, wyróżniających się niską produktywnością i nie dających możliwości rozwoju zawodowego. Jest to praca pozbawiona bezpieczeństwa zatrudnienia i dostępu do szkoleń.

Jak wykazały badania, istnieją ściśle związki między jakością pracy i ryzykiem jej utraty, bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Pracownicy, którzy wykonują pracę niskiej jakości są w większym stopniu zagrożeni jej utratą i przesunięciem do grupy bezrobotnych albo na stałe do grupy biernych zawodowo. Maleją w ich przypadku możliwości powrotu do zatrudnienia, w szczególności do miejsc pracy wyróżniających się dobrymi warunkami. Prowadzi to do powstania błędnego koła – od zatrudnienia w obszarze miejsc pracy niskiej jakości do bezrobocia, bierności, wykluczenia społecznego i ubóstwa.

Zauważono, że jedna czwarta zajmujących stanowiska niskiej jakości staje się bezrobotna lub wycofuje się z rynku pracy w ciągu kolejnych 2 lat, tj. pięć razy częściej niż w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach określanych jako wysokiej jakości. Nic dziwnego, że presja na wzrost aktywizacji zawodowej starszych pracobiorców będzie przez nich odbierana jako de facto odsyłanie do zasobu bezrobocia zamiast zapewnienia dochodów w systemie zabezpieczenia społecznego.

W 1998 r. zostały przeprowadzone badania w UE na temat struktury jakościowej dostępnych miejsc pracy z uwzględnieniem 4 klas jakości – (a) miejsca pracy pozbawione możliwości rozwoju, (b) niskopłatne, (c) godziwe i (d) dobre. Analiza jakości zajmowanych miejsc pracy według trzech klas wieku pracowników, tj. 15–24 lata, 25–54 lata i 55–64 lata pozwoliła zauważyć, że:

- starsi wiekiem pracownicy są relatywnie w mniejszym stopniu zatrudniani na stanowiskach pozbawionych możliwości szkoleń i rozwoju niż pozostałe 2 kategorie wiekowe;
- nisko wynagradzane miejsca pracy są zajmowane przez podobny odsetek osób starszych co w wieku 25–54 lata;
- relatywnie największa grupa starszych pracowników jest zatrudniona na stanowiskach określanych jako godziwe – ponad połowa, gdy w pozostałych 2 kategoriach odsetek ten jest niższy (pracownicy w wieku 25–54 lata) lub znacznie niższy (w wieku 15–24 lata, sięgający mniej niż 25%);

– jedna czwarta starszych pracowników zajmowała miejsca pracy oceniane jako dobre, zaś w grupie 25–54 lata wskaźnik ten wyniósł prawie 30%.

Podsumowując wyniki badań sprzed kilku lat można powiedzieć, że problem niskiej jakości miejsc pracy w UE tak naprawdę dotyczy ludzi młodych, w wieku 15–24 lata, grupy o niskich kwalifikacjach i kobiet, nie zaś ludzi starszych.

Ludzie starsi będą spotykać się głównie z ofertami pracy okresowej, która w ich przypadku jest obciążona dużym ryzykiem przesunięcia do bezrobocia po zakończeniu terminu kontraktu. Dla młodszych, wysoko kwalifikowanych osób, praca okresowa w co najmniej połowie przypadków jest tylko przejściowym doświadczeniem i krokiem wstępnym do objęcia zatrudnienia stałego. W przypadku starszych z taką szansą spotyka się rzadziej niż co trzecia osoba w okresie analizowanych kolejnych trzech lat.

Doświadczenia praktyczne dowodzą, że ryzyko bezrobocia wśród osób starszych, które uprzednio pracowały na miejscach pracy niskiej jakości jest ponad dwukrotnie wyższe niż wśród ludzi młodych i ludzi z wysokimi kwalifikacjami (badania dotyczyły 1995 r.)<sup>15</sup>. Zaś ponowne przejście ze stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia zdarza się niezwykle rzadko. Jeśli już otrzymują pracę, to jest to ponownie oferta pracy okresowej.

Zakończenie kontraktów pracy okresowej dla blisko połowy starszych pracowników (46%) oznacza wycofanie się z rynku pracy do zasobu biernych zawodowo. Prawdopodobieństwo wypadnięcia z rynku pracy do stanu bierności zawodowej jest prawie takie samo dla starszych pracowników i niskokwalifikowanych, i to niezależnie od typu kontraktu pracy stałej bądź okresowej. Zdaniem ekspertów oznacza to, że niewielu spośród niskokwalifikowanych pracowników i w grupie starszych wiekiem pracowników – odmiennie niż wielu młodych, także w grupie wysoko kwalifikowanych zatrudnionych – traktuje pracę okresową jako zajęcia pomostowe, pozwalające w późniejszym okresie ubiegać się o pracę wyższej jakości (po odpowiednim uzupełnieniu w „przerwie” wymaganych kwalifikacji).

Jakie są natomiast szanse podjęcia przez starszych pracowników pracy stałej po zakończeniu kontraktu okresowego? Otóż raczej niewielkie, gdyż jak wykazały badania z lat 1995–1998 tylko 31% starszych osób i 38% niskokwalifikowanych udało się po zakończeniu pracy okresowej otrzymać zajęcie w ramach stałych kontraktów. Były to bardzo niskie wskaźniki, gdy porównać je z wynikami, które były udziałem ludzi młodych – 50%, i pracowników wysoko kwalifikowanych – 53%.

Duże napływy do bezrobocia z grupy nisko kwalifikowanych i z grupy starszych osób po zakończeniu kontraktów okresowych oraz skromne efekty w po-

<sup>15</sup> *Employment in Europe 2002...*, s. 11.

staci szans na pracę stałą wzbudzają wątpliwości co do tego, czy praca okresowa może być w ich przypadku traktowana jako forma pomostowa ku pracy wyższej jakości, i czy w tym sensie dobrze spełnia swoją rolę jako narzędzie reintegracji na rynku pracy.

W krajach UE zauważono wyraźny dodatni związek między wskaźnikami zatrudnienia i jakością zajmowanych miejsc pracy. Porównanie poziomów wskaźników zatrudnienia w 1998 r. dla krajów unijnych z relatywnie małym udziałem zatrudnionych na niskich jakościowo miejscach pracy (poniżej 25%) i względnie dużym udziałem osób obejmujących dobre jakościowo miejsca pracy (ponad 25%) potwierdza ten związek. Wyjątek stanowią relacje występujące w odniesieniu do grupy starszych pracowników. W ich przypadku wzrost wartości wskaźników zatrudnienia pow. 25% koresponduje z relatywnie wyższym udziałem zatrudnionych w gorszych jakościowo miejscach pracy. Można stąd wnosić, że większa aktywizacja zawodowa w starszej grupie wieku dokonuje się poprzez wzrost zatrudnienia w jakościowo gorszych miejscach pracy, bądź – jak sugerują eksperci unijni – jest to skutek większego wycofywania się z rynku pracy starszych pracowników zajmujących wysokiej jakości miejsca pracy<sup>16</sup>.

W świetle zarysowanej powyżej niekorzystnej sytuacji na unijnym rynku pracy dla starszych pracowników, motywowanych do wydłużenia kariery zawodowej zmniejszenie luki między osiągniętymi a pożądanymi poziomami wskaźników zatrudnienia w tej kategorii osób będzie wymagało zwiększenia wysiłków. Szczególną uwagę należy zwrócić na dostępność miejsc pracy z gwarancją szkoleń oferowanych przez pracodawców. Zauważono, że ci którzy nie mają dostępu do szkoleń w miejscu pracy o wiele częściej trafiają do bezrobocia lub w ogóle wypadają z rynku pracy. Wspiera to wyraźną segmentację rynku pracy – w ciągu 2 lat swoje kategorie miejsc pracy utrzymało ok. 90% pracowników wysoko kwalifikowanych i tylko 60% z niskimi kwalifikacjami.

Bez wątpienia pozytywny wpływ na poprawę wartości wskaźników zatrudnienia w grupie osób po 55. roku życia ma polepszenie zdrowotnych warunków pracy oraz stopnia jej bezpieczeństwa<sup>17</sup>. Wiąże to się jednak z negatywnym wpływem na wzrost kosztów pracy oraz ograniczeniami możliwości deregulacji rynku pracy i elastyczności wynagrodzeń, które hamują proces tworzenia nowych miejsc pracy.

---

<sup>16</sup> *Employment in Europe 2003...*, s. 98.

<sup>17</sup> *Increasing labour force...*



## 7. REAKCJA PRACODAWCÓW W WIELKIEJ BRYTANII NA POSTULATY UTRZYMANIA W ZATRUDNIENIU STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Wielka Brytania należy do grupy 4 krajów, które już w 2001 r. zrealizowały cel strategii lizbońskiej zmierzającej do utrzymania w zatrudnieniu połowy pracobiorców w wieku 55–64 lata. Poziom wskaźnika zatrudnienia dla wymienionej kategorii osób został osiągnięty z nadwyżką (52,3%). Ta pozytywna zmiana wymagała jednak szerokiej kampanii propagandowej, która objęła cały kraj. Opisany powyżej program podjętych działań może być inspirujący dla innych krajów stojących przed podobnym zadaniem.

W czerwcu 1999 r. rząd brytyjski ogłosił kodeks praktyk na rzecz wspierania różnicowania wieku pracowników<sup>18</sup>. Nie miał on obligatoryjnego charakteru. Jego celem było pobudzenie wrażliwości społecznej wobec spotykanych przypadków *ageism*, które negatywnie wpływały na poprawę wskaźników zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata.

Organizacja pracodawców CBI poparła rządową propozycję zmierzającą do zatrzymania dyskryminacji wieku w miejscu pracy. Mimo nalegań centrali związkowej TUC, aby zapisy były prawnie obowiązujące rząd utrzymał woluntarystyczny charakter Kodeksu *Age diversity in employment*. Zawarty w nim wykaz pożądanych praktyk w 6 obszarach procesu kadrowego należy traktować jako zalecenia pod adresem pracodawców. Jest to w zasadzie przypomnienie tego co dość oczywiste, a mianowicie:

1) w procesie rekrutacji powinno zwracać się uwagę tylko na merytoryczne sprawy, takie jak: posiadane kwalifikacje, umiejętności i zdolności niezbędne w wykonywanej pracy,

2) podstawą selekcji jest ocena merytoryczna,

3) awanse w pracy powinny wynikać z demonstrowanych umiejętności bądź posiadanego przez pracownika potencjału,

4) należy zachęcać wszystkich pracowników aby korzystali z możliwości odbycia szkoleń,

5) decyzja o zwolnieniu pracownika powinna być oparta na przesłankach obiektywnych, wynikających z oceny kwalifikacji i umiejętności niezbędnych dla realizacji celów organizacyjnych,

6) należy upewnić się, że ofert dodatkowych ubezpieczeń emerytalnych są bezstronne, tzn. biorą pod uwagę zarówno interesy pracownicze jak i pracodawców.

<sup>18</sup> Na podstawie [http://docstore.ingenta.com/cgi-bin/ds\\_deliver](http://docstore.ingenta.com/cgi-bin/ds_deliver)

Kodeks zaleca, aby:

1) unikać zamieszczania w ogłoszeniach o pracy limitów wieku bądź przedziałów wieku,

2) w skład komisji oceniającej kandydatów do pracy zapraszać osoby zróżnicowane pod względem wieku,

3) upewnić się, że wiek nie jest kryterium brany pod uwagę przy zwolnieniach z pracy,

4) alternatywnie rozważyć inne możliwości niż wcześniejsza emerytura jeśli odejście określonych pracowników oznaczało dla firmy utratę potrzebnych kwalifikacji i umiejętności.

We wrześniu 1999 r. przeprowadzono badania na temat wpływu ogłoszonego Kodeksu na działania praktyki gospodarczej. Niestety stwierdzono, że propagowane w nim zasady mają bardzo mały wpływ bądź właściwie nie mają żadnego wpływu na to co dzieje się w firmach. Oto najważniejsze wyniki badań:

– trzech na dziesięciu pracodawców w ogóle nie słyszało o Kodeksie,

– mniej niż jeden na dziesięciu pracodawców zamierza wprowadzić jakiegokolwiek zmiany w sposobie rekrutacji i szkolenia pracowników pod wpływem propagowanych w Kodeksie postulatów,

– 68% stwierdziło, że Kodeks nie będzie miał żadnego wpływu na to w jaki sposób będą prowadzili swoją działalność

W lutym 2000 r. podjęto z inicjatywy rządu kampanię medialną przeciwko dyskryminacji wieku w miejscu pracy<sup>19</sup>. Miała ona na celu ukazanie korzyści z dywersyfikacji wieku pracowników oraz promocję specjalnego kodeksu – spisu praktycznych zasad, którymi należy się kierować dążąc do zróżnicowania wieku zatrudnionych. W gazetach ukazały się ogłoszenia informujące, że dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na wiek to marnotrawstwo talentów. Wspierały je hasła takie jak np. „Age prejudice – you’re old enough to know better”. Rozpoczęto propagowanie wzorcowych przykładów pracodawców, którzy czerpią korzyści z efektywnej pracy wykształconych i doświadczonych pracowników w starszym wieku. W grupie tej znalazły się takie firmy jak np. Tesco, B&Q czy markety ASDA. Podkreślano, że zróżnicowany wiekowo personel szczególnie w handlu przyczynia się do lepszych wyników biznesowych, gdyż zróżnicowana pod względem wieku kadra pracownicza jest bardziej wrażliwa na potrzeby klientów. Klienci swą strukturą wieku są zbliżeni do obsługujących ich pracowników, a więc ich kontakty są oparte na podobnych potrzebach i oczekiwaniach.

---

<sup>19</sup> Dyskryminacja pracowników ze względu na wiek przyczynia się do strat szacowanych przez Forum Pracodawców Promujących Zróżnicowany Wiek Pracowników (Employers’ Forum on Age, w skrócie EFA) na 26 mld funtów rocznie.

Członkami EFA są takie znane koncerny jak np. British Airways, Littwoods, Nationwide Building Society. Czerpiąc ze swego doświadczenia odwołują się one do obiegowych, lecz niesłusznych opinii na temat starszych pracowników. Aby przekonać innych pracodawców do zatrudnienia osób po 55. roku życia wyliczają rodzaje korzyści jakie przynosi zróżnicowany wiekowo personel – tych dla biznesu i tych dla całej gospodarki. Starają się zapobiegać szerzeniu opinii, że starszych pracowników charakteryzuje wysoki poziom wskaźników absencji, słabe profesjonalne umiejętności, wysokie koszty pracy oraz zachowawczy sposób myślenia. Wskazują, że uwagi te w równym stopniu mogą odnosić się do młodych pracowników, o których mówi się, że wyróżnia ich słaba dyscyplina pracy, brak rozważli i doświadczenia.

Jednak – jak zauważył dyrektor CBI do spraw polityki zasobów pracy – mimo siły postulatów związkowych oraz kampanii innych organizacji społecznych na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji wieku w miejscu pracy – należy być raczej sceptycznym wobec efektywności podjętych działań nie popartych ustawowymi przepisami, wymuszającymi zmiany zachowań pracodawców.

EFA opublikowała dokument zatytułowany „Program poparcia na rzecz dywersyfikacji wieku pracowników”. Jest on swego rodzaju kodeksem praktyki na rzecz respektowania zróżnicowania wiekowego pracowników. Znalazły się nim podstawowe przykazania, które wytyczają kierunek działań na rzecz upowszechnienia propagowanych wartości w praktyce gospodarczej. Są to:

- demonstrowanie poparcia – począwszy od kierownictwa najwyższego szczebla – dla zróżnicowania wiekowego pracowników oraz świadomości jego wpływu na różne aspekty działań gospodarczych,
- przywiązywanie dużej wagi do rządowego kodeksu praktycznych zasad, kierowanego do podmiotów gospodarczych,
- rozwój istniejących programów i obserwowanych przejawów praktyki skierowanych na osiągnięcie pewnej równowagi w zatrudnieniu według wieku,
- powiązanie wieku pracobiorców z innymi aspektami dywersyfikacji działania w życiu gospodarczym,
- działania wśród interesariuszy na rzecz wzrostu świadomości występowania *ageismu*.

## 8. POLSKIE PROPOZYCJE W ZAKRESIE UTRZYMANIA OSÓB PO 50. ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY

Wśród nakreślonych priorytetów wspólnotowych w dążeniach do budowy efektywnej ale jednocześnie wydolnej socjalnie gospodarki znalazł się postulat budowy państwa wspierającego pracę. Możliwości korzystania z dochodów ze świadczeń społecznych znajdują się pod coraz większą presją przemian demo-

graficznych. W tej sytuacji taniej będzie tworzyć miejsca pracy, nawet mniej wydajne i wymagające dopłat niż finansować rozległe świadczenia społeczne związane z niską aktywnością zawodową ludności w wieku produkcyjnym. W tym scenariuszu mieszczą się działania zawarte w polskim projekcie opracowanym przez resort gospodarki, pracy i polityki społecznej, ogłoszonym na początku 2004 r., zwanym potocznie programem Hausnera.

Plan racjonalizacji wydatków społecznych zawiera szereg zmian w systemie świadczeń społecznych, mających doprowadzić do konkretnych oszczędności w wydatkach publicznych. Niezależnie od jego dalszych losów politycznych należy go uznać jako krok w kierunku koniecznych zmian długookresowych, wpisujących się w ramy przyjętej na strategii lizbońskiej.

Zaplanowano zmiany w pięciu obszarach:

- wieku emerytalnym,
- aktywizacji zawodowej osób starszych,
- świadczeniach z ubezpieczenia społecznego,
- aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- ubezpieczeniach społecznych rolników.

Z uwagi na profil niniejszego opracowania dalsze rozważania zostaną poświęcone problemom wzrostu aktywizacji ludzi starszych wskutek:

- zachęt kierowanych do osób pobierających zasiłki i świadczenia przedemerytalne, aby zdecydowały się na ich zawieszenie i powrót do pracy,
- dofinansowywania nowo tworzonego miejsc pracy,
- stopniowego wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

Efektom projektowanych zmian miał być nacisk na rynek pracy podaży osób pozbawionych szans wcześniejszego odsunięcia się na emerytury bądź oferty przedemerytalnej. Przewidywano, że dodatkowo na rynku pracy znajdzie się grupa osób, które utracą prawo do rent przyznawanych na czas określony lub w związku z planowaną weryfikacją przyznanych wcześniej świadczeń rentowych.

Proces stopniowego wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn budzi największe kontrowersje społeczne, choć miałyby rozpocząć się dopiero od 2014 r. W 2013 r. wygasną możliwości korzystania z dotychczasowych, wcześniejszych rozwiązań między nowym i starym systemem emerytalnym (tzw. emerytury mieszane). Przewiduje się możliwość korzystania z elastycznego wieku emerytalnego, w formie tzw. częściowej emerytury, o którą będą mogły występować osoby między 62. i 65. rokiem życia. Równy wiek emerytalny dla obu płci obowiązywałby dopiero od 2024 r. Wtedy sytuacja demograficzna będzie inna niż obecnie, gdyż po 2010 r. przewiduje się spadek ludności w wieku produkcyjnym – w 2025 r. w porównaniu do 2003 r. będzie blisko

o 1,5 mln ludzi mniej w tej kategorii wiekowej. Prognozy wskazują, że stopa bezrobocia nie powinna wówczas przekraczać 8%<sup>20</sup>.

Skutki zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn dla rynku pracy będą widoczne dopiero za 20 lat. Natomiast bieżące problemy koncentrują się wokół stosunkowo niskiej aktywności zawodowej ludności po 50. roku życia. Dlatego Program 50+ został skierowany przede wszystkim do starszych pracowników zagrożonych zwolnieniami z pracy, osób uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych do których tracą prawo oraz do bezrobotnych. Ocenia się, że dzięki działaniom promocyjnym powinno zostać przywróconych do pracy ok. 50–80 tys. osób rocznie. Program 50+ z założenia miał dopomóc w zmianie kwalifikacji starszym pracownikom, aby w ten sposób wzmocnić ich szanse na rynku pracy. Drugim jego celem jest wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy dla osób po 50. roku życia. Dla grupy osób starszych, która z różnych przyczyn nie będzie mogła skorzystać z działań aktywizujących przewidziane zostały osłony. W szczególności dotyczy to emerytur pomostowych dla osób pracujących w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze do 2007 r. oraz systemu rekompensat dla osób, które miały prawo do wcześniejszych emerytur w starym systemie emerytalnym i nie zostaną objęte systemem emerytur pomostowych.

Działania podejmowane w ramach programu 50+ miały być wsparte wynikami badań aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym w kontekście ich sytuacji zdrowotnej, tym bardziej że ma być uszczelniony system orzecznictwa o niepełnosprawności i niezdolności do pracy.

Kluczem do powodzenia całej akcji programu wspierania aktywności osób starszych jest zwiększenie atrakcyjności starszych pracowników dla pracodawców a samej pracy dla starszych pracobiorców. W tym celu m.in. miały zostać stworzone regionalne modele aktywizacji zawodowej starszych pracowników

Wśród konkretnych narzędzi wspierania aktywności osób starszych przewidywano:

- upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia w tej grupie osób,
- subsydiowanie pracy – dopłaty finansowe do pracy kierowane do pracodawców zatrudniających starsze osoby oraz bezpośrednio do starszych pracowników
- zapewnienie warunków do podjęcia pracy w wyniku samozatrudnienia.

Zagrożenia powodzenia programu 50+ tkwią przede wszystkim w barierach ekonomicznych i psychologicznych. Odnoszą się one zarówno do pracodawców jak i do samych pracowników. Bariery ekonomiczne koncentrują się wokół obaw wobec efektywności pracy starszych pracowników. Oni sami zaś często przejawiają niechęć do kontynuowania pracy obciążonej ryzykiem niskich za-

<sup>20</sup> Prognoza resortowa, [www.mgpips.gov.pl](http://www.mgpips.gov.pl).

robków, presją czasu bądź uzyskiwania wymiernych efektów. W tym celu dyskutowane są propozycje wprowadzenia dla pracowników następujących zachęt:

– corocznej symulacji wysokości przyszłej emerytury w zależności od wieku przejścia na emeryturę i tym samym zachęcanie osób starszych do wydłużenia swego okresu aktywności zawodowej,

– dodatku aktywizującego dla osób zawieszających prawo do świadczenia lub zasiłku emerytalnego z powodu podjęcia pracy – nawet w wysokości 50% świadczenia lub zasiłku bez względu na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia; powodzenie tej akcji należy wiązać z jej przyczynieniem się do oszczędności wydatków publicznych

Dla pracodawców przewidywane były dotacje do nowoutworzonych miejsc pracy w postaci sfinansowania części kosztów związanych z ich powstaniem.

Szanse Programu 50+<sup>21</sup> w zakresie stymulacji zatrudnienia wśród osób po 50 roku życia nie wydają się zbyt duże o ile nie będą im towarzyszyć zmiany polityki zatrudnienia, zmierzające do obniżenia skali obciążeń płacowych i zastanowienie się nad możliwościami uelastycznienia poziomu płacy minimalnej (względna wysokość płacy minimalnej w porównaniu do średniej płacy jest znaczna, głównie w regionach o dużej licznie niewykwalifikowanych pracowników). Wymienione działania mogą nie przynieść spodziewanych prozatrudniowych efektów, jeśli nie będzie im towarzyszyć obniżenie pozapłacowych kosztów pracy (podatek od wynagrodzeń wynosi 48%), negatywnie wpływających na podaż pracy ogółem i tworzenie nowych miejsc pracy. Wysokość składek płaconych przez polskich pracodawców w stosunku do wynagrodzeń brutto jest wyższa niż w większości krajów Europy Środkowej i Wschodniej i niemal najwyższa wśród państw OECD (z wyjątkiem Holandii). Obniża to szanse tworzenia miejsc pracy w ogóle, tym bardziej dla osób starszych, które należą do osób raczej z niskimi kwalifikacjami zawodowymi i do których kierowana jest oferta płacowa zbliżona do poziomu płacy minimalnej<sup>22</sup>.

Rekomendacje Banku Światowego idą w kierunku konieczności wzmocnienia związków między wzrostem ekonomicznym a tworzeniem nowych miejsc pracy tak, by środowisko wzrostu było bardziej „przyjazne” wobec pracy. Oznacza to obniżenie podatków od wynagrodzeń, dalsze uelastycznianie rynku pracy, a po stronie podażowej działania na rzecz zmniejszenia poziomu płacy progowej<sup>23</sup>, która dla osób po 50. roku życia pozostaje pod wpływem relatywnie łatwo dostępnych świadczeń rentowych i innych przedemerytalnych

<sup>21</sup> Z perspektywy 2005 r. widać, iż większość założeń Planu Hausnera poniosła porażkę wraz ze zmianą składu gabinetu rządzącego.

<sup>22</sup> *Growth, Employment and Living Standards in Pre-Accession Poland. Wzrost, zatrudnienie i standardy życia w Polsce doby akcesji*. Raport Banku Światowego nr 28233, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004, s. 33.

<sup>23</sup> Tamże, s. 54–55.

Zapowiedziane w projekcie kierunki zmian promujących wzrost aktywności zawodowej ludzi po 50. roku życia miały wytyczyć dalsze działania na rzecz wydłużenia karier zawodowych w życiu człowieka. Jest to kwestia trudna i wymagająca wielu badań interdyscyplinarnych na szczeblu makro i mikro w skali przedsiębiorstw, które będą zatrudniały starszych wiekiem pracowników. Być może potrzebna byłaby korekta programowa na rzecz przesunięcia dolnej granicy wieku z 50 na 55 lat, zgodnie ze strategią wspólnotową.

## 9. PODSUMOWANIE

Kluczem do postawionych powyżej problemów jest opracowanie strategii zarządzania pracą w warunkach starzejących się zasobów ludzkich. Oprócz ram wspólnotowych i programów krajowych potrzebne jest wytyczenie działań na szczeblu przedsiębiorstw, gdyż to one w ostatecznym rachunku decydują o zatrudnieniu osób po 55. roku życia.

Jeśli przyjmiemy, że zmieniające się warunki demograficzne i towarzyszące im uwarunkowania emerytalne, a także zapisy na temat zakazu dyskryminacji ze względu na wiek wpłyną na warunki w jakich przyjdzie działać firmom to zgodnie z zasadą elastycznego dostosowywania się do zmienności otoczenia będzie to oznaczało pewną konieczność modyfikacji polityki personalnej.

Zaprezentowane w opracowaniu wyniki badań prowadzonych w krajach UE nie dostarczają dowodów na to, by pracownicy po 55. roku życia byli mniej produktywni od młodszych kolegów. Choć nie są w pierwszym rzędzie narażeni na podejmowanie pracy niskiej jakości, to jednak z dużym prawdopodobieństwem po krótkim okresie pracy trafiają do bezrobocia. Są również dowody w krajach o wysokim stopniu rozwoju gospodarczego na to, że starsi pracownicy mogą znaleźć dla siebie miejsce w sektorach wiedzy.

Z przedstawionych analiz wynika, że czynnikiem wspierającym starszych pracobiorców na rynku pracy są inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego, a więc promocja edukacji ustawicznej. Kolejnym czynnikiem jest upowszechnienie elastycznych form pracy, w tym zatrudnienia w niepełnym wymiarze powiązane z podwyższeniem granicy wieku wycofania się z rynku pracy.

Nowe kraje członkowskie UE mają na ogół niskie wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55–64 w porównaniu z krajami Piętnastki. Wyjątkiem jest duże zaangażowanie osób starszych w rolnictwie. Ten z kolei sektor wyraźnie ogranicza możliwości pracy w „starych” krajach UE na rzecz wzrostu szans pracy w sektorach usług, w tym usług opartych na zaawansowanych technologiach i bazujących na wiedzy.

Zmiany, które mogą przynieść efekt prozatrudnieniowy w Polsce w grupie starszych pracowników nie mogą ograniczać się tylko do tej kategorii wiekowej

ale muszą zostać wpisane w szerszy wachlarz zamierzeń stymulujących wzrost nowych miejsc pracy w gospodarce. Przede wszystkim chodzi o obniżenie poza-płacowych kosztów pracy i stymulację rozwoju nowoczesnych sektorów wytwórczości i usług w powiązaniu z upowszechnianiem różnych form edukacyjnych dostosowanych do możliwości osób wkraczających w tzw. niemobilny wiek produkcyjny obejmujący osoby po 45. roku życia.

*Bogusława Urbaniak*

#### ECONOMIC ACTIVITY OF ELDERLY PERSONS

The ageing of European societies does not necessarily have to decrease the productivity of economies. After some preliminary conditions have been met, targeted actions built on a selection of forms of work and work organization solutions suitable for older workers can be launched to increase their economic activity. The Lisbon Strategy approved in March, 2000 explicitly requires EU member states to attain predetermined levels of employment rates for persons aged 55–64 years. In Poland, which is a relatively young country in demographic terms, employment rates among older workers belong to the lowest. The action plan developed by the Polish government to correct the situation (so-called Hausner Plan) was rejected by the society and so its implementation was given up. Therefore, it seems a correct approach to try to identify opportunities and risks faced by other member states, more successful in that area than Poland is, when considering the possibilities of improving the position of older workers in Poland. Special attention is given to issues such as investments in human capital and the duration of economic activity, types of jobs taken by older workers in the EU labour market, the scale of older workers' exposure to low quality jobs in the EU, reactions of British employers to proposals for keeping older workers in employment.