

Aldona Klimkiewicz^{*}

PROBLEMATYKA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W ŚWIETLE PODWYŻSZONEGO WIEKU EMERYTALNEGO

1. WPROWADZENIE

Przemiany struktury wiekowej społeczeństw wielu krajów wskazują na konieczność zwiększenia zaangażowania osób starszych na rynku pracy. Obserwowane w krajach europejskich tendencje demograficzne przejawiające się niskim wskaźnikiem dzietności przy wydłużającym się trwaniu ludzkiego życia powodują zmniejszenie zasobów siły roboczej. Oznacza to wzrost nacisku na wydatki publicznych funduszy emerytalnych, które w obecnym stanie gospodarki nie mogą zostać zrekomensowane podniesieniem składek na ubezpieczenie emerytalne lub podatków. Zwiększenie obciążeń przyczynia się do osłabienia konkurencyjności gospodarki oraz powstawania presji migracyjnej. W tym kontekście manipulacja wiekiem emerytalnym jest postrzegana jako narzędzie oddziaływania na systemy emerytalne i kształtowania zasobów osobowych rynku pracy.

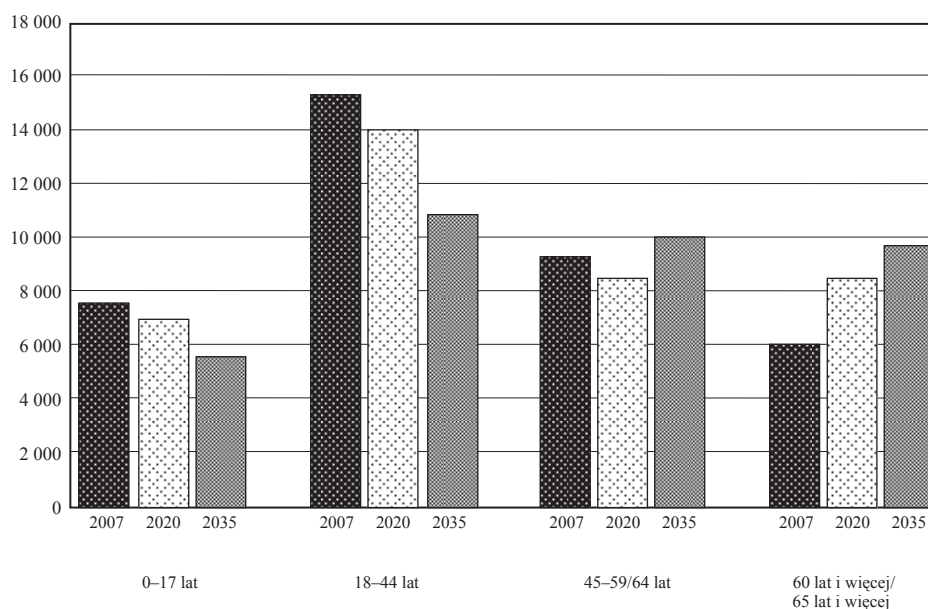
Wdrażanie procedur podwyższania wieku emerytalnego musi zostać skoordynowane z właściwymi działaniami państwa w obszarze rynku pracy. Mechaniczne, w drodze zabiegu prawnego, podwyższenie wieku emerytalnego nie wywoła pożądaných skutków ekonomicznych i społecznych, ewentualnie wywoła je w mniejszej skali. Stąd celem prezentowanej publikacji jest analiza działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku przedemerytalnym.

2. KONSEKWENCJE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA DLA RYNKU PRACY

Dostrzeżenie znaczenia pracy starszych osób jest istotne w sytuacji przewidywanego w Polsce niedoboru młodszych pracowników. Według prognozy GUS

^{*} Dr, Katedra Ubezpieczeń, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, 90-214 Łódź, ul Rewolucji 1905 r. nr 41/43.

na lata 2008–2035 sporządzonej dla Polski, liczba ludności w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) zmniejszy się o prawie 3 806 tys. Pogłębione badania tej subpopulacji wskazują, że nastąpi ubytek liczby ludności w wieku mobilnym (18–44 lata) o ponad 4 433 tys., a przesunięcie młodszych roczników do starszej grupy wiekowej (45–59/64 lat) spowoduje wzrost jej liczebności o 627 tys. Zmiana proporcji pomiędzy ludnością w wieku mobilnym i niemobilnym powoduje zaawansowane starzenie się zasobów pracy. Ponadto w całym prognozowanym okresie (rys. 1), będzie następował stopniowy ubytek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym (0–17 lat) oraz przyrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym (60+/65+)¹. Przemiany w strukturze populacji według ekonomicznych grup wieku są konsekwencją procesu starzenia się społeczeństwa.



Rys. 1. Ludność według ekonomicznych grup wieku w latach 2007, 2020 i 2035 (w tys.)

Źródło: Departament Badań Demograficznych GUS, *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, GUS, Warszawa 2009, s. 167, <http://www.stat.gov.pl>, dostęp 16.05.12 r.

W tym kontekście koniecznością staje się aktywizacja osób w starszych grupach wiekowych. W chwili obecnej ich potencjał nie jest dostatecznie wykorzystywany, o czym świadczy wartość wskaźnika aktywności zawodowej² osób w wieku 55–64 lata w IV kwartale 2011 r. kształtująca się na poziomie 40,4%

¹ Departament Badań Demograficznych, *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, GUS, Warszawa 2009, s. 165–168, <http://www.stat.gov.pl>, dostęp 16.05.12 r.

² Określa udział osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogóle osób z danego przedziału wiekowego.

i niższa o 26,1 pkt. proc. niż w wieku 15-64 lata (tab. 1). Z analizy danych wynika zdecydowanie mniejsza aktywność zawodowa kobiet niż mężczyzn, i to w każdym badanym przedziale wiekowym. Znaczny spadek wartości wspomnianego wskaźnika dla kobiet odnotowano w wieku 60–64 lata, gdyż jego wartość obniżyła się o 30 pkt. proc. w porównaniu z przedziałem wiekowym 55–59 lat. Zmniejszenie udziału kobiet w rynku pracy po 60. roku życia wynikało z odmiennego ukształtowania granicy wieku emerytalnego dla kobiet niż mężczyzn.

Tabela 1

Współczynniki aktywności zawodowej ludności Polski w IV kwartale 2011 r. (w %)

| Wyszczególnienie | 15–64 lat | 55–64 lat | 55–59 lat | 60–64 lat |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ogółem | 66,5 | 40,4 | 54,9 | 23,3 |
| Kobiety | 59,8 | 30,1 | 44,1 | 14,1 |
| Mężczyźni | 73,2 | 52,2 | 66,9 | 34,1 |

Źródło: Departament Pracy GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności polski IV kwartał 2011*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012, <http://www.stat.gov.pl>, dostęp 11.05.12 r.

Decyzja o opuszczeniu rynku pracy jest w głównej mierze zdeterminowana nabyciem uprawnień emerytalnych, dlatego też zakłada się, że zmiana granicy wieku emerytalnego przyczyni się do zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lata do 67,3% (mężczyźni) i 61,3% (kobiety)³.

3. USŁUGI I INSTRUMENTY RYNKU PRACY ADRESOWANE DO STARSZYCH OSÓB DOTKNIĘTYCH BEZROBOCIEM

Omawiając problematykę pobudzania aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym nie sposób pominąć ofertę *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*⁴, której liczne przepisy są adresowane do grup szczególnie zagrożonych bezrobociem.

Stopa bezrobocia w końcu grudnia 2011 r. kształtowała się na poziomie 12,5% w stosunku do ludności aktywnej zawodowo, na co wpływ miała liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, która wynosiła 1 982,7 tys.

³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 329, s. 25–26, <http://www.sejm.gov.pl>, dostęp 20.05.12 r.

⁴ Tj. DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm. (zwana dalej ustawą o promocji).

osób⁵. Największy udział wśród zarejestrowanych bezrobotnych miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym (tab. 2).

Tabela 2

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu 2011 r.

| Wyszczególnienie | Bezrobotni ogółem | Bezrobotni powyżej 50. roku życia |
|-------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Gimnazjalne i poniżej | 27,5 | 39,1 |
| Zasadnicze zawodowe | 28,0 | 32,6 |
| Średnie ogólnokształcące | 10,8 | 5,0 |
| Policealne i średnie zawodowe | 22,2 | 19,4 |
| Wyższe | 11,4 | 3,8 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 r.*, MPiPS, s. 10.

Znaczny udział w grupie bezrobotnych ogółem, bo aż 91,1%, miały osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z ustawą o promocji do tej grupy zalicza się także bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W końcu grudnia 2011 r. w rejestrach urzędów pracy pozostawało 441,4 tys. osób w wieku 50 lat i więcej, którzy stanowili 22,3% bezrobotnych ogółem (tab. 3). Bezrobotni w tej kategorii wiekowej charakteryzowali się niższym poziomem wykształcenia w porównaniu z ogółem bezrobotnych. W populacji bezrobotnych 50+ zdecydowanie przeważały osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 39,1%. Natomiast w liczbie bezrobotnych ogółem udział ten wynosił 27,5%. Niewielki odsetek (3,8%) niepracujących 50-latków legitymował się wykształceniem wyższym, wobec 11,4% bezrobotnych z dyplomem wyższych uczelni wśród bezrobotnych ogółem (tab. 2).

Aktywizacja zawodowa starszych osób wiąże się z ich powrotem w szeregi zatrudnionych. Ich sytuacja na rynku pracy jest dużo gorsza niż innych bezrobotnych, dlatego też osoby powyżej 50. roku życia zostały uznane za znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zwraca się przede wszystkim uwagę na niedopasowanie kwalifikacji tych osób do potrzeb rynku pracy. Ich edukacja na ogół zakończyła się wiele lat wcześniej, a nabyte umiejętności często są oceniane jako przestarzałe i niedostosowane do zmieniającego się rynku pracy. Oznacza to, że w trakcie aktywności zawodowej nie szkolili się, a przez to nie aktualizowali ani nie rozwijali swoich kwalifikacji. W grupie starszych bezro-

⁵ Departament Rynku Pracy, *Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w grudniu 2011 roku*, MPiPS, Warszawa, Styczeń 2012, s. 10.

botnych zwraca uwagę duży udział osób z niskim wykształceniem, co może świadczyć o niskim zainteresowaniu ich pracą ze strony pracodawców. Proste prace wymagają bowiem dużej siły i sprawności fizycznej, a ta się zmniejsza wraz z wiekiem. Praca ta jest również często połączona ze szkodliwymi warunkami dla zdrowia i męcząca⁶.

Tabela 3

„Napływ” i „odpływ” bezrobotnych powyżej 50 roku życia w grudniu 2011 r.

| Wyszczególnienie | Powyżej 50 roku życia | |
|--------------------------------------------------|-----------------------|-------|
| | tys. | % |
| Zarejestrowani | 45,9 | 100,0 |
| Wyrejestrowani | 27,2 | 100,0 |
| W tym z powodu: | | |
| • podjęcia pracy | 9,9 | 36,2 |
| – subsydiowanej | 1,8 | 6,5 |
| – niesubsydiowanej | 8,1 | 29,7 |
| • rozpoczęcia szkolenia | 0,2 | 0,8 |
| • rozpoczęcia stażu | 0,2 | 0,8 |
| • rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych | 0,0 | 0,0 |
| • rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej | 0,3 | 1,0 |
| Stan w końcu miesiąca | 441,4 | 22,3* |

* do liczby bezrobotnych ogółem

Źródło: Departament Rynku Pracy, *Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w grudniu 2011 roku*, MPiPS, Warszawa, Styczeń 2012, s. 9.

Przywrócenie starszych bezrobotnych w szeregi pracujących wymaga szczególnych form pomocy w znalezieniu pracy, ponieważ ich możliwości w tym zakresie są relatywnie gorsze. Usługi i instrumenty rynku pracy, zwłaszcza o charakterze subsydiowanym, powinny w efektywny sposób ułatwiać im powrót do życia zawodowego. Natomiast różny stopień zagrożenia bezrobociem i odmienna sytuacja na rynku pracy poszczególnych kategorii osób pozostających poza zatrudnieniem, musi prowadzić do dyferencjacji w ich traktowaniu. Wobec nierówności faktycznych cechujących bezrobotnych i niejednorodnego

⁶ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, *Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym. Raport z badań*, MPiPS, Warszawa 2008, s. 45.

ryzyka bezrobocia, zróżnicowanie ich uprawnień jest niezbędnym warunkiem respektowania zasady równości szans⁷.

Podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Dla grup ryzyka zagrożonych wysokim bezrobociem, w tym również do generacji 50+ adresowane są specjalne formy pomocy, lecz przy zachowaniu prawa do korzystania ze standardowych usług i instrumentów rynku pracy. W szczególności bezrobotnym powyżej 50. roku życia, powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Dzięki takiemu rozwiązaniu powiatowe urzędy pracy są zobowiązane do przygotowywania ofert dla starszych pracowników w określonych ramach czasowych.

Prace interwencyjne i roboty publiczne mają charakter zatrudnienia subsydiowanego i pozwalają na aktywizację zawodową, choćby okresową, osób bezrobotnych⁸. Zawężające podejście do zakresu podmiotowego prac interwencyjnych stwarza szansę na przedłużenie angażu osób zaliczanych do grup ryzyka na rynku pracy, w sytuacji sprawdzenia się w rzeczywistości zakładu pracy. Motywacja zatrudnionych bezrobotnych jest większa niż pozostałych pracujących, ze względu na nadzieję pozyskania stałego zatrudnienia⁹. Roboty publiczne są dość skuteczną formą doraźnej pomocy bezrobotnym i pracodawcom poszukującym nisko kwalifikowanych pracowników. Korzystnym rozwiązaniem dla starszych bezrobotnych jest zwłaszcza umożliwienie odbycia przez nich przygotowania zawodowego w miejscu pracy, bez jednoczesnego nawiązania stosunku pracy, dające im szansę na przekwalifikowanie i znalezienie zatrudnienia w nowym zawodzie¹⁰. Celem skierowania na staż jest natomiast umożliwienie osobie bezrobotnej nabycia pierwszego doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, a dzięki temu uzyskanie określonych umiejętności praktycznych.

Głównym powodem wyrejestrowania starszych bezrobotnych w grudniu 2011 r. było podjęcie pracy niesubsydiowanej (29,7%) oraz subsydiowanej (6,5%), natomiast mniejsze znaczenie dla złagodzenia bezrobocia w tej grupie wiekowej miało rozpoczęcie szkolenia (0,8%), stażu (0,8%) lub też skierowanie do prac społecznie użytecznych – 1,0% (tab. 3).

⁷ Z. Góral, *Dyferencjacja statusu prawnego bezrobotnych*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2002, s. 197.

⁸ A. Kosut, *Formy zatrudnienia bezrobotnych subsydiowane środkami Funduszu Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 8, s. 19, 22.

⁹ Z. Góral (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Lex, Warszawa 2011.

¹⁰ E. Kryńska, *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 9, s. 3.

4. ZNACZENIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DLA ROZWOJU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

W związku ze stopniowym podnoszeniem wieku emerytalnego oczekuje się, że na rynku pracy pozostanie większa liczba chętnych osób do kontynuacji lub podjęcia zatrudnienia. Warunkiem, który będą musieli spełnić, jest posiadanie preferowanych przez pracodawców kwalifikacji zawodowych. Pojęcie to pojawia się przede wszystkim na gruncie prawa pracy oraz nauk zarządzania zasobami ludzkimi i zazwyczaj jest utożsamiane z wykształceniem oraz zawodowym stażem pracy. Te dwa elementy występujące łącznie nie wyczerpują jednak tego pojęcia. Koniecznym trzecim elementem są umiejętności pracownika, ponieważ one w rzeczywistości przekładają się na jakość wykonywanej przez niego pracy. Nabywanie kwalifikacji zawodowych zależy głównie od potrzeb osoby zainteresowanej, jednakże ustawodawca uznał za niezbędne zobowiązanie pracodawcy do ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych¹¹. Jak wskazał SN w uchwale z dnia 10 marca 2005 r. (II PZP 2/05)¹², do pracodawcy należy „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak nie ciąży na nim bezwzględny obowiązek ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia. Pracodawca w omawianym zakresie powinien jednak mieć na uwadze, że pominięcie pracownika w typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu¹³.

W konsekwencji można stwierdzić, że przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą¹⁴. Pojęcie „kwalifikacje zawodowe” obejmuje zatem: formalne wykształcenie, potwierdzone np. dyplomem ukończenia studiów wyższych, podyplomowych, szczególne uprawnienia do wykonywania określonej pracy, zasadniczo ustawowo wymagającej zdobycia potwierdzonych urzędowo umiejętności np. uprawnienia kontrolera NIK, aplikacja sądowa, egzamin państwowy ze znajomości języka obcego itp. Należy jednak podkreślić, że pracodawca nie ma możliwości samodzielnego ustalania kwalifikacji zawodowych – jakich oczekuje od pracowników wykonujących daną pracę lub zatrudnionych na konkretnym stanowisku – w przypadku, gdy wymagane kwalifikacje zawodowe są wskazane w przepisach szczegól-

¹¹ Art. 17 K.p.

¹² OSNP 2005, nr 16, poz. 240.

¹³ Art. 18^{3b} § 1 pkt 3 K.p.

¹⁴ Art. 103¹ § 1 K.p.

nych¹⁵. Rozwój zawodowy pracownika jest głównie uzależniony od postawy pracodawcy, który będzie mobilizował innych pracowników z większymi umiejętnościami i stażem pracy oraz doświadczeniem, do udzielania młodszemu pracownikowi porad, wyjaśnień i informacji pomagających rozwojowi zawodowemu.

Należy jednak podkreślić małe zaangażowanie pracodawców w rozwój swoich kadr, co przyczynia się do stopniowej dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych posiadanych przez pracowników. Również ustawodawca nie tworzy wystarczających bodźców wspierających edukację pracowników. W efekcie kształceniem ustawicznym w 2010 r. objętych zostało w Polsce zaledwie 5,3% osób w wieku 25–64 lata. Natomiast średnia dla 27 krajów Unii Europejskiej wynosiła 9,1%. Warto wskazać, że powyżej 55 roku życia edukuje się jedynie 1% ludności, gdy w Unii było to około 4%¹⁶.

Proces uzupełniania i podnoszenia wiedzy powinien mieć ciągły charakter i być powtarzany wielokrotnie w okresie aktywności zawodowej, aż do jej późnej fazy. Pojęcie kształcenia ustawicznego (*longlife learning*) rozumiane jest jako „wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej (indywidualnej), obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej”¹⁷. Całozyciowe uczestnictwo w edukacji daje szansę na optymalne funkcjonowanie na wszystkich etapach życia¹⁸. Wcześniejszy wyraźny podział na okres edukacji, a następnie kariery zawodowej ulega obecnie zmianom. W efekcie tworzone są programy propagujące kształcenie ustawiczne dostosowane do wieku i potrzeb uczestników¹⁹.

Dynamika przeobrażeń technologicznych jest przyczyną szybkiej dezaktualizacji nabytych wcześniej kwalifikacji zawodowych, dlatego uczestnictwo w szkoleniach, kursach lub też studiach daje szansę na utrzymanie pracy lub też

¹⁵ M. Frączyk, *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – w kodeksie pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 9.

¹⁶ S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Wyzwanie demograficzne a efektywne wykorzystanie potencjału pracowników starszych*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 4, s. 186.

¹⁷ Pojęcie zdefiniowane przez Komisję Europejską w dokumencie: *Making a European Area of Lifelong Learning Reality Making a European Area of Lifelong Learning Reality*, [za:] K. W. Witek, *Idea kształcenia ustawicznego w działaniach organizacji międzynarodowych*, „E-mentor” 2008, nr 1(23); <http://www.e-mentor.edu.pl>, dostęp 15.05.12.

¹⁸ E. Trafiałek, D. Kozieł, M. Kaczmarczyk, *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa opartego na wiedzy*, [w:] J. T. Kowaleski, A. Rossa (red.), *Przyszłość demograficzna Polski*, „Acta Universitatis Lodziensis” 2009, Folia Oeconomica 231, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 312.

¹⁹ Szerzej: European Commission, *The EU contribution to active ageing and solidarity between generations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 18–19; <http://bookshop.europa.eu/en/the-eu-contribution-to-active-ageing-and-solidarity-between-generations-pbKE3212224/?CatalogCategoryID=kgeep2IxSr8AAAE1osAVbVIh>, dostęp 22.11.12.

uzyskanie nowych, pożądaných przez pracodawców umiejętności²⁰. Jest też czynnikiem zmniejszającym obawę przed stanieniem się bezużytecznym. Działania zmierzające do aktualizacji umiejętności lub ewentualnego przekwalifikowania nie powinny być podejmowane dopiero w okresie przedemerytalnym, gdyż nie pozwoli to na uniknięcie wczesnego wykluczenia z rynku pracy.

Umiejętne wykorzystanie zasobów pracy przyczyni się do osłabienia negatywnych konsekwencji starzenia się społeczeństw. Przede wszystkim chodzi tu o aktywizację zawodową osób w starszych grupach wieku produkcyjnego. Prezentowane wskaźniki aktywności zawodowej pokazują (tab. 1), że właśnie w tej grupie tkwią największe niewykorzystane rezerwy. Obecnie starsi pracownicy postrzegani są jako grupa mało elastyczna, wykonująca te same zadania przez wiele lat, niedostosowująca na bieżąco swoich umiejętności, a przez to mniej efektywna i szybko opuszczająca rynek pracy. Utrwalone stereotypy dotyczące starszych osób powodują, że pracodawcy niechętnie kierują wskazaną grupę na szkolenia²¹, a z braku odpowiednich kwalifikacji, pomijają ich w awansach. Również starsi pracownicy często są pasywni, nie przejawiają zainteresowania rozszerzaniem kwalifikacji, nie rozumiejąc wyzwań stawianych przez współczesną gospodarkę. Przeszarżałe kompetencje niepozwalające nadążyć za postępem technologicznym spychają ich na margines życia zawodowego i społecznego oraz wpływają na niską samoocenę.

Potrzebna jest zatem zmiana nastawienia do osób w późnej fazie wieku produkcyjnego, gdyż posiadają one liczne cechy dające im przewagę nad młodszymi kadrami. Można tu wymienić chociażby doświadczenie, zaangażowanie w wykonywaną pracę, lojalność, dokładność²². Natomiast sami pracownicy powinni rozumieć potrzebę inwestowania w kwalifikacje przez całe życie zawodowe. Nawyk ciągłej nauki przyczyni się do gotowości pogłębiania wiedzy oraz nabywania nowych umiejętności nawet w schyłkowym okresie aktywności zawodowej. Wskazuje się również na potrzebę wykształcenia i stałego doskonalenia takich cech i umiejętności jak: kreatywność, zdolność do adaptacji, otwartość na reorientację oraz nowości techniczne²³.

W obliczu podwyższonej granicy wieku emerytalnego osoby w wieku 50+ muszą pracować jeszcze przez 17 lat. Opłacalna zatem staje się inwestycja w aktualizację ich umiejętności lub też zmianę profilu zawodowego. Niezbędne jest prowadzenie szkoleń w formie właściwej dla osób z tej kategorii wiekowej²⁴, z zastosowaniem metod opartych na pamięci skojarzeniowej, a nie mechanicznej. Równie ważne jest stosowanie nauki przez praktykę, a ze względu na dłuższy czas potrzebny na przyswojenie przekazywanych informacji, materiał

²⁰ P. Woszczyk (red.), *Zarządzanie pracownikami 50+. Teoria a praktyka*, Łódź 2011, s. 12–13.

²¹ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, *op. cit.*, s. 48.

²² P. Woszczyk (red.), *op. cit.*, s. 29.

²³ E. Trafiałek, D. Kozieł, M. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 306 i 312.

²⁴ P. Woszczyk (red.), *op. cit.*, s. 95.

powinien być przerabiany w wolniejszym tempie²⁵. Uwzględnianie oczekiwań, preferencji i możliwości starszych pracowników w procesie opracowywania i prowadzenia szkoleń pozytywnie wpływa na chęć uczestnictwa wskazanej grupy w programach podnoszących i aktualizujących ich umiejętności²⁶.

5. PROGRAMY ZARZĄDZANIA WIEKIEM

Utrzymanie starszych pracowników w zatrudnieniu oznacza sprostanie wielu wyzwaniom związanym z wiekiem pracowników, choć jak podaje T. Kryńska „postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany strukturalne w gospodarce osłabiły wagę i znaczenie sprawności fizycznej osób świadczących pracę”²⁷. Niekorzystny stosunek do pracy może zostać wywołany przez: ciężki, męczący charakter pracy i szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne warunki jej wykonywania. Równie negatywny wpływ ma praca zmianowa i nocna, duży wymiar czasu pracy, długi czas dojazdu do pracy²⁸.

Poznanie potrzeb i możliwości starszej kadry oraz zastosowanie odpowiednich rozwiązań sprzyjających jej zatrudnieniu będzie wpływało na wydłużenie aktywności zawodowej oraz zachowanie wydajności. Niezbędne ułatwienia w pracy osób starszych polegają m. in. na ograniczeniu liczby godzin pracy, elastycznych godzinach pracy, przenoszeniu na mniej obciążające oraz dostosowane do wieku miejsca pracy.

Właściwe zatem będzie wykorzystanie na poziomie przedsiębiorstwa koncepcji zarządzania wiekiem prowadzącej do racjonalnego i efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi, zwłaszcza tymi starszymi. Pod pojęciem „zarządzanie wiekiem” (*age management*) „rozumie się dynamiczny zestaw przepisów, metod, instrumentów itp. dotyczących zdolności do pracy (*workability*) i zatrudnienia (*employability*), przyczyniających się do ekonomicznej i społecznej produktywności w ciągu całego życia oraz umożliwiających pracownikom w każdym wieku prowadzenie produktywnego, znaczącego i zdrowego życia, włącznie z okresem emerytalnym”²⁹. Koncepcja ta odnosi się do wszystkich kategorii wiekowych i właściwe jest jej stosowanie przez całe życie jednostki, uwzględniając potrzeby i możliwości osób w różnym wieku. Węższe podejście skupia

²⁵ M. Winderszał-Bazył, *Sposoby ograniczania stresu starszych pracowników (2)*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2008, nr 7–8, s. 9.

²⁶ Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training, *Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011, s. 38–39; <http://bookshop.europa.eu/en/working-and-ageing-pbTIRF11003/?CatalogCategoryID=kgeep2IxSr8AAAE1osAVbVIh>, dostęp 28.11.12.

²⁷ E. Kryńska, *Osoby starsze na rynku pracy*, [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia BAS”, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007, s. 149.

²⁸ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, *op. cit.*, s. 56, 63.

²⁹ P. Woźczyk (red.), *op. cit.*, s. 34–35.

się na pracownikach starszego pokolenia. Obszary zarządzania wiekiem można podzielić na³⁰:

- rekrutację i selekcję,
- kształcenie ustawiczne,
- rozwój kariery zawodowej,
- elastyczne formy zatrudnienia,
- ochronę i promocję zdrowia,
- przesunięcia między stanowiskami,
- kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę.

Umiejętne zarządzanie wiekiem w miejscu pracy, obejmujące działania we wszystkich wskazanych obszarach, może przyczynić się do racjonalnego i efektywnego wykorzystania potencjału starszych pracowników z jednej strony oraz ich łagodnym przejściu w stan dezaktywizacji zawodowej z drugiej. Daje też szansę na czerpanie z ich doświadczenia i wiedzy, którymi mogą się dzielić z młodszymi współpracownikami, co pozwala na zachowanie ciągłości zasobów wiedzy i umiejętności w zespołach pracowniczych, podnosi motywację starszych pracowników do utrzymania miejsca pracy³¹. Odpowiednio wykorzystane zróżnicowanie wiekowe pracowników pozytywnie wpływa na wydajność pracy. Równie istotne jest zajmowanie przez starszych pracowników stanowisk zgodnych z ich kompetencjami³². W tym kontekście ważne staje się kształtowanie świadomości pracodawców co do zmian zachodzących w zasobach siły roboczej oraz korzyści wynikających z programów zarządzania wiekiem. Chociaż wdrażanie tych programów obejmuje długie ramy czasowe, jest jednak tańsze niż ich zaniechanie i rekrutowanie nowych pracowników spośród przywracanych do sprawności zawodowej niepracujących osób³³. Istotne jest również przeprowadzanie odpowiednich szkoleń kadry kierowniczej, pozwalających na zrozumienie potrzeb i możliwości starszych pracowników.

Aktywna polityka zarządzania wiekiem może polegać na tym, że pracownicy, którzy ze względu na wiek i stan zdrowia nie mogą w dostateczny sposób wykonywać swoich pracowniczych obowiązków, są przenoszeni na inne stanowisko pracy, przekwalifikowywani lub szkoleni do wykonywania innej pracy. Ważne jest zatem dostrzeżenie spadku sił wraz z wiekiem, a w związku z tym powinno nastąpić przesunięcie do zadań mniej obciążających lub zmodyfikowanie czasu pracy. Nieostrzeżenie tego procesu lub też jego lekceważenie może powodować stres związany niemożnością wykonania powierzonych zadań. Obniża się wtedy samoocena pracownika, pojawia się zniechęcenie i presja na

³⁰ J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2010, s. 9; www.zarządzaniewiekiem.pl, dostęp 17.04.12.

³¹ Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training, *op. cit.*, s. 114 i n.

³² J. Liwiński, U. Sztanderska, *op. cit.*, s. 7 i n.

³³ T. Schimanek (red.), *Zarządzanie wiekiem i nie tylko. Informacje użyteczne dla pracodawców i pracowników*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010, s. 43.

opuszczenie rynku pracy³⁴. Działania te wymagają zwiększenia roli doradztwa personalnego (również w urzędach pracy).

Należy wskazać, że ważnym instrumentem w zarządzaniu wiekiem są elastyczne formy zatrudnienia tj. kontraktowanie pracy, praca w niepełnym wymiarze (*part-time work*), samozatrudnienie, umowy cywilno-prawne, leasing pracowniczy, dzielenie stanowiska pracy (*job-sharing*), praca dzielona (*work-sharing*), praca na wezwanie (*call-on work*), praca w domu (*homeworking*), telepraca (*teleworking*). Pozwalają one na dostosowanie czasu i środowiska pracy do możliwości pracowników, wynikających nie tylko z wieku, ale również niepełnosprawności czy obowiązków rodzinnych. Dają również szansę pracodawcom na szybkie reagowanie na zmieniające się oczekiwania rynku, poprawiając konkurencyjność firmy nad innymi podmiotami.

Starsi pracownicy ze względu na stan zdrowia lub też pełnione funkcje opiekuńcze nad członkami rodziny mogą szczególnie przejawiać zainteresowanie pracą na elastycznych zasadach. Dotyczyć ich będzie zwłaszcza praca w niepełnym wymiarze, dzielenie stanowiska pracy czy praca dzielona. Równie ważna jest organizacja czasu pracy np. zmienne godziny pracy. Niedostateczne dochody z pracy wykonywanej na nietypowych warunkach mogą być uzupełnione emeryturą częściową przewidzianą dla kobiet od 62, a dla mężczyzn od 65 roku życia³⁵. Dzięki wykorzystaniu elastycznych form pracy możliwie jest ich utrzymanie w zatrudnieniu niepowodującym nadmiernego obciążenia organizmu.

Warto jednak wspomnieć, że nietypowe formy zatrudnienia są mniej stabilne i związane z wyższym ryzykiem utraty pracy niż klasyczny model zatrudnienia. Postrzegane są również jako gorsze i mniej opłacane, mogą powodować brak identyfikacji pracownika z organizacją. Pracujący w tych formach rzadziej są obejmowani systemem szkoleń oraz nie mają tych samych uprawnień socjalnych co pozostali pracownicy³⁶. Należy zatem dążyć do osiągnięcia równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych (*flexicurity*).

Środowisko pracy może stać się jednak miejscem, w którym dochodzi do dyskryminacji ze względu na wiek. Proces ten może być obserwowany już w fazie naboru do pracy, jak również w trakcie jej wykonywania, chociażby poprzez rzadsze kierowanie na szkolenia oraz kursy uaktualniające i podnoszące umiejętności, brak awansu.

Zwraca się również uwagę na kształtowanie atmosfery w miejscu pracy starszych osób. Pracownicy nie powinni dostrzegać zmian na gorsze w związku z wiekiem w pracy. Przyjazne środowisko pracy dla starszej kadry jest efektem

³⁴ M. Winderszal-Bazył, *op. cit.*, s. 7.

³⁵ Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, DzU 2012, nr 0, poz. 637.

³⁶ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 3, s. 131.

budowania właściwych postaw współpracowników. Duży wpływ na odpowiednie relacje w pracy ma struktura wiekowa zespołu pracowniczego. Znaczny udział młodszych grup wiekowych wśród załogi może sprzyjać wrogiemu nastawieniu do starszych pracowników. Poprawie nastroju sprzyjają kampanie przeprowadzane wśród pracowników wskazujące m. in. na duże doświadczenie zawodowe starszego personelu, którym nie mogą wykazać się młodsze kadry³⁷.

6. WNIOSKI

Obecna sytuacja starszych osób na rynku pracy jest gorsza niż młodszych roczników. Wpływ na to mają niskie umiejętności zawodowe wynikające z braku ich uaktualniania oraz poszerzania. Perspektywa pracy do 60/65 roku życia zniechęca zarówno osoby w starszych grupach produkcyjnych, jak również pracodawców do finansowania ich edukacji. Staje się to przyczyną dyskryminacji osób w wieku 50+ na rynku pracy. Jednakże podwyższenie granicy wieku emerytalnego do 67 lat wymusza przyjęcie postawy prozatrudnieniowej przez pracowników oraz wpływa na opłacalność ich szkolenia dla pracodawców. Dłuższa praca będzie musiała wiązać się z całym konglomeratem spójnych działań na rzecz aktywizacji zawodowej wszystkich podmiotów zaangażowanych na rynku pracy. Chodzi tu o samych pracowników, świadomie przeciwdziałających dezaktualizacji swoich kwalifikacji, choćby z wykorzystaniem instrumentów kształcenia ustawicznego, pracodawców w zakresie wdrażania programów efektywnego zarządzania wiekiem respektujących zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oraz państwo, które powinno dążyć do pełnego i produktywnego zatrudnienia, wspierając aktywną politykę rynku pracy dla ograniczenia bezrobocia.

Fazowe wycofywanie się pracowników z aktywności zawodowej, jak również osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym, może zostać ułatwione poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia. Oczekuje się większego udziału państwa w rozbudowie sieci placówek dziennej opieki nad dziećmi oraz całodobowej dla niedołączonych osób dorosłych. Wsparcie starszych osób w wykonywaniu funkcji opiekuńczych ułatwi kontynuację pracy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie bez znaczenia jest też poprawa sytuacji w ochronie zdrowia skutkująca większą dostępnością do specjalistów dla starszych grup wiekowych, realizacja programów promocji zdrowia, prewencji i rehabilitacji.

Podwyższenie wieku emerytalnego połączone z dłuższą aktywnością zawodową wpłynie na wzrost świadczeń emerytalnych. Dzięki temu emeryci w mniejszym stopniu będą narażeni na ubóstwo i wykluczenie społeczne.

³⁷ M. Winderszał-Bazył, *op. cit.*, s. 7.

*Aldona Klimkiewicz***THE ISSUE OF ECONOMIC ACTIVITY IN THE LIGHT OF INCREASED RETIREMENT AGE**

Poland is one of the European countries undergoing intensive legal and economic changes (increased retirement age, changes in the labour market) aimed at reducing the negative consequences of population aging and shrinking labour force. The changes in the demographic structure, as evidenced by low birth rate and increasing life expectancy are causing increased pressure on public pension expenditures.

Implementation of the procedures intended to increase the retirement age requires obligatory coordination with the measures taken by the state in the area of labour market to support economic activity of individuals within the pre-retirement age bracket. This translates into the need to make the best use of the existing labour market instruments, employment services, and to support effective cooperation between labour market participants – mainly employers, but prospective employees as well.

Key words: retirement age, labour market, labour force.