



Wykorzystanie zawodowego potencjału starszych pokoleń jako wyzwanie dla polityki publicznej na najbliższe lata

Rafał Bakalarczyk



dr Rafał Bakalarczyk

Doktor nauk społecznych w dziedzinie polityki publicznej (2017). Współredaktor naczelnego czasopisma eksperckiego "Polityka Senioralna" wydawanego przez Fundację Zaczyn. Od roku 2018 członek komisji ekspertów ds. osób starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich. Ekspert ds. polityki społecznej Centrum Analiz Klubu Jagiellońskiego, a także od lat członek zespołu ekspertów Fundacji Naukowej Norden Centrum oraz współpracownik Ośrodka Myśli Społecznej im. Ferdynanda Lassalle'a.

W swojej działalności naukowej, eksperckiej i społecznej zajmuje się różnymi obszarami polityki społecznej, a w szczególności wsparciem osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin, opieką długoterminową, problemami osób starszych oraz ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Publikuje m.in. na łamach Więzi, Krytyki Politycznej i Przewodnika Katolickiego. Autor oraz współautor licznych opracowań naukowych, eksperckich i popularyzatorskich. W 2018 opublikował książkę naukową "Polityka wsparcia nieformalnych opiekunów niesamodzielných osób starszych. Na podstawie zmian prawnych z lat 2003-2015".

Od lat aktywnie wspiera środowisko wykluczonych opiekunów osób niepełnosprawnych dorosłych w ich walce o równe traktowanie i prawa do godziwego zabezpieczenia społecznego.

Aktywizacja zawodowa seniorów – wyzwanie dla dialogu społecznego

Zachodzące w Polsce zmiany demograficzne i będące ich skutkiem rosnące niedobory siły roboczej na rynku pracy sprawiają, że aktywizacja zawodowa osób starszych stała się jednym z kluczowych tematów zainteresowania Komitetu Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej. Także Rada Dialogu Społecznego dostrzega wagę tego zagadnienia, a owocem jej prac jest podpisane w czerwcu 2020 r. porozumienie przedstawicieli pracowników i pracodawców. Jego sygnatariusze wspólnie uznają potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce.

Z najnowszej prognozy GUS opublikowanej w 2014 r. wynika, że do 2050 r. liczba ludności Polski zmniejszy się o 4,5 mln osób, czyli prawie 12 proc. By sprostać wyzwaniom demograficznym, potrzebujemy więcej pracujących osób w wieku 55+. Są one jednak wypychane z rynku, a ich potencjał zawodowy jest niewystarczająco wykorzystany.

Praca seniorów jest istotna nie tylko z gospodarczego punktu widzenia, jest równie ważna dla samych zainteresowanych. Przyczynia się do poprawy kondycji finansowej, społecznej i zdrowotnej osób starszych, a także pozwala budować solidarność międzypokoleniową w społeczeństwie. Seniorzy, którzy chcą kontynuować pracę zawodową spotykają się jednak z licznymi problemami i strukturalnymi barierami. Żywe są stereotypy dotyczące ich złego stanu zdrowia i niskich kompetencji, w tym także cyfrowych. Przewyciężenie tych trudności stanowi olbrzymie wyzwanie dla polityki publicznej i senioralnej.

Jedną spośród licznych zalet raportu dr. Rafała Bakalarczyka jest trafna diagnoza problemów i przedstawienie sytuacji polskich seniorów w porównaniu do pozostałych państw Unii Europejskiej. By przedłużyć aktywność zawodową osób starszych potrzebujemy działań na wielu poziomach. Autor raportu proponuje podjęcie wieloaspektowych i międzysektorowych działań, które będą wykraczały poza wąsko rozumianą politykę rynku pracy. Rekomenduje skupienie się na identyfikowaniu i przełamywaniu barier oraz stereotypów w poszczególnych dziedzinach – edukacji, zdrowia i infrastruktury.

Jednym z najistotniejszych, a jednocześnie najbardziej niedocenianych aspektów problemu jest stworzenie przyjaznych miejsc pracy, które będą oferowały zatrudnienie w godnych warunkach i brały pod uwagę zarówno kwestie zdrowotne, jak i inne potrzeby seniorów. W tym rozumieniu praca powinna być uznawana raczej za źródło satysfakcji, rozwoju i środek służący realizacji wielu celów społecznych. Takich miejsc pracy potrzebują wszyscy zatrudnieni, ale są one szczególnie istotne w kontekście zatrzymania na rynku pracy pracowników 55+.

Polityka senioralna na rynku pracy pozostaje poza głównym nurtem zainteresowań zarówno instytucji państwowych jak i czołowych sił politycznych w Polsce. Jej obecność w debacie publicznej w ostatnich latach spada. Konieczne jest podjęcie działań dostosowawczych w zakresie polityki społecznej i gospodarczej. Będzie to wymagać od przedsiębiorców działania w porozumieniu z administracją rządową i organizacjami reprezentującymi pracowników. Ich wprowadzenie, na każdym etapie tego procesu, powinno opierać się na rozszerzonym dialogu społecznym.

Konrad Ciesiołkiewicz

przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej

Senior szuka pracy, a praca seniora? Dlaczego rynek pracy potrzebuje osób starszych

Raport, który trzymacie Państwo w rękach jest wyjątkowy – porusza problemy, które na co dzień nie znajdują się na pierwszych stronach gazet, co nie oznacza, że ich ranga przez to jest mniejsza. Ostatnie lata pokazały jak wielkie niedobory kadrowe na stałe związały się z niektórymi branżami: medyczną (permanentny brak pielęgniarek i pielęgniarzy, ratowników i ratowniczek medycznych), opiekuńczą (opieka nad osobami starszymi, z niepełnosprawnościami) czy też edukacyjną (nauczyciele przedszkolni, wczesnoszkolni, językowi). Jak pokazała epidemia COVID-19 osoby w wieku emerytalnym mogą w znacznym stopniu wspomóc branże cierpiące na brak kadrowe. Pandemia spowodowała zmianę optyki – niestety często nie związaną z zarobkami czy odpowiednim dostosowaniem prawa.

Wskazane w raporcie chaotyczne działania kolejnych grup rządzących skierowane bardziej w stronę bierności zawodowo-społecznej (np. obniżenie wieku emerytalnego, przechodzenie na dużo wcześniejszą emeryturę kobiet, które statystycznie żyją dłużej niż mężczyźni) sprawiły, że Polacy 50+ za sprawą własnej decyzji lub przymuszeni rezygnują z pracy. Rezygnacja może się wiązać z jednej strony z niechęcią pracodawców do zatrudniania osób starszych lub przedłużania już podpisanej umowy (na co wpływ mają najczęściej stereotypy lub jedynie „ekonomiczne” podejście do biznesu) lub też decyzją osób w wieku emerytalnym do odpoczynku po przepracowanych latach.

Autor podkreśla, że opisywana grupa seniorów nie jest jednorodna i nie może być tak postrzegana. Nie powinno dominować ani podejście wymuszające na osobach starszych dalszą aktywność zawodową ani to, które zachęca (często nie wprost i w sposób zawołowany) do bierności zawodowej. Bardzo ważne jest tu zachowanie równowagi: stworzenie odpowiednich warunków społeczno-ekonomiczno-prawnych, tak by ci, którzy chcieliby kontynuować pracę zarobkową mieli taką możliwość, bez konieczności mierzenia się z krzywdzącymi stereotypami czy trudnościami natury finansowo-legislacyjnej. A wtedy skorzystamy na tym wszyscy.

Z problemem wykorzystania zawodowego potencjału osób starszych jest jak z opowieścią o słoniu w małym pokoju – można udawać, że go nie ma, jednak funkcjonowanie w takiej przestrzeni jest zdecydowanie utrudnione. Dużo lepiej będzie odpowiednio przyjrzeć się temu, z czym jako społeczeństwo musimy już teraz się mierzyć, opisać to, ocenić i dostosować warunki społeczne do zmieniającej się rzeczywistości. W przeciwnym razie w przyszłości w naszym pokoju nie będzie jeden, a całe stado słoni.

Małgorzata Maryl-Wójcik

Dyrektor projektów badawczych i partnerskich
Instytut Polityki Senioralnej SENIOR.HUB

Zatrudnianie seniorów to żadna „społeczna odpowiedzialność biznesu” tylko wyraźna ekonomiczna korzyść i wynikająca ze zmian demograficznych konieczność

Sytuacja ekonomiczna wielu polskich seniorów pozostawia sporo do życzenia. Z niskimi emeryturami nie są w stanie zapewnić sobie odpowiedniej jakości życia. Skupieni na zaspokajaniu potrzeb podstawowych nie są w stanie aktywizować się społecznie, uczestniczyć w kulturze, a tym bardziej – jak niegdyś obiecywały im reklamy produktów finansowych – spędzać starość pod palmami.

Tymczasem wiele osób z grupy 60+ jest gotowych do podejmowania pracy zarobkowej, przynajmniej w części wysokości etatu. Dotyczy to zarówno klasy profesjonalistów chcących podreperować domowy budżet i czuć się przydatnymi, jak i osób, które w trakcie swojego życia zawodowego realizowały zadania na „szeregowych” stanowiskach w produkcji czy usługach.

Potencjalny pracownik 60+ podlega wielu krzywdzącym stereotypom pokutującym wśród pracodawców, czego efektem bywa wręcz niedopuszczanie samej możliwości utrzymania w zespole doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym a także zapraszania do organizacji nowych osób 60 czy nawet 70+, które są gotowe do podjęcia pracy i zaangażowania się w realizację przydzielonych zadań.

Raport wskazuje na cztery kluczowe korzyści zatrudniania osób starszych dla różnego rodzaju interesariuszy, a także liczne bariery obiektywnie ograniczające poziom zatrudnienia osób dojrzałych i starszych.

Konieczne jest szybkie wdrożenie cennych rekomendacji płynących z raportu gdyż w kolejnych latach liczba osób młodych i w wieku średnim, gotowych do pracy, będzie spadać. W przeszłość odejdzie stara, niesprawiedliwa zasada o konieczności „robienia miejsca dla młodych” owocująca naciskami na „starszych” by przechodzili na emerytury. O pracowników w wieku okołoemerytalnym będą zabiegać pracodawcy większości branż, a ich utrzymanie w zatrudnieniu będzie warunkiem zapewnienia wydolności systemu ubezpieczeń społecznych.

Postarajmy się działać na rzecz włączania do pracy kolejnych osób dojrzałych, cennych ze względu na swoje doświadczenia, o stosunkowo wysokiej etyce pracy i dobrym kapitale komunikacyjnym. Osoby, którym odmówimy szansy zatrudnienia po przekroczeniu rubikonu wieku emerytalnego w ciągu kilku lat ulegną dezaktywacji zawodowej (a także społecznej) przez co zarówno spadnie jakość ich życia, jak i zniknie szansa na zawodową reaktywację postrzeganą po dłuższej przerwie jako „mission impossible”.

Bądźmy otwarci na starszego pracownika, oceniamy go równą miarą. Obecność tych osób na rynku pracy przynosi korzyść wszystkim interesariuszom, na co wskazuje nie tylko niniejszy raport, ale i praktyczne doświadczenia kolejnych sektorów, w których osoby 60+ są mile widziane już od dłuższego czasu.

Przemysław Wiśniewski
dyrektor Fundacji ZACZYŃ

Spis treści

Wprowadzenie.....	6
Znaczenie wykorzystania potencjału starszych pokoleń na rynku pracy	8
Sytuacja starszych pokoleń w sferze zawodowej w Polsce na tle innych państw	10
Osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne w starszych pokoleniach	12
Aktywność zawodowa starszych pokoleń w agendzie publicznej drugiej dekady XXI wieku.....	15
Bariery i stereotypy	17
Bariery w wykorzystaniu potencjału zawodowego starszych pokoleń.....	17
Bariery i stereotypy dotyczące zdrowia i sprawności	17
Bariery związane z przygotowaniem i organizacją pracy	18
Bariery dotyczące kwalifikacji i kompetencji (także cyfrowych)	19
Bariery opiekuńcze	20
Wnioski	22
Rekomendacje.....	23
Bibliografia	29

Wprowadzenie

Proces starzenia się społeczeństwa rodzi wyzwania dla wielu dziedzin życia społecznego, gospodarczego i polityki publicznej. Co więcej, sfery te wzajemnie na siebie oddziałują. Zmieniająca się struktura wieku – w kierunku coraz większego udziału procentowego osób w wieku poprodukcyjnym względem osób w wieku produkcyjnym – rzutuje na przykład na system emerytalny i na to, jakie świadczenia w jego ramach otrzyma zarówno obecne, jak i przyszłe pokolenie osób starszych. Tych zależności jest znacznie więcej.

Jednym z obszarów, które są i będą silnie dotknięte skutkami postępującego starzenia się społeczeństwa, jest rynek pracy. Często o osobach starszych czy na przedpolu starości myśli się w kategoriach wsparcia i zaspokojenia ich potrzeb zdrowotnych, społecznych etc. Tymczasem równocześnie powinniśmy myśleć o tych osobach w kontekście ich potencjału – społecznego, zawodowego, konsumenckiego, rodzinnego, kulturowego etc. Wiele osób zbliżających się do jesieni życia, a także tych, które przekroczyły próg metrykalnej lub ekonomicznej starości, nadal ma zdolność i wolę podjęcia pracy zawodowej. Nie zawsze jednak ten potencjał jest wykorzystany. Bywa on też nieuświadomiony zarówno przez osoby z tych grup wiekowych, jak i przez ludzi z ich otoczenia. Niekiedy też potencjał ten trzeba wydobyć – z korzyścią dla starzejących się pracowników, ale także dla ich społecznego i zawodowego otoczenia. To wymaga działania na bardzo wielu poziomach – nie tylko poszczególnych miejsc pracy, ale także wielosektorowej polityki publicznej. Niniejsza ekspertyza będzie miała na celu pokazanie pól koniecznego oddziaływania różnych podmiotów i ich współzależności oraz zaproponowanie kierunków działań.

W pierwszej części opisane zostaną poziom i struktura aktywności ekonomicznej osób zbliżających się do jesieni życia i tych, które przekroczyły umowny próg starości. Obraz ten zostanie osadzony w kontekście porównawczym, co pozwoli jeszcze wyraźniej wskazać, jak zaniedbany w Polsce jest to obszar i jak pilne są potrzeby wzmocnienia działań w tym zakresie. Następnie przedstawione zostaną dotychczasowe ramy polityki publicznej

(i ich dynamika w minionej dekadzie) na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej omawianych grup wiekowych. Ta część analizy prowadzi do wniosku, że miejsce tego zagadnienia w agendzie polityki publicznej jest raczej poślednie, a na przestrzeni dekady waga tego zagadnienia w dyskursie publicznym zamiast rosnąć (wraz z nasilaniem się problemu do rozwiązania), raczej słabła. W kolejnej części przedstawione będą poszczególne obszary problemowe istotne w kontekście tytułowego zagadnienia. Obszary te wykraczają poza ściśle rozumianą politykę zatrudnienia i stosunku pracy, a odnoszą się do takich sfer, jak zdrowie, edukacja czy opieka. W każdej z nich mamy wiele deficytów i zaniedbań, które silnie blokują potencjał zawodowy osób ze starszych grup wiekowych. W ostatniej części ekspertyzy nastąpi podsumowanie wraz z rekomendacjami, zarówno przekrojowymi, jak i odnoszącymi się do poszczególnych segmentów polityki publicznej.

W tytule opracowania posłużyłem się dość umowną i nieostrą kategorią starszych pokoleń. Wybór takiej kategorii wiąże się z tym, że chciałem odnieść się do sytuacji zawodowej osób nie tylko w wieku senioralnym, ale i na przedpolu starości. Współcześnie osoby pięćdziesięcioletnie trudno uznać za starsze w perspektywie całego cyklu życia, ale roboczo, dla potrzeb niniejszej analizy, gdy na dalszych stronach opracowania będzie mowa o starszych pokoleniach czy po prostu osobach starszych na rynku pracy, będę to zbiorcze określenie odnosił do szerokiej kategorii wiekowej, włączając w nią już osoby po 50. roku życia.

W literaturze przedmiotu, gdy mowa o starszych pracownikach, przyjmuje się różne cezurę wiekowe dla wyznaczenia tej kategorii osób na rynku pracy. Część badań i opracowań operuje kategorią osób 50+, statystyki Eurostatu mówią osobno o grupie 55-64 i 65+. Niezależnie jednak, czy za dolną granicę wieku przyjmujemy 50, czy 55 lat, łatwo zauważyć, że jest to w dzisiejszych czasach wiek znacznie poniżej postrzeganej społecznie i kulturowo granicy starości. Ponadto w naukach o starzeniu niekiedy wyróżnia się tzw. wiek kognitywny, mówiący o tym, jak dana osoba subiektywnie się identyfikuje pod względem wieku¹. Wiek kognitywny może mieć duże znaczenie

¹ M. Awdziej, *Granice rynku „starszych konsumentów” w Europie – wiek chronologiczny a wiek kognitywny nabywców*, „Handel Wewnętrzny” 2015, nr 1 (354), s. 17-25.

zwłaszcza w kontekście wyborów konsumenckich (i w tym zakresie najczęściej jest analizowany), ale wydaje się, że również może on być istotny w odniesieniu do zachowań i postaw na rynku pracy. Niektórzy analitycy sugerują też zastępowanie określenia „starsi pracownicy” terminem „pracownicy dojrzaali”², co nie tylko nie niesie niekorzystnych konotacji, ale wręcz odsyła do jednego z atutów – dojrzałości właśnie. W literaturze na temat rynku pracy możemy też spotkać się z pojęciem wieku niemobilnego, najczęściej odnoszącego do osób 45+ aktywnych na rynku pracy³, aczkolwiek z uwagi na jego nieco pejoratywne zabarwienie i to, że może on utrzymywać stereotypy na temat starszych pracowników, w dalszej części nie będę się nim posługiwał. Jako określenie tej grupy znacznie lepiej brzmi pojawiające się w nowych badaniach i w dyskursie pojęcie „silveri”⁴. Oprócz braku negatywnych konotacji niesie ono też tę korzyść, że językowo wpisuje się tzw. paradygmat srebrnej gospodarki (z ang. silver economy)⁵. A w tej perspektywie (suflowanej także z poziomu instytucji unijnych) o starszych pokoleniach myśli się właśnie w kluczu ich potencjału, zarówno jako o kreatorach dóbr i usług, jak i o ich odbiorcach czy konsumentach.

Jeśli chcemy analizować sytuację zawodową poszczególnych kohort szeroko rozumianego starszego pokolenia, musimy zaznaczyć, że jest ona bardzo zróżnicowana ze względu na doświadczenia pokoleniowe, status w systemie emerytalno-rentowym i szereg innych zmiennych. W niniejszym opracowaniu będzie rozpatrywana przede wszystkim sytuacja osób w przedziale 50-64 lata, jak również tych, które przekroczyły wiek emerytalny (w Polsce jest to 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet).

Analizowana problematyka pojawia się w opracowaniach i badaniach naukowych oraz licznych dokumentach i raportach międzynarodowych co najmniej od dekady. Niniejsza ekspertyza będzie miała charakter syntetyczny

i bazujący na dotychczasowym stanie wiedzy, aczkolwiek z uwzględnieniem możliwie aktualnych danych statystycznych oraz zachodzących na bieżąco procesów, a także z odwołaniem do sfer, które wykraczają poza ściśle rozumiany rynek pracy, a również mogą się przekładać na potencjał zawodowy omawianej grupy i jego wykorzystanie.

Choć skala wyzwania rośnie i istnieje mnóstwo badań na ten temat, nie znajduje on poczesnego miejsca w debacie publicznej i w życiu politycznym. Dość przypomnieć, że w niedawnym maratonie wyborczym (obejmującym w ciągu dwóch lat wybory na różnych szczeblach) zagadnienie to nie pojawiło się jako ważny postulat w kampanii którejkolwiek formacji politycznej czy któregośkolwiek kandydata. Można odnieść wrażenie, że kwestia ta w ogóle jest poza głównym nurtem zainteresowań największych sił politycznych, a co gorsza – instytucji państwa i jego polityki. Najczęściej eksponowane przez obóz rządzący „osiągnięcia” w odniesieniu do problemu starzenia się populacji to przywrócenie dawnego wieku emerytalnego czy „trzy-nastka”. Obydwa rozwiązania – bez względu na to, jaki jest bilans ich oceny – nie stanowią kroków, które bezpośrednio lub pośrednio wpływałyby na wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych. Można wręcz powiedzieć, że cofnięty wiek emerytalny wpisuje się w model myślenia i działania, w którym aktywność zawodowa po sześćdziesiątce, a zwłaszcza po 65. roku życia, nie jest czymś, do czego szczególnie należy dążyć. Oczywiście niski ustawowy wiek emerytalny nie musi z definicji prowadzić do wyhamowania aktywności osób w starszym wieku, ale symbolicznie i często faktycznie temu sprzyja. Tym bardziej jeśli tej reformie (a raczej odwróceniu reformy poprzedników) nie towarzyszą intensywne i wyraziste działania na rzecz umożliwienia dalszej pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

² Takie sformułowanie zasugerowała choćby Prezes Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej Marzena Rudnicka podczas panelu *Seniorzy – ukrytymi mocami pracy w Polsce?* w ramach konferencji *Praca – nowa solidarność?* zorganizowanej przez CA MISO i KDS KIG 18 listopada 2020 r. w Warszawie. Sam panel dotyczący seniorów na rynku pracy można obejrzeć tu: <https://www.youtube.com/watch?v=ccTfBdJo8FY> [dostęp: 7.01.2020].

³ Zob. <https://rynekpracy.pl/sownik/wiek-niemobilny> [dostęp: 10.01.2021].

⁴ Bigram, Essilor Polonia, raport *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, Warszawa 2019.

⁵ W raporcie Komisji Europejskiej na temat *Silver Economy* z 2018 r. podniesienie poziomu aktywności na rynku pracy znalazło się wśród pięciu priorytetowych obszarów sugerowanych działań. W tym obszarze priorytetowym uwzględniono trzy wymiary: wsparcie dla dostosowywania warunków pracy do potrzeb starszych pracowników, wzmocnienie świadomości uwarunkowań przedsiębiorczości wśród osób 50+, a także wsparcie dla sektora szkolnictwa wyższego w zakresie otwierania się na nauczanie osób w dojrzałym wieku.

Znaczenie wykorzystania potencjału starszych pokoleń na rynku pracy

Zanim pokażemy dane, podkreślmy, dlaczego zagadnienie jest ważne i jakie mogą być negatywne skutki zaniechania i niepodjęcia działań na rzecz lepszego wykorzystania potencjału zawodowego osób z analizowanych grup wiekowych. Powody uznania tego zagadnienia za szczególnie ważne można ująć w czterech punktach:

1. poprawa sytuacji ekonomicznej ludzi starszych i zbliżających się do starości;
2. potencjalna poprawa ich kondycji społecznej, zdrowotnej, psychicznej;
3. korzyści dla rynku pracy i państwa;
4. korzyści dla budowania solidarności międzypokoleniowej w społeczeństwie.

Ad 1. Niewykorzystany potencjał zawodowy starszych pokoleń to zwiększone ryzyko ich ubóstwa zarówno przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jak i po jego przekroczeniu. Jeśli ktoś nie ma jeszcze prawa do emerytury, ale nie pracuje, grozi mu brak dochodu lub osiąganie dochodu bardzo skromnego w ramach świadczeń pomocy społecznej, rodzinnych, systemu wsparcia bezrobotnych etc. Wszystkie te segmenty wsparcia opierają się jednak na selektywnym dostępie i wielu kryteriach reglamentowania pomocy. Świadczenia pieniężne z pomocy społecznej – jak zasiłki stałe, okresowe i celowe (nie licząc specjalnego zasiłku celowego) – są zależne od spełnienia niskiego kryterium dochodowego, a do tego są wypłacane w niewielkiej wysokości. Dostęp do zasiłków z tytułu bezrobocia jest ograniczony, a wysokość świadczeń skromna. Również poszczególne świadczenia rodzinne, np. te związane ze sprawowaniem stałej opieki nad bliskimi w dorosłym życiu, zależne są od spełnienia szeregu warunków, w tym kryterium dochodowego, a ich wysokość nie chroni skutecznie przed ubóstwem⁶. Jeśli zaś chodzi o świadczenia rentowe, z których korzysta część osób nieposiadających jeszcze uprawnień emerytalnych – ich minimalna wysokość nie spełnia minimum socjalnego.

Ponadto trzeba pamiętać, że czasowy brak pracy, choćby w końcowym okresie drogi zawodowej, to także krótszy staż pracy i okres składkowy oraz mniejszy zgromadzony kapitał emerytalny, co przekłada się na niższe przyszłe świadczenia z tego tytułu. Także dla osób, które już osiągnęły wiek emerytalny, a są jeszcze zdolne i skłonne do pracy, może być ona szansą na złagodzenie niekorzystnej sytuacji ekonomicznej. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w 2019 r. 3,6% osób (a rok wcześniej 4,1%) w wieku 65+ doświadczało zagrożenia skrajnym ubóstwem, co oznacza nawet kilkadziesiąt tysięcy osób w starszym wieku żyjących na granicy minimum egzystencji⁷. W wielomilionowej liczbie ludzi starszych nie mała część osób w wieku emerytalnym nie kwalifikuje się do minimalnej ustawowej emerytury⁸, a i ci, którzy ją otrzymują lub nawet przekraczają jej poziom, często żyją bardzo skromnie. Wysokość minimalnej ustawowej emerytury nadal mieści się nieznacznie poniżej minimum socjalnego dla gospodarstw emeryckich. Prognozy na przyszłość są jeszcze mniej optymistyczne. Dla wielu ludzi praca przynajmniej w pierwszych latach pobierania emerytury lub późniejsze przechodzenie na emeryturę może więc stanowić indywidualną strategię chronienia się przed niedostatkiem.

Ad 2. Praca zawodowa to także pozaekonomiczne korzyści dla osoby ją wykonującej (oraz jej bliskich), która dzięki niej może czuć większą sprawczość, dłużej i intensywniej podtrzymywać kontakty społeczne lub nawiązywać nowe, a także być stymulowana do ogólnej sprawności psychicznej, fizycznej oraz aktywności społecznej i intelektualnej. Oczywiście samo wykonywanie pracy nie zawsze przynosi ze sobą wskazane wyżej korzyści. Ważne są także odpowiednie warunki i stosunki pracy oraz jej charakter. Tym niemniej aktywność zawodowa potencjalnie stwarza korzyści także w wymiarze pozaekonomicznym, które niekoniecznie są w pełni dostępne dla osób nieaktywnych zawodowo.

⁶ Przykładowo w 2021 r. świadczenie (tzw. specjalny zasiłek opiekuńczy) dla opiekujących się bliskimi w dorosłym (w tym także podeszłym) wieku to jedynie 620 złotych. Jest ono uzależnione od pełnej rezygnacji z wszelkiej pracy zarobkowej oraz spełnienia kryterium dochodowego – poniżej 764 złotych netto na osobę w gospodarstwie domowym.

⁷ Główny Urząd Statystyczny, *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2019 roku*, 30.06.2020.

⁸ Szacuje się, że obecnie ponad 300 tys. osób jest w takiej sytuacji, cyt. za: *Ponad 300 tys. osób ma emeryturę mniejszą niż minimalna. Ta liczba szybko rośnie*, oprac. J. Frączyk, <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/emerytura-minimalna-nie-dla-wszystkich-333-tys-osob-dostaje-nizsza/7wdq29r> [dostęp: 10.01.2021].

Ad 3. Wykorzystanie potencjału zawodowego starszych pokoleń niesie korzyści nie tylko dla nich samych i ich bliskich, ale także dla przedsiębiorstw, branż, lokalnych rynków pracy i gospodarki ogółem, a tym samym również dla finansów publicznych i zabezpieczenia społecznego jako systemu. Osoby ze starszych pokoleń mają rozmaite kompetencje i doświadczenia tyleż zawodowe, co życiowe, które mogą okazać się cenne z punktu widzenia danego miejsca pracy, kwalifikacji do jej wykonywania i budowania relacji w tymże miejscu pracy. Badania pokazują, że starsi pracownicy w opinii przedstawicieli działu HR mają też statystycznie wiele ważnych atutów: cechuje ich duże doświadczenie zawodowe (tak twierdzi 83% ankietowanych przedstawicieli działów HR), odpowiedzialność i lojalność wobec pracodawcy (75% wskazań), brak skłonności do częstych zmian pracodawcy (64% wskazań) oraz dyscyplina pracy (60% wskazań)⁹.

W dobie deficytów rąk (i umysłów) do pracy w związku z procesami demograficznymi gotowość do pracy osób starszych może też być bardzo pomocna w wypełnianiu niektórych luk kadrowych, które nie zawsze da się zapęłnić osobami z młodszych pokoleń. Może to pomóc określonym branżom (zwłaszcza tym, w których młodzi w małym stopniu się kształcą lub jeszcze nie nabyli doświadczenia) oraz lokalnym rynkom pracy (w pierwszym rzędzie w społecznościach szczególnie zagrożonych wy-

ludnieniem i exodusem młodszych pokoleń). Wyzwanie wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych ma wymiar nie tylko lokalny, regionalny i branżowy, ale także ogólnokrajowy i makroekonomiczny. Większe wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych może podnosić wpływy do budżetu i różnych segmentów zabezpieczenia społecznego, a jednocześnie ograniczać niektóre wydatki związane z wypłatą świadczeń dla osób biernych zawodowo.

Ad 4. Wykorzystanie potencjału zawodowego starszych pokoleń to także instrument budowania oraz umacniania solidarności i integracji międzypokoleniowej, co wykracza poza obszar stosunków pracy. Jeśli przedstawiciele młodsze i średniego pokolenia będą w relacjach zawodowych stykali się i wchodzili w interakcje z przedstawicielami starszych generacji, pojawi się szansa na większe wzajemne zrozumienie, jeśli chodzi o doświadczenia, potrzeby i możliwości. Oczywiście solidarność międzygeneracyjna musi być budowana na wielu poziomach, ale rynek pracy może być jednym z nich. W czasach, w których nasze życie społeczne zostało doświadczone pandemią i jej skutkami, budowanie solidarności międzypokoleniowej nabiera jeszcze dodatkowego wymiaru. Warto wykorzystać wszelkie płaszczyzny, które mogą taką solidarność wśród ludzi wzmacniać.

⁹ Bigram, Essilor Polonia, raport *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, dz. cyt., s. 7.

Sytuacja starszych pokoleń w sferze zawodowej w Polsce na tle innych państw

Ogląd sytuacji starszych grup wiekowych w społeczeństwie warto zacząć od ukazania jej w kontekście porównawczym. Współczesne europejskie opracowania porównawcze (jeszcze sprzed pandemii koronawirusa) pokazują trend wzrostowy, jeśli chodzi o zatrudnienie starszych pracowników, a zarazem duże różnice między poszczególnymi krajami. Sygnalizują też, że pracowników w starszym wieku spotykają szczególne trudności z powrotem do aktywności zawodowej po stracie pracy. Ta uwaga skłania do niepokoju o dalsze podnoszenie poziomu aktywności zawodowej starszych pokoleń w aktualnym kontekście, gdy sytuacja związana z pandemią wymusza zwolnienia, obejmujące także starszych pracowników¹⁰. Dla wielu z nich powrót na rynek pracy nie będzie łatwy, za co w pewnej mierze odpowiada uzasadniony strach – nie tylko po stronie ich samych, ale również ich otoczenia oraz pracodawców – przed zagrożeniem epidemiologicznym w miejscu pracy. Zagrożenie owo szczególnie mocno – jeśli chodzi o ryzyko ciężkiego przebiegu choroby, a nawet śmierci – dotyczy przecież osób w starszym wieku.

Mając na uwadze nowe okoliczności wynikłe z doświadczenia pandemii, nie do końca jesteśmy jednak w stanie przewidzieć ich wszystkie krótkookresowe i długofalowe następstwa. Nie zawsze też dysponujemy dość świeżą i sprawdzoną wiedzą ujętą w statystykach porównawczych. Dlatego w tym opracowaniu oprę się na komparatystyce

w podjętym obszarze tematycznym jeszcze sprzed pandemii. Europejski Urząd Statystyczny zbiera pod tym kątem dane zarówno o osobach na przedpolu starości (lata 55-64), jak i tych już w wieku senioralnym (65+).

Statystyki porównawcze przedstawiające poziom zatrudnienia na przedpolu starości (55-64) pokazują, że w krajach Unii Europejskiej nastąpił znaczny wzrost zatrudnienia w tej grupie wiekowej (średnio o prawie 13 punktów procentowych między rokiem 2011 a 2019). Ten pozytywny trend widać także we wskazanym okresie w Polsce. Tempo wzrostu zatrudnienia w tej grupie wiekowej było porównywalne ze średnią unijną, aczkolwiek w punkcie wyjścia byliśmy o ponad 10 punktów procentowych poniżej średniej. W rezultacie nadal wedle tego wskaźnika istotnie odstawiamy od jego przeciętnej wysokości w krajach UE. Prym pod tym względem wiodą państwa nordyckie (zwłaszcza Szwecja i Islandia). Wysoki poziom zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 odnotowujemy także w republikach nadbałtyckich: Litwie, Łotwie i Estonii. Polska pod tym względem jest znacznie niżej w tymże zestawieniu. Ponadto odstawiamy od pozostałych postkomunistycznych sąsiadów – zwłaszcza Czech (66,7%), ale również, choć w mniejszym stopniu, Słowacji i Węgry (kolejno 57% i 56,7%). Uwzględniając wszystkie kraje Unii Europejskiej w 2019 r., gorzej pod tym względem jest w Grecji, na Malcie i – co

Tabela nr 1. Zatrudnienie osób w wieku 55-64 w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej

Państwo	2011. Poziom zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64	2019. Poziom zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64
Polska	36,9	49,5
UE28	47,2	60,0
Czechy	46,5	66,7
Słowacja	41,3	57,0
Węgry	35,3	56,7
Niemcy	60,0	72,0
Holandia	55,2	69,7
Szwecja	72,0	77,7
Włochy	37,8	54,3
Finlandia	57,6	66,8
Hiszpania	44,5	53,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, Employment and activity by sex and age (lfsi_emp_), ostatnia aktualizacja z 7.07.2020 r., <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

¹⁰ Eurofound, *Labour market change State initiatives supporting the labour market integration of older workers*, 2018.

ciekawe – w Luksemburgu, zaś porównywalnie w Rumunii i Słowenii. Można zatem powiedzieć, że ciągniemy się w ogonie, a od liderów włączania na rynek pracy osób na przedpolu starości wciąż dzieli nas przepaść.

O ile można dyskutować, do jakiego stopnia należy stymulować aktywność zawodową osób starszych, które osiągnęły już wiek emerytalny, o tyle trudno polemizować z tezą, że osoby w późniejszej fazie okresu produkcyjnego powinny w istotnym stopniu pozostawać w sferze zatrudnienia. Niskie wskaźniki – widoczne na tle porównawczym – powinny być światełkiem alarmowym. Oczywiście trzeba pamiętać, że w grupie tej są osoby, które pełnią inne ważne funkcje, jak również te, które nie mogą pracować ze względów zdrowotnych. Trudno jednak zakładać, że te 50% osób w wieku 55-65 lat będących poza zatrudnieniem w całości zalicza się do powyższych kategorii. Ponadto docelowo nawet osoby o ograniczonym zdrowiu i sprawności, jak również te podejmujące obowiązki rodzinno-domowo-opiekuńcze powinny w mniejszym lub większym stopniu mieć możliwość aktywności zawodowej.

Zestawienia porównawcze zatrudnienia osób w wieku poprodukcyjnym (65+) pokazują, że istnieje duże zróżnicowanie w tej materii pomiędzy krajami europejskimi. Polska znajduje się pod tym względem na poziomie unijnej średniej. Interesująco wypada rozkład geograficzny wskaźników zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Najwyższe znajdujemy w krajach nadbałtyckich (szczególnie w Estonii, na Litwie i Łotwie), a także w Rumunii i Portugalii, mimo że w krajach Europy Południowej te wskaźniki są szczególnie niskie, w tym w sąsiadującej z Portugalią Hiszpanii. Wysoki wskaźnik zatrudnienia osób starszych jest też w krajach skandynawskich oraz Holandii (ale już nie Belgii). W Polsce wskaźniki te są wyższe niż na Słowacji i Węgrzech, ale niższe niż w Czechach. Widać zatem, że trudno znaleźć prawidłowości regulujące przynależność poszczególnych państw do określonych kręgów historyczno-geograficznych. Praktycznie we wszystkich krajach europejskich można dostrzec znaczną, nierząd-

ko ponaddwukrotną, różnicę tego wskaźnika dla kobiet i mężczyzn. W Polsce ta różnica jest niemalże trzykrotna. Choć na tle porównawczym, jeśli chodzi o udział osób w wieku poprodukcyjnym w zatrudnieniu, nie odstawiamy od przeciętnego poziomu, wydaje się, że nadal ten potencjał jest nie dość wykorzystany, a wskaźniki te mogłyby być istotnie wyższe, co pokazują przykłady nie tylko z krajów skandynawskich, ale także z krajów nadbałtyckich¹¹ czy Portugalii.

Tabela nr 2. Poziom zatrudnienia w grupie wiekowej 65+ w Polsce na tle wybranych krajów europejskich w 2018 r.

Państwo	Kobiety	Mężczyźni
Polska	3,2	8,7
UE28	4,1	8,6
Czechy	5,2	9,8
Węgry	2,2	5,0
Słowacja	2,9	5,6
Łotwa	8,6	11,2
Litwa	7,2	13,2
Rumunia	7,4	10,4
Bułgaria	4,0	8,2
Estonia	11,8	16,5
Niemcy	5,2	10,2
Francja	2,3	3,9
Szwecja	7,2	12,8
Dania	4,4	12,6
Finlandia	4,3	8,9
Holandia	4,4	12,3
Belgia	1,8	3,9
Włochy	2,5	7,5
Hiszpania	1,6	2,9
Portugalia	7,1	17,1
Grecja	2,2	4,8
Słowenia	3,1	6,6
Chorwacja	2,0	4,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, Employment and activity by sex and age (lfsi_emp_), ostatnia aktualizacja z 7.07.2020 r., <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

¹¹ Szerzej o zatrudnieniu osób starszych w krajach bałtyckich można przeczytać choćby w: D. Banaś, *Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ w krajach bałtyckich (Estonia, Litwa, Łotwa) w latach 1998-2017*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 11-12, s. 27-34.

Osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne w starszych pokoleniach

Kategoria osób starszych poza rynkiem pracy jest zróżnicowana według wielu zmiennych. Przede wszystkim w grupie tej mamy zarówno osoby, które można określić jako bierne zawodowo (tj. niepracujące i pracy nieposzukujące), jak i osoby aktywne zawodowo, ale niezatrudnione (pracy szukające, ale niemogące jej znaleźć), a więc bezrobotne. Wśród tych biernych zawodowo też można wyróżnić różne kategorie według statusu społeczno-ekonomicznego. Są to np. osoby pobierające świadczenia emerytalno-rentowe, utrzymujące się ze świadczeń rodzinnych (np. z tytułu opieki nad osobą zależną), ale również te, które nie mają tego typu uprawnień. Wśród bezrobotnych oficjalnie są i ci rzeczywiście pracy szukający, i ci, których do rejestracji w urzędzie pracy skłoniły inne czynniki, np. potrzeba uzyskania statusu osoby ubezpieczonej zdrowotnie. Trzeba też pamiętać, że są ludzie szukający pracy, którzy nie rejestrują się w urzędach pracy, a także ludzie realnie pracujący, ale w szarej strefie, więc często wymykający się rejestrom i statystykom. Kategoria osób, które nie są włączone w oficjalną sferę zatrudnienia, jest więc bardzo szeroka i niejednorodna.

W stosunku do poszczególnych subkategorii osób należy stosować nieco inne instrumenty i nieco inne stawiać cele, jeśli chodzi o rynek pracy. Odmiennie działania muszą być podjęte wobec ludzi, którzy są aktywni zawodowo, ale nie mogą pracy znaleźć lub jej utrzymać na dłużej, a inne wobec tych, którzy przeszli w stan bierności zawodowej. W przypadku pierwszej grupy trzeba zintensyfikować pomoc w znalezieniu lub utrzymaniu pracy oraz zwiększać tzw. zatrudnialność (czyli potencjał bycia zatrudnionym). Z kolei w przypadku części osób biernych zawodowo należałoby tworzyć bodźce lub zachęty do tego, by podjęły aktywność zawodową, lub też znosić bariery, które sprawiły, że osoby te nie mogły pracować.

Trzeba też mieć świadomość, że istnieje także grupa osób, które pozostaną w sferze bierności zawodowej (nieraz w tym czasie pełniąc inne ważne role społeczne, np. domowo-opiekuńcze), i nie ma uzasadnienia

wypychanie ich na rynek pracy za wszelką cenę, wbrew ich możliwościom, aspiracjom i innym zobowiązaniom. W pierwszej kolejności należy więc skoncentrować się na wspieraniu osób, które próbują znaleźć pracę, oraz tych, które ją znalazły, ale różne czynniki prowadzą do tego, że mogą ją stracić lub nie mogą jej wykonywać zgodnie z własnym dobrostanem. W drugiej kolejności należy zająć się tymi, którzy weszli w sferę zawodowej bierności – niezbędne jest znoszenie barier, które nie pozwalają im na podjęcie pracy, oraz tworzenie bodźców do szukania i znajdowania przez nich pracy. Powyższe rozróżnienia dotyczą nie tylko osób 50+, ale ich także, wobec czego warto mieć je na uwadze w kontekście niniejszego opracowania.

Wgląd w sytuację osób w wieku 50+ na rynku pracy umożliwia choćby raport Głównego Urzędu Statystycznego. Powody bierności zawodowej osób w tym wieku mogą być wielorakie, ale najczęściej wskazywane jest nabycie uprawnień emerytalnych, na drugim miejscu, choć znacznie rzadziej, choroba lub niepełnosprawność, zaś na trzecim miejscu – inne powody¹². Jak czytamy w raporcie GUS:

„Zgodnie ze strukturą zamieszkania ludności ogółem większość biernych zawodowo w analizowanym wieku zamieszkiwała miasta – mieszkało w nich 63,0% osób o takim statusie. Analiza wybranych przyczyn bierności zawodowej wskazuje, że wśród biernych zawodowo mieszkańców Polski powyżej 50. roku życia w IV kwartale 2018 r. dominującą przyczyną niepodejmowania pracy były nabyte uprawnienia emerytalne – przyczynę tę wskazało 78,9% osób, drugą istotną przyczyną bierności zawodowej była choroba lub niepełnosprawność – ten powód wskazało 11,9% osób w analizowanym wieku. Emerytura jako główny powód niepodejmowania i nieposzukiwania pracy dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także mieszkańców miast i wsi”¹³.

¹² Główny Urząd Statystyczny, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 roku*, 30.04.2020.

¹³ Tamże.

Warto zwrócić uwagę na nierównowagę płci, jeśli chodzi o skalę bierności zawodowej. Jak czytamy w raporcie GUS:

„Wśród biernych zawodowo powyżej 50. roku życia zdecydowaną większość stanowiły kobiety. Dane statystyczne wskazują, że ich udział w grupie biernych zawodowo w analizowanym wieku stanowił 62,1%. Liczebna przewaga biernych zawodowo kobiet może wynikać z przysługującego im prawa do emerytury we wcześniejszym wieku czy dłuższego niż u mężczyzn przeciętnego trwania życia”¹⁴.

Obok wskazanych tu czynników rzutujących na dysproporcje między mężczyznami i kobietami na rynku pracy wśród starszych grup wiekowych należy też dodać, że kobiety częściej angażują się w role domowo-opiekuńcze, co również może być czynnikiem zawodowej dezaktywacji. Nie oznacza ona jednak bierności w ogóle – wiele osób (najczęściej właśnie kobiet) nieaktywnych zawodowo pełni w tym czasie inne ważne funkcje (np. opiekuńczą, choćby wobec wnuków, sędziwych rodziców czy teściów), i to nierzadko bez społecznej ani finansowej gratyfikacji. Mimo to różnice płciowe i genderowe (związane z kulturowymi rolami przypisywanymi płci) należy także mieć na uwadze, projektując i realizując strategie na rzecz aktywności zawodowej starszych pokoleń.

Oprócz problemu bierności zawodowej mamy też nie mniej doniosły problem bezrobocia, a więc sytuacji osób aktywnych ekonomicznie, które pracy szukają, ale nie mogą jej podjąć. Obowiązująca Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. uznaje, że osoby bezrobotne są w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie, mogą korzystać z pakietu rozwiązań przewidzianych w ustawie właśnie dla osób w wyjątkowo trudnym położeniu.

Polityka przeciwdziałania bezrobociu osób w wieku 50+ doczekała się też czynności kontrolnych ze strony Najwyższej Izby Kontroli, których wyniki nie napawają optymizmem. Z opublikowanego w 2014 r. raportu NIK wynika,

że realizowane wsparcie w powrocie na rynek pracy nie jest zbyt efektywne, a prowadzona polityka nie pozwala na osiągnięcie celu w postaci trwałego wyjścia z bezrobocia¹⁵. Wdrażane instrumenty okazały się mało skuteczne. Jak czytamy w pokontrolnym komunikacie NIK:

„Najgorzej w tym zestawieniu wypadają różnego rodzaju staże. Zatrudnienia nie znalazła ponad połowa ich uczestników (55 proc.). Pozostali zostali zatrudnieni na podstawie umów krótkoterminowych. Większość z nich (75 proc.) po wygaśnięciu umów musiała ponownie zarejestrować się jako osoby bezrobotne w urzędach pracy. Podobnie nieprzydatne okazały się szkolenia. Na 691 osób objętych różnego rodzaju szkoleniami – poza osobami, które podjęły działalność gospodarczą (jako kolejną formę aktywizacji po szkoleniu) – zaledwie 40 znalazło zatrudnienie, które można powiązać z jego tematyką”¹⁶.

Z raportu mogliśmy się dowiedzieć, że pracodawcy biorący udział w programach dla bezrobotnych 50+ traktowali je jako sposób na pozyskanie dodatkowej siły roboczej de facto za darmo. Po okresie refundacji zatrudnienia osób z tej grupy wiekowej nie przedłużano im umów. W raporcie kontrolnym zwrócono też uwagę na to, że urzędy pracy nie miały wystarczających narzędzi, by egzekwować przedłużanie umów ze strony pracodawców. Jak widać, odpowiedzialność za sukcesy i porażki polityki aktywizacji leży zarówno po stronie instytucji państwa, jak i przedsiębiorstw.

Należy jednak pamiętać, że kontrola dotyczyła okresu sprzed reformy w 2014 r. i jej późniejszych modyfikacji. Wnioski, jakie przyniósł omawiany raport, mogą więc być jedynie w pewnej części aktualne, aczkolwiek zaprezentowane druzgocące wyniki i konkluzje stanowią podstawę do uznania, że problem ten jeszcze parę lat temu był bardzo głęboki, i postawienia pytania, na ile przez minione 6 lat został on wyeliminowany czy choćby złagodzony. Kłopoty z powrotem na rynek pracy osób bezrobotnych (zwłaszcza długotrwale) w wieku 50+ mogą wynikać nie tylko z małej sprawności poszczególnych instrumentów w rękach instytucji rynku pracy czy z postaw pracodaw-

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Najwyższa Izba Kontroli, *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa 2014.

¹⁶ NIK o aktywizacji zawodowej osób 50+, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/sprawy-spoeczne/nik-o-aktywizacji-zawodowej-osob-50.html> [dostęp: 19.10.2020].

ców, ale także z szerzej rozumianego statusu społeczno-ekonomicznego starszych bezrobotnych. Wśród nich dużą część stanowią osoby o niskim poziomie wykształcenia, o słabym stanie zdrowia, a także o długotrwałym stażu oddalenia od rynku pracy, będące w ogólnie trudnej sytuacji życiowej i socjalnej, co również nie sprzyja zachowaniu i utrzymaniu pracy, przynajmniej w niektórych profesjach i sektorach. Praktyki reintegrujące tę grupę potencjalnych pracowników z rynkiem pracy muszą nie rzadko być podejmowane w swoistej kohabitacji i synergii z działaniami innych systemów wsparcia społecznego, w tym instytucji odpowiedzialnych za pomoc społeczną. Na pewno warto mieć na względzie statystyczny profil społeczno-demograficzny bezrobotnych w starszym wieku, ale nie należy widzieć ich jako jednorodnej kategorii. Zwłaszcza w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, a więc tych, u których oddaleniu od oficjalnego rynku pracy towarzyszy nieraz szereg innych trudnych sytuacji życiowych (czasem będących następstwem wieloletniego bezrobocia, a czasem jego przyczyną), konieczne jest zindywidualizowane podejście. Ta personalizacja powinna zachodzić zarówno na etapie diagnozy, jak i realizacji działań aktywizujących i reintegrujących.

Interesującym źródłem inspiracji mogą być opisane przez polskich badaczy Zenona Wiśniewskiego i Monikę Maksim innowacyjne rozwiązania niemieckie w ramach programu „Perspective50+”, uwzględniające właśnie indywidualną perspektywę w zestawieniu z wykorzystaniem

niestandardowych narzędzi. Podsumowując czynniki składające się na powodzenie programu, badacze pisali:

„Na podkreślenie zasługują usługi polegające na towarzyszeniu przez pracownika publicznych służb zatrudnienia bezrobotnemu w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej oraz zorganizowaniu i sfinansowaniu próbek pracy umożliwiających zaprezentowanie przyszłym pracodawcom poziomu kompetencji ubiegających się o pracę. Aranżując osobisty kontakt z potencjalnym pracodawcą, doradcy zawodowi pomagali klientom przełamać barierę rekrutacyjną i nakłaniali pracodawców do zatrudniania starszych bezrobotnych. W programie dopuszczono też stosowanie niestandardowych instrumentów, jak na przykład doradztwa dla dłużników, usług medycznych, doradztwa psychologicznego i coachingu, które miały duży wpływ na zmianę postaw wobec pracy wśród bezrobotnych i zwiększenie ich motywacji do podejmowania zatrudnienia¹⁷.”

Na podstawie powyższego opisu wydaje się, że tym, co może być szczególnie przydatne w skutecznym wspieraniu osób długotrwale bezrobotnych także, a może nawet zwłaszcza tych w wieku 50+ jest integracja i koordynacja przepływu informacji i działań między instytucjami odpowiedzialnymi za różne segmenty wsparcia: zatrudnieniowe, psychologiczne, zdrowotne i socjalne. Wymaga to ponadresortowości i zharmonizowania działań na różnych szczeblach, co z kolei bywa nieraz przedstawiane jako pięta achillesowa rodzimej polityki społecznej.

¹⁷ Z. Wiśniewski, M. Maksim, *Sytuacja i aktywizacja zawodowa bezrobotnych 50 plus – doświadczenia niemieckie*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje” 2018, nr 3 (42), s. 23-36.

Aktywność zawodowa starszych pokoleń w agendzie publicznej drugiej dekady XXI wieku

Kwestia aktywności zawodowej była podejmowana jako ważne wyzwanie rozwojowe już w drugiej połowie pierwszej dekady XXI wieku. Katalizatorem działań w tym kierunku – obok rosnącej świadomości wyzwań demograficznych i problemów na rynku pracy – był także popularny na szczeblu międzynarodowym i unijnym paradygmat aktywnego starzenia się, ponieważ jednym z jego wymiarów miało być właśnie pozostawanie w aktywności zawodowej do późnych lat życia.

Za rządów PO-PSL podejmowano początkowo działania mające na celu opóźnienie wieku emerytalnego. Najpierw bardzo ograniczono możliwość przechodzenia na emeryturę do znacznie węższego niż wcześniej kręgu grup zawodowych, a następnie podjęto decyzję o stopniowym podniesieniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do 67. roku życia (co przez następców zostało cofnięte). Jednak samo przesuwanie momentu nabywania uprawnień emerytalnych nie wystarcza, by ścieżka zawodowa mogła się dalej rozwijać. Potrzebne są także pozytywne instrumenty sprzyjające kontynuacji pracy.

Impulsem do ich rozwoju mogło być stworzenie zrębów polityki senioralnej w latach 2012-2013. Wówczas powołano odpowiednie instytucje (departament polityki senioralnej, rada polityki senioralnej), przyjęto założenia wieloletniej strategii, a także zbudowano stabilniejsze ramy dla celowych programów senioralnych na kolejne lata. Jednym z nich był program „Solidarność pokoleń”¹⁸, poświęcony właśnie zwiększaniu zatrudnienia osób w wieku 50+ (ów program przetestowano po raz pierwszy w „kryzysowym” roku 2008)¹⁹.

Uczynienie dążeń do wzrostu aktywności zawodowej osób 50+ przedmiotem wieloletniego programu dawało szansę na stabilną, przemyślaną i sukcesywnie realizowaną politykę publiczną w tym zakresie. Tym bardziej że program opierał się na diagnozie, określonych celach i przypisanych im priorytetach oraz na mechanizmach

koordynacji podejmowanych działań. Z perspektywy czasu widać jednak, że program i jego pozycja w sektorze polityki senioralnej nie przetrwały zmiany politycznej w 2015 r., co wskazuje na wciąż słabe zakorzenienie tych zagadnień w agendzie politycznej i ładzie instytucjonalnym.

W programie „Solidarność pokoleń” sformułowano sześć celów, a w ramach każdego szereg działań priorytetowych. Te cele to: dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy; rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom w wieku 50+; zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową; wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się; rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+; transfery społeczne wspierające aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym²⁰. Program ten do dziś może stanowić istotny punkt odniesienia dla polityki wykorzystania i zwiększania potencjału zawodowego starzejących się pracowników i seniorów także w nadchodzącej dekadzie.

Jak już zostało wspomniane, wraz z upływem czasu, a zwłaszcza po przesileniu politycznym w 2015 r., program ów stracił na znaczeniu. Obecnie trudno na oficjalnej stronie rządowej poświęconej polityce senioralnej znaleźć aktualne dane na temat dalszej realizacji programu, tak samo jak brak ocen jego osiągnięć.

Niektórzy eksperci dostrzegają na przestrzeni minionej dekady szerszą tendencję do zmniejszania wagi przywiązywanej w polityce państwa do aktywizacji osób starszych. Raport Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych podkreśla, że w latach 2008-2014 podejmowano takie działania jak: promocja zatrudnienia, wsparcie aktywności zawodowej czy podniesienie wieku emerytalnego (w znacznym stopniu było to możliwe dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego). Jak czytamy w raporcie:

¹⁸ Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Załącznik do uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 115).

¹⁹ <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/program-solidarnosc-pokolen-dzialania-dla-zwiekszenia-aktywnosci-zawodowej.html> [dostęp: 15.01.2021].

²⁰ Tamże.

„Nie przyniosły one jednak trwałych efektów, podobnie jak próba upowszechnienia wśród pracodawców zarządzania wiekiem ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych. Wynika to z jednej strony z punktowego, akcyjnego i krótkotrwałego charakteru realizowanych projektów, z drugiej zaś – ze zmiany polityki państwa dotyczącej aktywności zawodowej, na rzecz aktywności społecznej i opieki nad seniorami”²¹.

Dalej we wspomnianym opracowaniu czytamy, że aktualnie podejmowane działania na rzecz aktywności zawodowej starszych pokoleń mają charakter drugoplanowy. Przykładowo w obecnie obowiązującym dokumencie

strategicznym dotyczącym polityki społecznej na rzecz osób starszych jest część poświęcona ich aktywności zawodowej, ale brakuje tam konkretnych rekomendacji, a ponadto ogólne założenia odnoszą się głównie do starzejących się osób w wieku produkcyjnym, a już nie w okresie poprodukcyjnym. Ta sama prawidłowość zachodzi przy istniejących programach aktywizacji starszych pokoleń z odwołaniem do ekonomii społecznej czy programów regionalnych realizowanych między innymi przez instytucje rynku pracy. Kwestia podtrzymywania i wzmacniania aktywności zawodowej ludzi, którzy przekroczyli próg starości, jest zatem bardzo słabo obecna w polityce publicznej i działalności instytucji państwa²².

²¹ E. Kamińska, E. Kulisz, T. Schimanek, M. Stanowska, Z. Szarota, *Aktywność osób starszych*, w: *Sytuacja osób starszych w Polsce – wyzwania i rekomendacje*, raport Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych, red. B. Szatur-Jaworska, B. Rysz-Kowalczyk, B. Imiołczyk, 2020, s. 87.

²² Tamże.

Bariery i stereotypy

Bariery w wykorzystaniu potencjału zawodowego starszych pokoleń

Jedną z barier są zakorzenione w społeczeństwie (w tym także wśród części osób 50+ oraz pracodawców) stereotypy czy błędne przeświadczenia odnośnie do aktywności zawodowej starszych grup wiekowych. Mogą one dotyczyć zarówno samych starzejących się pracowników, ich możliwości i przydatności, jak również tego, na ile w ogóle zwiększanie zatrudnienia przedstawicieli starszych grup wiekowych jest ze względów społeczno-ekonomicznych korzystne i czy nie stoi w kolizji z tworzeniem perspektyw dla młodszych pokoleń, które dopiero wchodzi na rynek pracy. Badacze zagadnienia jednak obalają ów mit. Jak piszą Piotr Błędowski i Andrzej Szuwarzyński:



Często błędnie uważa się, że wcześniejsza dezaktywacja pracowników tworzy miejsca pracy dla młodych – jest to nieprawda. Zjawisko to prowadzi do zwiększenia kosztów pracy związanych z rosnącymi składkami i podatkami, co oznacza, że liczba oferowanych miejsc pracy spada, a w konsekwencji – spada także zatrudnienie w grupie osób do 25 roku życia. W efekcie, młodsze pokolenie jest obciążone w istotny sposób finansowaniem transferów ukierunkowanych na osoby, które zakończyły swoją aktywność zawodową²³.

Stereotypy mogą odnosić się także do samych osób starszych oraz wpływu fizycznych i psychicznych procesów starzenia się na ich wydajność, adaptacyjność i mobilność w sferze pracy. W jednym z artykułów zawierających kweryndę badań na temat stereotypów wobec pracowników w wieku 50+ czytamy:

„[...] w świadomości pracodawców u pracownika 50+ dominują: niskim poziom wykształcenia i umiejętności technicznych, niska wydajność pracy, niesatysfakcjonująca kreatywność i brak innowacyjności czy wreszcie słabe zdolności

przystosowawcze do zmieniających się wymagań rynku. W badaniach Richarda A. Posthuma i Michaela A. Campiona ten nieprzychylny wizerunek dodatkowo wzmacniają takie cechy, jak: niższy poziom aspiracji oraz mniejsza niż u młodszych pracowników odporność na oddziaływanie czynników stresujących”²⁴.

Bariery i stereotypy dotyczące zdrowia i sprawności

Niekiedy rezerwa wobec przydatności starszych pracowników na rynku pracy opiera się na przeświadczeniu, że są to osoby zasadniczo mniej sprawne i o słabszym zdrowiu, co też może wpływać na ich wydajność, ale również np. na częstość absencji w pracy. Na ile jest to stereotyp, a na ile opis faktycznej kondycji starszych generacji (także) na rynku pracy? Odpowiedź na to pytanie jest złożona. Z jednej strony bowiem mamy do czynienia z nieuprawnioną generalizacją. Z drugiej strony jednak faktycznie kondycja zdrowotna części osób zbliżających się do progu starości bywa niekorzystna, przy czym nie należy tego uznawać za powód do dyskryminacji czy wykluczenia z rynku pracy, a raczej za realne wyzwanie, z którym muszą się zmierzyć przedsiębiorcy i polityka publiczna.

Przeprowadzone wśród pracodawców badania nie potwierdziły w przypadku osób w wieku 45/50+ uogólnionej tendencji do nadmiernej absencji w pracy z przyczyn zdrowotnych. Wskazywano też na zróżnicowanie tej grupy. Zacytujmy:

„Również pracodawcy, wypowiadając się na temat skali absencji chorobowej swoich pracowników w wieku 45/50+, wyrażają dość korzystne oceny – w ciągu ostatnich 12 miesięcy przynajmniej jeden dzień pracy opuściło zaledwie 30% zatrudnionych na umowę o pracę. Można wnioskować, że w zasobach pracy w wieku 45-69 lat mamy społeczność o dość zróżnicowanej kondycji zdrowotnej, natomiast ta subpopulacja, która nadal

²³ P. Błędowski, A. Szuwarzyński, *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*, opracowanie w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”, 2009.

²⁴ J. M. Moczyłowska, K. Kowalewski, *Stereotyp pracownika w wieku 50+ jako potencjalne źródło zachowań dyskryminacyjnych w środowisku pracy*, „Modern Management Review” 2015, vol. XX, 22 (2/2015), pp. 71-81.

pracuje, to grupa cieszących się dość pomyślnym stanem zdrowia. Z drugiej strony, niską absencję chorobową osób w wieku 45/50+ może tłumaczyć duża dyscyplina starszych pracowników, która powoduje, że nawet jeśli mają jakieś problemy ze swoim stanem zdrowia, starają się nie korzystać ze zwolnień lekarskich²⁵.

Ostatnie zdanie z przywołanego passusu powinno wzbudzić uwagę i też niepokój. Jeśli niska siła przetargowa starszych pracowników sprawia, że nawet w obliczu kłopotów zdrowotnych nie zawsze zaspokajają swoje potrzeby zdrowotne (a nieraz nawet ich nie zgłaszają), może to w dłuższej perspektywie prowadzić do pogłębienia problemów zdrowotnych tych osób, a także przeniesienia ich na innych pracowników. Pojawia się jednak ryzyko nienowego zjawiska na rynku pracy, określanego mianem prezentyzmu, czyli obecności w pracy pomimo choroby²⁶. W dobie walki z chorobami zakaźnymi i infekcyjnymi to zjawisko powinno być przedmiotem szczególnej uwagi (nie tylko) w kontekście osób w wieku 50 czy 60+.

Trzeba pamiętać, że statystyczna sytuacja zdrowotna osób świeżo po 50. roku życia i tych w okresie około-emerytalnym może być diametralnie różna (choć nie zawsze kryterium wieku metrykalnego okazuje się pod tym względem kluczowe).

W przypadku części osób w wieku dojrzałym ograniczeniem dla aktywności w sferze zawodowej bywa niepełnosprawność²⁷. Należy jednak zauważyć, że i osoby z niepełnosprawnościami nierzadko byłyby w stanie pracować, a prawo pozwala na to także wówczas, gdy odbierają świadczenia rentowe, nawet z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (choć istnieją limity uzyskiwanego tą drogą dochodu). Niestety potencjał zawodowy osób z niepełnosprawnościami (w tym również tych w starszym wieku, bo ryzyko niepełnosprawności rośnie wraz z wiekiem) bywa w Polsce nie dość wykorzystywany. Wskaźniki zatrudnienia tej grupy pozostają nadal na niewysokim poziomie, znacznie poniżej unijnej średniej.

Skuteczniejsza polityka rehabilitacji zawodowej i proza-trudnieniowej wobec osób niepełnosprawnych to także powinien być ważny obszar działań mogących przyczynić się do większej inkluzji starszych pracowników na rynku pracy. Problematyka niepełnosprawnościowa i senioralna zbiega się z zagadnieniami rynku pracy zwłaszcza w takich punktach, jak kwestia uniwersalnego projektowania miejsca i organizacji pracy. Na odcinku projektowania przestrzeni, która byłaby uniwersalnie dostępna, poczyniono w ostatnich latach godne odnotowania kroki – przede wszystkim w ramach horyzontalnego programu „Dostępność+”²⁸. Lepsze dostosowanie infrastruktury, transportu, rozmaitych instytucji i usług (zwłaszcza publicznych) do potrzeb i możliwości osób o ograniczonej sprawności niesie też korzyści dla części pracowników, których w związku z wiekiem czy stanem zdrowia mogą cechować mniejsza sprawność czy dodatkowe potrzeby.

Bariery związane z przygotowaniem i organizacją pracy

Jak zostało zasygnalizowane wyżej, duże znaczenie dla wykorzystania potencjału zawodowego starszych pokoleń może mieć organizacja pracy, w tym zarządzanie wiekiem. Jest to istotne przy próbach podtrzymania aktywności zawodowej osób obecnych na rynku pracy, ale również przy zatrudnianiu tych, którzy się dopiero o to starają. Jak piszą Urszula Sztanderska i Jacek Liwiński:

”

Zarządzanie wiekiem to element zarządzania zasobami ludzkimi, a dokładniej: element zarządzania różnorodnością. Polega ono na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku²⁹.

Badacze wskazują tu na następujące elementy: rekrutację i selekcję, kształcenie ustawiczne, rozwój kariery zawodowej, elastyczne formy zatrudnienia, ochronę i promocję

²⁵ E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, 2014

²⁶ A. Wężyk, D. Merecz, *Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy*, „Medycyna Pracy” 2013, nr 6, s. 847-861.

²⁷ A. Gawaska, A. Drabarz, A. Macius, *Osoby niepełnosprawne 50+. Aktywność zawodowa i społeczna*, Fundacja Aktywizacja, 2019.

²⁸ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-bez-barier/dostepnosc-plus/> [dostęp: 16.01.2021].

²⁹ J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2010.

zdrowia, przesunięcia między stanowiskami, kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę. Ich zdaniem żeby zarządzanie wiekiem było skuteczne, ważne jest możliwie kompleksowe wykorzystanie tych elementów. Autorzy w swoim opracowaniu wskazują też na wiele dobrych zagranicznych praktyk, na których można się wzorować³⁰.

Gdy w 2013 r. przyjmowano program „Solidarność pokoleń”, w części diagnostycznej zwrócono uwagę na niewielką świadomość po stronie przedsiębiorstw znaczenia wyzwania, jakim jest zarządzanie wiekiem³¹. Dziś, po niemal dekadzie, pojawiają się nowe praktyki i koncepcje zarządzania wiekiem. Jedną z nich – szczególnie interesującą z perspektywy międzygeneracyjnej – jest tzw. intermentoring, polegający na uczeniu się wzajemnie przez przedstawicieli różnych generacji pracowników w miejscu pracy³². Starsi i młodszy mają często odmienne kompetencje wynikające z fazy życia, długości stażu pracy czy przynależności pokoleniowej. Korzystne dla firmy (jak i zatrudnionych w niej pracowników) może być uruchomienie procesu wzajemnego uczenia się i przekazywania kompetencji. Buduje to sprawniejszą organizację w miejscu pracy, ale też pozwala podnosić kompetencje pracowników i sprzyja lepszemu ich łączeniu dla wypracowania określonych efektów zawodowych.

Mimo stopniowo zachodzących zmian firmy nadal bywają nieprzygotowane na wykorzystanie potencjału starszych pracowników, a co gorsza – zdarzają się też praktyki dyskryminacyjne ze względu na wiek. Wedle raportu na temat silversów aż co trzeci ankietyowany deklarował, że spotkał się z dyskryminacją ze względu na wiek w obecnym miejscu pracy³³.

Bariery dotyczące kwalifikacji i kompetencji (także cyfrowych)

Ważnym czynnikiem sprzyjającym kontynuacji zatrudnienia w cyklu życia zawodowego jest poziom kwalifikacji oraz zdolność do ich przekształcania. Choć istnieją

narzędzia prawno-finansowe sprzyjające organizacji takiego kształcenia ustawicznego, jak np. Krajowy Fundusz Szkoleniowy³⁴, nadal liczba pracowników, którzy z nich korzystają, jest ograniczona. Natomiast rynek pracy i jego otoczenie są dziś bardzo dynamiczne, a dużą rolę na nim mogą odgrywać kompetencje miękkie, wobec czego ważna jest zdolność do nabywania nowych kompetencji także poza dotychczasową ścieżką życia zawodowego, a tym bardziej karierą w danym zakładzie pracy. To przekształcanie i poszerzanie kwalifikacji może się odbywać za pomocą różnych form edukacji formalnej i pozaformalnej w dorosłym życiu. Niestety w Polsce wciąż model kształcenia się przez całe życie i edukacji w wieku dojrzałym, w tym w późnych fazach dorosłości, jest daleki od powszechności. Pod tym względem Polska wypada niekorzystnie na tle unijnej średniej.

Tabela nr 3. Udział w edukacji formalnej i pozaformalnej osób dorosłych w wybranych krajach EU w 2016 roku

Państwo	25-64 lata życia	45-54 lata życia	55-64 lata życia
Polska	25,5	23,2	13,4
UE28	45,2	45,2	32,9
Niemcy	52,0	52,6	43,9
Czechy	46,1	49,3	29,1
Węgry	55,7	60,3	38,2
Słowacja	46,1	47,5	30,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk Eurostatu: [trng_aes_101]

Jak pokazuje tabela, Polska pod względem udziału w edukacji formalnej i pozaformalnej osób dorosłych znacznie odstaje od unijnej średniej, jak i od krajów, z którymi sąsiadujemy. Widać to zwłaszcza wśród starszych pokoleń w wieku produkcyjnym. Jedynie niewielki odsetek osób w wieku 55-64 lata dalej się kształci (13,4% w 2016 r. przy średniej unijnej na poziomie 32,9%).

Współczesna praca w coraz większym zakresie opiera się na wykorzystaniu kompetencji cyfrowych. Trwająca pandemia i presja na przechodzenie w tryb zdalny może

³⁰ Tamże.

³¹ Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, dz. cyt.

³² *Intermentoring, doświadczenie różnych pokoleń w pracy*, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Intermentoring-doswiadczenie-roznych-pokolen-w-pracy-2116465.html> [dostęp: 17.01.2021].

³³ Bigram, Essilor Polonia, raport *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, dz. cyt.

³⁴ Zgodnie z prawnym przeznaczeniem „Krajowy Fundusz Szkoleniowy to wydzielona część Funduszu Pracy przeznaczona na wsparcie pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne”. Dokładniejsze zasady działania funduszu i ubiegania się o wsparcie finansowe przez pracodawców w jego ramach można znaleźć na stronach Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp: 5.01.2021].

dotąd te tendencje pogłębiać i przyspieszać. Dla części osób ze starszych pokoleń może stanowić to barierę zatrudnieniową z uwagi na doświadczenie wykluczenia cyfrowego. Ryzyko takiego wykluczenia rośnie wraz z wiekiem i dotyka w większym stopniu osoby, które już są w fazie starości, niż te, które dopiero się do niej stopniowo zbliżają. Dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że w 2018 r. w grupie wiekowej 65-74 prawie 60% osób nigdy nie korzystało z komputera, choć trzeba zaznaczyć, że w poprzednich latach odsetek seniorów wykluczonych cyfrowo był jeszcze wyższy³⁵. Z internetem regularnie (co najmniej raz w tygodniu) łączyło się 29,8% osób z tej grupy wiekowej i odsetek ten też nieco wzrósł względem badań z lat wcześniejszych. Co ważne, korzystanie zarówno z komputera, jak i z internetu wśród starszych pokoleń jest w dużej mierze skorelowane z wykształceniem. Najczęściej po te zdobycze nowoczesnej techniki sięgały osoby o niższym poziomie wykształcenia, a to właśnie one są bardziej narażone na bezrobocie w okresie przedemerytalnym oraz na niskie świadczenia w wieku emerytalnym. Brak kompetencji cyfrowych może utrudniać znalezienie i utrzymanie pracy, jak i uzupełnienie dochodu ze skromnych emerytur.

Choć teoretycznie kolejne generacje, przesuając się na linii życia, powinny w mniejszym stopniu podlegać wykluczeniu cyfrowemu, w praktyce to ryzyko nadal pozostanie, choć będzie miało nieco inny odcień. O ile dziś wiele osób w starszym wieku w ogóle nie korzysta z komputera, o tyle w przyszłości starsze pokolenia, nawet jeśli będą korzystały z nowoczesnych, w tym cyfrowych, technologii, nie zawsze będą potrafiły podążać za zmianami technologicznymi w tym zakresie, przez co niektóre narzędzia pracy i komunikacji mogą okazać się nadal nie dość dostępne.

Warto też dodać, że ograniczenia cyfrowe stanowią barierę nie tylko w zdobyciu i wykonywaniu pewnych prac zarobkowych, ale także w ich szukaniu. Niektóre opracowania wskazują, że coraz większą rolę w skutecznym poruszaniu się po rynku pracy odgrywają choćby media społecznościowe³⁶.

Jak pokazał jednak przywoływany już wcześniej raport na temat sytuacji osób 50+ na rynku pracy, wiele z nich – wbrew stereotypom – jest aktywnych w tzw. social media³⁷.

Bariery opiekuńcze

Istnieją badania dowodzące, że opieka nad osobami zależnymi, którą sprawują osoby w wieku 50+, może być jedną z wielu barier dla ich aktywności zawodowej³⁸.

W przypadku osób na przedpolu starości to obłożenie obowiązkami opiekuńczymi może być wielokierunkowe. Z jednej strony istnieje potrzeba wspomaganie swoich dorosłych już dzieci w wychowaniu wnuków, z drugiej zaś strony pojawia się konieczność zapewnienia wsparcia, a nieraz i opieki swoim sędziwym rodzicom czy innym krewnym. Nierzadko obydwie typy powinności występują równocześnie, a przedstawiciele pokolenia szczególnie narażonego na tego typu podwójne obciążenie nazywa się tzw. sandwich generation.

Istnieją strukturalne uwarunkowania prowadzące do tego, że ryzyko takiego obciążenia – mogącego skutkować ograniczeniami możliwości odgrywania roli zawodowej – jest w Polsce szczególnie wysokie na tle wielu innych krajów. Po pierwsze, w Polsce wciąż opieka formalna nad dzieckiem do lat trzech w żłobkach jest daleka od powszechności. Choć przez minioną dekadę dokonał się pewien postęp na tym polu, nadal duża część kraju pozostaje poza sferą dostępu do opieki żłobkowej. Znacznie lepiej współcześnie wygląda dostępność opieki przedszkolnej, chociaż i tu pojawiają się pewne ograniczenia. Luki w infrastrukturze żłobkowej (i nieco mniejsze w infrastrukturze przedszkolnej) wypełniają często rodzice (zazwyczaj matki), ale nierzadko angażują się w tę rolę dziadkowie, zwłaszcza gdy rodzic chce lub musi być aktywny zawodowo.

Po drugie, system wsparcia formalnego osób sędziwych jest również słabo rozwinięty, co sprzyja familizacji opieki – zjawisku, które jest ponadto w Polsce dość silnie kul-

³⁵ Główny Urząd Statystyczny, *Sytuacja osób starszych w 2018 roku*, 12.02.2020.

³⁶ M. Bogdziński, *Rola mediów społecznościowych na obecnym rynku pracy*, „Rynek pracy” 2019, nr 3.

³⁷ Bigram, Essilor Polonia, raport *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, dz. cyt.

³⁸ red. I. E. Kotowska, I. Wóycicka, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*, Warszawa 2008.

turowo zakorzenione. Raport Najwyższej Izby Kontroli z 2018 r. pokazał, że co piąta polska gmina nie świadczy na swoim terenie usług opiekuńczych ani specjalistycznych usług opiekuńczych. Niedobory dostępu do tego typu usług rzutują na poziom obciążenia najbliższych zaspokajaniem tychże potrzeb. Duża część opiekunów rodzinnych/nieformalnych jest właśnie w wieku 50+, co wiąże się z charakterem więzi międzygeneracyjnych. Deficyty wsparcia formalnego sprawiają, że w obliczu bardziej złożonych potrzeb opiekuńczych lub konieczności wspar-

cia więcej niż jednej osoby człowiek świadczący opiekę zmuszony jest to robić w znacznym wymiarze czasowym, a to wyłącza go z możliwości pracy zawodowej lub bardzo te możliwości ogranicza. Problematyka godzenia pracy z opieką nad osobami starszymi doczekała się licznych opracowań i odrębnych badań zwieńczonych monograficznymi publikacjami³⁹. Autor niniejszej ekspertyzy również przygotował osobny raport na ten temat, wobec czego na tych łamach kwestia ta nie będzie omawiana szerzej, a zainteresowanych odsyłam do przywołanego raportu⁴⁰.

³⁹ Ł. Jurek, *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*, Wrocław 2016.

⁴⁰ R. Bakalarczyk, *Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi wyzwaniem dla dialogu społecznego i polityki publicznej różnych szczebli*, KDS KIG we współpracy z Fundacją Zaczyn i Laboratorium „Więzi”, Warszawa 2020.

Wnioski

- Poziom aktywności ekonomicznej, w tym zatrudnienia, osób zbliżających się do starości, mimo że wzrósł w minionej dekadzie, nadal pozostaje istotnie poniżej unijnej średniej. Można powiedzieć, że potencjał zawodowy osób w tej grupie wiekowej jest wykorzystany w dalece niewystarczającym stopniu.
- W przypadku osób po 65. roku życia poziom zatrudnienia nie odbiega od unijnej średniej, ale wydaje się niski choćby w porównaniu z szeregiem krajów Europy Wschodniej. Potencjał i tej kategorii wiekowej można uznać zatem za nie dość wykorzystany.
- Niewykorzystanie potencjału zawodowego starszych grup wiekowych pogłębia liczne strukturalne problemy starzejącego się społeczeństwa, takie jak niedobory kadrowe, zwłaszcza w określonych branżach lub na poziomie lokalnych rynków pracy, deficyty systemu zabezpieczenia społecznego (w tym emerytalnego i zdrowotnego) oraz finansów publicznych, a także ryzyko ubóstwa w okresie starości.
- Polityka w tym obszarze po etapie rozwoju w latach 2008-2014 jakby straciła swój rozpęd, a kwestia aktywności zawodowej starszych pokoleń zeszła na dalszy plan, co było widać po podejmowanych przez polityków działaniach, a jeszcze bardziej po zaniechaniach. Dobrze by było ten nurt polityki publicznej jak najszybciej na nowo ożywić.
- Aktywność zawodowa starszych grup wiekowych napotyka wciąż wiele strukturalnych barier. Spora część z nich leży poza wąsko rozumianymi stosunkami pracy, a odnosi się do kompetencji osób w starszych wieku, stereotypów, jakie wokół nich narosły, ich stanu zdrowia czy pozazawodowych powinności, którymi w coraz większym stopniu będą obciążone starsze pokolenia na rynku pracy.

Rekomendacje

Rekomendacje przekrojowe:

1. Podniesienie rangi zagadnienia w agendzie polityki publicznej (zwłaszcza senioralnej)

Konieczne jest nadanie kwestii wykorzystania potencjału zawodowego osób ze starszych pokoleń znacznie większej rangi w agendzie polityki publicznej. Zagadnienie to powinno być istotną częścią istniejącej polityki senioralnej (oraz polityki zatrudnienia), a przyporządkowane temu powinny zostać konkretne działania i programy wspierane finansowo z centralnego poziomu polityki publicznej. Zasadne jest zarówno stworzenie osobnych ram strategicznych dla polityki na rzecz realizacji tego celu, jak i wpisanie zagadnienia w szersze ramy społeczno-ekonomicznego rozwoju.

2. Strategia oparta na wiedzy, ale i na dialogu z szerokim gronem interesariuszy

Należałoby opracować strategię na rzecz wykorzystania potencjału zawodowego starzejących się pracowników i osób w wieku okołoemerytalnym. Strategia ta powinna opierać się z jednej strony na dotychczasowych badaniach i doświadczeniach (także zagranicznych), z drugiej zaś na dialogu z różnymi interesariuszami tejże polityki. Wśród nich szczególną rolę powinny odgrywać instytucje odpowiedzialne za politykę rynku pracy, aktorzy dialogu społecznego na różnych poziomach (krajowym, regionalnym, branżowym), a także organizacje i inicjatywy senioralne. Z uwagi na to, że zidentyfikowane bariery dotyczą również sfer poza rynkiem pracy, np. obszaru zdrowia, edukacji czy opieki długoterminowej, warto ponadto uwzględnić perspektywę i doświadczenie organizacji i interesariuszy działających w tych obszarach.

3. Dialog na wszystkich etapach: od projektowania, przez implementację, aż po ewaluację

Prowadzenie polityki na rzecz lepszego wykorzystania potencjału zawodowego osób w wieku okołoemerytalnym powinno opierać się na dialogu i konsultacjach na

różnych etapach tego procesu. Oznacza to konieczność włączania wielu podmiotów nie tylko w stadium projektowania rozwiązań strategicznych i szczegółowych, ale także w momencie ich wdrażania, a potem monitoringu i ewaluacji. Choć główna odpowiedzialność za tworzenie rozwiązań oraz moderowanie wokół nich dialogu pozostaje po stronie władzy ustawodawczej i wykonawczej, nie zawsze władza państwowa musi je inicjować. Powinna być otwarta na pomysły i działania pochodzące od strony społecznej, zwłaszcza jeśli są wspólnym przedsięwzięciem partnerów społecznych w stosunkach pracy. Na poziomie proponowania i projektowania rozwiązań środowiska pracodawców i pracowników zawiązały już pewne porozumienia, których rezultatem jest przyjęty 8 czerwca 2020 r. dokument pt. Porozumienie strony pracowników i strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia⁴¹. Pięciostronicowy dokument zawiera nie tylko diagnozę znaczenia aktywnego starzenia, ale także konkretne rekomendacje do wdrażania w ramach stosunków pracy. Kolejne miesiące już w cieniu pandemii prawdopodobnie odsunęły nieco w czasie prace strony rządowej nad tymi propozycjami. Warto do nich wrócić.

4. Wieloaspektowość i międzysektorowość mierzenia się z wyzwaniem

Prowadzenie polityki na rzecz wykorzystania potencjału starszych pokoleń musi uwzględniać szeroki zakres obszarów życia społecznego i polityki publicznej, wykraczających poza wąsko rozumianą politykę rynku pracy. Rozwiązania powinny być skoncentrowane na identyfikacji i przełamaniu barier w poszczególnych dziedzinach, choćby wyszczególnionych w części diagnostycznej tejże ekspertyzy: sferze edukacji (także ustawicznej i nieformalnej), zdrowia czy infrastruktury opieki nad osobami zależnymi.

5. Orientacja nie tylko na deficyty, ale przede wszystkim na potencjał i korzyści

Kluczowe jest pozytywne postrzeganie dojrzałych wiekiem pracowników na rynku pracy jako źródła szeroko

⁴¹ Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia, 8.06.2020.

rozumianych korzyści i potencjału z punktu widzenia mikro- i makroekonomicznego, a także ze względu na społeczne i kulturowe walory widziane w perspektywie międzygeneracyjnej.

6. Wykorzystanie szerokiego instrumentarium uwzględniającego działania miękkie i twarde

Priorytetowe jest sięganie po wiele instrumentów i dążenie do uzyskania efektu synergii. Z jednej strony potrzebne są miękkie narzędzia oddziaływania na świadomość, rozbijające stereotypy i uprzedzenia wobec przedstawicieli starszych pokoleń i ich potencjału na rynku pracy oraz przedstawiające korzyści z jego wykorzystania, a także straty wynikające z zaniechań w tym obszarze. Z drugiej zaś strony potrzebne są twarde instrumenty instytucjonalne, służące odpowiedniemu kształtowaniu regulacji sprzyjających wykorzystaniu możliwości i aspiracji zawodowych starszych pokoleń.

7. Właściwe odróżnienie rzeczywistych ograniczeń od fałszywych generalizacji i stereotypów

Konieczne jest mierzenie się z realnymi barierami i ograniczeniami, ale również ze stereotypami. Trzeba widzieć realne ograniczenia zdrowotne czy cyfrowe części starszego pokolenia (i tworzyć działania na rzecz ich przezwyciężenia), ale nie budować na ich podstawie stereotypowego obrazu starszych generacji jako niezdrowych i niesprawnych w świecie cyfrowym, gdyż może to prowadzić do postaw dyskryminacyjnych i pogłębiać problemy z adaptacją na rynku pracy osób z tych grup wiekowych.

8. Uwzględnienie osób biernych zawodowo, bezrobotnych i pracujących

Strategia na rzecz wykorzystania potencjału starszych pokoleń musi uwzględniać sytuacje osób o różnym stopniu zintegrowania z rynkiem pracy. Szczególnie pilnym – ze względów społecznych – zadaniem jest polityka wsparcia osób bezrobotnych w wieku 50+, ale na tym nie można poprzestać. Ważne jest także projektowanie i realizowanie działań wzmacniających osoby bierne zawodowo, nie szukające pracy, które po otrzymaniu takich możliwości

– i też odpowiednich zachęt – mogłyby włączyć się w rynek pracy. Nie można również zapomnieć o działaniach skierowanych w stronę starszych pracowników, którzy nadal są w sferze zatrudnienia, ale na skutek różnych czynników zawodowych lub pozazawodowych są zagrożeni wypadnięciem poza rynek pracy.

Przykładowe rekomendacje szczegółowe:

1. Rekomendacje w zakresie kształtowania stosunków i organizacji pracy oraz promocji zatrudnienia

- Wznowienie programu „Solidarność pokoleń”, zapewnienie mu odpowiedniej rangi w polityce publicznej, godziwych ram finansowych i skutecznych narzędzi oddziaływania, monitoringu i ewaluacji uzyskiwanych efektów.
- Przeciwdziałanie stereotypom odnoszącym się do starszych pracowników oraz promocja wiedzy o ich potencjale zawodowym oraz o korzyściach z integracji międzypokoleniowej w miejscu pracy. Może temu służyć ogólnopolska kampania, w którą powinny się zaangażować główne instytucje państwa, zwłaszcza odpowiedzialne za obszary pracy i polityki społecznej, a także media publiczne. Należy w tym celu wykorzystać również nośność mediów społecznościowych.
- Tworzenie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem w miejscu pracy. Konieczne są odpowiednio dostępne poradniki i wytyczne oraz zadbanie o ich szeroką dystrybucję.
- Stymulowanie mentoringu międzypokoleniowego. Można tu sięgnąć po propozycję zawartą w porozumieniu Rady Dialogu Społecznego z 8.06.2020 r. Znajdujemy tam postulat wprowadzenia tzw. umowy mentorskiej, co w myśl przywołanego dokumentu oznaczałoby, że „Mentor wdrażałby do pracy osoby nowo przyjmowane lub wspierał osoby dążące do przekwalifikowania. Należy podjąć prace nad uregulowaniem dofinansowania wynagrodzenia takich osób (dodatek dla mentorów) ze środków Funduszu Pracy”.

- Uniwersalne projektowanie miejsca pracy i wytwarzanych usług i dóbr. Może mieć to znaczenie zarówno dla odbiorców w starszym wieku, jak i dla pracowników danego zakładu pracy.

2. Podnoszenie kapitału zdrowotnego i kompetencyjnego

2.1. Profilaktyka zdrowotna i promocja zdrowia wspierane przez państwo i przedsiębiorców

- Profilaktyka utraty zdrowia i promocja zdrowia (zarówno fizycznego, jak i psychicznego) we wszystkich fazach życia. Warto nie tylko zwiększać nakłady na działania profilaktyczne, ale także usprawniać je na tyle, by sięganie po nie było bardziej powszechne i przynosiło lepsze skutki. Niewykluczone, że impulsem do rozwijania profilaktyki zdrowotnej, zwłaszcza wśród osób dojrzałych, okaże się zapowiadany program „Profilaktyka 40+” (w chwili pisania opracowania jego treść jeszcze nie jest znana).

Można też rozważyć tworzenie w samym systemie ubezpieczenia społecznego dodatkowych bodźców do korzystania z profilaktyki zdrowotnej w większym stopniu niż obecnie. Ważnym obszarem działań publicznych mogą być też zachęty dla pracodawców, by zapewniali swoim pracownikom pakiety zdrowotne i sportowe, stymulujące zdrowy tryb życia i pośrednio przekładające się na wydłużenie życia w zdrowiu. Także życia zawodowego. Dobrze by było, gdyby pracodawcy wspierali finansowo monitoring zdrowia swoich pracowników w formie konsultacji medycznych i okresowych badań profilaktycznych (również tych wykraczających poza podstawową medycynę pracy), a ponadto współfinansowali niektóre usługi medyczne i wspomagające (np. konsultacje psychologiczne) w razie wykrycia pewnych schorzeń.

Warto w tym kontekście odnotować już zainicjowane programy profilaktyczne realizowane przez część pracodawców w ramach projektów koordynowanych przez instytucje publiczne. Takim programem może być „PracoDawca zdrowia” (jako element szer-

szej platformy „Planuję długie życie”⁴² pod auspicjami Ministerstwa Zdrowia). Jak czytamy: „Program «PracoDawca Zdrowia» został stworzony z myślą nie tylko o pracodawcach, ale przede wszystkim o pracownikach. Główną misją projektu jest promocja profilaktyki zdrowotnej w miejscu pracy oraz zwiększenie zgłaszalności pracowników na badania profilaktyczne pod kątem wykrywania chorób cywilizacyjnych (w szczególności nowotworów)”⁴³. Pracodawcy wykazujący ponadprzeciętne zaangażowanie we wsparcie profilaktyczne swoich pracowników mogą otrzymać stosowny certyfikat przyznawany przez kapitułę złożoną także z przedstawicieli profesji medycznych. Z pewnością należy myśleć o dalszym popularyzowaniu wiedzy o tym programie i korzyści z uczestnictwa w nim.

2.2. Możliwość dalszej pracy dla osób z niepełnosprawnościami

- Tworzenie i promowanie rozwiązań pozwalających na kontynuowanie aktywności zawodowej (choćby w mniejszym wymiarze lub na innym niż wcześniej stanowisku) także osobom o ograniczeniach zdrowotnych i sprawnościowych.

2.3. Zachęty do tworzenia warunków pracy bardziej przyjaznych zdrowemu starzeniu

- Tworzenie bodźców i zachęt dla pracodawców, by kreowali otoczenie pracy przyjazne zdrowiu pracownika, zmniejszające zagrożenia w tym zakresie, a także stymulujące pracowników do podnoszenia własnego poziomu zdrowia. Jak czytamy w jednym z opracowań: „Eliminacji ze środowiska pracy szkodliwych warunków zdrowotnych sprzyjają odpowiednie normy i ich respektowanie, jak i odpowiednie sankcje, np. system zróżnicowanych składek na ubezpieczenie wypadkowe. Ten system i jego skuteczność powinny być monitorowane w celu zmniejszania zakresu takich warunków, bo jak pokażało badanie, ich występowanie nie tylko skutkuje pogarszaniem stanu zdrowia, ale i podwyższa gotowość wczesnej dezaktywacji zawodowej”⁴⁴.

⁴² „PracoDawca Zdrowia” – „Planuję Długie Życie”, <http://planujedlugiezycie.pl> [dostęp: 21.01.2021].

⁴³ Tamże.

2.4. Kształcenie ustawiczne powszechnie dostępne i z silnym komponentem praktycznym

- Wspieranie zarówno przez instytucje publiczne, jak i przez pracodawców kształcenia ustawicznego pracowników oraz podnoszenia i zmieniania kwalifikacji przez starszych pracowników czy osoby szukające pracy. Kluczowe jest to, by były to świadczenia szeroko dostępne, zatem niezbędne jest znalezienie optymalnego modelu partycypacji w kosztach. Jak wskazują autorzy ekspertyzy MPiPS: „Dostęp do ustawicznego kształcenia powinien być powszechny, ale warto rozważyć preferencje dla tej grupy wieku i zasady płatności. Właściwe byłoby pogodzenie finansowania ze środków publicznych (funduszy strukturalnych) i ze środków własnych. Współpłacenie zwiększa odpowiedzialność za rezultaty kształcenia, przerzucanie kosztów kształcenia na barki osób w wieku ok. 50 lat prowadzi jednak do nikłego udziału tej grupy w edukacji ustawicznej”⁴⁵.
- Rozwijanie i usprawnianie narzędzi finansowych, prawnych i organizacyjnych wspierających podnoszenie kompetencji na poziomie zakładowym. Należy poddać ocenie dotychczasowe rezultaty funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego i zastanowić się nad sposobami jeszcze szerszego i bardziej skutecznego wykorzystania jego możliwości przez pracodawców. We wspomnianym wcześniej Porozumieniu RDS z 8 czerwca 2020 r. znajdujemy konkretne propozycje rozwiązań w tym zakresie, które ustawodawca powinien wziąć pod uwagę: „Konieczne jest umożliwienie tworzenia w zakładzie pracy Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji (FPKiK) finansowanego z części składek płaconych na Fundusz Pracy oraz wkładu własnego pracodawcy. Środki FPKiK – z możliwością ograniczonej akumulacji – byłyby przeznaczane wyłącznie na zwiększanie kompetencji i nabywanie kwalifikacji zgodnie z bieżącymi potrzebami zakładu pracy. Utworzenie FPKiK byłoby dobrowolne dla pracodawcy przy zachowaniu możliwości wyboru pomiędzy jego powołaniem a korzystaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)”⁴⁶.

2.5. Umożliwienie podnoszenia kompetencji cyfrowych, technologicznych i językowych starszym pokoleniom (zarówno osobom pracującym, jak i tym poza rynkiem pracy)

- Przyjęcie ponadresortowej strategii i taktyki na rzecz podnoszenia kompetencji cyfrowych i technologicznych pokoleń dojrzałych wiekiem. Strategia ta musi też zawierać m.in. komponenty zorientowane na wykorzystanie tychże kompetencji w życiu zawodowym. Rozwiązania powinny być przygotowane przy wspólnym udziale odpowiednich organów i departamentów Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, Ministerstwa Cyfryzacji oraz Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, w szczególności departamentu odpowiedzialnego za politykę senioralną, a także resortów odpowiedzialnych za kulturę i edukację.
- Rozszerzenie dostępnej cenowo, czasowo i przestrzennie oferty kursów i szkoleń w zakresie kwalifikacji cyfrowych i technologicznych oraz znajomości języków obcych, a także z obszaru umiejętności interpersonalnych i psychologicznych, dla osób z różnych pokoleń, w szczególności z grupy 50+.
- Wykorzystanie jako źródła inspiracji funkcjonujących w Polsce lub za granicą programów w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych starszych pokoleń (np. tych realizowanych na poziomie międzynarodowym w ramach programu Erasmus+⁴⁷) do stworzenia systemowych rozwiązań w skali kraju.
- Tworzenie bodźców finansowych (m.in. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego czy postulowanego przez Radę Dialogu Społecznego Funduszu Podnoszenia Kompetencji i Kwalifikacji) dla pracodawców, którzy organizują lub współfinansują szkolenia i kursy dla swoich pracowników w zakresie wspomnianych wyżej kompetencji ogólnych.
- Adaptacja i wzmacnianie działań instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia dla osób bezrobotnych

⁴⁴ Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Warszawa 2008.

⁴⁵ Tamże.

⁴⁶ *Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS...*, dz. cyt.

⁴⁷ Zob. <https://ict4theelderly.com> [dostęp: 22.02.2020].

w zdobywaniu i podnoszeniu wyżej wspomnianych kompetencji, z uwzględnieniem także specyfiki sytuacji osób bezrobotnych w starszym wieku.

3. Osłabienie bariery opiekuńczej

Redukcja opiekuńczej bariery dla aktywności zawodowej osób na przedpolu starości może się dokonać poprzez z jednej strony odciążenie rodziny w obowiązkach opiekuńczych, a z drugiej strony przez stworzenie mechanizmów i praktyk pozwalających na godzenie roli opiekuńczo-wspomagającej z zawodową. Rozległy zestaw rekomendacji wraz z ich rozwinięciem sporządziłem w ramach poprzedniego raportu, do którego zainteresowanych tematem odsyłam⁴⁸. W tym miejscu warto zarysować najważniejsze obszary i kierunki rekomendacji, których przyjęcie mogłoby faktycznie zmniejszyć ograniczenia w uczestnictwie w rynku pracy tej części osób w wieku 50+, których bliscy wymagają opieki. Oto proponowane obszary działań:

3.1. Dostępna infrastruktura opiekuńcza wobec osób zależnych

- Rozwijanie infrastruktury dostępnych cenowo, czasowo i organizacyjnie usług opieki formalnej nad osobami zależnymi w różnych fazach życia. Szerszy dostęp do tego typu usług może zwiększyć skalę ich wykorzystania, a tym samym odciążyć opiekunów rodzinnych (nierazko w przedziale 50+), których potencjał zawodowy będzie wówczas mniej lub bardziej odblokowany. Konieczne jest zwiększenie nakładów na rozwój usług opiekuńczych, ale warto też rozważyć zachęty (w formie ulg podatkowych czy dotacji) dla pracodawców, którzy współfinansowaliby lub współorganizowali świadczenia w zakresie opieki nad osobami zależnymi dla swoich pracowników.

3.2. Zmiany w ustawodawstwie pracy na rzecz godzenia pracy z opieką nad bliskimi

- Korekty w ustawodawstwie dotyczącym stosunków pracy w kierunku większego uwzględniania

potrzeb i możliwości pracowników mających w domu pod opieką osoby zależne. O ile istnieją już pewne regulacje w zakresie godzenia pracy z opieką nad małym dzieckiem lub dzieckiem starszym, ale niepełnosprawnym, o tyle wciąż brakuje stosownych przepisów zawierających udogodnienia dla pracujących lub chcących pracować opiekunów osób w podeszłym wieku. Chodzi na przykład o prawo do aplikowania w trybie wiążącym dla pracodawcy (poza szczególnymi przypadkami wynikającymi z charakteru pracy) o możliwość wykonywania części obowiązków w formie telepracy (pracy zdalnej) lub w elastycznym reżimie czasu pracy (ruchome godziny rozpoczynania i kończenia pracy, możliwość korzystania z dodatkowych przerw etc.). Warto też przemyśleć wprowadzenie do kodeksu pracy osobnych uprawnień urlopowych dla pracowników mających pod opieką osoby zależne i starsze (działania w tym ostatnim kierunku zostały zarekomendowane we wcześniej przywołanym już dokumencie, który wypracowywany jest przez partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego).

3.3. Zmiany w ustawodawstwie rodzinnym na rzecz godzenia pobierania świadczeń opiekuńczych z aktywnością zawodową

- Zmiany w ustawie o świadczeniach rodzinnych w kierunku umożliwienia pobierania świadczeń finansowych powiązanych ze sprawowaniem stałej opieki nad bliskimi i jednoczesnej pracy zarobkowej przynajmniej w pewnym wymiarze (czasowym, finansowym etc.). Dotychczas obowiązujące ustawodawstwo na to nie pozwala, w efekcie część osób (nierazko na przedpolu starości), mając pod opieką bliskich, całkowicie rezygnuje z pracy zawodowej. Nierzadko osoby te także po ustaniu opieki, będąc w wieku przedemerytalnym, mają małe szanse na powrót na rynek pracy. Pozostawienie furty do dorobienia w okresie sprawowania opieki pozwoliłoby im na zachowanie łączności z rynkiem pracy, a tak-

⁴⁸ R. Bakalarczyk, *Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi...*, dz. cyt.

że zmniejszałoby ryzyko ubóstwa zarówno w czasie sprawowania opieki, jak w przyszłości, gdy wejdą już w wiek emerytalny.

Należy również rozważyć inne scenariusze reformy systemu świadczeń finansowych, tak by obejmowały one także chcących i mogących godzić – w różnych proporcjach – rolę opiekuńczą i zarobkową. Przykładowym kierunkiem działań jest stworzenie równoległego do istniejących świadczeń dla niepracujących zawodowo opiekunów i opiekunek instrumentu wsparcia finansowego (czy to w formie świadczenia pieniężnego, czy bonu na zakup usług zewnętrznych wspomagających lub częściowo wyręczających w opiece) dla tych opiekunów, którzy są aktywni na rynku pracy.

3.4. Dobre praktyki i zachęty dla pracodawców, by tworzyli warunki pracy przyjazne pracującym opiekunom

- Promowanie dobrych praktyk i tworzenie miękkich zachęt dla pracodawców, by organizowali otoczenie pracy w sposób korzystny dla pracowników będących opiekunami. Instytucje administracji publicznej na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym powinny być pionierami w tworzeniu tego typu dobrych praktyk związanych z organizacją pracy. W kreowaniu i upowszechnianiu dobrych wzorców organizacyjnych powinni także móc partycypować partnerzy dialogu społecznego (poczynając od poziomu Komisji Dialogu Społecznego, przez zespoły branżowe, platformy dialogu na poziomie regionalnym i lokalnym, aż po pojedyncze zakłady pracy).

Bibliografia

- Awdziej M., *Granice rynku „starszych konsumentów” w Europie – wiek chronologiczny a wiek kognitywny nabywców*, „Handel Wewnętrzny” 2015, nr 1 (354), s. 17-25.
- Bakalarczyk R., *Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi wyzwaniem dla dialogu społecznego i polityki publicznej różnych szczebli*, KDS KIG we współpracy z Fundacją Zaczyn i Laboratorium „Więzi”, Warszawa 2020.
- Banaś D., *Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ w krajach bałtyckich (Estonia, Litwa, Łotwa) w latach 1998-2017*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 11-12, s. 27-34.
- Bigram, Essilor Polonia, raport *Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy*, Warszawa 2019.
- Błądowski P., Szuwarzyński A., *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*, opracowanie w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”, 2009.
- Bogdziński M., *Rola mediów społecznościowych na obecnym rynku pracy*, „Rynek pracy” 2019, nr 3.
- Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Warszawa 2008.
- Eurofound, *Labour market change State initiatives supporting the labour market integration of older workers*, 2018.
- European Commission, *Silver Economy*, 2018.
- Eurostat, *Aging Europe (edition 2019). Looking at the lives of older people in the EU*, 2019.
- Frączyk J. (oprac.), *Ponad 300 tys. osób ma emeryturę mniejszą niż minimalna. Ta liczba szybko rośnie*, <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/emerytura-minimalna-nie-dla-wszystkich-333-tys-osob-dostaje-nizsza/7wdq29r> [dostęp: 10.01.2021].
- Gawska A., Drabarz A., Macius A., *Osoby niepełnosprawne 50+. Aktywność zawodowa i społeczna*, Fundacja Aktywizacja, 2019.
- Główny Urząd Statystyczny, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 roku*, 30.04.2020.
- Główny Urząd Statystyczny, *Sytuacja osób starszych w 2018 roku*, 12.02.2020.
- Główny Urząd Statystyczny, *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2019 roku*, 30.06.2020.
- Intermentoring, doświadczenie różnych pokoleń w pracy*, <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Intermentoring-doswiadczenie-roznych-pokolen-w-pracy-2116465.html> [dostęp: 17.01.2021].
- Jurek Ł., *Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą w Polsce*, Wrocław 2016.
- Kryńska, E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, 2014.
- Kotowska I. E., Wóycicka I. (red.), *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym. Raport z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2010.
- Moczydłowska J. M., Kowalewski K., *Stereotyp pracownika w wieku 50+ jako potencjalne źródło zachowań dyskryminacyjnych w środowisku pracy*, „Modern Management Review” 2015, vol. XX, 22 (2/2015), pp. 71-81.
- Najwyższa Izba Kontroli, *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa 2014.
- NIK o aktywizacji zawodowej osób 50+*, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/sprawy-spoeczne/nik-o-aktywizacji-zawodowej-osob-50.html> [dostęp: 19.10.2020].
- „PracoDawca Zdrowia” – „Planuję Długie Życie”, <http://planujedlugiezycie.pl> [dostęp: 21.01.2021].

Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Załącznik do uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 115).

Sobolak J., *Pracodawcy i związkowcy szykują rewolucję dla pracowników 50+*, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/pracodawcy-i-zwiazkowcy-szykuja-rewolucje-dla-pracownikow-50,70867.html> [dostęp: 18.01.2021].

Kamińska E., Kulisz E., Schimanek T., Stanowska M., Szarota Z., *Aktywność osób starszych*, w: Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B., Imiołczyk B. (red.), *Sytuacja osób starszych w Polsce – wyzwania i rekomendacje*, raport Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych, 2020.

Porozumienie strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia, 8.06.2020.

Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Wężyk A., Merecz D., *Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy*, „Medycyna Pracy” 2013, nr 6, s. 847–861.

Wiśniewski Z., Maksim M., *Sytuacja i aktywizacja zawodowa bezrobotnych 50 plus – doświadczenia niemieckie*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje” 2018, nr 3 (42), s. 23–36.



Kwiecień 2021

Opracowanie przygotowane na zlecenie



**Komitet Dialogu
Społecznego**
Krajowej Izby Gospodarczej

Partnerzy publikacji



**ZACZYN
FUNDACJA**