

Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski

3.1. Wprowadzenie

Rynek pracy to z jednej strony popyt na pracę, z drugiej zaś podaż pracy. W ujęciu demograficznym rynek ten przedstawiany i badany jest głównie z punktu widzenia zmieniających się zasobów pracy, a więc podaży pracy. Jednakże w gospodarce wszelkie procesy muszą być rozpatrywane poprzez pryzmat wzajemnych interakcji. Dotyczy to także badań wpływu starzenia się ludności na rynek pracy. Wzrost liczby i udziału osób starych oznacza zmiany w proporcji osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, które mogą powodować niedostateczną podaż zasobów pracy. Zmiany w strukturze ludności mogą jednak prowadzić do przeobrażeń, m.in. w konsumpcji, a tym samym kształtować popyt na pracę.

W przypadku zmniejszających się zasobów pracy, w sytuacji nie zmniejszającego się (lub wolniej niż podaż kroczącego) popytu na pracę, możliwe jest wyrównanie stanu nierównowagi poprzez uruchomienie zasobów zewnętrznych – imigrację, bądź wykorzystanie niewykorzystanych zasobów siły roboczej – przekwalifikowanie osób bezrobotnych, aktywizację zawodową biernych zawodowo, czy wydłużanie aktywności zawodowej. Niewystarczające zasoby pracy mogą prowadzić do wzrostu płac powodującego konieczność poszukiwania rozwiązań technologicznych zmniejszających zapotrzebowanie na pracę ludzi.

Celem pracy jest zbadanie sytuacji na polskim rynku pracy oraz próba określenia dalszych jego zmian pod wpływem starzenia się zasobów pracy, jak i populacji Polski. Przedstawione zostaną możliwości wykorzystania pracy osób starszych w przypadku wystąpienia nierównowagi, która nie mogłaby zostać wyrównana poprzez zmiany technologiczne. W tym przypadku rozważyć należy kwestie motywacji do pracy grupy osób w wieku poprodukcyjnym (np. źródła utrzymania oraz ich wysokość – m.in. rozwiązania systemu emerytalnego, zmiany kosztów utrzy-

mania, pozazarobkowe formy uzyskiwania dochodów takie jak tzw. odwrócony kredyt hipoteczny, praca jako źródło satysfakcji, alternatywne sposoby spędzania czasu) oraz czynniki potencjalnie ograniczające możliwość zatrudnienia (tj. kwalifikacje zawodowe, w tym poziom wykształcenia, stan zdrowia, opieka nad członkami rodziny).

Wzrost udziału osób starych w populacji Polski nie pozostanie bez wpływu na funkcjonowanie rynku pracy. Zmiany udziału tej grupy w globalnej konsumpcji mogą prowadzić do zwiększonego zapotrzebowania np. na usługi medyczne, opiekuńcze czy rehabilitacyjne, produkty farmaceutyczne, potencjalnie także na kulturę i rozrywkę, a zmniejszać na inne np. na dobra trwałego użytku. W przypadku zgłaszanego mniejszego popytu zmiany te prowadzić mogą do spadku zapotrzebowania na pracę, a w konsekwencji na obniżanie się poziomu płac. W przypadku funkcjonowania kapitałowego systemu emerytalnego, w którym wysokość emerytury zależna jest od stażu pracy, wysokości płacy oraz oczekiwanej długości trwania życia w momencie przejścia na emeryturę może skutkować to koniecznością wydłużania okresu pracy zawodowej. Niezależnie od tego należy oczekiwać zmian po stronie popytowej – w udziałach poszczególnych sektorów gospodarki.

W kolejnych podrozdziałach szerzej omówione zostaną wyżej wymienione wątki. Uwzględnione zostaną czynniki mogące wpływać na zróżnicowanie przestrzenne. Rozważania prowadzone będą także w odniesieniu do wpływu starzenia się ludności w wieku produkcyjnym (wzrostu udziału w tejże grupie osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, czyli po 45. roku życia) na funkcjonowanie rynku pracy.

3.2. Podaż pracy

3.2.1. Liczba i udział ludności w wieku produkcyjnym

Zasoby pracy w pierwszej kolejności utożsamiane są z liczbą osób w wieku produkcyjnym. Jak dotychczas udział tej grupy w Polsce był wysoki, a dodatkowo w ostatnim okresie – wskutek wchodzenia w okres dojrzałości echa powojennego wyżu demograficznego (roczników urodzonych w drugiej połowie lat 1970. i pierwszej połowie 1980.) – ulegał zwiększeniu (w roku 1989 udział tej grupy wynosił poniżej 58%, w 2006 r. przekraczał 64%, co oznacza blisko 24,5 mln osób). Według prognozy ludności Polski na lata 2003–2030 od 2010 r. będzie występował głęboki spadek liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym – o blisko 2 mln osób – do poziomu 22,7 mln – w latach 2010–2020 i do 20,8 mln osób w 2030 r. W rezultacie udział tej grupy wieku spadnie do 58% w 2030 r. [GUS, 2007a].

Tabela 3.1

Ludność w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2006–2030

Kategoria	2006	2010	2020	2030
Ludność w wieku produkcyjnym (w tys.)	24 482	24 658	22 620	20 771
W tym w wieku niemobilnym	10 405	9 346	8 542	9 697
Udziały osób (w %) w wieku produkcyjnym	64,2	65,1	60,8	58,2
Udział osób (w %) w wieku niemobilnym wśród ludności w wieku produkcyjnym	42,5	37,9	37,8	46,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prognozy GUS na lata 2003–2030 [GUS 2005]

W okresie 1989–2006 nastąpił wyraźny wzrost udziału osób z niemobilnej grupy wieku produkcyjnego – z niespełna 31% do 38%. Spowodowane było to przekraczaniem przez osoby z powojennego wyżu demograficznego 45. roku życia. Oznacza to starzenie się zasobów pracy. Według analiz GUS [2007a] w okresie 2000–2005 mieliśmy do czynienia jednocześnie z odmłodzeniem tych zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 18–34 lata) i jednoczesnym ich starzeniem (wzrost liczby i udziału osób w wieku 50–64 lata). W następnym pięcioleciu liczba osób w starszych grupach wieku zwiększać się będzie intensywniej, co sprawi, że stabilizacji udziału osób najmłodszych towarzyszyć będzie wzrost odsetka osób najstarszych. W dekadzie gwałtownego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym (lata 2010–2020) oczekuje się zahamowania procesu starzenia się zasobów pracy, bowiem udział osób w wieku 50–64 lat ustabilizuje się na poziomie 21–22%, ale jednocześnie zmniejszy się znacząco udział najmłodszych osób (z 41% do 34%). W ciągu ostatnich 10 lat okresu prognozy przewiduje się spadek liczby osób w wieku mobilnym i wzrost liczby osób w wieku niemobilnym. Odsetek osób najstarszych może wzrosnąć do 24% w 2030r, a osób najmłodszych spaść do 29% [GUS, 2007a].

Występujące zróżnicowanie przestrzenne procesu starzenia się ludności Polski, znajduje odbicie także w różnej intensywności starzenia się zasobów pracy. Największymi potencjalnymi zasobami pracy (ludność w wieku 18–59/64 lata) dysponują województwa najludniejsze: mazowieckie – blisko 3,3 mln oraz śląskie ponad 3 mln. Najwyższy udział tej grupy ludności występuje w zachodniej części Polski (województwa dolnośląskie, zachodniopomorskie, lubuskie i śląskie posiadają ponad 65% udział ludności z omawianej kategorii), najniższy w części południowo-wschodniej (w podlaskim udział ten wynosi 61,7%). We wszystkich województwach wyższy udział ludności w wieku produkcyjnym występuje na wsi niż w miastach. Największa różnica między omawianymi udziałami w miastach i na wsi występuje w województwach o najniższych udziałach ludności w wieku produkcyjnym: podlaskim i lubuskim (ponad 8 punktów procentowych), najniższa zaś w tych, w których udział ludności w wieku produkcyjnym jest najwyższy (w dolnośląskim

poniżej 3 pkt). Stopień zaawansowania starzenia się ludności w wieku produkcyjnym w poszczególnych województwach jest zbliżony. Najniższy jest w podkarpackim, podlaskim i małopolskim, w których grupa osób w niemobilnym wieku produkcyjnym stanowi nieco ponad 1/3 ludności w wieku produkcyjnym, najwyższa w łódzkim, gdzie przekracza 40%.

W skali kraju według prognozy GUS na lata 2003–2030 nastąpi zmniejszenie udziału ludności w wieku produkcyjnym, ale jednocześnie występować będzie mniejsze zróżnicowanie w skali województw, gdyż różnica w udziałach zmniejszy się do 2 pkt proc. Najniższy udział omawianej grupy wieku występować będzie w województwie śląskim (57,2%), najwyższy w wielkopolskim 59,3%. Jednocześnie we wszystkich województwach wzrośnie udział ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym. W 2030 roku blisko połowa ludności w wieku 18–59K/64M przekroczy 45. rok życia. Relatywnie najmłodsze zasoby pracy będzie posiadać województwo warmińsko-mazurskie (45,1%), zaś najstarsze dolnośląskie (48,5%).

Tabela 3.2

Liczba i udział osób w wieku produkcyjnym według województw w latach 2006-2030

Województwo	Ludność w wieku produkcyjnym (w tys.)				Udziały osób (w %) w wieku produkcyjnym			
	2006	2010	2020	2030	2006	2010	2020	2030
dolnośląskie	1 898	1 889	1 665	1 507	65,8	66,2	60,3	57,8
kujawsko-pomorskie	1 331	1 343	1 237	1 139	64,4	65,2	60,9	58,4
lubelskie	1 353	1 370	1 269	1 163	62,3	63,7	60,5	58,1
lubuskie	662	668	604	556	65,7	66,4	61,1	58,5
łódzkie	1 640	1 630	1 447	1 310	63,9	64,5	59,7	57,4
małopolskie	2 061	2 110	2 034	1 918	63,0	64,1	61,3	58,7
mazowieckie	3 294	3 323	3 123	2 963	63,7	64,3	60,3	58,4
opolskie	678	670	585	499	65,0	66,1	61,9	57,6
podkarpackie	1 313	1 350	1 294	1 201	62,6	64,4	61,8	58,8
podlaskie	745	761	713	643	62,3	64,0	61,2	57,5
pomorskie	1 422	1 441	1 344	1 262	64,5	65,2	60,6	58,4
śląskie	3 058	3 014	2 611	2 261	65,5	65,9	60,5	57,2
świętokrzyskie	804	809	733	666	62,8	64,0	60,0	57,4
warmińsko-mazurskie	921	934	857	782	64,5	65,6	61,1	58,2
wielkopolskie	2 189	2 227	2 099	1 984	64,8	65,7	61,5	59,3
zachodniopomorskie	1 114	1 119	1 004	918	65,8	66,3	60,6	58,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prognozy GUS [2005]

3.2.2. Aktywność zawodowa

Podaż pracy zależna jest od stopy aktywności zawodowej, która to kształtowana jest – w dużej mierze – przez uwarunkowania ekonomiczne [Czyżowska, 1994]. Wzrost liczby osób wchodzących na rynek pracy, który miał miejsce w Polsce w ostatnich latach, współwystępujący z wysokim poziomem bezrobocia, powodował skupianie się na kwestiach zapewnienia pracy tej grupy osób. Podejmowane działania miały na celu zaspokojenie potrzeby pracy młodszej grupy populacji poprzez zwalnianie miejsc pracy przez ludność zbliżającą się do wieku emerytalnego. Osoby starsze często same rezygnowały z pracy w celu przejścia części obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstw domowych dzieci, aby zwiększyć ich szanse na rynku pracy [Błędowski, 2002]. Skutkiem tego było wprowadzanie przepisów umożliwiających przechodzenie na wcześniejszą emeryturę (w przypadku osiągnięcia niezbędnego stażu pracy przed ukończeniem ustawowego wieku emerytalnego). Zmiany społeczno-gospodarcze końca XX. wieku spowodowały próby dostosowania się do nowej sytuacji, m.in. poprzez wydłużanie okresu kształcenia. Wysoka bierność zawodowa w najmłodszej grupie wieku produkcyjnego jest wynikiem wysokiej skolaryzacji [GUS, 2007a]. Liczba studentów wzrosła z niespełna 800 tys. w roku 1995/96 do blisko 2 mln pod koniec 2006 roku. Łącznie przyczyniło się to do niezbyt wysokiego poziomu aktywności zawodowej Polaków – 53,2% (dane dotyczą I kwartału 2007 [GUS, 2007b], w odniesieniu do ludności powyżej 15. roku życia). W wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo jest 68,5% populacji, na co składa się niska aktywność zawodowa najmłodszej grupy – poniżej 15% przed 20. rokiem życia i około 55% osób w wieku 20–24 lata. W starszych grupach wieku produkcyjnego pozostaje na poziomie 80–90%. Po przekroczeniu 50. roku życia ulega ona obniżeniu – wśród osób w wieku 55–59 lat aktywnych zawodowo jest ponad połowa mężczyzn (52,7%) i nieco ponad jedna czwarta (25,5%) kobiet. W kolejnej 5–letniej grupie wieku aktywnych zawodowo jest już tylko 27,3% mężczyzn i 10,7% kobiet. W wieku powyżej 65 lat aktywnych zawodowo pozostaje jeszcze 7% mężczyzn i 3% kobiet. Dla osób w wieku 25–44 odsetek biernych mieści się w przedziale 13–16%, natomiast już co czwarta osoba w młodszej grupie wieku niemobilnego pozostaje poza rynkiem pracy [GUS 2007a].

Znaczne różnice w aktywności zawodowej występują między mieszkańcami miast i wsi. W najstarszej grupie wieku (powyżej 65. roku życia) dwuipółkrotnie wyższa jest aktywność zawodowa mieszkańców wsi aniżeli mieszkańców miast. Wśród osób w wieku poprodukcyjnym ponad połowa pracuje w rolnictwie indywidualnym, podczas gdy w wieku produkcyjnym stanowią one 13%. Zdecydowanie częściej niż w wieku produkcyjnym pracują na własny rachunek (48%, podczas gdy w wieku produkcyjnym 19%; pracownicy najemni to tylko jedna trzecia zatrudnionych, podczas gdy w wieku produkcyjnym stanowią oni 77%) oraz pomagający

członkowie rodziny (18% podczas gdy w wieku produkcyjnym ich udział nie przekracza 4%). Wśród osób w wieku powyżej 60. roku życia znacznie wyższy niż w młodszych grupach wieku jest udział pracujących w rolnictwie – stanowią one blisko 44% pracujących w tej grupie wieku. Relatywnie często pracują po przekroczeniu 60. roku życia pracownicy edukacji oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

W I kwartale 2007 roku stopa bezrobocia (bezrobotni do aktywnych zawodowo) wyniosła 11,3%, przy czym utrzymywało się nadal bardzo wysokie – 30% – bezrobocie 18–19-latków. Bezrobotna była także jedna czwarta aktywnych zawodowo 20–24-latków. W starszych grupach wieku sytuacja w tym względzie była korzystniejsza – stopa bezrobocia nie przekroczyła w żadnej z grup 10%, dla grupy wieku poprodukcyjnego wynosiła 2,7%. Poziom bezrobocia w Polsce spadł gwałtownie, ale jego poziom pozostaje wysoki. Jednocześnie mamy do czynienia z występującym w skali kraju niedostatkiem siły roboczej. W teorii ekonomii takie bezrobocie określane jest jako bezrobocie strukturalne, zaś za jego przyczyny uważa się niedopasowanie kwalifikacyjne, zawodowe i regionalne. Uznaje się, że jego likwidacja wymaga dłuższego czasu ze względu na konieczność zmiany zawodu, kwalifikacji, czy miejsca zamieszkania [Milewski, 1999]. Mimo znacznego zróżnicowania poziomu bezrobocia według województw (od 9,1% w śląskim do 14,5% w zachodniopomorskim), dość wysoki poziom występujący we wszystkich województwach zdaje się wskazywać, iż mamy do czynienia z niedopasowaniem kwalifikacyjnym i zawodowym.

Ze stanu nierównowagi – nadmiernej podaży pracy – przeszliśmy gwałtownie do sytuacji przeciwnej. Niedostatek zasobów pracy, który pojawił się w bieżącym roku (2007), a którego powodem były m.in. masowe migracje i wzrost gospodarczy powodujący wzrost zapotrzebowania na pracę, spowodował konieczność zaspokojenia tegoż popytu już dzisiaj. Występujący poziom bezrobocia wskazuje, że do zaspokojenia popytu na pracę może okazać się niewystarczająca blisko dwumilionowa grupa bezrobotnych. Aby zasoby te mogły zostać uruchomione, niezbędne byłoby przekwalifikowanie osób bezrobotnych. Wydaje się, że skoro w takich warunkach blisko jedna czwarta pozostaje bez pracy przez ponad dwa lata, druga – równie liczna grupa – od 12 do 24 miesięcy, doszkalanie lub inne działania na rzecz dostosowania kwalifikacji zawodowych tej grupy, może przyczynić się do zatrudnienia dopiero w długim okresie czasu. W przyszłości zapotrzebowanie na pracę może jeszcze wzrosnąć, do czego przyczynić się powinno m.in. dalsze wydłużanie okresu kształcenia. Zaspokojenie tegoż zapotrzebowania może odbywać się poprzez uaktywnienie osób pozostających w danym momencie poza rynkiem pracy, m.in. kobiet, których aktywność zawodowa pozostaje na niższym poziomie aniżeli mężczyzn. Kolejnym źródłem może być wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych, którego przesłanki zostaną przedstawione w dalszej części. Alternatywą pozostaje wykorzystanie zasobów zagranicznych. W ten sposób popyt na pracę

może zostać zaspokojony najszybciej. Jak podaje M. Sulmicka [2003], „imigracja jest jedną z najbardziej realnych, ale i zarazem kontrowersyjnych alternatyw zaradzenia skutkom nasilającej się nierównowagi generacyjnej. Zaletą imigrantów jest przede wszystkim fakt, iż płacą wszystkie możliwe podatki w okresie aktywności zawodowej, natomiast kraj przyjmujący nie ponosi kosztów związanych z ich wychowaniem i edukacją [...]. Jednak imigracji towarzyszy obecnie silna niechęć społeczeństw państw krajów rozwiniętych, która wynika z rozpowszechnionych obaw o: poziom płac i miejsca pracy, bezpieczeństwo, zagrożenie tożsamości narodowej (przy niskim przyroście naturalnym imigracja szybko zmienia strukturę etniczną społeczeństw krajów wysoko rozwiniętych)”. Wydaje się, że dłuższym okresie ze względu na jednakowy kierunek procesu starzenia się na całym świecie i powolne wyrównywanie płac oraz wymienione wyżej obawy społeczeństwa, jakie wynikają z wysokiego poziomu migracji, najlepszym kierunkiem jest wykorzystywanie w pierwszej kolejności zasobów krajowych.

3.2.3. Ekonomiczne uwarunkowania pracy osób starszych

Rozpatrując grupę osób w wieku poprodukcyjnym jako możliwe źródło zaspokojenia zapotrzebowania na pracę, należy rozważyć, jakie czynniki mogą skłaniać osoby z tej grupy wieku do wydłużania aktywności zawodowej, a jakie przyczyniać się do jej ograniczania.

Główną motywacją do podjęcia pracy jest uzyskiwanie z tego tytułu dochodów. Obecnie warunkiem uzyskiwania dochodu w postaci emerytury jest uzyskanie wieku emerytalnego (w przypadku kobiet 60. roku życia, zaś mężczyzn 65.) oraz przepracowanie odpowiedniej liczby lat (20 w przypadku kobiet, 25 lat przez mężczyzn)¹. Wysokość świadczeń zależy od stażu pracy oraz wysokości uzyskiwanych dochodów w okresie wybranym przez ubezpieczonego².

¹ Osoby urodzone przed dniem 1.01.1949 r. nabywają prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) oraz po udowodnieniu okresu składkowego i nieskładkowego, wynoszącego co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Osoby z tej grupy wiekowej mają możliwość przejścia na emeryturę po osiągnięciu wymienionego wyżej wieku emerytalnego, przy skróceniu o 5 lat okresu składkowego i nieskładkowego [ZUS, 2007c].

² Wysokość emerytury ustalonej według wyżej wymienionych zasad uzależniona jest od: wysokości podstawy wymiaru, uwzględnionego okresu składkowego i nieskładkowego, kwoty bazowej, obowiązującej w dacie powstania prawa do świadczenia. Podstawę wymiaru emerytury stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne lub na ubezpieczenie emerytalne, według przepisów prawa polskiego, z okresu kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o świadczenie. Ubezpieczony może również wskazać do ustalenia podstawy wymiaru emerytury przeciętną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z okresu 20 lat kalendarzowych dowolnie wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu. Oprócz wynagrodzenia do pod-

Na emeryturę przechodzą jak dotąd osoby, które należą jeszcze do repartycyjnego systemu emerytalnego. W systemie tym nie istnieją zachęty do wydłużania aktywności zawodowej osób, które osiągnęły odpowiedni staż pracy, a których dochody z pracy pozostawały na wyższym poziomie aniżeli są obecnie. Dotychczasowy wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym rodził obawy o możliwość zapewnienia miejsc pracy dla wchodzących na rynek pracy i skłaniał do działań mających zapewnić tej grupie zatrudnienie. Odbywało się to głównie poprzez ułatwienia przechodzenia na emeryturę. W latach 1990–1999 liczba osób pobierających dochody z tytułu emerytury, bądź renty wzrosła aż o 33% [Ostrowska, Sikorska, Gąciarz 2001], w okresie 1999–2002 zmniejszyła się o około 1,5%, aby w kolejnych latach nieznacznie zwiększyć się [Pietruszek, Wysocki, 2006]. Zmiany w strukturze ludności według wieku i rosnące obciążenia systemu ubezpieczeń społecznych doprowadziły do reformy systemu emerytalnego, w celu uniknięcia jego niewydolności. W całej Europie ze względu na podobną sytuację występują tendencje do wyrównywania i równoczesnego podnoszenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn³. Działania takie nie spotykają się z powszechną aprobatą, szczególnie ze strony osób w wieku przedemerytalnym, które traktują ustalony dotychczasowy ustawowy wiek emerytalny jako zasłużony przywilej (w 2002 roku w sondażu CBOS 40% respondentów opowiedziało się za dotychczasowym wiekiem emerytalnym, [...] tylko 8% zaś uważało, że należy zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 65 lat [Szatur-Jaworska, 2003]). Według danych ZUS [2007a] średni wiek osób, którym przyznano w 2006 emeryturę, wyniósł 56,6 lat, a więc był o ponad 3 lata niższy od ustawowego wieku emerytalnego dla kobiet i o ponad 8 niż wynosi ta granica dla mężczyzn. Widoczne jest przy tym zróżnicowanie przestrzenne wieku przechodzenia na emeryturę – przeciętnie najwcześniej, bo w wieku 53,6 lat przyznawano emerytury w województwie śląskim (na co wpływ miały przywileje emerytalne górników, stanowiących liczną grupę wśród osób pracujących w tym województwie), najpóźniej zaś w województwie mazowieckim – w wieku blisko 59 lat. Ma to miejsce w czasie występującego na rynku pracy niedoboru pracowników, co powinno zachęcać osoby starsze do odkładania decyzji o przejściu na emeryturę. Innym rozwiązaniem mogłoby być ustawowe podniesienie wieku emerytalnego dla kobiet lub dla obu płci.

stawy wymiaru emerytury dolicza się również inne składniki przysługujące ubezpieczonemu (np. kwota zasiłków chorobowych, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, itp.) [ZUS, 2007c].

³ W krajach „Piętnastki” UE średni wiek odchodzenia na emeryturę wahał się w granicach 58 do 65 lat [Trafiałek, 2003]. We wszystkich państwach, które miały dotąd niższy niż 65 lat wiek emerytalny kobiet, przyjęto regulacje wyrównujące go do wieku emerytalnego mężczyzn (będzie to następować w różnym horyzoncie czasowym, np. w roku 2009 w Belgii, zaś w Austrii do 2033 roku [Szumlicz, Żukowski 2004]).

3.2.4. Osoby starsze na polskim rynku pracy

W obecnych warunkach według badań GUS [2007a] populacja niekorzystająca z przysługujących im uprawnień emerytalnych stanowi (dane za 2006 rok) 318 tys. osób (96 tys. to osoby, które nie przekroczyły granicy wieku produkcyjnego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). W grupie tej przeważają kobiety (75,8% badanej populacji, czyli 241 tys.). Najliczniejszą grupą były osoby pomiędzy 65. a 69. rokiem życia (123 tys. osób, co stanowi 38,6% tej grupy).

Dążenie do możliwie wczesnego zwalniania na emeryturę oraz nieprzedłużania umowy o pracę po przekroczeniu wieku emerytalnego daje się obserwować nie tylko w tych zawodach, w których szybki postęp może powodować, że starsi pracownicy będą mieli trudności z nadążaniem za wprowadzonymi zmianami. Tę samą tendencję można dostrzec w zawodach nie wymagających specjalnych kwalifikacji [Błędowski, 2002]. Wyraźnie wyższy jest udział pracujących wśród ludności wiejskiej związanej z gospodarstwem rolnym niż w przypadku ludności wiejskiej niezwiązanej z rolnictwem. Największa różnica występuje dla najstarszej grupy wieku produkcyjnego, dla której udział pracujących dla osób związanych z rolnictwem wynosi około 48%, natomiast dla osób niezwiązanych z rolnictwem zaledwie około 14%. Także stopień bierności zawodowej osób niezwiązanych z rolnictwem jest znacznie wyższy niż osób związanych z rolnictwem. Wśród osób w wieku 55–59K/64M udział biernych zawodowo w populacji osób niezwiązanych z rolnictwem wynosi aż 82,6%, podczas gdy dla osób związanych z rolnictwem jest znacznie mniejszy – 51,3% [GUS, 2007b]. Wśród osób pracujących, które nie pobierały emerytury pomimo posiadania do niej uprawnień, największą grupę – blisko jedną trzecią (29,2%, tj. 47 tys.), stanowiły osoby zajmujące stanowiska specjalistyczne. Co czwarty spośród pracujących należał do kategorii „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (25,5%, tj. 41 tys.). Liczną grupę stanowili także pracownicy średniego i technicznego personelu (14,9%, 24 tys.). W dalszej kolejności firmy, w których pracowały osoby nie korzystające ze świadczeń emerytalnych pomimo takich możliwości, zajmowały się działalnością z zakresu edukacji (30 tys., tj. 18,6%), administracji publicznej i obrony narodowej (16 tys., tj. 9,9%) oraz obsługi nieruchomości i firm (15 tys., tj. 9,3%) [GUS, 2007a].

W porównaniu z całą populacją osoby aktywne zawodowo odznaczają się lepszą strukturą wykształcenia – jest wśród nich więcej osób z wykształceniem wyższym, a mniej z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Różnice te są największe dla starszych grup wieku; dla całej populacji w wieku 55–64 lata udział osób z wykształceniem wyższym wynosi 12,3%, podczas gdy dla aktywnych zawodowo w tym wieku – 22%. Różnica między odsetkiem osób z wykształceniem wyższym dla całej populacji i aktywnych zawodowo jest jeszcze większa dla osób powyżej 65. roku życia, wśród których 8,5% posiada wykształcenie wyższe, natomiast wśród aktywnych zawodowo aż 24,8% [GUS, 2007b].

Najliczniejszą grupą wśród osób niepobierających emerytury, pomimo posiadania takich uprawnień, były osoby o najniższym poziomie wykształcenia. W II kwartale 2006 roku grupa ta liczyła 113 tysięcy (35,5%). Drugą co do wielkości grupą były osoby posiadające wykształcenie wyższe – ich udział kształtował się na poziomie 20,8% (66 tysięcy). Najrzadziej występowały osoby o wykształceniu policealnym (3,8%) oraz średnim ogólnokształcącym (8,8%). Rozkład ten kształtował się podobnie zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn, z tym, że wśród mężczyzn drugą pod względem liczebności zbiorowość stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (20 tysięcy – 26,0%) [GUS, 2007a] .

Niemal co 7. emeryt łączy pobieranie emerytury z pracą zarobkową. Pracujący emeryci, to nieco częściej kobiety (53% ogółu) oraz mieszkańcy miast (59%) (należy mieć jednak na uwadze, iż w populacji osób w wieku poprodukcyjnym występuje wyraźna przewaga liczebna kobiet, także liczba mieszkańców miast jest większa niż mieszkańców wsi). Ponad 1/3 z nich jest w wieku 65–69 lat. Pracujący emeryci legitymują się przede wszystkim wykształceniem podstawowym lub niższym – stanowią oni 27,7% całej zbiorowości. Niewiele niższy jest odsetek osób z wykształceniem wyższym – 25,5%. Jako główny powód kontynuowania pracy zarobkowej osoby te wymieniały przyczyny finansowe (70%) – zapewnienie gospodarstwu domowemu niezbędnych dochodów (prawie co drugi pracujący emeryt) oraz chęć wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego (6,5%). Osoby, które bezpośrednio po zaprzestaniu wykonywania ostatniej pracy zawodowej przeszły na emeryturę, jako główną przyczynę takiej decyzji podały osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego (48,8%). Drugą w kolejności zadeklarowaną przyczyną były korzystne warunki finansowe przejścia na emeryturę (16,0%), a następną – zagrożenie utratą pracy (14,4%) [GUS, 2007a].

Wyniki powyższych badań pozwalają spekulować, jak zmiana systemu emerytalnego może wpłynąć na aktywność zawodową osób starszych oraz jakie czynniki mogą determinować zróżnicowanie przestrzenne tej aktywności. W najkorzystniejszej sytuacji finansowej w przyszłości znajdować będą się ci z emerytów, którzy przejdą na nią jak najpóźniej (tym samym skrócą czas pobierania emerytury), po jak najdłuższym okresie czasu pracy z ponadprzeciętnymi dochodami osiąganymi w całym okresie pracy zawodowej (wypracują najwyższy kapitał). Strategia podnoszenia kwalifikacji zawodowych – rozumiana często jako osiąganie jak najwyższego poziomu wykształcenia – związana jest z oczekiwaniami wyższych płac. Wydłużanie okresu kształcenia oznacza jednak skracanie okresu pracy zawodowej. Rekompensatą mogą być wyższe wynagrodzenia, ale tylko wtedy, gdy przyczyniać będzie się do oczekiwanego wyższego poziomu płac. Jeżeli nie będzie miało to miejsca, a w przypadku powszechności osiągania wyższego wykształcenia jest to wielce prawdopodobne, konieczne może się okazać wydłużanie okresu pracy zawodowej. Zróżnicowanie poziomu płac zależne jest nie tylko od wykonywanego zawodu, kwalifikacji zawodowych, płci, ale także od miejsca zamieszkania (z drugiej

strony zróżnicowane są również koszty utrzymania). Dlatego dzisiejsze zróżnicowanie przestrzenne poziomu płac przyczyniać będzie się w przyszłości do zróżnicowania sytuacji finansowej emerytów. Dodatkowo osoby pracujące osiągające dzisiaj wyższe dochody mogą je inwestować, aby w przyszłości czerpać z nich dodatkowe źródła finansowania. W lepszej sytuacji będą znajdować się także osoby wykonujące prace umysłowe – należące do grup specjalistów, w których wysoko cenione jest doświadczenie zawodowe. Wprowadzenie reformy emerytalnej prowadzi więc do zmniejszenia ochrony dochodowej osób o niskich zarobkach, z drugiej do wzrostu zróżnicowań wysokości świadczeń. Aby otrzymać wysokie świadczenie, ubezpieczony będzie musiał wykazać się nie tylko postawą prozatrudnieniową, ale kierować się sygnałami rynku pracy dotyczącymi kwalifikacji – będzie musiał przyjąć postawę akceptacji ewentualnej zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zgodnie z popytem na rynku pracy [Czepulis-Rutkowska, 2000].

Sytuacja finansowa przyszłych emerytów może być zróżnicowana przestrzennie ze względu na dzisiejsze różnice w poziomie wykształcenia, poziomie płac, a także poziomie bezrobocia, które także przyczynia się do skracania okresu kumulowania dochodów. Prowadzić do tego mogą także różnice w poziomie dzietności oraz okresie opieki nad dzieckiem, które wyłączają kobiety z pracy zawodowej; czynnik ten dodatkowo – poza dysproporcjami w poziomie płac oraz trwaniem życia kobiet – w przypadku wykorzystywania do kalkulacji emerytur tablic trwania życia oddzielnie dla kobiet i mężczyzn może polaryzować sytuację finansową kobiet i mężczyzn. Z jednej strony powinno to skłaniać do wydłużania pracy zawodowej w regionach kraju o obecnie gorszej sytuacji gospodarczej, z drugiej – w regionach o lepszej obecnie sytuacji ekonomicznej, występować mogą korzystniejsze warunki do utrzymywania takiej aktywności.

Zależność wysokości emerytury od długości okresu aktywności zawodowej może skłaniać osoby starsze do pozostawania na rynku pracy. Innym powszechnym źródłem dochodów dla osób starszych, w sytuacji zmniejszonej dzietności i wydłużania trwania życia, może stać się np. odwrócony kredyt hipoteczny (*reverse mortgage*) [Kredyt dla "domobogackich", 2007; Szubański, 2006; Papiernik, 2007].

3.2.5. Pozadochodowe determinanty pracy osób starych

Wśród innych czynników ekonomiczno-społecznych, które wpływać mogą na stopień aktywności zawodowej omawianej kategorii ludności, wymienia się także zapotrzebowanie rodzin na pracę osób starszych – opiekę nad wnukami, czy sędziwymi rodzicami [Szatur-Jaworska, 2003]. Zmniejszająca się dzietność oraz rosnąca skala migracji młodych mogą skutkować w przyszłości zmniejszonym zapotrzebowaniem na pierwszy z wymienionych rodzajów opieki. Jednak rosnąca długość trwania życia powoduje, że osoby w wieku emerytalnym z dużym prawd-

podobieństwem posiadać będą żyjących rodziców. Należy oczekiwać, że część osób starszych może być zmuszona do przechodzenia na emeryturę w celu przejęcia opieki nad sędziwymi rodzicami. Alternatywą może być utrzymywanie aktywności zawodowej w celu zapewniania pomocy finansowej żyjącym rodzicom.

Do wzrostu skłonności osób starych do pozostawania na rynku pracy mogą przyczynić się zmiany kosztów utrzymania. Rosnąca relacja ludności w wieku poprodukcyjnym do osób w wieku produkcyjnym oznacza wzrost obciążenia pracujących kosztami utrzymania rozwiniętych systemów socjalnych, w tym zwłaszcza systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej [Sulmicka, 2003]. Może to przełożyć się na konieczność samofinansowania, lub częściowego finansowania, opieki zdrowotnej oraz wpływać na poziom świadczeń emerytalnych. Wśród innych determinant rosnących kosztów utrzymania można wymienić wzrost kosztów pracy, będący skutkiem wzrostu udziału wśród pracowników osób starszych, które to generują wyższe koszty pracy [Szatur-Jaworska, 2003].

W sytuacji obniżającej się dietności i słabnących relacji rodzinnych praca może być także postrzegana jako potencjalne źródło kontaktów z innymi, a więc źródło satysfakcji, a nie tylko przykrości. Na taki powód dalszej pracy (chęć kontaktu dzisiaj innymi) już dzisiaj wskazuje jeden na trzech badanych Polaków⁴, którzy pragną kontynuować pracę po przejściu na emeryturę. Co piąty z wymienionej grupy chce pracować, gdyż widzi w pracy cenną formę spędzania czasu. Tylko 21% wskazało na kwestie finansowe jako na powód wydłużenia aktywności zawodowej [Kałuża, 2007].

3.2.6. Zdrowotne uwarunkowania aktywności zawodowej osób starych

Kolejnym czynnikiem oddziałującym na możliwość zatrudnienia jest stan zdrowia. Wraz z wiekiem pewne zdolności człowieka pogarszają się. Dotyczy to zwłaszcza ogólnej sprawności fizycznej oraz pamięci i związanej z tym zdolności szybkiego uczenia się. O ile współcześnie coraz mniej prac wymaga siły fizycznej, to szybkie tempo zmian związanych z dokonującą się rewolucją informatyczną bywa często barierą dla starszych pracowników. Z kolei na korzyść starszych pracowników przemawia niższy poziom absencji i wypadkowości oraz mniejsza częstotliwość zmiany pracy. Według statystyk znaczna część przypadków wcześniejszego przechodzenia na emeryturę powodowana jest złym stanem zdrowia. Występuje tu jednak wyraźny paradoks, bowiem coraz dłuższa długość życia wskazuje, że ludzie są przeciętnie coraz zdrowsi [Sulmicka, 2003]. Kwestię tę można rozpatry-

⁴ Badanie HSBC przy współpracy Institute of Ageing Uniwersytetu w Oxfordzie przeprowadzone w 2006 [Kałuża, 2007].

wać w kontekście sprawności osób starszych. Dotychczasowe badania ([Pietruszek, Wysocki, 2006] w oparciu o NSP'2002 [GUS, 2003]) wskazują, że niepełnosprawność jest silnie związana z wiekiem. O ile w młodszych grupach wieku (0–29) na 1000 osób przypada w Polsce, w zależności od województwa, od 20 do 40 osób, to wśród osób w wieku 30–44 lata udział niepełnosprawnych jest ponad dwukrotnie wyższy. W grupie 60–74-latków blisko cztery na każde dziesięć osób uznane zostały za niepełnosprawne. Wśród osób, które ukończyły 75. rok życia, blisko co druga jest niepełnosprawna.

Widoczne jest zróżnicowanie przestrzenne występowania niepełnosprawności wśród osób starszych. Zarówno w grupie 60–74-latków, jak i osób po 75. roku życia, najmniejszy udział niepełnosprawnych wystąpił w opolskim, śląskim i mazowieckim – odpowiednio 27–28% i 39–41%. Łódzkie z udziałem 32% niepełnosprawnych w młodszej z analizowanych grup wieku i 42% w kolejnej znajdowało się na czwartej pozycji wśród województw. Najgorsza sytuacja występuje w województwie małopolskim, gdzie niepełnosprawnych jest 54% 60–74-latków oraz 68,5% wśród osób, które ukończyły 75 lat. Odsetek ten jest więc w młodszej grupie dwukrotnie wyższy niż w opolskim, a w starszej wyższy o 74% niż w mazowieckim.

Niepełnosprawność stanowi czynnik mogący wpływać na pogarszanie się warunków życia. Niewielkie szanse osób niepełnosprawnych na zatrudnienie na tzw. otwartym rynku pracy wynikają obecnie przede wszystkim z ich stosunkowo niskiego wykształcenia i z braku atrakcyjnych, dla potencjalnych pracodawców, kwalifikacji zawodowych [Ostrowska, Sikorska, Gąciarz, 2001]. Obserwuje się niechęć do zatrudniania osób starszych i to zarówno przez już zatrudnionych pracowników jak i pracodawców.

Współczynnik aktywności zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców Polski w wieku poprodukcyjnym, wynosił 5,2%. Niepełnosprawni mężczyźni w wieku poprodukcyjnym częściej niż kobiety byli aktywni zawodowo. Współczynnik aktywności mężczyzn wynosił 6,9%, zaś kobiet 4,0%. Zdecydowanie wyższa aktywność zawodowa omawianej subpopulacji występuje na wsi (8,3%) niż w mieście (2,8%).

Innym możliwym do zastosowania miernikiem stanu zdrowia opisującym sytuację, w jakich dochodzi do trwałych utrudnień w realizacji ról zawodowych jest samoocena stanu zdrowia [Szatur-Jaworska, 2003]. W przypadku osób w wieku przedemerytalnym 40% ocenia swoje zdrowie źle i bardzo źle. Po przekroczeniu progu starości (grupa wieku 65–69 lat) już co druga osoba jest niezadowolona ze stanu swojego zdrowia [Szatur-Jaworska, 2003]. Jak wynika z badania „Stan zdrowia ludności Polski” przeprowadzonego w 2004 r. [GUS, 2006], prawie 60% pięćdziesięciolatków sygnalizowało wystąpienie długotrwałych problemów zdrowotnych (trwających co najmniej 6 miesięcy), sześćdziesięciolatków – blisko 73%,

a grupie wieku 70 lat i więcej – 84%. Co trzecia osoba mająca takie problemy oceniła swoje zdrowie jako złe lub bardzo złe, a 46% jako takie sobie, tj. ani dobre ani złe.

Postęp technologiczny prowadzi do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę fizyczną, a wzrostu na pracę umysłową. To powoduje, że szanse osób starszych na rynku pracy ulegają zwiększeniu. Należy mieć jednak na uwadze, że drugi z przedstawionych mierników, a więc samoocena stanu zdrowia, a nie kwestia braku pełnej sprawności, mogą decydować o chęci utrzymywania aktywności zawodowej przez osoby starsze.

3.2.7. Kwalifikacje zawodowe osób starych

Rozwój i powszechna dostępność kształcenia odebrały – jak pisze E. Trafiałek [2003] przedstawicielom najstarszej generacji prestiż, status „żywych bibliotek”, nośników wiedzy i doświadczenia. Z drugiej strony – w dobie dynamicznych przemian, postępu technicznego – oświata uzyskała miano stymulatora adaptacji do ustawicznie zmieniających się warunków życia.

Poziom wykształcenia osób starszych jest dzisiaj znacznie wyższy niż w przeszłości. Radykalna zmiana nastąpiła wśród osób powyżej 60. roku życia – o ile 40 lat wcześniej ponad 3/4 osób z badanej grupy nie przekroczyło poziomu wykształcenia podstawowego (ponad 7% było analfabetami), to w 2002 (wyniki NSP 2002) odsetek ten zmniejszył się do 60%. Jest on nadal wysoki, należy jednak zauważyć, że w tej grupie przeważają osoby z wykształceniem pełnym podstawowym, a wcześniej stanowiły one 44%. Z 2,4% do 11% w latach (1960–2002) wzrósł odsetek osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym, z 6% do 19,3% z średnim, z 0,3% do 1,5% z pomaturalnym, i z 1,5% do 7,1% z wyższym. Obecnie w grupie osób starszych kobiety są przeciętnie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Co dziesiąta z kobiet posiada wykształcenie wyższe (wśród mężczyzn odsetek ten jest niewiele niższy – 9,4%), ponad 2,5-krotnie wyższa jest częstość posiadania wykształcenia pomaturalnego. Częściej niż mężczyźni kobiety z omawianej grupy wieku ukończyły szkoły średnie (29% do 26%). Wśród mężczyzn częstsze było kończenie szkół zasadniczych zawodowych (30%, wśród kobiet – 17%). Więcej kobiet niż seniorów płci męskiej z badanej subpopulacji poprzestało na wykształceniu podstawowym (1/3 kobiet, 28,5% mężczyzn), albo nawet nie osiągnęło pełnego wykształcenia podstawowego (4,7% kobiet, 2,9% kobiet) [Kowaleski, Pietruszek, 2006].

Wzrost poziomu wykształcenia w kolejnych generacjach będzie czynnikiem poprawiającym sytuację tej grupy osób na rynku pracy. Jednocześnie znaczne zróżnicowanie przestrzenne (w tym przede wszystkim mieszkańców miast i wsi) wpławać będzie na nierównomierność szans podejmowania pracy.

Zatrzymaniu na rynku pracy osób z interesującą nas grupy wieku sprzyjać mogą zmiany w formie i charakterze pracy oraz jej organizacji, m.in. wzrost zatrudnienia w formie elastycznej, a także dostosowywanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika. Czynnikiem wspierającym zatrudnienie tej kategorii osób będzie wzrost wykształcenia oraz kwalifikacji osób starszych, gdyż ułatwiają one przemieszczanie się w drodze migracji oraz w drodze awansu zawodowego do innych grup społecznych. Na rzecz tej grupy ludności działają także zmiany technologiczne – mechanizacja produkcji, tendencje do wzrostu udziału zatrudnienia w usługach oraz udziału pracowników umysłowych w zatrudnieniu ogółem, wzrost zapotrzebowania w niektórych działach gospodarki na kadre mającą doświadczenie. W połączeniu z niedostatkiem siły roboczej stworzą one szansę przedłużenia aktywności zawodowej ludziom starszym. Stąd w zmieniającej się strukturze zatrudnienia niekoniecznie muszą być preferowani młodzi pracownicy. Biorąc pod uwagę, że niezależnie od tego, czy poziom aktywności zawodowej tych osób wzrośnie, czy też pozostanie na niezmiennym poziomie w skali całego kraju populacja osób starszych aktywnych zawodowo powinna zwiększyć. Przewidywane zmiany na rynku pracy powinny sprawić, że te zasoby pracy zostaną efektywnie wykorzystane.

3.3. Starzenie się ludności a popyt na pracę

Czasami wyrażane są obawy, że starzenie się społeczeństw może niekorzystnie odbić się, między innymi, na produktywności i innowacyjności gospodarek oraz powodować niekorzystnie dla rozwoju gospodarczego zmiany w strukturze popytu. To z kolei skutkowałoby zmniejszonym popytem na pracę [Sulmicka, 2003]. Starszy konsument jest mniej mobilny (zarówno w przestrzeni, jak i w asortymencie nabywania dóbr i usług), co działa jako czynnik chroniący rynek przed nadmiernie szybką – tj. uniemożliwiającą spłacenie się inwestycji – zmianą preferencji nabywców [Szukalski, 2006]. Jednocześnie rozrost populacji seniorów staje się w krajach rozwiniętych przyczyną szybkiego rozrostu wysoce pracochłonnego segmentu mniej bądź bardziej wykwalifikowanych usług opiekuńczych, poprawiając sytuację na rynku pracy ([Krzyszkowski, 2006] za: [Szukalski, 2006]), powstają nowe segmenty rynku towarów i usług nastawione na zaspokajanie potrzeb i obsługę osób starszych. Istnieje mimo to obawa, iż np. spadek liczby zawieranych małżeństw, mniejsza liczba dzieci, a w perspektywie mniejsza liczba ludności, może powodować spadek popytu w stanowiącym lokomotywę wzrostu w budownictwie mieszkaniowym [Sulmicka, 2003].

Swoista obecna marginalizacja ludzi starych jako klientów, nabywców dóbr i usług, spowodowana jest opinią, iż osoby starsze nastawione są na maksymalne ograniczenia wydatków. Konsekwencją takiego poglądu był brak oferty produ-

centów i większości usługodawców adresowanych specjalnie do ludzi starych [Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska, 2006]. Ciągłość w stylach konsumpcji na przestrzeni kolejnych etapów cyklu życia [Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska, 2006] może jednak sugerować, że w przyszłości omawiana grupa nabywców utrzyma popyt na dobra i usługi na wysokim poziomie wywierając istotny wpływ na funkcjonowanie gospodarki.

Wielkość zatrudnienia w wyniku starzenia się ludności zależeć będzie w dużej mierze od wielkości popytu zgłaszanego zarówno przez osoby starsze, jak i ludność w wieku produkcyjnym. Wraz ze zmianami wielkości zatrudnienia mogą zachodzić zmiany strukturalne. Pierwsza sytuacja – bardzo poważne ograniczenia popytu – może wystąpić na skutek mechanizacji produkcji, wprowadzania nowych technologii, itp. [Rifkin, 2001]. Rewolucja naukowo-techniczna zmienia struktury gospodarki. Powstają nowe gałęzie oparte na mikroelektronice, biotechnologii, inżynierii materiałowej, itd. Zmianom w technologiach towarzyszą zmiany w strukturze gospodarki i mechanizmach jej funkcjonowania, w zarządzaniu [Morawski, 2004]. Wylimitowanie pracy ludzkiej wydaje się jednak mało prawdopodobne, szczególnie w usługach, edukacji, opiece medycznej, itp. Jednakże i w tych sektorach mogą zachodzić poważne zmiany w zatrudnieniu. Przykładem może być sprzedaż przez Internet, czy edukacja wirtualna, które mogą znacząco wpłynąć na liczbę zatrudnionych w handlu i nauce. Rozwój samych technologii informatycznych i komunikacyjnych może przyczynić się zarówno do powstawania nowych zawodów, a tym samym generować powstawanie nowych miejsc pracy, jak i zanikania starych.

W obliczu rosnącej populacji osób w starszym wieku, jednocześnie będących potencjalnymi konsumentami dóbr i usług, rynek ten będzie musiał dostosować się do potrzeb tejże grupy oraz uwzględnić jej specyfikę. Możemy spodziewać się, że wraz z rozwojem procesu starzenia się wzrastać będzie zapotrzebowanie na pewne usługi. Można do nich zaliczyć te związane z obsługą medyczną (np. opiekę lekarską i pielęgniarską, rehabilitację, fizjo- i fizykoterapię, farmację), ale także rozrywkę popularną i wypoczynek, czy szeroko pojętą edukację (np. kursy językowe, warsztaty, zajęcia ruchowe, artystyczne, plastyczne). W przypadku stabilnego lub relatywnie, w stosunku do zmieniającej się podaży pracy, niskiego spadku zapotrzebowania na pracę – grupa osób w wieku poprodukcyjnym mogła by zostać zaktywizowana zawodowo [Pietruszek 2006].

Na współczesnym rynku pracy dokonują się głębokie przeobrażenia, które według I. E. Kotowskiej [2004] dotyczą, poza zmianami popytu na pracę i jego struktury, zmian form i charakteru pracy oraz jej organizacji. Wzrost zatrudnienia w formie elastycznej, bądź innej niż tradycyjna, obejmująca pracę w stałych godzinach, w 5 kolejnych dniach roboczych tygodnia, formach organizacji czasu pracy (np. w ruchomym czasie pracy, nieregularnych i zmiennych systemach zmianowych, praca tylko w czasie weekendów, praca w systemie tandemowym), a także dostosowanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika mogłoby być

odpowiednie dla ludzi starszych [Urbaniak, 1998]. Jak wynika z badania HBSC [Kałuża, 2007], pracownicy oczekują od pracodawców w późniejszym etapie życia większej elastyczności – pracy w niepełnym wymiarze lub możliwości jej zmiany.

3.4. Podsumowanie

Od początku lat 1970., kiedy to ówczesny rząd przygotowywał rynek pracy na przyjęcie powojennego wyżu demograficznego, w Polsce prowadzona była polityka łagodzenia sytuacji w zatrudnieniu, między innymi poprzez umożliwianie osobom starzejącym się wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. W tym czasie w krajach Europy Zachodniej także wystąpiła silna tendencja do skracania czasu pracy. W Polsce przyznawanie tych uprawnień było nie tylko odpowiedzią na sytuację demograficzną, ale stanowiło element politycznego przetargu. Z upływem lat rozrastała się lista kryteriów przyznawania wcześniejszych emerytur. Na początku przemian ustrojowych w Polsce, do listy tej dołączyło zwolnienie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (ustawa obowiązywała do końca 1997 r.) [Szatur-Jaworska, 2003]. Polityka społeczna w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego sprzyjała dezaktywizacji osób starzejących się. Także polityka rynku pracy nastawiona głównie na promowanie zatrudnienia ludzi młodych, nie zachęcała osób starszych do pozostawania w pracy [Szatur-Jaworska, 2003].

Wprowadzona w 1999 r. reforma systemu emerytalnego daje wyraźny bodziec do utrzymywania dłuższej aktywności zawodowej. Inne zmiany w polskiej polityce społecznej, które mogą oddziaływać na podnoszenie aktywności zawodowej osób starszych to wprowadzone zmiany w zasadach przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy, prowadzące do zaostrzenia kryteriów ich przyznawania oraz likwidacja zasiłków przedemerytalnych.

Na szczeblu międzynarodowym podejmowane są działania mające na celu ochronę sytuacji osób starszych na rynku pracy. Można tutaj wymienić m.in.:

- Rekomendację nr 62 Międzynarodowej Organizacji Pracy „W sprawie starszych pracowników” przyjętą w 1980 roku, w której zaleca się, aby problemy zatrudnienia osób starszych były rozpatrywane w ramach ogólnej strategii rozwoju zrównoważonego pełnego zatrudnienia. Zwracano uwagę na konieczność zapobiegania dyskryminacji pracowników z powodu wieku i zapewnienia starzejącym się osobom odpowiednich warunków pracy. Przejście na emeryturę powinno odbywać się stopniowo i dobrowolnie, zaś starzejący się pracownicy powinni mieć prawo podnoszenia swoich kwalifikacji i udziału w szkoleniach [Szatur-Jaworska, 2003];
- II Światowe Zgromadzenie ONZ na temat Starzenia się Społeczeństw z 2002 roku w Madrycie, na którym przyjęto Raport Sekretarza Generalnego ONZ w sprawie naruszania praw osób starszych, opracowano Regionalną Strategię

Wdrażania Międzynarodowego Planu Działań w Sprawie Starzenia się Społeczeństw, wskazując na priorytetowe kierunki działań politycznych, jakie powinny być podejmowane na rzecz zmiany warunków życia populacji ludzi starych. Wśród szeregu zobowiązań pojawiło się dostosowywanie rynku pracy do społecznych i gospodarczych konsekwencji starzenia się społeczeństw [Trafiałek, 2003]. W dokumencie tym Międzynarodowa Organizacja Pracy zalecała: stopniowe i łagodne przechodzenie od aktywności do bierności zawodowej i umożliwienie ludziom starszym pozostawania aktywnymi tak długo, jak tego pragną; zapobieganie dyskryminacji ludzi starszych na rynku pracy; umożliwienie osobom starszym udziału w kształceniu ustawicznym; wykorzystywanie nowych technologii informatycznych komunikacyjnych do włączania starszych osób w rynek pracy; równe traktowanie przez systemy zabezpieczenia społecznego kobiet i mężczyzn, między innymi w odniesieniu do wieku przechodzenia na emeryturę [Szatur-Jaworska, 2003];

- W 2000 roku w Turynie na spotkaniu ministrów pracy państw grupy G-8 przyjęto dokument programowy nazwany Kartą Turyńską zatytułowany „Ku aktywnemu starzeniu się”, w którym postuluje się, między innymi, ułatwienie dostępu osób starszych do rynku pracy i do wolontariatu, przy uwzględnieniu ich zdolności, możliwości i wyborów [Szatur-Jaworska, 2003];
- Na potrzebę poprawy relacji między liczbą aktywnych i biernych zawodowo, między innymi poprzez aktywizację zawodową seniorów, zwraca się też uwagę w raporcie OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*) z 2000 roku poświęconemu reformom w starzejących się społeczeństwach. [Szatur-Jaworska, 2003].

W polskim Kodeksie pracy występują zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek (art. 11.3)⁵. Istnieje także okres ochronny obejmujący zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39). Z drugiej jednak strony osoby, które chciałyby nadal pracować, mimo ukończenia wieku emerytalnego, mogą napotkać utrudnienia. Przykładem jest orzeczenie Sądu Najwyższego wskazujące, że wybór przez pracodawcę tego pracownika do zwolnienia z pracy, który ma uprawnienia emerytalne, nie jest dyskryminacją, gdyż sam fakt nabycia uprawnień do emerytury może być samodzielną podstawą do zwolnienia [Urbaniak, 2007].

⁵ „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna” [Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974, tekst jednolity z dnia 23 grudnia 1997 z późn. zm.]

Wśród czynników, które w krajach rozwiniętych ograniczały zatrudnienie osób starzejących się i starych, B. Szatur-Jaworska [2003] wymienia uwarunkowania ekonomiczne i społeczne (m.in. bezrobocie, dyskryminację na rynku pracy z powodu wieku, wyższe koszty pracy starszych pracowników, zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób, opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami, systemy emerytalne zachęcające do stosunkowo wczesnego kończenia kariery zawodowej); organizację pracy i technologię (m.in. tempo pracy, nowości techniczne wymagające zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników); cechy osób starszych (m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, przypisywanie większej wartości czasowi wolnemu). Według B. Urbaniak [2007] o niskiej aktywności zawodowej osób starszych w Polsce decydują dwie grupy czynników — o charakterze ogólnym, wpływające na niski poziom aktywności zawodowej całego polskiego społeczeństwa, oraz czynniki specyficzne odnoszące się do osób w wieku starszym. Do pierwszej kategorii zalicza ona wysoki klin podatkowy (podatek dochodowy plus składki z tytułu ubezpieczeń społecznych i inne pozapłacowe narzuty wynikające z zatrudnienia jako odsetek ogólnych kosztów pracy); brak dywersyfikacji poziomu płacy minimalnej; niedostateczne upowszechnienie elastycznych form prac; pułapki bezczynności wbudowane w systemy transferowe (np. związane z wysokimi kosztami zwolnień pracowniczych); niską mobilność regionalną i zawodową. W grupie specyficznych czynników, wpływających na niską aktywność zawodową osób w wieku powyżej 55 lat w Polsce, znalazły się: rozwiązania systemowe ubezpieczeń społecznych, które nie skłaniają do wydłużania okresów pracy zawodowej; brak wzorców długiej aktywności zawodowej w powoli wygasającym — w miarę starzenia się jednostki — wymiarze czasu pracy; niski poziom uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w miejscu pracy; wysokie pozapłacowe koszty pracy, które sprzyjają rozwojowi szarej strefy rynku pracy dla osób starszych; tradycyjny sposób postrzegania roli starszej kobiety w rodzinie, która zajmuje się wychowywaniem wnuków lub pielęgnacją najstarszych członków rodziny; potrzeba wypełnienia przez starsze kobiety luki w rodzinach, w których dorosłe dzieci intensywnie zabiegają o rozwój własnych karier zawodowych w kraju i za granicą; stosunkowo niski poziom rozwoju sektora usług; brak upowszechnienia w społeczeństwie edukacji ustawicznej i nawyków ciągłego uzupełniania wiedzy w życiu zawodowym; obniżająca się z wiekiem samoocena własnych kompetencji zawodowych i bariery psychologiczne utrudniające nabycie nowych umiejętności, głównie informatycznych i z zakresu znajomości języków obcych; postawy dyskryminacyjne przejawiające się w przeświadczeniu, że do pewnych prac nadają się tylko osoby młode, niezależnie od posiadanych przez nie kwalifikacji.

Pod wpływem reformy systemu emerytalnego nastąpić powinny zmiany w postrzeganiu pracy osób starszych zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Konieczność zatrudniania tej kategorii osób powinna sprzyjać zmieniająca się sytuacja demograficzna.

Na zróżnicowanie sytuacji osób starszych na lokalnych rynkach pracy wpłynąć w przyszłości mogą dzisiejsze uregulowania prawne odnośnie systemu emerytalnego. O wysokości dochodów z tytułu emerytury oraz pochodzące z nieobowiązkowego III i IV filara decydować będą dzisiejsze dochody z pracy, które są zróżnicowane w skali kraju. Zróżnicowanie w poziomie wykształcenia, a także w zachowaniach demograficznych może wpływać na strategię zawodową podejmowaną przez osoby starsze.

Literatura:

- Active Ageing*, 2005, prezentacje i dyskusja z International Workshop of Overcoming Barriers and Seizing Opportunities of Active Ageing Policies In Europe, 17 lutego 2005, Kraków, 92 s.
- Błędowski P., 2002, *Lokalna polityka społeczna wobec ludzi starych*, SGH, Warszawa 263 s.
- Czepulis-Rutkowska Z., 2000, *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, IPiSS, Warszawa, 141 s.
- Czyżowska Z., 1994, *Czynnik ludzki i jego wykorzystanie*, seria „Raporty: Studia na Strategią”, nr 25, IRiSS, Warszawa, 53 s.
- Dąbrowski M., 2004, *Bezrobocie według zawodów*, "Służba Pracownicza", nr 7, artykuł zamieszczony na stronie www.sluzbapracownicza.gov.pl
- Frąckiewicz L. (red.), 2002, *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku. Proces starzenia się ludności Polski i jego społeczne konsekwencje*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Katowice, 196 s.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2003, *NSP'2002 Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe*, Warszawa, 227 s.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2005, *Prognoza ludności Polski na lata 2003-2030*, Warszawa, dostępna na stronie www.stat.gov.pl w dniu 10.10.2007
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2006, *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, Warszawa
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2007a, *Przejście z pracy na emeryturę*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie www.stat.gov.pl w dniu 10.10.2007
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2007b, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2007*, Warszawa, publikacja dostępna w dniu 10.12.2007 na stronie www.stat.gov.pl
- Jacukowicz Z., 2004 *Nowy świat pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, 85–98
- Kabaj M., 2004, *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 roku – próba teorii mnożnika miejsc pracy*, [w:] S. Borkowska (red.) *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, 327–344

- Kałuża D., *Wycofywanie się z rynku pracy jako przejaw dyskryminacji*, Wyd. Uniwersytet w Białymstoku, (w druku)
- Kotowska I. E., 2004, *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, 115–138
- Kowaleski J.T., Pietruszek M., 2006, *Miejsce osób w starszym wieku w strukturze demograficznej mieszkańców Polski (stan obecny i perspektywy)* [w:] J. T. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwsze dekadach XXI wieku*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 11–42
- Kredyt dla "domobogackich"*, 2007, artykuł dostępny na stronie Poradnika Internetu dla Twojej Firmy www.finance.egospodarka.pl/15419,Kredyt-dla-domobogackich,1,48,1.html w dniu 12.10.2007
- Krzyszkowski J., 2006, *Usługi opiekuńcze dla ludzi starych w miejscu zamieszkiwania w Polsce i innych krajach UE*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski, *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*, Zakład Demografii UŁ, Łódź, 150–155
- Kwiatkowski E., Tokarski T., 2004, *Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy: Polska i Unia Europejska – tendencje i oczekiwania na przyszłość*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, 266–285
- Milewski R., 1999, *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa, 682 s.
- MGiP (Ministerstwo Gospodarki i Pracy), 2004, *50 PLUS Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa, dostępny w serwisie informacyjnym rynków pracy www.praca.gov.pl/index.php?page=publications
- Morawski W., 2004, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, 15–35
- Ostrowska A., Sikorska J., Gąciarz B., 2001, *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 191 s.
- Papiernik J., 2007, *Odwrocony kredyt hipoteczny nadzieją dla baby boomers*, artykuł dostępny na stronie www.finance.senior.pl/98,0,Odwrocony-kredyt-hipoteczny-nadzieja-dla-baby-boomers,2611.html w dniu 10.12.2007
- Pietruszek M., 2006, *Rynek pracy wobec starzenia się ludności Polski*, [w:] J. T. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwsze dekadach XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 177–202
- Pietruszek M., Wysocki T., 2006, *Osoby niepełnosprawne w starszym wieku w województwie łódzkim*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*, Zakład Demografii UŁ, Łódź, 198–204
- Rifkin J., 2001, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław, 367 s.
- Siwek A., 2002, *Czynniki różnicujące poziom świadczeń emerytalnych*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski P. (red.), *Proces starzenia się ludności – potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź, 170–179
- Sulmicka M., 2003, *Przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych*, „Polityka Społeczna” 4/2003, 24–29

- Szatur-Jaworska B., 2003, *Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy*, „Gerontologia Polska”, II (3), 5-10
- Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., 2006, *Podstawy gerontologii społecznej*, ASPRA, Warszawa, 322 s.
- Szubański P., 2006, *Kuszenie bogatszych*, artykuł dostępny w dniu 10.12.2007 na stronie Polskiego Portalu Finansowego www.bankier.pl/wiadomosc/Kuszenie-bogatszych-1496072.html
- Szukalski P., 2006, *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna”, nr 9 (390), 6–10
- Szumlicz T., Żukowski M., 2004, *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, TWIGGER, Warszawa, 371 s.
- Trafiałek E., 2003, *Polska starość w dobie przemian*, Śląsk, Katowice, 336 s.
- Urbaniak B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wyd. UŁ, Łódź, 400 s.
- Urbaniak B., 1999, *Rynek pracy wobec pracowników w starszym wieku. Doświadczenia krajów rozwiniętych gospodarczo*, „Polityka Społeczna” 9, 20–23
- Urbaniak B., *Trudności pracowników w wieku 45+ i ich problemy*, „Polityka Społeczna”, nr 1 (394), 10–14
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007a, *Emerytury i renty przyznane w 2006 r. finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie www.zus.pl w dniu 18.09.2007
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007b, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) 2006 r.*, Warszawa, dokument dostępny na stronie www.zus.pl w dniu 10.10.2007
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007c, *Emerytura w wieku powszechnie obowiązującym dla urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., oraz Wysokość emerytury na zasadach dotychczasowych*, informacje dostępne na stronie www.zus.pl w dniu 10.10.2007