

Starsi pracownicy na rynku pracy UE w perspektywie do 2050 roku

Słowa kluczowe: rynek pracy, starzenie się, starsi pracownicy, Unia Europejska, prognoza zatrudnienia

1. Wprowadzenie

Europa jest współcześnie świadkiem bezprecedensowych zmian demograficznych, o których w środowisku demografów mówi się od dość dawna. Poziom współczynników dzietności we wszystkich krajach UE-25 jest poniżej wielkości niezbędnej do reprodukcji prostej ludności, tj. ok. 2,1 dzieci na jedną kobietę i w wielu krajach spadł już poniżej 1,5 [Green Paper, 2005]¹. W niedalekiej przyszłości będziemy świadkami kurczenia się populacji ludności w wieku zdolności do pracy z powodu braku wystarczającej liczby młodych roczników wkraczających na unijny rynek pracy i to mimo uwzględnienia pozytywnego wpływu na ten stan rzeczy imigracji. Z drugiej strony wyraźnie zwiększy się – zarówno w ujęciu absolutnym, jak i relatywnym – grupa starszych pracobiorców. Z punktu widzenia rynku pracy oznacza to zmniejszenie presji podaży pracy, co w sytuacji obecnych trendów wzrostowych bezrobocia na świecie można uznać za korzystne. Jednak niewykorzystanie dostępnego potencjału pracy oznacza drastyczny wzrost obciążeń społecznych w systemach emerytalnych, ochrony zdrowia i opieki społecznej, a na to nie może sobie pozwolić żadna z rozwiniętych gospodarek z uwagi na zagrożenia stabilności finansów publicznych i konieczność wzrostu obciążeń ludności pracującej w postaci zwiększenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatków.

Można oczekiwać, że starzenie się demograficzne populacji w wieku zdolności do pracy w pewnym stopniu poprawi sytuację młodzieży na rynku pracy²,

lecz nie powinno wywołać istotniejszych zmian w tym zakresie. Natomiast w centrum uwagi pozostanie dość liczna grupa osób należących do grupy w wieku produkcyjnym, lecz już stojących w „przedsionku emerytalnym” i oczekujących na rychłe odejście z rynku pracy. Co zrobić, aby ta grupa chciała nadal pracować bez uciekania się do presji w postaci groźby niskich świadczeń czy podnoszenia granicy wieku emerytalnego oraz – co wydaje się kluczowe w tej sprawie – aby pracodawcy chcieli ich zatrudniać, widząc w tym korzyść dla siebie. Jakie zmiany w polityce społecznej powinny być przedmiotem wspólnych wysiłków krajów członkowskich? Które z nich uznać za niecierpiące zwłoki już teraz, aby odległy rok 2050 nie wzbudzał niepokoju wśród ludzi młodych, wkraczających na rynek pracy w bieżącym dziesięcioleciu?

Celem niniejszego opracowania jest podsumowanie dotychczasowych działań podjętych w obszarze UE-25, które wyprzedzająco mają przygotować kraje członkowskie do nowej sytuacji demograficznej wspólnotowego rynku pracy. Dodatkowo postanowiono ukazać polskie działania wynikające z krajowych zobowiązań do realizacji europejskiej strategii zatrudnienia, zmierzające w kierunku poprawy poziomu zatrudnienia wśród starszych pracobiorców. Opracowanie oparto na ekspertyzach przygotowanych przez instytucje UE oraz informacje faktograficzne dotyczące polskiego rynku pracy.

2. Wspólnotowy rynek pracy pod wpływem zmian demograficznych do 2050 r.

Całkowita liczebność ludności zamieszkującej 25 krajów UE wzrosła z 350 mln w 1950 r. do 418 mln w 1975 r. i dalej do 450 mln w 2000 roku. Przewiduje się, że do 2025 r. będzie wykazywała tendencję wzrostową i osiągnie wielkość 469,5 mln, by następnie zmniejszyć się do poziomu 468,7 mln w 2030 r. i 449 mln w 2050

¹ W ostatnim czasie imigracja zahamowała w wielu krajach ten niekorzystny stan rzeczy [Green Paper, 2005: 4].

² Prawie połowa bezrobotnych na świecie to ludzie poniżej 25. roku życia choć stanowią tylko jedną czwartą populacji w wieku zdolności do pracy; prawdopodobieństwo bezrobocia w tej grupie ludności jest trzykrotnie większe niż wśród ludzi pow. 25. roku życia – w UE-25 stopa bezrobocia wśród młodzieży poniżej 25 lat w grudniu 2004 r. wyniosła 17,9%, zaś wśród ludności pow. 25. roku życia tylko 7,7 % [Green Paper, 2005: 7].

r.³. Niewiele krajów uchroni się przed spadkiem populacji w okresie 2005-2050 r., wśród 5 największych tylko Wielka Brytania i Francja powiększą swą ludność, odpowiednio o 8% i 9,6%. Innymi słowy upłyną dwie kolejne dekady lat, zanim starzenie się społeczeństwa europejskiego wywrze negatywny wpływ na absolutną wielkość ludności.

W związku z niekorzystnymi przemianami demograficznymi na wspólnotowym rynku pracy ludność w wieku zdolności do pracy (15-64 lata) obniży się w ciągu najbliższych 25 lat (2005-2030) o 20,8 mln osób. Grupa ta zacznie się wyraźnie kurczyć wkrótce po przekroczeniu 2010 r.

O wiele bardziej niepokojący niż ogólny spadek populacji obywateli UE-25 po 2030 r. jest wpływ efektu starzenia się ludności europejskiej na jej strukturę wieku, który objawi się znacznie wcześniej i w związku z tym wywrze ujemne skutki na rynek pracy, jak i na stan zdrowia społeczeństwa oraz postawi szereg problemów wynikających z konieczności zapewnienia gwarancji dochodowych i długookresowej opieki nad ludźmi starszymi (tab. 1).

W okresie 2000–2025 ludność w wieku 25–49 lat zmniejszy się o 5,8 pkt proc., natomiast grupa 50-64 lata wzrośnie o 4,1 pkt proc., stanowiąc w 2025 r. ponad jedną piątą społeczeństw UE-25. W kolejnych dwu dekadach nastąpi relatywny spadek starszych pracobiorców na rynku pracy z uwagi na przesunięcie tych kohort do starszych grup wiekowych.

Liczebność osób w wieku 40-54 lata zacznie się zmniejszać już po 2010 r. Grupa w wieku 55–64 lata będzie sukcesywnie zwiększać swój udział w społeczności UE-25 o 9,6% między rokiem 2005 i 2010 oraz o 15,5% między 2010-2030; dopiero po 2030 prognozuje się spadek udziału tej kategorii (tab. 1). Zmiana sytuacji postawi przed pracodawcami nowe zadania, gdyż będą oni zmuszeni w coraz większym stopniu opierać się na doświadczeniu i umiejętnościach zawodowych starszych pracowników, którzy przekroczyli 55. rok życia. Jednocześnie staną wobec konieczności podjęcia kroków zaradczych w postaci działań szkoleniowych kierowanych do osób już po 40. roku życia, aby przygotować ich przestarzałe kwalifikacje do nowych zadań, oczekujących ich w schyłkowym okresie kariery zawodowej, przypadającym na wiek po 55. roku życia.

Tab. 1 Prognoza ludnościowa do 2050 r. dla obszaru UE-25 oparta na scenariuszu Eurostatu, wyniki tymczasowe (grudzień 2004 r.)

UE - 25	miara	2005 - 2050	2005 - 2010	2010 - 2030	2030 - 2050
Zmiany ludności ogółem	%	-2,1	+1,2	+1,1	-4,3
	tys.	-9642	+5444	+4980	-20066
Dzieci (0-14 lat)	%	-19,4	-3,2	-8,9	-8,6
	tys.	14415	-2391	-6411	-5612
Młodzież (15-24 lata)	%	-25,0	-4,3	-12,3	-10,6
	tys.	-14441	-2488	-6815	-5139
Dorośli w wieku 25-39 lat	%	-25,8	-4,1	-16,0	-8,0
	tys.	-25683	-4037	-15271	-6375
Dorośli w wieku dojrzałym (40-54 lata)	%	-19,5	+4,2	-10,0	-14,1
	tys.	+19125	+4170	+10267	-13027
Dorośli w wieku starszym (55-64 lata)	%	+8,7	+9,6	+15,5	-14,1
	tys.	+4538	+5024	+8832	+9318
Ludzie starsi (65-79 lat)	%	+44,1	+3,4	+37,4	+1,5
	tys.	+25458	+1938	+22301	+1219
Ludzie starsi w wieku zaawansowanym (80+)	%	+180,5	+17,1	+57,1	+52,4
	tys.	+34026	+3229	+12610	+18187

Źródło: [Green Paper, 2005: 4-5]

Pracodawcy w coraz mniejszym stopniu będą mogli liczyć na młodych. Przewiduje się, że około 2009 r. wielkość najmłodszej grupy wieku ludności pracującej spadnie poniżej wielkości najstarszej kohorty. Oczekuje się, że w 2050 r. będzie 66 mln osób w wieku 55-64 lata i zaledwie 48 mln w wieku 15-24 lata.

Te rozwierające się z upływem czasu „nożyce wieku” oznaczają pilną potrzebę poprawy zatrudnialności osób w schyłkowym wieku zdolności do pracy. Praca ludzi starszych jest coraz częściej przedmiotem rozważań prowadzonych nad przejściowymi rynkami pracy. Pojęcie to odnosi się do „kombinacji pracy zarobkowej i innych, pożytecznych społecznie rodzajów aktywności, łączy płacę z płatnościami transferowymi, daje uprawnienia do korzystania z przejściowego zatrudnienia w warunkach wynegocjowanych między partnerami społecznymi, a także transferuje na cele społecznie pożyteczne środki, które w innym wypadku przeznaczano by na zasiłki dla bezrobotnych” [Zawadzki, 2005: 17].

Pomijając kwestię ewentualnego podniesienia poziomu wieku emerytalnego (65 lat w większości krajów członkowskich), co do której społeczeństwa w krajach członkowskich odnoszą się z mieszanym entuzjazmem⁴, wzrost poziomu aktywności zawodowej

³ Według prognozy ludnościowej Eurostatu z grudnia 2004 r. (wyniki tymczasowe).

⁴ Badania opinii publicznej przeprowadzone w krajach UE-15 w 2001 r. (Eurobarometer 56.1) wykazały, że 40% społeczeństw była silnie przeciw podniesieniu wieku emerytalnego (w Szwecji i Grecji nawet blisko 70%), ok.

w grupie starszych pracobiorców może doprowadzić do pewnego zrównoważenia okresów pracy zawodowej i pobierania świadczeń społecznych w życiu obywateli UE-25, nawet w warunkach wydłużającego się okresu dalszego trwania życia. Obecnie większość Europejczyków odchodzi na emeryturę między 56. a 60. rokiem życia – zob. przeciętny wiek wycofania się z rynku pracy (tab. 2).

Tab. 2 Średni wiek w latach odejścia z rynku pracy w UE oraz w wybranych krajach w okresie 2002-2003

Obszar	2002	2003	Rok 2003 w stosunku do 2002 r.
UE -25	60,4	61,0	+ 0,6
UE -15	60,8	61,4	+0,6
Kraje o najmłodszym wieku wycofania się z rynku pracy			
Słowenia	56,6	56,2	- 0,4
Polska	56,9	58,0	+1,1
Słowacja	57,5	57,8	+0,3
Kraj o najstarszym wieku wycofania się z rynku pracy			
Irlandia	62,4	64,4	+2,0
Litwa	58,9 ^{a/}	63,3	+4,4
Hiszpania	61,8	63,2	+1,4
Szwecja	63,2	63,1	-0.1

a/ dane za 2001 rok; Uwaga: Według danych ZUS średni wiek, w którym przyznano emerytury z pozarolniczego systemu w 2004 r. wyniósł 56,8 lat; 88,7% kobiet przeszło na emeryturę poniżej 60. roku życia, zaś 72% mężczyzn poniżej 65. roku życia.

Źródło: Na podstawie [European Commission, Employment., 2005: 58]

Wczesne odejścia z rynku pracy nie są tylko konsekwencją systemów wcześniejszych emerytur, ale również łatwego dostępu do długookresowych zasiłków dla bezrobotnych oraz świadczeń z systemów rentowych i chorobowych. Aby zmienić tę sytuację, planowane są kompleksowe zmiany dotyczące zarówno podaży, jak i popytu strony rynku pracy. Do działań mających zwiększyć podaż pracy można zaliczyć znaną od dawna w wielu krajach koncepcję elastycznego łączenia pracy ze stopniowym, rozłożonym na kilka lat przejściem na emeryturę, a także pomoc w *job-matchingu*, czyli „tkaniu etatu” z różnych form „pracy w oknach”, co bardzo dobrze wpisuje się w koncepcję przejściowych rynków pracy. Wykorzystywane są dotacje państwowe, ulgi podatkowe i składowe a także obniżenie dla pracodawców pozapłacowych kosztów zatrudnienia starszych pracowników [Zawadzki, 2005: 73]. Po stronie podaży przede wszystkim chodzi o dofinansowywanie dalszego kształcenia (np. Szwecja).

20% uważała, że po 55. roku życia pracujący powinni odsunąć się z rynku pracy dając miejsce bezrobotnym młodzieży [Council of the European Union, 2003: 18, 20].

Szerzej zostaną omówione praktyki stosowane w Holandii – zniesiono tam ułatwienia podatkowe dla prywatnych systemów emerytalnych realizowanych według zasady *pay-as-you-go* oraz wprowadzono działania ograniczające liczbę starszych pracowników ubiegających się o zasiłki dla bezrobotnych. To ostatnie zadanie jest powiązane z wprowadzeniem barier przy ewentualnych zwolnieniach pracowników pow. 57,5 lat w postaci nałożonego na pracodawców obowiązku 1/ współfinansowania wydatków związanych z wypłatą zasiłków dla bezrobotnych w starszym wieku oraz 2/ poszukiwania nowej pracy dla zwolnionego starszego pracownika. W związku z tym wzrosło zainteresowanie wśród pracodawców usługami *job-coachingu*, czyli indywidualnego doradztwa zawodowego dla zwalnianych osób starszych, gdyż ponowne ich wprowadzenie na rynek pracy oznacza dla pracodawców uwolnienie od obowiązku wypłaty świadczeń dla bezrobotnych. Działaniom tym towarzyszy reforma mająca zmniejszyć napływ seniorów ubiegających się z przyczyn zdrowotnych o świadczenia z systemu rentowego. Wprowadzono także bezpośrednie zachęty finansowe (ulgi podatkowe) dla pracodawców, aby skłonić ich do zatrudniania starszych pracowników.

Drugim obszarem polityki prozatrudnieniowej w grupie starszych pracobiorców są wysiłki na rzecz zmiany postaw wobec tej grupy osób wśród pracodawców i pozostałych pracowników. Duże osiągnięcia w tym zakresie ma Wielka Brytania, w której podjęto szereg inicjatyw skierowanych przeciwko dyskryminacji ze względu na wiek, takich jak kampania medialna zwana *Age positive* czy wprowadzenie aktu prawnego w 2006 r. zakazującego dyskryminacji z powodu wieku, a także działań objętych programem *New deal* skierowanym do osób po 50. roku życia poszukujących pracy. Upowszechniane są wśród pracodawców najlepsze praktyki w związku z nagłaśnianiem elastycznych rozwiązań emerytalnych [Council of the European Union, 2003: 60, 61-62].

3. Polityka zatrudnienia UE względem starszych pracobiorców

Niepokojące przemiany demograficzne na unijnym rynku pracy przewidywane do 2050 skłoniły Radę Europejską do podjęcia konkretnych ustaleń i opracowania agendy działań.

A oto jej najważniejsze ustalenia (za: [Głąbicka, 2005: 115–127; Rakowska-Boroń, 2006: 41–42]):

- **Zielona Księga Europejskiej Polityki Społecznej** (listopad 1993 r.) – starzenie się społeczeństw i jego skutki dla polityki społecznej, m.in. wpływ na koszty bezpieczeństwa socjalnego, tendencje w zatrudnieniu, uczestnictwo osób starszych w życiu społecznym i ekonomicznym,
- **Biała Księga Europejskiej Polityki Społecznej** (lipiec 1994 r.) – „polityka społeczna – ochrona socjalna – aktywne społeczeństwo dla wszystkich”,
- **Lizbona** (marzec 2000 r.), na spotkaniu Rady Europejskiej przyjęto dokument tzw. **Strategii Lizbońskiej** – konieczność podjęcia konkretnych kroków mających zapewnić długookresową wydolność finansów publicznych poddanych presji starzenia się społeczeństw europejskich,
- **Sztokholm** (marzec 2001 r.) – celem UE jest wzrost do 2010 r. przeciętnego poziomu zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 55 – 64 lata co najmniej do poziomu 50%
- **Göteborg (czerwiec 2001 r.)** – podkreślono potrzebę całościowego podejścia do wyzwań, które niesie starzejące się społeczeństwo,
- **Laeken** (2001/2002 r.) – przyjęto konkretne cele w dziedzinie emerytalnej, odniesiono się do kwestii godziwych emerytur i oraz finansowej wydolności systemów emerytalnych, podkreślono podjęcie działań na rzecz zapewnienia ludziom starszym możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu publicznym, społecznym i kulturalnym
- **Barcelona** (2002 r.) – przygotowano kierunki działań w obszarze opieki zdrowotnej i socjalnej nad ludźmi starszymi, bazujące na trzech cechach: dostępności, jakości i finansowej wydolności systemowej,
- **Bruksela** (marzec 2003 r.) – Rada Europejska ponagliła kraje członkowskie do kontynuowania reform krajowych rynków pracy w kierunku wzrostu podaży pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ludzi starszych (inne grupy wymienione to kobiety, imigranci i młodzi), tworzenia zachęt do aktywnego starzenia się poprzez zmiany w systemie odejść na wcześniejsze emerytury oraz podkreślania, że program reformy powinien również wyraźniej akcentować wyzwania, które niosą starzejące się populacje, w tym przede wszystkim kwestie długookresowej stabilności finansów publicznych

Ambitne cele postawione przez Radę Europejską są podstawą do dalszych kroków podejmowanych na szczeblach krajowych. Przede wszystkim chodzi o analizę sytuacji zatrudnieniowej w grupie starszych pracobiorców w odniesieniu do celów przyjętych w Sztokholmie (agenda lizbońska) – por. tab. 5.

Aż siedem krajów UE osiągnęło znacznie wcześniej, bo w 2004 r. poziom zatrudnienia osób starszych wyznaczony na rok 2010. W grupie tej znalazła się Estonia jako jedyny kraj spośród nowych członków UE, w którym wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata osiągnął w 2004 r. wartość 52,4% (mimo notowanych spadków w stosunku do 2003 r.). Polska, niestety wyróżnia się spośród krajów UE najmniejszą wartością wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64

lat – 26,2% i tym samym znaczącym dystansem w tym zakresie w stosunku do przyjętych celów Strategii Lizbońskiej (niezbędny przyrost o 23,8 punktów procentowych). Co niepokojące, Polska obok Portugalii należy do wyjątków, to jest tych krajów, w których w latach 2000-2004 zanotowano spadek poziomu zatrudnienia w omawianej kategorii wieku.

Tab. 5 Wskaźniki zatrudnienia w grupie wieku 55–64 lata w krajach UE (w %) i dystans od wielkości przyjętej w ramach Strategii Lizbońskiej na 2010 rok

Obszar	Wskaźnik (%) zatrudnienia 55 - 64 lata w 2004 r.	Zmiana w latach 2000- 2004 w punktach %	Odległość od celów na 2010 r. w punktach %
Belgia	30,0	3,7	20,0
Czechy	42,7	6,4	7,3
Dania	60,3	4,6	przekroczony
Niemcy	41,8	4,2	8,2
Estonia	52,4	6,1	przekroczony
Grecja	39,4	0,4	10,6
Hiszpania	41,3	4,3	8,7
Francja	37,3	7,4	12,7
Irlandia	49,5	4,2	0,5
Włochy	30,5	2,8	19,5
Cypr	50,1	0,7	przekroczony
Łotwa	47,9	11,9	2,1
Litwa	47,1	6,7	2,9
Luksemburg	30,8	4,1	19,2
Węgry	31,1	8,9	18,9
Malta	30,9	2,4	19,1
Niderlandy	45,2	7,0	4,8
Austria	28,8	0,0	21,2
Polska	26,2	-2,2	23,8
Portugalia	50,3	-0,4	przekroczony
Słowenia	39,0	6,3	21,0
Słowacja	26,8	5,5	23,2
Finlandia	50,9	9,3	przekroczony
Szwecja	69,1	4,2	przekroczony
Wielka Brytania	56,2	5,5	przekroczony
UE-15	42,5	4,7	7,5
UE-25	41,0	4,4	9,0

Źródło: Eurostat, QLFD, cyt. za [European Commission, Employment..., 2005, s. 33].

Poprawa obecnej sytuacji zatrudnieniowej na unijnym rynku pracy pozwoli na bardziej optymistyczne prognozy wydatków publicznych na rok 2050. Przewidywania skali wydatków na powszechne systemy emerytalne z uwzględnieniem przyrostu zatrudnienia do poziomu zgodnego z celami Strategii Lizbońskiej (wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lat co najmniej wśród mężczyzn – 70% i kobiet – 60%, zaś ludności w wieku 55-64 lat – 50%), przy założeniu, że wysiłki w tym zakresie będą kontynuowane również po 2010 roku oznaczają, że

wzrost niezbędnych wydatków na finansowanie publicznych systemów emerytalnych będzie mógł obniżyć się o jedną trzecią w 2050 r. Nie jest to działanie wystarczające, gdyż powinno temu towarzyszyć podwyższenie poziomu wieku emerytalnego. Jak obliczono, wzrost wieku emerytalnego o jeden rok oznacza, że oczekiwany wzrost wydatków na emerytury będzie mógł być zmniejszony o 0,6-1,0 pkt proc. PKB w 2050 r. [Council of the European Union, 2003: 6].

Tab. 6 Reformy systemów emerytalnych w wybranych 6 krajach Unii Europejskiej mające pozytywny wpływ na zatrudnialność osób w wieku przedemerytalnym

Kraj	Opis zmian w systemie
Belgia	Stopniowy wzrost granicy powszechnego wieku emerytalnego dla kobiet do poziomu 64 w 2006 r. i 65 lat w 2009; wzrost okresu uprawniającego do wcześniejszej emerytury do 35 lat; zmiana systemu dla bezrobotnych w starszym wieku w kierunku wzrostu wskaźników aktywności zawodowej z 50 na 58 %;
Niemcy	Wzrost powszechnego wieku emerytalnego dla kobiet do 65 lat w 2010; podniesienie granicy wcześniejszej emerytury do 62 lat do 2010 r. pod warunkiem 35. letniego okresu składkowego i przy obniżeniu świadczeń 3,6% za rok; specjalny bonus dla odkładających emerytury – 6% za rok; zniesienie możliwości wycofywania się na świadczenie przedemerytalne dla osób bezrobotnych w wieku 58 lat;
Hiszpania	Zniesienie obowiązkowego wieku emerytalnego – 65 lat w sektorze prywatnym, możliwość wzrostu świadczeń emerytalnych za każdy rok pracy o 2% powyżej wieku emerytalnego, zniesienie płatności składek na ubezpieczenie społeczne dla pracowników i pracodawców; stopniowe obniżanie składek za pracowników poczynając od 60. roku życia (o 50%) aż do 100% w wieku 65 lat; wcześniejsza emerytura możliwa od 61. roku życia przy 30-letnim okresie składkowym i obniżonych wypłatach świadczeń od 6 do 8% za każdy rok;
Francja	Powszechny wiek emerytalny utrzymany na poziomie 60 lat, lecz przy wydłużonym okresie składkowym w sektorze publicznym do 40 lat (do 2008 r.) – zrównanie zasad dla pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym; od 2009 r. liczba lat składkowych będzie wzrastać zgodnie z wydłużaniem się liczby oczekiwanych lat życia (1,5 lat w ciągu 10 lat); wprowadzenie bonusu (3% za rok) za odłożenie emerytury;
Włochy	Od 2008 r. powszechny wiek emerytalny wzrośnie do 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet (przed 2004 wiek elastyczny od 57 do 65 lat), stosowany alternatywnie z 40. letnim okresem składkowym; w latach 2004-2007 wprowadzenie bonusu – 32,7% płacy brutto (jako ekwiwalentu płaconych składek emerytalnych) dla osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, które odłożą emeryturę; dodatkowy dochód nie jest opodatkowany;
Łotwa	Wzrost wieku emerytalnego dla kobiet o 6 miesięcy każdego roku w okresie do 2008 r., docelowo do poziomu 62 lat;

Źródło: Na podstawie [Carone, 2005: 19-20]

Wzrost zatrudnialności unijnego społeczeństwa powinien dotyczyć wszystkich kategorii wieku, również po przekroczeniu bariery powszechnego wieku emerytalnego. Daleko w tym względzie do sytuacji w Stanach Zjednoczonych, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65-74 lata wynosił w 2003 r. 18,5% , zaś w UE-15 tylko 5,6% [Green Paper, 2005: 15].

W 17 krajach UE dokonano reformy systemów emerytalnych pod kątem promocji zatrudnienia. Przyniesie to pozytywny wpływ na wzrost zakładanych wartości wskaźników zatrudnienia w grupie osób w oczekujących w „przedsionku emerytalnym” (tab. 6).

3. Starsi pracownicy na polskim rynku pracy - sytuacja obecna i w perspektywie do 2050 r.

Jakie działania powinny być podejmowane, aby zwiększyć odsetek osób po 50./55. roku życia na polskim rynku pracy? Należy je podzielić na rozwiązania dotyczące z jednej strony systemu ubezpieczeń emerytalno-rentowych (obecnie występuje zbyt duża dostępność świadczeń dla osób w wieku przedemerytalnym), z drugiej – rynku pracy. W tym drugim przypadku chodzi przede wszystkim o wzrost elastyczności rynku pracy ludzi starszych, zarówno w ujęciu numerycznym, jak i funkcjonalnym, oraz promocję rynków przejściowych. Wiąże to się z upowszechnianiem niestandardowych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy oraz zmniejszaniem barier ochronnych mających z założenia nie dopuścić do zwolnień z pracy, a tak naprawdę zniechęcających pracodawców do zatrudniania i dłuższego wiązania się ze starszymi pracownikami i prowokujących do zwolnień osoby, mające niebawem wejść w okres ochronny. Korzystnym wsparciem dla tych działań byłyby rozwiązania fiskalne zmierzające do zmniejszenia kosztów zatrudnienia pracowników w starszym wieku ponoszonych przez pracodawców. Nieodrodnymi działaniami o charakterze funkcjonalnym są te, które promują edukację ustawiczną. Zanim jednak zmienią się postawy edukacyjne polskiego społeczeństwa pod wpływem paradygmatu szkoleniowego w ciągu całego życia należy przystąpić do intensywnej promocji działań prorozwojowych w oparciu sponsorowane (w części lub całości) szkolenia w grupie osób po 50./55. roku życia lub nawet wcześniej.

W marcu 2006 r. rząd i organizacje pracodawców wysunęli kilka propozycji mających opóźnić proces

wycofywania się z rynku pracy, adresowanych do starszych pracowników i ich pracodawców. Trudno wyrokować, które z nich zostaną wprowadzone w życie i w efekcie przyczynią się do poprawy sytuacji starszych pracobiorców na rynku pracy.

A oto wspomniane propozycje krajowe zmian mających zwiększyć zatrudnienie osób po 50. roku życia [Rakowska-Boroń, 2006: 16]:

Propozycje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

- 1) 2-letnia praca na rzecz społeczności lokalnej poprzedzająca uzyskanie świadczeń przed-emerytalnych,
- 2) czasowe obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne.

Propozycje organizacji pracodawców:

- 1) zmniejszenie 4-letniego okresu ochronnego do 2 lat, 1 roku lub całkowita jego likwidacja (zależnie od organizacji zgłaszającej postulat);
- 2) zmiana systemu ustaleń wysokości świadczeń emerytalnych tak, aby bardziej opłacała się kontynuacja pracy niż przejście na emeryturę i dorabianie (wypracowanie 4-letniego okresu daje w efekcie wzrost świadczeń emerytalnych o 10 zł, gdy najniższy limit daje możliwość uzyskania ok. 1600-1770 zł przychodu w miesiącu w okresie 2005 – maj 2006 r.);
- 3) system pracy rotacyjnej, czyli *job-sharing* połączony z *coachingiem* – podział jednego etatu między starszą i młodszą osobę, przygotowywaną przez tę pierwszą do samodzielnego objęcia stanowiska pracy;
- 4) obniżenie składki zdrowotnej, płaconej przez pracodawców;
- 5) podział zasiłku z tytułu bezrobocia między świadczeniobiorcę i pracodawcę, w zamian za ofertę zatrudnienia;
- 6) finansowanie lub dofinansowanie ze środków publicznych podnoszenia kwalifikacji przez pracowników po 50. rok życia.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 r. (przyjęty przez Radę Ministrów we wrześniu 2004 r.) pełni rolę dokumentu sprawozdawczo-planistycznego w polityce zatrudnienia w kontekście członkostwa Polski w UE i realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zawarto w nim najważniejsze zadania polityki rynku pracy, tożsame z wytycznymi Strategii Lizbońskiej [Głębicka, 2005: 221]. Wśród sformułowanych w tym dokumencie dziesięciu wytycznych można znaleźć te, które odnoszą się bezpośrednio bądź pośrednio do wzrostu możliwości

zatrudnienia osób po 50. roku życia. Piąta wytyczna, zatytułowana „Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się”, obejmuje punkt 5.2 – „Aktywizację osób w wieku powyżej 50. roku życia”. Zadanie to ma na celu zwiększenie poziomu wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 lat przy zachowaniu systemów bezpieczeństwa socjalnego. Odwołuje się do zróżnicowanych działań, z jednej strony hamujących odpływ z rynku pracy na różnego rodzaju zasiłki i wcześniejsze emerytury, z drugiej promujących zmianę polityki pracodawców wobec pracowników osiagających 50. rok życia. Podkreśla się motywowanie starszych pracowników do kontynuowania pracy oraz pracodawców, aby chcieli utrzymać ich w zatrudnieniu. Do zadań publicznych służb zatrudnienia mają należeć różne formy aktywizowania osób starszych przed przyznaniem im świadczeń, między innymi dzięki ich udziałowi w aktywnych programach rynku pracy. Przewiduje się korzystniejsze zasady łączenia świadczeń przedemerytalnych z pracą zawodową.

Przedsięwzięcia ujęte w piątej wytycznej mogą liczyć na wsparcie dzięki działaniom realizowanym równoległe, ujętym w kolejnych punktach pozostałych wytycznych; zostały one jednocześnie zapisane w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich.:

- Punkt 1.2 – działanie przeciwdziałające długotrwałemu bezrobociu oferowane dwóm kategoriom bezrobotnych – do 25 lat i pow. 50 lat w okresie do 6 miesięcy od daty zarejestrowania,
- punkt 3.1 – działanie mające na celu wzrost kompetencji ogólnych i społecznych, np. komputerowe technologie informacyjne, powiązane z upowszechnieniem idei tworzenia zakładowych funduszy szkoleniowych, których powoływanie byłoby dla pracodawców obligatoryjne w 2008 r. (tak jak i zakładowych planów szkoleniowych), a jego wysokość docelowa powinna stanowić nie mniej niż 1% funduszu płac (wydatki z niego ponoszone będą wliczane do kosztów uzyskania przychodów),
- punkty 4.1–4.6 – promowanie i zwiększenie dostępu do kształcenia przez całe życie, w tym z wykorzystaniem internetu,
- punkty 8.1–8.2 – redukcja obciążeń podatkowych i składowych na ubezpieczenie społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających oraz wzrost atrakcyjności finansowej pracy dla osób bezrobotnych,

- punkt 10.3 – rozwój umiejętności zawodowych osób dorosłych (między innymi chodzi o szkolenia w zakresie języków obcych oraz wykorzystania technik informacyjnych i komunikacyjnych) powiązany z potrzebami rynku pracy i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.

Niezależnie od działań bezpośrednich ujętych w Planie Działania na rzecz Zatrudnienia na rok 2006, rozwija się w Polsce inicjatywa wspólnotowa EQUAL z programem „Sojusz dla pracy” wspierającym na rynku pracy osoby w wieku 45+ zagrożone utratą pracy ze względów strukturalnych [www.sojuszdlaprac.pl].

4.Podsumowanie

Powyższe rozważania doprowadzają do konkluzji, że nastąpiło znaczące przesunięcie w odbiorze społecznym kwestii demograficznego starzenia się społeczeństw Unii Europejskiej – od artykułowania wagi problemu po konkretne działania w obszarze politycznym i gospodarczym, mające antycypować niekorzystne zmiany w przyszłości. Polska należy do krajów, w których konieczność zmian promujących zatrudnienie po 50. roku życia z trudem toruje sobie drogę. Radykalniejsze działania blokuje niechęć społeczna wobec wszelkich zmian utrudniających szybkie odejście na emeryturę w sytuacji zagrożenia wysokim bezrobociem, najwyższym spośród wszystkich 25 krajów UE.

Literatura

Carone G., *Long-term labour force projections for the 25 EU Member States: A set of data for assessing the economic impact of ageing*, November 2005, European Commission, Economic Papers, No 235
 Council of the European Union, *Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions*, 2003, Brussels,
 European Commission, EURES, September 2005, *Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects*
 European Commission, 2005, *Measuring progress towards a more sustainable Europe. Sustainable development indicators for the European Union. Data 1990-2005*, Eurostat,
 Głębicka K., 2005, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*, Wyd. WSP TWP, Warszawa, 338 +2 s.
 Green Paper, 2005, *Confronting demographic change: a new solidarity between the generations*, Communication from

the Commission of the European Communities, COM 94 final, Brussels

Rakowska-Boroń I., *Praca z urzędu łącznie ze świadczeniem*, „Gazeta Prawna”, 2006, nr 53 (1671)

Zawadzki K., *Przejęciowe rynki pracy. Koncepcja – implementacje – perspektywy*, Wyd. UMK, Toruń 2005