

Jacek Męcina

*Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski*

***Wspieranie aktywności zawodowej osób 50+
— pierwsze efekty programu „Solidarność pokoleń”
i rekomendacje***

Wprowadzenie

Problem starzejących się zasobów ludzkich na rynku pracy występuje niemal w całej Europie. Prognozy demograficzne wskazują, że sytuacja ta będzie się pogarszać w ciągu najbliższych lat i dziesięcioleci. W celu przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom na rynku pracy, rządy poszczególnych państw starają się przeprowadzać niezbędne reformy, zmierzające do wydłużenia aktywności zawodowej swoich obywateli. Również przed polską polityką rynku pracy stoi zadanie rozwiązania tego problemu. W Polsce problemom demograficznym towarzyszą inne niekorzystne zjawiska. Należy do nich przede wszystkim niska aktywność zawodowa ludności w wieku produkcyjnym, a szczególnie w grupie wiekowej 50–64 lata, i problem słabej pozycji na rynku pracy osób po 50. roku życia¹. Ich przedwczesne wycofywanie się z życia zawodowego to marnotrawienie kapitału ludzkiego. Stanowi to już dziś niewątpliwie poważny problem społeczno-ekonomiczny, który w przyszłości będzie się pogłębiał. Strategia Lizbońska, jako jeden z kluczowych celów,

¹ Jednym z argumentów wysuwanych przez przeciwników wydłużenia wieku emerytalnego jest właśnie obawa o brak pracy dla najstarszych grup wiekowych.

wyznaczyła wzrost aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia do 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Luka w stosunku do wartości docelowych, choć zmniejsza się, w IV kwartale 2010 r. wyniosła w Polsce 10,4 p. p. w grupie 15–64 lata i 14,7 p. p. w grupie 55–64 lata. Aby osiągnąć założoną wartość wskaźnika zatrudnienia, w Polsce konieczna jest przemyślana polityka społeczna, szczególnie polityka rynku pracy, ale także polityka rozwoju kraju, nastawiona na wzmocnienie pozycji osób 50+ na rynku pracy m. in. poprzez wielokierunkowy program edukacji i kształcenia ustawicznego, skierowany nie tylko do nich, ale także do osób młodszych, aby wzmocnić ich pozycję poprzez uzyskanie nowych kwalifikacji i kompetencji, oraz promocja, szczególnie w firmach, zarządzania wiekiem, które mogłyby przyczynić się do zmiany nastawienia pracodawców do zatrudniania osób starszych. Aby polityka ta była skuteczna, niezbędna jest współpraca instytucji państwowych i samorządowych z pracodawcami i ich organizacjami, a także ze związkami zawodowymi. Ważną rolę odegrać mogą także organizacje pozarządowe. Oczywiście stały wzrost gospodarczy i rozwój inwestycji będzie czynnikiem warunkującym wzrost zatrudnienia, w tym zwiększenie się aktywności na rynku pracy osób 50+.

Aktywność ekonomiczna ludności a pozycja na rynku pracy osób 50+

Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce jest jednym z najniższych w Europie (Tabela 1.). W żadnej z grup wiekowych nie przekracza on średniej dla krajów Unii Europejskiej. Niskie wskaźniki aktywności zawodowej zwiększają faktyczne obciążenia socjalne pracujących Polaków. Znaczne odsetki osób biernych zawodowo i bezrobotnych, powodują, że na dwie pracujące osoby przypada w Polsce jedna osoba pobierająca świadczenia emerytalne.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej w poszczególnych krajach Unii Europejskiej według płci i grupy wieku w 2008 r. (w %)

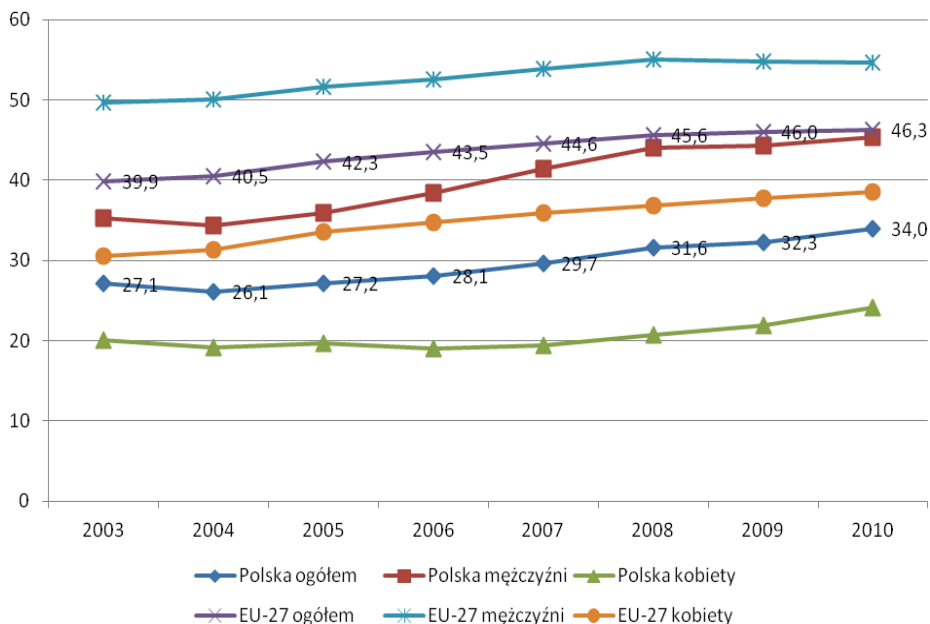
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	15–24	24–54	55–64
UE 27	70,9	78,0	63,9	44,5	84,8	48,1
Dania	80,8	84,4	77,1	72,5	90,2	58,7
Holandia	79,3	85,3	73,3	73,2	88,5	54,7
Szwecja	79,3	81,7	76,9	52,8	90,4	72,8
Niemcy	76,5	82,1	70,8	52,5	87,9	58,8
Finlandia	76,0	77,9	73,9	53,5	88,6	59,7
Wielka Brytania	75,8	82,4	69,4	61,7	84,9	59,9
Austria	75,0	81,4	68,6	60,8	87,3	41,9
Łotwa	74,4	78,6	70,5	42,9	88,9	63,3

	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	15–24	24–54	55–64
Portugalia	74,2	79,5	68,9	41,6	88,0	54,4
Estonia	74,0	78,3	70,1	41,4	88,1	65,1
Cypr	73,6	82,0	65,7	41,7	86,5	56,6
Hiszpania	72,6	81,8	63,2	47,7	83,8	49,2
Irlandia	72,0	80,7	63,1	52,7	81,6	55,4
Słowenia	71,8	75,8	67,5	42,9	90,1	34,2
Francja	70,4	75,0	65,9	39,3	88,8	40,2
Czechy	69,7	78,1	61,0	31,1	87,3	49,5
Słowacja	68,8	76,4	61,3	32,4	87,8	41,9
Litwa	68,4	71,4	65,5	30,8	85,5	55,6
Bułgaria	67,8	72,5	63,1	30,1	85,5	48,7
Belgia	67,1	73,3	60,8	33,4	85,7	36,1
Grecja	67,1	79,1	55,1	30,2	82,0	44,2
Luksemburg	66,8	74,7	58,7	29,0	83,4	35,1
Polska	63,8	70,9	57,0	33,1	82,5	33,3
Włochy	63,0	74,4	51,6	30,9	78,1	35,5
Rumunia	62,9	70,6	55,2	30,4	78,3	44,2
Węgry	61,5	68,3	55,0	25,0	80,1	33,1
Malta	58,8	76,9	40,1	52,2	70,8	30,3

Źródło: Eurostat (lfsi_act_a), w: Labour Market Statistics Tabela 1.2. Aktywność zawodowa wg płci i grupy wiekowej 2008.

W grupie wiekowej 55–64 lata w Polsce gwałtownie maleje współczynnik aktywności zawodowej. Tylko co trzecia osoba w tym wieku jest czynna zawodowo, a — dla porównania — w przypadku średniej dla całej Unii Europejskiej — co druga osoba. Niska aktywność ekonomiczna przekłada się na niższy w stosunku do Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia osób starszych, co zostało zaprezentowane na Wykresie 1. Jak wynika z przedstawionych na nim danych, wskaźnik ten jest szczególnie niski wśród polskich kobiet. Tylko co czwarta z nich jest zatrudniona. Jednak pozytywnym trendem jest obserwowany wzrost tego wskaźnika w ostatnich latach, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Tendencja ta nie zmniejsza dysproporcji wynikających z płci, co odbiega od standardów europejskich. W 2010 r. w Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet starszych był niższy o ponad 20 p. p. od wskaźnika zatrudnienia starszych mężczyzn, w UE różnica ta wynosiła tylko 16 p. p.

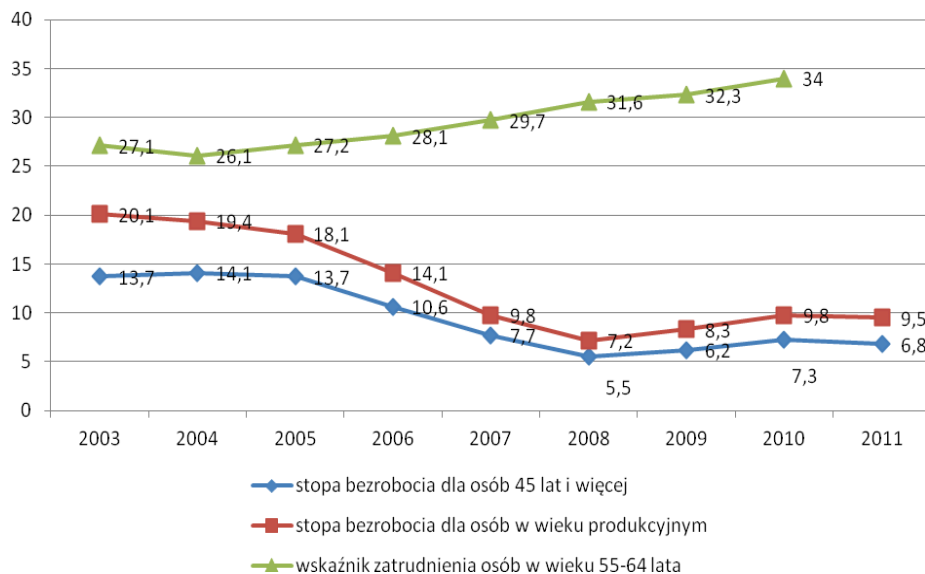
Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób starszych (55–64 lata) w Polsce i w Unii Europejskiej



Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski. III kwartał 2011, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012.

Osoby w wieku przedemerytalnym, obok kobiet i młodych ludzi przed 25. rokiem życia, nie posiadających żadnych doświadczeń zawodowych, mają największe trudności z utrzymaniem się na rynku pracy. Często decyzje o odejściu z zatrudnienia były przejawem swoistej zaradności, działaniem dostosowawczym, ucieczką przed bezrobociem poprzez przejście na wcześniejszą emeryturę, czy uzyskanie renty lub innego świadczenia socjalnego, korzystaniem z przywilejów branżowych. Jak zauważa T. Szumlicz „tak zwany przeciętny Polak–emeryt — mimo prawie ‘europejskiego’ ustawowego wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet) — jeszcze niedawno przechodził na emeryturę w wieku ok. 57 lat (mężczyzna — 58, kobieta — 56), co dawało niespotykaną w innych krajach różnicę między formalnym a faktycznym wiekiem emerytalnym” (Szumlicz, T., s. 112). Jednak jak pokazują dane zawarte na Wykresie 2., wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 55–64 lata w Polsce od pewnego czasu rośnie, na przestrzeni 8 lat (2003–2010) wzrósł prawie o 7 p. p. i wydaje się, że tendencja ta ma szanse utrzymać się w przyszłości. W omawianym okresie malała jednocześnie stopa bezrobocia nie tylko wśród osób w wieku produkcyjnym, ale także wśród osób 45+. Przy czym jest ona niższa od średniej, a mimo to — według danych BAEL — w 2011 r. 140 tys. osób w wieku 55–74 lat poszukiwało pracy, jednak w grupie wiekowej 45–54 lata, poszukujących pracy było ponad dwukrotnie więcej, bo 301 tys. osób.

Wykres 2. Bezrobocie osób w wieku produkcyjnym i w wieku 45+ oraz wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata



Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski. III kwartał 2011. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012, s. 66, 82.

Trzeba podkreślić, że osoby bezrobotne w grupie wiekowej 50+ dłużej szukają pracy niż osoby młodsze (Tabela 2). Średni okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych nie przekracza roku, natomiast wśród osób powyżej 55. roku życia, okres poszukiwania pracy trwa średnio ponad 3 lata. Co prawda w przypadku kobiet jest on krótszy, ale to może wiązać się z ich mniejszymi wymaganiami, co do warunków płacy i pracy i wcześniejszym nabywaniem uprawnień emerytalnych. Dlatego w przeciwieństwie do bezrobotnych — ogółem wśród osób powyżej 50. roku życia — zdecydowanie dominują mężczyźni, którzy w 2010 r. stanowili 59,8% bezrobotnych w grupie powyżej 50. roku życia (48,1% w liczbie ogółem zarejestrowanych) (*Osoby powyżej...* 2009). Długi okres pozostawania bez pracy może przyczyniać się do podejmowania decyzji o „ucieczce z rynku pracy” lub poszukiwania pracy w szarej strefie. Może ono też skutkować obniżeniem samooceny, wiary we własne siły i obniżeniem oceny własnego zdrowia, a to z kolei może spowodować ucieczkę w niepełnosprawność i wycofanie się z życia zawodowego (Boni, M. 2007).

Niski wskaźnik aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej wynika nie tylko z braku chęci do pozostawania na rynku pracy tych osób, ale także z niechęci pracodawców do zatrudniania starszych pracowników. Związane jest to często z brakiem odpowiednich kwalifikacji i wykształcenia potencjalnych pracowników, ale i z całym szeregiem kontrowersyjnych rozwiązań prawnych w obszarze zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych. I tak,

rozszerzenie ochrony przedemerytalnej w 2004 r. z 2 do 4 lat przed nabyciem uprawnień emerytalnych (art. 39 KP) skutecznie pogorszyło, a nie poprawiło, sytuację osób starszych na rynku pracy. Podobnie, przepisy o ubezpieczeniu chorobowym, które obciążają pracodawcę kosztami wypłaty wynagrodzenia z tytułu choroby przez pierwsze 33 dni w wysokości 80% wynagrodzenia osłabiają pozycję osób 50+ na rynku pracy. Dodatkowo należy podkreślić, że na wydłużanie aktywności zawodowej ma wpływ niski odsetek osób korzystających z kształcenia ustawicznego w ogóle, a zwłaszcza w populacji 50+, w porównaniu z takimi wskaźnikami w innych krajach Unii Europejskiej. Państwa te stawiają przede wszystkim na podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji osób starszych, ale zachęty kierują nie tylko do nich, lecz też do pracodawców. Oferują im ulgi podatkowe, dzięki którym pracodawcy mogą odliczyć koszty szkoleń pracowników od zysku przed opodatkowaniem lub od podatku od wynagrodzeń. W niektórych państwach z kolei pracodawcy, którzy nie ponieśli na szkolenia określonego poziomu wydatków, muszą płacić dodatkowe podatki. Powszechnym rozwiązaniem są też w wielu krajach UE krajowe fundusze szkoleniowe, które wspierają systemy szkoleń zakładowych, zwłaszcza dla grupy starszych pracowników.

Tabela 2. Bezrobotni według przeciętnego czasu poszukiwania pracy w miesiącach

Wiek	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
15–19	7,0	7,4	6,5
20–24	9,2	9,5	8,9
25–29	10,5	10,7	10,2
30–34	10,5	10,6	10,5
35–44	12,0	12,0	12,0
45–54	12,4	11,7	12,9
55–74	40,2	44,8	30,9

Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski. III kwartał 2011, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012, s. 170.

Potwierdzeniem słabej pozycji na rynku pracy osób 50+ są liczne badania. I tak, jak wykazały informacje zebrane przez Wojewódzki Urząd Pracy z Gdańska (*Gdzie pracować, by doczekać emerytury*) na temat zatrudniania osób 50+, dla pracodawców najważniejszym kryterium przy zatrudnianiu pracowników okazał się wiek — im starsi kandydaci do pracy, tym niżej postrzegano ich przydatność do pracy. Pracodawcy byli przekonani o niższych kwalifikacjach tych kandydatów, ponieważ uważali, że osoby starsze, szczególnie te, które przekroczyły 55 rok życia, nie znają nowych technologii i języków obcych, a jednocześnie są to ludzie zmęczeni, niechętnie podróżują, często korzystają ze zwolnień lekarskich. Według pracodawców dłuższy staż pracy to balast, który nie równoważy umiejętności społecznych takich jak cierpliwość, pracowitość, dokładność, odpowiedzialność, obowiązkowość, lojalność. „Raport WUP we wnioskach wskazuje na wzór krajów skan-

dynawskich, zwłaszcza Finlandii, która na początku lat 90., podobnie jak Polska, zmagala się z problemem bezrobocia, ale przyjęła strategię kompleksowych reform: od profilaktyki zdrowotnej, czego efektem jest wydłużenie przeciętnego okresu zdolności do pracy, przez bony edukacyjne, ułatwiające dorosłym dostosowanie się do wymagań rynku pracy, potrzebnych pracodawcy, po szeroko zakrojone akcje informacyjne, zmieniające podejście pracodawców do zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej. W Finlandii stopa zatrudnienia osób 55+ wzrosła do 50%. U nas to niespełna 34%” (*Gdzie pracować, by doczekać emerytury*).

Tabela 3. Kształcenie ustawiczne dorosłych (w wieku 25–64 lata, przeciętne w roku, w procentach)

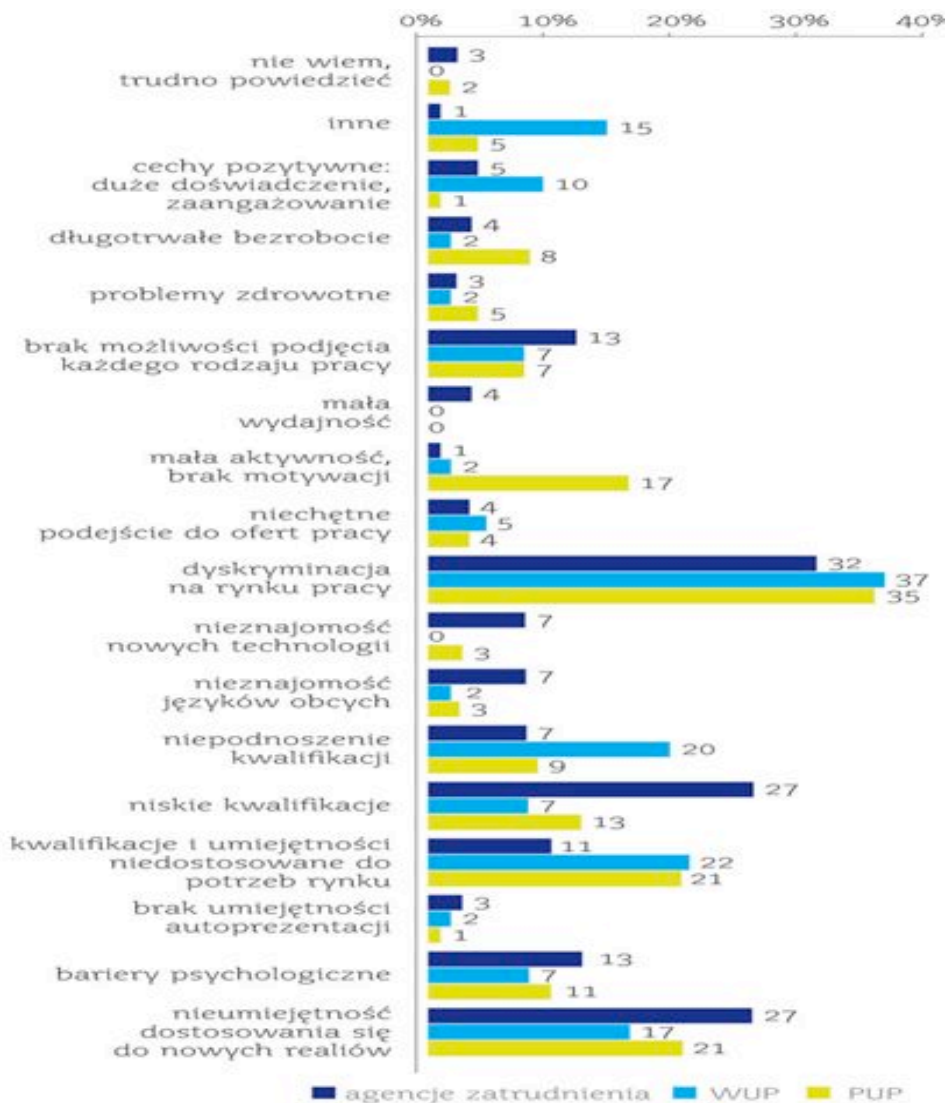
	Polska	EU15	EU27
2003	4,4	9,8	8,5
2004	5,0	10,7	9,3
2005	4,9	11,3	9,8
2006	4,7	11,1	9,6
2007	5,1	10,7	9,4
2008	4,7	10,8	9,4
2009	4,7	10,7	9,3
2010	5,3	10,4	9,1

Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski. III kwartał 2011, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012, s. 85.

Również w raporcie z badania *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+*. *Bariery i szanse* autorzy wskazali bariery utrudniające utrzymanie się osób starszych na rynku pracy. Pisał o tym M. Boni: „Są to kwestie dotyczące kwalifikacji i kompetencji, poziom edukacji, ale i gotowość zmiany, umiejętności przy podkreślaniu, iż pracodawcom brakuje środków finansowych na takie inwestycje w ‘starszy kapitał ludzki’. Są to również kwestie zdrowia i poziomu absencji — co z kosztowego i organizacyjnego (dla firmy) punktu widzenia ma znaczenie, choć często jest wyolbrzymiane” (Boni, M. 2007). W badaniu tym stworzono również obraz pracowników 50+, przy czym w raporcie podkreślano, że ich problemy na rynku pracy, a co za tym idzie również ich zła sytuacja społeczno-ekonomiczna nie rozpoczęła się w momencie przekroczenia 50. roku życia, tylko uwarunkowana jest czynnikami, które zaczęły się już dużo wcześniej (*Rynek pracy a bezrobotni po 50-tce*).

Jak pokazują dane zawarte na wykresie, problem dyskryminacji na rynku pracy wskazuje więcej osób niż co trzecia z badanych, niezależnie od instytucji, którą reprezentuje. Jednocześnie liczba wymienianych negatywnych cech charakteryzujących osoby bezrobotne 50+ jest dużo wyższa niż liczba cech pozytywnych. Stosunkowo dużo wskazań miała „nieumiejętność dostosowania się do nowych realiów”, co potwierdza opinię, że przygotowania osób 50+ do pozostania na rynku pracy trzeba rozpocząć dużo wcześniej.

Wykres 3. Na czym polega specyfika osób bezrobotnych w wieku 50+? Odpowiedzi w zależności od typu badanej instytucji



Źródło: <http://www.egospodarka.pl/28718,Rynek-pracy-a-bezrobotni-po-50-tce,1,39,1.html>

Przykłady działań na rzecz aktywizacji osób 50+ — Program „Solidarność Pokoleń”

Aktywizacja zawodowa osób 50+ jest, jak wynika z wcześniejszej analizy, zadaniem bardzo złożonym i wymaga szeroko koordynowanych działań wielu instytucji i służb, pracodawców, a także partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Jednym z programów przyjętych przez rząd w 2008 r. jest Program *Solidarność Pokoleń 50+*. Jego realizacja poprzedzona została diagnozą sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce. Autorzy programu wskazali, że wobec obserwowanych i planowanych tendencji demograficznych oraz konieczności zapewnienia bezpieczeństwa systemu emerytalnego w Polsce, szczególnie ważne jest, aby osoby w starszym wieku pozostawały aktywne na rynku pracy. Dlatego też, grupa osób w wieku 50+ zaliczona została do grup wymagających szczególnego podejścia i wsparcia polityką rynku pracy oraz instrumentami stosowanymi w celu aktywizacji zawodowej. Tylko specjalne potraktowanie tej grupy, według autorów programu, daje szansę utrzymania jakości kapitału ludzkiego w kontekście zmieniających się potrzeb przedsiębiorców.

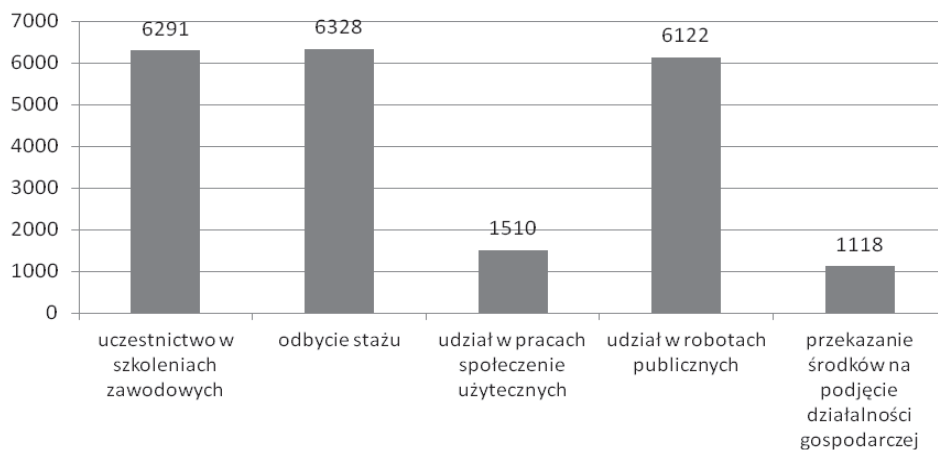
W ramach programu przewidziano szereg działań skierowanych na osiągnięcie — do 2020 r. — aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia na poziomie 50%. Przed programem postawiono następujące cele, związane z aktywizacją tej grupy:

- poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników 50+ i zarządzanie wiekiem,
- poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia,
- zmniejszanie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia,
- aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia,
- wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego,
- stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (*Solidarność pokoleń*).

Pierwsze informacje dotyczące efektów realizacji programu przedstawione przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w styczniu 2011 r. wskazują na jego pozytywne efekty: podwyższenie efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 50–64 (Wykres 2.) oraz wzrost wskaźnika osób w wieku 50–64 podnoszących swoje kwalifikacje (*Sprawozdanie...*, styczeń 2011, s. 6). Wykres 4. wskazuje na liczbę osób w wieku 50+ objętych poszczególnymi działaniami w latach 2009–2010 w ramach programu *Solidarność Pokoleń 50+* — od szkoleń i zatrudnienia subsydiowanego do dotacji na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Z prezentowanych danych wynika, że najczęściej stosowane były instrumenty związane z subsydiowaniem zatrudnienia — od staży i robót publicznych do prac społecznie użytecznych. Łącznie z wymienionych form skorzystało blisko 14 tys. bezrobotnych w wieku 50+. Ponad 6,2 tys. skorzystało ze szkoleń, a blisko 1,2 tys. otrzymało dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Wykres 4. Liczba osób w wieku 50+ objętych poszczególnymi działaniami w latach 2009–2010 w ramach programu *Solidarność Pokoleń 50+*



Źródło: Opracowanie na podstawie *Sprawozdania z realizacji Programu Solidarność Pokoleń Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+*, MPIPS, styczeń 2011.

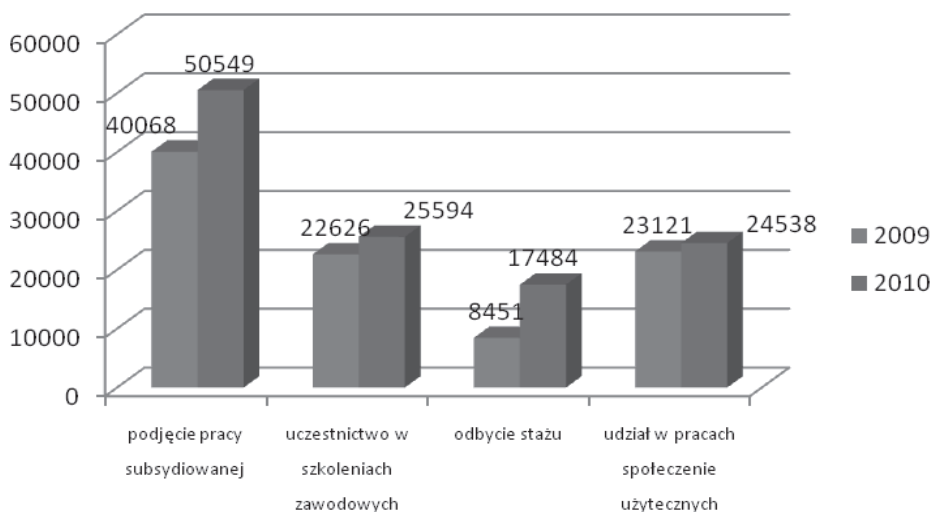
W 2011 r. opracowano i przyjęto *Krajowy Program Reform Europa 2020* wskazujący na działania jakie zostaną podjęte w celu osiągnięcia wskaźników europejskiej strategii *Europa 2020*. Dokument podkreśla, że osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie określonym dla Polski na 2020 r. (71%) możliwe będzie, jeśli ograniczone zostanie zjawisko przedwczesnej dezaktywizacji osób starszych na rynku pracy. Jako możliwe kierunki działań prezentowane są zmiany w systemie emerytalnym oraz aktywne działania na rynku pracy i w sferze edukacji. Dane prezentowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują na wzrost liczby bezrobotnych osób w wieku powyżej 50. roku życia, korzystających z działań aktywizacyjnych. Według danych, prezentowanych przez MPiPS, w 2010 r. z różnego typu instrumentów skorzystało 118,2 tys. osób w wieku 50+, co oznaczało wzrost w stosunku do roku 2009 (95,2 tys.) oraz do roku 2008 (92,6 tys.) (*Osoby powyżej 50. roku życia... w 2009 r., Osoby powyżej 50. roku życia... w 2010 r.*).

Wykres 5. prezentuje liczbę osób w wieku 50+, uczestniczących w poszczególnych rodzajach działań aktywizacyjnych, którymi w 2009 r. i 2010 r. objęci zostali bezrobotni w wieku 50+, wskazując jednocześnie na wzrost tych działań w każdym z wymienionych instrumentów.

Zaprezentowany wykres wskazuje na wzrost liczby osób w wieku 50+, uczestniczących w poszczególnych działaniach aktywizacyjnych, największy w grupie instrumentów subsydiowania zatrudnienia. Oznacza to stopniowe zwiększanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy. Mimo, że oferta działań aktywizacyjnych jest niezbędna dla tej grupy, której szanse na zatrudnienie są gorzej oceniane niż osób młodszych, to pewną słabością jest jednak brak informacji o efektywności zatrudnieniowej przedstawionych

instrumentów. Trudno dziś, bez pogłębionych analiz jakościowych, jednoznacznie szacować wpływ Programu *Solidarność Pokoleń* na wzrost wskaźnika zatrudnienia w tej grupie, jednak uprawnione jest stwierdzenie, że zawarte w nim instrumenty tworzą system zachęt i pomocy w aktywizacji tej grupy na rynku pracy.

Wykres 5. Liczba osób w wieku 50 + uczestniczących w poszczególnych rodzajach działań aktywizacyjnych, którymi w 2009 i 2010 r. objęci zostali bezrobotni w wieku 50+



Źródło: Opracowanie na podstawie *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2009 r.* oraz *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyk.

Na uwagę zasługuje również oferta Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, która od 2011 r. oferuje bezpłatną pomoc dla przedsiębiorców, którzy chcą przygotować strategię efektywnego zarządzania wiekiem. Pomoc ta jest oferowana w ramach realizacji projektu *Z wiekiem na plus*, a szkolenia przewidziano nie tylko dla osób w wieku powyżej 45 lat, ale także poniżej 30 lat. Założeniem tego projektu jest, że starsi pracownicy będą uczeni, jak dzielić się swoją wiedzą zawodową z młodszymi kolegami, a osoby w wieku poniżej 30 lat będą doskonalić umiejętności starszych pracowników z zakresu technologii IT. Ze szkoleń korzysta zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy działów personalnych.

Nowym impulsem do debaty o problemach osób starszych na rynku pracy w Polsce stała się propozycja wydłużenia wieku emerytalnego do 67. roku życia dla mężczyzn i kobiet. W czasie trwania konsultacji nad projektem *Ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw* wskazywano na konieczność wydłużania wieku aktywności zawodowej jako odpowiedzi na wyzwania gospodarcze i demograficzne oraz gwarancji stabilności systemu emerytalnego. Podnoszone w czasie debaty argumenty identyfikują zakres wyzwań, stojących przed osobami

w wieku starszym, na rynku pracy. Podkreśla się, że skuteczne wydłużanie wieku aktywności zawodowej wymaga kompleksowych działań i stanowi zadanie w takich obszarach jak m.in. polityka zdrowotna i służba zdrowia, polityka rynku pracy i skuteczna aktywizacja zawodowa, zmiany organizacji pracy w przedsiębiorstwach oraz promowanie zatrudniania osób w starszym wieku, poprawę jakości miejsc pracy i zmniejszanie szkodliwości wykonywanej pracy dla zdrowia pracowników.

Podsumowanie i rekomendacje

Decyzjom Polaków o przejściu na emeryturę często towarzyszy decyzja o zaprzestaniu pracy zawodowej, co z kolei odbija się nie tylko na ich budżetach domowych, ale także stanowi obciążenie dla finansów publicznych, skutkuje wzrostem obciążeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, których koszt ponoszą wszystkie osoby pracujące w formie składek i podatków. To nie wiek, czy nabycie uprawnień emerytalnych powinno tylko decydować o zaprzestaniu pracy. W obliczu starzenia się społeczeństwa polskiego niezbędne jest stworzenie bodźców do nieprzechodzenia na emeryturę, a szczególnie do nieprzechodzenia na emeryturę jeszcze przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Bodźce te powinny być skierowane nie tylko do przyszłych emerytów, ale także do przedsiębiorców. Działania skierowane na przedłużenie aktywności zawodowej osób starszych powinny być podjęte odpowiednio wcześniej, a nie dopiero w momencie przekroczenia 50. roku życia. Uzupełnienie deficytów kwalifikacyjnych, nabywanie nowych umiejętności powinno odbywać się dzięki powszechnemu kształceniu ustawicznemu, odpowiednio ukierunkowanemu na poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje. Niezbędne jest stworzenie odpowiednich zachęt do kształcenia nie tylko dla pracowników, ale także dla pracodawców.

Aby sprostać wyzwaniom związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej, przy poprawie pozycji osób 50+ na rynku pracy, obok rozwiązań już funkcjonujących w ramach *Programu Solidarność Pokoleń*, potrzebnych jest co najmniej kilka dodatkowych gwarancji zmian w polityce społecznej i polityce rynku pracy, czy szerzej zatrudnienia, które zostaną wprowadzone w perspektywie najbliższych 3–4 lat:

- Konieczne jest pilne wprowadzenie systemowego wsparcia powszechnego systemu kształcenia ustawicznego, w szczególności dla osób 45+.
- Konieczne jest zwiększanie zdolności pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy poprzez ograniczanie kosztów pracy, zwłaszcza w stosunku do osób 50+, które powinny korzystać z bonów szkoleniowych i innych form finansowania szkoleń, wprowadzonych już ograniczonych kosztów pracodawcy za wynagradzanie z tytułu choroby, szerszego stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub połączonego z nauką zawodu młodych pracowników.
- Konieczne jest bezpośrednie oddziaływanie na pracodawców, poprzez wspieranie wypracowywania Strategii Zarządzania Wiekiem, których przyjęcie i osiągnięcie wskaźnika wzrostu zatrudnienia o określony procent powinno otwierać możliwość finansowania badań profilaktycznych i rehabilitacji, szkoleń dla pracowników, ograniczeniem kosztów pracy.

- Konieczna jest zmiana w polityce rynku pracy, na rzecz efektywnej aktywizacji osób 50+ poprzez system gwarancji usług w sekwencji — w okresie 6 miesięcy usługa doradczą i pośrednictwa pracy oraz bon szkoleniowy w przypadku gwarancji zatrudnienia, a po 6 miesiącach wyspecjalizowane usługi rynku pracy — pośrednictwa i doradztwa zawodowego, a w stosunku do osób 60+ po 12 miesiącach bezrobocia subsydiowanie zatrudnienia u pracodawcy przez okres do 12 miesięcy, pod warunkiem zatrudnienia przez kolejny okres.
- Należy też rozważyć zachęty w systemie podatkowym, m.in. wprowadzenie w systemie podatkowym wyższych kosztów uzyskania przychodów dla osób 60+ pozostających w stosunku zatrudnienia.

Działania te mają przyczynić się do zwiększania aktywności zawodowej osób 50+, poprawiając ich pozycję i bezpieczeństwo na rynku pracy, dzięki systemowi zachęt dla pracodawców lub gwarancji dostępu do konkretnych usług rynku pracy i wsparcia pracodawcy środkami Funduszu Pracy dla pracowników lub bezrobotnych. Szczególne znaczenie będzie miał system zachęt, skierowanych do kobiet lub pracodawców, dotyczący aktywizacji kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu i wychowaniu dziecka. Ważne też będą gwarancje pomocy dla osób 60+. Proponowane rozwiązania powinny zachęcać do wydłużania aktywności zawodowej, która dziś należy do najniższych w UE — taka sama sytuacja ma miejsce również w przypadku średniej wieku kobiet, opuszczających rynek pracy.

Bibliografia

- Boni, M. (2007) *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf, dostęp z dnia 16.11.2012r.
- Strachy starszaków 50+* w: <http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/1523769,1,gdzie-pracowac-by-doczekac-emerytury.read>, dostęp z dnia 16.11.2012 r.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2009 r.*, w: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkuprac/rok-2009/>, dostęp z dnia 16.10.2012 r.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010*, w: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkuprac/rok-2010/>, dostęp z dnia 16.11.2012 r.
- Rynek pracy a bezrobotni po 50-tce*, w: <http://www.egospodarka.pl/28718,Rynek-pracy-a-bezrobotni-po-50-tce,1,39,1.html>, dostęp z dnia 16.11.2012 r.
- Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* (2008) Warszawa.
- Sprawozdanie z realizacji Programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+”* (2011) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Szumlicz, T. (2011) „*Demografia emerytalna*” w zmianie polityki zabezpieczenia emerytalnego, w: Osiński, J. (red.), *Współczesne problemy demograficzne. Rzeczywistość i mity. Ujęcie krajowe, regionalne i globalne*, Of. Wyd. SGH, Warszawa.
Krajowy Program Reform Europa 2020 (2011) Warszawa.

Summary

Article is about the labor market activity of the generation 50+ and the programs oriented on its increase. At first, author presents the indicators of labor market activity that show that in Poland has the lowest level of labor market activity of people 50+ among the other European countries. Author indicates that it is not only because of employees strategy to leave the labor market early but also because employers often do not like to employ people from that age group. Then he presents the Governmental Program „Solidarity between generations” At the end, author provides his own recommendations of what should be done in order to increase the level of labor market activity among elderly people.