

Renata Gabryszak
Instytut Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych
Politechnika Koszalińska

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI SIŁY ROBOCZEJ OSÓB STARSZYCH W POLSCE I UNII EUROPEJSKIEJ

Wprowadzenie

Jednym z ważniejszych wyzwań, przed którym stoją przedsiębiorstwa na całym świecie, jak również rządy poszczególnych państw, jest odpowiednie zarządzanie zasobami siły roboczej osób starszych. W wielu krajach świata zwiększyła się w ostatnich latach i nadal zwiększa liczba ludzi starszych. Zwiększa się tym samym, przy utrzymującym się stosunkowo niskim tempie przyrostu naturalnego ludności średnia wieku populacji krajów wysoko rozwiniętych, a także wielu innych. Zjawisko to wywiera duży wpływ nie tylko na państwowe systemy opieki społecznej, lecz także silnie oddziałuje na funkcjonowanie przedsiębiorstw w większości krajów świata. Należy podkreślić, że niekorzystna struktura demograficzna, przejawiająca się wzrostem średniego wieku populacji danego kraju i zwiększającą się liczbą ludzi starych nie występuje tylko w krajach wysoko rozwiniętych takich jak kraje Europy Zachodniej czy Stany Zjednoczone, lecz także w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w Chinach i niektórych innych krajach (Gwiazda, 2004, vol. 3, nr 2). W wielu tych krajach średnia wieku ludności zwiększy się w ciągu najbliższych trzech dekad. Oznaczać to będzie wzrost średniego wieku siły roboczej, w krajach wysoko rozwiniętych, tylko w ciągu jednej dekady o około 5 do 10 lat (Leibold, 2006). Tak więc zarówno rządy tych krajów jak i przedsiębiorstwa będą szybko musiały znaleźć odpowiednie rozwiązania problemu starzejącej się siły roboczej i wprowadzić w życie odpowiednie mechanizmy zapewniające lepsze zarządzanie zasobami siły roboczej osób starszych. Rządy poszczególnych państw będą więc musiały zapewnić lepszą opiekę medyczną ludziom starszym, aby mogli oni dłużej pracować, jak również zmienić dotychczasowe ustawodawstwo regulujące funkcjonowanie systemów emerytalnych. Z kolei przedsiębiorstwa będą musiały inwestować więcej niż dotychczas w swoich starzejących się pracowników i to nie tylko tych z najwyższymi kwalifikacjami, aby dłużej wykorzystać ich talenty i umiejętności. Trzeba więc będzie przeznaczyć więcej środków na szkolenia starszych pracowników, aby ci mogli dotrzymać kroku zmianom zachodzącym w przedsiębiorstwie, jak również na inne "zachęty", aby pracownicy ci chcieli dłużej pracować w danej firmie. Jednak firmy działające w warunkach globalnej gospodarki, która powoduje nasilenie się konkurencji, muszą stale zwiększać swoją wydajność i wprowadzać nowe produkty. Dlatego też współczesne firmy w coraz szerszym stopniu korzystają z zasobów siły roboczej w różnych krajach poprzez przenoszenie części lub całości produkcji danego wyrobu za granicę w ramach offshoringu czy ekspansji kapitałowej w formie bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Większość firm stale poszukuje też nowych, elastycznych form zatrudniania pracowników oraz stara się wprowadzać w życie takie strategie zarządzania "zasobami ludzkimi", które zwiększają ich konkurencyjność na rynku krajowym i globalnym.

W poniższych uwagach przeprowadzona zostanie więźła charakterystyka rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, a następnie omówione zostaną szanse i perspektywy zwiększania w zatrudnieniu osób starszych oraz metody lepszego zarządzania zasobami siły roboczej osób starszych.

Zmieniające się rynki pracy w Polsce i UE

W ostatnich kilkunastu latach nastąpiły duże zmiany na polskim rynku pracy w rezultacie adaptacji gospodarki naszego kraju do realiów panujących na globalnym rynku. Kształt i elastyczność rynku pracy zależy w dużej mierze od warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Nie są one w Polsce zachęcające dla inwestowania w nowe firmy, które powinny generować nowe miejsca pracy: nadal trudny jest dostęp małych i średnich przedsiębiorców do kapitału, bardzo wysokie są pozapłacowe koszty pracy. Cechami polskiego rynku pracy są nadal wysokie bezrobocie oraz najniższy w Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej ludności, w tym także najniższy wśród krajów UE wskaźnik zatrudnienia ludzi starszych po 55 roku życia, wskazujący na niewykorzystanie zasobów pracy wśród tej kategorii wiekowej (zatrudnienie w 2005 r. wyniosło w Polsce 52,8%, a w Danii 75,9%). Jeśli chodzi o wskaźnik aktywności zawodowej ogółem, to dla poszczególnych państw członkowskich wahał się on w 2005 r. od 79,8% (Dania) do 58,1% (Malta). Państwami o najwyższej aktywności zawodowej były: Dania, Szwecja, Holandia, Wielka Brytania, Finlandia. Państwami o najniższej aktywności zawodowej były: Malta, Węgry, Włochy, Polska (por. z tab. 1).

Tabela 1. Aktywność zawodowa według wieku i płci w 2005 r. (w %)

	Osoby zatrudnione wg wieku i płci											
	15-64			15-24			25-54			55-64		
	Ogół em	K	M	Ogół em	K	M	Ogół em	K	M	Ogół em	K	M
UE-25	70,2	62,5	77,8	45,2	41,7	48,7	83,9	75,7	92,1	45,5	36,0	55,5
Belgia	66,7	59,5	73,9	35,0	32,3	37,6	84,6	76,8	92,2	33,3	23,4	43,4
Cypr	72,4	62,5	82,9	42,6	39,0	46,6	85,7	76,5	93,3	52,4	32,8	73,2
Czechy	70,4	62,4	78,4	34,0	28,9	38,9	88,3	81,6	94,6	46,9	32,9	62,1
Dania	79,8	75,9	83,6	68,1	66,2	70,0	88,1	84,5	91,7	62,8	56,8	68,7
Niemcy	73,8	66,9	80,6	49,7	46,8	52,5	86,4	79,0	93,6	52,0	43,1	61,2
Estonia	70,1	66,9	73,6	34,5	29,5	39,7	86,0	83,1	89,2	59,0	56,0	62,9
Grecja	66,8	54,5	79,2	33,7	30,4	37,0	81,5	68,2	94,6	43,2	27,1	60,8
Hiszpania	69,7	58,3	80,9	47,7	42,9	52,3	80,9	69,0	92,4	45,9	29,6	63,2
Finlandia	74,7	72,8	76,7	50,7	50,4	50,9	87,7	85,1	90,3	56,6	56,4	56,7
Francja	69,5	64,1	75,1	38,4	34,3	42,5	86,7	80,2	93,5	40,0	37,1	43,1
Węgry	61,3	55,1	67,9	27,1	23,8	30,0	78,7	72,1	85,5	34,3	27,7	42,3
Irlandia	70,8	60,8	80,6	53,3	49,9	56,6	80,9	69,6	92,1	53,1	38,2	67,7
Włochy	62,5	50,4	74,6	33,8	28,7	38,7	77,4	63,6	91,2	32,6	21,5	44,3
Litwa	68,7	64,9	72,1	25,1	20,5	29,5	87,9	85,8	90,1	52,8	44,5	63,8
Luksemburg	66,6	57,0	76,0	28,8	25,5	32,1	83,9	72,2	95,5	32,4	25,1	39,4
Łotwa	69,6	65,1	74,4	37,7	31,3	43,8	85,6	82,0	89,4	53,8	48,5	61,0
Malta	58,1	36,9	79,1	54,4	52,4	56,4	65,7	37,6	93,2	31,9	12,4	53,1
Holandia	76,9	70,0	83,7	71,0	70,8	71,2	86,5	70,0	93,8	48,1	36,5	59,5
Austria	72,4	65,6	79,3	59,2	54,8	63,7	86,4	79,9	92,8	33,0	23,5	43,0
Polska	64,4	58,1	70,8	35,7	31,8	39,5	82,5	76,4	88,7	30,5	21,5	40,9
Portugalia	73,4	67,9	79,0	43,0	38,9	46,9	87,1	81,8	92,4	53,8	46,1	62,4
Szwecja	78,7	76,3	80,9	50,2	51,3	49,1	89,5	86,5	92,4	72,6	69,0	76,2
Słowenia	70,7	66,1	75,1	40,5	36,3	44,5	88,8	86,4	91,0	32,1	18,9	45,4
Słowacja	68,9	61,4	76,5	36,6	32,4	40,7	88,0	82,1	93,8	35,0	18,1	55,1
Wielka Brytania	75,3	68,8	81,9	61,9	59,1	64,7	84,1	77,4	91,1	58,5	49,0	68,3

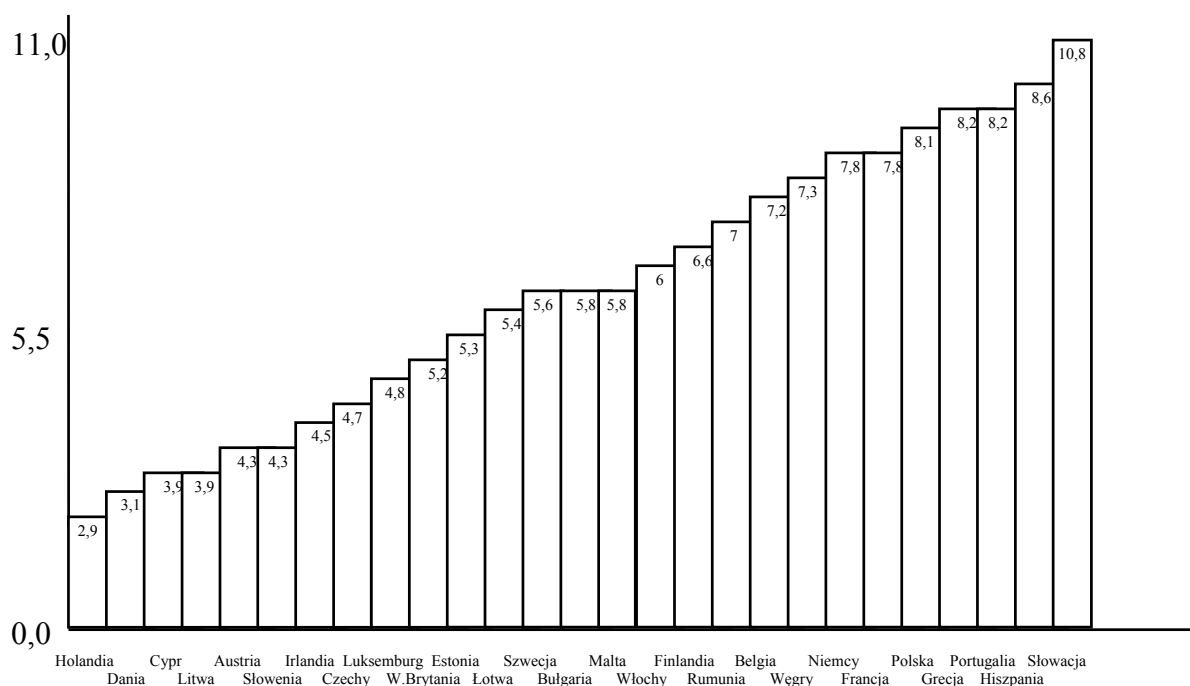
Źródło: Eurostat.

W dalszym ciągu przeobrażeń problemem jest utrzymujące się w niektórych krajach UE wysokie bezrobocie. I tak stopa bezrobocia dla UE-25 w 2005 r. wyniosła 8,7%. Wskaźnik bezrobocia dla państw członkowskich wynosił od 4,3% (Irlandia) do 17,7% (Polska). Państwami o najniższych wskaźnikach bezrobocia, gdzie bezrobocie nie przekraczało 5% były: Irlandia, Luksemburg, Holandia, Wielka Brytania, Dania. Państwami i najwyższym wskaźniku bezrobocia były Polska i Słowacja. Tylko w tych dwóch państwach Unii Europejskiej wskaźnik bezrobocia był dwucyfrowy. W pozostałych nie przekraczał poziomu 10%. Państwami o najwyższym wskaźniku bezrobocia trwałego były Słowacja (11,7%) i Polska (10,2%). Polska miała znacząco wyższe wskaźniki bezrobocia dla osób w wieku 15-24 lata (Employment in Europe, 2006).

Państwami o najniższym wskaźniku bezrobocia trwałego były Wielka Brytania (1%), Dania, Szwecja, Luksemburg, Austria, Cypr, Irlandia. Bezrobocie kobiet było najwyższe w Polsce (19,1%), Słowacji (17,2%), Grecji (15,3%), Hiszpanii (12,2%); przy czym najwyższy wskaźnik długotrwałego bezrobocia kobiet miała Słowacja.

Jednak w latach 2006-2007 w Unii Europejskiej utworzono 6 mln nowych miejsc pracy. Tym samym udało się w 2007 r. wyraźnie zmniejszyć stopę bezrobocia w poszczególnych krajach członkowskich (por. z wykresem 1). Dane z poniższego wykresu różnią się od danych GUS-u według których stopa bezrobocia w Polsce przy końcu 2007 roku wynosiła nie 8,2 lecz 10,6 procent. Wynika to z innej metodologii i kryteriów pomiaru liczby bezrobotnych w stosunku do ogółu pracujących. (Knapińska 2008). Do 2009 r. przewiduje się kolejnych 5 mln miejsc pracy. Zdaniem Komisji Europejskiej można wykorzystać siłę roboczą, jaką stanowią kobiety i ludzie starsi, które to grupy ludności relatywnie częściej są poza rynkiem pracy. Niektóre kraje UE będą też musiały korzystać z imigrantów. W najbliższych paru latach kraje te mogą jeszcze liczyć na napływ pracowników z nowych krajów UE. Ale i to źródło powoli się wyczerpuje. Potencjalni pracownicy coraz częściej zastanawiają się, czy nie pozostać w swoich krajach, gdzie płace są coraz wyższe.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej (stan na grudzień 2007 r. w %)

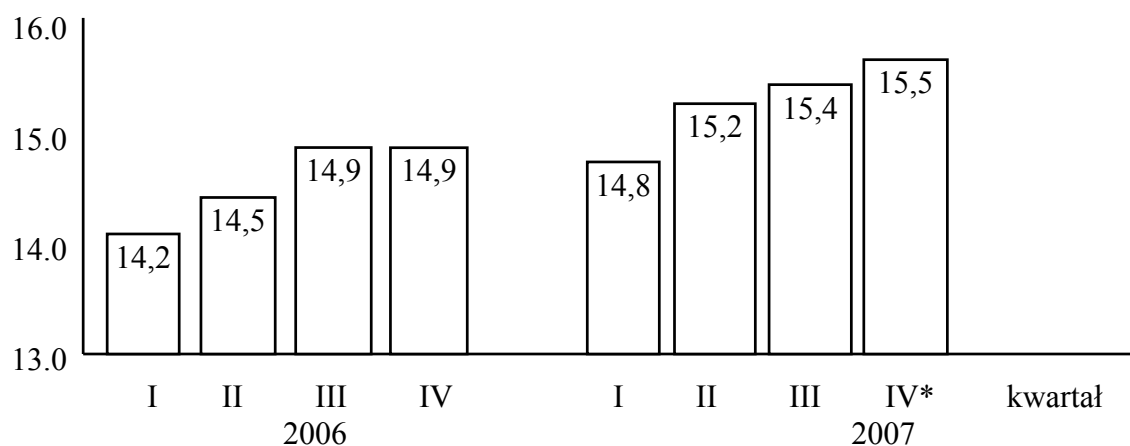


Źródło: Eurostat.

Mimo pewnych pozytywnych zmian, jakie zaistniały na unijnym rynku pracy w latach 2006-2007 i osiągnięcie w 2007 r. tylko 6,8% stopy bezrobocia w porównaniu do 8,2% w 2006 r., kraje UE nie zrealizują do 2010 r. zaplanowanych celów wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej. Przykładowo już w 2005 r. kraje te zgodnie z tą strategią powinny zwiększyć stopę zatrudnienia do 70%, a wyniosła ona 63,7%, a stopę zatrudnienia osób starszych do 50%, podczas gdy w 2005 r. stopa ta wynosiła 42,5% (Kryńska, 2007).

Także w Polsce doszło w latach 2006-2007 do pewnej poprawy na rynku pracy. W okresie tym nastąpił wzrost liczby pracujących o około 600 tys. osób (por. z wykresem 2).

Wykres 2. Liczba osób pracujących w Polsce
[w mln]



* szacunki The Wall Street Journal Polska, 14.02.2008.

Źródło: GUS

Trudno jednak uznać za znaczący wzrost liczby osób pracujących, która w 2008 r. może wzrosnąć zaledwie o 200 tys. (The Wall Street Journal Polska, 14.02.2008). Wprawdzie już od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (1.05.2004 r.) następuje stopniowa poprawa wskaźników rynku pracy, lecz jest ona nadal dosyć powolna i niewystarczająca, aby radykalnie zmienić sytuację w zakresie zatrudnienia i zahamować emigrację ludzi młodych z naszego kraju. Nadal więc polski rynek pracy charakteryzuje się, w porównaniu do unijnego rynku pracy, następującymi cechami:

- średnią aktywnością zawodową, przy stosunkowo wysokim wskaźniku aktywności zawodowej osób w wieku 25-54 lata i najniższym wskaźniku aktywności osób w wieku 55-64 lata;
- najniższym poziomem zatrudnienia ogółem;
- najniższą stopą zatrudnienia mężczyzn;
- najniższą stopą zatrudnienia osób starszych (w wieku 55-64 lata);
- bardzo niską stopą zatrudnienia kobiet (tylko Malta ma niższy wskaźnik);
- bardzo niską stopą zatrudnienia młodzieży (tylko Litwa i Węgry mają niższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata);
- najniższą stopą bezrobocia;
- najwyższą stopą bezrobocia kobiet i młodzieży;
- wysoką stopą bezrobocia długotrwałego (tylko Słowacja ma wyższy o 1,5% wskaźnik bezrobocia trwałego);
- niskim wskaźnikiem zatrudnienia w usługach, średnim wskaźnikiem zatrudnienia w przemyśle i najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia w rolnictwie;
- wysokim wskaźnikiem zatrudnienia ogółem (wyższy ma tylko Grecja) i samozatrudnienia

kobiet, wysokim odsetkiem zatrudnionych na stałym kontrakcie oraz niskim wskaźnikiem zatrudnienia niepełnego i niskim wskaźnikiem zatrudnienia niepełnego kobiet (Szymańczuk, 2007).

Wprawdzie bezrobocie w Polsce spada, ale nadal utrzymuje się w naszym kraju najwyższy w Unii Europejskiej wskaźnik ubóstwa - 21%. Polska ma też jeden z najwyższych w UE wskaźników bezrobocia wśród ludzi starszych oraz jeden z najniższych przeciętnego wieku odejścia z rynku pracy. Żeby to zmienić, trzeba zachęcać pracowników do dłuższej aktywności zawodowej i podnoszenia kwalifikacji, a pracodawców do zatrudniania osób starszych.

Szanse i perspektywy wykorzystania siły roboczej osób starszych

Dotychczasowe tendencje demograficzne potwierdzają fakt, że jednym z najbardziej palących problemów polskiego rynku pracy, odczuwalnym już obecnie i coraz bardziej widocznym w najbliższej przyszłości, będzie starzenie się zasobów pracy. Proces ten następuje wraz ze starzeniem się społeczeństwa. Jego cechami są: spadek urodzeń i wzrost średniej długości życia. Według przewidywań GUS liczba ludności Polski w latach 2002-2030 ma zmniejszyć się o 6,6%. Liczba osób w wieku 50 i więcej lat w tym samym okresie ma wzrosnąć o 44,4%, a jej udział w ogólnej liczbie ludności zwiększyć się ma z 29,2% do 45,2% (GUS, Prognoza ludności). W odniesieniu do zasobów pracy w latach 1990-2010 mamy do czynienia z powiększającą się podażą siły roboczej, po 2010 r. podaż ta będzie się zmniejszać. Począwszy od około 2026 r. występujące wcześniej wahania ustabilizują trend zarówno na wsi, jak i w mieście, przynajmniej do 2030 r. na poziomie oznaczającym corocznie zmniejszanie się podaży pracy. Na wsi ubytek zasobów pracy nastąpi z opóźnieniem niemal 10-letnim w stosunku do miasta, a jego skala będzie znacznie mniejsza. Tak więc występujące w naszym kraju tendencje w zakresie zmian w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (a pośrednio w zasobach pracy) będą miały konsekwencje nie tylko o charakterze ilościowym, ale także jakościowym. Jedną z nich jest struktura wieku tego zasobu. Przyjmując najprostszą z miar - udział ludności w starszym (tzw. niemobilnym) wieku produkcyjnym demografowie uważają, że po niewielkich stosunkowo zmianach w okresie 2002-2016 nastąpi głęboki proces starzenia się zasobu ludności w wieku produkcyjnym, a więc również zasobów pracy (Rosner, Stanny, 2008). Problemem jest i będzie nie tylko rosnąca liczba ludzi starych, lecz przede wszystkim postępująca dezaktywacja zawodowa osób starszych (tj. w wieku 55-64 lata). Potwierdzają to dane zawarte w tab. 2, która pokazuje, że stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce w latach 1997-2005 uległa obniżeniu z 33,9% do 27,2%, a więc o 6,7 punktu procentowego. W tym okresie była niższa w UE-25, a różnica ta systematycznie rosła: z poziomu -1,8 do poziomu -15,3 punktu procentowego.

Tabela 2. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce oraz w Unii Europejskiej w latach 1997-2005 (%)

Wyszczególnienie	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
UE-25	35,7	35,8	36,2	36,6	37,5	38,7	40,2	41,0	42,5
Polska	33,9	32,1	31,9	31,9	27,4	26,1	26,9	26,2	27,2
luka Polska - UE-25	-1,8	-3,7	-4,3	-8,2	-10,1	-12,6	-13,3	-14,8	-15,3
luka Polska - cel na 2010	-16,1	-17,9	-18,1	-18,1	-22,6	-23,9	-23,1	-23,8	-22,8

Źródło: Eurostat, Structural indicators, Population and Social Conditions Employment, <http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal>.

Należy przypomnieć, że w Sztokholmie w 2001 r. Rada Europejska przyjęła, iż stopa zatrudnienia w 2010 r. dla osób w wieku 55-64 lata w Unii Europejskiej powinna osiągnąć 50%. Luka między stopą zatrudnienia osób w tym wieku w Polsce a rekomendowaną na 2010 r. w 2004 r. wynosiła aż -23,8 punktu procentowego, w 2005 r. zmniejszyła się do -22,8 punktu procentowego. W całej UE-25 różnica ta wynosiła w 2005 r. -7,5 punktu procentowego.

Znaną prawidłowością jest fakt, że poziom stopy zatrudnienia osób starszych jest ściśle powiązany z przeciętnym wiekiem wyjścia z zasobów pracy, czyli definitywnego odpływu ze zbiorowości czynnych zawodowo do zbiorowości biernych zawodowo. Przeciętny wiek wyjścia z zasobów pracy w Polsce w 2005 r. to 59,5 lat, podczas gdy w UE-25 - 60,9 lat. Wynika z tego, iż przeciętny Polak o 1,4 roku krócej związany jest z rynkiem pracy (czy jako pracujący, czy jako bezrobotny) niż przeciętny obywatel Unii Europejskiej. Należy zaznaczyć, że silniejsze zmniejszenie współczynnika aktywności zawodowej nastąpiło w ostatnich latach w naszym kraju w grupie osób w wieku 60-64 i powyżej 64 lat aniżeli w grupie osób w wieku 55-59 lat (Kryńska, 2007). Wynikało to z prowadzenia przez państwo w latach 90-tych określonej polityki "zwalczania" bezrobocia, także m.in. poprzez wprowadzenie możliwości wcześniejszego nabywania uprawnień emerytalnych przez niektóre grupy pracowników (Gwiazda, 2004, vol. 1, nr 2).

Wobec zarysowanych wyżej niekorzystnych tendencji demograficznych konieczne jest obecnie prowadzenie polityki aktywizacji zawodowej osób starszych. Zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych doprowadziło do wydłużenia życia zawodowego. Problem jednak w tym, żeby przełamać istniejące uprzedzenia wobec osób starszych, których pracodawcy postrzegają jako "pracowników wysokiego ryzyka", którzy nie gwarantują wymaganego zaangażowania w działalność firmy. Powoduje to często niechęć do ich zatrudniania i zwalnianie w pierwszej kolejności. Dlatego właśnie na rynku pracy obserwuje się raczej proces dezaktywizacji zawodowej osób starszych, będących najczęściej skutkiem zaistnienia określonych okoliczności występujących pojedynczo lub w kombinacjach:

- niedostatku wiedzy i umiejętności zawodowych w stosunku do wymagań współczesnych rynków pracy;
- dyskryminacyjnego postępowania pracodawców i łatwego dostępu do wcześniejszych emerytur i świadczeń emerytalnych.

Należy liczyć się z tym, że wobec zmniejszenia się zasobów siły roboczej i ogólnego starzenia się tych zasobów, ulegnie też zmianie postawa pracodawców wobec starszych pracowników. Podobnie zresztą jak ulegnie i już się zmienia polityka państwa w odniesieniu do kwestii aktywizacji zawodowej osób starszych. W poszczególnych krajach UE nie istnieje jednak jeden model polityki zapewniającej tworzenie miejsc pracy dla wszystkich chcących pracować, w tym także dla ludzi starszych. Kraje te starają się prowadzić, z różnym skutkiem, mniej lub bardziej aktywną prozatrudnieniową politykę makroekonomiczną, która ma stymulować nie tylko wzrost gospodarczy, ale i popyt.

W odniesieniu do obecnego modelu zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej i Polsce można powiedzieć, że istnieje pilna potrzeba zmiany tego modelu. Obecne modele zatrudnienia znajdują się pod silną presją czynników wewnętrznych (starzenie się populacji, wzrost udziału kobiet w rynku pracy itp.) oraz zewnętrznych (globalizacja produkcji, zarządzanie zasobami kapitałowymi i siły roboczej w skali globalnej itp.). Niższy udział kobiet i ludzi starszych w zatrudnieniu w "starych" krajach UE wynikał do tej pory z określonej polityki tych państw oraz ze zmian w tradycyjnych strukturach przemysłu. Natomiast w nowych krajach UE, w tym także w Polsce, niższy udział ludzi starszych i kobiet w zatrudnieniu wynika nie tyle z deregulacji produkcji, ile z gwałtownej utraty miejsc pracy po załamaniu się w tych krajach systemu gospodarki planowej. W tych ostatnich krajach dochodzi jednak, pod wpływem omówionych wyżej czynników wewnętrznych i

zewnątrznych, do ukształtowania podobnych struktur, jak w starych krajach UE. Jest to jeszcze proces powolny, ale nieodwracalny w warunkach postępującej integracji z gospodarką światową.

Jednym więc z priorytetowych celów polityki wszystkich państw członkowskich UE staje się względnie optymalne wykorzystanie i zarządzanie zasobami pracy osób starszych. Wskazuje się tu na trzy podstawowe działania, które trzeba podjąć na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych. Pierwszym z nich jest podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych przez kształcenie ustawiczne, drugim jest rozwój oferty nietypowych form zatrudnienia ze strony pracodawców, trzecim jest zwiększanie atrakcyjności pracy jako źródła dochodów wobec źródeł alternatywnych. A czwartym elementem omawianego procesu powinna być eliminacja dyskryminacyjnych zachowań pracodawców (Kryńska, 2007). Poprzez kształcenie ustawiczne ludzie starsi mogliby łatwiej "dotrzymać kroku" zmianom zachodzącym pod wpływem postępu technicznego oraz aktualizować swoją wiedzę potrzebną do kontynuowania pracy. Z kolei nietypowe formy zatrudnienia starszych były i w wielu krajach UE od dawna stwarzają osobom starszym szansę stopniowego, płynnego przechodzenia na emeryturę, budując swoisty pomost między zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy a całkowitą biernością zawodową (Morris, Mailler, 2003). Można tu przytoczyć koncepcję tzw. przejściowych rynków pracy Günthera Schmida, która obejmuje takie formy "przejściowej pracy" jak na przykład praca w niepełnym wymiarze czasu, w dniach ustawowo wolnych od pracy, na krótkoterminowe kontrakty, kombinacja zatrudnienia płatnego, nieodpłatnego i inne. Przejściowy rynek pracy jest kombinacją pracy zarobkowej i innych społecznie pożytecznych rodzajów aktywności, łączy płacę z płatnościami transferowymi w warunkach wynegocjowanych między partnerami społecznymi (Zawadzki, 2005).

Uwagi końcowe

Rzecz jasna, upowszechnianie koncepcji przejściowych rynków pracy nie wyklucza stosowania także innych, elastycznych form pracy. Sporo zależy tu od samych przedsiębiorców, a mniej chyba od polityki państwa i regulacji prawnych. Jeśli przedsiębiorcy zechcą inwestować w wykorzystywanie talentów i doświadczenia osób starszych, to niepotrzebne będzie odwoływanie się do różnych instytucji państwowych czy sądów pracy w przypadkach dyskryminacji osób starszych na rynku pracy. Wprawdzie każde państwo powinno prowadzić politykę na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób starszych, ale same regulacje prawne nie zmuszą pracodawców do ich zatrudniania i przede wszystkim odpowiedniego wykorzystania ich talentów i doświadczenia. Korzyści muszą być obopólne, aby pracodawcy zechcieli w sposób znaczący zwiększyć zatrudnienie osób starszych. Jak wyżej o tym była mowa, do zmiany postaw pracodawców wobec osób starszych mogą przyczynić się w wolnym stopniu opisane wyżej tendencje demograficzne. W warunkach pogłębiającego się bowiem deficytu młodszych pracowników, koniecznością stanie się lepsze wykorzystanie i zarządzanie dostępnymi zasobami siły roboczej pracowników starszych. Prognozy demograficzne dla poszczególnych krajów UE i Polski mówią o tym, że osób starszych będzie przybywać. Jeżeli pozostaną one poza rynkiem pracy, można spodziewać się wielu negatywnych konsekwencji tak dla gospodarki i finansów publicznych kraju, jak i dla nich samych. Aby uniknąć tych negatywnych skutków należy zwiększyć działania na rzecz aktywizacji zawodowej ludzi starszych. W krajach wysoko rozwiniętych potrzebę wydłużania życia zawodowego dostrzeżono już wiele lat temu i sformułowano różne metody, mające na celu skłonienie osób starszych do aktywności zawodowej. W krajach tych podejmowane są także próby opracowania nowych modeli zatrudnienia oraz nowych koncepcji zarządzania zasobami siły roboczej osób starszych. W Polsce taką próbę podjęto dopiero w 2006 r. i to w

formie jednego pilotażowego programu rządowego zaadresowanego do osób w wieku 50 lat i powyżej 50 lat. Realizacja takiego programu nie doprowadziła, niestety, ani do opracowania skutecznych metod wydłużenia życia zawodowego osób starszych, ani też do usprawnienia obecnego modelu zatrudnienia i bardziej efektywnego zarządzania zasobami siły roboczej osób starszych w naszym kraju. Nadal więc udział osób starszych w naszym rynku pracy jest bardzo niski w porównaniu do innych krajów UE, a realizowana polityka doraźnej ochrony praw pracowników starszych nie jest ani skuteczna ani też nie zapewnia optymalizacji wykorzystania zasobów pracy nie tylko ludzi starszych. Nie sprzyja temu także dość niski wiek opuszczania polskiego rynku pracy, szczególnie przez kobiety i ludzi starszych w wieku 55 i więcej lat. Więcej uwagi należałoby więc poświęcić aktywnej polityce prozatrudnieniowej ukierunkowanej nie tylko głównie na zwalczanie lub łagodzenie bezrobocia, lecz przede wszystkim na zmniejszenie niedostatecznego zatrudnienia dostępnych zasobów siły roboczej, która z roku na rok się starzeje i będzie coraz starsza. W związku z tym koniecznością wydaje się wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej ludzi starszych i efektywnego zarządzania zasobami starzejącej się siły roboczej. Praca bowiem utrzymuje 50 i 60 latków w zdrowiu i samodyscyplinie. Jeśli człowiek przechodzi na emeryturę za wcześnie, to zdaniem psychologów ulega procesowi, który określa się mianem autostereotypizacji. Proces ten polega na uleganiu stereotypowi starości. I tak człowiek na emeryturze to człowiek stary, a więc, a więc chory i czujący się coraz gorzej. Dlatego nawet młodzi emeryci stają się bywalcami przychodni lekarskich i aptek. Opieka nad nimi oraz refundowane lekarstwa stanowią poważne obciążenie dla NFZ finansowanego ze składek pracujących. Większe więc korzyści dla gospodarki i dla samych 50 i 60 letnich emerytów można by uzyskać poprzez przedłużenie ich aktywności zawodowej i wykorzystanie ich doświadczenia. Aktywność jak wiadomo sprzyja zdrowiu, a ponadto dałaby im szanse wypracowania wyższej emerytury.

BIBLIOGRAFIA

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992-2004, (2005), GUS, Warszawa.
2. Auer P. (red.), (2001), *Changing labour markets in Europe: The role of institutional and policies*, Geneva.
3. Ballou B., Heitger D.L., (2007), Jak produktywnie wykorzystać najmniej wykwalifikowaną siłę roboczą? *Harvard Business Review Polska*, nr 4, s. 26-28.
4. Borkowska S. (red.), (2004), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa.
5. Czerniawska O. (red.), (1998), *Style życia w starości*, Łódź.
6. *Employment in Europe 2006. Raport Komisji Europejskiej*, www.europe.eu.int.
7. Frąckiewicz L., (2000), Bariery uczestnictwa ludzi starszych w integracji społecznej, [w:] M.Dzięgielewska (red.), *Przestrzeń życiowa i społeczna ludzi starszych*, Łódź.
8. Frąckiewicz L., (2002), Społeczne i ekonomiczne konsekwencje procesu starzenia się ludności, [w:] Frąckiewicz L. (red.), *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku. Proces starzenia się ludności Polski i jego społeczne konsekwencje*, Katowice.
9. Gabryszak R., (2004), Demograficzne uwarunkowania polityki społecznej wobec ludzi starszych, *Studia z Teorii i Praktyki Polityki*, vol. 1, nr 2.
10. Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2003-2030*, http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/prognoza_ludnosci/index.htm.
11. Gwiazda A., (2004), Bezsilność polityki gospodarczej wobec problemu bezrobocia, *Studia z Teorii i Praktyki Polityki*, vol. 1, nr 2.
12. Gwiazda A., (2004), Starzejąca się Europa - implikacje dla rynku pracy, *Gdańskie Studia Międzynarodowe*, vol. 3, nr 2.
13. Jarmołowicz W., (2005), *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i*

- integracji gospodarczej, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
14. Kabaj M., (2004), Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Warszawa.
 15. Kabaj M., (2005), Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy, Warszawa.
 16. Kłos B., (2006), Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej, *Infos*, nr 2.
 17. Knapińska M., (2008), Transformacja zasobów pracy w Polsce w latach 1990-2006, *Polityka Społeczna* Nr 2
 18. Kok W. (red.), (2004), Praca, praca, praca. Tworzenie nowych miejsc pracy w Europie, *Rynek Pracy*, numer specjalny.
 19. Konieczna-Woźniak, (2005), Seniorzy w społeczeństwie wiedzy i informacji, [w:] A.Fabiś (red.), *Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii*, Sosnowiec.
 20. Kotowska I., (2000), Skutki przewidywanych zmian liczby i struktury ludności Polski, *Gospodarka Narodowa*, nr 11-12.
 21. Kryńska E., (2006), Wydłużenie życia zawodowego na polskim rynku pracy, *Polityka Społeczna*, nr 9.
 22. Kryńska E., (2007), Osoby starsze na rynku pracy, *Studia BAS - Rynek Pracy*", Warszawa, s. 139-160.
 23. Leibold M., (2006), *Managing the aging workforce. Challenges Solutions*, New York.
 24. Metz D., (2002), *Politics of Population Ageing*, *The Political Quarterly*, 73 (3).
 25. Morris D., Mailler T., (2003), *Employment of older people in the European Union*, *Labour*, nr 4.
 26. Moszyński M., (2004), Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec, Toruń.
 27. Padowicz W., (1999), Niekorzystne tendencje na rynku pracy w Polsce, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 12.
 28. Papiernik J., *Dyskryminacja pracy ze względu na wiek*, e-gospodarka.pl, www.egospodarka.pl.
 29. Perek-Białas J., (2004), Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości, [w:] J.T.Kowaleski, P.Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. UŁ, Łódź.
 30. Poczowski A., (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategię, procesy, metody*, Warszawa.
 31. Rifkin J., (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej w świecie i początek nowej ery postrynkowej*, Wrocław.
 32. Rosner A., Stanny M., (2008), Demograficzne aspekty zasobów pracy w Polsce do 2030 r., *Polityka Społeczna*, nr 1, s. 1-5.
 33. Różyński M., (1985), Wpływ pracy na stan psychofizyczny człowieka w wieku starszym, *Psychologia Wychowawcza*, nr 5.
 34. Skarżyńska K., (2006), *Pracowity Polak? Co to dzisiaj znaczy? Kultura Współczesna*, nr 1.
 35. Sobczak I., (2002), Starzenie się ludności w wieku produkcyjnym w Polsce. Czynniki starzenia się ogółu ludności. Liczba i struktura ludności w wieku produkcyjnym - mobilnym i niemobilnym, [w:] J.T.Kowaleski, P.Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności - potrzeby i wyzwania*, Wyd. UŁ, Łódź.
 36. Sulmicka M., (2003), *Przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych*, *Polityka Społeczna*, nr 4.
 37. Szatur-Jaworska B., (2002), *Polityka społeczna wobec ludzi starych - propozycja wskaźników oceny*, [w:] J.T.Kowaleski, P.Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności - potrzeby i wyzwania*, Wyd. UŁ, Łódź.

38. Szukalski P., (1998), Uwarunkowania przemian aktywności zawodowej osób starszych w krajach wysoko rozwiniętych, *Studia Demograficzne*, nr 2.
39. Szukalski P., (2004), Uprzedzenia ze względu na wiek (ageism) - przyczyny, przejawy, konsekwencje, *Polityka Społeczna*, nr 2.
40. Szymańczak J., (2007), Podstawowe wskaźniki rynków pracy: Polska a państwa członkowskie Unii Europejskiej, *Studia BAS - Rynek Pracy*", Warszawa, s. 39-52.
41. Trafiałek E., (2005), Edukacja, integracja i aktywizacja ludzi w starszym wieku. Polska a Europa, [w:] A.Fabiś (red.), *Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii*, Sosnowiec.
42. Urbaniak B., (1998), *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę*, Łódź.
43. Urbaniak B., (1999), Rynek pracy wobec pracowników w starszym wieku. Doświadczenia krajów rozwiniętych gospodarczo, *Polityka Społeczna*, nr 9.
44. Walkowski R., (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi: kompetencje, nowe trendy, efektywność*, Toruń.
45. Witkowski J., (2001), *Transformacja rynku pracy w Polsce*, Kontrola Państwowa, nr 3.
46. Worach-Kardas H., (1975), *Aktywność zawodowa, społeczna i kulturalna ludzi w wieku poprodukcyjnym*, [w:] *Przesłanki perspektywiczne polityki społecznej, Polska 2000*, Wyd. PAN, Komitet Badań i Prognoz Polska 2000, Wrocław-Warszawa-Kraków.
47. *Wspólny raport o zatrudnieniu za lata 2005/2006. Zwiększenie liczby miejsc pracy i poprawa ich jakości: realizacja priorytetów europejskiej strategii na rzecz zatrudnienia*, www.europe.eu.int.
48. Zawadzki K., (2005), *Przejściowe rynki pracy: koncepcje - implementacje - perspektywy*, Toruń.