

Halina Worach-KardasWyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu
w Łodzi, Polska**POLITYKA RYNKU PRACY A SPOŁECZNA PRODUKTYWNOŚĆ
W PÓZNEJ DOROSŁOŚCI****Wprowadzenie**

Starzenie się populacji to jedno z najważniejszych współczesnych wyzwań zdrowotnych i społeczno-ekonomicznych. W roku 2025 około 1/3 mieszkańców Europy stanowić będą osoby w wieku 60 lat i powyżej, szczególnie wysoki będzie przyrost osób w najstarszych grupach wieku. Prognozy demograficzne wskazują, że proces starzenia się naszego społeczeństwa w nadchodzących latach przybierze na sile. W Polsce, podobnie jak w całej Europie zmienia się struktura wieku ludności. Obecnie 20% ludności Polski stanowią osoby w wieku 60+, a odsetek ten będzie systematycznie wzrastać. Ważne jest zatem podejście ukierunkowane na wykorzystanie potencjału, w tym zawodowego, starszych grup ludności. Sprowadza się to w istocie do aktywnego starzenia się i prewencji przedwczesnego wycofywania się z domeny zawodowej oraz społecznej. Dzięki niemu osoby starsze mogą prowadzić godne, niezależne życie, zarazem wносить czynny wkład w życie społeczeństwa w różnych jego obszarach – zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji i usług zdrowotnych i socjalnych. Populacja osób starszych będzie rosła w tempie szybszym niż kiedykolwiek dotąd, co jest logiczną konsekwencją poprawy stanu zdrowia i jakości życia.

Odpowiedzią na zmiany demograficzne jest wspieranie tworzenia kultury aktywności jako procesu trwającego przez całe życie. Osoby starsze są obecnie zdrowsze i lepiej wykształcone niż ludzie z tej samej grupy wiekowej w przeszłości. Z powyższego względu otwierają się szanse aktywności w życiu społecznym i rodzinnym, oraz w sferze zatrudnienia. Aktywne starzenie się według WHO to „proces tworzenia optymalnych możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa pozwalający wykorzystać potencjał, jakim ludzie w określonym wieku dysponują, tak aby czuli się dobrze pod względem fizycznym, psychicznym i społecznym, umożliwienia dłuższej aktywności społecznej, poprawy indywidualnej jakości życia, a także zmniejszenia obciążeń systemów opieki zdrowotnej i socjalnej oraz systemu emerytalnego”¹.

¹ *Active Ageing. A Policy Framework*, Geneva, 2002, s. 31.

Wydłużaniu życia ludzkiego powinny zatem towarzyszyć wysiłki na rzecz jakości życia w starszym wieku, zapewnienie możliwości bycia możliwie jak najdłużej społecznie produktywnym. Ważna staje się potrzeba wspierania samodzielnego życia osób starszych, wspomagania aktywnej, społecznie produktywnej starości. Starość to okres wielu zmian osobniczych, w tym zdrowotnych, pogarszania się wraz z wiekiem zdolności adaptacyjnych oraz zdolności do wysiłku fizycznego. Wtedy bowiem następują zmiany w ogólnej wydolności i sprawności funkcjonalnej, co jest warunkowane także współistniejącymi chorobami. Starzenie się jest naturalnym procesem biologicznym, nie sposób więc go wyeliminować. Powstaje jednak pytanie: czy i jak można go spowolnić, wydłużając tym samym okres aktywnego, samodzielnego i niezależnego życia w starości.

Wydłużanie się życia ludzkiego spowodowało znaczny wzrost zainteresowania starszą grupą wiekową. Starość – okres życia dłuższy niż miało to miejsce kiedykolwiek dawniej – stanowi obecnie przedmiot wielu badań medycznych i społeczno-ekonomicznych. Nowe idee promują starość określaną również terminem późna dorosłość jako kolejną rozwojową fazę życia, wyzwanie, któremu człowiek musi sprostać, pomimo pogarszającej się wraz z wiekiem sprawności psychofizycznej. Stan, w jakim człowiek wkracza w okres starości oraz sposób, w jaki go przeżywa, zależy w dużym stopniu od niego samego, od przyjętego wcześniej systemu wartości i stylu życia.

Istnieje wiele ujęć teoretycznych dotyczących starzenia się, a główne z nich to: teoria wyłączenia się, teoria aktywności oraz teoria kontynuacji². Powszechnie przyjętym obecnie paradygmatem jest aktywne starzenie się nawiązujące do teorii aktywności. Podstawowe założenie tej teorii głosi, że warunkiem pomyślnej, udanej starości jest długotrwała realizacja różnych form aktywności, w tym zawodowej. Szanse na poprawę sytuacji w zakresie niskiej obecnie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia upatruje się we wspólnym działaniu państwa, pracodawców oraz samych zatrudnionych. Najprostszym rozwiązaniem wydawało się podniesienie wieku emerytalnego (do 67 lat zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet), co nastąpiło w Polsce w 2012 r. Rozwiązanie to nie znalazło jednak poparcia społecznego, w wyniku czego w 2017 r. został przywrócony poprzedni wiek emerytalny (65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet).

Wydłużenie lat pracy miało być odpowiedzią na wydłużające się życie ludzkie. W istocie chodzi o długość odprowadzania składek emerytalnych oraz o zasób kapitału, jaki dzięki pracy zawodowej udaje się zgromadzić na indywidualnym koncie pracownika. Z istoty ubezpieczenia społecznego wynika, że należałoby w ciągu aktywnego życia zawodowego, czyli w wieku produkcyjnym, zgromadzić na koncie instytucji ubezpieczenia społecznego taki zasób kapitału, aby można było na jego

² E. Trafiałek, *Polityka senioralna w modelu aktywnej polityki społecznej*, [w:] *Rola aktywnej polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych*, pod red. K. Głąbickiej, Radom 2014, s. 75-87.

podstawie sfinansować cały okres pobierania emerytury. Nie jest to jednak łatwe, zważywszy, że w Polsce mężczyźni pobierają emeryturę przez 23%, a kobiety przez 26% długości życia³. Jest to pochodna wczesnego przechodzenia na emeryturę, czyli wczesnej dezaktywizacji zawodowej.

Uwarunkowania i mierniki społecznej produktywności

Ważnym wyznacznikiem dłuższej aktywności zawodowej, a nawet samej możliwości uzyskania pracy, jest stan zdrowia. Jeśli bowiem pracownik odczuwa znaczne zmęczenie pracą, doświadczają wypalenia zawodowego lub nie podejmuje wysiłku edukacyjnego, aby dostosować się do zmian technologicznych, jego możliwość kontynuowania pracy jest ograniczona. W efekcie skutkuje to przedwczesnym wychodzeniem z rynku pracy, wczesnym zaniechaniem aktywności zawodowej, przechodzeniem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, bezrobocie itp. Należy też zwrócić uwagę na zmiany w charakterze samej pracy. „Normalny stosunek pracy, cechujący się ciągłym zatrudnieniem przez cały okres życia, i odpowiednie warunki pracy coraz częściej stają się przywilejem zmniejszającej się liczby zatrudnionych [...]. Wysoki stopień bezrobocia, przede wszystkim jednak rozszerzenie się jego pośrednich skutków, pozwalają uznać, że dalsze wychodzenie z założenia o oczywistej obowiązywalności normalnego stosunku pracy w odniesieniu do przeważającej części ludności zarobkującej utraciło sens”⁴.

Wszystko to zmienia perspektywę czasową biografii zawodowej. Współcześnie bowiem okresy pracy zawodowej przeplatają się z okresami pozostawania poza pracą, na bezrobociu oraz czasem przekwalifikowań, nabywania nowych umiejętności zawodowych. Dokonuje się też wzrost udziału czasu wolnego od pracy w cyklu życia. Przez „normalną biografię zawodową” rozumie się coraz częściej dynamiczne biografie cechujące się stałą plastycznością, mobilnością i gotowością do permanentnych, wielokrotnych zmian zawodu i miejsca pracy⁵. Oczekiwania takie stanowią szansę, ale zarazem i zagrożenia dla pracowników, wynikające z:

- konieczności stałej gotowości do zmian i mobilności,
- konieczności stałego podnoszenia kwalifikacji,
- rozwoju nietypowych stosunków pracy, które zastępują tradycyjne (pół etatu, praca czasowa, telepraca).

³ Ł. Krzyżanowska, *Dlaczego Polacy przechodzą na emerytury? Społeczne mechanizmy odpowiedzialne za dezaktywizację zawodową osób w wieku 50+, [w:] Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*, pod red. M. Malec, Wrocław 2011.

⁴ U. Willan, *Koniec państwa socjalnego? Aktualne problemy polityki socjalnej w Niemczech, [w:] Działania społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, pod red. E. Kantowicz, A. Olubińskiego, Toruń 2003, s. 103.

⁵ B. Rysz-Kowalczyk, *Czas życia człowieka – dwie perspektywy poznawcze, [w:] Wokół teorii polityki społecznej; szkice i studia dedykowane Prof. Janowi Daneckiemu*, pod red. B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworskiej, Warszawa 2003, s. 21-31.

Oczekiwana jest także mobilność przestrzenna w poszukiwaniu pracy, gotowość do stałego podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, rezygnacja z bezpieczeństwa socjalnego na rzecz pracy tymczasowej. Zarówno przed poszukującymi pracy, jak i przed zagrożonymi utratą pracy pojawiają się wymagania, którym wielu starszych pracowników nie może podołać.

Warto zauważyć, że wprowadzony w XIX wieku zakaz pracy dzieci przyczynił się do stworzenia w sensie socjalnym fazy dzieciństwa. Z kolei utworzenie w tym samym stuleciu systemu emerytalnego wyodrębniło starość jako odrębną fazę – życia poza koniecznością świadczenia pracy. Duży wpływ na współczesne biografie zawodowe ma niewątpliwie system zabezpieczenia emerytalnego; kształtuje on długość fazy emerytalnej utożsamianej ze starością. Zabezpieczenie tego okresu zależy m.in. od długości zatrudnienia. Tak np. system niemiecki premiuje regularne, pełnoetatowe zatrudnienie, a jako model służy emeryt, który przepracował 45 lat. Jednak „normalna”, modelowa biografia zawodowa w praktyce występuje coraz rzadziej, m.in. z powodu nowych, wysokich wymagań rynku pracy oraz upowszechniania się elastycznych form pracy, niezwiązanych ze stałym, pełnoetatowym zatrudnieniem⁶.

Nowym narzędziem pomiaru w dziedzinie społecznej produktywności osób starszych na jest Wskaźnik Aktywnego Starzenia (*Active Ageing Index*). Stanowi on dorobek koncepcyjny Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia i Solidarności Międzypokoleniowej 2012. Został zastosowany jako narzędzie do porównań w zakresie aktywizacji osób starszych w krajach Unii Europejskiej (UE)⁷. Obejmuje on cztery obszary aktywności:

- zatrudnienie,
- aktywność społeczna,
- samodzielne, zdrowe i bezpieczne życie,
- tworzenie środowiska sprzyjającego aktywnemu starzeniu się.

Monitorowany za pomocą tego wskaźnika poziom aktywności zawodowej obejmuje populację w wieku 55–75 lat w podziale na pięcioletnie grupy wieku. Niskie uczestnictwo w rynku pracy w tych grupach wiekowych sprawiło, że spośród analizowanych krajów UE Polska została sklasyfikowana dopiero na 24 miejscu. Na odległym miejscu oceniono również uczestnictwo w życiu społecznym. W obrębie trzeciej domeny określonej jako „samodzielne, zdrowe i bezpieczne życie” nasz kraj znalazł się na korzystniejszym, 21 miejscu. Ten wskaźnik obejmuje następujące szczegółowe aspekty: Aktywność fizyczna, Dostęp do opieki medycznej i stomatologicznej, Samodzielne życie, Bezpieczeństwo finansowe, Bezpieczeństwo

⁶ H. Worach-Kardas, S. Kostrzewski, *Quality of Life and Health State of Long-Term Unemployed people in Older Production Age*, „Applied Research Quality Life” nr 3, 2013, s. 151-169. Por. H. Worach-Kardas, *Starość w cyklu życia. Zdrowotne i społeczne oblicza późnej dorosłości*, Katowice 2015, s. 98.

⁷ *Active Ageing Index. Concept, Methodology and Final Results*, Vienna, March 2013, www.euro.centre.org/data/aai/122_0536245_72192.pdf, 2012.

fizyczne, Uczenie się przez całe życie. Osiągnięcia edukacyjne związane z całościowym uczeniem się i samokształceniem zostały podkreślone jako czynniki aktywnego, pozytywnego starzenia.

Na podstawie wymienionego wskaźnika Aktywnego Starzenia sporządzono w 2012 r. ogólny ranking 27 państw UE. Najkorzystniejsza pod względem wielostronnej aktywności osób starszych sytuacja wystąpiła w krajach skandynawskich. Pierwsze miejsca zajęła pod tym względem Szwecja; drugie Dania; następne zaś Irlandia, Wielka Brytania oraz Holandia. Kraje Europy Środkowej, w tym Polska, zostały sklasyfikowane na miejscach dalekich, co pośrednio wskazuje, jak wiele jest jeszcze do zrobienia w kwestii włączania osób starszych w nurt życia zawodowego i społecznego oraz edukacji wspierającej tę aktywność.

Koncepcja aktywnego starzenia się opiera się na fundamencie teorii aktywności. Zakłada ona pozytywną korelację pomiędzy aktywnością a dobrym samopoczuciem osób starszych w społeczeństwie. W teorii tej przyjmuje się, że aktywność życiowa jest psychiczną i społeczną potrzebą odczuwaną w każdym, także w późnym okresie życia. Aktywna postawa jednostki sprzyja jej samodzielności życiowej i materialnej niezależności, posiada zatem także istotny wymiar ekonomiczny i społeczny.

Dezaktywizacja zawodowa osób w wieku 50+

Zmiany przebiegu życia polegają współcześnie na erozji ciągłości cyklu zawodowego jednego pracodawcy. Aktywność zawodowa składa się z wielu cykli pracy rozpoczynanych i realizowanych w różnych instytucjach – tak w kraju, jak i za granicą – nierzadko przedzielonych okresami pozostawania bez pracy.

W okresie powojennym, aż do lat 70. XX wieku, czyli w fazie stabilności i rozwoju państwa *welfare state*, w polityce rynku pracy stawiano na ciągłość zatrudnienia oraz niską mobilność pracowniczą. Swoistym ideałem była praca w jednym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) przez całe życie zawodowe. Cechą obecnego wzoru zatrudnienia nie jest ciągłość, lecz cykliczność, czyli wielokrotne ponawianie i kończenie pracy w toku życia zawodowego. Charakterystyczne jest zarazem, że to „wstępowanie” i „występowanie” z systemu zatrudnienia dokonuje się w coraz większym stopniu poprzez proces selekcyjny, orientujący się na wiek chronologiczny. Taka chronologizacja objawia się m.in. tym, iż jest się „za młodym” lub „za starym, by pracować zawodowo. Nieciągłość zatrudnienia powoduje również pewien stan zagrożenia, a nawet braku identyfikacji z aktualnym zakładem pracy, co dotyczy wszystkich zatrudnionych. Wskazuje to, a zarazem tłumaczy postawy tych starszych pracowników którzy w obawie przed utratą pracy i bezrobociem, pragnąc zapewnić sobie poczucie bezpieczeństwa, „uciekają” na wcześniejsze świadczenia emerytalne lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Znalezienie pracy zajmuje coraz więcej czasu; zależy od wykształcenia, kwalifikacji, miejsca zamieszkania. Własne badania kwestionariuszowe przeprowadzone wśród łódzkich bezrobotnych w wieku 45 lat i powyżej wykazały znaczne rozpowszechnienie bezrobocia długotrwałego (trwającego powyżej 12 miesięcy) w tej

grupie wiekowej. Większe niż wśród młodszych zagrożenie bezrobociem długotrwałym jest spowodowane m.in. gorszym stanem zdrowia, dezaktualizacją wiedzy i wykształcenia, mniejszą mobilnością przestrzenną. Pracodawcy poszukują raczej młodszych pracowników, z drugiej zaś strony z wiekiem rosną oczekiwania wobec pracodawcy, co nie zawsze wiąże się ze wzrostem kwalifikacji.

Przyczyny długotrwałego poszukiwania pracy mogą wynikać ze strukturalnych problemów rynku pracy oraz niedostosowania umiejętności pracowników do oczekiwań pracodawców. Problemem może być też długość bezrobocia; im dłużej dana osoba pozostaje bez pracy, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że ją uzyska. Znaczny poziom bezrobocia dotyczy z jednej strony osób młodych, do 25 roku życia, a z drugiej – starszej grupy wieku produkcyjnego. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w 2014 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych ponad pół miliona (537 tys.) osób bezrobotnych w wieku 50+.

Wśród bezrobotnych w późnej fazie wieku produkcyjnego – pomiędzy 50. a 65. rokiem życia – ponad połowa to bezrobotni długotrwanie, co oznacza, stosownie do definicji, że są to pozostający w rejestrach urzędów pracy jako bezrobotni 12 miesięcy i dłużej w okresie kolejnych dwu lat.

Czas, jaki trzeba spędzić na bezrobociu, jest tym dłuższy, im niższe wykształcenie. Przeszkodą mogą być też wysokie wymagania pracodawców przy jednoczesnej dezaktualizacji wiedzy wraz z wydłużającym się bezrobociem. Długotrwanie bezrobotni postrzegani są stereotypowo, jako potencjalnie mniej atrakcyjni pracownicy. Upowszechnia się w związku z tym nowy „styl pracy” – życie w zawieszaniu. Z pewnego punktu widzenia praca w szarej strefie, praca „na czarno” dotyczy osób, które nie są formalnie zatrudnione, nie są też zarejestrowane jako bezrobotne, żyją zaś z tego, co potrafią robić (praca „od zlecenia do zlecenia”). Można też zauważyć, że zarówno przepisy podatkowe, jak też regulacje w zakresie polityki społecznej (dostępność do świadczeń społecznych) mogą skutecznie zniechęcać do podejmowania formalnego zatrudnienia, wytwarzając tzw. pułapkę bezrobocia⁸. Koszty podjęcia legalnej, a więc opodatkowanej i „oskładkowanej” na ZUS pracy są bowiem na tyle duże, że podjęcie takiego zatrudnienia może być dla zbliżających się do emerytury osób nieopłacalne, wolą więc pozostać w tzw. szarej strefie.

Obecne i przyszłe wyzwania dla produktywnej starości

W ostatnich dekadach w naukach społecznych dominującą stała się perspektywa cyklu życia. W podejściu tym poszukuje się wpływu minionych doświadczeń życiowych, przeżyć osobistych, relacji międzyludzkich, w tym zwłaszcza rodzinnych, na obecne decyzje i formy aktywności ludzi starych i osób na przedpolu starości. Uwarunkowania pochodzące z wcześniejszych okresów na przestrzeni całej trajektorii życia wywierają wpływ na szanse podejmowania produktywnych ról społecz-

⁸ R. Gwiazdowski, *Emerytalna katastrofa i jak się chronić przed jej skutkami*, Poznań 2012, s. 67.

nych w starości. Także inne życiowe uwarunkowania – w tym wysokość emerytury, sytuacja materialna – uzależnione są od wcześniejszej pozycji na rynku pracy oraz wysokości dochodów uzyskiwanych w przebiegu całego dorosłego życia.

Aktywność fizyczna jest istotnym elementem życia, niezbędnym do prawidłowego rozwoju osobniczego człowieka. Osoby, niezależnie od wieku, które prowadzą aktywny tryb życia, mogą osiągać z tego tytułu szereg korzyści, także zdrowotnych. Badanie GUS przeprowadzone w 2008 r. wykazało, że blisko 80% populacji 60+ nie podejmuje jednak żadnej aktywności fizycznej, preferując raczej bierny, „kanapowo-telewizyjny” tryb życia. Styl życia seniorów określany jest jako bierny i monotony. Tymczasem podjęcie działań prozdrowotnych, rezygnacja z nałogów, rozsądna dbałość o zdrowie, przestrzeganie zaleceń lekarskich w znaczący sposób może się przyczynić do dłuższego zachowania samodzielności i polepszenia jakości życia seniorów.

Aktywności nie można wprawdzie uznać za *panaceum* na wszystkie niedostatki wieku późnego, jednak obecnie głównej przyczyny przedwczesnego starzenia się upatruje się właśnie w bierności – fizycznej i umysłowej – braku zainteresowań i celów życiowych. Innymi słowy należy odpowiednio wcześniej, w wieku dorosłym, zadbać o swoje zdrowie, zrównoważone żywienie, utrzymanie dobrej kondycji i sprawności ruchowej. Istotne jest działanie na rzecz sprawności umysłowej poprzez różne formy (takie jak czytanie, rozmowy dyskusyjne, pisanie). Dla człowieka w każdym wieku, a starszego w szczególności, ważny jest też kapitał społeczny, w tym dobra komunikacja ze społecznością lokalną. Ważnym obszarem aktywności i źródłem wsparcia w aktywnym starzeniu się pozostaje rodzina, nader istotna jest więc jakość więzi rodzinnych, zwłaszcza międzypokoleniowych⁹. Z drugiej strony istotne są działania wspierające samodzielne, niezależne życie oraz zachęty do podejmowania, niezależnie od rodzinnych, także innych ról społecznych.

Aktywizację ludzi starszych można zatem rozumieć jako zespół najrozmaitszych działań zmierzających do opóźnienia i łagodzenia procesu starzenia się, z jednoczesnym wyrabianiem w ludziach starszych umiejętności „bycia starym”. Ma to zapewnić odpowiednie przystosowanie się do starości, opierające się na odnajdywaniu właściwych proporcji pomiędzy konieczną – wraz z wiekiem – rezygnacją z niektórych dziedzin dotychczasowej działalności a niepoddawaniem się i kontynuacją czynnego życia.

Na kwestię pracy zawodowej warto również spojrzeć w kategoriach młodzi-
starzy na rynku pracy. Daje się zauważyć odmienne traktowanie pracowników w zależności od wieku w następujących obszarach: rekrutacja, szkolenia (inwestowanie w kapitał ludzki), awans, zwolnienie. Dezaktywizacja osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym jest wynikiem braku „zarządzania wiekiem”, czyli jasno sformułowanych reguł rozwoju zawodowego poprzez cały cykl pracy

⁹ E. Trafiałek, *Rodzina jako obszar aktywności i źródło wsparcia w aktywnym starzeniu się*, [w:] *Aktywne starzenie się. Przeciwdziałanie barierom*, pod red. P. Szukalskiego, B. Szatr-Jaworskiej, Łódź 2014, s. 152.

czy też kariery zawodowej. Obecnie bowiem – mniej lub bardziej świadome – jest pomijanie pracowników o dłuższym stażu pracy (w związku z wyższymi kosztami pracy), brak określonych perspektyw awansu zawodowego dla pracowników w starszej fazie wieku produkcyjnego, czyli 45–64 lat.

Wychodzenie z rynku pracy we wszystkich państwach UE jest niższe niż obowiązujący w poszczególnych krajach wiek emerytalny. Oznacza to, że pracownicy kończą aktywność zawodową wcześniej niż przewiduje to ustawowy wiek emerytalny. Może to sugerować, że nie tylko system emerytalny, ale także inne czynniki (np. bariery na rynku pracy) współdecydują o długości okresu czynnego zawodowo. Potencjał indywidualny zdolności do pracy jest pochodną z kondycji fizycznej i psychicznej człowieka, środowiska pracy, oraz systemu zarządzania. Te trzy aspekty łącznie współokreślają zdolność, a także chęć kontynuowania pracy. Sama zaś zdolność do pracy jest procesem dynamicznym, który zmienia się w cyklu życia ludzkiego. W starszych grupach wieku czynnikiem najważniejszym jest szybkość procesu starzenia się jednostek i jego wpływ na zasoby kapitału jednostkowego. Istotna jest także organizacja pracy, metody i narzędzia pracy jak również jej intensywność. Wypada podkreślić, że wszystkie wymienione czynniki zmieniają się szybciej niż indywidualne zdolności adaptacyjne człowieka. Dużym problemem dla starzejących się pracowników są na przykład nowe technologie. Wysoka dynamika zmian technologicznych sprawia, że starsi są niejako „wypychani” z rynku pracy. Zjawisko to interpretowane jest jednak niewłaściwie, jeśli traktuje się je w ten sposób, że kompetencje starszych pracowników są niewystarczające, a ich dotychczasowe doświadczenie zawodowe mało użyteczne. Poszukiwani są bowiem pracownicy spełniający wysokie kryteria sprawności zawodowej. Cechami pożądanymi potencjalnego pracownika są obecnie w szczególności:

- wiedza specjalistyczna,
- proaktywność, samodzielność w działaniu,
- gotowość do realizowania zadań poprzez pracę zespołową i współpracę wewnątrz organizacji,
- umiejętności budowania i utrzymywania relacji,
- komunikatywność,
- umiejętność analitycznego myślenia,
- umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków pracy,
- gotowość do ciągłego uczenia się,
- gotowość do podróżowania,
- dobra znajomość języka angielskiego.

Można powątpiewać, czy osoby w starszym wieku produkcyjnym są w stanie sprostać tak wysokim kryteriom sprawności zawodowej. Dłuższe życie jest niewątpliwie sukcesem cywilizacyjnym, jednak wypełnienie go satysfakcjonującymi treściami jest zadaniem trudnym wymagającym zadań edukacyjnych i aktywizujących. Należy założyć, że przyszła generacja osób starszych będzie bardziej mobilna i kreatywna, ale wrastać też będą jej oczekiwania i aspiracje w zakresie dostępu do sze-

roko rozumianych dóbr i usług społecznych. Na poziomie jednostkowym zaś niezbędne jest przygotowanie się do starości, jej wcześniejsze zaplanowanie. Chodzi o indywidualną przezorność w zakresie zabezpieczenia materialnego, wybór możliwych pól działania po zaprzestaniu pracy zawodowej. Wdrażanie idei aktywnego starzenia się wymaga wsparcia ze strony instytucji publicznych, jak też instytucji szczebla zarówno lokalnego, jak i ogólnokrajowego. Dotychczas bowiem osoby starsze postrzegane są przez administrację przede wszystkim jako biorcy różnego rodzaju świadczeń, nie usiłując skorzystać z potencjału ich wiedzy, doświadczenia i umiejętności. Należy zauważyć że praca zawodowa jest ważnym, ale nie jedynym obszarem aktywności. Szczególne jej znaczenie polega jednak na tym, że dostarcza zarówno bieżącego, jak i przyszłego dochodu w rozumieniu wypracowania uprawnień do przyszłych świadczeń społecznych (emerytura, renta).

Konieczne jest podnoszenie atrakcyjności kapitału ludzkiego poprzez podnoszenie kwalifikacji lub ich zmianę w toku życia zawodowego. Z drugiej zaś strony niezbędne jest zachęcanie pracodawców (przy pomocy różnych instrumentów prawnych i finansowych) do dłuższego zatrudniania osób starszych, jeśli wyrażają taką chęć i są zdolni do pracy. Przydatność z a w o d o w a w późniejszym okresie życia jest skorelowana ś c i ś l e ze stanem zdrowia. Badania nad starzejącą się populacją, w tym badanie PolSenior, wykazały, że sprawność fizyczna i umysłowa osób 65-letnich jest obecnie znacząco lepsza niż ich rówieśników sprzed 20 lat. Stan zdrowia osób starszych jest jednak zróżnicowany, zależy od tempa naturalnego, osobniczo zmiennego, procesu starzenia, ponadto jest następstwem przebytych w toku życia chorób, urazów, wypadków, warunków pracy, a także trybu życia.

Osoby starsze w większym stopniu potrzebują działań prewencyjnych i edukacji zdrowotnej, które mogłyby zaowocować lepszą kondycją fizyczną, żywotnością, czyli zachowaniem możliwie jak najdłużej psychospołecznej sprawności. Edukacja zdrowotna i promocja zdrowia wśród osób starszych powinna dotyczyć zwłaszcza takich zagadnień, jak: właściwe odżywianie, aktywność fizyczna, umiejętność unikania nadmiernego stresu oraz sytuacji ryzykownych, jak też zachowanie stosownej równowagi między aktywnością a odpoczynkiem.

Zakończenie

Czy istnieje jedna recepta na zdrową pomyślną i produktywną starość? Poszukiwania badawcze, analiza i krytyczna refleksja nad procesem starzenia się skłaniają nierzadko do odmiennych stwierdzeń. Aktywność może bowiem przybierać różne oblicza i być realizowana na szczeblu instytucji lub stowarzyszeń (np. Uniwersytetu Trzeciego Wieku), a może też przybierać postać własnej, indywidualnej, samotniczej aktywności, w tym samokształcenia¹⁰. Społeczna produktywność może objawiać się jako kontynuacja aktywności zawodowej, zarazem może to być wolon-

¹⁰ *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym*, GUS, 2013.

tariat w organizacjach lub przybierać inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym.

Wedle prognoz demograficznych proces starzenia się naszego społeczeństwa w nadchodzących latach przybierze na sile. Wydłużenie ludzkiego życia, niska dzietność rodzin oraz emigracja ludzi młodych sprawią, że nasze społeczeństwo będzie demograficznie coraz starsze. W Polsce, podobnie jak w całej Europie, zmienia się struktura wieku ludności. Obecnie 20% ludności stanowią osoby w wieku 60+, a liczba i odsetek osób starszych będzie nadal systematycznie wzrastać. Główną odpowiedzią na te zmiany demograficzne jest wspieranie tworzenia kultury aktywności, w tym szeroko rozumianej produktywności jako procesu trwającego przez całe dorosłe życie. Osoby starsze są obecnie zdrowsze i lepiej wykształcone niż ich rówieśnicy w przeszłości, otwierają się potencjalne szanse aktywności w życiu rodzinnym, społecznym, jak również w sferze zatrudnienia. Te ostatnie uwarunkowane będą jednak odpowiednią polityką rynku pracy. Z racji wieku i doświadczenia życiowego są w stanie pełnić ważną rolę w podtrzymywaniu wzorców pomocy wzajemnej i wsparcia także w relacjach międzypokoleniowych, w kręgu rodzinnym i w społeczności lokalnej. Wiele wskazuje na to, że w nadchodzącej przyszłości, w realiach nowego systemu emerytalnego, wydłużenie aktywności zawodowej będzie w większym niż obecnie stopniu ekonomiczną koniecznością. Postępujące starzenie się społeczeństwa może sprawić, że ulegnie zmniejszeniu zakres publicznej odpowiedzialności za materialne zabezpieczenie starości – ze wskazaniem na konieczność wcześniejszego indywidualnego zabezpieczania się jednostki i rodziny oraz na dłuższą niż obecnie aktywność zawodową.

Streszczenie

Paradygmat aktywnego starzenia się rozwijany obecnie w obrębie nauk społecznych odnosi się głównie do teorii aktywności. Zgodnie z prognozami w 2025 roku jeden na pięciu Europejczyków będzie w wieku 65 lat i powyżej. Wzrost liczby osób starszych i wydłużenie średniej długości życia sugerują potrzebę przedłużenia aktywności zarówno zawodowej, jak i społecznej w cyklu życia ludzkiego. Artykuł koncentruje się na społecznych i subiektywnych uwarunkowaniach aktywności, jak również na możliwościach pokonywania barier w zakresie produktywności w fazie późnej dorosłości.

Summary

LABOR MARKET POLICY AND SOCIAL PRODUCTIVITY IN LONG-TERM ADVANCES

Paradigm of active aging and currently being developed on the basis of the social sciences, refers mainly to the theory of activity. According to forecasts, in 2025 one in five Europeans will be aged 65 years and above. The increase in the number

of older people and the lengthening the average life expectancy suggest prolongation of both professional and social activity through the life cycle.

The article focuses on both social and subjective conditions, possibilities and barriers of productivity in the late adulthood.

Słowa kluczowe: aktywne starzenie, polityka społeczna, rynek pracy, produktywność.

Keywords: active ageing, social politics, labour market, productivity.

Bibliografia

- Active Ageing Index. Concept, Methodology and Final Results*, Vienna, March 2013, www.euro.centre.org/data/aa/1220536245_72192.pdf, 2012.
- Active Ageing. A Policy Framework*, World Health Organization, Geneva, 2002.
- Gwiazdowski Robert, *Emerytalna katastrofa i jak się chronić przed jej skutkami*, Poznań: Wyd. Zysk i S-ka Centrum im. Adama Smitha, 2012.
- Halicka Małgorzata, Halicki Jerzy. *Integracja społeczna i aktywność ludzi starych*, W: Polska starość, red. nauk. Brunon Synak, Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, 2002,
- Krzyżanowska Łucja, *Dlaczego Polacy przechodzą na emerytury? Społeczne mechanizmy odpowiedzialne za dezaktywizację zawodową osób w wieku 50+*, [w:] *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*, red. nauk. Małgorzata Maliec, Wrocław: Wydawnictwo ATUT, 2011.
- Rysz-Kowalczyk Barbara, *Czas życia człowieka – dwie perspektywy poznawcze*, [w:] *Wokół teorii polityki społecznej; Szkice i studia dedykowane Profesorowi. Janowi Daneckiemu*, red. Barbara Rysz-Kowalczyk, Barbara Szatur-Jaworska, Warszawa: Uniwersytet Warszawski Instytut Polityki Społecznej, 2003, s. 135-142.
- Trafiałek Elżbieta, *Polityka senioralna w modelu aktywnej polityki społecznej*, [w:] *Rola aktywnej polityki społecznej w rozwiązywaniu problemów społecznych*, red. Katarzyna Głąbicka, Radom: Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, 2014.
- Trafiałek Elżbieta, *Rodzina jako obszar aktywności i źródło wsparcia w aktywnym starzeniu się*, [w:] *Aktywne starzenie się. Przeciwdziałanie barierom*, red. Piotr Szukalski, Barbara Szatr-Jaworska, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2014.
- Willan Urszula, *Koniec państwa socjalnego? Aktualne problemy polityki socjalnej w Niemczech*, [w:] *Działania społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit,.
- Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym –2011*, Warszawa: GUS, 2013, s. 51.
- Worach-Kardas Halina., *Starość w cyklu życia. Społeczne i zdrowotne oblicza późnej dorosłości*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk, 2015.

Worach-Kardas Halina, Kostrzewski Szymon, *Quality of Life and Health State of Long-Term Unemployed people in Older Production Age*, "Applied Research Quality Life", nr 2, 2013.

Worach-Kardas Halina, *Jakość życia i sens życia w fazie starości*, [w:] *Starość. Poznać, przeżyć, zrozumieć*, red. Małgorzata Halicka, Jerzy Halicki, Emilia Kramkowska, Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 2016.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 2017.06.15.

Data wstępnej akceptacji artykułu przez Redakcję: 2017.06.29.