



Rynek pracy
a osoby bezrobotne

50+

Bariery i szanse



dr Michał Boni

Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse

Od kilku już lat rośnie zainteresowanie sytuacją generacji 50+. Dzieje się tak z kilku powodów.

Po pierwsze: na o wiele większą skalę, niż poprzednio, uświadamiamy sobie zagrożenia płynące nie tyle z samego procesu starzenia się społeczeństw Unii Europejskiej, co z obniżonej aktywności zawodowej roczników urodzonych w pierwszym powojennym wyżu demograficznym. W okresie od 1971 roku do końca XX wieku wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn w wieku 55-64 lata zmniejszył się we Francji z 73% do 39%, w Holandii z 82% do 62%, w Portugalii z 83% do 52%, a w Niemczech z 79% do 49%. Dominującym modelem ubezpieczenia emerytalnego w większości krajów europejskich (do niedawna) był system repartycyjny, czyli solidarności pokoleń. Im mniej płacących składki (mniej zatrudnionych) – tym większe kłopoty ze sfinansowaniem świadczeń emerytalnych, przybywających i pobieranych dłużej wraz z rosnącą długością życia.

Po drugie: o ile na początku transformacji uruchomienie procesów dezaktywizacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia wydawało się koniecznością ekonomiczną i społeczną, o tyle teraz utrzymanie aktywności starszych stało się wyzwaniem niezbędnym. Wtedy bowiem, w procesach restrukturyzacji gospodarki było jasne, iż dopasowanie mentalne i kwalifikacyjne osób starszych do wymogów gospodarki rynkowej jest dla całości populacji niemożliwe. Wybór był taki: albo kosztowna i bez przewidywalnych efektów optymalizacja dostosowania starszych do rynku, albo uczynienie z nich na długi czas bezrobotnych (kosztowne i bez troski o źródła dochodów), lub też poszerzenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (wariant również kosztowny z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych). Największym jednak obciążeniem – jak się okazuje po latach – była nie ta ówczesna decyzja, ale jej trwałość, de facto aż do dziś. Bo nawet, gdy ograniczono możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury w 1993 roku, to ujawniły się luki w systemie

rentowym funkcjonujące do 1998 roku (w 1997 roku rocznie na renty przechodziło 280 tysięcy osób, dzisiaj tylko 70 tysięcy), a później dla wzmocnienia procesów restrukturyzacji wprowadzono zasiłki i świadczenia przedemerytalne, których rola rosta – do dzisiaj jest to 410 tysięcy osób uprawnionych. A dodatkowo, wróciła potrzeba, presja na wcześniejsze zabezpieczenie sobie stałego dochodu emerytalnego (choćby i sporo niższego) w okresie dekonjunkury lat 2001-2005. Nie udało się, jak do tej pory, zatamować tej fali „ucieczki” na wcześniejsze emerytury, a rządy (decyzje z lata 2007 roku) z upodobaniem przesuwają termin ograniczenia sposobności wczesnego wychodzenia z rynku pracy.

A przecież – **dzisiejsi 50+ to grupa o zupełnie innej charakterystyce niż 15 lat temu.** Dlatego też warto podejmować działania na rzecz utrzymania ich aktywności zawodowej.

Po trzecie: od 2004 roku jesteśmy w Unii Europejskiej i perspektywa programowa tam dominująca przenika także do polskich dokumentów i wspomaga dostrzeganie nowych perspektyw dla polityki społecznej i polityki rynku pracy. Dzięki temu, istnieje też możliwość finansowania pogłębionych badań i analiz, jak raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, który posłużył mi za powód do przedstawienia swoich komentarzy na temat generacji 50+.

Potrzebne jest jednak jeszcze jedno uściślenie. Dotyczy ono zakresu definiowanego pojęcia „generacja 50+”. Czym innym jest bowiem analiza sytuacji starszego pokolenia, którego pozycja uwarunkowana jest tym, jak przebiega starość, jak zmienia się stan zdrowotny, jakiego rodzaju ograniczenia w życiu się pojawiają. A czym innym jest charakterystyka sytuacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, w ostatniej fazie kariery zawodowej, ale jeszcze przed uzyskaniem wieku emerytalnego. Badania i analizy w niniejszym raporcie skupiają się na tej części generacji 50+, która ze względu na wiek potencjalnie może być jeszcze aktywna zawodowo. Nie



zmienia to faktu, iż niezmiernie interesujące jest dostrzeżać w perspektywie 50+ również i dalsze fazy sytuacji starszych: lata w zdrowiu w okresie uzyskiwania pełnych świadczeń emerytalnych – do siedemdziesiątego roku życia, czy lata późniejsze z o wiele większym ryzykiem niepełnosprawności i niesamodzielności.

Strategia Lizbońska jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia – do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Ale tak naprawdę, tylko trzy kraje skandynawskie: Szwecja (68%), Dania (61%), Finlandia (51%) oraz Wielka Brytania (56%), Estonia (53%) i Portugalia (51%) spełniały w 2004 roku ten wymóg. Średni dla UE-25 wskaźnik zatrudnienia osób 55+ (do uzyskania wieku emerytalnego) wynosił 41%, a wiele krajów – z bardzo różnych ekonomicznych, społecznych i kulturowych powodów – ma ten wskaźnik na jeszcze niższym poziomie. Jak na przykład **Polska, gdzie tylko 28% osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia dalej pracuje, a przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy wynosi 57, 58 lat (54 dla kobiet i 61 dla mężczyzn), co charakteryzuje nas jako kraj o najniższym wieku wyjścia z rynku pracy w Europie.**

Interesujące są doświadczenia **Finów**, którzy w 1992 roku mieli niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób starszych – tylko 30%, a obecnie przekraczają pułap 50%. Stało się tak z wielu powodów, a najważniejszym była przemyślana polityka publiczna z udziałem wszystkich partnerów społecznych, skupiona na wzmocnieniu pozycji osób 50+ na rynku pracy. Składało się na nią wiele elementów:

- Prowadzone co roku na szeroką skalę – z udziałem środków finansowych pracodawców oraz budżetu państwa – badania profilaktyczne dla pracowników od trzydziestego piątego roku życia, zmierzające do tego, by wczesna wykrywalność chorób i rehabilitacja poprawiała ich ogólny stan zdrowia, a zarazem i przydatność na rynku pracy;
- Szeroki program edukacji dla osób w wieku 45-50 lat, który miał wcześniej przygotować je do nowych wyzwań, wzmocnić ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom, bo to ułatwiało firmom utrzymywanie tych grup w zatrudnieniu;
- Prowadzenie i upowszechnianie rezultatów wielu badań dotyczących uwarunkowań zawodowych osób starszych. Wynikało z nich między innymi, że o ile zmniejsza się rola predyspozycji fizycznych, oraz po czterdziestym piątym roku życia zdolność do koncentracji, o tyle nieustannie rośnie waga doświadczenia jako atutu starszych pracowników (doświadczenia jako swoistej mądrości zawodowej, co daje dobre podstawy do *coachingu*, wewnętrznych form konsultacji, prowadzenia młodszych itd.; nie

mówiąc o badaniach, które potwierdzały, iż w grupie zawodów związanych ze sprzedażą i handlem, w rozmowach biznesowych w *call center* starsi uzyskiwali lepsze rezultaty, właśnie dzięki cierpliwości i doświadczeniu);

- Promocja specyficznego odłamu zarządzania zasobami ludzkimi, jakim jest w ramach zarządzania różnorodnością – zarządzanie wiekiem. To zmieniło nastawienie firm, sprzyjało ponownej analizie (pozytywnej) przydatności osób 50+ w procesach pracy, wspomagało ich alokację, wraz z nowym sposobem wykorzystywania tego, co najcenniejsze.

Sukcesy Finów są dobrym wzorem do przetwarzania. Ale trzeba pamiętać o jednym. **Kluczem okazała się kooperacja instytucji państwowych, biznesu i organizacji pracowników, a przede wszystkim wspólne rozumienie celu. Tego w Polsce nie ma.**

Przedstawione w raporcie *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse* analizy potwierdzają nie tylko **brak polityki w obszarze 50+ w Polsce, ale dodatkowo dramatycznie odstają różne wymiary zjawiska wczesnej dezaktywizacji zawodowej Polaków.**

Aktywność zawodowa do pięćdziesiątego roku życia jest stosunkowo wysoka. W grupie osób w wieku 45-49 lat, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wynosi 77,8% (koniec 2006, BAEL), a kobiet – 68,5%, średnio – 73,1%. W grupie o 10 lat starszej (55-59 lat) pracuje już o połowę mniej osób, a wskaźnik zatrudnienia jest o 38 punktów procentowych mniejszy. Dla tych samych grup wiekowych wskaźnik zatrudnienia kobiet jest o 45 punktów procentowych mniejszy – spada z 68,5% do 23,6% pracujących, i od 2005 roku ta luka zatrudnieniowa powiększyła się o 5%. Kluczem są zatem decyzje dezaktywizacyjne podejmowane między pięćdziesiątym a pięćdziesiątym czwartym rokiem życia, chociaż kobiety podejmują je wcześniej. Doświadczenia z tego okresu utrwalają późniejszą bierność na rynku pracy. Jakie one są? Co się na nie składa? Główne to:

- Lęk przed utratą pracy, potęgowany przez lata niepewną sytuacją na rynku pracy – to wyzwalać musi mechanizmy obronne zarówno w sferze odczuwania prestiżu („nie mnie zwolnią, tylko ja odejdę”), jak i zabezpieczenia dochodowego („nie chcę zależeć od niepewnych zasiłków, wolę mieć rentę lub wcześniejszą emeryturę, lub świadczenie przedemerytalne – wypłacane regularnie co miesiąc”).
- Relatywnie niska ocena (u dużych grup pracowników) możliwej pozycji na rynku pracy – przecież w grupie osób w wieku 55-59 lat przeszło 60% posiada tylko wykształcenie podstawowe lub zawodowe, a w grupie osób w wieku 50-54 lata aż 55% ma takie wykształcenie (jednocześnie w latach 2004-2006 przeszło 40%



nowo powstałych miejsc pracy stworzono dla osób z wyższym wykształceniem, a stanowiska przy pracach prostych to jedynie około 8% nowych miejsc pracy).

- Lęk przed znalezieniem się w sytuacji bezrobocia, bo to obniża pozycję społeczną, a skądinąd wiadomo, iż (niniejszy raport to potwierdza) sytuacja materialna osób pracujących w generacji 50+ (do wieku emerytalnego) jest wielokrotnie lepsza niż bezrobotnych – 35% pracujących w wieku 50+ znajduje się w górnym kwintylu dochodowym, gdy wśród bezrobotnych w tym wieku 47% znajduje się w dolnym kwintylu. Z kolei stabilność dochodów rentowych (choć niskich) i wczesnych, emerytalnych (średnio wysokich) rekompensuje zagrożenia związane z bezrobociem.
- Lęk przed beznadziejnością długotrwałego bezrobocia, a wiele osób z bezrobotnych w wieku 50+ są to osoby już długotrwale bezrobotne, i często bezrobotne w ostatnich latach wielokrotnie – rejestrujące się kilka lub nawet kilkanaście razy od 1991 roku (istnieje też chyba wyraźna świadomość, iż oferta Publicznych Stuzb Zatrudnienia dla 50+ nie jest bogata oraz efektywna).
- gorsza obecnie charakterystyka kwalifikacyjna tej generacji pogłębiona jest przez ubytki migracyjne, w całym życiu kohorty urodzonej między 1946 a 1957 rokiem w różnych okresach Polskę opuściło około 1,3 miliona osób (15% tej populacji); najczęściej jednak wyjeżdżały osoby z wyższym wykształceniem i dobrym zawodowym na średnim poziomie;
- Słabnąca wiara we własne siły i obniżenie oceny dotyczącej własnego zdrowia, co w sensie kulturowym wiązać się może z tym, iż zdolność tego pokolenia do równowagi pracy i życia jest dużo mniejsza, a także, że i okres intensywnej aktywności zawodowej tej generacji przypadła na trudne lata dostosowań do transformacyjnych wymogów rynkowych. Jednocześnie zaś swoistym obciążeniem stał się udział w traumatycznych pokoleniowo doświadczaniach historycznych (marzec 1968, grudzień 1970, sierpień 1980 i stan wojenny). Jest to, w wymiarze zawodowym oraz kulturowym, „generacja subiektywnie zmęczona”. Może jest to jeden z powodów, dla którego około 30% tej populacji to osoby realnie niepełnosprawne lub uciekające w niepełnosprawność, wycofujące się z życia w jego dotychczasowej postaci.



Kumulujące się doświadczenia, wzorce, zastępane opinie, jak i zachęty instytucjonalne ze strony państwa, polegające na dosyć jednak łatwym dostępie do renty (a bardzo ograniczonym do rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej) czy orzeczenia o niepełnosprawności (to dwa rozdzielne systemy!), a wreszcie wcześniejszej emerytury wytwarzać muszą specyficzne strategie dostosowawcze.

Strategia bierności

Paradoksalnie, strategia dezaktywizacji zawodowej jest przejawem swoistej zaradności. W grupie przeszło trzech milionów biernych osób w wieku 50-59/64 lata przeszło 1,5 miliona to osoby pobierające renty – widać wielki przyrost rent w grupach wiekowych powyżej pięćdziesiątego roku życia. Pytanie: czy w analizowanej populacji stan zdrowia tak się pogarsza, czy ubytki zdrowia dają podstawy do rent, przy nikłym stosowaniu działań na rzecz rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej? Gdyby oferta rehabilitacyjna była upowszechniana, to rezultat mógłby być inny. Wydaje się jednak, iż istnieje swoiste społeczne przyzwolenie na taki sposób dezaktywizacji z jednoczesnym zapewnieniem źródła dochodów, które można uzupełniać – pracą na czarno. Różne badania pokazują, iż około 40% zatrudnionych w szarej strefie to osoby mające świadczenia rentowe lub emerytalne, wspomagające swoją pracą inne gospodarstwa domowe (pomocce domowe). Oznaczałoby to, iż **co najmniej pół miliona osób starszych z generacji 50+, mających świadczeniowe źródła dochodowe, uzupełnia je dodatkową pracą nie w pełni legalną.** Najczęściej są to kobiety, które jednocześnie sprawują różne funkcje opiekuńcze wspomagające młodsze pokolenie (dzieje się tak w co najmniej 40% rodzin, w których są dzieci do czternastego roku życia) lub wobec osób jeszcze starszych – swoich rodziców czy kogoś z rodziny (czyni tak 15% kobiet).

W tej samej grupie wiekowej (50-59/64 lata) jest przeszło milion wcześniejszych emerytów, czyli 30% biernej zawodowo populacji 50+ (do wieku emerytalnego). I oni również w wielu wypadkach uzupełniają swoje dochody – czy to legalną pracą w niepełnym wymiarze (ok. 180 tysięcy emerytów zatrudnionych jest w *part time job* w Polsce), czy okresowym zatrudnieniem w szarej strefie. Może w najtrudniejszej sytuacji dochodowej są osoby uprawnione do świadczeń przedemerytalnych (przeszło 400 tysięcy osób).

Niemniej jednak **zdezaktywizowana część generacji 50+ mając prawie w całości stosunkowo niskie, ale jednak stabilne dochody, w co najmniej 30% (ilościowo) uzupełnia je innymi rodzajami pracy.** Charakteryzuje ich więc aktywność, a wypadku kobiet jest ona często dodatkowo formą niepłatnej pracy w domu, i to na rzecz młodego pokolenia (opieka nad dziećmi).

Jest ta strategia wyrazem czegoś mocniejszego niż tylko chęci przetrwania. Optymalizuje się w niej taki rodzaj wyboru zachowań, gdzie uzyskuje się gwarancję regularnych dochodów oraz szansę na poprawę jakości życia poprzez dochody dodatkowe albo satysfakcję płynącą z użyteczności w funkcjach rodzinnych. **Są to jednak strategie – z punktu widzenia wartości wspólnych oraz dobra wspólnego – egoistyczne oraz krótkotrwałe.** Egoistyczne, gdyż nieobecność na rynku pracy tych osób w takiej skali pogarsza wpływy podatkowe oraz składkowe do budżetu oraz funduszu ubezpieczeń społecznych. Krótkotrwałe, ponieważ dadzą się one realizować jedynie w warunkach względnie dobrego zdrowia oraz niskich potrzeb, ich wybór (wczesna dezaktywizacja) obniża przyszłą, pełną już emeryturę.

Strategia aktywności

Ta strategia wybierana jest, czy lepiej : **możliwa jedynie dla części populacji osób w wieku 50-59/64 lata.** Większe szanse na pozostanie na rynku pracy mają osoby z wyższymi kwalifikacjami albo specjalnościami potrzebnymi gospodarczo, a także osoby gotowe do dostosowania się do zmiennych wymagań i potrafiące aktualizować swoje umiejętności. Większe szanse mają mężczyźni, ale też – patrząc z zupełnie innej perspektywy – osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (wśród pracujących w wieku powyżej pięćdziesięciu lat 30% to właściciele firm lub rolnicy indywidualni, wśród młodszych pracujących ten odsetek wynosi 19%). W efekcie zatem – **pracujący 50+ są w lepszej kondycji materialnej.**

Rodzi się jednak pytanie: **czy dla większej grupy pokolenia 50+ może być więcej miejsc pracy?**

Nie jest łatwo na nie odpowiedzieć, zależy to bowiem od wielu czynników.

Pracodawcy w różnorodnych badaniach, także i wykonanych na potrzeby projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, podkreślają znaczenie barier utrudniających utrzymywanie 50+ w pracy. Są to kwestie dotyczące kwalifikacji i kompetencji (poziom edukacji, ale i gotowość zmiany umiejętności przy podkreślanii, 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. W cytowanych w niniejszym badaniu danych pojawiają się opinie wyrażane przez służby zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia, iż barierą zatrudnienia osób 50+ jest dyskryminacja osób starszych na rynku pracy. Ale ta **specyficzna dyskryminacja nie daje się łatwo scharakteryzować i realnie jest pochodną dominujących przekonań o nieprzystawalności starszych pracow-**



ników do wymogów rynku pracy. Przy czym, o ile te przekonania miały swoje uzasadnienie 18-15 lat temu, to obecnie sytuacja osób dzisiejszej generacji 50+ wygląda zupełnie inaczej.

Zwiększenie puli miejsc pracy dla osób 50+ wymaga oczywiście stałego wzrostu gospodarczego, ale i warunków dla wzmocnienia zmian edukacyjnych w pokoleniu 45/50+. Trzeba rozstrzygnąć, kto ma finansować nabywanie nowych kwalifikacji – w jakim zakresie państwo, w jakim pracodawcy, a w jakim sami pracownicy; należy także stworzyć warunki dla rozwoju sieci powszechnie dostępnych usług edukacji dorosłych. Warto również zadbać o lepszą profilaktykę zdrowotną – i to we wcześniejszych fazach kariery zawodowej. I znów rodzi się pytanie: co mogą zrobić pracodawcy, a jaki powinien być wkład państwa w taką politykę, bo trudno przecież wyobrazić sobie, iż to przedsiębiorcy będą fundowali podstawowe zadania polityki społecznej całego kraju.

Nie jest więc tak, iż stworzenie warunków dla wzrostu aktywności zawodowej generacji 50+ jest niemożliwe. Należy jednak potraktować ten cel jako priorytetowy dla polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i polityki rozwoju kraju. Wówczas **strategia aktywności stanie się szansą dla generacji 50+, a nie będzie losem wygranym na loterii.**

Strategia bezrobocia

Widać wyraźną selekcję negatywną w charakterystyce bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia, co w raporcie jest również zaznaczone. Są to bowiem zwykle osoby, które już niejednokrotnie były bezrobotne, o raczej niskich kwalifikacjach, a ich bezrobocie w ostatnim okresie ma już znamiona bezrobocia długotrwałego. W rezultacie, osoby te mają niskie dochody, często nie mają już uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych i żyją ze środków finansowych otrzymywanych z pomocy społecznej, sytuując się coraz bliżej granicy wykluczenia społecznego. Nie może nas mylić fakt, iż stopa bezrobocia 50+ jest mniejsza na obszarach wiejskich (co jest podkreślane w opracowaniu *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*), gdyż wynika to z efektu legislacyjno-statystycznego (rolnicy posiadający określone gospodarstwa rolne nie mają uprawnień do zasiłku, więc rzadko kiedy uzyskują status osoby bezrobotnej).

To wszystko oznacza, iż **polityka zaadresowana do nich musi mieć odmienny, specyficzny charakter.**

Powinna być **kombinacją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej**, wraz z rozbudzeniem potencjału aktywności i mobilności, wiary w siebie (działania psychologa), rozpoznaniem własnych szans kwalifikacyjnych w powiązaniu

z oceną potencjału zawodowego (rola dla doradcy zawodowego), umiejętnym przejściem przez treningi szkoleniowe oraz zdobyciem nowych kompetencji, czy wreszcie – przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej i pozytywnym rezultatem rekrutacji do pracy (może najpierw czasowej i subsydiowanej – tu pojawia się rola pośrednika w doprowadzeniu do uzyskania pracy). Konieczne jest zatem podjęcie wielu działań i korzystanie z usług różnych specjalistów, ale tylko w sposób opisany powyżej, pamiętając dodatkowo o indywidualnej ścieżce rozwoju, możemy osiągnąć skuteczność naszych działań.

Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” przedstawia opinie instytucji rynku pracy o osobach bezrobotnych 50+. Nietrafione wydaje mi się porównywanie ofert i propozycji, jakie płynąć mogą dzisiaj wobec tej grupy docelowej ze strony publicznych służb zatrudnienia (PSZ) oraz prywatnych agencji zatrudnieniowych. Dzisiaj to podejście musi być zróżnicowane, bo dla prywatnych agencji grupa 50+ nie jest kluczowym adresatem. Niestety, analizy niniejszego raportu pokazują, że dla PSZ również nie jest to na dzisiaj wybrany adresat, klient. Oferta PSZ jest uboga, nie tak sekwencyjna, jak to przedstawiałem powyżej, nie mówiąc już o kosztach aktywizacji prowadzących do zatrudnienia.

Z innych badań wynika, iż grupy 50+, albo lepiej powiedzieć 45+ (bo tylko takie nastawienie zwiększa szanse na realne utrzymanie w zatrudnieniu albo w miarę szybki powrót na rynek pracy i to na pozycję względnie ustabilizowaną), nie są częstymi uczestnikami programów aktywizacji (ok. 10%) – i to zarówno ze środków Funduszu Pracy, jak i Europejskiego Funduszu Społecznego. Z kolei wiadomo też, że przeciętny koszt aktywizacji takich grup jest 2,5 raza większy niż innych tzw. łatwiejszych klientów usług rynku pracy, czyli wynosi nie około 8 tysięcy zł na osobę, ale co najmniej 20 tysięcy zł na osobę.

W związku z tym rysuje się jasno, iż jedyną instytucją, podmiotem mogącym dzisiaj sprostać wyzwaniom aktywizacji grup 50+ (czy 45+), oferując tę szczególną kombinację działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, **są niektóre organizacje pozarządowe, wyspecjalizowane i z wysokimi kompetencjami w tej dziedzinie.**

Oczywiście, tym wyraźniej odślania się problem trudności wdrażania takich rozwiązań, wynikający z braku legislacyjnych i instytucjonalnych warunków dla zewnętrznego kontraktowania usług rynku pracy. Tego rodzaju wnioski i zagadnienia również mogłyby się stać przedmiotem badania.

A jest to jedyna droga, by strategię bezrobocia w grupie 50+ przekształcić z modelu swoistego „skazania



na bezrobocie” na model „szansy dzięki specjalnym działaniom aktywizacyjnym – kosztownym i wysoko kwalifikowanym”.

Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” jest niesłychanie inspirujący i bogaty w analizy oraz potencjał rekomendacyjny, choć same rekomendacje sformułowane są bardzo ostrożnie. O kilku oczywistych wnioskach, odnoszących się do polityki na rzecz 50+, warto jednak w tym komentarzu wspomnieć.

Trzy kluczowe działania są niezbędne:

- Ograniczenie warunków dla strategii bierności poprzez zmniejszenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (zmiany prawne).
- Promocja utrzymywania w zatrudnieniu osób 45+ powiązana z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach, a także publiczne działania na rzecz poprawy oraz zmiany kwalifikacji i kompetencji osób w wieku powyżej 45 lat, wywołanie „boomu edukacyjnego” starszego pokolenia (cel – jak najwięcej pracujących w grupie wiekowej 50-59/64 lata oraz ograniczenie nieuchronności bezrobocia).
- Uruchomienie programów aktywizacji dla osób, które będą jednak wśród osób 45+/50+ bezrobotne – dobrze zaadresowanych, skutecznych i efektywnych, dobrze realizowanych przez kompetentne podmioty, realizatorów usług zatrudnieniowych kontraktowanych na zewnątrz wobec PSZ.

W różny sposób różne kraje europejskie takie polityki realizują: czy to Finowie, czy to Szwedzi, czy nieco odmiennie – Brytyjczycy. Warto z dobrych wzorców korzystać.

Tym bardziej, że działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej grupy 50+ mają tak naprawdę za podstawę nie tylko kwestię redukcji kosztów systemów ubezpieczeniowych i zmniejszenie dopłat budżetu do emerytur (co dzieje się w każdym kraju europejskim), ale **zmianę podejścia do roli generacji seniorów w społeczeństwie, w gospodarce**. Jeśli bowiem **spojrzeć na starsze pokolenie przez pryzmat „silver economy”**, to nasuwa się kilka kwestii:

- Generacja seniorów to nie tylko obciążenie i koszt, ale także, a może przede wszystkim siła rozwojowa gospodarki (mniej obawiamy się wtedy starzenia się społeczeństw, a bardziej dostrzegamy szanse wynikające z rosnącej długości życia, także w zdrowiu).
- Dłuższa aktywność zawodowa zwiększa potencjał nabywczy osób starszych jako konsumentów (w USA 45% popytu konsumpcyjnego generowanego jest przez osoby powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia), a jednocześnie powiększa ich przyszłe emerytury (podnosząc poziom ich satysfakcji, i znowu

– podnosząc samodzielność i siłę konsumencką już po przejściu na emeryturę).

- Ważna jest efektywna polityka prozdrowotna, gdyż ona – poprzez zmianę zwyczajów, rodzaje diety, dbałość o aktywność fizyczną oraz higienę psychiczną (co daje wypoczynek), a także dzięki narzędziom systemu opieki zdrowotnej nastawionym na profilaktykę i prewencję – zwiększa stan zdrowotności społeczeństwa, ale też poprawia efektywność systemu ochrony zdrowia.
- Generacja seniorów z większymi zasobami materialnymi oraz lepszym zdrowiem w okresie emerytalnym żyje aktywnie, korzysta z różnego rodzaju usług (od fitness po podróże) – i tym samym wpływa na rozwój gospodarczy.
- I nawet wówczas, gdy pojawiają się deficyty zdrowotne, z czasem niestety rosnące – ważne jest, by starsza generacja miała zapewnioną dobrą opiekę, dostępne i jak najwyższej jakości usługi pielęgnacyjne, co zwiększa poziom satysfakcji i komfortu (nawet przy wroście ryzyka niesamodzielności) z jednej strony, ale i generuje miejsca pracy i rozwój ważnego sektora usług (przeszło 40% nowych miejsc pracy w Unii Europejskiej w latach 2000-2005 powstało w sektorze opieki i zdrowotnym).

Oczywiście, można zadać wątpliwe pytanie: czy w Polsce już rozwijają się warunki dla „silver economy”? Nie jest to do końca widoczne, a i samo rozumienie problemu wydaje się być na razie ograniczone. Nie zmienia to jednak faktu, iż wzrost aktywności w generacji 50+ jest i powinien być dobrym początkiem nowego myślenia o pozycji osób starszych w społeczeństwie.



Tekst: opracowanie zbiorowe

Redakcja: Joanna Tokarz

Konsultacja merytoryczna: Tomasz Schimanek

Korekta: Anna Twardziak

Projekt graficzny i skład: rzeczyobrazkowe.pl

Druk: ARW Roband

ISBN: 978-83-89997-20-3

Nakład: 2300 egz.

© Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007



Realizatorem badania jest instytut badawczy Ipsos Polska



Publikacja została wydana w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.5.

AKADEMIA ROZWOJU
FILANTROPII W POLSCE
Academy for the Development of Philanthropy in Poland

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

ul. Marszałkowska 6/6, 00-590 Warszawa

tel. (22) 622 01 22 wew.29

fax. (22) 622 02 11

e-mail: j.tokarz@filantropia.org.pl

www.filantropia.org.pl