

Iwona Mandrzejewska-Smól

## AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

### Streszczenie

Istnieje duża różnorodność zjawisk mających wpływ na funkcjonowanie współczesnego rynku pracy, a co za tym idzie na aktywność zawodową pracowników. Jedno z największych wyzwań dotyczących rynku pracy wiąże się ze zmianami demograficznymi. Należałoby w tym kontekście zwrócić szczególną uwagę na nasilający się od wielu lat proces starzenia się społeczeństw. Pomimo iż na polskim rynku pracy obserwuje się po stronie popytu niechęć do zatrudniania osób starszych, to coraz częściej pojawiają się działania, projekty oraz inicjatywy, które mają na celu zachęcanie i promowanie aktywności zawodowej tych osób. Jednakże mobilizacja potencjału starszych pracowników, która może stanowić strategiczne rozwiązanie dla problemu kurczących się zasobów siły roboczej, wymaga poprawy warunków pracy i ich przystosowania do stanu zdrowia i potrzeb tej populacji, a także lepszego dostępu do szkoleń i edukacji całożyciowej oraz diagnostyki systemu świadczeń i systemów podatkowych.

### PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE ELDERLY IN TODAY'S LABOUR MARKET

#### Abstract

There is a great variation in the phenomena affecting the operation of the contemporary job market and, thus, the professional activity of employees. One of the greatest challenges faced by the job market comes from demographic changes. One shall, in that context, pay a special attention to the process of aging of the societies intensifying for many years.

Despite the fact that on the Polish job market there is observed, as far as demand is concerned, unwillingness to the employment of people ages 50 plus, actions, projects and initiatives to encourage and to promote their professional activity are more and more frequent. However, to mobilise the potential of older people to offer a strategic solution to the problem of decreasing labour force resources, one must enhance the working conditions and adapt them to the health conditions and the needs of that population as well as provide a better access to training and lifelong education as well as the diagnostics of the social benefits and taxation systems.

### Wprowadzenie

Problematyka podejmowania aktywności przez osoby w wieku senioralnym to wyjątkowo ważne zagadnienie, które stanowi kontynuację idei ogłoszonego w roku 2012 Europejskiego

Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Celem tej idei jest zwrócenie uwagi opinii publicznej na wkład, jaki do społeczeństwa wnoszą osoby starsze, jak również zachęcenie polityków i inne zainteresowane strony do podejmowania konkretnych działań z myślą o tworzeniu warunków sprzyjających aktywności osób starszych i wzmacnianiu solidarności międzypokoleniowej. Aktywizacja seniorów ma ogromne znaczenie, gdyż ma na celu przywrócenie tych ludzi do aktywnego życia w społeczeństwie.

Przyspieszenie zmian udziałów osób w starszym wieku tworzy odmienną, w stosunku do istniejącej do niedawna, sytuację jakościową w życiu społeczno-gospodarczym kraju, zwłaszcza w obszarze takich dziedzin jak: rynek pracy, popyt na dobra i usługi (np.: rekreacyjne, rozrywkowe, rehabilitacyjne, związane z opieką pozarodzinną kierowaną do osób najstarszych, żyjących w jednoosobowych gospodarstwach domowych). Popyt zgłaszany przez osoby starsze, co do jej rozmiarów i struktury, kreowany już jest i na pewno będzie nie tylko w rezultacie zmian ilościowych tej populacji oraz jej sytuacji materialnej. Wpływać nań będzie również rosnący udział osób z wykształceniem wyższym niż zasadnicze zawodowe w kolejnych grupach osiągających w poszczególnych latach kalendarzowych okresu perspektywicznego, granicę starości<sup>1</sup>.

Jedną z form aktywności, jaką mogą podejmować osoby starsze jest aktywność zawodowa. Dlatego też celem niniejszego artykułu jest próba określenia możliwości i uwarunkowań ale także problemów oraz barier podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze na współczesnym rynku pracy.

## **Wyznaczniki aktywności zawodowej na współczesnym rynku pracy**

Faktem jest, że na współczesnym rynku pracy zdecydowaną przewagę posiadają pracownicy wykazujący się dużą aktywnością oraz umiejętnością samodzielnego rozwiązywania problemów, których cechuje twórcza aktywność samorozwojowa. Wiąże się to z tym, iż jedynie tacy pracownicy są w stanie na tym rynku efektywnie funkcjonować oraz aktywnie i innowacyjnie je przekształcać<sup>2</sup>. Jednakże biorąc pod uwagę jedynie te predyspozycje, należy zdać sobie jednocześnie sprawę z faktu, że nie istnieje idealny rynek pracy, na którym funkcjonowałyby jedynie pracownicy je posiadający.

---

<sup>1</sup> Szersze analizy dotyczące procesu starzenia się społeczeństwa polskiego w latach 1960-2002 oraz zmian obserwowanych w tym czasie w strukturze starszego odłamu ludności znajdują się w opracowaniu, stanowiącym realizację zespołowego projektu badawczego pracowników Zakładu Demografii Uniwersytetu Łódzkiego, finansowanego przez KBN w pozycji książkowej pt.: J.T. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, Wyd. U, Łódź 2006.

<sup>2</sup> J. Wilsz, *Aktywność zawodowa człowieka w procesie pracy w kontekście samoregulacji oraz organizacji*, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania - zagrożenia*, UKW, Bydgoszcz 2008, s. 337.

Aktywność zawodowa człowieka zależy od wielu czynników, które najogólniej podzielić można na czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Mają one decydujący wpływ na to, w jaki sposób dana jednostka funkcjonuje na rynku pracy i jaki charakter przyjmuje jej aktywność zawodowa. Warto więc podejmować działania w kierunku przewidywania zmian na tym rynku, które w sposób zasadniczy mogą wpłynąć na jego funkcjonowanie.

Wiedza na temat zjawisk zachodzących w przyszłości na rynku pracy ma ogromne znaczenie i uzasadnia potrzebę prognozowania popytu na pracę, jak również koordynacji systemu prognostycznego dla wielu państw. Tak więc w przypadku Polski istotnego znaczenia nabierają prognozy dla wszystkich państw członkowskich UE, które są opracowywane przez instytucję CEDEFOP (ang. European Centre for the Development of Vocational Training), która jest agencją unijną pomagającą promować i rozwijać edukację oraz kształcenie zawodowe w Unii Europejskiej. Jednakże działania prognostyczne tej instytucji nie mogą stanowić substytutu działań analogicznych, podejmowanych na poziomie określonego kraju. Należy dodać, że odpowiednio skonstruowany system prognostyczny popytu na pracę w ujęciu zawodowym oraz kwalifikacyjnym może być pomocny w prawidłowej ocenie szans i zagrożeń na rynku pracy<sup>3</sup>.

Istnieje wiele znaczących determinantów dla działań prognostycznych. Jednym z nich jest intensywność procesów wdrażania technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, wiążąca się z tendencją wzrostową na zapotrzebowanie na pracowników posiadających kompetencje ITC w Polsce, jak również sytuacja młodych ludzi na rynku pracy wskazująca na istnienie wielu barier ich aktywności zawodowej, wynikająca głównie z braku doświadczenia zawodowego oraz niespójności posiadanych przez nich kwalifikacji do oczekiwań pracodawców. Warto też zwrócić uwagę niską skłonność polskiego społeczeństwa do podejmowania samozatrudnienia, czy braku większego zainteresowania do stosowania przez pracobiorców i pracodawców nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy. W kontekście niniejszego opracowania szczególnie istotnego znaczenia nabiera nakładanie się na siebie dwóch zjawisk demograficznych, a mianowicie starzenia się społeczeństwa oraz spadek liczebności populacji młodych ludzi aktywnej zawodowo, które mogą prowadzić do ograniczenia zastępowalności pokoleń i braku możliwości zapelnienia wolnych miejsc pracy pojawiających się na rynku pracy. Pociąga to za sobą konieczność usprawnienia efektywności i skuteczności funkcjonowania zarówno publicznych służb zatrudnienia, jak również instrumentów i programów aktywnej polityki rynku pracy, a także instytucji edukacyjnych nie tylko w celu podtrzymywania obecności osób w wieku produkcyjnym oraz niemobilnym na rynku pracy. Ważna jest tu również skuteczność stymulacji aktywności zawodowej osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego oraz w wieku poprodukcyjnym, która powinna stanowić jeden z warunków

---

<sup>3</sup> *Prognozowanie zatrudnienia według zawodów – dorobek teoretyczny i wdrożeniowy – świat i Polska. Raport I*, E. Kryńska (red.), opracowanie: E. Gałęcka-Burdziak, I. Poliwczak, H. Sobocka-Szczapa, Warszawa 2011, s. 13-19.

zapełnienia miejsc pracy, a których liczba (oszacowana w wyniku prognozowania) może wpływać na skalę niedopasowań występujących na rynku pracy<sup>4</sup>.

## **Uwarunkowania i bariery podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze**

W kontekście powyższych ustaleń, jak i prognoz demograficznych, można sformułować stwierdzenie, że jedno z największych wyzwań dotyczących współczesnego rynku pracy wiąże się ze zmianami demograficznymi. Prognozy demograficzne Eurostatu wskazują, że w latach 2010-2060 nastąpi w krajach Unii Europejskiej zmniejszenie ludności w wieku produkcyjnym o około 50 milionów osób<sup>5</sup>. Może to spowodować spadek wzrostu gospodarczego, o ile nie zrównoważy go większy udział wszystkich sektorów pracowniczych i zatrudnienie w nich oraz wyższy wzrost produkcji. Te zagrożenia potęgowane są jeszcze przez takie zjawiska jak: szybkie zmiany technologiczne, globalizacja, czy kryzys finansowy, które stanowią istotne czynniki restrukturyzacji gospodarczej. Mobilizacja potencjału starszych pracowników może stanowić kluczowe rozwiązanie dla problemu kurczących się zasobów siły roboczej. Jednak promowanie aktywności zawodowej osób starszych wymaga przede wszystkim poprawy warunków pracy i ich przystosowania do stanu zdrowia i potrzeb tej populacji, a także lepszego dostępu do szkoleń i kształcenia przez całe życie oraz przeglądu systemu świadczeń i systemów podatkowych tak, aby dłuższa praca wiązała się z odpowiednim wynagrodzeniem oraz korzyściami w rozumieniu ogólnym<sup>6</sup>.

Istnieje wiele pozytywnych cech ludzi starszych jako pracowników. Zaliczyć do nich można m.in. doświadczenie, koncentrację na pracy, dokładność, czy dyscyplinowanie. Dużą wartość i znaczenie mają również wielopokoleniowe zespoły pracownicze, w których w naturalny sposób dochodzi do przenikania się aktualnej wiedzy i wieloletniego doświadczenia. Reprezentowane są w nich także różnorodne kompetencje i umiejętności oraz istnieje większa możliwość trafnego poznania potrzeb klientów będących w różnym wieku, jak również stabilizacji zatrudnienia. Jednak pomimo licznych zalet pracy w starszym wieku i zalet starszych pracowników ich aktywność na rynku pracy maleje, a czynniki ograniczające ich zatrudnienie można dzielić zasadniczo na trzy grupy:

1. Organizacja pracy i technologia – czyli m.in. tempo pracy, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników w starszym wieku.

---

<sup>4</sup> Por.: *Prognozowanie zatrudnienia...*, op. cit., s.170-171.

<sup>5</sup> Konstantinos Giannakouris, *Prognozy demograficzne Eurostat (EUROPOP2008)*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-08062011-BP/EN/3-08062011-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08062011-BP/EN/3-08062011-BP-EN.PDF) [20.08.2012].

<sup>6</sup> *Jak promować aktywność osób starszych w Europie – wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych*, AGE Platform Europe we współpracy z Komitetem Regionów i Komisją Europejską, tłumaczenie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011, s. 13.

2. Cechy osób starszych, do których należą głównie: relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, problemy z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, obawa przed konkurencją ze strony młodych pracowników.

3. Uwarunkowania ekonomiczne i społeczne, takie jak bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy ze względu na wiek (ageizm), zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób (np. opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami)<sup>7</sup>.

Ta sytuacja generuje dla pracodawców nowe wyzwania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Coraz więcej organizacji w krajach UE podejmuje w ramach zarządzania wiekiem (age management) różnorodne działania skierowane do pracowników powyżej 45 roku życia. Mają one na celu poprawę środowiska pracy, co z kolei ma prowadzić do utrzymania osób starszych w miejscu pracy pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Pomimo tych tendencji, obecnie na rynku pracy obserwuje się po stronie popytu niechęć do zatrudniania osób starszych. Wiąże się to z tym, iż dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika decydujące znaczenie mają jednostkowe koszty pracy, czyli związek nominalnych kosztów zatrudnienia z wydajnością. Również negatywnie rzutuje na ten aspekt przypisywanie tej populacji w powszechnej opinii, pomimo określonych zalet, związku przeciętnie rosnącego z wiekiem wynagrodzenia ze słabnącą produktywnością. Duże znaczenie ma tu także wzrastające w tej grupie wiekowej ryzyko chorób i absencji kadry. W związku z tym starsi pracownicy postrzegani są jako mniej produktywni, mniej innowacyjni i żądający wyższych wynagrodzeń<sup>8</sup>.

Jak dotychczas trudno doszukać się wyników badań naukowych, które wskazywałyby jednoznacznie na niższy potencjał starszych pracowników na rynku pracy. W związku z tym można uznać, że o rzeczywistej zależności wydajności i wieku pracownika decydują indywidualne działania i rozwiązania podejmowane w konkretnym przedsiębiorstwie w zakresie zarządzania wiekiem. Odwołując się do ustaleń Komisji Europejskiej, K. Zawadzki wykazuje, że podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób w starszym wieku wymaga zarówno strategii podnoszących ich zdolność do pracy, jak również strategii poprawiających alokację pracy na wewnętrznym rynku pracy. Wspieranie takich przemian może przynieść organizacjom następujące korzyści:

- ograniczanie bezpośrednich i pośrednich kosztów urlopów zdrowotnych zastępstw,
- poprawa relacji z klientami w starszym w wieku, których liczebność wzrasta w wyniku procesu starzenia się ludności, preferującymi kontakt z przedstawicielami firmy w ich wieku,

---

<sup>7</sup> *W trosce o pracę*, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, UNDP, Fundacja Naukowa CASE, Warszawa 2004, s. 203-204.

<sup>8</sup> K. Zawadzki, *Zarządzanie wiekiem w organizacjach gospodarczych*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2009, s. 9-11.

- lepsze dopasowanie siły roboczej do wymagań stanowisk pod względem doświadczenia zawodowego,
- lepsze wykorzystanie indywidualnych możliwości pracowników,
- transfer wiedzy w ramach organizacji,
- zwiększenie elastyczności adaptacji do zmieniających się warunków otoczenia poprzez rozbudowanie pakietów umiejętności posiadanych przez pracowników,
- wzrost motywacji starszych pracowników do pracy<sup>9</sup>.

Wspieranie zdolności do pracy osób w starszym wieku jest priorytetowym aspektem w zarządzaniu wiekiem w organizacji. Polscy pracodawcy mogą się uczyć z wielu przykładów zarządzania wiekiem, zarówno w Europie, jak i poza nią. Nie ma jednego typu organizacji, w których takie rozwiązania przynoszą korzyści. Korzystają z nich globalne korporacje, jak również małe i średnie przedsiębiorstwa, a także instytucje państwowe (szpitale, urzędy, policja). Istotne jest to, że działania te nie są jedynie przejściową modą, ale długookresową dążnością do świadomego kształtowania zasobów ludzkich w firmie, która jest determinowana nie tylko troską o wizerunek firmy ale również zmianami demograficznymi i społecznymi<sup>10</sup>.

W chwili obecnej coraz częściej podejmowane są projekty oraz inicjatywy mające na celu zachęcanie i promowanie aktywności zawodowej osób starszych. Dla podmiotów lokalnych i regionalnych w naszym kraju wyłaniają się trzy obszary możliwych działań w tym zakresie, przy czym przydatne mogą się tu okazać europejskie programy edukacyjne i programy współpracy międzynarodowej:

1. Pierwszy obszar dotyczy pomocy w bieżącym doskonaleniu umiejętności starszych pracowników. Podmioty lokalne i regionalne mogą podejmować wiele działań promujących zdolność do znalezienia zatrudnienia osób w starszym wieku i inicjatyw szkoleniowych mających na celu doskonalenie umiejętności i pomaganie tym osobom w powiązaniu aktualnej wiedzy i kompetencji z szybko zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Ponadto mogą zwiększać aktywność zawodową tych osób poprzez promowanie i usprawnianie przedsiębiorczości wśród osób starszych.

2. Drugi obszar wiąże się z opracowywaniem nowych i innowacyjnych usług wsparcia, mających na celu pomoc osobom starszym w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Dotyczy to również kreowania bardziej pozytywnego nastawienia pracodawców do starszych pracowników. Szczególną rolę mogą tu pełnić usługi w Internecie, zapewniające pomoc, doradztwo i możliwości nawiązania kontaktu dla pracodawców i pracowników w obszarze problemów związanych z potrzebami starszych pracowników.

---

<sup>9</sup> European Commission, *Ageing and employment: Identification of good practice to increase Job opportunities and maintain older workers in employment*. Final report, 2006, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2009, s. 18.

<sup>10</sup> K. Zawadzki, *Zarządzanie wiekiem ...*, *op. cit.*, s. 39.

3. Trzeci obszar to wymiana dobrych pomysłów, innowacyjnych rozwiązań i doświadczeń w obszarze kształtowania polityki i praktyki, w zakresie aktywności osób starszych w obszarze zatrudnienia, związanej m.in. z promocją tej aktywności i nowych metod nauki na szczeblu lokalnym i regionalnym<sup>11</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że podejmowanie różnych form aktywności przez osoby starsze, w tym również aktywności zawodowej, w dużej mierze zależy od prawidłowo funkcjonującego systemu społecznego, jednakże istotne są tu również różnego rodzaju jednostkowe działania podejmowane przez te osoby, czyli ich indywidualna aktywność. Jest ona uwarunkowana różnorodnymi czynnikami, które w mniejszym lub większym stopniu tę aktywność determinują.

W pierwszej kolejności należałoby zwrócić uwagę na czynniki, które mają wpływ na podejmowanie przez człowieka aktywności w ogóle. Istnieje ich bardzo wiele, a do najważniejszych, w kontekście podejmowania aktywności zawodowej przez osoby w wieku senioralnym, zaliczyć można:

- stan zdrowia i poziom kondycji fizycznej – im człowiek jest zdrowszy i w lepszej kondycji fizycznej, tym chętniej podejmuje aktywność zawodową;
- środowisko rodzinne – aktywność zawodowa seniorów może być uzależniona od rodzaju relacji i kontaktów z członkami rodziny, a także rodzaju i zakresu wsparcia z ich strony;
- warunki bytowe – mogą skutecznie ograniczać podejmowanie jakiegokolwiek aktywności lub w przypadku aktywności zawodowej wręcz ją wymuszać;
- płeć – więcej jest kobiet w wieku emerytalnym i to one częściej podejmują wybraną aktywność;
- wykształcenie – przyjmuje się, że wyższy poziom wykształcenia wpływa na wyższy poziom aktywności jednostki;
- miejsce zamieszkania (miasto, wieś) – wiążące się z ofertą miejsc pracy na lokalnym rynku pracy dla seniorów<sup>12</sup>.

Interesującego podziału czynników warunkujących podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze dokonał E. Dolny, dzieląc je na trzy główne obszary problemowe. Pierwszy z nich obejmuje: stan zdrowia, sytuację rodzinną i materialną ludzi starszych, które należą do najistotniejszych czynników determinujących podejmowanie aktywności nie tylko w sferze zawodowej, ale również w innych sferach życia każdego człowieka.

Drugi obszar stanowią podażowe determinanty aktywności/bierności zawodowej osób starszych, wśród których można wyodrębnić czynniki o charakterze obiektywnym i subiektywnym. Do czynników obiektywnych należą: popyt na pracę, określający możliwości jej

---

<sup>11</sup> Szczegółowy opis obszarów oraz przykładowych projektów działań w zaprezentowanym zakresie można odnaleźć w pozycji książkowej: *Jak promować aktywność osób starszych w Europie – wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych, ... op. cit.*, s.14-16.

<sup>12</sup> Por. B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dziegielewska (red.), *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, s.162 (z własnymi uwagami autorki niniejszego opracowania).

uzyskania; poziom zamożności rodzin; stan rozwoju urządzeń i ustawodawstwa socjalnego; rozwiązania przyjmowane w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych; stan rozwoju usług; stan zdrowia ludności; długość okresu kształcenia i poziom współczynnika solaryzacji; poziom wykształcenia ludności; granice wieku emerytalnego; stosowane instrumenty polityki rynku pracy, jak również społeczne postawy wobec pracy. Czynniki subiektywne z kolei, to decyzje podejmowane przez osoby starsze, dotyczące samego faktu podjęcia, wyboru miejsca i formy wykonywania pracy, ich zmiany lub też dezaktywacji i przejścia w stan bezczynności zawodowej. Decyzje te są oparte na całościowej ocenie i subiektywnej percepcji całego zespołu czynników ekonomicznych, socjalno-bytowych oraz psychospołecznych, wyrażających cele i dążenia danej osoby.

Trzeci obszar to cechy osobowości ludzi starszych sprzyjające ich aktywności/bierności zawodowej<sup>13</sup>.

Ten sam autor wskazał również na czynniki wypychające z rynku pracy i czynniki wiążące się z rynkiem pracy. Czynniki wypychające z rynku pracy obejmują:

- zły stan zdrowia;
- fizyczne i psychiczne obciążenie pracą;
- niski poziom wykształcenia i kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, jak również niechęć do ich uzupełniania i zmiany;
- zmiany charakteru pracy i technologii wytwarzania;
- niestabilność umów o pracę;
- niestabilność sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw;
- stosowane instrumenty polityki rynku pracy;
- materialne i społeczne środowisko pracy;
- metody działania pracodawców i ich system wartości.

Czynniki wiążące się z rynkiem pracy to przede wszystkim:

- konieczność uzupełnienia niskich dochodów emerytalno-rentowych;
- łączenie z pracą sensu życia;
- chęć potwierdzenia własnej wartości i użyteczności oraz utrzymania więzi ze środowiskiem;
- chęć przekazania zdobytej wiedzy i doświadczeń.

Autor postawił tezę, że procesy starzenia są zróżnicowane osobniczo, dlatego też percepcja powyższych czynników jest również pod tym względem zróżnicowana, a w związku z tym osoby starsze o wyższym poziomie kwalifikacji, wykonujące interesującą pracę, zaangażowane w jej wykonywanie są bardziej związane z rynkiem pracy niż osoby o niskich kwalifikacjach wykonujące ciężką lub mało interesującą pracę<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Por. E. Dolny, *Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń 2009 s. 123-168.

<sup>14</sup> Por. E. Dolny, *Determinanty kontynuowania ...*, *op. cit.*, s. 134.



## Podejmowanie aktywności zawodowej przez seniorów w świetle wyników badań własnych

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia warto odwołać się problematyki podejmowania aktywności zawodowej przez osoby w wieku senioralnym na tle badań dotyczących podejmowania aktywności edukacyjnej i zawodowej przez osoby starsze w województwie kujawsko-pomorskim, w wyniku których udało się ustalić podejmowane przez nich dominujące formy aktywności. Wyniki badań w postaci zestawienia analitycznego przedstawia tabela 1<sup>15</sup>.

Tab. 1. Formy aktywności podejmowane przez badanych seniorów, po ich przejściu na emeryturę – zestawienie analityczne

Lp.	FORMY AKTYWNOŚCI	KOBIEТЫ N=796		MĘŻCZYŹNI N=508		OGÓLEM N=1304	
		średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru
1	aktywność domowo-rodzina	3,67	I	3,57	I	3,63	I
2	aktywność kulturalna	2,38	IV	2,01	VI	2,23	V
3	aktywność zawodowa	1,68	VI	2,17	V	1,87	VI
4	aktywność społeczna	2,35	V	2,18	IV	2,29	IV
5	aktywność edukacyjna	1,61	VII	1,54	VII	1,59	VII
6	aktywność religijna	3,10	II	2,78	II	2,98	II
7	aktywność rekreacyjna	2,51	III	2,65	III	2,56	III
8	inna aktywność	1,01	VIII	1,04	VIII	1,02	VIII
	ŚREDNIE WYBORU		-		-		-

INNA AKTYWNOŚĆ: kobiety: praca na działce, hodowla kwiatów; mężczyźni: sport, wędkarstwo, myślistwo, spacer, praca w ogródku.

Źródło: opracowanie własne.

<sup>15</sup> Zaprezentowane analizy stanowią fragment badań, które zostały przeprowadzone w latach 2008-2011 oraz pod koniec roku 2013, za pomocą kwestionariusza wywiadu na temat: „Aktywność zawodowa i edukacyjna ludzi starzejących się”. W ramach niniejszego opracowania przedstawione zostały opinie 1304 osób – emerytów różnych grup zawodowych i wieku życia oraz osób w wieku przedemerytalnym, z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę. Przed analizą zebranego materiału dokonane zostały jego obliczenia ilościowe. Badani emeryci mieli za zadanie dokonać wyboru określonej formy aktywności poprzez dokonanie wartościowania. Uzyskane odpowiedzi zostały odpowiednio pomnożone: „TAK” razy 4, „RACZEJ TAK” razy 3, „RACZEJ NIE” razy 2 i „NIE” razy 1. Uzyskane wartości punktowe podzielono przez liczbę badanych osób i otrzymano średnią wartość wyboru. Dla tej średniej z kolei zastosowano następujące przedziały wartościowania: do 1,50 p. – odpowiedź negatywna pewna – nie; od 1,51 p. do 2,50 p. – odpowiedź negatywna niepewna – raczej nie; od 2,51 p. do 3,50 p. – odpowiedź pozytywna niepewna – raczej tak; powyżej 3,50 p. – odpowiedź pozytywna pewna – tak.

Dane z powyższej tabeli zdają się potwierdzać tezę o niskiej aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy. Podstawową formą aktywności, podejmowaną przez badanych seniorów po ich przejściu na emeryturę jest aktywność domowo-rodzina. Ta odpowiedź osiągnęła najwyższą rangę, ze średnią ogólną – 3,63 p. i mieści się w formule odpowiedzi pozytywnej pewnej „tak”, przy czym wśród kobiet odpowiedź ta uzyskała średnią ogólną – 3,67 p., a wśród mężczyzn – 3,57 p., również mieszcząc się w formule odpowiedzi pozytywnej pewnej „tak”. Drugą rangę, ze średnią ogólną – 2,98 p. uzyskała aktywność religijna (wśród kobiet uzyskała średnią ogólną – 3,10 p., a wśród mężczyzn – 2,78 p.), a trzecią aktywność rekreacyjna, ze średnią ogólną – 2,56 p. (wśród kobiet – 2,51 p. a wśród mężczyzn – 2,65 p.). Wszystkie te średnie są wyrazem odpowiedzi pozytywnej niepewnej „raczej tak”.

Aktywność zawodowa uzyskała jedną z najniższych rang (VI), ze średnią ogólną – 1,87, mieszczącą ją w formule odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie”. Wskazuje to na niewielkie zainteresowanie badanych emerytów podejmowaniem dalszej aktywności zawodowej.

Te tendencje z kolei potwierdza analiza sposobów spędzania wolnego czasu przez badane osoby starsze, zaprezentowane w tabeli 2.

Z tabeli wynika, że odpowiedź „ nadal pracuję zawodowo, kontynuując pracę dotychczas wykonywaną” uzyskała stosunkowo niską rangę VIII, ze średnią ogólną – 1,72 p. i mieści się w formule odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie”, przy czym wśród kobiet odpowiedź ta uzyskała rangę IX, ze średnią ogólną – 1,56 p., a wśród mężczyzn rangę nieco wyższą, bo VI, ze średnią ogólną – 1,97 p., Wszystkie jednak te odpowiedzi mieszczą się również w formule odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie”.

Jeszcze niższą rangę (XIII) uzyskała odpowiedź „nadal pracuję, lecz w zawodzie dotychczas niewykonywanym”, uzyskując średnią ogólną – 1,30 p., co jest wyrazem odpowiedzi negatywnej pewnej „nie”. I pomimo, że wśród mężczyzn odpowiedź ta uzyskała rangę IX, ze średnią ogólną – 1,45 p., a wśród kobiet znacznie niższą, bo dopiero XV, ze średnią ogólną – 1,21 p., to obydwie odpowiedzi również mieszczą się w formule odpowiedzi negatywnej pewnej „nie”.

W rozważaniach teoretycznych niniejszego opracowania wskazano na wiele możliwych czynników niskiej aktywności zawodowej osób starszych leżących zarówno po stronie mechanizmów związanych z rynkiem pracy, jak i indywidualnych uwarunkowań, potrzeb, czy też działań jednostkowych tej populacji. Wskazano również na podejmowanie inicjatyw w zakresie zachęcania i promowania aktywności zawodowej wśród tych osób, co z jednej strony napawa optymizmem, jednak z drugiej budzi pewien niedosyt, gdyż nadal jest ich stosunkowo mało w naszym kraju. Wyrazem tego mogą być zaprezentowane powyżej dane, uzyskane w trakcie przeprowadzonych w ostatnich latach badań wśród osób w wieku senioralnym na terenie województwa kujawsko-pomorskiego.

Tab. 2. Sposób spędzania czasu wolnego przez seniorów – zestawienie analityczne

Lp.	FORMY SPĘDZANIA CZASU WOLNEGO	KOBIEТЫ N=796		MĘŻCZYŹNI N=508		OGÓLEM N=1304	
		średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru
1.	nadal pracuję zawodowo, kontynuując pracę dotychczas wykonywaną	1,56	IX	1,97	VI	1,72	VIII
2.	nadal pracuję, lecz w zawodzie dotychczas niewykonywanym	1,21	XV	1,45	IX	1,30	XIII
3.	urzędywistniam swoje zainteresowania	2,28	VI	2,40	V	2,33	V
4.	realizuję zamiłowania amatorskie, będące jednocześnie źródłem dodatkowego dochodu	1,28	XIII	1,41	XI	1,33	XII
5.	podaję się aktywności społeczno-kulturalnej	2,68	V	1,38	XII	2,17	VI
6.	poświęcam czas głównie rodzinie	3,28	II	3,07	II	3,20	II
7.	wiele czytam	2,81	IV	2,66	IV	2,60	IV
8.	słucham radia, oglądam programy telewizyjne	3,57	I	3,48	I	3,53	I
9.	uczestniczę w prelekcjach, odczytach wygłaszanych w klubach, domach kultury lub Uniwersytetach Trzeciego Wieku	1,46	XI	1,29	XIII	1,40	XI
10.	podaję/podjęłam naukę w celu uzupełnienia wykształcenia	1,17	XVI	1,15	XVI	1,16	XVI
11.	podaję/podjęłam naukę dla własnej przyjemności	1,27	XIV	1,23	XIV	1,25	XIV/XV
12.	uprawiam sport	1,69	VIII	1,64	VIII	1,67	IX
13.	uprawiam krajoznawstwo i turystykę	1,70	VII	1,87	VII	1,77	VII
14.	poświęcam się działalności twórczej, artystycznej	1,29	XII	1,19	XV	1,25	XIV/XV
15.	podaję aktywność klubową i zabawową	1,52	X	1,42	X	1,48	X
16.	zajmuję się swoim stanem zdrowia	3,20	III	2,98	III	3,11	III
17.	inne	1,04	XVII	1,00	XVII	1,02	XVII
	ŚREDNIE WYBORU		-		-		-

INNE: kobiety: praca na działce.

Źródło: opracowanie własne.

## Podsumowanie

Reasumując należy podkreślić, że zmiany demograficzne stanowią obok zjawiska szybkich zmian technologicznych, globalizacji czy kryzysu finansowego, jedno z największych wyzwań dla współczesnego rynku pracy. Jednakże mobilizacja potencjału starszych pracowników, która może stanowić strategiczne rozwiązanie dla problemu kurczących się zasobów siły roboczej, wymaga poprawy warunków pracy i ich przystosowania do stanu zdrowia i potrzeb tej populacji, a także lepszego dostępu do szkoleń i edukacji całościowej oraz diagnostyki systemu świadczeń i systemów podatkowych.

Pomimo wielu działań oraz inicjatyw mających na celu zachęcanie i promowanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy obserwuje się po stronie popytu niechęć do zatrudniania tych osób. Nadal ważny problem stanowi dyskryminacja ze względu na wiek. Niewielu pracodawców, bowiem docenia doświadczenie zawodowe osób starszych, zwłaszcza na etapie poszukiwania przez nich pracy, a w trakcie ich zatrudnienia stosunkowo częstym zjawiskiem jest również ograniczanie dostępu do szkoleń czy przymusowe wysyłanie na wcześniejsze emerytury. Istnieje wiele przyczyn takiego stanu rzeczy, jednakże znaczący czynnik niechęci pracodawców do zatrudniania tej populacji stanowią nieuzasadnione i głęboko zakorzenione w społeczeństwie stereotypy dotyczące starszych pracowników na temat ich mniejszej wydajności, czy elastyczności niż pracowników młodych. Poza tym wiele firm, czy przedsiębiorstw nadal woli inwestować w ludzi młodych, a nie w osoby, które za kilka lat odejdą na emeryturę. Ważny też jest fakt, że kwalifikacje starszego pokolenia bywają często zbyt niskie i niedostosowane do potrzeb transformującej się gospodarki. Osoby te muszą poddać się strategii aktywności: doksztalcenia, przekwalifikowania, poddania społecznej rehabilitacji. To wymaga zdecydowanego wzbogacenia oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia ustawicznego a realizacja programów wspierania osób starszych skoordynowanej i dobrze kojarzonej polityki rynku pracy<sup>16</sup>.

## Bibliografia

- Czarnik S., Turek K. (red.), *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Badania ankietowe rynku pracy. Raport 2011*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków, Zespół ds. Rynku Pracy, Warszawa 2011.
- European Commission, Ageing and Employment, *Identification of good practice to increase Job opportunities and maintain older workers in employment. Final report*, 2006, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009.
- Dolny E., *Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009.

---

<sup>16</sup> Szersze analizy dotyczące problemów zatrudniania osób starszych znajdują się w raporcie: *W trosce o pracę*, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, UNDP, Fundacja Naukowa CASE, Warszawa 2004.

- Jak promować aktywność osób starszych w Europie – wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych*, AGE Platform Europe we współpracy z Komitetem Regionów i Komisją Europejską, tłumaczenie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Prognozowanie zatrudnienia według zawodów – dorobek teoretyczny i wdrożeniowy – świat i Polska. Raport I*, red. E. Kryńska, opracowanie: E. Gałęcka-Burdziak, I. Poliwczak, H. Sobocka-Szczapa, Warszawa 2011.
- Konstans Giannakouris, *Prognozy demograficzne Eurostat (EUROPOP2008)*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFUB/KS-SF-10-001/EN/KS-SR-10-01-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFUB/KS-SF-10-001/EN/KS-SR-10-01-EN.PDF) [20.08.2012].
- Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006.
- W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP, Fundacja Naukowa CASE, Warszawa 2004.
- Wilsz J., *Aktywność zawodowa człowieka w procesie pracy w kontekście samoregulacji oraz organizacji*, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, UKW, Bydgoszcz 2008.
- Zawadzki K., *Zarządzanie wiekiem w organizacjach gospodarczych*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009.