

mgr MAGDALENA DOBRZYŃSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: madob@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0012.7787

Perspektywa cyklu życia i starzenie się pracowników w aspekcie polityki publicznej

Fot. yavdaty / Bigstockphoto



Przemiany demograficzne społeczeństw europejskich wpływają na starzenie się pracowników i zmiany ich ścieżek zawodowych. Państwa członkowskie oraz agencje unijne podejmują działania przeciwdziałające negatywnym konsekwencjom starzenia się siły roboczej. Artykuł ma na celu odpowiedź na pytanie o znaczenie i stosowanie perspektywy cyklu życia w praktyce działań agencji unijnych. W pierwszej części zarysowany jest problem starzenia się pracowników. Następnie zaprezentowano perspektywę cyklu życia jako koncepcję teoretyczną z zakresu polityki społecznej oraz jego odniesienie do starzenia się. W kolejnej części omówiono umocowanie prawne, programowe i działania podejmowane przez cztery agencje Unii Europejskiej, mające w swoich kompetencjach dziedziny związane ze starzeniem się pracowników. W podsumowaniu przewiduje się przyszłe trendy rozwoju polityki wobec tych zjawisk i formułuje argumenty na rzecz konieczności ich holistycznego ujęcia.

Słowa kluczowe: starzenie się siły roboczej, perspektywa cyklu życia, agencje UE, polityka publiczna

Life-course perspective and the ageing of the workforce in the context of public policy

Demographic changes in European societies influence the ageing of the workforce and changes in career paths of workers in the European Union. Member States and EU agencies take various actions to counteract the negative consequences of the ageing of the workforce. This article discusses the importance and practical application of the life-course perspective in the activities of EU agencies. Its first part outlines the problem of the ageing of the workforce. Next, the article presents the life-course perspective as a theoretical concept in social policy and its relevance to the concept of ageing. Then, the article describes the legal basis, the programme and the activities undertaken by four EU agencies. The summary predicts future trends in public policies towards the ageing of the workforce together with arguments in favour of the need for a holistic approach.

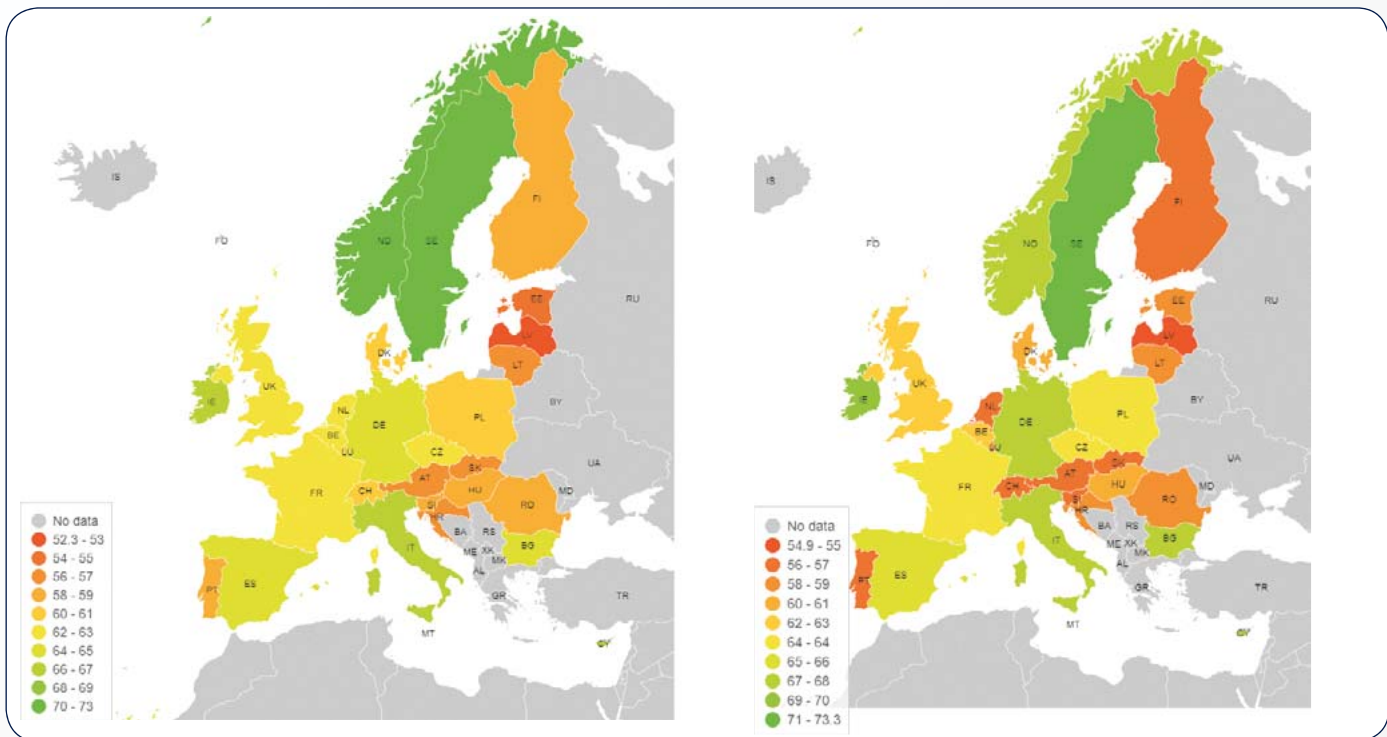
Keywords: the ageing of the workforce, life-course approach, EU agencies, public policy

Wstęp

Spółeczeństwa europejskie starzeją się – od lat 60. XX wieku wydłuża się średni okres życia mieszkańców Europy przy jednoczesnym niskim współczynniku urodzeń. W rezultacie mamy do czynienia z procesem starzenia demograficznego, które charakteryzuje się zmianą w strukturze wieku populacji, polegającą na wzroście udziału ludzi starych, czyli osób powyżej 60.-65. roku życia (w literaturze przedmiotu brak jest jednoznacznego określenia początku starości), [1]. Zjawisko starzenia demograficznego obrazuje rosnący wskaźnik obciążenia demograficznego (*old-age dependency ratio*), wyrażający stosunek liczby ludności w wieku produkcyjnym (15-65 lat) do liczby ludności powyżej 65. roku życia. W ciągu dekady 2005-2015 wskaźnik obciążenia demograficznego krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-28) wzrósł z 24,7% do 28,8%. O ile w 2015 r. na każdą osobę w wieku 65 lat i więcej przypadają 4 osoby w wieku produkcyjnym, to prognozy wskazują, że w 2055 r. wskaźnik obciążenia demograficznego będzie wynosił aż 50%¹.

Co ważne, dłuższe życie nie jest równoznaczne z długim życiem w zdrowiu. Wskazuje na to wskaźnik oczekiwanej długości życia w zdrowiu (*healthy life years expectancy* – HLY), który jest zdecydowanie niższy od wskaźnika oczekiwanej długości życia i charakteryzuje się istotnym zróżnicowaniem ze względu na płeć (rys. 1.). Wskaźnik ten obrazuje oczekiwany wiek przeżyty bez długotrwałych ograniczeń w aktywności, wynikających na przykład z chorób przewlekłych czy niepełnosprawności. W 2015 r. oczekiwana długość życia w zdrowiu wynosiła 63,3 lat dla kobiet i 62,6 lat dla mężczyzn w krajach członkowskich UE, co oznacza odpowiednio 76% i 80% oczekiwanej długości życia (przy czym wskaźnik oczekiwanej długości życia kobiet był o 5,4 lat wyższy niż mężczyzn). Oznacza to, że statystyczny mieszkaniec Unii Europejskiej

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Sustainable_development_-_demographic_changes [dostęp 14.11.2017]



Rys. 1. Wskaźnik oczekiwanej długości życia w zdrowiu dla mężczyzn (po lewej) i kobiet (po prawej). Kolor czerwony oznacza najkrótszą oczekiwaną długość życia w zdrowiu, kolor zielony – najdłuższą. <http://ec.europa.eu/health/dyna/echi/datatool/index.cfm?indlist=40a>, [dostęp 28.10.2018]

Fig. 1. The Healthy Life Expectancy (HLE) at birth indicator for men (left) and women (right). Red indicates the shortest, green – the longest expected remaining number of years

przez ponad 1/5 życia musi liczyć się z ograniczoną sprawnością i niepełną aktywnością.

Zachodzące w Europie zmiany demograficzne przekładają się między innymi na starzenie się siły roboczej, co nie pozostaje bez wpływu na strukturę zatrudnienia i rynek pracy. Pojawia się również konieczność takiego kształtowania warunków pracy, by odpowiadały one na potrzeby i możliwości starzejącej się kadry pracowniczej [2]. W rezultacie organizacje międzynarodowe, państwa, przedsiębiorstwa oraz organizacje sektora pozarządowego podejmują działania zarówno w obszarze zdrowia fizycznego i możliwości motorycznych, jak i zdrowia psychospołecznego, możliwości percepcyjnych, stylu pracy i równowagi praca-życie.

Na poziomie instytucji Unii Europejskiej główne działania w odpowiedzi na starzenie się siły roboczej podejmują cztery agencje – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) oraz Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) [3]. Agencje – zdecentralizowane urzędy powołane aktami prawa wtórnego, posiadające osobowość prawną i zajmujące się określonym wycinkiem polityki Unii Europejskiej – odpowiadają na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństwa w obszarach swojej działalności, ale także współdziałają ze sobą na rzecz wypracowania zintegrowanego podejścia, kompleksowo reagującego na zmiany demograficzne, z wykorzystaniem perspektywy cyklu życia.

Inspiracją do napisania artykułu był wspólny raport agencji europejskich [3], zwracający uwagę na różnorodne wyzwania i propozycje rozwiązań związane z demograficznym starzeniem się pracowników. Celem jest rozpatrzenie starzenia się europejskiej siły roboczej z perspektywy cyklu życia w aspekcie tworzenia polityki publicznej wobec starości, ze szczególnym uwzględnieniem zintegrowanych działań i międzysektorowego ujęcia tematyki starzenia się. Artykuł obejmuje przegląd wybranych strategii w zakresie wydłużania okresu aktywności zawodowej oraz zachęt do pozostawania na rynku pracy, wskazuje złożoność problematyki i zarysowuje działania podejmowane w odpowiedzi na demograficzne starzenie się siły roboczej w Europie.

Kim są starsi pracownicy w Unii Europejskiej?

Zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w praktyce (polityce publicznej), brak jest jednoznacznej definicji pracowników starszych. Najczęściej przyjmuje się jednak, że są to osoby w wieku od 54 do 65 lat (takie wartości graniczne stosuje m.in. Międzynarodowa Organizacja Pracy i Eurostat). Natomiast polski Główny Urząd Statystyczny w „Prognozie ludności do 2050 r.” opracowanej w 2014 r. przyjął dwa ujęcia: wieku produkcyjnego i poprodukcyjnego. W wariantcie pierwszym za górną granicę wieku produkcyjnego przyjęto 59 i 64 lata, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn. W drugim – dolną granicę wieku poprodukcyjnego i jednocześnie górną granicę wieku produkcyjnego dostosowano do wieku

emerytalnego wprowadzonego ustawą z dnia 11.05.2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 poz. 637) – obecnie zmienioną ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. (Dz.U. 2017 poz. 38). Od 2006 r. wskaźnik zatrudnienia osób starszych UE-28 charakteryzował się stabilnym wzrostem i w 2016 r. wyniósł 55,3%². Z kolei średni wiek wyjścia z rynku pracy w krajach Unii Europejskiej wynosi 61 lat³.

Aktywność osób starszych na rynku pracy determinowana jest wieloma czynnikami, w tym płcią, poziomem wykształcenia i stanem zdrowia oraz obowiązkami pozazawodowymi, w szczególności opiekami. Chociaż wskaźnik zatrudnienia osób starszych różni się istotnie dla kobiet i mężczyzn (w 2015 r. dla osób w wieku od 54 do 65 lat wynosił odpowiednio 46,9% i 60,1%⁴), udział starszych kobiet w zatrudnieniu zwiększa się systematycznie, podobnie jak w innych grupach wiekowych. Z kolei nieaktywnych zawodowo wśród osób między 50. a 64. rokiem życia było w 2016 r. 40,4% kobiet i 26,3% mężczyzn⁵.

Istotne znaczenie dla możliwości utrzymania w zatrudnieniu osób starszych mają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy

² <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100> [dostęp 15.11.2017]

³ *Ibidem*.

⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSI_EMP_A [dostęp 15.11.2017]

⁵ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100> [dostęp 15.11.2017]

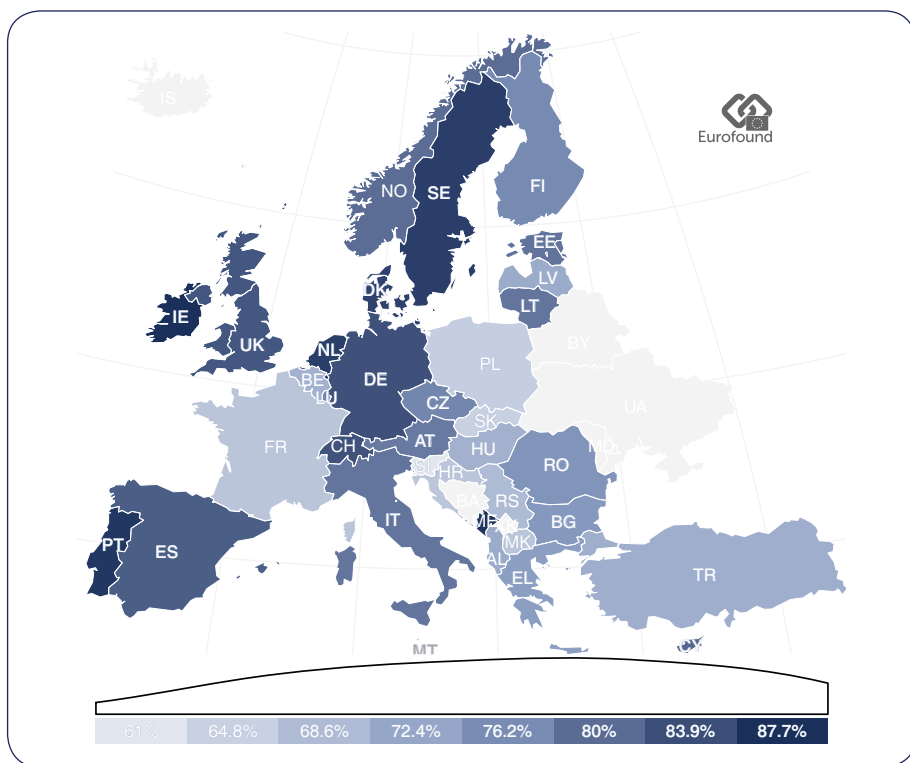
oraz odpowiednie dostosowanie warunków pracy do potrzeb tej grupy pracowników [4]. Do rozwiązań stosowanych w państwach członkowskich Unii Europejskiej w tym zakresie należą m.in.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, systemy emerytur częściowych, zachęty do wydłużania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego, wprowadzanie ustawodawstwa antydyskryminacyjnego (w tym ze względu na wiek), ale także podnoszenie wieku emerytalnego czy zaostrzenie kryteriów uprawniających do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Dominującą deklarowaną przyczyną nieaktywności zawodowej wśród osób starszych są problemy zdrowotne lub niepełnosprawność⁶. W szczególności wpływ na aktywność zawodową mają choroby przewlekłe – są one jednym z głównych czynników wychodzenia z rynku pracy przed ukończeniem 55 roku życia. W rezultacie w grupie pracowników 55 lat i więcej udział osób z przewlekłą chorobą jest mniejszy niż można by oczekiwać, ale wynika to z tego, że wcześniej stają się oni nieaktywni zawodowo. Stworzenie odpowiednich warunków pracy osobom przewlekle chorym i z problemami zdrowotnymi stanowi tym samym kluczowy czynnik podniesienia (wskaźnika) aktywności zawodowej osób starszych.

Poszczególne kraje członkowskie UE-28 różni subiektywne postrzeganie przez pracowników 50+ możliwości kontynuowania pracy w starszym wieku (rys. 2.). Na rysunku przedstawiono odsetki pracowników w wieku 50 lat i więcej, w podziale na państwa Unii Europejskiej, którzy odpowiedzieli twierdząco na pytanie „Czy uważa Pan (i), że będzie Pan (i) w stanie wykonywać swoją obecną lub podobną pracę do momentu ukończenia 60. roku życia?”. Najwięcej osób z grupy 50 lat i więcej widzi możliwość wykonywania dotychczasowej lub podobnej pracy po ukończeniu 60 lat w Irlandii, Czarnogórze i Portugalii, a najmniej na Słowenii, Słowacji i w Polsce.

Aktywność na rynku pracy dodatkowo skorelowana jest również z poziomem wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym większe prawdopodobieństwo kontynuowania (podejmowania) aktywności zawodowej w starszym wieku. Osoby w wieku 55+ z wyższym wykształceniem rzadziej opuszczają rynek pracy niż osoby z niższym poziomem edukacji formalnej [3]. W efekcie coraz wyższy poziom wykształcenia w młodszych grupach wiekowych pozwala przewidywać, że będą one skłonne dłużej pozostawać aktywne na rynku pracy, a tym samym wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych będzie rósł.

Równocześnie wraz z wiekiem rośnie odsetek osób deklarujących, że postrzegają wykonywaną pracę jako niedającą możliwości rozwoju zawodowego, uczenia się nowych rzeczy i uczestnictwa w szkoleniach. Na przykład, spośród osób po 50. roku życia korzystanie ze szkoleń



Rys. 2. Odsetek respondentów w wieku 50 lat i więcej, którzy udzieli odpowiedzi „Tak” na pytanie *Czy uważa Pan(i), że będzie Pan(i) w stanie wykonywać swoją obecną lub podobną pracę do momentu ukończenia 60 r. życia?*, European Working Conditions Survey - Data visualisation, <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/european-working-conditions-survey>, [dostęp 28.10.2018]

Fig. 2. The percentage of workers aged 50 and more per country, who answered 'es' when asked 'Do you think you will be able to do your current job or a similar one until you are 60 years old?', European Working Conditions Survey - Data visualisation

opłaconych przez pracodawcę deklaruje 30% zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej, podczas gdy dla osób w wieku 30-49 lat wskaźnik ten wyniósł 36% [4,5].

Perspektywa cyklu życia

Odpowiedzią na zachodzące zmiany demograficzne jest polityka publiczna [6], ukierunkowana na starzejące się społeczeństwo. Jej działania można (za Szatur-Jaworską) podzielić na trzy typy [1]. Pierwszy to polityka wobec starzenia się ludności, czyli działania podmiotów podejmowane wobec zmian wynikających ze wzrostu udziału (proporcji) osób starszych w społeczeństwach. Drugi stanowi polityka wobec ludzi starszych, wynikająca z wzrostu bezwzględnej liczby osób starszych i nakierowana na tę zbiorowość. Trzeci typ to polityka wobec starości, rozumianej jako integralna faza życia człowieka.

Postrzeganie starości jako kolejnego etapu w biografii człowieka wpisuje się w podejście określane w literaturze przedmiotu jako polityka wobec cyklu życia [7], która to „korzystając z wiedzy o typowych potrzebach poszczególnych faz życia człowieka i o specyficznych potrzebach poszczególnych pokoleń (z których każde nieco inaczej przeżywa poszczególne fazy) – stwarza członkom społeczeństwa warunki pełnego, optymalnego przeżywania poszczególnych faz życia i niesie pomoc w przypadku załamania się owego cyklu” [8]. W konsekwencji, realizacja polityki

wobec cyklu życia nie tylko wspiera bieżące potrzeby grup docelowych (osób w określonej fazie życia, do których dana polityka publiczna jest kierowana), ale także potrzeby mogące pojawić się w przyszłości i rozwój grup docelowych w kolejnych fazach życia. W takim ujęciu perspektywa całego cyklu życia (biografii) człowieka wpływa na ocenę polityki publicznej oraz rozszerza adresatów działań na osoby, które w przyszłości znajdą się w dalej fazie życia (np. młodzi kiedyś się zestarzeją i polityka publiczna powinna być tak ukształtowana, by przygotowywać do tego i przeciwdziałać ich wykluczeniu).

Perspektywa cyklu życia znajduje zastosowanie w budowaniu systemowych działań publicznych wobec zmian demograficznych, w tym starzenia się siły roboczej, na poziomie Unii Europejskiej i poszczególnych państw członkowskich. Podejście to jest wykorzystywane w praktyce m.in. przy definiowaniu zintegrowanych polityk ramowych (*integrated policy frameworks*), których celem jest przekroczenie sektorowości i odpowiadanie na wyzwania publiczne z różnych perspektyw, w wielu obszarach i za pomocą wielorakich instrumentów.

Zintegrowana polityka ramowa ma na celu całościowe objęcie zjawiska starzenia się siły roboczej, wykorzystując do tego różne koncepcje teoretyczne zmian demograficznych i przekształceń na rynku pracy oraz uwzględniając perspektywę jednostki, miejsca pracy i społeczeństwa.

⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-data-sets/-/lfsa_igar [dostęp 15.11.2017]

Tabela. Możliwości wykorzystania koncepcji teoretycznych w obszarach polityki publicznej, w której podejmowane są działania wynikające ze starzenia się społeczeństwa i siły roboczej [3]

Table. Possibilities of using theoretical concepts in public policy areas where action is taken as a result of an ageing population and workforce [3]

Koncepcje teoretyczne	Obszary wpływu zintegrowanych polityk ramowych					
	bodźce socjo-ekonomiczne	zatrudnienie	warunki pracy, w tym bhp	zdrowie publiczne	sprawiedliwość i równość społeczna	edukacja
Zdrowe starzenie się				X	X	
Aktywne starzenie się	X	X		X	X	X
Uczenie się przez całe życie		X			X	X
Rehabilitacja	X		X	X		
Promocja zdrowia w pracy/ miejsca pracy promujące zdrowie			X	X		
Well-being w pracy			X		X	
Przywracanie zdolności do pracy	X	X	X	X	X	
Zarządzanie wiekiem		X	X		X	X
Zarządzanie różnorodnością		X	X		X	X
Zatrudnialność	X	X				X
Zdolność do pracy	X	X	X	X		X
Zrównoważona praca		X	X		X	X

Oprac. własne na podstawie [3]

W celu przezwyciężenia ograniczeń wynikających z sektorowości polityki publicznej oraz skoordynowanych działań różnych podmiotów, konieczne jest uwzględnienie wielu obszarów – systemów socjalnych, bodźców ekonomicznych, rynku pracy, warunków pracy, zdrowia, edukacji czy modelu stosunków społecznych. Ponadto poszczególne państwa Unii Europejskiej w różnoraki sposób odpowiadają na wyzwania wynikające ze starzenia się demograficznego społeczeństw, wspierając się w budowaniu polityki publicznej różnorodnymi koncepcjami teoretycznymi. W tabeli podjęto próbę pokazania możliwości wykorzystania wybranych koncepcji teoretycznych w poszczególnych obszarach oddziaływania zintegrowanych polityk ramowych.

Należą do nich bodźce socjoekonomiczne do pozostania na rynku pracy, wprowadzane poprzez reformy systemu emerytalnego, takie jak podniesienie wieku emerytalnego czy ograniczenie dostępności do świadczeń z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę. W tej grupie znajdują się też rozwiązania prawne, instytucjonalne i transfery pieniężne, które wspierają pozostawanie w zatrudnieniu osób mających obowiązki opiekuńcze. Z kolei w sferze zatrudnienia tworzy się rozwiązania na rzecz stymulowania aktywizacji zawodowej, w tym promocji zatrudnienia. Należą do nich także instrumenty wsparcia mobilności zawodowej i przestrzennej oraz zatrudniania pracowników zagrożonych wypadnięciem z rynku pracy, w tym starszych. Natomiast w sferze warunków pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, znajduje się promocja zrównoważonej pracy, adaptacja stanowisk pracy, elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy, programy równowagi praca-życie oraz programy przekwalifikowujące. W obszarze zdrowia publicznego znajdują się m.in. promocja

zdrowia w miejscu pracy czy rehabilitacja powypadkowa. Z kolei w odniesieniu do zapewnienia sprawiedliwości społecznej i niedyskryminacji promuje się jednakowe kryteria dostępu do rynku pracy i ustawodawstwo antydyskryminacyjne. W sferze edukacji działania koncentrują się zaś na strategii kształcenia ustawicznego, szkoleń w miejscu pracy i podnoszenia kwalifikacji.

Wsparcie zatrudnienia osób starszych

Wyzwania związane ze zmianami demograficznymi znalazły odzwierciedlenie zarówno na poziomie ogólnych strategii Unii Europejskiej, jak i na poziomie poszczególnych agencji. Na przykład w Strategii Lizbońskiej, średniookresowym planie rozwoju przyjętym w 2000 r., ustanowiono cel osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia pracowników starszych (w wieku 55-64 lata) na poziomie 50%⁷. Z kolei w Strategii Europa 2020 podkreślono konieczność wykorzystania potencjału europejskiej siły roboczej i zapewnienia wysokiego poziomu aktywności zawodowej [9]. Ustanowiono cel wysokości wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) na poziomie 75%, bez określania celów specyficznych dla poszczególnych grup wiekowych. Równocześnie jednak podjęto kilka flagowych inicjatyw bezpośrednio lub pośrednio skierowanych do osób starszych, w tym Europejskie Partnerstwo Innowacji na rzecz Aktywnego i Zdrowego Starzenia się, mające na celu wydłużenie do 2020 r. oczekiwanej długości życia w zdrowiu o dwa lata, czy Europejski filar praw socjalnych, podkreślający znaczenie równego dostępu do rynku pracy [3].

⁷ Cel osiągnięto w 2014 r., http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Sustainable_development_-_demographic_changes [dostęp 15.11.2017]

Polityka publiczna wobec starzenia się siły roboczej formułowana jest na poziomie strategii ramowych i realizowana w szczególności przez agencje odpowiedzialne za działania w danym obszarze. Na przykład w Ramowej Strategii Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na lata 2014-2020 Unia Europejska „zidentyfikowała starzenie się siły roboczej jako jedno z trzech kluczowych wyzwań w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia, którym Unia Europejska musi sprostać” [3]. W kontekście starzejącej się siły roboczej coraz ważniejsze staje się zintegrowane podejście do bhp, ze szczególnym uwzględnieniem promocji zdrowia w miejscu pracy na rzecz przedłużenia aktywności zawodowej pracowników. W imieniu Unii Europejskiej realizację polityki publicznej w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy koordynuje Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), m.in. z wykorzystaniem kampanii tematycznych na rzecz zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz projektów i raportów z analiz, np. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla osób w każdym wieku”.

Badania wykazują, że praca dobrej jakości ma pozytywny wpływ na kondycję fizyczną i psychiczną, natomiast bezrobocie ma negatywny wpływ na dobrostan człowieka [3]. Równocześnie przedłużająca się aktywność zawodowa powoduje wydłużenie się potencjalnej ekspozycji pracowników na szkodliwe czynniki wpływające ujemnie zarówno na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne. Na przykład, wcześniejsze przechodzenie na emeryturę jest silniej skorelowane z zatrudnieniem w wybranych sektorach gospodarki (przetwórstwo, budownictwo) i takimi czynnikami związanymi z pracą, jak obciążenie fizyczne, niż z czynnikami socjodemograficznymi, takimi jak stan cywilny czy liczba dzieci. W rezultacie demograficzne starzenie się siły roboczej ma różnorodny wpływ na odmienne sektory gospodarki.

W ramach działań na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy EUROFOUND opracował i promuje koncepcję zrównoważonej pracy w cyklu życia (*sustainable work along the life course*), która „oznacza takie warunki pracy i życia, które wspierają ludzi w podejmowaniu i pozostawianiu w zatrudnieniu przez całą, wydłużoną, okres aktywności zawodowej” [3]. Kluczowe jest podejmowanie działań prewencyjnych mających zapewnić długotrwałą aktywność zawodową w zdrowiu i w bezpiecznych warunkach pracy oraz sprzyjających godzeniu różnych ról społecznych. Koncepcja zrównoważonej pracy opiera się na założeniu, że warunki pracy powinny być polepszane dla wszystkich pracowników, a nie tylko dla starszych czy narażonych na czynniki szkodliwe.

Takie podejście przekłada się na utrzymanie zdrowia i zdolności do pracy w całym cyklu życia pracownika. Na przykład, dbałość o ergonomiczne stanowiska pracy młodych pracowników może pozwolić im dłużej uniknąć przewlekłych chorób mięśniowo-szkieletowych w starszym wieku. W rezultacie programy nieskierowane bezpośrednio do pracowników w starszym wieku,

pośrednio wspierają aktywne starzenie się i przedłużanie aktywności zawodowej. W ten sposób w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy kładzie się nacisk na działania skierowane do wszystkich pracowników, oparte na kompleksowej ocenie ryzyka i zarządzaniu nim w długoterminowej perspektywie.

Starsi pracownicy – różnorodne wyzwania

Działania wobec starzenia się siły roboczej podejmują również inne organy i agencje Unii Europejskiej, zgodnie z zakresem swoich kompetencji, ale w duchu współtworzenia zintegrowanej polityki wobec przemian demograficznych i z uwzględnieniem perspektywy cyklu życia [10].

Zmiany demograficzne niosą odmienne wyzwania dla kobiet i mężczyzn, ze względu na przewagę liczebną kobiet w społeczeństwach europejskich oraz role płciowe, stereotypy oraz nierówności na rynku pracy, w tym nierówności płac. Komisja Europejska odnosi się do nierówności płci i odmiennych wyzwań stojących przed kobietami i mężczyznami w programie prac „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci” na lata 2016-2019⁸. Trzy z pięciu priorytetów tego dokumentu odnoszą się do starzejącej się siły roboczej: zwiększenie aktywności zawodowej kobiet i zapewnienie równych możliwości uzyskania niezależności ekonomicznej; zmniejszenie nierówności w wynagrodzeniach, płacy i emeryturze, a przez to zwalczanie biedy wśród kobiet oraz promowanie równości między kobietami i mężczyznami w procesie podejmowania decyzji. Także Rada Unii Europejskiej dostrzega problem zniwelowania nierówności między kobietami a mężczyznami, szczególnie w zakresie możliwości podejmowania zatrudnienia oraz wysokości płac⁹.

Wydłużenie aktywności zawodowej ma szczególne znaczenie dla kobiet, które są zagrożone biedą częściej niż mężczyźni. Szczególnie wysokie ryzyko biedy występuje w grupie w wieku 55-64 lata oraz powyżej 75. roku życia, podczas gdy dla mężczyzn w starszym wieku ryzyko biedy spada wraz z wiekiem. Wynika to między innymi z dłuższego życia kobiet i w konsekwencji częstszego zamieszkiwania w jednoosobowym gospodarstwie domowym. Spośród osób w wieku 65 lat i więcej żyjących w biedzie, 56% kobiet i 29% mężczyzn zamieszkuje samotnie [3]. Co więcej, przepaść w wysokości świadczeń emerytalnych między kobietami i mężczyznami powiększa się – w 2014 r. kobiety miały świadczenia niższe o 40% [3]. Zapewnienie możliwości zarobkowania i uzupełnienia dochodu do dyspozycji ma zatem nie

tylko znaczenie w zwalczaniu biedy wśród osób starszych, ale także przeciwdziałania łączącemu się z nią wykluczeniu społecznemu.

Innym wyzwaniem związanym z wydłużonym okresem aktywności zawodowej jest konieczność dostosowywania kadr do wymogów zmieniającego się rynku pracy, w tym poprzez doksztalcenie się i zdobywanie nowych kompetencji. Równocześnie uczestnictwo starszych pracowników w różnych formach kształcenia i szkoleń jest niższe niż w innych grupach wiekowych. W 2014 r. wśród pracowników w wieku 55-64 lata tylko 6% zadeklarowało uczestnictwo w jakiejś formie kształcenia ustawicznego (formalnej lub nieformalnej), podczas gdy u osób w wieku 25-54 lata wskaźnik ten wynosił 12,2% (wg European Labour Force Survey) [3]. Ograniczenie możliwości uczestnictwa w kształceniu ustawicznym postrzegane jest jako jeden z czynników utrudniających pozostawanie w zatrudnieniu pracowników w wieku powyżej 55. roku życia, obok braku możliwości stopniowego wychodzenia z rynku pracy oraz negatywnych stereotypów nt. pracowników starszych¹⁰, a także nieadekwatnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz braku odpowiedniego doradztwa edukacyjnego [3].

Co więcej, przedłużająca się aktywność zawodowa osób starszych niesie ze sobą nowe wyzwania w zakresie potwierdzanie kwalifikacji. Wielu z nich posiada umiejętności i wiedzę niezbędną do wykonywania danej pracy, nie są one jednak poparte dokumentami. W rezultacie formalny brak kwalifikacji niejednokrotnie blokuje awans lub mobilność zawodową. W odpowiedzi na to wyzwanie Unia Europejska podjęła działania w zakresie potwierdzania kompetencji zdobytych w edukacji nieformalnej. Wymagają one dalszego rozszerzenia i harmonizacji, szczególnie na styku sektora prywatnego i publicznego [11].

Podsumowanie

Demograficzne starzenie się społeczeństwa europejskiego i idące za tym starzenie się siły roboczej stanowi kluczowe wyzwanie dla Unii Europejskiej i państw członkowskich. Podniesienie wskaźników zatrudnienia osób starszych jest niezbędne do zwiększenia wskaźników aktywności zawodowej całego społeczeństwa w Europie. Coraz więcej osób w Unii Europejskiej pracuje po osiągnięciu wieku emerytalnego, jednakże głównym czynnikiem aktywności zawodowej w wieku powyżej 65. roku życia jest konieczność ekonomiczna. Stanowi to istotne wyzwanie dla polityki publicznej Unii Europejskiej.

Starzenie się kadr i wydłużająca się aktywność zawodowa stanowią wielowymiarowe wyzwanie, wobec którego działania podejmują różnorodne organy i agencje Unii Europejskiej. Równocześnie, jak pokazuje raport przygotowany wspólnie przez cztery europejskie agencje,

Unia Europejska dostrzega kluczową rolę budowania zintegrowanych działań ramowych w tym zakresie, z uwzględnieniem perspektywy cyklu życia człowieka. W rezultacie, polityka publiczna na poziomie Unii Europejskiej jest ukierunkowana nie tylko na zapobieganie konsekwencjom zmian demograficznych i przemian rynku pracy, ale dąży do stworzenia zintegrowanego podejścia i ujęcia człowieka w całym cyklu jego życia.

Długoterminowym wyzwaniem w związku ze wzrostem udziału osób starszych w kadrze pracowniczej są nie tylko zmiany struktury zatrudnienia, ale także zastępowalność kadr. Wychodzenie z rynku pracy starszych pracowników powoduje konieczność zapewnienia transferu wiedzy oraz znalezienia i wyszkolenia nowych pracowników, którzy będą mieć umiejętności i kompetencje niezbędne z punktu widzenia konkurencyjności rynkowej przedsiębiorstw. Tylko zatrzymanie wiedzy i kompetencji w przedsiębiorstwach pozwoli bowiem na budowanie przewag konkurencyjnych Europy w oparciu o kapitał intelektualny.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Szatur-Jaworska B. *Basady polityk publicznych w starzejących się społeczeństwach*, [w:] *Strategia działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*. Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa 2012
- [2] European Commission *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006
- [3] *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*. EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017
- [4] *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg 2012
- [5] *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luksemburg 2017
- [6] Zybala A. *Polityka publiczna wobec teorii i jej praktyki w Polsce*. Wrocławskie Studia Politolologiczne 18, 2015
- [7] Levinson D. J. *A conception of adult development*. „American Psychologist” 1986, 41, 1:3-13
- [8] Szatur-Jaworska B. *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*. Aspra-JR, Warszawa 2000
- [9] EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. KOM 2010
- [10] Grotowska-Leder J., Rek-Woźniak M., Kudlińska I. *Polityka przebiegu życia – teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągnięcia dorosłości*, „Przegląd Socjologiczny” 2016, LXV (65), 2:83-104
- [11] Pilch M. i in. *Prawne aspekty porównywania i uznawania kwalifikacji w Unii Europejskiej*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015

Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

⁸ *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*, <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019> [dostęp 17.11.2017]

⁹ Zobacz: np. *Council conclusions on gender equality*, <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/#> [dostęp 17.11.2017] lub *Report on equality between women and men 2015* http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf [dostęp 17.11.2017]

¹⁰ *Special Eurobarometer 378: Active aging*, Komisja Europejska, 2012 http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf [dostęp 15.21.2017]