

Niebieskie Księgi / Rekomendacje 2004

PÓŹNIEJ NA EMERYTURĘ?



Publikacja powstała w wyniku realizacji
przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
projektu „Strategia Lizbońska szansą dla Europy i Polski”
finansowanego ze środków UE
(Phare 2001 – Rozwój społeczeństwa obywatelskiego).

Celem tego projektu było podniesienie świadomości
i akceptacji społecznej
dla celów i założeń Strategii Lizbońskiej,
zachęcenie obywateli do aktywnego udziału w debatach
nad sposobami jej realizacji w Polsce,
identyfikacja potencjalnych pól konfliktów
i szukanie konsensusu społecznego,
wskazywanie i promowanie dobrych praktyk
w zakresie implementacji oraz
mobilizacja do aktywności w tym zakresie.
Projekt był realizowany w okresie luty–październik 2004.

W ramach projektu zrealizowane zostały m.in.:

- cykl seminariów informacyjnych
 - otwarte debaty internetowe
 - seminaria robocze
- opracowanie rekomendacji i dobrych praktyk
dot. wybranych segmentów
polityki społeczno-gospodarczej
objętych Strategią Lizbońską.

Działania zrealizowane w ramach projektu są zrelacjonowane
na stronie internetowej poświęconej Strategii Lizbońskiej,
uruchomionej w ramach inicjatywy
Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej
www.strategializbonska.pl

NIEBIESKIE KSIĘGI 2004

Rekomendacje

Nr 16

PÓŹNIEJ NA EMERYTURĘ?

PRACA ZBIOROWA POD REDAKCJĄ

IRENY WÓYCICKIEJ

INSTYTUT BADAŃ NAD GOSPODARKĄ RYNKOWĄ

GDAŃSK 2004

Autorzy: Michał Boni, Joanna Bugajska, Agnieszka Chłoń-Domińczak,
Krzysztof Hagemejer, Maria Anna Knothe, Danuta Koradecka,
Irena E.Kotowska, Anna Matysiak, Aleksandra Wiktorow, Irena Wóycicka



Niniejszy dokument został opublikowany dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej. Za treść tego dokumentu odpowiada Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, poglądy w nim wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

**© Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
Polskie Forum Strategii Lizbońskiej**

ul. Do Studzienki 63, 80-227 Gdańsk

tel.: (58) 341-15-35, 341-39-77

faks: (58) 341-06-20

www.ibngr.edu.pl

www.pfsl.pl

ibngr@ibngr.edu.pl

sekretariat@pfsl.pl

Opracowanie graficzne i skład:
Adam Kamiński

Projekt okładki:
Magdalena Karbowskiak

ISBN 83-89443-31-7

CIP – Biblioteka Narodowa

Później na emeryturę? : praca zbiorowa / pod red.

Ireny Wóycickiej ; [aut. Michał Boni et al. ;

Polskie Forum Strategii Lizbońskiej]. - Gdańsk :

PFSL : Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2004

. - (Niebieskie Księgi 2004 : rekomendacje ; nr 16)

Wydanie I

Spis treści

Wprowadzenie, <i>Irena Wóycicka</i>	5
Rekomendacje, <i>Irena Wóycicka</i>	7
Proces starzenia się ludności Polski do 2030 r. – opis i jego percepcja społeczna, <i>Irena E. Kotowska</i>	12
Później na emeryturę? To nie takie proste..., <i>Krzysztof Hagemeyer</i>	36
Czy Polacy muszą zrezygnować z wcześniejszych emerytur? <i>Irena Wóycicka, Anna Matysiak</i>	52
Generacja 50 + . Dylematy działania, <i>Michał Boni</i>	70
Czy późniejsze przechodzenie na emeryturę będzie się opłacać? <i>Agnieszka Chłoń-Domińczak</i>	77
Kształcenie ustawiczne, <i>Anna Matysiak</i>	85
Warunki pracy a aktywność zawodowa w starszym wieku, <i>Danuta Koradecka, Joanna Bugajska</i>	95
Głosy w dyskusji	107

Wprowadzenie

Starzenie się ludności - spowodowane wydłużaniem się długości życia i spadkiem urodzeń jest jednym z największych wyzwań dla większości krajów Europy jak i dla rozwiniętych gospodarczo krajów pozaeuropejskich. Jest też jednym z podstawowych wyzwań, które podejmuje Strategia Lizbońska.

W Polsce już za kilka lat będziemy mieli do czynienia ze zjawiskiem starzenia się ludności: rosnąć będzie liczba ludzi starszych, którzy przestali pracować, maleć będzie liczba osób w wieku produkcyjnym. Choć procesu starzenia się ludności nie można uniknąć (choć można go spowolnić) to brak polityki, która odpowiadałaby na to wyzwanie będzie mieć dramatyczne skutki dla gospodarki oraz skuteczności polityki społecznej. W szczególności zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym może stać się poważną barierą rozwoju ekonomicznego. Czynnikiem ten wraz z wydłużaniem się trwania życia spowoduje także, że emerytury będą w coraz mniejszym stopniu chronić osoby starsze przed ubóstwem.

Jednym z istotnych środków łagodzących zjawisko starzenia się ludności jest wydłużenie okresów aktywności zawodowej, często też nazywane podniesieniem faktycznego wieku emerytalnego. Taka polityka, zgodna z tendencjami demograficznymi w zakresie wydłużania trwania życia, spowalniałaby proces zmniejszania się liczby osób aktywnych zawodowo i pozwoliłaby łagodzić problemy finansowania systemów emerytalnych wywołane starzeniem się społeczeństw, bez uciekania się do dramatycznego obniżania wysokości świadczeń. Tymczasem jednak ludzie przedkładają czas wolny nad czas pracy, a pracodawcy chętnie wykorzystują świadczenia socjalne (takie jak wcześniejsze emerytury czy świadczenia przedemerytalne), by pozbyć się mniej wydajnych – w ich przekonaniu – pracowników.

Wydłużanie okresów aktywności zawodowej oznacza konieczność odwrócenia dotychczasowego, wieloletniego trendu coraz wcześniejszego zaprzestawania aktywności zawodowej i wydłużania okresów „zasłużonego wypoczynku”. Dotychczasowa polityka skierowana przede wszystkim na zmiany w systemie świadczeń społecznych (wzmocnienie zachęt do pozostawania dłużej w pracy, ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur i podobnych świadczeń oraz podnoszenie wieku emerytalnego), nie podejmowała wyzwania związanego ze starzeniem się ludności dostatecznie kompleksowo. W tym zakresie w jakim problemy te były podejmowane, silny opór społeczny powodował, że w większości projekty pozostawały na papierze. Tymczasem polityka wydłużania okre-

sów aktywności zawodowej wraz z wydłużaniem się trwania życia wymaga zintegrowanej strategii łączącej wiele polityk sektorowych i wielu partnerów.

Uznając, że problem starzenia się ludności jest jednym z podstawowych wyzwań przed jakim stoi Polska, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej przeprowadziło debatę publiczną pt: „Później na emeryturę?”. Jej celem było rozpoznanie różnych perspektyw oraz zdefiniowanie obszarów polityki, które powinny być włączone w strategię odpowiadającą wyzwaniu związanemu ze starzeniem się ludności. Dyskusja prowadzona była na łamach prasy (Gazeta Wyborcza i Rzeczpospolita), w internecie (portal Gazety oraz strona internetowa strategii lizbońskiej www.strategializbonska.pl), jak również podczas seminarium zorganizowanym wspólnie przez Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Ministerstwo Polityki Społecznej oraz Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową. Do dyskusji udało nam się zmobilizować szerokie grono ekspertów z różnych dziedzin, których wypowiedzi drukujemy w niniejszym tomie. Pozwoliła ona na określenie priorytetów, jakie powinny być uwzględnione w strategii łagodzenia skutków starzenia się ludności, które przedstawione zostały w rozdziale pt: „Rekomendacje”.

Irena Wóycicka

Rekomendacje

Wydłużanie okresów aktywności zawodowej może w warunkach polskich łagodzić w dużej mierze proces starzenia się ludności i jego negatywny wpływ na rozwój gospodarczy i wydolność socjalną systemów emerytalnych. Obserwowany w ostatnich dziesięciu latach w Polsce proces przeciętnego wydłużania się okresów bierności zawodowej w starszym wieku, spowodowany szybkim wzrostem przeciętnego trwania życia z jednej strony oraz obniżaniem się przeciętnego wieku wycofywania się z rynku pracy z drugiej strony, musi być co najmniej zahamowany. Oznacza to, że faktyczny wiek zaprzestania aktywności zawodowej przez osoby starsze powinien się podnieść.

Można wymienić dwa cele polityki wydłużania okresów aktywności zawodowej:

- ◇ Pierwszym jest zwiększenie podaży pracy, w celu łagodzenia procesu zmniejszania się liczby osób w wieku produkcyjnym po 2010 r.,
- ◇ Drugim jest zachowanie socjalnej i finansowej stabilności systemu emerytalnego. Chodzi zatem o to, by wysokość świadczeń była dostatecznie wysoka by chronić przyszłych emerytów przed ubóstwem przy jednoczesnym zachowaniu stabilności finansowej systemów emerytalnych i sektora publicznego.

Polityka wydłużania okresów aktywności zawodowej nie powinna ograniczać się jedynie do podnoszenia wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Celem jej jest przede wszystkim wydłużenie okresów aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia osób w starszym wieku produkcyjnym. Powinna mieć ona charakter zintegrowany tzn. usuwać bariery wydłużania aktywności zawodowej poprzez równoczesną realizację różnych polityk sektorowych. Realizacja tej strategii nie może się zamknąć w ramach jednej kadencji parlamentu. Dlatego wymaga ona szerokiego konsensusu społecznego opartego na zrozumieniu i akceptacji celów i sposobów ich osiągania przez wszystkich ważnych dla tego procesu partnerów: pracowników, pracodawców i władze publiczne.

Zintegrowana strategia wydłużania okresów aktywności zawodowej nie jest możliwa bez nowego podziału zadań i kosztów pomiędzy pracowników, pracodawców i władze publiczne.

Od **pracodawców** wymaga ona odejścia od krótkookresowych strategii przedsiębiorstwa wyrażających się między innymi w niedocenianiu wagi inwestycji

w kapitał ludzki oraz wykorzystywaniu świadczeń społecznych jako narzędzia restrukturyzacji na rzecz długookresowego planowania i inwestycji w rozwój zasobów ludzkich, oraz prowadzenia takiej polityki kadrowej, organizacji i warunków pracy, które uwzględnią potrzeby i możliwości osób w różnym wieku.

Od **pracowników** wymaga inwestycji w zachowanie sprawności fizycznej i umysłowej, stały rozwój i podnoszenie kwalifikacji oraz produktywności pracy.

Od **państwa** zapewnienie odpowiednich standardów opieki zdrowotnej i edukacji oraz regulacji zapewniających odpowiednią jakość usług edukacyjnych i opiekuńczych oraz powszechny do nich dostęp, realizację programów promocji zdrowia, prewencji i rehabilitacji, oraz konsekwentną realizację programu wycofywania się z dostępu do świadczeń społecznych pozwalających na wczesne wycofywanie się z rynku pracy.

Działań tych nie da się przeprowadzić bez **dotatkowych kosztów**. Takie działania jak poprawa opieki zdrowotnej i rehabilitacji, poprawa warunków pracy, rozwój kształcenia ustawicznego, aktywne narzędzia rynku pracy wymagają wieloletnich dodatkowych nakładów. Nie będą to jednak pieniądze wyrzucone w błoto. Nakłady te mają pełne uzasadnienie ekonomiczne i zostaną zrekompensowane mniejszymi wydatkami na świadczenia społeczne, większym potencjałem rozwoju ekonomicznego kraju oraz większą skutecznością polityki społecznej.

W szczególności strategia podnoszenia wieku wycofywania się z rynku pracy powinna uwzględniać następujące priorytety:

Zachowanie równowagi generacyjnej w realizacji aktywnych polityk rynku pracy. Koncentracja programów aktywnej polityki rynku pracy jedynie na osobach młodych lub łatwo znajdujących pracę jest jedną z przyczyn spadającego zatrudnienia osób w starszym wieku produkcyjnym oraz ich wczesnego wycofywania się z rynku pracy. Wprowadzone w 2004 r. odłożenie terminu wypłaty świadczeń przedemerytalnych (o pół roku od momentu rejestracji w urzędzie pracy) bez silnego wspomaganie instrumentami aktywnej polityki rynku pracy nie przyniesie oczekiwanych rezultatów w postaci zwiększenia zatrudnienia osób w starszym wieku produkcyjnym. Tymczasem zapowiadany program aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym 50+ ciągle nie zaczął działać, a środki na niego przeznaczone są śmiesznie małe w stosunku do potrzeb.

Poprawę jakości edukacji i rozwój kształcenia ustawicznego. Niiski udział Polaków w różnych formach kształcenia ustawicznego jest jedną

z barier wydłużania okresów aktywności zawodowej. Szybki postęp technologiczny oraz zmiana struktury gospodarki powodują, że zdobyte w szkole wykształcenie szybko dezaktualizuje się. Kształcenie ustawiczne powinno stać się jednym z istotnych narzędzi podnoszenia produktywności pracy i dostosowywania się przedsiębiorstw i pracowników do zmiennych wymogów rynku. Niezbędne jest zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez cały okres życia zawodowego. Szczególnie ważnym jest znalezienie instrumentów, które zapewnią dostęp do kształcenia ustawicznego osobom zagrożonym bezrobociem wskutek dezaktualizacji lub braku odpowiednich kwalifikacji. Niezbędne jest uzgodnienie podziału obowiązków i kosztów związanych z kształceniem pomiędzy pracownika, pracodawcę i państwo. Długofalowa strategia podnoszenia i aktualizacji umiejętności pracowników powinna stać się instrumentem polityki zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstw. Niezbędne jest podniesienie jakości edukacji szkolnej, bowiem niska jakość kształcenia osłabia motywacje i możliwości kontynuowania kształcenia w wieku dorosłym.

Poprawę warunków i organizacji pracy oraz polityki kadrowej. Wydłużanie okresów aktywności zawodowej wiązać się musi z dostosowaniem warunków i organizacji pracy do potrzeb osób starszych. Ważne są warunki pracy nie tylko w sensie fizycznej uciążliwości, ale także siła stresu psychicznego, jakiemu poddawani są pracownicy. Ważne jest też wprowadzenie przez pracodawców bardziej elastycznych form pracy (czas pracy, godziny pracy) dostosowanych do potrzeb osób w różnym wieku. W końcu, wyzwaniem dla pracodawców jest również realizacja długofalowej polityki kadrowej, która zwiększy satysfakcję z pracy, dostosowując ścieżki awansu i podział obowiązków do osób w różnym wieku.

Poprawę stanu zdrowia. Jedną z istotnych barier podnoszenia wieku dezaktywizacji zawodowej jest wolny postęp w faktycznej poprawie stanu zdrowia osób osiągających wiek emerytalny. Wiele czynników takich jak: złe warunki pracy, niezdrowy tryb życia, zaniedbania w opiece zdrowotnej i rehabilitacji powoduje, że mimo szybkiego wydłużania się trwania życia, stan zdrowia Polaków mierzony liczbą osób niepełnosprawnych poprawia się bardzo nieznacznie. Wiele zależy do stylu życia i dbałości o zdrowie. Ważną rolę w upowszechnianiu zasad zdrowego życia mogą pełnić programy promocji zdrowia. Ważna jest również możliwość wczesnego rozpoznania zagrożeń zdrowotnych, właściwa profilaktyka i odpowiednia rehabilitacja. W końcu odpowiednie warunki pracy mogą zmniejszyć zapadalność na wiele chorób zawodowych.

Rozwój usług opiekuńczych. Wraz z przyspieszeniem procesu starzenia się ludności i przemianami rodziny (spadek dzietności, zmiany form tworzenia i rozpadu gospodarstw domowych), będzie coraz więcej osób starszych samotnych. Zatem konieczny jest rozwój opieki instytucjonalnej. Jednak zarówno ze względów ekonomicznych, społecznych, jak i psychologicznych lepiej jest - o ile to możliwe - pozostawiać osoby starsze w ich środowisku, zapewniając na miejscu odpowiednią opiekę. Silne więzi rodzinne i trwale wysoka pozycja rodziny w systemie wartości stanowią szansę w radzeniu sobie ze skutkami procesu starzenia. O jej wykorzystaniu zdecyduje wprowadzenie rozwiązań wspierających rodzinę w opiece nad osobami starszymi. Polityka na rzecz rodziny powinna zatem wspomagać wypełnianie jej funkcji nie tylko w odniesieniu do dzieci, ale także względem osób starszych. Wsparcie rodziny w jej funkcjach - ekonomicznej, opiekuńczej i pielęgnacyjnej - wiąże się z koniecznością wprowadzenia odpowiednich regulacji (np. dotyczących urlopów opiekuńczych, zasiłków opiekuńczych, łączenia częściowej emerytury w wieku przedemerytalnym z opieką nad członkiem rodziny). Koszty opieki (w tym zwłaszcza opieki instytucjonalnej) będą rosły. Należałoby rozważyć różne warianty ich finansowania, w tym między innymi możliwość wprowadzenia ubezpieczeń pielęgnacyjnych. Pracodawcy mogliby ułatwić pracownikom łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych poprzez wprowadzenie bardziej elastycznej organizacji czasu pracy.

Ograniczenie dostępu do świadczeń. Niezbędne jest uzgodnienie i konsekwentna realizacja strategii ograniczania dostępu do świadczeń socjalnych umożliwiających wczesne wycofywanie się z rynku pracy. Dotychczasowe zmiany w systemie świadczeń socjalnych ograniczające się w zasadzie do reformy systemu emerytalnego nie są wystarczające. Najpilniejszym zadaniem jest podjęcie mocno spóźnionych prac legislacyjnych (emerytury pomostowe) umożliwiających konsekwentną realizację założeń dotyczących radykalnego ograniczenia dostępu do wcześniejszych emerytur począwszy od 2007 r. Niezbędne jest całkowite wycofanie się ze świadczeń przedemerytalnych. W celu zapobieżenia nadmiernemu spadkowi przyszłych emerytur kobiet niezbędne jest rozpoczęcie stopniowego podnoszenia ich wieku emerytalnego już od 2009 r. Powinno być to połączone z wprowadzeniem elastycznych form łączenia pracy zawodowej lub pełnienia funkcji opiekuńczych z częściową emeryturą w okresie przedemerytalnym. Równie pilnym zadaniem jest również przeformułowanie świadczeń socjalnych (rent inwalidzkich czy rodzinnych, również dla rolników) tak, by wspierały one w większej niż dotychczas mierze aktywność zawodową.

Pracodawcy nie powinni mieć możliwości zwalniania ludzi z pracy tylko dlatego, że spełniają oni warunki dla uzyskania emerytur, wcześniejszych emerytur czy też świadczeń przedemerytalnych. Wymaga to zmiany dotychczasowej praktyki sądowniczej oraz przepisów prawa.

Polityka wydłużania okresów aktywności zawodowej nie może być realizowana bez udziału partnerów społecznych. Niezbędne jest wypracowanie poprzez **dialog z partnerami społecznymi** rozsądnej, długofalowej i kompleksowej strategii późniejszego wycofywania się z rynku, uwzględniającej podział odpowiedzialności i kosztów. Cele i uwarunkowania polityki wydłużania okresów aktywności zawodowej powinny też stać się tematem **szerokiej debaty publicznej**.

Proces starzenia się ludności Polski do 2030r. – opis i jego percepcja społeczna

1. Wprowadzenie

Starzenie się ludności jest procesem nieodwracalnym, który wynika głównie ze spadku dzietności i wydłużania się życia ludzkiego. Na jego intensywność w określonym czasie wpływa nie tylko natężenie obu wspomnianych zmian, ale także wyże i niżej urodzeń z okresów przeszłych oraz migracje zagraniczne. Stałe zwiększanie się liczby i udziału osób w wieku 60 lat i więcej (lub 65 lat i więcej) jest immanentnie związane z przeobrażeniami procesu reprodukcji ludności dokonującymi się wraz z procesami modernizacji społeczeństwa, które polegają na przejściu od reprodukcji typu tradycyjnego z wysoką płodnością i umieralnością do reprodukcji nowoczesnej o niskim natężeniu zgonów i niskiej płodności. Starzenie się ludności jest więc przewidywalnym skutkiem tych zmian, wskazywanym od lat przez demografów. Jednak jego identyfikacja jako procesu globalnego została dokonana stosunkowo niedawno - pierwsze światowe forum dotyczące procesu starzenia się miało miejsce w 1982 r. I właściwie od tego czasu wzrasta zainteresowanie zmianami struktur wieku ludności, których nasilenie zaskoczyło wielu badaczy.

Właśnie przyspieszenie procesu starzenia się ludności Europy spowodowało wzrost zainteresowania w latach 90-tych jego ekonomicznymi i społecznymi skutkami. Niepokojono się zwłaszcza o wydolność finansową systemów emerytalnych, finansowanych z bieżących składek osób pracujących (*pay-as-you-go*). Rosnąca świadomość utrwalania się nowego porządku demograficznego w Europie, który określił długookresowe perspektywy zmian relacji między podstawowymi grupami wieku, sprawiła, że zmiany ludnościowe stały się ważnym elementem debat o konieczności dostosowania gospodarki i społeczeństwa do starzejącej się populacji i zasobów pracy oraz zmniejszającej się liczby ludności w wieku produkcyjnym.

Europa jest kontynentem o najbardziej zaawansowanym procesie starzenia się. W ciągu ostatnich 40 lat w europejskich krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej, a od około 15 lat w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, obserwuje się zmiany demograficzne, które doprowadziły do ustalenia się nowego porządku demograficznego. Dotyczą one przede wszystkim procesu formowa-

nia i rozwiązywania rodzin. W ich wyniku dzietność pozostaje trwale na poziomie znacznie poniżej prostej zastępowalności pokoleń, zmniejsza się skłonność do tworzenia rodzin, decyzje o zawarciu związku małżeńskiego i urodzeniu dziecka podejmowane są w późniejszym wieku, coraz popularniejsze są związki nieformalne, a małżeństwo stosunkowo często jest rozwiązywane poprzez rozwód. Utrzymująca się niska dzietność, w wielu krajach pozostająca poniżej 1,35 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym, czyli na poziomie określanym jako bardzo niski, wraz z wydłużaniem się życia ludzkiego są przyczynami stopniowego osłabienia dynamiki zmian liczby ludności Europy i jej szybkiego starzenia się¹. Odwołując się do określenia van de Kaa², ludność Europy utraciła zdolność równoważenia urodzeń i zgonów, a nowy porządek demograficzny Europy oznacza nową sytuację demograficzną w przyszłości.

Dyskusja o przewidywanym przebiegu procesu starzenia się ludności Polski dokonana jest na podstawie ostatniej prognozy stanu i struktury ludności demograficznej przygotowanej w 2003 r. Głównym Urzędzie Statystycznym (por. Bolesławski, 2004). Prognoza ta obejmuje okres do 2030 r. Poprzedzą ją uwagi o zmianach struktury wieku ludności Europy na tle zmian na innych kontynentach, ilustrujących globalny charakter procesu starzenia się. Wykorzystałam w nich wyniki projekcji stanu i struktury ludności świata Departamentu Ludności Organizacji Narodów Zjednoczonych przygotowanej w 2002 r., której horyzont sięga 2050 r. (United Nations, 2003).³

¹ W 2002 r. spośród 46 krajów Europy ujętych w zestawieniach statystycznych Rady Europy aż 20 miało współczynnik dzietności ogólnej nie przekraczający 1,35, przy czym były to głównie kraje z Europy Środkowo-Wschodniej. Współczynnik ten jest interpretowany jako średnia liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku 15-49 lat przy założeniu utrzymania się natężenia urodzeń według wieku z danego roku. Wartości tej miary na poziomie 2,10-2,15 gwarantują prostą zastępowalność pokoleń.

² D. Van de Kaa użył tego określenia w swoim referacie „The New Demography of Europe” wygłoszonym w Szkole Głównej Handlowej w dn. 8.05.2003 r. na seminarium związanym z nadaniem mu tytułu doktora *honoris causa* SGH.

³ Demografowie dość konsekwentnie zgodnie odróżniają **projekcję demograficzną** (*demographic projection*) od **prognozy demograficznej** (*demographic forecast*), chociaż w pewnych sytuacjach ostre rozróżnienie między tymi pojęciami nie jest łatwe. Według IUSSP Multilingual Dictionary, projekcje ukazują przyszły przebieg procesów ludnościowych przy pewnych założeniach dotyczących zmian składowych dynamiki ludności (za Keilman, 1990, s.6-7). Są one stwierdzeniami warunkowymi i wskazują na skutki przyjętych założeń dla przebiegu procesów demograficznych. Prognoza demograficzna jest projekcją, której założenia zostały uznane za najbardziej prawdopodobne. Wymaga to jednak oceny wiarygodności tych założeń, niejednokrotnie subiektywnej (por. też Cieślak 1992, Holzer 2003, Kupiszewski 2002). W literaturze polskiej projekcję demograficzną określa się też mianem **projekcji studialnej** (por.np. Holzer 2003).

Rosnąca świadomość nieodwracalności procesu starzenia się ludności i jego globalnego charakteru nie oznacza, że zarówno jego przyczyny jak i konsekwencje są znane i właściwie postrzegane przez nie tylko przez badaczy, ale także przez różnych uczestników systemu gospodarczego i społecznego. Rozpoznanie społecznej percepcji tego procesu oraz działań zmierzających do dostosowania gospodarki i społeczeństwa do nieuniknionych zmian struktur wieku jest ważne dla zrozumienia i akceptacji niekoniecznie łatwych rozwiązań, uznanych przez ekspertów jako konieczne (np. zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, podniesienie wieku emerytalnego, ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury, itd.). Opis możliwego przebiegu procesu starzenia ludności w Polsce uzupełniają więc uwagi o postrzeganiu tego procesu przez społeczeństwo oraz przez specjalnie wyłonioną grupę ekspertów. Wykorzystam w nich wyniki ostatnich badań prowadzonych w Instytucie Statystyki i Demografii na temat percepcji zmian demograficznych i polityki ludnościowej w Polsce.

2. Uwagi o liczbie i strukturze wieku ludności Europy na podstawie projekcji ONZ z 2002 r.

Najnowsza osiemnasta edycja projekcji stanu i struktury ludności świata Departamentu Ludności Organizacji Narodów Zjednoczonych została przygotowana w 2002 r. (United Nations, 2003). Od poprzedniej edycji z 2000 r. różni się ona głównie założeniami dotyczącymi płodności (zakłada głębszy spadek)⁴ oraz umieralności (większy wpływ AIDS na umieralność w krajach najbardziej zagrożonych)⁵. Projekcje ludności przygotowywane są przez ONZ w trzech wariantach: wysokim, średnim i niskim, które różnią głównie założenia dotyczące zmian płodności. Uwagi poniższe dotyczą tzw. wariantu średniego projekcji.

⁴ Po raz pierwszy założono, że w większości krajów rozwijających się dzietność spadnie do poziomu poniżej 2,1 dziecka na kobietę, czyli poniżej prostej zastępowalności pokoleń. W 2050 r. trzy czwarte krajów rozwijających się będzie miało płodność poniżej tego poziomu. Wynika to z rozprzestrzeniania się spadku dzietności – w latach 1950-1955 zaledwie 10 (2,6%) spośród 192 krajów świata miało dzietność poniżej prostej zastępowalności pokoleń, w okresie 1970-1975 dotyczyło to 19 (9,9%) krajów, natomiast w latach 1995-2000 aż 59 krajów (30,7%) (United Nations, 2003 a). W 2001 r. w Europie jedynie Turcja miała dzietność gwarantującą reprodukcję rozszerzoną (dla Albanii brak danych po 1995 r.; Council of Europe, 2003).

⁵ Liczba krajów najbardziej zagrożonych AIDS wzrosła z 45 w poprzedniej wersji projekcji do 53 w obecnej. Dynamika zagrożenia nie zmieni się do 2010 r., potem zagrożenie zmniejszy się i współczynniki przeżycia poprawią się.

Projekcja przewiduje dalsze osłabienie tempa wzrostu ludności świata z 1,35% rocznie dla okresu 1995-2000 do 0,33% dla lat 2045-2050⁶. Liczba ludności świata wzrośnie z 6,3 mld w 2002 r. do 8,9 mld w 2050 r. (poprzednia projekcja z 2000r. wskazywała na wzrost do 9,3 mld). Należy jednak podkreślić, że rozwój demograficzny świata jest silnie zróżnicowany kontynentalnie i regionalnie. Tempo wzrostu ludności w krajach wysoko rozwiniętych w ostatnim pięcioleciu ubiegłego wieku wynosiło 0,25% rocznie, zaś w krajach słabiej rozwiniętych gospodarczo - 1,46%, a w krajach najslabiej rozwiniętych - 2,4%⁷. Zróżnicowane tempo wzrostu ludności poszczególnych kontynentów, utrzymane w założeniach projekcji, prowadzi do znacznych zmian w strukturze ludności świata. Liczba ludności w krajach wysoko rozwiniętych zmniejszy się z 1,2 mld (19%) w 2003r. do 0,7 mld (14%) w 2050 r. Najsilniejszemu wzrostowi w wymiarze absolutnym i względnym podlegać będzie ludność krajów najslabiej rozwiniętych. Ludność Europy zmniejszy się z 726 mln (11,5%) do 632 mln (7%) (por. Tabela 1).

Aż 30 krajów świata będzie miało w 2050r. populację mniejszą niż w 2003 r. Zmniejszenia się liczby ludności oczekuje się dla nowych członków Unii Europejskiej (z wyjątkiem Malty i Cypru) oraz znacznej części starych członków

Tabela 1. Ludność świata według poszczególnych kontynentów

Kontynent	2003		2050	
	w mld		w procentach	
Afryka	0,851	1,803	13,51	20,22
Azja	3,823	5,222	60,67	58,54
Ameryka Łacińska	0,543	0,768	8,62	8,61
Europa	0,726	0,632	11,52	7,09
Ameryka Płn.	0,326	0,448	5,17	5,02
Oceania	0,032	0,046	0,51	0,52
Świat	6,301	8,919	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. I, Comprehensive Tables, Population Division, New York 2003.

⁶ W okresie 1975-1990 średni roczny przyrost ludności świata wynosił 1,72% (czyli 87 mln), w latach 1990-1995 - 1,48% (81 mln).

⁷ Kraje najbardziej rozwinięte obejmują Europę, Amerykę Północną, Australię, Nową Zelandię i Japonię. Grupę krajów słabiej rozwiniętych tworzą kraje Afryki, Azji (bez Japonii), Ameryki Łacińskiej oraz Karaiby i Oceania. Wyróżnia się wśród nich 49 krajów najslabiej rozwiniętych (34 krajów z Afryki, 9 krajów z Azji, 1 kraj z Ameryki Łacińskiej, 5 krajów z Oceanii).

Unii (oprócz Holandii, Francji, Norwegii, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Luksemburga). Generalnie, najsilniejszy spadek dotknie Bułgarię, Estonię, Łotwę, Rosję, Ukrainę, Gruzję (od 25% do 50%), następnie Włochy, Węgry, Słowenię, Szwajcarię, Czechy, Polskę (od 15% do 22%).

Głęboki spadek dzietności oraz wydłużanie się życia ludzkiego są głównymi przyczynami zmian struktur wieku, które prowadzą do starzenia się ludności. Zmniejsza się udział osób najmłodszych, a wzrasta liczba i udział osób w wieku 60 lat i więcej. Populacja osób starszych zwiększy się z 606 mln w 2003 r. do 1,9 mld w 2050 r. Proces starzenia się obejmuje wszystkie kraje, ale z różnym natężeniem. Obecnie blisko co piąta osoba w krajach bardziej rozwiniętych jest w tym wieku, w 2050 r. będzie w tym wieku blisko co trzecia osoba (por. Tabela 2). W krajach słabiej i najsłabiej rozwiniętych odsetek osób starszych podwoi się, choć w tych ostatnich nie przekroczy 10%.

Tabela 2. Struktura wieku ludności według grup krajów wyróżnionych ze względu na poziom rozwoju gospodarczego (w procentach)

Region	0-14		15-59		60 lat i więcej	
	2000	2050	2000	2050	2000	2050
Kraje bardziej rozwinięte	18,4	17,8	62,2	50,1	19,4	32,3
Kraje słabiej rozwinięte	31,4	18,7	60,5	64,8	8,1	16,5
Kraje najsłabiej rozwinięte	43,3	28,3	51,9	62,0	4,8	9,7
Świat	31,1	20,1	58,9	58,5	10,0	21,4

^a bez krajów najsłabiej rozwiniętych

Źródło: opracowanie własne na podstawie United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. I, Comprehensive Tables, Population Division, New York 2003.

Proces starzenia się ludności jest najbardziej zaawansowany w Europie. W 2000 r. nie mniej niż połowa ludności tego kontynentu miała 37,7 lat, w 2050 r. mediana wieku będzie wynosić 47,7 lat (dla porównania w Ameryce Północnej będzie na poziomie 40,2 lat). Towarzyszy temu procesowi niespotykany na innych kontynentach spadek udziału ludności w wieku 15-59 lat (por. Tabela 3) lub w wieku 15-64 lata (Wykres 1).

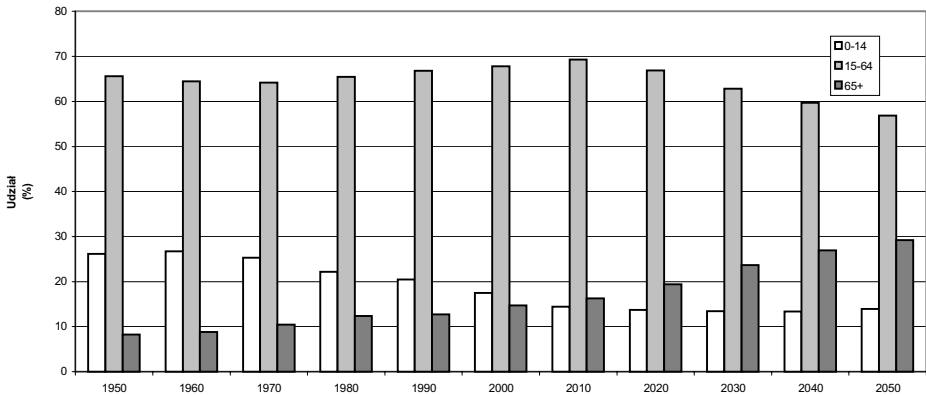
Przemiany demograficzne prowadzące do ustalenia się nowego porządku demograficznego w Europie nie przebiegały jednakowo w poszczególnych jej regionach: najwcześniej zaobserwowano je w krajach Europy Północnej, najpóźniej – w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Im później się one rozpo-

Tabela 3. Struktura wieku ludności według poszczególnych kontynentów (w procentach)

Kontynent	0-14		15-59		60 lat i więcej	
	2000	2050	2000	2050	2000	2050
Afryka	42,6	27,8	52,4	61,7	5,0	10,5
Azja	30,4	18,6	60,8	58,6	8,8	22,8
Ameryka Łacińska i Karaiby	31,9	18,1	60,1	57,9	8,0	24,0
Europa	17,5	14,7	62,3	49,7	20,2	35,1
Ameryka Płn.	21,5	17,7	62,3	61,8	16,2	20,5
Oceania	25,8	18,1	60,9	62,8	13,3	19,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie *United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. I, Comprehensive Tables, Population Division, New York 2003.*

Wykres 1. Struktura wieku ludności Europy w latach 1950-2050



Źródło: *I. Grabowska, Starzenie się ludności i jego wpływ na rynek pracy. Polska a Dania, praca magisterska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.*

częły, tym gwałtowniej przebiegały. W 2002 r. maksymalne wartości współczynnika dzietności teoretycznej miały Francja (1,89), Norwegia (1,75), Holandia (1,73), Dania i Finlandia (1,72) oraz Szwecja (1,65), a najniższe wartości, czyli 1,35 i mniej, obserwowane były w następujących krajach: Bułgaria, Czechy (1,17), Łotwa, Litwa, Mołdawia, Polska (1,24), Rumunia, Słowacja, Słowenia, Ukraina (1,10), Hiszpania (1,25), Grecja (1,25), Włochy (1,23), Węgry (1,30), Rosja (1,32). Terytorialne zróżnicowanie spadku umieralności sprawia, że oczekiwane dalsze trwanie życia noworodka o danej płci (e_0) jest wyraźnie wyższe w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej. W tej grupie

krajów w 2002r. najniższa wartość tego wskaźnika dla kobiet wynosiła 79,5 lat (Dania), a najwyższa 83 lata (Szwajcaria), przy czym dla większości krajów wartości tej miary wynosiły 80 lat i więcej. Podobnie dla mężczyzn najniższą wartość oczekiwanego trwania życia miała Dania (74,8 lat), zaś najwyższą - Szwecja (77,7 lat). W krajach Europy Środkowo-Wschodniej najkrótsze oczekiwane trwanie życia noworodka płci żeńskiej i męskiej miała Rosja (w 2002 r. odpowiednio 71,9 lat i 58,8 lat), zaś najdłuższe - Słowenia (odpowiednio 80,5 i 72,7 lat).

Przestrzenne różnice przebiegu procesu reprodukcji w Europie, mimo założonego w projekcji ONZ ujednoczenia się poziomu dzietności i zachowania dysproporcji w trwaniu życia, prowadzą do zróżnicowania przemian struktury wieku ludności w tych regionach (por. Tabela 4).

Tabela 4. Struktura wieku ludności według poszczególnych regionów Europy (w procentach)

Regiony Europy	0-14		15-59		60 lat i więcej	
	2000	2050	2000	2050	2000	2050
Europa	17,5	14,7	62,3	49,7	20,3	35,6
Środkowo-Wschodnia	18,1	14,4	63,3	49,2	18,6	36,4
Północna	19,0	15,9	60,6	53,5	20,4	30,6
Południowa	15,7	13,7	62,6	47,8	21,7	38,5
Zachodnia	17,1	15,4	61,3	51,1	21,6	33,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. I, Comprehensive Tables, Population Division, New York 2003.

Najstarszą strukturę wieku ma Europa Południowa, dodatkowo w tym regionie udział osób w wieku 15-59 lat spadnie w 2050 r. do 47,8%. Największe nasilenie starzenia się ludności dotyczy krajów Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie odsetek osób starszych ulegnie w 2050 r. prawie podwojeniu, a jednocześnie udział osób w wieku 15-59 lat także nie przekroczy 50%. W pozostałych regionach starzenie się ludności przebiega nieco mniej intensywnie, ale i tam udział osób starszych wynosi w ostatnim roku projekcji co najmniej 30%.

3. Przewidywane zmiany liczby i struktury wieku ludności Polski na podstawie prognozy GUS z 2003 r.

Dynamika reprodukcji ludności w Polsce w latach dziewięćdziesiątych sprawia, że przewidywanie zmian stanu i struktur ludności jest obciążone więk-

szym stopniem niepewności niż w warunkach mniej gwałtownych przemian demograficznych. Spadek dzietności jest znacznie głębszy niż przewidywano w poprzedniej prognozie ludności opracowanej w GUS w 1999 roku (por. Bolesławski, 2004; Bolesławski, Rutkowska, 2000). Liczba urodzeń stale maleje mimo tego, że liczne kohorty kobiet urodzone w okresie 1975-1984, będące echem powojennego wyżu urodzeń, wkroczyły w wiek najwyższej aktywności matrymonialnej i prokreacyjnej (20-29 lat). Malejąca dzietność współwystępuje ze zmianami wzorca płodności według wieku, które polegają na silnym zmniejszeniu się natężenia urodzeń w grupach wieku o najwyższej płodności (20-24 i 25-29 lat) i przesunięciu się wieku maksymalnej płodności do starszego wieku. Do obniżenia dzietności przyczyniają się niewątpliwie zmiany zachowań matrymonialnych. Mimo systematycznego wzrostu urodzeń pozamałżeńskich, wyraźniejszego w miastach, zdecydowana większość dzieci (powyżej 80%) rodzi się w związkach małżeńskich. Jednak skłonność do zawierania związków małżeńskich spadła, wyraźniej dla kobiet, a decyzje o małżeństwie są podejmowane w późniejszym wieku. Zmiany te są przejawem przeobrażeń w postawach i zachowaniach wobec tworzenia rodzin.

Z kolei spadek miar charakteryzujących umieralność jest większy niż przewidywano. Systematyczna i zauważalna poprawa charakterystyk przeżycia dotyczy niemowląt, długości życia osób nowonarodzonych obojga płci, a także dalszego oczekiwanego trwania życia kobiet i mężczyzn w wieku 15, 30, 45 i 60 lat.

Przygotowując prognozę ludności Polski na lata 2003-2030 przyjęto zatem dalszy spadek płodności do 2010 r. (współczynnik dzietności zmniejszy się z 1,2 dziecka na kobietę do około 1,1), po czym w latach 2010-2020 można oczekiwać niewielkiego wzrostu do poziomu około 1,2. Przewiduje się, iż nadal trwać będą przekształcenia wzorca płodności według wieku, co doprowadzi do zwiększenia się średniego wieku rodzenia dzieci z 28 lat do 29 lat w okresie 2010-2015 oraz do ponad 30 lat w końcowym okresie prognozy. W odniesieniu do umieralności przyjęto kontynuację poprawy charakterystyk przeżycia: do 2010 r. oczekiwane dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej i żeńskiej (e_0) wzrosnie odpowiednio o 2,9 i 1,8 lat. W całym okresie prognozy wartości e_0 wzrosną o 7,2 lat dla mężczyzn i 4,5 roku dla kobiet w porównaniu do 70,4 lat dla mężczyzn oraz 78,7 lat dla kobiet w 2002 r. Jednak zakłada się, iż zmniejszanie „zaległości” w stosunku do krajów najbardziej rozwiniętych będzie następowało wolniej niż w ostatniej dekadzie.

Założenia prognozy z 2003 r. dotyczące migracji wewnętrznych nie różniły się znacznie od przyjętych w prognozie z 1999 r. Przyjmuje się, że wzrost mo-

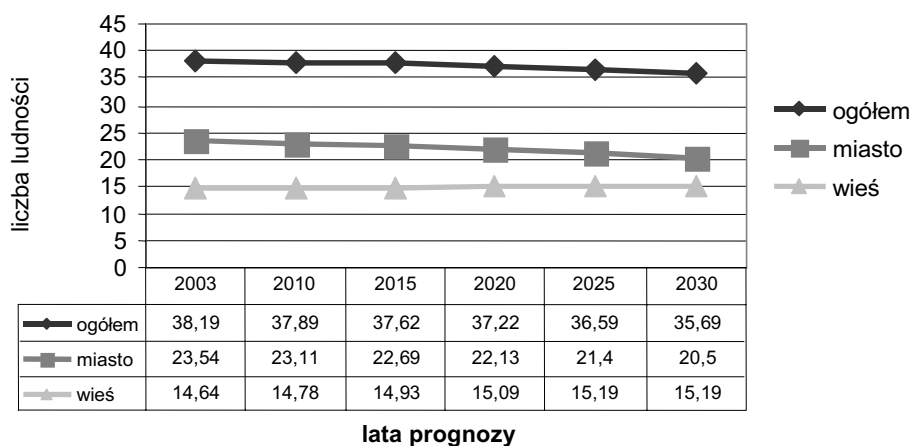
bilności przestrzennej ludności nastąpi około 2010 r., a w ciągu następnych 10 lat wskaźnik migracji powróci do poziomu wielkości z początku lat dziewięćdziesiątych, przy czym utrzyma się przewaga napływu na wieś. W odniesieniu do migracji zagranicznych oczekuje się, że ich skala nieco wzrośnie w najbliższych latach. Założono 5% wzrost w stosunku rocznym wielkości napływu w okresie do 2010 r., a następnie jego stabilizację.

Znaczenie założonych zmian składowych dynamiki ludności tzn. płodności, umieralności oraz migracji wewnętrznych i zagranicznych dla przyszłych zmian liczby ludności Polski i jej struktury według wieku oddają poniższe rysunki:

Spadkowi ludności Polski o blisko 2,5 mln osób w okresie 2002–2030 towarzyszą silne zmiany relacji między liczebnością odpowiednich grup wieku. Liczba osób w wieku 60 lat i więcej wzrośnie z 6,5 mln osób do 10,6 mln w 2030 r., a jej udział w ogólnej liczbie ludności z 17% do 30% (por. Tabela 5). Proces starzenia się będzie intensywniej przebiegać w miastach: w 2030r. blisko co trzecia osoba zamieszkała w mieście będzie w tym wieku, na wsi – co czwarta.

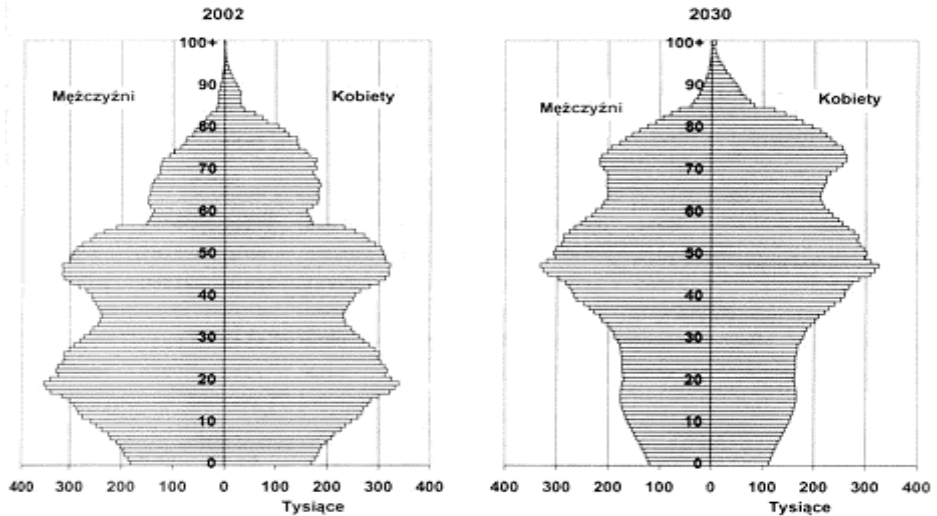
Najsilniejszy przyrost osób starszych należy oczekiwać między 2005 r. a 2020 r., a zwłaszcza w okresie 2010-2015. W ciągu tego czasu liczba osób w wieku 60 lat i więcej wzrośnie o ponad 3 mln, w tym kobiet o blisko 1,7 mln

Wykres 2. Zmiany liczby ludności Polski w latach 2003-2030



Źródło: I.Grabowska, *Starzenie się ludności i jego wpływ na rynek pracy. Polska a Dania, praca magisterska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.*

Wykres 3. Ludność według płci i wieku w 2003 r. i 2030 r.



Źródło: Prognoza demograficzna na lata 2003-2030, www.stat.gov.pl, 14.04.2004.

Tabela 5. Zmiany liczby i udziału ludności w wieku 60 lat i więcej, prognoza 2003

Lata	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Polska							
w tys.	6445,5	6559,3	7517,4	8753,2	9834,6	10341,4	10646,2
w procentach	16,7	17,2	19,8	23,3	26,4	28,3	29,8
Miasto							
w tys.	3861,9	4058,4	4821,9	5722,2	6402,0	6614,0	6677,5
w procentach	16,2	17,3	20,9	25,2	28,9	30,9	32,6
Wieś							
w tys.	2583,6	2500,9	2695,5	3031	3432,6	3727,4	3968,7
w procentach	17,5	17,0	18,2	20,3	22,7	24,5	26,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników prognozy GUS z 2003r.

osób. Charakterystyczny jest także szybszy wzrost osób w wieku 75 lat i więcej po 2020r. (por. Tabela 6). Silny wzrost liczby osób starszych w latach 2005-2020 wynika głównie ze zwiększenia się liczby osób w wieku 60-74 lata, przede wszystkim w miastach. Zmniejszenie przyrostu tej grupy osób starszych w ostatniej dekadzie współwystępuje ze znacznym wzrostem liczby i udziału osób najstarszych, szczególnie w miastach.

Tabela 6. Przyrosty liczby ludności w wieku 60 lat i więcej w okresach pięcioletnich (w tys.)

Lata	2010	2015	2020	2025	2030
Polska					
60-74	659,5	1076,5	1105,4	-126,9	-538,9
75+	298,7	159,3	-24,1	633,7	843,8
Razem	958,2	1235,8	1081,3	506,8	304,8
Kobiety					
60-74	319,1	537,5	562,9	-118,7	-346,6
75+	189,7	101,4	-22,7	354,0	481,9
Razem	508,8	638,9	540,2	235,3	135,2
Miasto					
60-74	539,2	751,7	641,6	-259,9	-508,3
75+	224,2	148,7	38,1	472,0	571,7
Razem	763,4	900,4	679,7	212,1	63,4
Wieś					
60-74	120,3	324,8	463,8	133,0	-30,6
75+	74,4	10,6	-62,2	161,8	272,0
Razem	194,7	335,4	401,6	294,7	241,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników prognozy GUS z 2003 r.

Tabela 7. Udział kobiet oraz ludności miejskiej w ogólnej liczbie osób w wieku 60 lat i więcej

Lata	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Odsetek kobiet							
60-74	57,4	57,1	56,0	54,9	54,3	53,6	52,8
75+	67,2	67,3	66,9	66,7	66,4	64,3	62,8
Razem	60,1	60,5	59,5	58,4	57,5	56,9	56,6
Odsetek ludności miejskiej							
60-74	61,3	63,6	65,9	66,6	65,3	62,8	60,3
75+	56,3	58,3	60,4	62,4	64,5	66,5	66,7
Razem	59,9	61,9	64,1	65,4	65,1	64,0	62,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników prognozy GUS z 2003 r.

Kobiety stanowią 60% populacji osób starszych, ich udział jest o blisko 10 punktów procentowych większy wśród osób w wieku 75 lat i więcej. Założenie o stopniowym zmniejszaniu się różnic charakterystyk przeżywalności według płci przyczynia się do stopniowego spadku udziału kobiet do 57% w 2030 r. (por. Tabela 7). Podobnie udział mieszkańców miast wynosi 60%, częściej występują oni wśród osób w wieku 60-74 lata niż w grupie 75 lat i więcej. Do 2020 r. ich udział zwiększa się dla wszystkich rozważanych sub-

populacji, potem wzrost dotyczy tylko grupy najstarszej - w 2030 r. aż 67% osób najstarszych stanowić będą mieszkańcy miast.

Znaczenie tych zmian u wierzchołka piramidy wieku dodatkowo ilustruje analiza dynamiki pozostałych grup wieku. Posłużę się przy tym grupami wieku wyodrębnionymi ze względu na uregulowania dotyczące wieku produkcyjnego: wiek przedprodukcyjny (0-17 lat), produkcyjny (18-59/64 lat) i poprodukcyjny (60 i więcej lat dla kobiet oraz 65 i więcej lat dla mężczyzn). Dodatkowo w przytoczonych zestawieniach podam też wyniki dla poprzedniej

Tabela 8. Przewidywane zmiany liczby i struktury ludności Polski, prognoza GUS z 1999r. oraz 2003 r.

Lata	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Polska	W tys.					
GUS 2003*	38123,3	37899,2	37625,9	37228,8	36598,0	35693,0
GUS 1999**	38634,4	38787,7	39005,5	39003,1	38656,6	38024,9
0-17						
GUS 2003	7835,1	6810,9	6296,3	6069,6	5784,2	5325,1
GUS 1999	7985,2	7440,3	7515,9	7713,8	7530,6	6897,5
18-59/64						
GUS 2003	24402,8	24657,7	23861,3	22619,6	21559,6	20770,9
GUS 1999	24819,4	25076,2	24277,0	23074,7	22270,6	22015,3
60+/65+						
GUS 2003	5885,4	6430,6	7468,2	8539,7	9254,2	9597,0
GUS 1999	5829,8	6271,2	7212,6	8214,6	8855,4	9112,1
	Przyrosty absolutne (w tys.)					
Polska						
GUS 2003	-525,4	-224,1	-273,3	-397,1	-630,8	-905
GUS 1999	-14,3	153,5	217,4	-2,3	-346,5	-631,7
0-17						
GUS 2003	-1469,3	-1024,2	-514,6	-226,7	-285,4	-459,0
GUS 1999	-1319,2	-544,9	75,6	197,9	-183,2	-633,1
18-59/64						
GUS 2003	738,0	254,9	-796,4	-1241,7	-1059,9	-788,8
GUS 1999	1154,6	256,8	-799,2	-1202,3	-804,1	-255,3
60+/65+						
GUS 2003	205,8	545,2	1037,6	1071,4	714,6	342,8
GUS1999	150,2	441,4	941,4	1002,0	640,8	256,7

* prognoza ludności GUS 2003

** prognoza ludności GUS 1999

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników obu prognoz

prognozy GUS, by uwidocznic wpływ zmian płodności i umieralności na zmiany liczby ludności i jej struktury według wieku.

Zgodnie z ostatnią prognozą liczba osób w wieku przedprodukcyjnym systematycznie spada z 8,4 mln do 5,3 mln osób do 2030 r., co prowadzi do zmniejszenia się udziału tej grupy wieku z 22% do 15%. Poprzednia prognoza przewidywała mniejszy spadek oraz nieznaczny wzrost w okresie 2010-2020 (por. Tabela 8).

Ludność w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) określa potencjalne zasoby pracy. Podlega ona systematycznemu wzrostowi do 2010 roku, jednak słabszemu niż oczekiwano w 1999 r. Z przyrostu całkowitego w latach 2000-2010 o blisko 1 mln osób najczęściej przypada na okres 2003-2005 (738 tys. wobec 255 tys. w latach 2005-2010). Lata 2010-2020 przynoszą gwałtowny spadek o blisko 2 mln osób do poziomu 22620 tys. osób. Kolejną dekadę będzie charakteryzować podobnej skali spadek do 20771 tys. osób w 2030 r. W rezultacie udział tej grupy wieku zwiększa się z 61% do 65% w 2010 r., by następnie zmniejszyć się do 61% w 2020 r. i 58% w 2030 r.

Zmiany liczby ludności w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) charakteryzuje stały wzrost do 8540 tys. osób w 2020 r. (8215 tys. w prognozie z 1999 r.) oraz 9597 tys. w 2030 r. (9112 tys. w prognozie z 1999 r.), czyli znacznie silniejszy niż oczekiwano poprzednio. Najsilniejszy przyrost oczekiwany jest po 2005 r., a szczególnie w dekadzie 2010-2020 – blisko 1 mln osób w każdym pięcioletnim okresie. W następnych 10 latach przyrosty liczby osób w tej grupie wieku będą nieco mniejsze – łącznie o nieco ponad 1 mln. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem systematycznie wzrasta od 15% w 2000 r. do 23% w 2020 r. i 27% w 2030 r.

Strukturę potencjalnych zasobów pracy do 2010 r. kształtują dwa wyże urodzeń: ten z przełomu lat czterdziestych i pięćdziesiątych decyduje o zmianach niemobilnych zasobów pracy (44-59/64 lata), ten zaś z przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych – o przyrostach najmłodszych grup wieku zasobów pracy. Okres 2000-2005 jest szczególny, mamy bowiem jednocześnie do czynienia z odmłodzeniem zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 18-34 lata) i starzeniem się potencjalnych zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 50-64 lata). W następnym pięcioletniu zaczyna dominować starzenie się – liczba osób w starszych grupach wieku zwiększa się silniej, co sprawia, że stabilizacji udziału osób najmłodszych towarzyszy wzrost odsetka osób najstarszych.

W dekadzie spadku liczby osób w wieku produkcyjnym (lata 2010-2020) najpierw silniej zmniejsza się stan liczebny grupy w wieku niemobilnym, zaś w latach 2015-2020 szybciej spada liczba ludności w wieku mobilnym wsku-

tek silnego spadku liczby osób najmłodszych. W efekcie starzenie się zasobów pracy zostaje zahamowane (udział najstarszych grup stabilizuje się na poziomie 21-22%), ale zmniejsza się znacząco udział najmłodszych osób (z 41% do 34%). W ciągu ostatnich 10 lat okresu prognozy następuje spadek liczby osób w wieku mobilnym i wzrost liczby osób w wieku niemobilnym, a także spadek liczby osób najmłodszych oraz w ostatnim pięcioleciu wzrost liczby osób najstarszych. Udział tej ostatniej grupy osób rośnie do 24% w 2030 r., a osób najmłodszych spada do 29%, co jest przejawem intensywnego starzenia się zasobów pracy (Tabela 9).

Reasumując, przewidywania stanu liczebnego i struktury ludności według wieku do roku 2030 wskazują na pewne prawidłowości ogólne dotyczące rozwoju ludności Polski:

Tabela 9. Zmiany liczby ludności w wieku produkcyjnym

Lata	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Polska	w tys.						
18-24	4536,2	4506,5	3868,5	3213,3	2657,4	2404,9	2345,9
25-34	5295,6	5859,6	6372,0	6080,4	5168,2	4294,9	3644,6
35-44	5707,3	4874,8	5071,4	5743,7	6252,3	5972,3	5083,9
18-44	15539,1	15240,9	15311,9	15037,3	14078,0	12672,2	11074,3
45-59/64	8125,7	9161,9	9345,8	8824,0	8541,6	8887,5	9696,5
50-59/55-64	3718,5	4701,8	5464,9	5331,4	4758,8	4601,6	5062,0
18-59/64	23664,8	24402,8	24657,7	23861,3	22619,6	21559,6	20770,9
	Przyrosty absolutne w okresach pięcioletnich (w tys.)						
Polska		738,0	254,9	-796,4	-1241,7	-1059,9	-788,8
18-24		-29,7	-638,0	-655,2	-555,9	-252,5	-59,1
25-34		564,0	512,4	-291,6	-912,1	-873,3	-650,3
35-44		-832,5	196,6	672,3	508,6	-280,0	-888,5
18-44		-298,2	71,0	-274,5	-959,4	-1405,8	-1597,9
45-59/64		1036,2	183,9	-521,9	-282,3	345,8	809,1
50-59/55-64		983,3	763,1	-133,5	-572,5	-157,2	460,4
18-59/64		738,0	254,9	-796,4	-1241,7	-1059,9	-788,8
Polska	Struktura ludności (w %)						
18-24	19,2	18,5	15,7	13,5	11,7	11,2	11,3
25-34	22,4	24,0	25,8	25,5	22,8	19,9	17,5
35-44	24,1	20,0	20,6	24,1	27,6	27,7	24,5
18-44	65,7	62,5	62,1	63,0	62,2	58,8	53,3
45-59/64	34,3	37,5	37,9	37,0	37,8	41,2	46,7
50-59/55-64	15,7	19,3	22,2	22,3	21,0	21,3	24,4
18-59/64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników prognozy GUS z 2003 r.

- ◇ spadek stanu liczebnego populacji do 35,7 mln osób,
- ◇ stały spadek liczby oraz udziału dzieci i młodzieży w strukturze ludności według wieku współwystępujący z regularnym, silnym wzrostem liczby i udziału osób starszych, a zatem intensyfikację procesu starzenia się ludności,
- ◇ nieregularne zmiany liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym,
- ◇ nieregularny przebieg procesu starzenia się potencjalnych zasobów pracy.

Znaczenie tych zmian, o różnym nasileniu w czasie, ilustrują dodatkowo miary dotyczące proporcji między liczbą ludności w odpowiednich grupach wieku. Do tych miar, wskazujących na zmiany niezwykle istotne z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia, zalicza się współczynnik obciążenia demograficznego: całkowity, osobami w wieku 0-14 lat oraz osobami starszymi. Całkowity współczynnik obciążenia jest to stosunek liczby ludności w wieku 0-14 lat oraz w wieku 60 lat i więcej do liczby osób w wieku 15-59 lat. Natomiast współczynnik obciążenia osobami w wieku 0-14 jest definiowany jako iloraz liczby ludności w wieku 0-14 lat do liczby osób w wieku 15-59 lat, zaś współczynnik obciążenia osobami starszymi - jako iloraz liczby ludności w wieku 60 lat i więcej do liczby osób w wieku 15-59 lat. Oprócz tego można wyznaczyć współczynniki obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym (tzw. współczynniki obciążenia ekonomicznego). Współczynnik całkowity jest wyrażony jako iloraz liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym oraz liczby osób w wieku produkcyjnym. Natomiast współczynnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym jest definiowany jako iloraz liczby ludności w wieku 60/65 lat i więcej do liczby osób w wieku 18-59/64 lata. Miary te syntetyzują natężenie zmian porównywanych grup ludności.

W latach 2000-2005 przewidywane jest zmniejszenie obciążenia osób w wieku 15-59 lat osobami w wieku 0-14 oraz 60 lat i więcej. Wynika to głównie ze spadku obciążenia osobami najmłodszymi. Również zmniejszy się liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym. Jest to skutkiem jednoczesnego wolnego spadku liczby osób najmłodszych i silnego wzrostu liczby osób w wieku produkcyjnym (por. Tabela 10).

W latach następnych należy spodziewać się zwiększenia obciążenia, szczególnie szybkiego w latach 2010-2020. Zmiany te wynikają głównie z szybkiego wzrostu liczby osób w wieku 60 lat i więcej oraz zmniejszania się liczby osób najmłodszych współwystępujących z gwałtownym zmniejszaniem się liczby osób w wieku 15-59 lat. Te zmiany determinują także zmiany liczby ludno-

Tabela 10. Współczynniki obciążenia

Współczynniki obciążenia	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Demograficznego							
Polska							
Całkowity	55	50	52	59	67	70	72
Osobami w wieku 0-14 lat	29	24	22	22	23	22	21
Osobami w wieku 60 lat i więcej	26	26	30	37	44	48	51
Miasto							
Całkowity	50	46	51	60	70	74	76
Osobami w wieku 0-14 lat	25	21	19	20	21	20	19
Osobami w wieku 60 lat i więcej	24	25	31	40	49	54	57
Wieś							
Całkowity	65	56	53	56	62	66	67
Osobami w wieku 0-14 lat	36	30	25	25	25	25	23
Osobami w wieku 60 lat i więcej	29	27	28	32	37	41	44
Ekonomicznego							
Polska							
Osobami w wieku nieprodukcyjnym	63	56	54	58	65	70	72
Osobami w wieku poprodukcyjnym	24	24	26	31	38	43	46
Miasto							
Osobami w wieku nieprodukcyjnym	57	51	51	58	67	73	75
Osobami w wieku poprodukcyjnym	22	23	27	34	42	48	52
Wieś							
Osobami w wieku nieprodukcyjnym	74	65	57	57	61	66	68
Osobami w wieku poprodukcyjnym	27	25	25	27	31	36	39

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników prognozy GUS z 2003 r.

ści w wieku nieprodukcyjnym i produkcyjnym oraz zmiany współczynników obciążenia osób w wieku produkcyjnym osobami w wieku nieprodukcyjnym. Do przewidywanego w dekadzie ostatniej wzrostu obciążenia, choć znacznie wolniejszego, przyczynia się głównie starzenie się ludności. Od 2025 r. ponad 70 osób w wieku nieprodukcyjnym będzie przypadać na 100 osób w wieku produkcyjnym. Realne obciążenie będzie jeszcze większe, albowiem część osób w wieku produkcyjnym nie pracuje (osoby bezrobotne i bierne zawodowo).

Należy przy tym podkreślić, że zmiany relacji między poszczególnymi grupami wieku wynikają zarówno z przeszłych wyżów i niżów urodzeń jak i zakładanych zmian dotyczących zwłaszcza płodności i umieralności. Nieregularność tych zmian sprawia, że kolejne okresy prognozy charakteryzują się odmiennymi ograniczeniami rozwoju kraju, a w szczególności uwarunkowaniami sytuacji na rynku pracy. Dla okresu do 2010 r. charakterystyczny jest silny spadek liczby dzieci i młodzieży, utrzymywanie się presji demograficz-

nej na rynek pracy, postępujący proces starzenia się zasobów pracy oraz coraz silniejszy wzrost liczby osób najstarszych. Do najważniejszych wyzwań rozwojowych dekady 2010-2020 należy zmiana proporcji między ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Problem polega nie tylko na gwałtownym wzroście liczby osób starszych – z 7,5 mln w 2010 r. do 9,8 mln w 2020 r. W 2010 r. blisko co piąta osoba była w wieku 60 lat i więcej, 10 lat później – 26%. Dramatyczny wzrost obciążenia osób w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym wynika ze spadku zasobów pracy o około 2 mln i jednocześnie zwiększenia się liczby osób w wieku nieprodukcyjnym także o ponad 2 mln. Jednocześnie struktura wieku zasobów może być uznana za czynnik sprzyjający niezbędnemu w tych warunkach wzrostowi efektywności zasobów: 63% zasobów stanowią osoby w wieku mobilnym. W kolejnej dekadzie należy oczekiwać kontynuacji zmian z poprzedniego okresu: spada liczba osób w wieku produkcyjnym, ale nieco słabiej, także wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym jest coraz wolniejszy. Jednak zasoby pracy zmniejszą się o 1,8 mln osób, zaś populacja osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o nieco ponad 1 mln. Dodatkowo zasoby pracy ulegną wyraźnemu postarzeniu – udział osób w wieku mobilnym spadnie do 53%. Ponadto nastąpi postarzenie się populacji osób starszych, szczególnie starszych kobiet.

4. Percepcja społeczna procesu starzenia się i odpowiedzialności za opiekę nad osobami starszymi

Osoby w wieku 60 lat i więcej stanowią obecnie blisko 17% ogółu ludności Polski, a od 2020 r. - już co najmniej 26% ludności Polski. Świadomość powszechnego charakteru tego procesu, jego zaawansowania w przyszłości, a zwłaszcza jego skutków w wymiarze ekonomicznym, społecznym i jednostkowym ma ogromne znaczenie dla dostosowania gospodarki, organizacji społeczeństwa, a także rodzin i jednostek do życia w społeczeństwach, w których co najmniej jedną czwartą stanowią osoby starsze i znaczna ich część będzie samotna. Przedstawię wybrane wyniki reprezentatywnego badania przeprowadzonego w końcu 2001 r. na próbie 4,2 tys. osób, które dotyczyło społecznej percepcji przemian ludnościowych zachodzących w Polsce oraz poglądów o rozwiązaniach polityki ludnościowej⁸ (Abramowska i inni, 2003). Pozwalają one na ocenę postrzegania procesu starzenia się, stosunku do osób starszych w społeczeństwie i poglądów dotyczących odpowiedzialności za opiekę nad nimi.

⁸ Badanie to jest częścią międzynarodowego projektu badawczego, którego prace w ramach 5 Programu Ramowego koordynuje Niemiecki Instytut Badań Ludnościowych w Wiesbaden (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung – BIB).

Tabela 11. Rozkład odpowiedzi dotyczących miejsca osób starszych w społeczeństwie

Stwierdzenie	Odpowiedzi				
	zdecydowanie zgadzam się	zgadzam się	Ani zgadzam się, ani się nie zgadzam	nie zgadzam się	zdecydowanie nie zgadzam się
Dzięki doświadczeniu są ciągle potrzebni	36,1	56,1	6,3	1,3	0,2
Gwarantują zachowanie tradycyjnych wartości w społeczeństwie	32,3	57,0	8,9	1,6	0,2
Młodsze generacje mogą korzystać z ich obecności, wiedzy, oświadczenia	31,2	60,1	7,5	1,0	0,2
Społeczeństwo powinno brać pod uwagę prawa starszych	33,3	59,6	6,3	0,7	0,1
Społeczeństwo powinno brać pod uwagę problemy osób starszych	35,0	58,7	5,0	1,0	0,3
Osoby starsze są nieproduktywne i tylko stanowią obciążenie dla społeczeństwa	1,3	3,7	10,2	56,1	28,7
Starsze osoby stanowią przeszkodę dla zmian	0,9	3,8	13,8	54,1	27,4
Starsze osoby stanowią ciężar dla społeczeństwa	0,8	3,6	10,4	53,2	32,0
Starsze osoby udzielają wsparcia emocjonalnego młodszym generacjom	17,2	58,6	19,0	3,9	1,2
Starsze osoby udzielają pomocy materialnej młodszym generacjom	24,1	56,0	14,6	4,5	0,8
Starsze osoby udzielają pomocy w opiece nad dziećmi	33,0	58,7	6,6	1,4	0,4

Źródło: Abramowska i in., 2003.

Mimo trwającej od kilku lat dyskusji świadomość procesu starzenia w kategoriach ilościowych jest bardzo niska. Jednak sam proces jest oceniany przez zdecydowaną większość respondentów (65%) negatywnie. Obok tego wystę-

puje stosunkowo silne przekonanie o przydatności osób starszych w życiu społecznym i rodzinie. Powyższa tabela przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące miejsca osób starszych w społeczeństwie.

Analiza czynnikowa powyższych zmiennych, opisujących pozytywne i negatywne opinie o osobach starszych, pozwoliła na wyłonienie trzech ukrytych czynników: pierwszy wiąże się z pozytywnym postrzeganiem osób starszych, tzn. uznaniem, że stanowią one kapitał społeczny ze względu na swą wiedzę i doświadczenie oraz że należy respektować ich prawa i problemy. Czynnik drugi można interpretować jako negatywne skojarzenia związane ze starością i ludźmi w podeszłym wieku (osoby starsze traktowane jako obciążenie dla społeczeństwa), zaś czynnik trzeci dotyczy przekazywania wartości materialnych i niematerialnych osobom młodszym przez osoby starsze. Grupowanie respondentów ze względu na te czynniki ukryte pozwoliło na ustalenie, że najliczniej reprezentowane są osoby będące zwolennikami postrzegania osób starszych jako kapitału społecznego oraz jednocześnie przeciwnikami poglądu, iż osoby starsze stanowią obciążenie dla społeczeństwa (łącznie 69% ogółu badanych). Można wśród nich wyłonić dwie grupy ze względu na opinie w kwestii transferów od osób starszych do młodszych: 49% stanowią zwolennicy tego poglądu, zaś 20% – jego oponenti. Z kolei 20% respondentów jest przeciwna uznaniu transferów od osób starszych do młodszych oraz uznaniu osób starszych za kapitał społeczny. Zdecydowanych zwolenników poglądu, iż osoby starsze są obciążeniem dla społeczeństwa, jest jedynie 11% badanych. Zatem mimo tego, że w ogólnej dyskusji o starzeniu się i jego konsekwencjach jak dotąd dominuje myślenie w kategoriach trudności i problemów do rozwiązania, głównie natury ekonomicznej, w społecznej percepcji traktowanie osób starszych jako zasobu społecznego jest silnie obecne.

Podobnie wśród respondentów dominuje przekonanie o odpowiedzialności przede wszystkim członków rodziny, a głównie dzieci, za opiekę nad osobami starszymi, co ilustruje poniższa tabela.

Analiza czynnikowa tych zmiennych doprowadziła do wyodrębnienia także trzech ukrytych czynników. Czynnik pierwszy wiąże się z uznaniem, że to rodzina i dzieci są odpowiedzialne za opiekę i pomoc dla osób starszych, czynnik drugi przypisuje państwu i społeczeństwu odpowiedzialność za pomoc i opiekę nad osobami starszymi, zaś czynnik trzeci można interpretować jako pogląd, iż generalnie opiekę nad osobami starszymi powinna sprawować rodzina (dzieci), ale w sytuacji, gdy rodzina nie może się z tych obowiązków wywiązać, to państwo powinno się nimi zająć. Segmentacja respondentów ze względu na te czynniki wskazała, że dwie grupy (większość badanych) tworzą

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi dotyczących odpowiedzialności za opiekę nad osobami starszymi

Stwierdzenie	Odpowiedzi				
	zdecydowanie zgadzam się	zgadzam się	Ani zgadzam się, ani się nie zgadzam	nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
Opieka nad osobami starszymi jest obowiązkiem całego społeczeństwa i powinna być sprawowana za pośrednictwem instytucji społecznych	22,4	42,9	22,6	10,7	1,4
Opieka nad rodzicami w starszym wieku należy do obowiązków dzieci	36,9	53,2	7,7	1,8	0,4
Opieka nad osobami starszymi jest obowiązkiem całej rodziny	23,0	57,2	16,8	2,6	0,4
Chciał(a)bym, by moi starsi rodzice zamieszkali ze mną	19,8	44,9	28,7	5,7	1,0
Gdyby jedno z rodziców potrzebowało opieki, zaproponował(a)bym wspólne zamieszkanie	27,0	58,1	12,1	2,3	0,5
Obecność małych dzieci ogranicza możliwość sprawowania opieki nad rodzicami w starszym wieku	4,4	28,1	30,3	31,6	5,7
Osoby starsze powinny mieszkać w domach opieki tylko w sytuacji, gdy nikt z rodziny nie może się o nie zatroszczyć	17,8	50,2	13,9	13,4	4,8
Osoby starsze powinny mieszkać w domach opieki	1,2	4,9	23,1	51,6	19,2
Opieka nad rodzicami w starszym wieku nie należy do obowiązków dzieci	2,4	6,9	10,5	47,5	32,7

Źródło: Abramowska i in, 2003.

zwolennicy opinii, że opiekę nad osobami starszymi powinna sprawować rodzina oraz że w razie trudności w sprawowaniu tej opieki konieczne jest wsparcie instytucjonalne. Różnice między tymi grupami dotyczą kwestii opieki sprawowanej przez państwo (czynnik drugi) – pierwsza grupa to zdecydowani oponenti tego rozwiązania (42%), zaś druga – zdecydowani zwolennicy tego poglądu (21%). Osoby przeciwnie opiece nad osobami starszymi sprawowanej przez rodzinę i zwolennicy opieki instytucjonalnej gwarantowanej przez państwo także stanowią 21%. Najmniej licznie (17%) reprezentowani są zdecydowani oponenti łączenia opieki instytucjonalnej i rodzinnej oraz zwolennicy opieki nad osobami starszymi pełnionej tylko przez rodzinę.

Uznanie domów opieki jako formy instytucjonalnej opieki nad osobami starszymi występuje jedynie w sytuacji przymusowej. Respondenci wyrażają gotowość współzamieszkania ze starszymi rodzicami, zwłaszcza w sytuacji, gdy zajdzie taka konieczność. Te poglądy znajdują wyraz także w opiniach na temat najlepszego źródła pomocy w sytuacjach, gdy konieczna jest stała pomoc w życiu codziennym bądź niewielka opieka zdrowotna. Wskazywani są przede wszystkim mąż/zona i dzieci, a następnie pozostali członkowie rodziny. Wyniki badania wskazują także, iż występuje przyzwolenie na komercjalizację usług społecznych dla osób starszych, które wzrasta wraz z wiekiem respondenta. Istnienie silnych więzów między osobami starszymi i ich dziećmi oraz krewnymi potwierdzają także wyniki analizy kontaktów społecznych respondentów z osobami starszymi z ich najbliższego otoczenia.

Takie podejście do opieki rodzinnej i instytucjonalnej nad osobami starszymi, a także do komercjalizacji usług opiekuńczych wynika nie tylko ze stosunkowo niewielkiego jeszcze zaawansowania procesu starzenia się i związanego z tym popytu na usługi opiekuńcze, ale i tradycji oraz więzi rodzinnych. Niewątpliwie wraz z przyspieszeniem zmian struktur wieku i dokonującymi się przemianami rodziny (spadek dzietności, zmiany form tworzenia i rozpadu gospodarstw domowych), będzie coraz więcej osób starszych samotnych. Zatem konieczny jest rozwój opieki instytucjonalnej. Jednak obok rozwoju usług instytucjonalnych, pozwalających na pomoc osobom jej potrzebującym (należy się też liczyć ze wzrostem liczby osób niepełnosprawnych), powinno się wspierać rodziny w ich funkcjach opieki nad osobami starszymi, korzystając z tego poczucia odpowiedzialności rodziny za osoby starsze. Warto skorzystać z doświadczeń krajów rozwiniętych gospodarczo, doświadczających wcześniej niż Polska intensywnego starzenia się ludności. W latach 60-tych i 70-tych panował pogląd, że najkorzystniejsze warunki dla osób starszych zwłaszcza dla tych, które nie mogą mieszkać samotnie, stwarzają pensjonaty

o odpowiedniej, profesjonalnej opiece. Te rozwiązania okazały się kosztowne i społecznie nieefektywne. Obecnie uznaje się, że zarówno ze względów ekonomicznych, społecznych jak i psychologicznych lepiej jest - o ile to możliwe - pozostawiać osoby starsze w ich środowisku, zapewniając na miejscu odpowiednią opiekę. Proponowane rozwiązania są zgodne z naszą kulturą i tradycją – osłabienie społeczno-ekonomicznych podstaw rodziny jako struktury społecznej nie jest w Polsce tak zaawansowane jak w krajach europejskich. Zmniejszeniu się znaczenia struktur rodzinnych na rzecz wzrostu znaczenia struktur instytucjonalnych przeciwdziałał nie tylko powolny rozwój instytucji, opóźnienia w rozwoju sektora usług, ale także system wartości. Rodzina znajduje w nim trwale wysoką pozycję. Stanowi to szansę, ale o jej wykorzystaniu zdecyduje wsparcie rodzin opiekujących się osobami starszymi poprzez odpowiednie rozwiązania polityki społecznej.

Z kolei badanie eksperckie przeprowadzone w latach 2003-2004 w Polsce⁹ pokazało, że proces starzenia się ludności jest postrzegany jako podstawowe wyzwanie natury ekonomicznej i społecznej. Przywiązywanie dużego znaczenia do tego procesu przez grupę ekspertów polskich, reprezentujących różne grupy zawodowe, jest rzeczą godną podkreślenia. Zrozumiałe jest bowiem, że starzeniu się ludności poświęca się więcej uwagi w scenariuszach rozwoju demograficznego i polityki ludnościowej sformułowanych przez ekspertów z tych krajów, gdzie proces starzenia jest znacznie bardziej zaawansowany. Sądzę, że zrozumienie rangi tego procesu w Polsce, którą dopiero czeka przyspieszenie procesu przemian struktur wieku, można wiązać ze wzrostem wiedzy o zmianach tych struktur wynikłym z debat wywołanych reformami systemu emerytalnego. W rozpatrywanych scenariuszach rozwoju demograficznego Polski starzenie się ludności jest na centralnym miejscu, choć w poszczególnych scenariuszach jest niejednakowo traktowane z punktu widze-

⁹ Badanie analogiczne przeprowadzono w 14 krajach Europy (Austria, Belgia, Czechy, Estonia, Finlandia, Holandia, Litwa, Niemcy, Polska, Rumunia, Słowenia, Szwajcaria, Węgry, Włochy). Jego celem było stworzenie przy udziale ekspertów scenariuszy rozwoju demograficznego oraz sprzyjających im rozwiązań polityki ludnościowej dotyczących: procesu starzenia się ludności, społecznych ról kobiet i mężczyzn oraz rodziny i decyzji prokreacyjnych. Zastosowana metoda badania (*Policy Delphi*) jest odmianą klasycznej metody delfickiej przystosowanej do rozwiązywania problemów natury politycznej, czyli takich, które mogą być odmiennie rozwiązane przez różne osoby reprezentujące różne poglądy i grupy interesu. Jej celem nie jest osiągnięcie konsensusu, ale sformułowanie różnych przeciwstawnych opinii przez anonimowych ekspertów reprezentujących szerokie spektrum interesów i poglądów, przy jednoczesnym zapewnieniu wzajemnej komunikacji oraz umożliwieniu poznania opinii innych ekspertów, a także możliwości zmiany własnych poglądów (por. Kotowska (red.), 2004).

nia postulowanych rozwiązań polityki społecznej. Większe znaczenie przywiązuje się do poprawy warunków życia osób starszych oraz rozwoju usług społecznych, wiążąc to z odpowiednią działalnością państwa. Mniejsze poparcie ekspertów uzyskały scenariusze promujące indywidualną odpowiedzialność za własną starość, a także wzrost aktywności osób starszych (*active ageing*).

Dyskutując zatem o dostosowaniach ekonomicznych i społecznych do procesu starzenia się należy obok rozwoju odpowiednich instytucji, podkreślonego przez ekspertów, oraz nieuchronnej komercjalizacji usług opiekuńczych także wskazywać na rozwiązania, które wspierają rodzinę w opiece nad osobami starszymi. Silne więzi rodzinne i trwale wysoka pozycja rodziny w systemie wartości stanowią szansę w radzeniu sobie ze skutkami procesu starzenia, ale o jej wykorzystaniu zdecyduje wprowadzenie odpowiednich rozwiązań sprzyjających rodzinie w zakresie opieki nad osobami starszymi. Polityka na rzecz rodziny powinna zatem wspomagać wypełnianie jej funkcji nie tylko w odniesieniu do dzieci, ale także względem osób starszych. Wsparcie rodziny w jej funkcjach - ekonomicznej, opiekuńczej i pielęgnacyjnej - wiąże się z koniecznością wprowadzenia odpowiednich zmian prawnych (np. uregulowania dotyczące urlopów opiekuńczych, zasiłków opiekuńczych), a także z rozwojem usług społecznych.

Reasumując powyższe rozważania chciałabym odwołać się do opinii profesora J.Z.Holzera, że wobec zachodzących zmian struktur wieku ludności „nakazem chwili staje się umacnianie w społeczeństwie poczucia międzygeneracyjnej odpowiedzialności za ludzi starych, ale rola społecznej odpowiedzialności za ich los będzie prawdopodobnie rosła” (Holzer, Serek, 2000, s. 43). Należy zatem uznać równoległe działania na rzecz rozwoju opieki instytucjonalnej, wspomagania rodziny oraz popierania grup społecznych i organizacji pozarządowych w działalności na rzecz opieki nad osobami starszymi jako niezbędne dla sprostania wyzwaniom, jakie stwarza proces starzenia się ludności Polski.

Literatura:

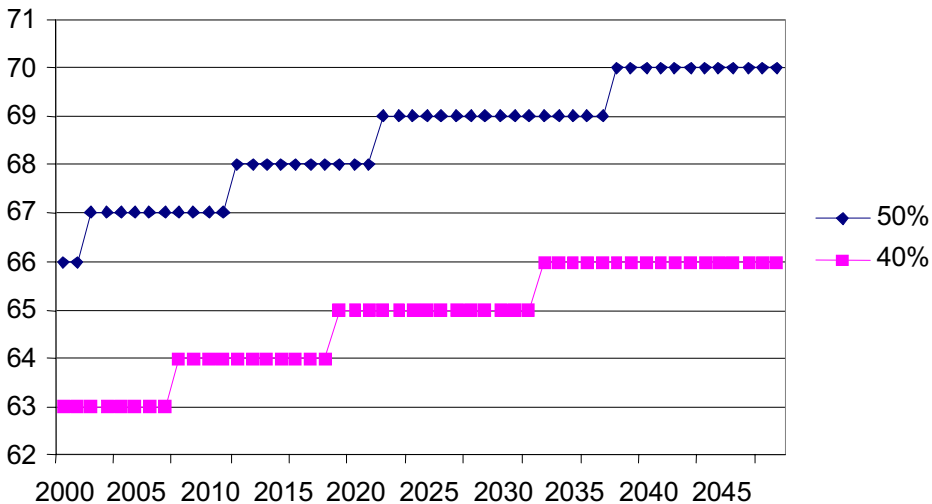
- A.Abramowska, B.Balcerzak-Paradowska, I.E.Kotowska (red.) I.Kowalska, M.Muszyńska, W.Wróblewska, Polityka ludnościowa – cele, rozwiązania, opinie, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2003.
- L.Bolesławski, Prognoza demograficzna na lata 2003-2030, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004.
- L.Bolesławski, L.Rutkowska, Prognoza ludności Polski według województw na lata 1999-2030, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2000.

- M.Cieślak, O naturze prognozy demograficznej i o technologii jej ustalania, „Studia Demograficzne” nr 4/110, 1992;
- I.Grabowska, Starzenie się ludności i jego wpływ na rynek pracy. Polska a Dania, praca magisterska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.
- J.Z.Holzer, Demografia, PWE, Warszawa, 2003.
- J.Z.Holzer, R.Serek, Sytuacja demograficzna świata i Polski w okresie do roku 2020, [w:] Strategia rozwoju Polski do roku 2020, t.I : Diagnoza ogólnych uwarunkowań rozwojowych, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2000.
- N.W. Keilman, Uncertainty in National Population Forecasting: Issues, Backgrounds, Analyses, Recommendations, Swets &Zetlinger B.V., Amsterdam/Lisse 1990.
- I.E.Kotowska (red.), A.Matysiak, A.Domaradzka, Raport końcowy z badania eksperckiego Delphi dotyczącego przemian demograficznych i polityki ludnościowej, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.
- M.Kupiszewski, Modelowanie dynamik przemian ludności w warunkach wzrostu znaczenia migracji międzynarodowych, PAN, Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im.St.Leszczyńskiego, Prace Geograficzne nr 181, Warszawa, 2002.
- United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. I, Comparative Tables, Population Division, New York 2003.
- United Nations, World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. II, Sex and Age, Population Division, New York 2003.

Później na emeryturę? To nie takie proste...

Ludzie żyją coraz dłużej, coraz dłużej też cieszą się dobrym zdrowiem. Tak przynajmniej dzieje się w większości krajów Europy i w rozwiniętych gospodarczo krajach pozaeuropejskich. Równocześnie jednak niekonięcznie towarzyszą temu dodatkowe lata pracy zawodowej i proporcjonalnie późniejsze przechodzenie na emeryturę. Tymczasem obniżające się wskaźniki rozrodczości w połączeniu z malejącą umieralnością powodują, że społeczeństwa „starzeją się”: rośnie udział ludzi starszych, którzy porzucili już aktywność zawodową; maleje udział młodszych, aktywnych zawodowo roczników. Utrzymanie tych trendów może mieć dramatyczne skutki dla finansów systemów emerytalnych jak i dla finansów publicznych. Stąd ekonomiści postulują stopniowe podwyższanie ustawowego wieku emerytalnego oraz reformy systemów emerytalnych wprowadzające bodźce ekonomiczne mające skłaniać do późniejszego

Wykres 1. Hipotetyczny wiek przejścia na emeryturę gwarantujący stopę zastąpienia na poziomie 40% lub 50% w warunkach systemu emerytalnego o zdefiniowanej składce (18%).¹



¹ Obliczenia własne na podstawie przyszłych wartości oczekiwanej długości życia (średniej dla kobiety i mężczyzny) przyjętej w założeniach prognozy demograficznej dla Polski sporządzonej przez ONZ (World Population Prospects, 2002 Revision, New York, 2003).

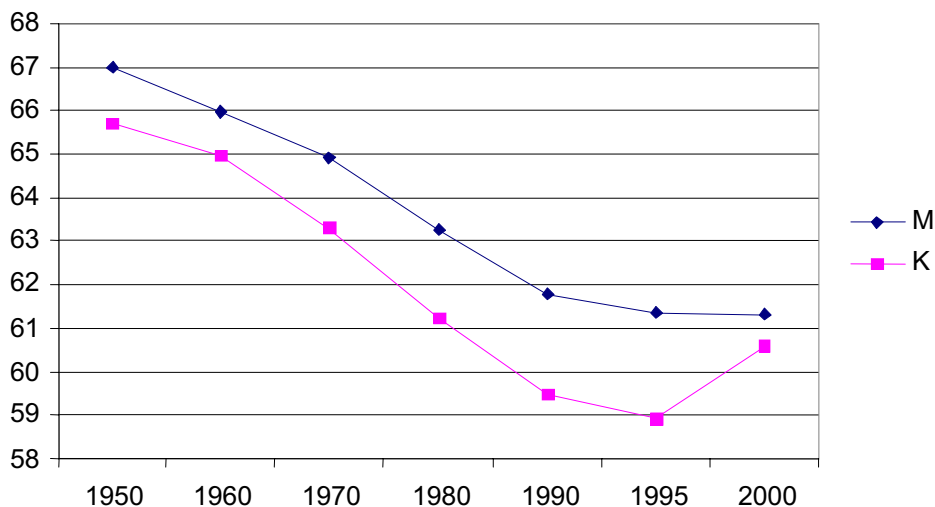
go przechodzenia na emeryturę. Takie systemy emerytalne jak polski pierwszy czy drugi „filar” pozwalają na osiągnięcie przez kolejne roczniki pożądanej stopy zastąpienia jedynie pod warunkiem, że roczniki te przechodzą na emeryturę w coraz starszym wieku, proporcjonalnie do zmniejszania się umieralności, a zatem i wydłużania się oczekiwanego trwania życia osób starszych (por. Wykres 1).

Czy owe ekonomiczne zachęty do późniejszego przechodzenia na emeryturę przyniosą oczekiwane skutki? Czy przełamany zostanie obserwowany od dziesięcioleci trend? Od dziesięcioleci bowiem w zamożniejszych krajach Europy i świata obserwujemy raczej obniżanie się odsetka aktywnych zawodowo osób w starszym wieku, jak i obniżanie się faktycznego przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę. Dlaczego tak się dzieje? Jakie czynniki decydują o tym, że ludzie wcześniej rezygnują z pracy zawodowej i przechodzą na emeryturę²? Czy wystarczą zmiany w systemach emerytalnych, by skłonić do dłuższej pracy zawodowej, a tym samym krótszego okresu cieszenia się z czasu wolnego jaki potencjalnie daje „emerytura”?

Kiedy wprowadzano pierwsze powszechne systemy emerytalne w Niemczech, Anglii i Francji na przełomie dziewiętnastego i dwudziestego wieku, obowiązujący wiek emerytalny wynosił 65 lub nawet 70 lat. Po stu latach, choć ludzie żyją dużo dłużej w dobrym zdrowiu, w wielu krajach europejskich rzeczywisty wiek opuszczania rynku pracy i przechodzenia na emeryturę jest dużo niższy. W roku 1937 odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn powyżej 60 roku życia wynosił w Stanach Zjednoczonych 61.5%; na początku lat sześćdziesiątych było to już tylko 27.6%. W Europie, jak pokazuje wykres 2, szacowany przeciętny wiek zakończenia aktywności zawodowej (wycofania się z rynku pracy) wynosił w roku 1950 sześćdziesiąt siedem lat dla mężczyzn i niemal

² Jedno i drugie nie zawsze rzecz jasna następuje w tym samym momencie. Pobieraniu emerytury często towarzyszy kontynuacja pracy zawodowej w jakiejś formie. Z punktu widzenia finansowania emerytur ważniejsze jest, by emeryci kontynuujący pracę opłacali należne od uzyskiwanych dochodów składki i podatki, niż aby nie pracowali w ogóle pobierając emeryturę. Coraz częściej też proponuje się stopniowe odchodzenie od aktywności zawodowej i przechodzenie na emeryturę: praca w niepełnym wymiarze czasu w połączeniu z pobieraniem pewnej części świadczenia emerytalnego. W niniejszym tekście przyjmujemy – jak to się najczęściej dotychczas dzieje – że przejście na emeryturę oznacza jednoczesny koniec aktywności zawodowej, przynajmniej w sensie pracy najmniejszej. Rozważania dotyczą zresztą przede wszystkim pracowników najemnych, gdyż proces przechodzenia na emeryturę i kończenia pracy zawodowej przez pracujących na rachunek własny czy przedstawicieli wolnych zawodów ma na ogół odmienny, specyficzny charakter.

Wykres 2. Szacowany przeciętny wiek zakończenia aktywności zawodowej w Europie³



sześćdziesiąt sześć dla kobiet. Aż do połowy lat dziewięćdziesiątych wiek wycofania się z rynku pracy obniżał się systematycznie i w roku 1995 wynosił nieco ponad sześćdziesiąt jeden lat dla mężczyzny i niecałe pięćdziesiąt dziewięć lat dla kobiety. Dopiero w ciągu ostatnich kilku lat można obserwować pierwsze sygnały zmiany tego długoletniego trendu. Dotyczą one jednak niemal wyłącznie kobiet, dla których przeciętny wiek zakończenia aktywności zawodowej zaczął powoli rosnąć, zrównując się w wielu krajach z wiekiem, w którym odchodzą z rynku pracy mężczyźni (w ślad za dokonywanym zrównaniem ustawowego wieku emerytalnego).

Nie ma wątpliwości, iż sam fakt istnienia formalnych instytucji emerytalnych (a tym „wieku emerytalnego” ustanawianego na różny sposób przez te instytucje) ma istotny wpływ na to, w jakim wieku ludzie przestają pracować zarobkowo. Zanim na przełomie XIX i XX wieku pojawiły się powszechne emerytury, większość ludzi pracowała zarobkowo dopóki pozwalało na to zdro-

³ Źródło: Lata 1950-1995 – Blöndal S., Scarpetta S.: The Retirement Decisions in OECD Countries, Economics Department Working Papers Nr. 202; OECD 1999, Tablica II.1, s. 53. 2000 – szacunki EUROSTAT-u, jest to średnia dla lat 2001-2002. W obu przypadkach obliczono średnią arytmetyczną dla krajów EU 15 (poza Luksemburgiem) oraz Norwegii i Szwajcarii. Obliczenia własne. Szacunki OECD i EUROSTATU nie są w pełni porównywalne.

wie. Potem było się zdanym na opiekę rodziny, a wraz z postępującą dezintegracją tradycyjnej wielopokoleniowej rodziny w konsekwencji uprzemysłowienia, coraz częściej na publiczne przytułki dla ubogich czy na prywatną dobroczynność. Liczba osób starych bez środków do życia zaczęła rosnać szczególnie dramatycznie wraz z pierwszą „siwowłosa rewolucją”: rewolucyjną zmianą struktury demograficznej wywołaną spadkiem umieralności, jak i płodności, jaka nastąpiła w wielu krajach Europy w XIX wieku⁴. Zaczyna się też zmieniać stosunek do ludzi starszych, co odzwierciedla się zarówno w nowej pozycji „seniora rodu” w rodzinach mieszczańskich, jak i szczególnej roli jaką odgrywali w XIX wieku bardzo już wiekowi władcy i politycy⁵.

Cieszyć się coraz bardziej honorowaną przez społeczeństwo „jesienią życia” mogli tylko ci, którzy posiadali odpowiedni majątek i oszczędności (zaczęły się też pojawiać pierwsze ubezpieczenia emerytalne), jednocześnie jednak „dopełnieniem nowego podejścia była reakcja całego społeczeństwa wobec zjawiska starości pozbawionej środków do życia: odpowiednie ustawodawstwo, przedsięwzięcia pracodawców, robotnicze stowarzyszenia wzajemnej pomocy i indywidualne inicjatywy, którym wskazywały drogę aktywne działania organizacji dobroczynnych, zastąpiły przestarzały system pomocy społecznej z ubiegłego stulecia, nabierając z czasem niespotykanego rozmachu.”⁶

Ten rozmach sprawił, że wiek później, w końcu dwudziestego wieku, w większości krajów europejskich starość nie kojarzy się już z biedą, przejście na emeryturę zaś to dla wielu długo oczekiwany czas, w którym wreszcie będą mogli cieszyć się życiem:

„Na emeryturę śpieszę się, bo muszę mieć czas i energię na to, co mnie naprawdę interesuje, i na wiele rzeczy, których chciałabym jeszcze posmakować....Chciałabym pojechać m.in. do Malborka i do Przemyśla, chciałabym zobaczyć góry Stołowe i Karkonosze. A może uda mi się zrealizować marzenie, by pojechać jeszcze raz do Florencji. Nie chcę, aby bilanse były nadal główną treścią mojego życia....Naprawdę tęsknię do normalności, w której ma się czas i na przyjaźnię, i na dłubanie w ziemi, i na zastanowienie się, i na drzemkę poobiednią. A teraz jestem tego pozbawiona, bo nie mam już sił na to po pracy.”⁷

⁴ Patrz: Jean-Pierre Bois: Historia starości. Od Montaigne’a do pierwszych emerytur; Wydawnictwo Marabut, Warszawa 1996, część czwarta.

⁵ Patrz: op.cit. ss. 288-291

⁶ op.cit. s.299

⁷ Wysokiej klasy specjalistka w bankowości w odpowiedzi na pytanie dlaczego chce przejść na emeryturę w wieku 55 lat (wywiad przeprowadzony przez autora).

W ciągu stulecia zmieniły się w znacznym stopniu podstawowe cele powszechnych systemów emerytalnych: to już nie tylko – i nie przede wszystkim - ratowanie przed ubóstwem tych, którzy nie są już zdolni do pracy i nie mają innych źródeł dochodów.⁸ Powszechne systemy emerytalne stały się także jednym z głównych narzędzi takiej alokacji dochodów cyklu życia, która ma umożliwiać swobodne korzystanie z czasu wolnego po okresie pracy zawodowej i to kiedy pozwala na to jeszcze zdrowie. M. Góra⁹, konstatując ten fakt, pyta: „do jakiego stopnia celowe jest odbieranie pracującym części wytworzonego produktu i przekazywanie jej osobom, które mogą uczestniczyć w jego tworzeniu”? Pytanie zasadne i być może przyszłe roczniki wchodzące na rynek pracy zaczną je stawiać i weryfikować dotychczas dawane odpowiedzi. Póki co emerytura w określonym, możliwie niskim, wieku stała się jednym z istotnych praw pracowniczych uzyskanych w drugiej połowie dwudziestego wieku. Prawo do „bicia na emeryturze” w rozumieniu zasłużonego i godziwego wypoczynku po okresie pracy zawodowej jest jak dotąd niekwestionowanym przedmiotem solidarności międzypokoleniowej. Zostało ono także usankcjonowane przez międzynarodowe prawo pracy, które wprowadziło maksymalny dopuszczalny wiek emerytalny a także wskazuje na różne specjalne sytuacje, w których ludzie powinni móc przejść na emeryturę wcześniej.

Ciekawa jest ewolucja używanych w międzynarodowych konwencjach sformułowań. Konwencja MOP Nr 36 dotycząca obowiązkowego ubezpieczenia na starość z 1933 roku (ratyfikowana przez Polskę w 1949 roku) stwierdza zdecydowanie, że dla pracowników najemnych wiek emerytalny nie może być wyższy niż sześćdziesiąt pięć lat.¹⁰ Konwencja MOP Nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z roku 1952 (ratyfikowana przez Polskę w 2003 roku) mówi także, iż wiek emerytalny nie powinien przekraczać sześćdziesięciu pięciu lat. Jednakże w następnym zdaniu stwierdza się że: „...wyższy wiek może być ustalony przez właściwe władze ze względu na zdolność do pracy osób starszych w danym kraju.”¹¹ Konwencja MOP Nr 128 dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny z roku 1967 potwierdza, że ustawowy wiek emerytalny nie powi-

⁸ Nie można jednocześnie jednak przecenić niesłychanego sukcesu jakie odniosły powszechne systemy emerytalne w ciągu ostatnich dziesięcioleci w eliminacji ubóstwa wśród osób starszych – patrz np. opracowanie OECD: *Financial Resources and Retirement In 9 OECD Countries*, Paryż 2001.

⁹ Por. M. Góra: *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003, s.48

¹⁰ Artykuł 4, w: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919-1994*, PWN, Warszawa 1996, s. 142

¹¹ Art. 26, p.2, w: *op.cit.*, s. 468

nien przekraczać sześćdziesięciu pięciu lat, formułuje jednak nieco precyzyjniej warunki, że może on być ustalony na wyższym poziomie „ze względu na odpowiednie kryteria demograficzne, ekonomiczne i społeczne, uzasadnione statystykami”.¹² Jednocześnie jednak, jeżeli ustawowy wiek emerytalny „...jest równy lub wyższy od 65 lat, wiek ten powinien być obniżony z zachowaniem ustalonych warunków dla osób, które były zatrudnione przy pracach uznanych przez ustawodawstwo krajowe jako ciężkie i szkodliwe dla zdrowia...”¹³

Zalecenie MOP Nr 131 dotyczące świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, towarzyszące Konwencji 128 rozszerza potencjalny zakres uprawnień do wcześniejszych emerytur: „Wiek uprawniający do przyznania świadczeń na starość powinien być – gdzie to jest wskazane – obniżony dla wszystkich ustalonych grup osób, na ustalonych warunkach, w stosunku do których takie uregulowanie byłoby uzasadnione ze względów społecznych.”¹⁴ Późniejsze (1980 rok) Zalecenie MOP Nr 162 dotyczące pracowników w starszym wieku promuje stopniowe przechodzenie na emeryturę, włączając w to elastyczność granicy wieku, w którym pracownik zaczyna otrzymywać pełne lub częściowe świadczenie emerytalne lub równorzędne świadczenie „pomostowe”.

Interesująco potraktował kwestię maksymalnego dopuszczalnego wieku emerytalnego Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego, wzorowany na Konwencji MOP Nr 102 lecz przyjęty dopiero w 1964 roku. Artykuł 26, punkt 2 Kodeksu stwierdza, że ustawowy wiek emerytalny może przekroczyć 65 lat, jeśli proporcja między liczbą osób, które osiągnęły lub przekroczyły tenże wiek, a liczbą osób poniżej tego wieku lecz starszych niż 15 lat jest nie mniejsza niż 10 procent. Gdyby zrealizować w pełni powyższą zasadę i konsekwentnie podnosić wiek emerytalny, to oczywiście „starzenie” się ludności nie zagrażałoby w żaden sposób finansom systemów emerytalnych, gdyż proporcja liczby emerytów do liczby ludności w wieku produkcyjnym byłaby stała. Nikt wówczas nie musiałby ogłaszać „kryzysu” w tej dziedzinie. Ludność jednak rzeczywiście się starzeje – to znaczy nie tylko rośnie odsetek osób powyżej ustalonej granicy wieku (jak np. 65 lat), lecz także rośnie odsetek osób, które biologicznie są osobami starymi – ze względu na stan zdrowia, zdolność do pracy, oczekiwaną długość życia. Oczekiwana długość życia osób w starszym wieku rośnie bowiem znacznie wolniej niż proporcja pomiędzy liczbą ludności starszej

¹² Art. 15, p.2, w: op.cit. , s. 727

¹³ Art. 15, p.3, w: op.cit. , s. 727

¹⁴ punkt. 7, w: op.cit. , s. 741

a liczbą ludności w wieku produkcyjnym¹⁵. Utrzymanie tej proporcji na stałym poziomie oznaczałoby, że kolejne roczniki emerytów żyłyby coraz krócej, co czyni całą tę zasadę trudną do zaakceptowania.

Tzw. Protokół do Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego uchyła jednak tę ogólną zasadę w przypadku, gdy system emerytalny jest wyłącznie systemem pracowniczym: wówczas wiek emerytalny nie może być w żadnym wypadku wyższy niż 65 lat.¹⁶ Z kolei „Zrewidowany Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego” z 1990 roku – podobnie jak wcześniej przytoczana Konwencja MOP Nr 128 – zezwala już bez takich zastrzeżeń na podniesienie ustawowego wieku emerytalnego powyżej 65 lat „jeśli uzasadniają to względy demograficzne, gospodarcze lub społeczne”¹⁷. Jednocześnie sformułowany został wymóg, by ustawodawstwo kraju, który podniósł wiek emerytalny ponad 65 lat, przewidywało możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę w przynajmniej jednym z poniższych przypadków:

- ⇨ dla osób, które pracowały w warunkach uznanych za ciężkie lub szkodliwe dla zdrowia,
- ⇨ dla osób niezdolnych do pracy,
- ⇨ dla osób, które były bezrobotne ponad rok i zbliżają się do ustawowego wieku emerytalnego,
- ⇨ dla osób, które osiągnęły wymagane dla uzyskania prawa do świadczenia okresy zatrudnienia czy płacenia składek, lecz nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego¹⁸.

Przytoczone powyżej normy międzynarodowego prawa pracy odzwierciedlają to, iż emerytura w określonym wieku (i określonej wysokości) stała się

¹⁵ Patrz np. E. Cambois, S. Jacobzone i J.M. Robine: *Is the Health of Older Persons in OECD Countries Improving Fast Enough to Compensate for Population Ageing?*, Working Party on Social Policy. Disability Project, OECD, Paryż 1999.

¹⁶ Por. J. Nickless: *European Code of Social Security: Short guide*, Council of Europe, Strasbourg 2002, s. 79. Podczas gdy Kodeks ratyfikowały wszystkie kraje dawnej unijnej „piętnastki” poza Finlandią, a także Cypr, Czechy, Estonia, Słowenia z „nowych” państw członkowskich oraz Norwegia, Szwajcaria i Turcja, to Kodeks ratyfikowany został jedynie przez 7 krajów: Belgię, Holandię, Luxemburg, Niemcy, Norwegię, Portugalię i Szwecję.

¹⁷ Zrewidowany Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego, Art. 26 p.2. „Zrewidowany Kodeks” – w przeciwieństwie do Konwencji MOP Nr 128 - nie wszedł w życie i zapewne nigdy nie wejdzie, gdyż nie został dotychczas ratyfikowany przez żadne z państw członkowskich Rady Europy.

¹⁸ op.cit., Art. 27. p.1.

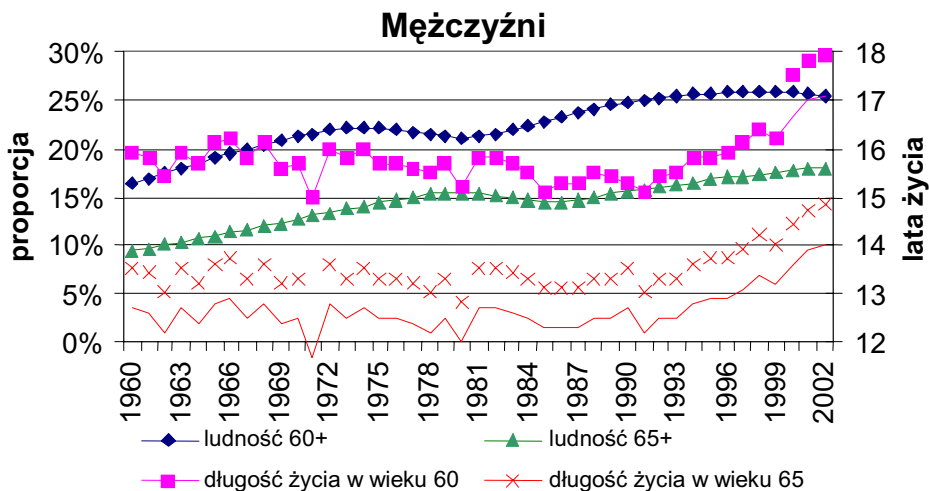
powszechnie uznanym prawem pracowniczym. Powyższe normy i prawa z pewnością mogą stanowić przeszkodę dla wielu prób racjonalizowania finansów systemów emerytalnych w obliczu starzenia się społeczeństw, jednakże są one nie tylko faktami prawnymi, ale także społecznymi i politycznymi. Nie można ich po prostu zignorować czy „odłożyć na półkę”¹⁹, można natomiast – po przeanalizowaniu i zrozumieniu przyczyn dlaczego ludzie przechodzą wcześniej na emeryturę i dlaczego skłonni są aktywnie bronić swych praw do wcześniejszej emerytury - siąść do stołu i próbować wynegocjować z partnerami społecznymi ich zmianę.

Stopniowe podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego byłoby bez wątpienia skuteczną drogą dostosowania także i faktycznego wieku kończenia aktywności zawodowej do nowej sytuacji, w której ludzie żyją dłużej i dłużej cieszą się dobrym zdrowiem. Pozwoliłoby to istotnie złagodzić problemy finansowania systemów emerytalnych wywołane starzeniem się społeczeństw, bez uciekania się do obniżania wysokości świadczeń. Każdy jednak kto uczestniczył kiedykolwiek w publicznej debacie nad reformami systemów emerytalnych wie, że podniesienie ustawowego wieku emerytalnego jest postulatem trudno akceptowalnym politycznie.

Jednym z powodów oporu przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego jest często wolny postęp – faktyczny lub postrzegany - w zakresie faktycznego stanu zdrowia osób osiągających wiek emerytalny, a tym samym i oczekiwanej długości życia. Dobrym przykładem jest rozwój sytuacji w Polsce w latach 1960-1990 (por. wykresy 3 i 4). Proporcja ludności w wieku 65 lat i starszej do ludności w przedziale wieku 15-64 przekroczyła 10% już w 1961 roku (co zgodnie z wcześniej przytoczoną zasadą z Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego uzasadniałoby stopniowe podnoszenie maksymalnego wieku emerytalnego nawet powyżej 65 lat). Oczekiwana długość życia mężczyzny w wieku 65 lat wynosiła wówczas 12.6 lat. W 1990 roku powyższa proporcja przekroczyła 15.5%, a w 1996 owe graniczne 10% przekroczyła już proporcja ludności w wieku 70 lat i starszej do ludności w przedziale wieku 15-69 – teoretycznie więc maksymalny wiek emerytalny mógłby wynieść 70 lat. Jednocześnie jednak oczekiwana długość życia mężczyzny w wieku 65 lat wyno-

¹⁹ jak chcieliby niektórzy reformatorzy polityki społecznej: por. wypowiedzi M. Boni („W tej chwili Europejska Karta Społeczna stoi na przysłowiowej półce w bibliotece”) lub M. Góry („Nie zbliżamy się do postanowień konwencji z 1950 roku... Tamtego świata już nie ma”) w dyskusji „okrągłego stołu” o bezrobociu i polityce społecznej opublikowanej przez „Rzeczpospolitą”: „Podzielić się pracą czy płacą?”, „Rzeczpospolita”, Nr 85/2002 (11 kwietnia 2002).

Wykres 3. Oczekiwana długość życia mężczyzn w wieku 60 i 65 lat oraz udział ludności w wieku 60 lub 65 i starszej. Polska 1960-2002²⁰



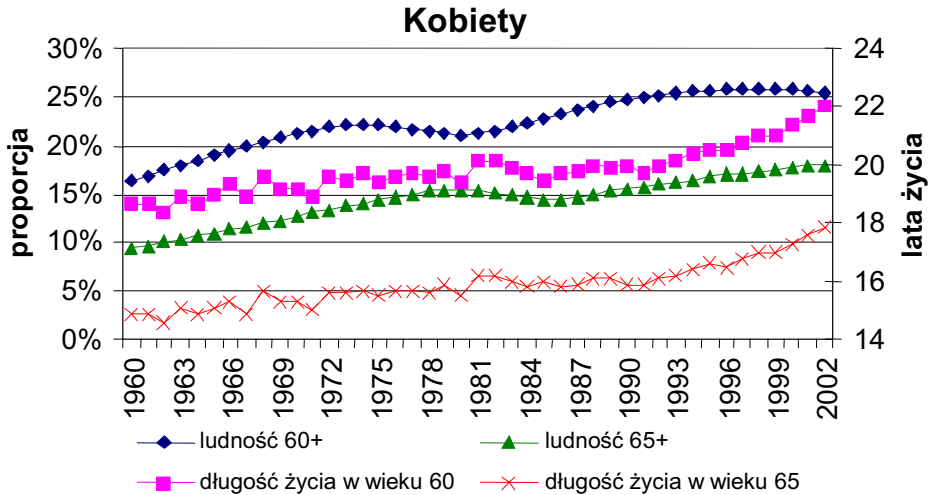
siła w 1990 12,7 lat a w 1996 – 12,9 lat – a więc niewiele więcej niż na początku lat sześćdziesiątych, a oczekiwana długość życia mężczyzny w wieku 70 lat ledwo przekroczyła 10 lat. Wczesne kończenie pracy zawodowej przez mężczyzn i brak tendencji wzrostowej faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę w okresie pomiędzy 1960 a 1990 w tym wypadku znajduje uzasadnienie w braku postępów w zakresie stanu zdrowia i umieralności. Dopiero w ostatnich kilku latach nastąpił znaczący wzrost oczekiwanej długości życia mężczyzny w wieku 65 lat – w 2002 wyniosła ona już 14 lat.

W porównaniu z sytuacją mężczyzn, oczekiwana długość trwania życia kobiet w starszym wieku rosła wolno, choć w zasadzie niemal nieprzerwanie przez cały okres począwszy od 1960 roku. Dla kobiety w wieku 60 lat wyniosła ona 18,7 lat w 1960 roku, 20 lat w 1990 i 22 lata w 2002 roku. Oczekiwana statystycznie długość życia kobiety w wieku 65 lat wyniosła niemal 15 lat w 1960 roku, 16 lat w 1990 i 18 lat w 2002 roku.

Jeśli poprawa stanu zdrowia osób starszych będzie w przyszłości postępować tak jak się to przewiduje, także i w świadomości społecznej będą zapewne następować zmiany skłaniające do przedłużania okresu aktywności zawodowej.

²⁰ Obliczenia własne na podstawie danych GUS i EUROSTAT-u.

Wykres 4. Oczekiwana długość życia mężczyzn w wieku 60 i 65 lat oraz udział ludności w wieku 60 lub 65 i starszej. Polska 1960-2002²¹

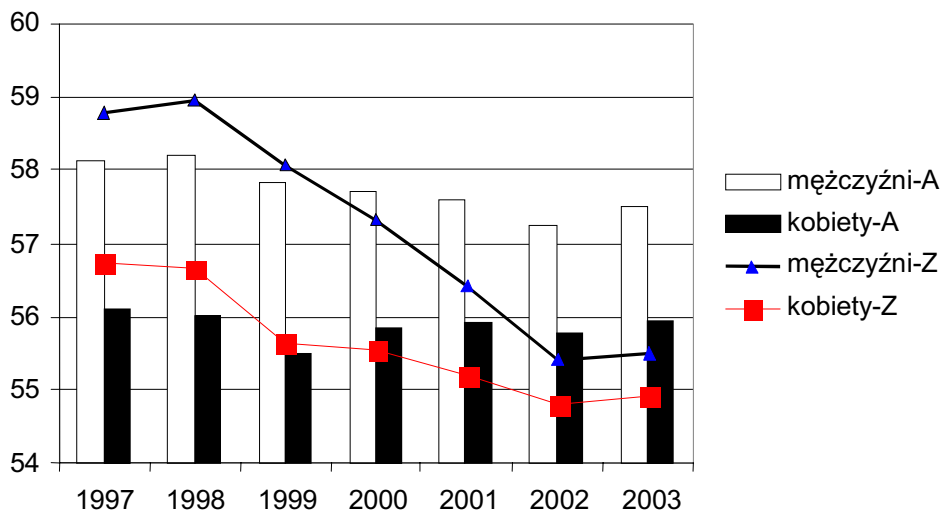


Póki co, szybkemu wzrostowi oczekiwanej długości trwania życia jaki nastąpił w Polsce w ciągu ostatnich kilku lat, towarzyszyło jednocześnie silne obniżanie się średniego wieku kończenia aktywności zawodowej, wycofywania się z rynku pracy. Tendencja ta widoczna jest zwłaszcza wśród mężczyzn. Wykres 5 przedstawia szacunki przeciętnego wieku kończenia aktywności zawodowej przez kobiety i mężczyzn w Polsce w latach 1997-2003 dokonane na dwa sposoby.

Pierwszy sposób (szeregi czasowe oznaczone A i przedstawione jako kolumny na wykresie) szacuje przeciętny wiek definitywnego opuszczenia rynku pracy na podstawie wskaźników aktywności zawodowej (traktowanych jako prawdopodobieństwa pozostawania na rynku pracy) dla kolejnych roczników, które przekroczyły wiek 45 lat (przyjęty jako minimalny wiek zakończenia aktywności zawodowej) w kolejnych latach okresu 1992-2003. Drugi sposób (szeregi czasowe oznaczone Z i przedstawione jako linie na wykresie) mierzy prawdopodobieństwo pozostania na rynku pracy wskaźnikami zatrudnienia (odsetkami zatrudnionych wśród ludności w danej grupie wiekowej). Ta druga metoda zakłada, że jeśli ktoś straci pracę w wieku 45 lat lub później, to – nawet jeśli nadal jest „aktywny zawodowo” (w sensie BAEL), to nigdy już nie znajdzie zatrudnienia. Założenie być może zbyt mocne w stosunku do rzeczy-

²¹ Obliczenia własne na podstawie danych GUS i EUROSTAT-u.

Wykres 5. Szacunki przeciętnego wieku kończenia aktywności zawodowej przez kobiety i mężczyzn w Polsce w latach 1997-2003²²



wistości, pozwala jednak pokazać siłę oddziaływania wysokiego bezrobocia, jakie ma miejsce w Polsce w ostatnich latach, na obniżanie się faktycznego wieku kończenia kariery zawodowej.

Czynnik popytowy na rynku pracy i skala bezrobocia mają bez wątpienia znaczący wpływ na decyzje emerytalne: wcześniejsze emerytury to nie tylko często stosowany przez polityków sposób łagodzenia bezrobocia, ale to także dla wielu zatrudnionych w starszym wieku sposób na w miarę bezpieczną ucieczkę z rynku pracy w obawie przed utratą zatrudnienia w drodze zwolnienia i znalezieniem się w znacznie trudniejszej sytuacji niż ta, którą gwarantuje emerytura czy renta. Starszy pracownik jest z jednej strony często bardziej zagrożony zwolnieniem niż pracownik młodszy, z drugiej zaś na ogół niewielkie ma też szanse na ponowne znalezienie pracy. Wysokie bezrobocie jest więc bez wątpienia jedną z istotnych przeszkód nie tylko dla osiągnięcia konsensusu w sprawie podniesienia ustawowego wieku emerytalnego, ale także dla podniesienia faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę i kończenia

²² Szacunków dokonano metodą przedstawioną w: P. Scherer: Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries, Labour Market and Social Policy - Occasional Papers No. 49, OECD, Paryż 2002 przy użyciu danych GUS z badań aktywności ekonomicznej ludności w latach 1992-2003 (aktywni zawodowo i zatrudnieni według płci i wieku).

aktywności zawodowej. W ciągu paru najbliższych dekad czynniki demograficzne sprawią, że przeszkoda ta powinna zacząć znikać: Europie grozi, w już nie tak dalekiej przyszłości, niedobór a nie nadmiar rąk do pracy.

Polityczne trudności z podniesieniem ustawowego wieku emerytalnego spowodowały - jak już wspomniano wcześniej - że jako alternatywę wprowadza się reformy systemów emerytalnych wbudowujące do nich silne ekonomiczne bodźce, których celem jest „wynagradzanie” znacząco wyższym świadczeniem późniejszego przejścia na emeryturę, a „karanie” znacząco niższym świadczeniem za wcześniejsze odejście na emeryturę. Systemy o zdefiniowanej składce (kapitałowe lub takie jak obecny „pierwszy filar” w Polsce) mają tu dodatkową zaletę, iż automatycznie – proporcjonalnie do oczekiwanej statystycznie długości życia osób starszych - podnoszą wiek rozgraniczający owo „późniejsze” przejście na emeryturę od „wcześniejszego” (jak ilustruje to wykres 1). Oczekuje się, że te tzw. „aktuarialnie neutralne” czy „aktuarialnie sprawiedliwe”²³ systemy emerytalne przyniosą to, czego nie udaje się osiągnąć inną drogą: albo ludzie zaczną przechodzić na emeryturę coraz później, albo będą otrzymywać coraz niższe świadczenia (lub też: coraz niższe świadczenia zmuszą wreszcie do zrewidowania decyzji o momencie przejścia na emeryturę).

Czy taka zmiana systemu emerytalnego wystarczy, by skłonić ludzi, by później przechodzili na emeryturę? Odpowiedź na to pytanie brzmi: nie. Jest bowiem wiele innych niż sama wysokość emerytury czynników wpływających istotnie na decyzje emerytalne.

Badania próbujące wyjaśnić zachowania emerytalne w krajach OECD w drugiej połowie dwudziestego wieku wykazały, że brak dość silnych zachęt w samym systemie emerytalnym wyjaśnia tylko mniej niż jedną trzecią obserwowanego spadkowego trendu wieku kończenia aktywności zawodowej i niskiej aktywności osób starszych.²⁴ Według cytowanego autora zmiana w kierunku silniejszych zachęt materialnych na rzecz późniejszej emerytury przyniesie skutki, lecz znacznie słabsze niż można by oczekiwać.

²³ Dobrze pamiętać, że owa aktuarialna „neutralność” czy „sprawiedliwość” (ang. „fairness”) często kłóci się z tym, co powszechnie uważane być może za sprawiedliwe w sensie społecznym i tym samym możliwe do politycznej akceptacji. W pełni „neutralny” aktuarialnie system emerytalny wymaga by kobiety albo przechodziły na emeryturę dużo później niż mężczyźni, albo też by otrzymywały dużo niższe świadczenia gdy przechodzą na emeryturę tym samym wieku co mężczyźni mający zgromadzony identyczny kapitał emerytalny.

²⁴ Por. R. Duval: Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-Age Pension Schemes and Other Social Transfer Programmes, OECD Economic Studies, No. 37, 2003/2, pp. 7-50, s. 41.

Potwierdza to także ponad dwudziestoletnie już doświadczenie z funkcjonowaniem zreformowanego systemu emerytalnego w Chile. System emerytalny w Chile jest niemal całkowicie „neutralny” aktuarialnie²⁵, a więc teoretycznie ma wbudowane silne bodźce, które powinny skłaniać do coraz dłuższego pozostawania na rynku pracy, płacenia składek i późnej emerytury. Tymczasem od lat rosnący odsetek uczestników systemu decyduje się na wcześniejszą emeryturę (w Chile można przejść na emeryturę po przekroczeniu pewnego wieku - niższego od standardowego wieku emerytalnego - w momencie, gdy zgromadzony kapitał pozwala na uzyskanie emerytury o co najmniej 10% wyższej niż gwarantowane minimum). Ludzie ci często zresztą nie odchodzą z rynku pracy, kontynuują aktywność zawodową nie płacąc już obowiązkowych składek. System i jego otoczenie w coraz większym stopniu stają się mechanizmem zapewniania jedynie minimalnej emerytury.²⁶ Część jego uczestników preferuje zapewne inne formy oszczędzania na starość (jak zakup mieszkania czy domu), inni liczą na opiekę rodziny lub państwa.

Jednym ze wspomnianych wcześniej czynników wpływającym na decyzje o dacie zakończenia pracy zawodowej są, tak faktyczne jak i subiektywnie postrzegane, stan zdrowia i oczekiwana długość trwania życia. M. Góra przewiduje, że „nowoczesne”, neutralne aktuarialnie systemy emerytalne spowodują wzrost wieku przechodzenia na emeryturę aż do poziomu odpowiadającemu wiekowi, w którym jest się już faktycznie niezdolnym do pracy²⁷. Oznaczałoby to więc powrót do sytuacji sprzed ponad stu lat, kiedy wprowadzono pierwsze systemy emerytalne. Jest to niemożliwe z dwóch powodów:

- ⇨ po pierwsze, ważna jest nie tylko fizyczna ale także i psychiczna, oraz subiektywnie postrzegana zdolność do pracy. Ważne są też warunki pracy kreowane przez pracodawcę, nie tylko w sensie fizycznej uciążliwości, ale także siły stresu psychicznego jakiemu poddawani są pracownicy. Poniżej cytowana wypowiedź dobrze obrazuje, jakie trudności mają np. starsi pracownicy w okresach gwałtownej transformacji warunków i wymagań w pracy, takich jak w ostatnich latach w Polsce:

²⁵ Nie jest neutralna aktuarialnie gwarantowana minimalna emerytura. Jednocześnie nadal znaczna część przyznawanych obecnie świadczeń ma swe źródło nie w kapitale składkowym zgromadzonym po wejściu w życie reformy, lecz w „kapitale początkowym” odzwierciedlającym uprawnienia emerytalne nabyte w starym systemie.

²⁶ Patrz T. G. Packard: Pooling, Savings, and Prevention. Mitigating the Risk of Old Age Poverty in Chile, Policy Research Working Paper 2849, The World Bank, Latin America and the Caribbean Region, Human Development Sector Unit, Maj 2002

²⁷ M. Góra: System emerytalny, op.cit. s. 154

„...rośnie dysproporcja między możliwościami fizycznymi ludzi w wieku 55-60 lat a wymaganiami, które stale rosną - choćby w związku z przystąpieniem do Unii. Jednocześnie ci starsi są pomijani w delegowaniu na szkolenia, niezbędne by sprostać nowym wymaganiom. Co więcej, importuje się z innych krajów, głównie jak domniemywam z USA, modę na siedzenie w pracy do upadłego i popisywanie się przed przełożonymi pełną dyspozycyjnością. Panie w moim wieku nie mają szansy w tym wyścigu...”²⁸

- ◇ po drugie, poziom zamożności jest dużo wyższy niż ponad sto lat temu, co między innymi oznacza istotny wzrost wagi czasu wolnego w kształtowaniu się preferencji jednostek, kiedy dokonują decyzji o podziale swego budżetu czasu pomiędzy czas wolny i pracę zarobkową.²⁹ Emerytura w krajach relatywnie zamożnych nigdy już nie będzie narzędziem finansowania „niedołężnej starości”³⁰, natomiast będzie oczekiwana jako jedno z narzędzi finansowania „pogodnej jesieni życia” umożliwiającej aktywne wykorzystanie czasu wolnego.

Mamy więc do czynienia z istotną sprzecznością pomiędzy racjonalnym makroekonomicznym dążeniem do przeciwdziałania zbytniemu wzrostowi udziału nieaktywnych już zawodowo starszych pokoleń w podziale wytworzonego produktu narodowego, a racjonalnymi mikroekonomicznymi wyborami pracowników i konsumentów przedkładających czas wolny nad czas pracy. Wzmacniają tę sprzeczność również w znacznym stopniu racjonalne mikroekonomiczne zachowania pracodawców, którzy chętnie posługują się systemami emerytalnymi, by pozbyć się mniej wydajnych – w ich przekonaniu – pracowników.³¹

²⁸ Cytowany już wcześniej wywiad przeprowadzony przez autora.

²⁹ Zob. np. G.S.Becker: *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN Warszawa 1990, zwłaszcza część 6: „Czas i produkcja gospodarstwa domowego”, ss. 161-264.

³⁰ Por. M. Góra: *System emerytalny*, op.cit., s.48

³¹ Patrz zwłaszcza interesujący artykuł X. Sala-i-Martin: *A positive theory of social security*, CEPR Discussion Paper nr 1025, Centre for Economic Policy Research, Londyn 1994. Autor konstruuje spójną ekonomiczną teorię zabezpieczenia społecznego, w której służy ono „wykupowaniu” przez państwo z rynku pracy tych, którzy są mniej wydajni (starsi pracownicy, niepełnosprawni, bezrobotni, – co zwiększa przeciętną wydajność pracy i tym samym ekonomiczną racjonalność funkcjonowania gospodarki. Ciekawe, że są liczne statystyczne dowody pokazujące, iż faktycznie w krajach o bardziej rozbudowanym tzw. „państwie opiekuńczym” (jak np. Niemcy czy Francja) wydajność mierzona na godzinę czasu pracy jest znacząco wyższa niż w krajach gdzie zakres świadczeń społecznych jest dużo węższy (jak USA). Jednocześnie czas pracy

Jest z pewnością pożądaną, by stopniowo aktywność zawodowa ludzi zaczęła się wydłużać wraz z tym jak ludzie dłużej pozostają w dobrym zdrowiu. Wymaga to złagodzenia powyższych sprzeczności, co możliwe będzie tylko w takim stopniu, w jakim uda się stępić ostrość opozycji między czasem wolnym a czasem pracy. Zauważmy, że są ludzie i zawody, w których przypadku aktywność zawodowa kontynuuje się w zasadzie do śmierci, gdzie nie ma też ostrej opozycji pomiędzy „czasem wolnym” a „czasem pracy”. Dla artysty, twórcy, naukowca czy nawet wybitnego rzemieślnika konfliktu między podziałem czasu na wolny i czas pracy na ogół nie ma. Czym bardziej praca zawodowa ma charakter przynoszącej satysfakcję działalności twórczej i czym mniej w niej mechanicznie wykonywanej anonimowej pracy najemnej, tym większe szanse, że ów konflikt różnych racjonalności jest możliwy rozwiązania.

Warto więc próbować dążenia do realizacji „idealistycznej” czy „utopijnej” wizji pracy godnej, a więc kreatywnej, twórczej i pozbawionej jakiegokolwiek elementu przymusu – poza przymusem czy wolą płynącą z wnętrza jednostki. Taka praca, która – w przeciwieństwie do tego, jak ją widzi klasyczna ekonomiczna teoria wyboru (gdzie praca jest „złem koniecznym”, przynoszącym przykrość, a nie zadowolenie i będącym w ostrej opozycji do czasu wolnego) – jest czymś przez jednostkę pożądanym, przynoszącym satysfakcję i zadowolenie, pracą, która nie stoi już w żadnej opozycji do czasu wolnego, jako że jej nieodłącznym elementem stają się „...spokój... i respekt dla poniechania działania i kontemplacji”³². O takim ideale pracy ludzkiej pisał też w swoim czasie w Polsce profesor Edward Lipiński³³.

Olbrzymia więc rola pracodawców: stwarzania nie tylko godziwych fizycznych warunków pracy, ale także tworzenia takiej organizacji pracy i stwarzania takiej w niej atmosfery, które wyzwalały twórcze możliwości pracowników, eliminują stres, dają satysfakcję i poczucie godności. Pracodawcy powinni też porzucić ową „pozytywną teorię zabezpieczenia społecznego” i stwarzać warunki, w których doświadczenie starszych pracowników jest wykorzystywane w sposób wydajny ekonomicznie, ale jednocześnie uwzględniający ich specyficzne potrzeby. Nie wystarczy jedynie formalny brak dyskryminacji pracowników ze względu na wiek: niezbędne są aktywne działania dostosowujące warunki, for-

i aktywność zawodowa są w krajach bardziej „socjalnych” niższe. Por. P.H. Lindet: *Growing Public: Volume 1, Social Spending and Economic Growth Since the Eighteenth Century*, Cambridge University Press 2004.

³² G. Standing, *Beyond the new paternalism: Basic security as equality*; Verso, Londyn - Nowy Jork, 2002, s. 264

³³ Por. Np. E. Lipiński: *Problemy, pytania, wątpliwości*, PWE 1981.

my i czas pracy do potrzeb starszych pracowników – łącznie z wprowadzaniem stopniowych form przejścia od aktywności zawodowej do pełnej emerytury.

Trzeba też liczyć się z tym, że wiele osób chcących przejść w miarę wcześnie na emeryturę robi to nie po to, by odpoczywać, lecz by podjąć innego rodzaju obowiązki wobec rodziny i społeczeństwa: opieka na niepełnosprawnymi, chorymi czy po prostu wnukami. Jako, że późniejszego przechodzenia na emeryturę oczekujemy przede wszystkim od kobiet, a to kobiety głównie podejmują się owych obowiązków opieki na członkami rodziny jej potrzebującymi, wskazać należy rozwiązania, które pozwoliłyby także i tutaj pogodzić sprzeczne racje społeczne i ekonomiczne.

Irena Wóycicka
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
Anna Matysiak
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową,
Szkoła Główna Handlowa

Czy Polacy muszą zrezygnować z wcześniejszych emerytur?

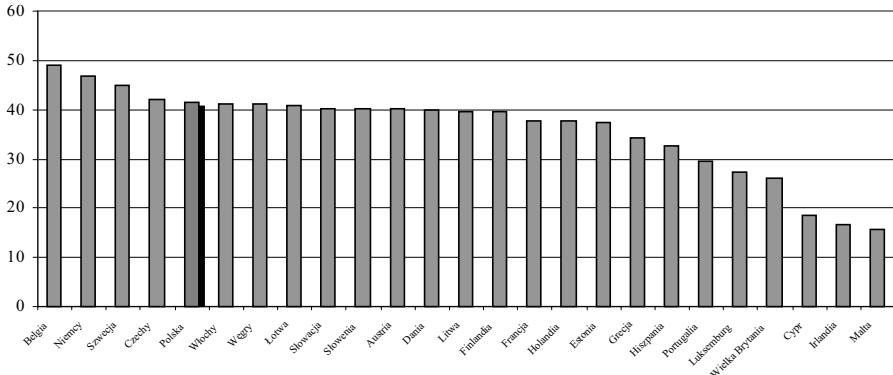
1. Czy powinniśmy później przechodzić na emeryturę?

Od lat siedemdziesiątych w Europie łagodzą bezrobocie wysyłając ludzi na wcześniejsze emerytury. Panował szeroki konsensus wokół tej polityki uznawanej za narzędzie rozwiązywania problemów społecznych i ekonomicznych. Wczesne wycofywanie się z rynku pracy wspierane było przez politykę państwa i działania przedsiębiorstw. Upowszechniały się systemy wcześniejszych emerytur, liberalizowano przepisy dotyczące rent inwalidzkich. W rezultacie, w większości obecnych krajów UE przeciętny wiek przechodzenia z aktywności zawodowej do bierności był w połowie lat dziewięćdziesiątych niższy niż ćwierć wieku wcześniej. Również w PRL coraz więcej osób mogło przechodzić na wcześniejszą emeryturę. W początkowym okresie transformacji, wcześniejsze emerytury łagodziły socjalne skutki transformacji i wspierały restrukturyzację gospodarki. W ciągu pięciu lat pomiędzy rokiem 1990 i 1995 liczba emerytów i rencistów wzrosła o 2 mln. osób tj. o jedną trzecią.

Koszty polityki wspierania dezaktywizacji zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym przeważają jednak, w ocenie ekonomistów, nad jej korzyściami. Po pierwsze, więcej emerytur, rent i innych świadczeń to wyższe koszty pracy. W Polsce udział podatków i składek socjalnych płaconych przez pracowników i pracodawców w całkowitych kosztach pracy rósł w całym okresie po 1990 r. i jest jednym z najwyższych w Europie (por. Wykres 1). To z kolei jest jednym z powodów niskiego poziomu zatrudnienia.

Po drugie, nie ma dowodów na to, że polityka taka zmniejsza bezrobocie. Okazuje się, że to kraje, w których wysyłano starszych pracowników na wcześniejsze emerytury po to, by stworzyć miejsca pracy dla osób młodszych, nie osiągnęły sukcesu w zmniejszaniu bezrobocia wśród młodych. Dotyczy to również Polski, gdzie, mimo dezaktywizacji zawodowej dużej grupy starszych pracowników, stopa bezrobocia osób młodych była wyższa niż innych grup wiekowych.

Wykres 1. Pozapłacowe koszty pracy w relacji do kosztów pracy ogółem osób o niskich zarobkach w 2003 r.^a



^a Pracownik otrzymujący wynagrodzenie na poziomie 67% wynagrodzenia robotników przemysłowych

Źródło: Eurostat

Po trzecie, choć łatwy dostęp do wcześniejszych emerytur lub podobnych świadczeń traktuje się powszechnie jako sposób na zmniejszenie bezrobocia wśród osób starszych, to polityka ta prowadzi raczej do zmniejszenia zatrudnienia niż bezrobocia. Z rynku pracy wycofują się niekoniecznie bezrobotni, ale również pracujący. Kraje o najniższych wskaźnikach zatrudnienia osób starszych charakteryzują się jednocześnie niskim wiekiem, w jakim ich mieszkańcy zaprzestają pracy. Z drugiej strony, w większości krajów UE (poza Grecją i Włochami) w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych wprowadzono znaczne ograniczenia w możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury i podobne świadczenia, czemu towarzyszył wzrost wskaźników zatrudnienia osób starszych.

Istotnych argumentów przeciw polityce dezaktywizacji zawodowej osób starszych dostarcza rozwój sytuacji demograficznej w starych i nowych krajach członkowskich UE. Starzenie się ludności związane z malejącą liczbą urodzeń oraz wydłużaniem się przeciętnego trwania życia będzie w przyszłości źródłem wielu problemów. Po pierwsze, oznacza ono, że zasoby pracy będą się starzeć: na rynek pracy napływać będzie coraz mniej młodych pracowników, dominować na nim będą mniej mobilni starsi pracownicy. Po drugie, zacznie się zmniejszać liczba osób w wieku produkcyjnym, a to oznacza, że utrzymanie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego możliwe będzie pod warunkiem, że wzrośnie produktywność pracy oraz większa niż obecnie część ludności w wieku produkcyjnym pozostanie aktywna zawodowo. Dotyczy to

między innymi osób w starszym wieku produkcyjnym (55-64 lata), których obecne wskaźniki zatrudnienia są bardzo niskie (w 2002 r. tylko jedna czwarta mieszkańców Polski w tym wieku pracowała, a aktywnych zawodowo było około 30%). W końcu, starzenie się ludności stawia pod znakiem zapytania możliwość finansowania świadczeń społecznych, w tym również emerytur. W 2030 r. niemal co czwarty mieszkaniec Polski będzie miał 65 lat lub więcej, podczas gdy obecnie wiek taki osiąga co ósmy mieszkaniec kraju. Obecnie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 18 osób w wieku poprodukcyjnym, w 2030 r. będzie ich dwa razy więcej¹. Z czego finansować emerytury, jeśli liczba osób w wieku poprodukcyjnym rośnie, a liczba osób w wieku produkcyjnym zacznie po 2010 r. spadać?

Nie ma prostych odpowiedzi na problemy związane ze starzeniem się ludności. Jednakże oczywistym jest, że system wczesnego emerytowania, szeroko rozpowszechniony w krajach europejskich, w tym również w Polsce, jest nie do utrzymania.

2. Cele Strategii Lizbońskiej

Strategia Lizbońska stawia krajom członkowskim dwa cele do 2010 roku:

⇒ zwiększenie przeciętnego wskaźnika zatrudnienia osób starszych (w wieku 55-64 lata) do 50%

oraz

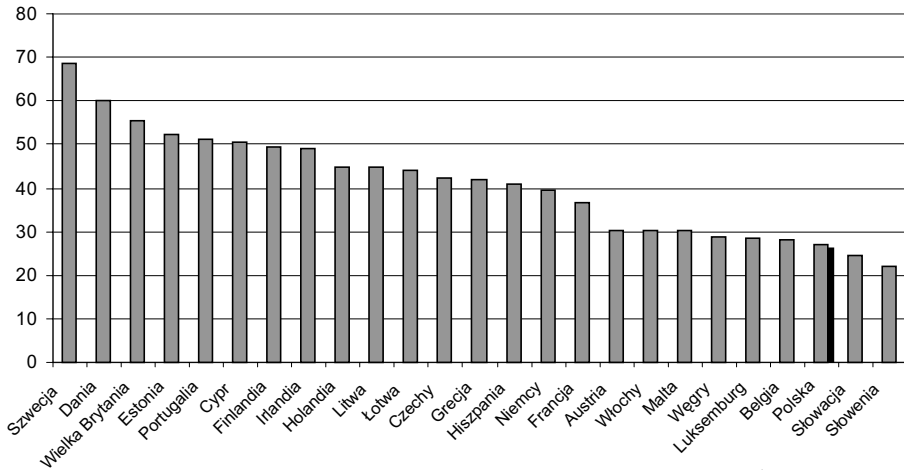
⇒ podniesienie o 5 lat przeciętnego wieku wycofywania się z rynku pracy.

Mimo, iż osiągnięcie założonych w Strategii Lizbońskiej wskaźników jest zagrożone, od kilku lat widoczne są postępy w realizacji tych zadań w krajach UE. Wzrosły wskaźniki zatrudnienia osób starszych. Kraje członkowskie mimo dużego oporu społecznego wprowadzają także ograniczenia w dostępie do świadczeń pozwalających na wcześniejszą dezaktywizację. Podnoszony jest wiek emerytalny lub (i) zwiększany staż pracy niezbędny do uzyskania emerytury, uściśla się kryteria przyznawania rent inwalidzkich, jednocześnie wprowadzając zachęty i wsparcie dla kontynuowania pracy, likwiduje się wypłacane osobom starszym wieloletnie, często wysokie, zasiłki i inne świadczenia związane z bezrobociem.

¹ Osoby w wieku produkcyjnym zdefiniowano jako osoby w wieku 15-64 lata.

Kraje UE są silnie zróżnicowane pod względem zatrudnienia osób starszych. Na ich tle Polska wypada źle (Wykres 2).

Wykres 2. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55 - 64 lata w 2003 roku.



Źródło: Eurostat

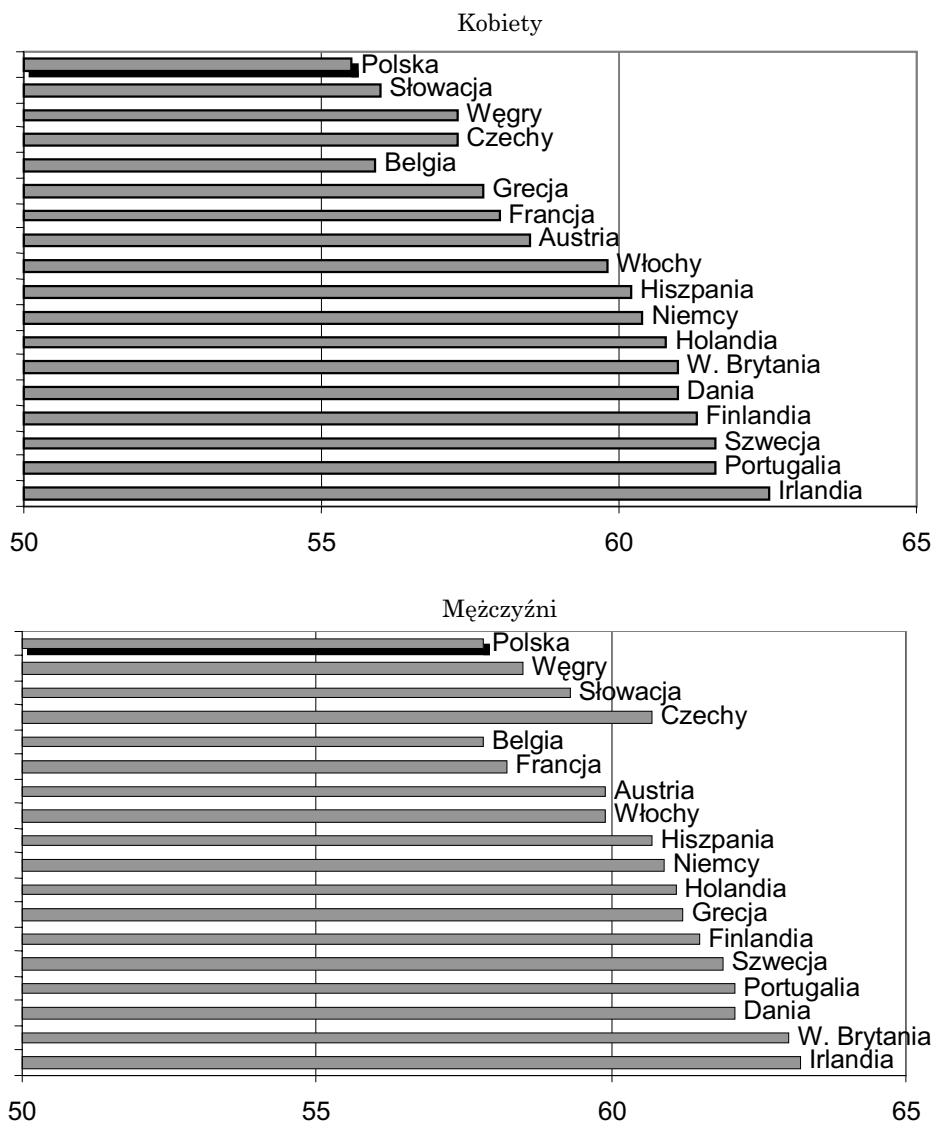
Tabela 1. Różnice w przeciętnym dalszym trwaniu życia w wieku 60 lat oraz różnice w przeciętnym wieku wycofywania się z rynku pracy pomiędzy Polską a krajami UE-15.

	Kobiety		Mężczyźni	
	Różnica w przeciętnym wieku wycofywania się z rynku pracy	Różnica w przeciętnym dalszym trwaniu życia	Różnica w przeciętnym wieku wycofywania się z rynku pracy	Różnica w przeciętnym dalszym trwaniu życia
Belgia	0,4	2,3	0,0	2,6
Francja	2,5	4,0	2,1	3,6
Austria	3,0	2,4	2,1	3,1
Niemcy	4,9	2,2	3,3	2,8
Holandia	5,3	1,8	3,4	2,4
Dania	5,5	0,7	3,7	2,0
Finlandia	5,8	2,2	4,3	2,4
Portugalia	6,1	1,5	4,3	2,3
Szwecja	6,1	2,6	5,2	3,9
Irlandia	7,0	0,8	5,2	1,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu

Polacy (obok Belgów) najwcześniej kończą swoje kariery zawodowe. Dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn. W 2002 r. przeciętny wiek wycofania się

Wykres 3. Przeciętny wiek opuszczania rynku pracy dla kobiet i mężczyzn w 2001 r.



Źródło: Eurostat

z rynku pracy wynosił w krajach Piętnastki 60,5 roku dla kobiet (Polska: 55,8) oraz 61 lat dla mężczyzn (Polska - 58,1).

Fakt, że Polacy żyją przeciętnie krócej w porównaniu z mieszkańcami UE-15 nie usprawiedliwia w pełni ich wyjątkowo wczesnego wycofania się z rynku pracy. Różnice w oczekiwanym trwaniu życia w wieku 60 lat są bowiem mniejsze (poza Belgią, Francją, a w przypadku mężczyzn także Austrią) niż różnice wieku, w jakim mieszkańcy Polski i krajów UE-15 wycofują się z aktywności zawodowej (por. Tabela 1).

3. Kto i dlaczego wycofuje się z rynku pracy w Polsce przed osiągnięciem wieku emerytalnego?

W Polsce, dzięki różnorodności świadczeń społecznych, możliwe są różne scenariusze wycofywania się z rynku pracy w Polsce. Wcześniejsza rezygnacja z aktywności zawodowej może się łączyć z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Może też oznaczać przejście na rentę inwalidzką (bądź rodzinną) lub świadczenie czy zasiłek przedemerytalny. W końcu, wczesne wycofanie się z rynku pracy może być związane z przejściem na utrzymanie rodziny (i innych osób) lub uzyskaniem innych niezarobkowych źródeł utrzymania (jak zasiłki z pomocy społecznej czy np. dochody ze sprzedaży majątku).

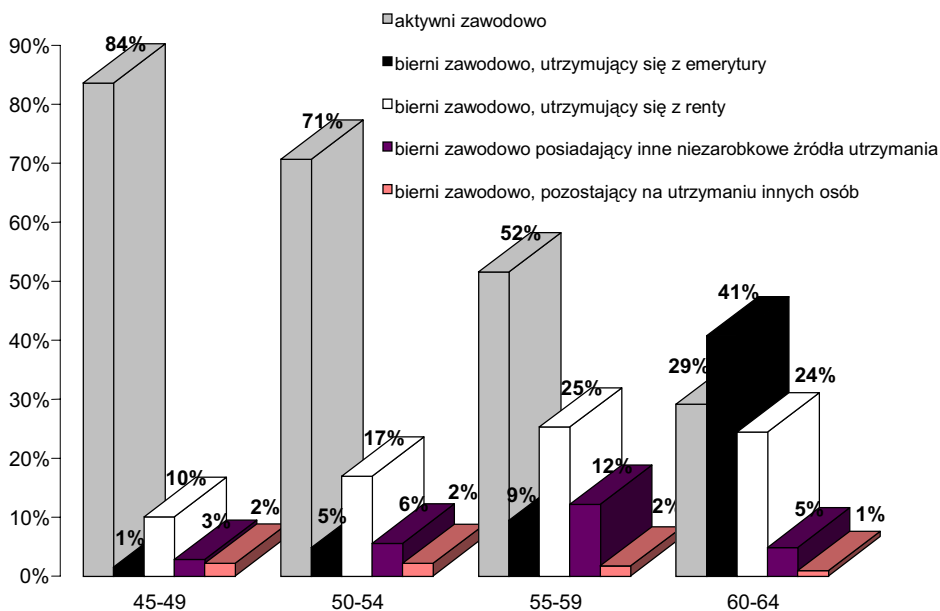
W 2002 r. jedna czwarta emerytur wypłacanych przez ZUS to emerytury wcześniejsze, wypłacane osobom w wieku niższym niż ustawowy wiek emerytalny. W efekcie faktyczny przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę jest niższy od wieku ustawowego o 6 lat dla mężczyzn (59 lat) i 4 lata dla kobiet (56 lat).

Ponad połowa wszystkich rent inwalidzkich wypłacanych przez ZUS to renty dla osób w wieku starszym produkcyjnym (nie niższym niż 15 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym). Liczba rent inwalidzkich rosła szczególnie szybko do 1998 r. Następnie, w wyniku reformy systemu orzekania o niezdolności do pracy w ZUS, przyrost liczby wypłacanych rent został zahamowany. Nadal jednak liczba wypłacanych rent inwalidzkich w relacji do liczby osób w wieku produkcyjnym jest w Polsce najwyższa spośród wszystkich krajów OECD i UE.

Specyficznym świadczeniem prowadzącym do stałej bierności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym są zasiłki i świadczenia przedemerytalne. Zasiłki i świadczenia przedemerytalne wprowadzono w połowie lat dziewięćdziesiątych jako świadczenie zastępujące wcześniejsze emerytury dla osób tracących pracę w ramach zwolnień grupowych. Liczba wypłacanych zasiłków i świadczeń emerytalnych sięgała w 2002 r. prawie 500 tys.

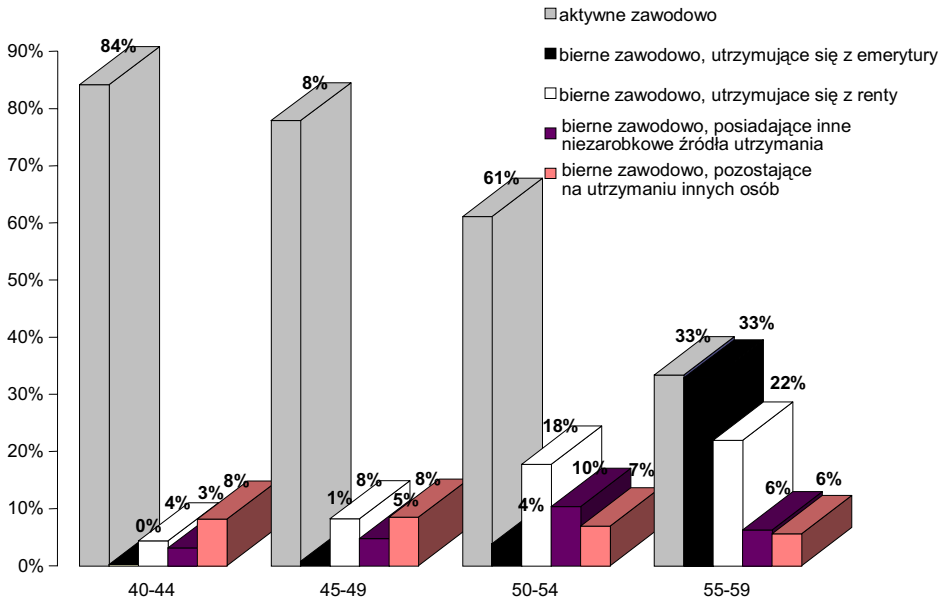
Rola świadczeń społecznych w dochodach osób biernych zawodowo zdecydowanie wzrasta po 40-tym roku życia. Przechodzenie do bierności zawodowej to przede wszystkim przejście na wcześniejszą emeryturę lub rentę. Jednocześnie wraz z wiekiem spada w bardzo szybkim tempie aktywność zawodowa Polaków. O ile w wieku 45-49 lat aktywnych zawodowo jest jeszcze 84% mężczyzn, o tyle w okresie 5 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym już tylko niespełna 30%. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 40-44 lata jest tak samo wysoka jak mężczyzn: 84%, ale w wieku 5 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym tylko jedna trzecia kobiet pozostaje nadal aktywna na rynku pracy (por. Wykresy 4 i 5). Spadek aktywności zawodowej w tym wieku rzadko łączy się z pozostawaniem bez własnych źródeł utrzymania: odsetek osób pozostających głównie na utrzymaniu rodziny nie przekracza 2% dla mężczyzn i 8% dla kobiet w wieku 45-64 lata. Odsetek osób utrzymujących się z emerytury lub renty rośnie szybko wraz z wiekiem, w wieku pięciu lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym z emerytury lub renty utrzymuje się ponad połowa mężczyzn i kobiet, co stanowi ponad 80% kobiet i ponad 90% mężczyzn biernych zawodowo.

Wykres 4. Mężczyźni w Polsce w wieku 45-64 lata według statusu na rynku pracy i głównego źródła utrzymania



Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL, II kwartał 2002

Wykres 5. Kobiety w Polsce w wieku 45-64 lata według statusu na rynku pracy i głównego źródła utrzymania



Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL, II kwartał 2002

Bezpośredni wpływ świadczeń społecznych na zmniejszenie bezrobocia osób starszych jest znikomy. Choć osoby bezrobotne częściej niż pracujące wycofują się z rynku pracy, to na emeryturę bądź rentę pięciokrotnie częściej przechodzą osoby wcześniej pracujące niż bezrobotne.

Można zatem sądzić, że możliwość pobierania świadczeń społecznych jest w Polsce głównym czynnikiem powodującym wczesne zakończenie aktywności zawodowej. Wśród mężczyzn w wieku 45-64 lata, którzy przestali pracować w ciągu ostatniego roku, połowa przeszła na emeryturę lub rentę, a kolejnych 46% utrzymuje się z innych niezarobkowych źródeł utrzymania (gdzie dominują różne świadczenia społeczne). Niespełna 4% przeszło na utrzymanie innych osób. Podobna sytuacja miała miejsce wśród kobiet w wieku 45-59 lat: na emeryturę bądź rentę przeszła ponad połowa spośród tych, które w ciągu ostatniego roku przestały pracować, prawie 40% utrzymuje się z innych niezarobkowych źródeł utrzymania, na utrzymaniu innych osób pozostaje tylko 7,5% kobiet. Sytuacja taka nie dotyczy natomiast bezrobotnych, którzy po przejściu do bierności pozostają na utrzymaniu innych osób lub posiadają inne niż emerytura czy renta niezarobkowe źródło utrzymania (por. Tabela 2).

Tabela 2. Osoby bierne zawodowo: ich główne źródła utrzymania według statusu na rynku pracy w roku poprzednim.

Status na rynku pracy w 2001 r.	Bierni zawodowo według głównego źródła utrzymania w 2002 r.				
	Emerytury	Renty	Inne niezarobkowe źródło utrzymania	Na utrzymaniu innych osób	Pozostałe
Kobiety w wieku 45-59 lat					
Pracujące	40,4%	14,0%	38,1%	6,9%	0,7%
Bezrobotne	3,3%	4,2%	31,2%	61,3%	0,0%
Bierne zawodowo	24,9%	44,4%	14,7%	15,9%	0,0%
Mężczyźni w wieku 45-64 lata					
Pracujący	28,2%	21,5%	45,9%	3,8%	0,6%
Bezrobotni	0,9%	11,4%	40,6%	46,3%	0,0%
Bierne zawodowo	31,6%	55,7%	10,9%	1,7%	0,0%

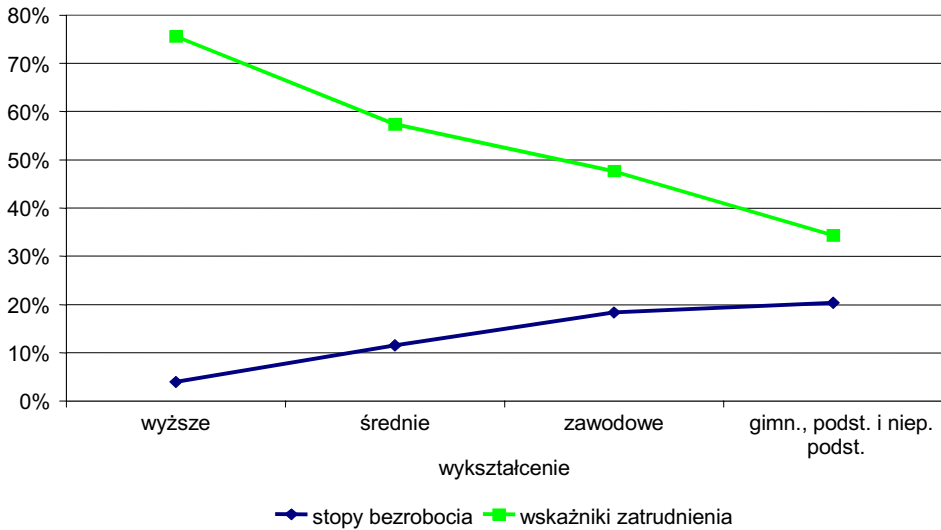
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL, II kwartał 2002

4. Czy praca może być alternatywą dla świadczeń w wieku przedemerytalnym?

Pisaliśmy już o tym, że duża dostępność świadczeń społecznych jest czynnikiem sprzyjającym bierności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Czy można zatem zakładać, że ograniczenie dostępu do świadczeń spowoduje większe zatrudnienie tych osób? Można sądzić, że wiele osób nie zdecydowałoby się na rezygnację z pracy zawodowej, gdyby nie mogły przejść na emeryturę czy rentę. Również pracodawcy, nie mając takiej alternatywy, nie pozbywaliby się tak łatwo starszych pracowników. Jednakże efektem zlikwidowania dostępu do świadczeń zastępujących dochody z pracy w starszym wieku produkcyjnym mogłoby być także większe bezrobocie wśród tych osób. Jest to związane ze stosunkowo niskim wykształceniem osób w starszym wieku produkcyjnym.

Niskie wykształcenie jest często związane z biernością zawodową. W grupie osób w wieku 45-64 lata osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym są prawie trzykrotnie częściej bierne zawodowo niż osoby z wykształceniem wyższym. Poziom zatrudnienia i bezrobocia zależą również od poziomu wykształcenia. Wskaźniki zatrudnienia osób o wyższym poziomie wykształcenia są wyższe niż osób o niższych kwalifikacjach. Stopy bezrobocia rosną natomiast wraz ze spadkiem kwalifikacji. Dotyczy to całej populacji, w tym również osób starszych. (Wykres 6).

Wykres 6. Stopy bezrobocia i wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 45-64 lata według wykształcenia.



Źródło: BAEL, II kwartał 2002

Tymczasem, jak już wspomniano, odsetek osób o niskich kwalifikacjach w grupie ludności w wieku przedemerytalnym jest stosunkowo wysoki. Według danych pochodzących ze spisu powszechnego ponad co trzecia osoba w wieku 55-64 lata legitymowała się w 2002 r. wykształceniem co najwyżej podstawowym, a w grupie wieku 45-54 lata co piąta.

Rzeczywiście niski poziom wykształcenia tej grupy ludności oraz często brak odpowiednich kwalifikacji do wykonywania zawodu mogą stanowić istotną barierę dla wzrostu jej zatrudnienia. Dodatkową przeszkodą może tu być niedostosowanie kwalifikacji do popytu na pracę. Wszak osoby te zdobywały swoje doświadczenie zawodowe w dużej mierze w gospodarce centralnie planowanej, często w restrukturyzowanym obecnie przemyśle ciężkim. Wraz ze spadkiem wieku obserwuje się wyraźny wzrost poziomu wykształcenia. Osoby w wieku 45-54 lata legitymują się już znacznie częściej niż osoby starsze wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim, znacznie rzadziej natomiast podstawowym. Jeszcze wyraźniej tendencja ta widoczna jest dla osób w wieku 35-44 lata. Dlatego też osoby te w przyszłości powinny mieć mniejsze trudności na rynku pracy. Gdybyśmy na przykład podnoszenie wieku emerytalnego rozpoczęli w 2010 r. i podnosili go o pół roku przez 10 lat, w 2020 r.,

tylko co dziesiąta osoba w wieku przedemerytalnym legitymowałaby się wykształceniem co najwyżej podstawowym, a co trzecia wykształceniem średnim. Wydaje się zatem, że ryzyko wzrostu bezrobocia w tej grupie osób w wyniku ograniczenia dostępu do świadczeń, byłoby w przyszłości znacznie niższe niż obecnie.

Należy jednak pamiętać, że ze względu na gwałtowny rozwój nowoczesnych technologii zdobyte w szkole wykształcenie ulega dosyć szybkiej dezaktualizacji. Istnieje zatem wysokie prawdopodobieństwo, że osoby o przyzwoitych dziś kwalifikacjach będą miały trudności z utrzymaniem się na rynku pracy za kilka czy kilkanaście lat, jeśli nie będą rozwijać i uzupełniać swoich kwalifikacji. Z tego też względu konieczne jest zapewnienie dostępu i zachęcanie tych osób do uczestnictwa w edukacji ustawicznej.

Tabela 3. Struktura wykształcenia Polaków, 2002

	Wyższe	Policealne	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe ukończone	Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego
Ogółem (25+)	12,1%	3,6%	21,3%	7,2%	26,2%	24,5%	3,0%
25-34 lat	18,6%	4,6%	24,7%	7,9%	31,9%	9,3%	0,4%
35-44 lat	12,7%	4,7%	26,4%	6,4%	35,8%	11,1%	0,5%
45-54 lat	11,3%	4,0%	23,8%	7,4%	30,4%	20,4%	0,6%
55-64 lat	10,8%	3,0%	17,3%	7,5%	19,2%	38,8%	1,6%
65+	6,2%	1,2%	11,4%	6,7%	9,3%	51,2%	12,5%

Źródło: Narodowy Spis Powszechny, 2002

5. Czy potrzebne są zmiany w systemie świadczeń?

To, czy i jakim stopniu świadczenia społeczne sprzyjają przedwczesnej bierności zawodowej, zależy od tego, jak są one ukształtowane. Na decyzje osób w starszym wieku produkcyjnym wpływ ma wiele czynników określających korzyści, jakie mogą one odnieść z wycofania się z rynku pracy.

Stworzenie zachęt do wydłużania aktywności zawodowej oraz usuwanie bodźców sprzyjających bierności zawodowej jest jednym z istotnych celów modernizacji modelu społecznego zawartych w Strategii Lizbońskiej

Najchętniej Polacy przechodziliby na emeryturę w wieku średnio 58 lat (mężczyźni) i 53 lata (kobiety)². Preferencje te nie odbiegają zatem istotnie od stanu aktualnego. Czy zmiana tych preferencji na rzecz podniesienia wieku emerytalnego jest możliwa?

Jednakże Polacy dostrzegają również niedogodności związane z emeryturą. Zarówno ci, którzy przeszli już na emeryturę, jak i ci, których dopiero to czeka, obawiają się najbardziej ubytku dochodów, następnie braku poczucia wypełnienia czasu obowiązkami zawodowymi, braku poczucia przydatności oraz braku kontaktu z ludźmi.

Wobec tego Polacy najchętniej łączyliby pracę zawodową z emeryturą bądź też stopniowo zmniejszali swoje obciążenie pracą zawodową poprzez - między innymi - podejmowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Być może zatem idea stopniowego przechodzenia na emeryturę byłaby koncepcją jak najbardziej uzasadnioną, która mogłaby spotkać się ze stosunkowo wysokim poparciem społecznym.

Preferencje dotyczące wieku emerytalnego mogą wynikać z faktu, że dla wielu osób emerytura stanowi dobrą alternatywę pracy zawodowej. Faktem jest również, że w przypadku osób przechodzących na emeryturę w starym systemie wydłużanie okresu zatrudnienia tylko w niewielkim stopniu pro-

Tabela 4. Emerytura w relacji do wynagrodzenia (bez składek na ubezpieczenie społeczne) w zależności od stażu pracy i wysokości płacy w obecnym systemie emerytalnym

Staż pracy	60% przeciętnego wynagrodzenia	100% przeciętnego wynagrodzenia	120% przeciętnego wynagrodzenia
	Emerytura w relacji do wynagrodzenia		
25	82%	62%	57%
30	88%	69%	64%
35	95%	75%	70%
40	101%	82%	77%
45	108%	88%	83%

Źródło: obliczenia własne

² Przedstawione tu informacje na temat preferencji Polaków względem wieku i formy przejścia na emeryturę pochodzą z Badania Opinii Polaków na Zagadnienia Ludnościowe i Politykę Ludnościową przeprowadzonego przez Instytut Statystyki i Demografii przy SGH w IV kwartale 2001 pod kierunkiem prof. dr hab. Ireny E. Kotowskiej. Wyniki badania zamieszczone są w: Abramowska i in. (2003).

centuje wyższą emeryturą w przyszłości. Osoba o niskich zarobkach może uzyskać emeryturę w dużym stopniu zastępującą jej poprzednie zarobki. Im wyższe płace, tym w mniejszym stopniu emerytury zastępują utracone dochody. Wydłużenie okresu zatrudnienia co prawda zwiększa przyszłe świadczenie, ale w niewielkim stopniu. Każdy rok pracy dłużej oznacza wzrost emerytury o zaledwie 1% (Tabela 4).

Wprowadzenie zachęt do wydłużenia aktywności zawodowej jest ważnym elementem reform systemu zabezpieczenia społecznego. Chodzi tu zwłaszcza o to, by opóźnianie wieku przechodzenia na emeryturę oznaczało wyższe świadczenie emerytalne w przyszłości. Dobrym przykładem takich rozwiązań jest nowy system emerytalny w Polsce. Pierwsze emerytury z nowego systemu będą wypłacane w 2009 roku.

Nowy system emerytalny wiąże przyszłą emeryturę z sumą zebranych składek i wiekiem przejścia na emeryturę. Nie preferuje on osób o niższych dochodach (za wyjątkiem emerytur minimalnych) w stosunku do osób wyżej zarabiających. Stopień, w jakim świadczenia emerytalne zastąpią utracone dochody z pracy, zależy od wieku emerytalnego oraz stażu pracy, ale nie od wysokości zarobków. Nowy system emerytalny przyniesie znaczne korzyści osobom, które zdecydują się później przejść na emeryturę. Każdy kolejny rok dłuższej pracy podwyższy wysokość przyszłej emerytury o 5-6 punktów procentowych (por. Wóycicka, I, 2004). Odwrotnie: o tyle samo rocznie będzie się zmniejszała wysokość emerytury wraz z obniżaniem wieku emerytalnego.

W nowym systemie emerytalnym ryzyko wczesnej dezaktywizacji przerzucone jest na emerytów. Możliwość utrzymania niskiego wieku emerytalnego łączyłaby się z koniecznością drastycznego obniżenia świadczeń. Jeśli zachowano by dotychczasowe zwyczaje: przeciętny faktyczny wiek emerytalny kobiet 56 lat a mężczyzn 59, to przyszłe emerytury byłyby bardzo niskie, zbyt niskie, by uchronić osoby starsze przed ubóstwem. Utrzymanie obecnie obowiązującego wieku emerytalnego kobiet (60 lat) spowodowałoby, że ich emerytura byłaby przeciętnie prawie o połowę niższa od przeciętnej emerytury mężczyzn.

Rozwiązaniem, które może sprzyjać wydłużeniu aktywności zawodowej, jest umożliwienie stopniowego przechodzenia na emeryturę. Umożliwia to osobom starszym stopniowe wycofywanie się z rynku pracy poprzez pozostawanie w pracy na część etatu bez znacznego obniżenia ich dochodów. Na potrzebę wprowadzenia takiego rozwiązania wskazują preferencje Polaków.

Ważną rolę w polityce wydłużania aktywności zawodowej odgrywa dostępność świadczeń. Wiele krajów podejmuje obecnie działania na rzecz podnie-

Tabela 5. Ustawowy wiek emerytalny w bazowych systemach emerytalnych niektórych krajów UE

Kraj	Ustawowy wiek emerytalny
Austria	65/60
Belgia	65/63
Dania	65
Francja	60
Finlandia	65
Francja	60
Grecja	65
Hiszpania	65
Holandia	65
Irlandia	66
Niemcy	65
Portugalia	65
Wielka Brytania	65/60 ^b
Węgry	62
Włochy	65 ^a
Polska	65/60 ^b

^a po zrealizowaniu reformy; ^b mężczyźni/kobiety

Źródło: dane za Duval, 2003.

sienia ustawowego wieku emerytalnego lub wydłużenia okresów pracy niezbędnych do uzyskania świadczenia. Ogranicza się także dostęp do świadczeń, które mogą zastępować wcześniejszą emeryturę (renty inwalidzkie, zasiłki dla bezrobotnych itp.).

W polskim ustawodawstwie widoczny jest odwrót od polityki dezaktywizacji osób w wieku przedemerytalnym. Dotyczy to podnoszenia wieku emerytalnego oraz ograniczenia dostępu do rent inwalidzkich, wcześniejszych emerytur, świadczeń przedemerytalnych.

- ⇒ Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zakłada radykalne ograniczenie możliwości przejścia na wcześniejsze emerytury. Obecnie prawo do emerytury w wieku niższym niż ustawowy, który wynosi 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn, mają między innymi: kobiety w wieku 55 lat, jeśli przepracowały 30 lat, pracownicy zatrudnieni w tzw. szczególnych warunkach³, pracownicy zatrudnieni w szczególnym cha-

³ Lista gałęzi objęta tymi przepisami jest bardzo duża: górnictwo, energetyka, przemysł metalowy, budownictwo i materiały budowlane, chemia, leśnictwo, przemysł drzewny i papierniczy, lekki, transport i łączność, gospodarka komunalna, rolnictwo i przemysł rolno-spożywczy, przemysł poligraficzny, służba zdrowia, zespoły formujące

rakterze⁴. Zakłada się, że prawo to przestanie obowiązywać począwszy od 2007 r. Do wcześniejszych emerytur od 2007 roku miałyby być uprawnione jedynie osoby, które do końca 2006 roku spełniły kryteria uprawniające do wcześniejszej emerytury w myśl dotychczasowych przepisów. Nowe prawo «o emeryturach pomostowych» ma ponadto określać wykaz zawodów, które zachowują prawo do wcześniejszego emerytowania, jednak na innych niż dotychczas warunkach. Nadal jednak do wcześniejszej emerytury według dotychczasowych zasad mieliby prawo, jeśli nie zmienią się przepisy, między innymi funkcjonariusze wojska, policji, rolnicy ubezpieczeni w KRUS itp.,

- ⇨ W 1997 roku nastąpiła reforma systemu orzekania o niezdolności do pracy w ZUS, co przyczyniło się w efekcie do znacznego zmniejszenia liczby nowych rent,
- ⇨ Nowelizacja ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (2004) wprowadziła przepisy nieco ograniczające dostęp do rent inwalidzkich,
- ⇨ Parokrotnie ograniczany był dostęp do zasiłków i świadczeń przedemerytalnych (2001,2004), jednak ustawa o świadczeniach przedemerytalnych z 2004r. nie wprowadziła planowanej ich likwidacji od 2007r.
- ⇨ Złożony w Sejmie projekt zakłada zmniejszenie dostępu do rent rodzinnych oraz zmniejszenie wysokości tych rent dla kobiet w wieku produkcyjnym.
- ⇨ Ponadto planowano podniesienie wieku emerytalnego kobiet począwszy od 2014 r. (co pół roku przez następnych dziesięć lat aż do 65. roku życia), jednak propozycja ta została zaniechana przez ostatni rząd.

Wymienione działania skupiają się przede wszystkim na zwiększeniu zachęty do opóźniania wieku przechodzenia na emeryturę i ograniczeniu dostępu do świadczeń dla osób w starszym wieku produkcyjnym. Sprawą otwartą po-

szkło, prace różne, osoby zatrudnione na statkach żeglugi powietrznej, w morskich portach handlowych, hutnictwie, Osoby w tych gałęziach są uprawnione do wcześniejszej emerytury (w wieku 55 lat dla kobiet i 60 dla mężczyzn) po spełnieniu dodatkowych warunków, takich jak wykonywany zawód, łączny okres zatrudnienia, w tym zatrudnienia w wymienionym zawodzie lub warunkach (por. A.Wiktorow, 1996)

⁴ Dotyczy to pracowników tzw. służb mundurowych (pożarnictwo, wojsko, policja, ochrona państwa, więziennictwo, funkcjonariusze celnicy) ale też artystów i twórców, dziennikarzy, pracowników NIK i nauczycieli i nauczycieli akademickich. Ponadto do wcześniejszych emerytur uprawnieni są inwalidzi wojenni i wojskowi, kombatanci, sędziowie oraz wiele innych osób zatrudnionych w różnych instytucjach (por. A.Wiktorow, 1996)

zostaje kwestia, czy i w jakim stopniu przyczynią się one do faktycznego wydłużenia okresu zatrudnienia.

6. Szanse i możliwości zwiększenia zatrudnienia osób starszych.

Rezygnacja z polityki dezaktywizacji osób w wieku przedemerytalnym oznacza fundamentalną zmianę nie tylko dla pracowników ale również dla pracodawców. Wcześniejsze emerytury, świadczenia przedemerytalne lub też renty są nie tylko atrakcyjną ofertą zakończenia pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, ale ułatwiają też restrukturyzację przedsiębiorstw oraz ich dostosowanie się do warunków rynku. To, co jednak jest zrozumiałym celem jednostki, leży w jaskrawej sprzeczności z interesami społeczeństw.

Wydłużenie aktywności zawodowej oznacza dla gospodarki więcej zatrudnionych, a to z kolei warunkuje większe możliwości wzrostu gospodarczego. Pozostawanie w starszym wieku w pracy uchroni też osoby starsze przed ubóstwem, ponieważ wysokość przyszłych emerytur związana jest z długością okresów płacenia składek. Jednak polityki skierowane na zwiększanie zatrudnienia osób starszych nie mogą ograniczać się do podwyższania wieku emerytalnego. Polityka taka nie prowadzi bowiem automatycznie do podniesienia poziomu zatrudnienia osób starszych. Choć świadczenia społeczne, jakie mogą otrzymywać osoby w wieku przedemerytalnym, są często powodem ich przedwczesnej dezaktywizacji, zatrudnienie osób starszych wzrośnie jedynie w sytuacji wzrostu popytu na ich pracę.

Jedną z istotnych przeszkód w zwiększaniu zapotrzebowania na pracę starszych pracowników jest fakt, że często ich kwalifikacje nie są dostosowane do potrzeb gospodarki. Zwracaliśmy na to uwagę analizując poziom wykształcenia osób starszych na rynku pracy w Polsce. Z pewnością rozwój edukacji ustawicznej mógłby być pomocny w zwiększaniu ich szans na utrzymanie lub znalezienie pracy. Jednak obecny zasięg kształcenia ustawicznego w Polsce jest mały⁵, nadto najrzadziej uczestniczą w nim osoby starsze i o niskim po-

⁵ Dane Eurostatu wskazują, że w porównaniu z innymi krajami UE pod względem udziału obywateli w edukacji ustawicznej Polska zajmuje jedną z ostatnich pozycji. Podczas gdy w krajach starej UE przeciętnie w edukacji ustawicznej uczestniczyło w ciągu ostatnich 4 tygodni uczestniczyło 8,5% obywateli w wieku 25-64 lata, tak w Polsce analogiczny wskaźnik wyniósł 4,3% (dane za 2001r.). Niższy udział w edukacji ustawicznej obserwuje się tylko w Grecji, Francji, Portugalii oraz na Litwie i Węgrzech (por. Matysiak, 2003).

ziomie wykształcenia. Niewątpliwym więc elementem polityki wydłużania aktywności zawodowej ludności winien być intensywny rozwój kształcenia ustawicznego. Szczególnie istotne jest prowadzenie polityki, która zorientowana będzie na umożliwienie dostępu do kształcenia ustawicznego osobom zagrożonym utratą pracy lub mającym trudności w jej znalezieniu ze względu na ich kwalifikacje. Przedsiębiorcy w Polsce rzadko dzielą odpowiedzialność za podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Tymczasem przerzucanie wszystkich kosztów szkolenia (opłaty, czas poświęcony szkoleniu) na pracowników może być istotną barierą rozwoju kształcenia ustawicznego.

Partnerzy społeczni pracodawcy i związki zawodowe odgrywać mogą istotną rolę w polityce zwiększenia zatrudnienia osób starszych. Szanse na zwiększenie zatrudnienia osób starszych związane są z dostosowaniem się przedsiębiorstw do ich potrzeb i możliwości. Osoba starsza może być cennym, doświadczonym pracownikiem, jeśli jej wiedza i umiejętności wykorzystane są w odpowiedni sposób. Właściwa polityka awansu i szkolenia w przedsiębiorstwie, uwzględniająca specyfikę wieku może być szansą na lepsze wykorzystanie pracowników i zwiększenie produktywności pracy.

Choć w wielu wypadkach wiedza i doświadczenie starszych pracowników są niezastąpione, to jednak wraz z wiekiem spada na ogół wydajność pracy, akceptacja częstych zmian oraz wytrzymałość na wysiłek. Zmiany w organizacji pracy oraz poprawa jej warunków uwzględniająca ograniczenia psychofizyczne osób starszych, pozwoliłaby na wydłużenie aktywności zawodowej. Zwiększenie popytu na pracę tych osób dałyby też, obecnie nieistniejące, możliwości bardziej elastycznego kształtowania wynagrodzeń, w tym ich zmniejszania, tak by odpowiadały one spadającej produktywności pracy. Obniżałoby to koszty pracodawcy związane z utrzymaniem miejsca pracy dla starszego, mniej produktywnego pracownika.

Polityka zwiększania zatrudnienia osób starszych i podniesienia wieku ich wycofywania się z rynku pracy nie może abstrahować od faktu, że jedną z istotnych barier zatrudnienia są wysokie pozapłacowe koszty pracy. Warunkuje to możliwość wzrostu popytu na pracę osób starszych o niskich kwalifikacjach. Niewątpliwie więc strategii na rzecz wzrostu zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym towarzyszyć winna polityka zmniejszania pozapłacowych kosztów pracy.

Literatura:

- Abramowska A., Balcerzak-Paradowska B., Kotowska I.E.(red.), Kowalska I., Muszyńska M., Wróblewska W. (2003), Polityka ludnościowa – cele, rozwiązania, opinie, raport z badania finansowanego przez KBN, 5H02B 020 20, ISD SGH, Warszawa.
- http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/reference/display.do?screen=welcomeref&open=/popul/labour/EMPLOY/Main/struct/emploi&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE&scrollto=undefined
- Matysiak A. (2003), Kształcenie ustawiczne w Polsce. Szanse i bariery rozwoju, Niebieska Księga Nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk.
- Romain Duval, (2003), The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries, Economic Department Working Papers 370, OECD.
- Wiktorow, A, (1996), System emerytalny – przesłanki i możliwości reformowania, IBnGR, Gdańsk.
- Wóycicka, I (2004), Kobiety w polskim systemie emerytalnym, w: Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: Czy kobiety straciły na transformacji?, Bank Światowy, Warszawa.

Generacja 50 + . Dylematy działania

Demograficzne analizy ostrzegają przed katastrofalnymi skutkami nierównowagi generacyjnej. Populacja osób w wieku zdolności do pracy za 25 lat będzie liczyła w krajach Unii Europejskiej (już po rozszerzeniu) 280 milionów ludzi, a dzisiaj jest to znacznie więcej, bo aż 303 miliony. Zasoby pracy starzeją się co pięć lat o jeden rok. Rosnąca tzw. oczekiwana długość życia (przeciętnie od 1960 roku wzrosła z 70 do 78 lat w krajach obecnej piętnastki UE) oraz radykalnie zmniejszająca się w ostatnich kilkunastu latach, także w Polsce, liczba urodzin - negatywnie kształtują relacje między pokoleniami. Starzejące się społeczeństwo będzie wymagało większej opieki i nakładów. Problemem stanie się równowaga systemów socjalnych i emerytalnych. Jeśli bowiem w większości krajów europejskich dominują modele solidarności pokoleniowej w finansowaniu emerytur (składka pracujących przeznaczana na bieżące wypłaty dla emerytów), to zostaną one zachwiane - gdy nie zreformuje się modelu dając szansę na kapitałowe formy oszczędzania na emeryturę oraz wydłużając okres aktywności zawodowej.

Być może problemy starzejącej się Europy powinny być największymi wyzwaniami dnia dzisiejszego, jeśli za lat kilkanaście nie mają stać się przyczynkiem do katastrofy. Póki co jednak, wskaźniki zatrudnienia w pokoleniach powyżej 50 i 55 roku życia są niskie (dla kobiet 30%, dla mężczyzn 50% w obecnej UE, w USA – prawie 60% dla obu grup). Są kraje, w których wskaźniki zatrudnienia kobiet w starszym wieku są poniżej 20% (Belgia, Austria). W Polsce liczba osób powyżej 50 roku życia aktywnych zawodowo wynosi przeszło 3 miliony, bierni stanowią olbrzymią grupę przeszło 7,7 mln osób (w dużej części emerytów i rencistów). Wskaźnik zatrudnienia jest stosunkowo niski – poniżej 25%, choć według danych spisowych w grupie wiekowej 50 – 54 lata, wskaźnik zatrudnienia wynosi przeszło 54%, co świadczy (dane na 2002 rok) o nienajgorszej kondycji tej grupy. Przypomnieć trzeba, że cele Strategii Lizbońskiej określają zatrudnienie starszych (powyżej 55 roku życia) na poziomie 50%, a dzisiaj jest ono na poziomie ok. 40%, gdy w Polsce – poniżej 20%.

Dlatego tak ważne jest, co od kilku lat podkreślają wszystkie istotne dokumenty unijne, tworzenie warunków dla zatrudniania osób starszych. Oznacza to budowanie klimatu wśród pracodawców, by podtrzymywali za-

trudnienie osób starzejących się, ale i różne formy aktywizacji w publicznej polityce rynku pracy na rzecz powrotu na rynek pracy po zmianie kwalifikacji i postaw. Aktywność samych pracowników i ich organizacji jest również istotna.

W Polsce podstawowym problemem jest potrzeba równoczesności znalezienia rozwiązań dla kilku ważnych społecznie kwestii. Po pierwsze, należy podnieść ogólny poziom aktywności zawodowej i ograniczyć liczbę pasywnych postaw osób w wieku powyżej 50 lat, tak by zmniejszyć ucieczkową presję odchodzenia z rynku pracy na różnego rodzaju zasiłki i wcześniejsze emerytury. Po drugie, jeśli chcąc realnie ograniczyć odpływ osób starzejących się na różnego rodzaju świadczenia, ale i w związku z potrzebą racjonalizacji wydatków socjalnych – po weryfikacji rent i zmianach w systemie orzecznictwa inwalidzkiego, przyjąc te osoby z powrotem na rynek pracy, należy wprowadzić w życie programy aktywizacji tych osób oraz wspomóc tworzenie miejsc pracy dopasowanych do ich umiejętności. Po trzecie, należy dążyć do umożliwienia powrotu na rynek pracy bezrobotnym starzejącym się i działać na rzecz ich zatrudnienia. Po czwarte, jest ważne, by w procesie nie tyle aktywizowania, ale głównie tworzenia miejsc pracy, czy nawet – utrzymywania istniejących miejsc pracy i podtrzymywania zatrudnienia starzejących się osób, brali udział pracodawcy korzystając z bardziej elastycznych instrumentów zatrudnieniowych.

Musi być więc postawiona tama wcześniejszym emeryturom, świadczeniom przedemerytalnym i wyłudzeniom rent inwalidzkich. Ewentualne oszczędności w tej dziedzinie trzeba jednak pomniejszyć o środki, jakie trzeba zaangażować w aktywizację generacji 50+.

W różnych krajach podjęcie tych wyzwań sprzyja powstaniu rozwiązań (regulacje prawne i promocja postaw), których istotą jest przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek. Z drugiej natomiast strony dokonuje się wielu dostosowań organizacji pracy – czasu i zadań, by formy bardziej elastyczne sprzyjały zatrudnianiu osób starszych. Dodatkowo – *polityka zarządzania wiekiem (age management policy)* jest przedmiotem różnorodnych konferencji pracodawców, ale i artykułów w *Harvard Business Review*. Z biznesowego punktu widzenia jest istotne dostrzeżenie wszystkich korzyści, jakie taka polityka może przynieść. Korzyści, jakie płynąć mogą z faktu, że w konkretnej organizacji wykorzystuje się w sposób różnorodny – różne grupy wiekowe pracowników, z poszanowaniem ich wieku, ale i wartości dodanej, jaką mogą wnieść do pracy.

W fińskim modelu zarządzania wiekiem cykl pracy zawodowej człowieka dzieli się na kilka etapów: trenowany (pobierający naukę), profesjonalista,

mistrz, nauczyciel („coach”), ambasador (wiedzy i wartości firmy), doświadczony doradca i nosiciel dobrych praktyk z historii firmy („story teller”). Dla każdej fazy z cyklu zawodowego dokonywana jest ocena – szybkości działań i reagowania, sprawności fizycznej, długoterminowego kumulowania pamięci i wiedzy oraz mądrości. O ile wraz z upływem czasu i zmieniających się okresów w cyklu życia zawodowego – maleje sprawność i szybkość działań oraz możliwości fizyczne (w tym np. czas pracy i koncentracji), to rośnie umiejętność kumulowania wiedzy oraz mądrość. Kluczowe jednak dla tego modelu jest wykorzystywanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi wielu instrumentów oddziaływania na pracowników tak, by pomnażać ich potencjał zawodowy i ludzki. Ważne są więc warunki zdrowotne (i nie chodzi tu tylko o warunki pracy) oraz prozdrowotna postawa, czyli tworzenie wzoru zdrowego wypoczynku oraz przeprowadzane co pewien czas pełne badania okresowe. Ważna jest oferta szkoleniowa i analiza potrzeb dopełniania kompetencji pracownika. Ważna jest więc stymulacja jego kariery zawodowej. Sferą, w której poszukuje się rozwiązań dla problemów starzejącego się społeczeństwa – jest więc obszar zarządzania zasobami ludzkimi i rozwoju zasobów ludzkich. Nieprzypadkowo chyba w wysoko rozwiniętych krajach, jak w Kanadzie – tamtejszy resort pracy nazywa się Ministerstwem Rozwoju Zasobów Ludzkich. Widać tu korzyści ze współpracy biznesu, przedsiębiorstw i ich polityki zasobów ludzkich oraz działań instytucji publicznych.

Analizy dokonane w Deutsche Banku pokazują, że dla lepszego wykorzystania pracowników w różnym wieku dba się nie tylko o to, czy temperatura w pokojach jest np. dla 50-latków wyższa o 2-3 stopnie, ale także o to – jakie mogą być oczekiwania konsumenckie. Z badań wynika, że starzejące się społeczeństwo w pewnego typu usługach potrzebuje też starzejących się sprzedawców czy obsługi. Ta z pozoru śmieszna obserwacja jest kluczowa dla biznesowego podejścia do zarządzania wiekiem: budować równowagę pomiędzy znaczeniem humanistycznego i społecznego podejścia (praca dla starszych) a ekonomicznym profitem (biznesowym dla firmy i ogólnym dla kraju i rynku pracy).

Podkreśla się też to, że starsi „sprzedawca” mogą w firmach swoje doświadczenie, tylko trzeba stworzyć organizacyjne warunki dla potrzeby wykorzystywania tego doświadczenia. Grupa Thales (dawny Thomson) pracuje nad modelem sprzyjającym powstawaniu zewnętrznych grup konsultantów złożonych z doświadczonych pracowników. Pewnie, że nie wszystkie z tych pomysłów można wprost przenieść do Polski. Ale w wielu firmach, gdzie już dopracowano się stosowania nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi – zarządzanie wiekiem może być wprowadzane.

Jakie jednak są polskie ograniczenia we wdrażaniu polityki zarządzania wiekiem i od czego one zależą?

Jak pokazują doświadczenia innych krajów, warunkiem wstępnym powodzenia w uprawianiu takiej polityki jest integracja działań różnych instytucji i podmiotów – państwa, samorządu, biznesu, organizacji związkowych, świata nauki. Ale również – umiejętne wskazywanie priorytetów. Co to oznacza? Nie można dążyć do aktywizacji zawodowej starzejących się grup, a zarazem uruchamiać instrumenty wspierające dezaktywizację. Służące przeprowadzaniu restrukturyzacji wyjściowo przestarzałych i wymagających dostosowania sektorów gospodarczych narzędzia, m.in. w postaci zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, stały się powszechnym instrumentem, najmniej bolesnym, wspomagającym zwolnienia dużych grup starszych pracowników. Jest to interes dla pracodawców (niski koszt restrukturyzacji), walczą o te rozwiązania związkowcy. Ale nie jest to w interesie państwa i finansów publicznych, ani – na dłuższą metę - samych starzejących się grup pracowniczych.

Zintegrowana polityka w tej dziedzinie musi nieść jasne społeczne przesłanie: praca jest wartością, lepiej pracować niż żyć z zasiłku, starszych nie należy przeciwstawiać młodszym, ani odwrotnie. Lecz uzupełniającym to przesłanie musi być przekonanie, iż pracodawcom będzie się opłacać zatrudniać osoby starzejące się i starsze. Jak zatem zwiększając zatrudnialność starszych pracowników powiększać zarazem opłacalność ich zatrudniania?

Są dwa klucze do odpowiedzi na to pytanie. Pierwszy dotyczy sfery edukacji i kwalifikacji. Czy starsi pracownicy mogą zmieniać i dostosowywać swoje kwalifikacje do nowych wymagań technologicznych, organizacyjnych, kompetencyjnych (komputery i języki)? Nie jest to takie proste i nie należy stawiać zbyt wysoko poprzeczki, szczególnie osobom o średnich i niskich kwalifikacjach. Polskie badania nad wpływem wykształcenia na prawdopodobieństwo pozostawania aktywnym zawodowo oraz pozostawanie bezrobotnym - jednoznacznie potwierdzają związek między poziomem wykształcenia a szansami na utrzymanie aktywności. Szanse te są w przypadku niżej, ale i bardziej ogólnie wykształconych – o prawie 50% niższe. Co tylko podkreśla, że kluczowe jest pobudzenie aktywności kwalifikacyjnej, które normalnie powinno być wszczepiane zgodnie z wartościami i zasadami modelu lifelong learning. Ale warunki dla modelu kształcenia ustawicznego w Polsce dopiero są budowane – i nie jestem pewien, czy starsze pokolenie może być beneficjentem tych rozwiązań. Inne badania – aktywności edukacyjnej dorosłych wskazują, że uczestnikami różnych form kształcenia ustawicznego (i nieformalnych też) są w olbrzymiej większości młodzi ludzie do 24 roku życia, a później następną grupą wiekową.

Wszystko to jednak nie oznacza, że należy zrezygnować z przekwalifikowań, zmiany miejsc pracy i zakresu odpowiedzialności za realizowane zadania osób starszych w firmach. Potrzebna jednak jest stymulacja – ze strony szefa kadr, ze strony zespołu, który razem pracuje, ze strony profesjonalnych doradców zawodowych i trenerów wspierających zmianę postawy, których pracodawca winien zaprosić do współpracy. Taka perspektywa powinna ożywić aktywność samych zainteresowanych. A pracodawca musi umieć zrobić bilans korzyści i strat. W USA przeprowadzono badania nad wykorzystaniem starszych pracowników w specyficznych usługach typu *call center*. I okazało się, że starsi (w których pracę tego rodzaju trzeba było zainwestować) są lepszymi pracownikami, niż młodzi: zostają dłużej na stanowiskach, doświadczenie pozwala im budować lepszy kontakt z klientami i lepiej ich rozumieć, czyli lepiej zrealizować usługę – ich praca jest bardziej wydajna.

Drugim kluczem jest sfera mobilności. I to nie wyłącznie zawodowej, ale życiowej. Oznacza to gotowość do zmian, ale i dbałość o samych siebie, inny styl życia nastawiony bardziej na aktywność przydatną w pracy. W Polsce styl życia związany z pracą to odrębny obszar, a styl życia związany z życiem to drugi obszar. Szanując tę odrębność widzieć trzeba i niebezpieczeństwo autonomii tych dwóch światów tak dużej, że aż bliskiej ich wzajemnej alienacji. Żeby temu przeciwdziałać należy budować wizerunek przyjaznego miejsca pracy. Tylko wtedy nawet starzejący się biologicznie pracownik dostrzeże sens mobilności i elastyczności w swojej relacji z firmą.

Aby starsi pracownicy chcieli się przekwalifikowywać oraz być mobilnymi życiowo i zawodowo, muszą być spełnione dwa warunki: instytucjonalne wsparcie dla procesu kształcenia dorosłych oraz regulacje prawne i wiedza o nich pozwalająca na elastyczne formy zatrudnienia.

Dlatego tak ważne jest, jak zareagują na zapisy z nowej ustawy o promocji zatrudnienia – pracodawcy. Jest tam bowiem mowa o możliwości tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego, którego zaistnienie powinno zwiększyć presję pracowników na bycie szkolonymi, ale i z drugiej strony – dać pracodawcy formę, w której o jakość kwalifikacyjną zasobów ludzkich w swojej firmie będzie mógł lepiej dbać.

I dlatego tak ważne jest, jak pracodawcy wykorzystają – już możliwe do stosowania, istniejące w polskim Kodeksie Pracy – różne formy elastycznego zatrudniania. Kontrakty, praca na zastępstwo, praca w niepełnym wymiarze, elastyczna organizacja czasu pracy itp. – wszystkie te formy można oferować np. starszym kobietom, które pracując w zmniejszonej skali czasu, godziłyby równocześnie obowiązki zawodowe z ponownymi obowiązkami domowymi –

w roli babci. Dzisiaj już wysokość emerytury nie zależy od ostatnich dochodów, toteż i starsi pracownicy powinni coraz bardziej ośmielać się w sprawach dotyczących nietypowych form zatrudnienia. Jedyna obawa jest taka, że te formy zwiększają u pracowników niepewność, więc musiałyby coś więcej być umieszczone w konkretnych kontraktach, by to poczucie bezpieczeństwa na jakimś poziomie utrzymać. Jak widać, najistotniejsze – obok regulacji prawnych nie pozwalających na dyskryminację ze względu na wiek i tworzących warunki dla edukacyjno-zatrudnieniowej elastyczności starszych osób – jest dobre i nastawione na kwestie wieku (także chodzi o równowagę pokoleniową w firmie) zarządzanie zasobami ludzkimi.

Powyższe przykłady odnoszą się do sytuacji utrzymywania zatrudnienia osób starszych. Jak jednak zachęcać pracodawców do zatrudniania starszych osób, które są w danej chwili bez pracy?

Olbrzymią rolę mają tutaj do spełnienia publiczne służby zatrudnienia. Osoby w grupie 50+ powinny być traktowane jako grupy ryzyka i wobec nich należy stosować specjalne zestawy narzędzi aktywizujących. Rządowy program dotyczący tej grupy ryzyka na rynku pracy stawia jasno niektóre kwestie. Potrzebne są programy aktywizacji oraz niekiedy subsydiowanie zatrudnienia osób starszych. Pilotaż takich projektów ma mieć miejsce w tym roku. Jedno tylko dodatkowe założenie należy przyjąć przy realizacji tych projektów – trzeba oszacować mierniki efektywności podejmowanych działań. Część z populacji powyżej 50, albo dokładniej 55 roku życia trudno będzie skutecznie zaktywizować ze względu na miejsce zamieszkania, postawę, brak wiary w siebie, bardzo niskie kwalifikacje i kompetencje oraz bardzo już długi okres dezaktywizacji. Być może pierwszym, co można z nimi i dla nich zrobić (dla niektórych będzie to jedyne) – to wzmocnić troskę władz lokalnych o to, jak żyją, co robią, gdzie się spotykają, czy obejmuje ich atrofia i podlegają totalnemu wykluczeniu, czy są w grupach, wspólnotach, mają swoje społeczne miejsce. Jak zatem widać, trzeba dokonać głębokiej analizy hipotetycznej efektywności różnych działań – i wybrać któreś z nich, szacując równocześnie koszty. Warto pamiętać, że niektóre z tego rodzaju projektów mogą być finansowane z środków unijnych.

Prezentowane tutaj tezy wymagają jeszcze uzupełniającej weryfikacji. Kiedy pytamy, czy pracodawcy chcą wspierać przekwalifikowania starszych osób, czy chcą i umieją je zatrudniać z wykorzystaniem elastycznych form, czy będą tworzyli dla nich produktywna miejsca pracy, a także znajdowali nowe miejsca pracy dla powracających na rynek pracy po dłuższym okresie bezrobocia i dezaktywizacji – to musimy pamiętać o ważnej sprawie. To pyta-

nie skierowane do pracodawców jest także nośne i aktualne, gdy mówimy w ogóle o zasobach pracy, o wszystkich potrzebujących pracy, a nie tylko starszych. Wynika to z wysokiego bezrobocia i uznania właściwie każdej grupy na rynku pracy – za grupę ryzyka.

Niemniej jednak potrzeba skupienia uwagi na grupach starzejących się ma szerokie podłoże i uzasadnienie. I nie chodzi tu tylko o uwarunkowania demograficzne, ani proste, humanistyczne podejście z szacunkiem do starszych grup wiekowych. Kluczowe są bowiem o wiele istotniejsze wyzwania. Problem starzenia się polskiego społeczeństwa ma zupełnie odmienny charakter niż w wielu innych krajach europejskich. Spotykają się bowiem na polskim rynku pracy dwa wyże demograficzne: pierwszy powojenny, już po mału schodzący z rynku i – drugi – lat 80-tych, właśnie ze wszystkimi trudnościami startu życiowego i zawodowego, wchodzący obecnie na rynek pracy. W naturalny sposób tworzy to napięcie między tymi generacjami.

Ale zarazem różnią się one jeszcze w wielu sprawach. Przede wszystkim w wykształceniu i kwalifikacjach. Ponadto – w rozumieniu i akceptacji mechanizmów rynkowych. Uzupełniająco – w pojmowaniu świata cyfrowego i możliwościach uczestnictwa w nim, a poprzez taki rodzaj kompetencji w dostępie do wiedzy, informacji i nowoczesnej pracy. Nie bez znaczenia jest też poziom aktywności i w ogóle wartość aktywności. No i wreszcie ostatnia kwestia – wzrost gospodarczy, który obserwujemy, uczyni młode pokolenie w ciągu najbliższych kilku lat beneficjentem rozwijającej się i modernizującej (bo to będzie warunek dalszego rozwoju) gospodarki. Wskazane różnice między pokoleniami mogą powiększyć przepaść także w sferze zatrudnienia i zatrudnialności.

Żeby tej przepaści nie było – potrzebna jest aktywna polityka wobec starzejących się, niezbędna jest polityka zarządzania wiekiem. I to na poziomie kraju, regionów, lokalnych rynków pracy, jak i firm.

Czy późniejsze przechodzenie na emeryturę będzie się opłacać?

1. Kilka informacji o nowym systemie emerytalnym

W nowym systemie emerytalnym każda osoba, która płaci składki ma założone jedno lub dwa konta emerytalne. Na kontach tych gromadzi się kapitał emerytalny, pochodzący z opłacanych zarówno przez pracowników, jak i pracodawców składek. O tym, jaka jest wysokość przekazanych na konta co miesiąc składek, można się dowiedzieć z otrzymywanego od pracodawcy imiennego raportu miesięcznego – tzw. ZUS RMUA. Pierwsze z tych kont to konto w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych – odnotowywane są na nim składki emerytalne opłacane do tzw. pierwszego filaru systemu emerytalnego. Jeżeli ktoś jest członkiem otwartego funduszu emerytalnego – wynoszą one 12.22% wynagrodzenia, a jeżeli nie jest (a do funduszy nie musiały przystępować osoby urodzone w latach 1949-1968), jest to 19.52% wynagrodzenia. Drugie z nich to konto w otwartym funduszu emerytalnym – jeżeli ktoś przystąpił do tzw. drugiego filaru systemu emerytalnego. Wówczas na koncie w wybranym przez tę osobę funduszu odkłada się co miesiąc 7.3% wynagrodzenia, pomniejszone o opłatę administracyjną potrąconą przez powszechne towarzystwo emerytalne zarządzające tym funduszem.

Co roku każdy z ubezpieczonych powinien otrzymywać informację o stanie swojego konta, zarówno z ZUS, jak i z ofe. W przypadku ofe takie informacje przekazywane są od 2000 r. ZUS po raz pierwszy przekazał informację o składkach zapłaconych w 2002 r. w końcu 2003 i na początku 2004 r. W kolejnych latach informacja przekazywana z ZUS powinna uwzględniać cały stan konta. Wartość kont zależy od kwoty przekazanych na nie składek oraz od stopy zwrotu z oszczędności emerytalnych. W przypadku konta w ZUS stopa zwrotu, czyli waloryzacja konta emerytalnego, równa jest inflacji powiększonej o 3/4 realnego (tj. ponad inflację) wzrostu oskładkowanego funduszu płac. Zgodnie z propozycją rządu wskaźnik ten zostanie podniesiony do pełnego wzrostu oskładkowanego funduszu płac (czyli sumy wartości wszystkich dochodów, od których opłacone były składki na ubezpieczenia emerytalne).

W przypadku konta w ofe stopa zwrotu zależy od tego, jak w nasze składki emerytalne zainwestowało powszechne towarzystwo emerytalne zarządzające funduszem.

Emerytura obliczona w przyszłości zależeć będzie od:

- ⇨ wartości zgromadzonego kapitału emerytalnego, oraz
- ⇨ wartości dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę.

2. Ile pieniędzy gromadzi się na koncie?

Nowy system emerytalny działa już pięć lat. Oznacza to, że na kontach emerytalnych zgromadzone już zostały niemałe kwoty. Osoba, która rozpoczęła pracę we wrześniu 1999 r. i przez cały okres do końca 2003 r. otrzymywała przeciętne wynagrodzenie, zgromadziła na swoich obu kontach już około 22-23 tys. zł. Tabela 1 przedstawia wartość kapitału emerytalnego dla osoby, która przystąpiła do jednego z wybranych do symulacji ofe (wybrano największe fundusze oraz te, które mają relatywnie małe opłaty – jak np. Allianz czy Bankowy) oraz dla osoby, która pozostała w ZUS.

Tabela 1. Wartość kapitału emerytalnego w latach 2000-2003 w przypadku wybranych otwartych funduszy emerytalnych

Rok	2000			2001			2002			2003		
	Kapitał emerytalny w zł			Kapitał emerytalny w zł			Kapitał emerytalny w zł			Kapitał emerytalny w zł		
	z I filaru	z II filaru	razem	z I filaru	z II filaru	razem	z I filaru	z II filaru	razem	z I filaru	z II filaru	razem
ZUS*			5949			11247			16977			22153
AIG OFE	3724	2109	5834	7041	3895	10936	10628	6193	16821	13868	8773	22642
OFE Allianz Polska	3724	2166	5890	7041	4132	11173	10628	6551	17180	13868	9171	23039
Commercial Union OFE	3724	2110	5834	7041	4101	11142	10628	6424	17052	13868	8985	22853
ING NN Polska OFE	3724	2167	5892	7041	4119	11160	10628	6663	17291	13868	9310	23178
Bankowy OFE	3724	2035	5759	7041	3927	10968	10628	6396	17024	13868	8934	22802
OFE PZU Żłota Jesień	3724	2102	5826	7041	4103	11144	10628	6498	17126	13868	9129	22997

* osoba nie przystąpiła do ofe.

Źródło: Szacunki Departamentu Analiz i Prognoz Ekonomicznych MGPIPS

Można sobie wyobrazić, jaka będzie wartość kapitału emerytalnego, jeżeli będzie się oszczędzało nie przez pięć, ale przez ponad trzydzieści lat – czyli przez cały okres kariery zawodowej.

3. Jak długo przeciętnie pobieramy emeryturę?

Wartość średniego dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę obliczana jest co roku przez Główny Urząd Statystyczny. W Polsce, podobnie jak w innych krajach, kobiety żyją nieco dłużej niż mężczyźni. Z roku na rok dalsze trwanie życia Polaków wydłuża się. I tak, jeszcze w 1998 r. (czyli przed wejściem w życie reformy emerytalnej), kobieta w wieku 60 lat miała przed sobą przeciętnie 20.2 lat życia, a do 2002 r. okres ten wydłużył się o ponad rok (do 21.3 lat). Nieco mniej (o około 0.7 lat) wydłużyło się przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn w wieku 65 lat – z 13.4 lat w 1998 r. do 14.1 lat w 2002 r. (por. Tabela 2). Według statystyk światowych przeciętnie dalsze trwanie życia wydłuża się w okresie czterech lat o około jeden rok. Statystyki te sprawdzają się również w Polsce.

Dla obliczenia emerytury w ZUS wartość przeciętnego dalszego trwania życia jest uśredniona dla obu płci. Ze względu na brak uregulowań prawnych w przypadku emerytur kapitałowych, trudno jest powiedzieć z całą pewnością, ale też wydaje się, że i w tym przypadku dalsze trwanie życia będzie uśrednione. Prezes GUS co roku (do końca marca) publikuje tablice, które pokazują szacunki, ile będzie żył statystyczny Polak w wieku od 30 do 80 lat. Tablica ta stanowi podstawę przyznawania emerytur. Poniżej przedstawiony jest fragment tablicy obowiązującej od marca 2004 r.

Jak należy rozumieć tablice? Jeżeli ktoś przechodzi na emeryturę w wieku 60 lat, to jego kapitał zostanie podzielony na 237,1 miesięcy (czyli to, jak długo statystycznie rzecz biorąc będzie żył). Aby otrzymać 1000 zł brutto eme-

Tabela 2. Zmiany w długości przeciętnego dalszego trwania życia osób w wieku emerytalnym, 1995-2002

Średnie dalsze trwanie życia w latach dla:	Rok							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Kobiety w wieku 60 lat	20.52	19.69	19.98	20.21	20.31	20.68	20.97	21.31
Mężczyźni w wieku 60 lat	15.84	15.93	16.13	16.38	16.29	16.72	17.03	17.19
Kobiety w wieku 65 lat	16.55	15.77	16.03	16.26	16.34	16.68	16.93	17.25
Mężczyźni w wieku 65 lat	12.88	12.93	13.13	13.37	13.28	13.63	13.92	14.05

Źródło: GUS

Tabela 3. Tablica średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn. Liczba miesięcy dalszego trwania życia w zależności od wieku w latach i miesiącach

Lata	Miesiące											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
60	237,1	236,4	235,7	234,9	234,2	233,5	232,8	232,0	231,3	230,6	229,9	229,1
61	228,4	227,7	227,0	226,2	225,5	224,8	224,1	223,3	222,6	221,9	221,2	220,4
62	219,7	219,0	218,3	217,6	216,8	216,1	215,4	214,7	214,0	213,3	212,5	211,8
63	211,1	210,4	209,7	209,0	208,3	207,6	206,9	206,2	205,5	204,8	204,1	203,4
64	202,7	202,0	201,3	200,6	199,9	199,2	198,5	197,8	197,1	196,4	195,7	195,0
65	194,3	193,6	192,9	192,3	191,6	190,9	190,2	189,5	188,8	188,2	187,5	186,8
66	186,1	185,4	184,8	184,1	183,4	182,7	182,1	181,4	180,7	180,0	179,4	178,7
67	178,0	177,3	176,7	176,0	175,4	174,7	174,1	173,4	172,7	172,1	171,4	170,8
68	170,1	169,5	168,8	168,2	167,5	166,9	166,2	165,6	164,9	164,3	163,6	163,0
69	162,3	161,7	161,0	160,4	159,8	159,1	158,5	157,9	157,2	156,6	156,0	155,3
70	154,7	154,1	153,5	152,8	152,2	151,6	151,0	150,3	149,7	149,1	148,5	147,8
71	147,2	146,6	146,0	145,4	144,8	144,2	143,6	142,9	142,3	141,7	141,1	140,5
72	139,9	139,3	138,7	138,1	137,5	136,9	136,4	135,8	135,2	134,6	134,0	133,4
73	132,8	132,2	131,7	131,1	130,5	129,9	129,4	128,8	128,2	127,6	127,1	126,5
74	125,9	125,3	124,8	124,2	123,6	123,1	122,5	121,9	121,4	120,8	120,2	119,7
75	119,1	118,6	118,0	117,5	116,9	116,4	115,8	115,3	114,7	114,2	113,6	113,1

Źródło: Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 24 marca 2004 r.

rytury, kapitał emerytalny takiej osoby powinien wynosić 237 tysięcy złotych – a jak to było przedstawione powyżej, po pięciu latach oszczędzania osoba, która otrzymuje przeciętne wynagrodzenie zgromadziła około 22 tysięcy złotych (czyli ponad dziesięciokrotnie mniej). Jeżeli natomiast ktoś przejdzie na emeryturę w wieku 65 lat, aby dostać 1000 zł emerytury, wystarczy mu już mniej niż 195 tys. zł kapitału emerytalnego. W przyszłości wartości te będą się zmieniać w związku z wydłużaniem się dalszego trwania życia.

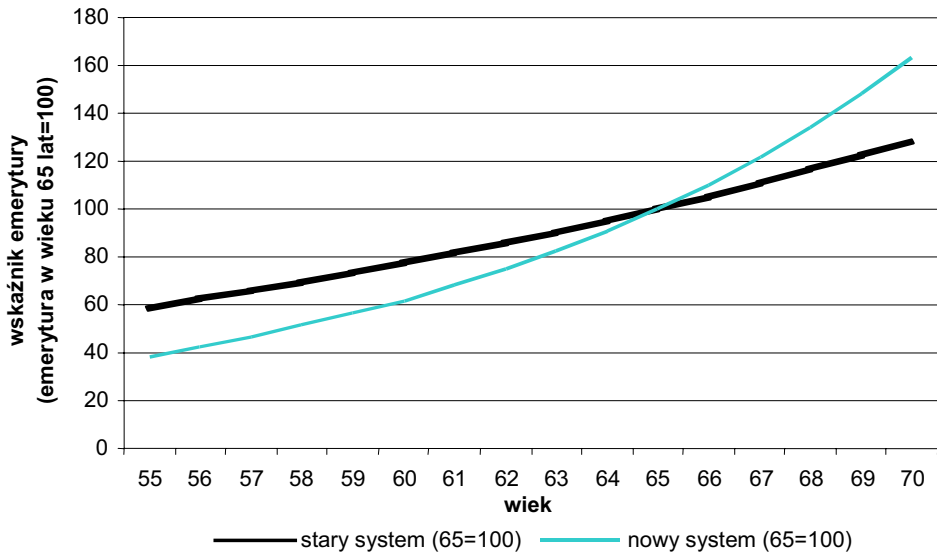
4. Emerytura w zależności od wieku w nowym i starym systemie emerytalnym

Jak już wspomniane było wcześniej, emerytura w nowym systemie zależy zarówno od tego, ile dana osoba zarabiała, jak i od tego, w jakim wieku przechodzi na emeryturę. W starym systemie emerytalnym wysokość emerytury zależała jedynie od tego, jak długo osoba pracowała i jakie były jej zarobki, w szczególności w okresie ostatnich kilkunastu lat pracy zawodowej. Co to oznacza?

Stary system emerytalny zachęcał do jak najwcześniejszego przechodzenia na emeryturę – za każdy rok dodatkowej pracy emerytura rosła niewiele, co nie rekompensowało konieczności dodatkowej pracy, a nawet wartości zapłaconych przez okres dłuższej pracy składek. W efekcie przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę był relatywnie niski. Stwarzało to też zachęty do tego, aby dalej obniżać wiek emerytalny – zwiększała się liczba osób, które były uprawnione do wcześniejszych emerytur. W 2002 r. przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę wynosił 57.2 lat (kobiety przechodziły na emeryturę w wieku 56.1 lat; mężczyźni w wieku 59.4 lat) – powodowało to pogarszanie się relacji między liczbą ubezpieczonych i liczbą emerytów i rencistów, co z kolei wpływało na rosnący deficyt w systemie ubezpieczeń społecznych.

W nowym systemie emerytalnym takich zachęt już nie ma. Przede wszystkim każda zapłacona składka emerytalna wpływa na przyszłą emeryturę, a wraz z wydłużaniem wieku maleje liczba lat, przez którą (oczywiście statystycznie rzecz ujmując) emerytura będzie pobierana. Różnice te ilustruje Wykres 1.

Wykres 1. Zmiana wartości emerytury w zależności od wieku w nowym i starym systemie emerytalnym



Źródło: Obliczenia własne

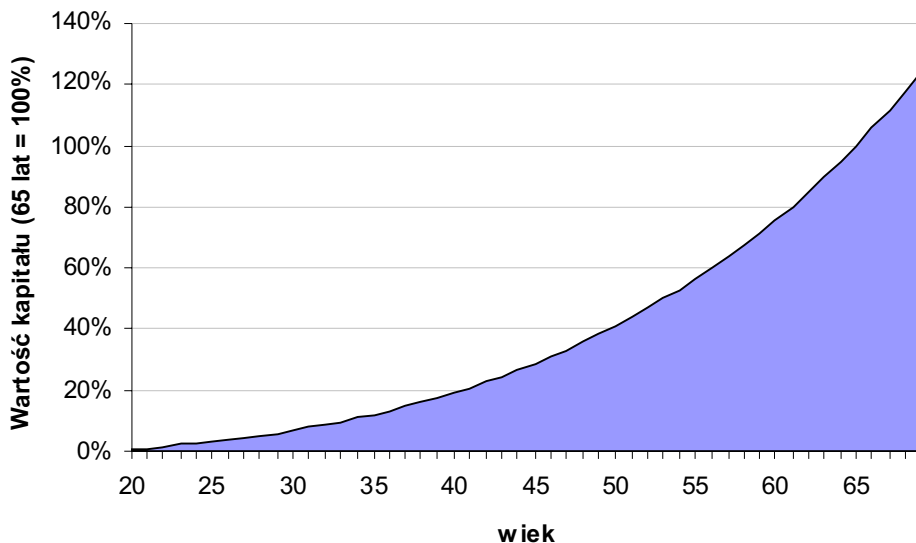
5. Gromadzenie kapitału emerytalnego

Sposób, w jaki gromadzi się kapitał emerytalny przedstawia wykres 2. Wartość kapitału rośnie z każdym rokiem, ale najszybciej pod koniec okresu oszczędzania. Związane jest to z tym, że na wartość oszczędności mają wpływ dwa elementy:

- ▷ wpłacane składki,
- ▷ uzyskana stopa zwrotu.

Im wyższy kapitał, tym większe można od niego uzyskać odsetki. Na przykład, jeżeli stopa zwrotu wynosi 5%, to w przypadku, gdy oszczędności wynoszą 5 tys. zł, odsetki z tego tytułu wyniosą 250 zł. Natomiast jeżeli oszczędności emerytalne sięgają 100 tys. zł, to ta sama stopa zwrotu oznacza przyrost kapitału o 5 tys. zł. W efekcie, jeżeli porównamy wartość oszczędności osoby, która rozpoczęła pracę w wieku 20 lat i przeszła na emeryturę w wieku 65 lat do osoby, która zdecydowała się na emeryturę o pięć lat wcześniej, to okaże się, że ta druga osoba ma kapitał o niemal jedną czwartą niższy. Natomiast 70-latek będzie miał o jedną czwartą wyższy kapitał niż 65-latek.

Wykres 2. Kumulowanie kapitału emerytalnego w okresie aktywności zawodowej (kapitał w wieku 65 lat = 100%)



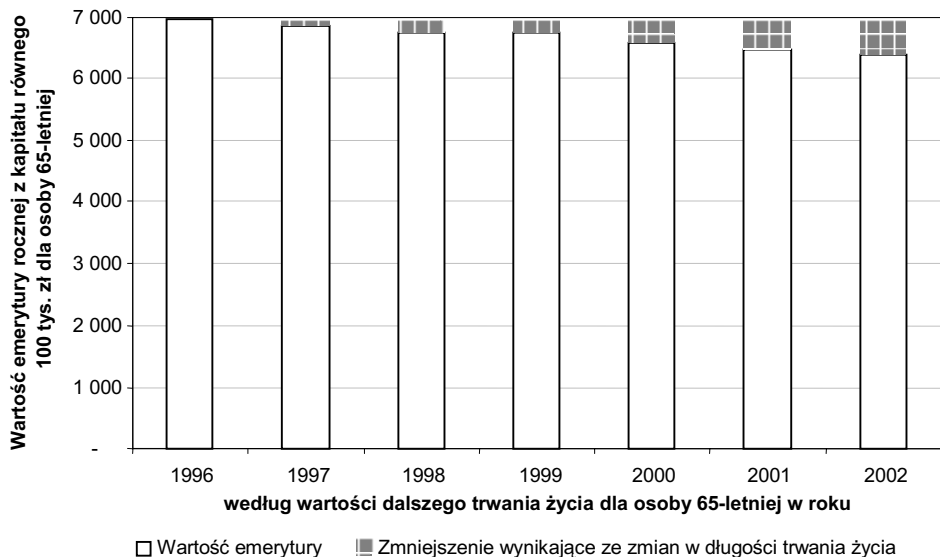
Źródło: Obliczenia własne

Podsumowując, w systemie, w którym wysokość emerytury zależy od wartości zgromadzonego kapitału warto przedłużyć aktywność zawodową, gdyż będzie to miało bardzo istotny wpływ na dochody uzyskiwane w trakcie pobierania emerytury.

6. Wpływ przyszłych zmian w długości trwania życia na wysokość emerytury

Jak było to wspomniane wcześniej, wartość emerytury w nowym systemie emerytalnym zależy także od długości dalszego trwania życia. Trudno jest przewidzieć, jak będzie się zmieniało dalsze trwanie życia w przyszłości. Jednak, jak pokazują trendy demograficzne, przeciętne dalsze trwanie życia w przypadku ludności krajów rozwiniętych wydłuża się średnio o jedną czwartą roku co rok. Wykres 3 ilustruje wpływ zmiany długości trwania życia na możliwą wysokość emerytury w oparciu o dane historyczne dla ludności Polski. W okresie od 1996 do 2002 r., wartość emerytury, którą można by uzyskać, gdyby już funkcjonował nowy system emerytalny, zmniejszyłaby się o ponad 8% - tylko ze względu na zmiany w długości dalszego trwania życia.

Wykres 3. Wartość emerytury przypadającej na 100 tys. zł kapitału emerytalnego w zależności od długości trwania życia



Źródło: Obliczenia własne

Oznacza to, że z przyczyn demograficznych wartość emerytur w przyszłości będzie niższa niż ma to miejsce obecnie. Dlatego już obecnie w wielu krajach w Europie trwa dyskusja, czy nie należy w przyszłości dalej podwyższać wieku emerytalnego. W niektórych krajach (jak np. w Danii czy Islandii) wiek ten już dzisiaj wynosi 67 lat.

7. Podsumowanie

Nowy system emerytalny zmienia w istotny sposób zasady nabywania praw emerytalnych i obliczania emerytury. Ponieważ jednak nowe emerytury będą wypłacane dopiero po 2009 r., obecnie niewiele osób zdaje sobie sprawę z tego, jak ich decyzje dotyczące wieku przejścia na emeryturę będą miały wpływ na wysokość emerytury. Wcześniejszy wiek emerytalny nadal jest postrzegany jako przywilej należny za długi okres pracy zawodowej.

W nowym systemie emerytalnym wcześniejszy wiek emerytalny przestaje jednak być przywilejem. Dzieje się tak dlatego, że emerytura zależeć będzie od tego, jaka jest długość dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę. Oczywiście jest to, że im później przechodzi się na emeryturę, tym krótsze jest oczekiwane dalsze trwanie życia, a co za tym idzie – wyższa wysokość emerytury. Ponadto, ponieważ emerytura zależy od zgromadzonych na kontach emerytalnych składek, czynnik ten będzie miał również wpływ na wysokość świadczeń w przyszłości. O stanie konta emerytalnego informują już swoich członków otwarte fundusze emerytalne. Pierwszą informację, chociaż jeszcze niepełną, przekazał w końcu 2003 r. i na początku 2004 r. ZUS. Co z tych informacji wynika? Im dłużej oszczędzamy, tym większy jest kapitał emerytalny. Przy czym, w końcowym okresie oszczędzania przyrost kapitału emerytalnego będzie postępował najszybciej, ze względu na wysoką wartość odsetek uzyskanych od zgromadzonych oszczędności. Oznacza to dodatkowe powiększenie wartości emerytury w przypadku decyzji o przedłużeniu pracy.

Należy również zauważyć, iż z roku na rok żyjemy coraz dłużej i w przyszłości tendencja ta powinna się utrzymywać. Oznacza to, że za takie same oszczędności w tym samym wieku przejścia na emeryturę, inną emeryturę otrzyma osoba kończąca swoją pracę zawodową w 2015 i 2025 r.

Warto, planując swoją przyszłą pracę zawodową, mieć na uwadze te cechy nowego systemu emerytalnego. Przedłużanie pracy zawodowej na pewno będzie się opłacać – bardziej niż to się dzieje obecnie.

Kształcenie ustawiczne

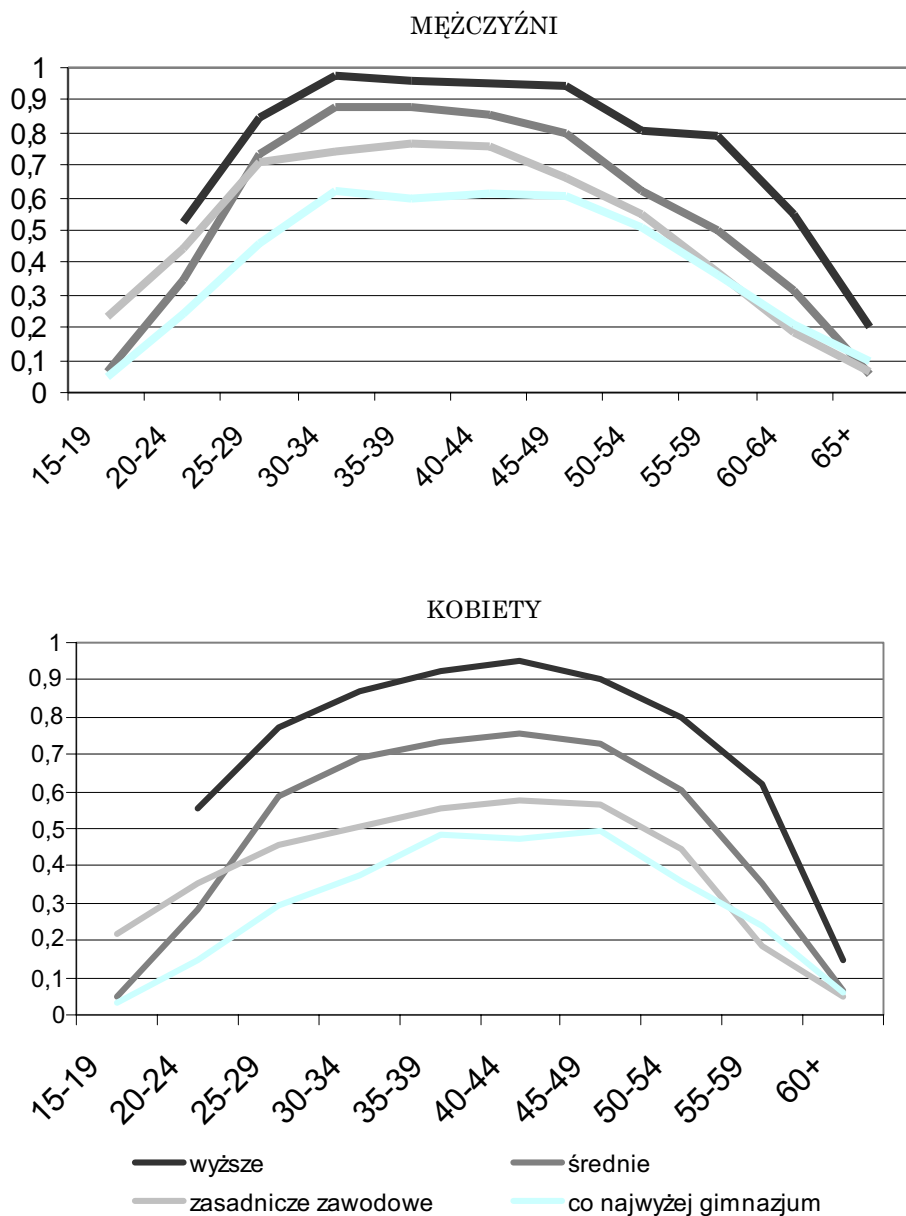
Ze względu na starzenie się zasobów pracy w Polsce podniesienie wieku przejścia na emeryturę jest nieuniknioną koniecznością. Przyczyni się to także do podniesienia poziomu życia osób starszych, gdyż wysokość przyszłych emerytur w polskim systemie emerytalnym jest stosunkowo silnie związana z długością okresu płacenia składek. Jednak, aby było to możliwe, należy podjąć działania na rzecz podniesienia zatrudnialności osób starszych. Jednym z priorytetów jest podniesienie kwalifikacji tej grupy osób oraz dostosowanie ich do struktury popytu na pracę.

Badania wskazują jednoznacznie, że wyższe kwalifikacje to wyższe prawdopodobieństwo zatrudnienia oraz niższe ryzyko bezrobocia (por. np. Kotowska, 2003; Liwiński, Socha, Sztanderska, 2000). Dotyczy to także osób starszych. Choć prawdopodobieństwo zatrudnienia maleje wraz z wiekiem, jednak posiadanie wykształcenia wyższego daje większą ochronę przed utratą pracy niż posiadanie niższych kwalifikacji także osobom w wieku przedemerytalnym (por. wykres 1).

Niestety, kwalifikacje osób starszych są stosunkowo niskie. W 2002 r. około 40% osób z wieku 55-64 lata legitymowało się co najwyżej wykształceniem podstawowym, a tylko co dziesiąta posiadała wykształcenie wyższe. Zupełnie inaczej sytuacja ta wygląda wśród osób w wieku 25-34 lata, spośród których prawie co piąta posiada wykształcenie wyższe, a co najwyżej podstawowe zaledwie co dziesiąta. Wydawać by się zatem mogło, że gdy osoby te wejdą w wiek przedemerytalny, ich szanse na rynku pracy będą o wiele wyższe. Czy rzeczywiście?

Wykres 1 pokazuje, że choć wyższe kwalifikacje chronią przed utratą zatrudnienia osoby w każdym wieku, to jednak spadek zatrudnienia po 45. roku życia jest silny także dla osób z wykształceniem wyższym. Oznacza to, że posiadanie wysokich kwalifikacji nie wystarcza, jeśli nie są one dostosowane do struktury popytu na pracę. Ów brak aktualnych kwalifikacji może być jednym z ważniejszych powodów, dla których osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym mają trudności w utrzymaniu zatrudnienia. Przypadek Polski oraz innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej jest o tyle specyficzny, że osoby obecnie znajdujące się w wieku przedemerytalnym zdobywały kwalifikacje zawodowe w zupełnie

Wykres 1. Wskaźniki zatrudnienia według płci i wieku, 2002



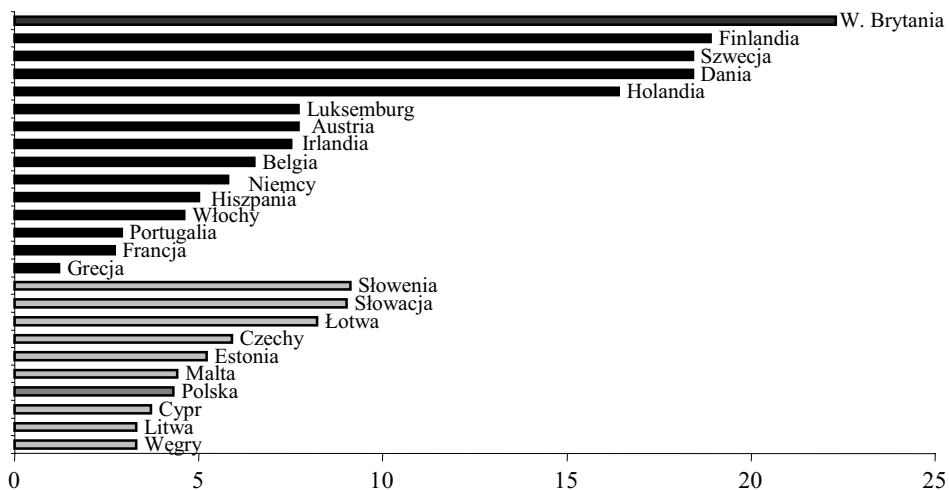
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL, II kw. 2002

odmiennych warunkach gospodarczych, w dużej mierze w przemyśle ciężkim. Przemiany społeczno-gospodarcze, które nastąpiły po 1989 r., wzrost konkurencji oraz otwarcie dostępu do nowoczesnych rozwiązań nauki i techniki sprawiły, że kwalifikacje tej grupy osób niemalże z dnia na dzień stały się bezużyteczne. Jednak, jak się okazuje, sytuacja osób w wieku przedemerytalnym na rynku pracy w krajach Piętnastki, które nie doświadczyły przecież tak intensywnych przemian gospodarczych jak kraje Europy Środkowo-Wschodniej, wcale nie wygląda lepiej. Wynika to z faktu, że postęp technologiczny, z którym mamy do czynienia, determinuje zmianę struktury popytu na pracę, co z kolei wymusza konieczność stałej aktualizacji posiadanych kwalifikacji w ciągu całego okresu kariery zawodowej. Oznacza to, że nawet wysokie wykształcenie zdobyte w szkole nie wystarczy także osobom obecnie młodym do utrzymania się na rynku pracy aż do emerytury.

Wspomniany tu proces ciągłego aktualizowania kwalifikacji nazywa się kształceniem ustawicznym (ang. *lifelong learning*). Koncepcja ta mieści w sobie zarówno kształcenie w formie szkolnej, jak i pozaszkolnej (w ramach kursów i szkoleń), a także incydentalnej, tj. „trwającym przez całe życie procesie zdobywania informacji, nabywania przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia” (Okoń, 1992). Krótko mówiąc, chodzi tu nie tylko o przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczeniu ławy szkolnej przez obywateli czy podnoszenie jakości edukacji szkolnej, ale także o zwiększenie aktywności edukacyjnej osób, które zakończyły już naukę szkolną. Aktywność ta może przejawiać się podjęciem dalszego kształcenia w systemie edukacji szkolnej (studia magisterskie, doktoranckie, podyplomowe, itd.), ale także uczestnictwem w różnego rodzaju kursach, szkoleniach, odczytach, konferencjach czy seminariach, jak również może przyjmować formę samokształcenia poprzez korzystanie z materiałów drukowanych (książek, czasopism specjalistycznych), internetu, audycji naukowych, kursów multimedialnych, itp. (por. Matysiak, 2003).

Przyjmując powyższą definicję, okazuje się, że Polacy stosunkowo rzadko w porównaniu do mieszkańców innych krajów UE biorą udział w kształceniu ustawicznym. W 2002 r. spośród osób w wieku 25-64 lata w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających moment przeprowadzenia badania w kształceniu ustawicznym udział wzięło zaledwie 4,3% badanych Polaków, podczas gdy średnia dla krajów UE wyniosła 8%, a dla krajów Piętnastki 8,5% (wykres 2). Gorzej od Polski wypadają jedynie Grecja, Francja, Portugalia, Litwa, Cypr i Węgry. Natomiast częściej niż Polacy doksztalcają się nie tylko mieszkańcy większości krajów starej UE, ale także jej nowych członków, a przede wszystkim Słowacy, Słoweńcy i Łotysze.

Wykres 2. Kształcenie ustawiczne w Europie, 2002



Źródło: Eurostat, 2002

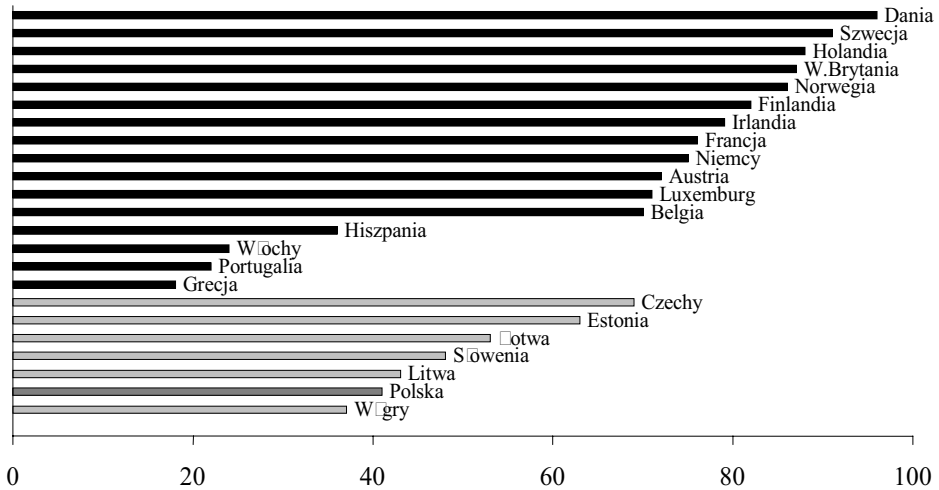
Kształcenie ustawiczne jest także stosunkowo słabo popularną ideą wśród pracodawców w Polsce (wykres 3). Jak wynika z Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach w 2003 r. szkolenia dla pracowników przeprowadziło jedynie 41,4% przedsiębiorstw, przy czym znacznie częściej były to przedsiębiorstwa duże niż małe¹. W porównaniu do innych krajów UE, w których przeprowadzono podobne badanie, rzadziej niż w Polsce w swoich pracowników inwestują tylko pracodawcy w krajach śródziemnomorskich. W większości krajów UE odsetek przedsiębiorstw, które w ostatnim roku angażowały się w szkolenie pracowników, przekracza 60%, a w krajach skandynawskich, Wielkiej Brytanii i Holandii nawet 80%.

Z kolei dane pochodzące z Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych wskazują na znaczne zróżnicowanie udziału Polaków aktywnych zawodowo w edukacji ustawicznej ze względu na wiek, poziom wykształcenia i posiadane kwalifikacje oraz status na rynku pracy². Jak wynika z tabeli 1, skłonność

¹ Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS2) zostało przeprowadzone w Polsce w 2003r. przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu Phare „Krajowy system Szkolenia Zawodowego”, realizowanego w Polsce w latach 2001-2004. Badaniu poddane zostały wyłącznie osoby aktywne zawodowo.

² Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych zostało przeprowadzone w Polsce w 2003 r. przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu Phare „Krajowy system Szkolenia Zawodowego”, realizowanego w Polsce w latach 2001-2004.

Wykres 3. Udział przedsiębiorstw w szkoleniu pracowników w Europie, ok. 2002 r.



Źródło: Nestler, Kailis, 2002a, 2002b; MGPIPS, 2003a

do doksztalcania się wyraźnie spada wraz z wiekiem, rośnie natomiast wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia oraz kwalifikacji potrzebnych do wykonywania określonego zawodu. Rzadziej w kształceniu ustawicznym uczestniczą osoby bezrobotne niż pracujące, przy czym im dłuższy okres pozostawiania na bezrobociu, tym mniejsze prawdopodobieństwo uzupełniania kwalifikacji.

Do podnoszenia swoich kwalifikacji trudno zatem będzie nam namówić osoby o niskich kwalifikacjach, nie posiadające pracy oraz starsze, które na dodatek często legitymują się dosyć niskim poziomem wykształcenia. Powodem może tu być nie tylko brak motywacji do podjęcia nauki, ale także luki w posiadanej wiedzy, które utrudniają kontynuację nauki (np. brak znajomości języków obcych, brak umiejętności szybkiego przyswajania wiedzy, wyszukiwania informacji, analizy dostępnych informacji oraz wyciągania wniosków), a w przypadku osób długo pozostających bez pracy czy osób starszych brak wiary we własne siły i możliwość powrotu na rynek pracy. Z tego też względu przekwalifikowanie i zaktywizowanie zawodowe osób obecnie w wieku przedemerytalnym, które już wycofały się z rynku pracy, może być przedsięwzięciem bardzo trudnym i kosztownym. Jednak wraz z upływem czasu i postępowaniem procesu starzenia ludności podobny stan rzeczy nie może się już powtórzyć. Nie możemy ponownie dopuścić do sytuacji, w której osoby obecnie w wieku młodym i średnim będą w przyszłości tak wcześnie jak ich rodzice

Tabela 1. Udział Polaków aktywnych zawodowo w edukacji ustawicznej w 2003 r.

OGÓLEM*		36,5	Wykształcenie
Płeć			Wyższe
Mężczyzna	34,8		78
Kobieta	38,1		Policealne
Wiek			średnie zawodowe
do 24 lat	57,5		średnie ogólnokształcące
25-29	44,3		46,8
30-34	38,6		Zawodowe
35-39	34,9		18,1
40-44	33,3		Co najwyżej gimnazjum
45-49	30,8		14,8
50-54	30,1		Zawód ***
55-59	30,5		I grupa zawodowa
60-64	26,4		53,4
65+	20,5		II grupa zawodowa
Status na rynku pracy **			79,5
Pracujący	39,3		III grupa zawodowa
Bezrobotni	26,6		60,1
			IV-VIII grupy zawodowe
			25,9
			IX grupa zawodowa
			20
			Czas przebywania na bezrobociu
			Do 3 m-cy
			30,3
			4 do 12 m-cy
			25,1
			13 do 24 m-cy
			20,3
			Ponad 25 m-cy
			14,6

* Podane statystyki odnoszą się do uczestnictwa w jakiegokolwiek formie edukacji w ciągu ostatniego roku od momentu przeprowadzenia badania.

** - status na rynku pracy został określony na moment uczestnictwa w badaniu, zatem możliwa jest sytuacja, w której osoba miała inny status w czasie uczestnictwa w edukacji niż w momencie realizacji badania

*** Grupy zawodowe według klasyfikacji ISCO-88: I grupa zawodowa: parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i menedżerowie, II – specjaliści, III – technicy i średni personel, IV – pracownicy biurowi, V – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, VI – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, VII – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, VIII – operatorzy maszyn i urządzeń, IX – pracownicy przy pracach prostych; klasyfikacji grup zawodowych przedstawionej w tabeli dokonano na podstawie skali kwalifikacji zawodowych (II grupa zawodowa – miejsce I na skali kwalifikacji, III grupa – miejsce II, grupy IV-VIII – miejsce III, grupa IX – miejsce IV, I grupa zawodowa nie jest oceniana na skali kwalifikacji).

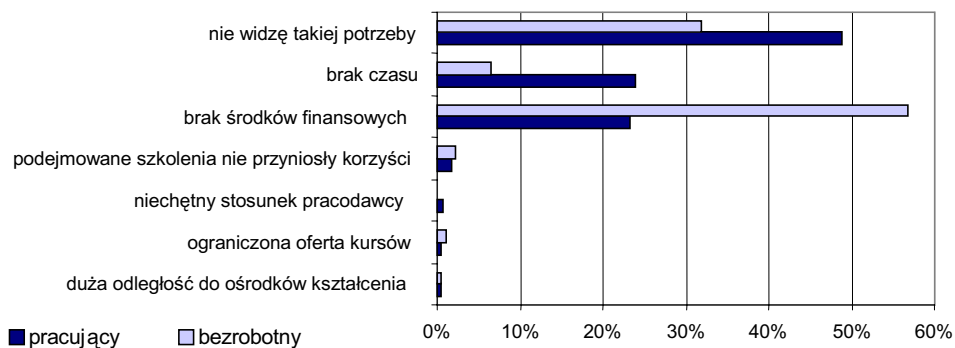
Źródło: opracowanie własne na podstawie MGPIPS, 2003b

wycofywać się z rynku pracy. W ich miejsce na rynek pracy nie wejdzie już bowiem podobnie liczne pokolenie. Z tego też względu musimy zadbać o to, by kwalifikacje osób obecnie młodych i w wieku średnim były za kilkanaście czy kilkadziesiąt lat nadal aktualne. Już obecnie osoby te doksztalcają się częściej niż ich rodzice. Także ich kwalifikacje zdobyte w szkole są znacznie wyższe. Jednak szybki postęp technologiczny, z którym mamy do czynienia, wy-

maga stałej ich aktualizacji. Brak świadomości tego faktu w społeczeństwie i konsekwentnie brak działań na rzecz stworzenia Polakom (zwłaszcza tym w wieku młodym i średnim) warunków do uczestnictwa w edukacji ustawicznej może być istotną barierą dla utrzymania się na rynku pracy w przyszłości, nawet jeśli zlikwidujemy możliwości przedwczesnego wycofania się z rynku pracy na świadczenia społeczne.

Póki co, jak się okazuje, istnieje jednak wiele barier rozwoju edukacji ustawicznej w Polsce. Przede wszystkim Polacy w bardzo małym stopniu w porównaniu do mieszkańców innych krajów UE mogą liczyć pod tym względem na wsparcie ze strony pracodawców. Także stopień uświadomienia konieczności rozwoju umiejętności zawodowych jest bardzo niski. Zapytani bowiem o przyczyny nieuczestniczenia w ostatnim roku od momentu przeprowadzenia Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych w żadnej formie doksztalcania, respondenci odpowiadają przede wszystkim, że nie było takiej potrzeby (wykres 4). Nieco rzadziej jako powody podają brak czasu i brak środków finansowych. Ostatnia z tych przyczyn odgrywa szczególną rolę w przypadku osób bezrobotnych.

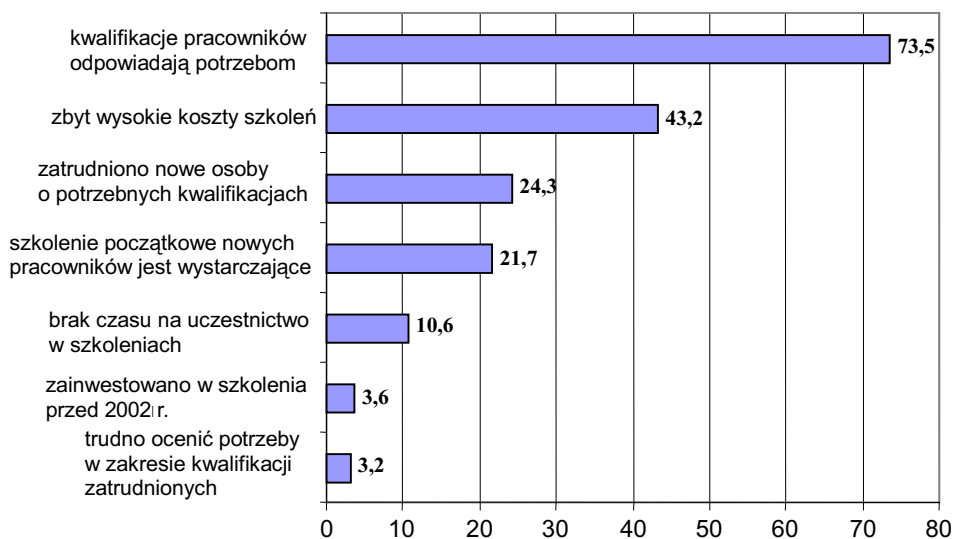
Wykres 4. Przyczyny nie uczestniczenia w edukacji ustawicznej w ciągu ostatniego roku



Źródło: MGPIPS, 2003b

Brak potrzeby szkolenia pracowników to także podstawowa przyczyna, dla której przedsiębiorcy nie inwestują w rozwój kadr (wykres 5). 73,5% przedsiębiorców twierdzi, że nie szkoliło pracowników, gdyż ich kwalifikacje są wystarczające, 21,7% zadowolają umiejętności pracowników zdobyte dzięki szkoleniu początkowemu. Drugą istotną przyczyną braku inwestowania w rozwój kadr są zbyt wysokie koszty szkoleń (43,2%).

Wykres 5. Powody, dla których przedsiębiorstwa nie inwestowały w rozwój kadr w 2003 r.



Źródło: MGPIPS, 2003a

Niewątpliwie zatem jedną z najważniejszych barier rozwoju edukacji ustawicznej w Polsce jest bariera mentalna. Kolejną niezwykle ważną przeszkodą wydaje się być bariera intelektualna. Dotyczy ona przede wszystkim osób o niskim wykształceniu, którym luki w edukacji utrudniają przyswajanie nowej wiedzy. Jednakże, doksztalcenie może okazać się mało efektywne także w przypadku osób lepiej wykształconych, jeśli nie posiadają one umiejętności uczenia się, wyszukiwania i analizy informacji oraz samodzielnego wyciągania wniosków. Niestety, jak pokazują wyniki badania OECD - PISA 2000, polski system edukacyjny w niewielkim stopniu wyposaża uczniów w te umiejętności (OECD, 2001). Z oczywistych względów powinno się jak najszybciej podjąć działania na rzecz poprawy systemu edukacyjnego w Polsce tak, aby w większym stopniu kładł on nacisk na naukę myślenia oraz samodzielnego wyszukiwania i analizowania informacji.

Ponadto, wśród barier rozwoju edukacji ustawicznej w Polsce wyróżnia się także bariery finansowe, organizacyjne i instytucjonalne (por. Matysiak, 2003; Kotowska i in., 2004). Przejawiają się one w:

- ⇨ braku środków na kształcenie, głównie w przypadku osób o niskich kwalifikacjach i mniej zamożnych,

- ⇨ braku uregulowań prawnych, które ułatwiłyby osobom zatrudnionym udział w szkoleniach,
- ⇨ braku wiarygodnej bazy instytucji szkoleniowych, która dostarczałaby informacji o instytucjach szkoleniowych i dostępnej ofercie szkoleniowej wraz z oceną jakości oferowanych usług,
- ⇨ niedorozwoju doradztwa i pośrednictwa szkoleniowo-zawodowego dla osób mniej zamożnych (teoretycznie zajmują się tym urzędy pracy, w praktyce jednak nadmierne obciążenie i niedofinansowanie tych instytucji oraz związany z tym brak odpowiedniej liczby wykwalifikowanych kadr w stosunku do liczby osób wymagających pomocy uniemożliwiają wypełnianie tych zadań),
- ⇨ braku długookresowych prognoz popytu na pracę (a w konsekwencji braku wiarygodnej informacji na temat pożądanych kierunków kształcenia).

Częściową nadzieję na złagodzenie wymienionych powyżej barier dają działania podjęte przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy, takie jak stworzenie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy możliwości zakładania pracowniczych funduszy szkoleniowych, opracowywanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych wraz z modułowymi programami szkoleń czy tworzenie bazy instytucji szkoleniowych. Jednak bez zmian w świadomości obywateli nawet najlepsze rozwiązania nie przyniosą zadowalających efektów.

Reasumując, wydaje się, że rozwój edukacji ustawicznej powinien towarzyszyć podnoszeniu wieku emerytalnego w Polsce. Bodźce finansowe (zarówno te wbudowane w polski system emerytalny, jak i te związane z likwidacją świadczeń społecznych jako alternatywy dla pracy zawodowej osób w wieku przedemerytalnym) nie przyniosą bowiem oczekiwanych efektów, jeśli nie podniesiemy kwalifikacji osób w wieku starszym niemobilnym oraz nie dostosujemy ich do struktury popytu na pracę. Analiza rozwiązań instytucjonalnych oraz danych pochodzących z badań ankietowych pokazuje, że w dziedzinie rozwoju edukacji ustawicznej wiele pozostaje jeszcze do zrobienia. Mając jednak na uwadze zmiany zachodzące w strukturze wieku ludności Polski, w tym ich intensywność, a także postęp technologiczny należy jak najszybciej podjąć działania na rzecz eliminacji tych barier. Choć przekwalifikowanie i aktywizacja zawodowa osób w wieku przedemerytalnym, które już wycofały się z rynku pracy, może napotkać na poważne trudności, to jednak znacznie lepsze efekty może przynieść inwestycja w doksztalcenie osób starszych, jeszcze aktywnych zawodowo. Co najważniejsze jednak, lepsze warunki udziału

w edukacji ustawicznej powinny być zaoferowane osobom w wieku młodym i średnim. To młodzi bowiem, jak obecnie licznie wchodzi na rynek pracy, tak w przyszłości będą wchodzić w wiek przedemerytalny. Nie możemy dopuścić do sytuacji, aby doświadczyli wówczas podobnych trudności na rynku pracy jak ich rodzice.

Literatura

<http://europa.eu.int/comm/eurostat>

Kotowska I.E., Podogrodzka M., Baranowska A., 2004, Thematic Review on Adult Learning, Background Report, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa

Kotowska I.E., 2003, Kształcenie ustawiczne czynnikiem poprawy sytuacji na rynku pracy, [w:] Rynek pracy, MGPiPS

Liwiński J., Socha M., Sztanderska U., 2000, Wykształcenie a rynek pracy, [w:] Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji, Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji

Matysiak A., 2003, Kształcenie ustawiczne w Polsce. Szanse i bariery rozwoju, Niebieska Księga Nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk

MGPiPS, 2003a, Badanie Ustawiczne Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach. Raport końcowy z realizacji zadania 1.4, Warszawa

MGPiPS, 2003b, Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych. Raport końcowy z realizacji zadania 1.1, Warszawa

Nestler K., Kailis E., 2002a, First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries (CVTS2), Statistics in focus, Population and social conditions, Theme 3 – 2/2002, Eurostat

Nestler K., Kailis E., 2002b, Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway (CVTS2), Statistics in focus, Population and social conditions, Theme 3 – 3/2002, Eurostat

OECD, 2001, Knowledge and Skills for Life. First results from the OECD Programme for International Students Assessment (PISA) 2000

Okoń W., 1992, Słownik pedagogiczny, PWN, Warszawa

Warunki pracy a aktywność zawodowa w starszym wieku

Współczesne społeczeństwa stają przed koniecznością podjęcia kompleksowych i systemowych działań, które pozwolą uniknąć konsekwencji niekorzystnych zmian w relacji liczby osób aktywnych zawodowo do liczby osób nieaktywnych zawodowo. Zdaniem Komisji Europejskiej istotnym elementem radzenia sobie z tym problemem są działania zmierzające do przedłużenia aktywności zawodowej ludzi powyżej statutowego wieku emerytalnego.

Zagadnienia obejmujące problematykę pracowników starszych są bardzo rozległe i różnorodne. Obejmują aspekty związane z fizjologicznymi, funkcjonalnymi zmianami zachodzącymi wraz z wiekiem w organizmie człowieka, ze zmianami stanu zdrowia i stylu życia osób starszych czy w końcu z wpływem warunków środowiska pracy na pracowników starszych.

Poniżej przedstawiono podsumowanie wyników badań prowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy¹ dotyczących zdolności do pracy pracowników starszych i jej uwarunkowań.

¹ Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w latach 2001-2004 realizował projekt celowy zamawiany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Komitet Badań Naukowych pt. „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa” (PCZ 21-21). Realizacja tego projektu opierała się na zastosowaniu interdyscyplinarnego podejścia do głównych problemów zawartych w celach poznawczych projektu, które zostały ujęte w następujących przedsięwzięciach:

1. Określenie rzeczywistych możliwości wykonywania pracy fizycznej przez pracowników starszych.
2. Określenie zasad zapobiegania negatywnym skutkom zdrowotnym wykonywania pracy fizycznej w różnych warunkach mikroklimatu (mikroklimat gorący i zimny).
3. Określenie wpływu czynników zawodowych i pozazawodowych na obniżenie się zdolności do pracy.
4. Określenie czynników wywołujących stres u pracowników starszych.
5. Określenie zasad i metod stymulowania zachowań prozdrowotnych pracowników starszych.

Uzyskane wyniki zakończonego projektu dają podstawy merytoryczne do przygotowania kompleksowych zasad dla systemu zapewniającego bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników starszych oraz dla działań zmierzających do stymulowania pracowników w wieku przedemerytalnym do pozostawania w zatrudnieniu powyżej ustawowego wieku emerytalnego.

1. Określenie rzeczywistych możliwości wykonywania pracy fizycznej przez pracowników starszych.

Ze względu na spodziewane zmiany w systemie zatrudniania pracowników starszych, w tym głównie podwyższenie wieku emerytalnego, bardzo ważne jest określenie rzeczywistej wydolności fizycznej aktywnej zawodowo populacji w Polsce. Dane na ten temat są niezbędne do kształtowania bezpiecznych zasad pracy ludzi po 45 roku życia.

Wydolność fizyczna jest jednym z mierników stanu zdrowia warunkującym zdolność człowieka do wykonywania wysiłku fizycznego w pracy zawodowej i w życiu codziennym. Wydolność fizyczna określa zdolność organizmu do wykonywania ciężkiej lub długotrwałej pracy fizycznej, angażującej duże grupy mięśni, bez szybko narastającego uczucia zmęczenia i znacznych zmian środowiska wewnętrznego organizmu (zaburzeń homeostazy). Stanowi więc miarę zdolności do dobrej tolerancji wysiłku i szybkiej likwidacji zmian zmęczenia po jego zakończeniu.

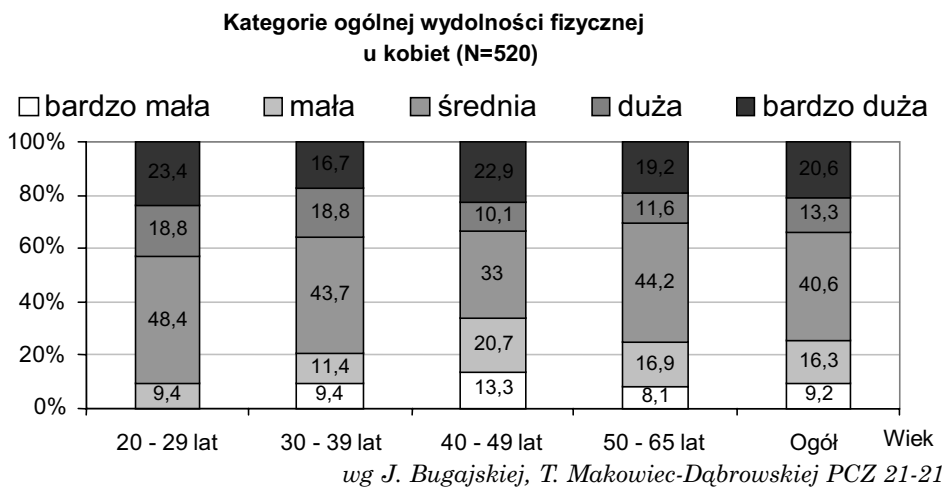
Poziom wydolności fizycznej nie jest cechą stałą. Jednym z podstawowych cech starzenia się organizmu jest jej obniżanie. Obok starzenia się, które jest bardzo istotnym czynnikiem zmieniającym wydolność fizyczną, również inne czynniki mają wpływ na jej poziom. Wśród nich bardzo ważne to: stan zdrowia, obciążenie i warunki środowiska pracy oraz w ogóle warunki życia.

Wyniki przeprowadzonych badań² wykazały, że najwyższy poziom ogólnej wydolności fizycznej występuje w młodszych grupach wiekowych: u kobiet w wieku od 18 do 24 lat, u mężczyzn w wieku od 25 do 30 lat, natomiast najniższy w grupach starszych. Istotnie statystycznie obniżenie się poziomu wydolności fizycznej następuje u mężczyzn w wieku powyżej 50 roku życia, u kobiet już w wieku powyżej 40 roku życia. Ogólna wydolność fizyczna spada wraz z wiekiem zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn. Osoby wykonujące pracę umysłową mają zdecydowanie niższą wydolność fizyczną niż osoby wykonujące pracę fizyczną. Zaobserwowano również, że zmniejszanie się wydolności fizycznej wraz z wiekiem szybciej przebiega u osób wykonujących bardzo ciężką pracę fizyczną niż wykonujących pracę umysłową lub lekką pracę fizyczną.

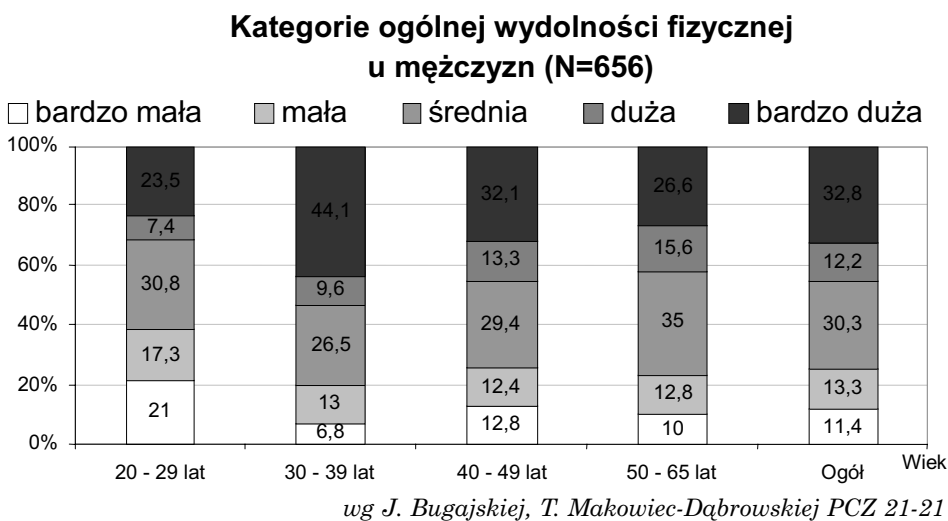
Niepokojące jest, że stosunkowo duży odsetek młodych mężczyzn w wieku 20 – 29 lat ma bardzo małą lub małą wydolność fizyczną (ponad 38% wszystkich badanych w tej grupie wiekowej). W pozostałych grupach wiekowych, wśród mężczyzn przeważają osoby o wydolności przeciętnej i bardzo dużej.

² Badania te prowadzone były przez J. Bugajską i T. Makowiec-Dąbrowską.

Rysunek 1. Poziom ogólnej wydolności fizycznej kobiet według klasyfikacji P-O Astranda.



Rysunek 2. Poziom ogólnej wydolności fizycznej mężczyzn według klasyfikacji P-O Astranda.



U kobiet w każdej grupie wiekowej przeważają osoby o przeciętnej wydolności fizycznej, rys. 1 i 2.

Zgodnie z międzynarodowymi zaleceniami obciążenie pracą fizyczną bez względu na wiek pracownika nie powinno przekraczać 50% maksymalnego pobierania tlenu VO₂max. Jest to poziom obciążenia, powyżej którego występuje próg beztlenowy i szybki rozwój kwasicy po jego przekroczeniu. Dla długotrwałego obciążenia pracą fizyczną zalecany zatem poziom 30% VO₂max, w czasie którego nie dochodzi do zaburzenia homeostazy organizmu. Przyjmując stosowane w fizjologii pracy kryteria dopuszczalności obciążenia pracą fizyczną wynoszące dla kobiet 1,0 l/min i dla mężczyzn 1,5 l/min istotne było pytanie, jaka część badanych osób ma taką ogólną wydolność fizyczną, że powyższe wartości są mniejsze od 50% oznaczonego VO₂max.

Przeprowadzona analiza wykazuje, że praca o poziomie intensywności wysiłku fizycznego 1,0 l/min dla kobiet i 1,5 l/min dla mężczyzn będzie powodowała nadmierne obciążenie:

- ⇨ dla około 11% kobiet i 35% mężczyzn w grupie wiekowej od 25 do 30 lat,
- ⇨ dla 28% kobiet i 35% mężczyzn w grupie od 31 do 40 lat,
- ⇨ dla 46% kobiet i 49% mężczyzn w grupie wiekowej od 41 do 50 lat,
- ⇨ dla około 66% kobiet i 69% mężczyzn w grupie wiekowej od 51 do 60 lat,
- ⇨ dla 60% kobiet i 88% mężczyzn w grupie wiekowej ponad 60 lat.

Rozpatrując zawodowe obciążenia wysiłkiem fizycznym istotne jest również określenie możliwości siłowych i sprawnościowych u aktywnych zawodowo osób starszych. Osoby w wieku powyżej 45 lat mają znacznie mniejsze wartości parametrów statycznych (momentów sił mięśni prostujących i zginających stawy łokciowe, kolanowe i tułowia), zwłaszcza tych, w których wykorzystywane są duże grupy mięśniowe (kończyny dolne i tułów)³. Podobnie w przypadku parametrów dynamicznych, wraz z wiekiem zmniejszeniu ulegają praca i moc podczas wyskoku pionowego. Najmniejsze różnice pomiędzy różnymi grupami wiekowymi zaobserwowano w przypadku dokładności sterowania. Różnice pomiędzy grupą najmłodszą i najstarszą były znacznie mniejsze niż w przypadku parametrów statycznych czy dynamicznych, ponadto różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym samym wieku były znacznie mniejsze niż w grupie w młodszym wieku.

Na podstawie badań oceniono, że osoby po 45 roku życia nie powinny wykonywać stale czynności, które wymagają wykorzystywania dużych grup mięśniowych i powodują duże obciążenie dynamiczne i statyczne, np. ręczny trans-

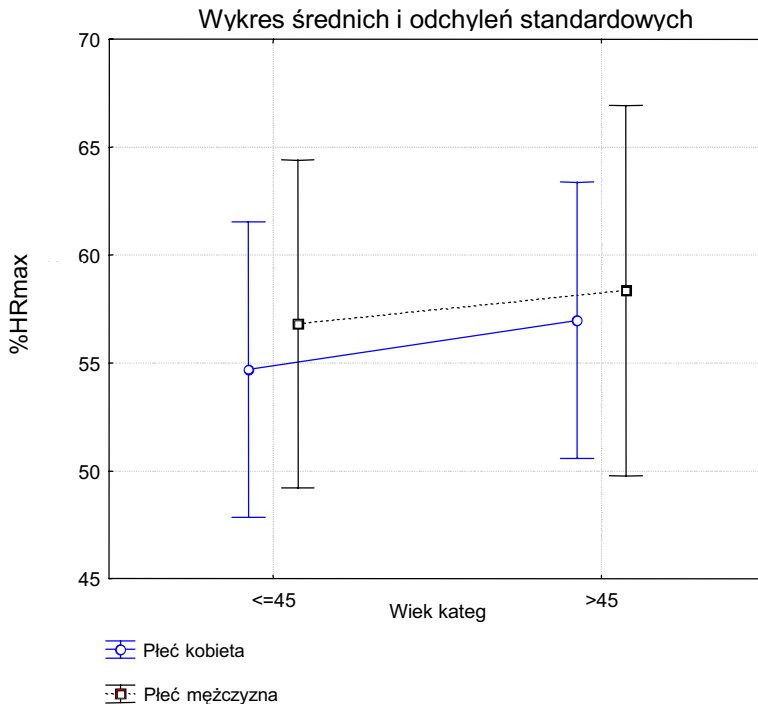
³ Badania T. Tokarskiego T. i J. Kamińskiej.

port ładunków, pchanie, ciągnięcie. Badania wykazały, że obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego osób starszych związane z wykonywaniem zadań roboczych powinno być o ok. 20 - 40% mniejsze niż osób młodszych. Osoby starsze mogą natomiast bez przeszkód wykonywać czynności związane z wykorzystaniem małych grup mięśniowych, np. prace montażowe. Niewielkie różnice w dokładności sterowania pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi predysponują osoby po 45 roku życia do prac z mniejszym obciążeniem, ale wymagających większej dokładności.

2. Kryteria fizjologiczne kwalifikacji osób starszych do pracy w warunkach obciążenia wysiłkiem fizycznym i środowiskiem termicznym.

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest określenie zasad zapobiegania negatywnym następstwom nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym wyko-

Rysunek 3. Obciążenie układu krążenia na podstawie %HRmax podczas wykonywania pracy w gorącym środowisku w zależności od wieku.



nywanym w różnych warunkach termicznych środowiska pracy: w środowisku gorącym i zimnym. Praca fizyczna w środowisku gorącym stanowi jedno z największych obciążeń dla organizmu człowieka. Zasady organizacji pracy w takich warunkach regulowane są odrębnymi przepisami, w których jednak nie uwzględnia się wynikających z wieku zmian w tolerancji gorąca.

Osoby starsze odznaczają się słabszą tolerancją pracy fizycznej w gorącym środowisku⁴. Praca w takich warunkach stanowi większe obciążenie układu sercowo-naczyniowego u osób starszych w porównaniu z osobami młodymi. Zaobserwowano również po pracy wydłużenie się okresu powrotu wartości częstości skurczów serca do poziomu stawowego u osób starszych, wskazujące na słabą odnowę lub jej brak w porównaniu z osobami w wieku do 45 lat.

Wyniki badań nie dają natomiast podstaw do wnioskowania o wprowadzenie innych warunków pracy w zimnym mikroklimacie dla osób starszych, gdyż stwierdzone różnice w reakcjach fizjologicznych nie świadczą o istotnie gorszej tolerancji pracy przez osoby starsze⁵.

3. Określenie czynników ryzyka przedwczesnego obniżenia zdolności do pracy

Jedną w głównych przyczyn wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej jest nabycie całkowitej niezdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych. Z analizy pierwszorazowych orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy wydanych w latach 2000-2001 przez orzeczników ZUS wynika, że około 68% wszystkich orzeczeń wydanych w tym okresie dotyczyło osób wykonujących prace głównie w zawodach o charakterze fizycznym (np. pomoce domowe, sprzątaczk i praczk, ślusarze i zawody pokrewne, robotnicy przemysłu włókienniczego, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym i fizyczno – umysłowym (np. kierowcy pojazdów silnikowych, pielęgniarki, sprzedawcy i demonstratorzy), przy czym w obu latach grupą zawodową dominującą w strukturze zawodów była grupa: pomoce domowe, sprzątaczk.

Najwięcej, ponad 50% pierwszorazowych orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy, wydano pracownikom w dwóch przedziałach wiekowych: 45 – 49

⁴ Badania A. Marszałek.

⁵ Przeprowadzone przez Makowiec-Dąbrowską T. badania wykazały wpływ wieku pracownika na regulację neurovegetatywną układu krążenia, ciśnienia tętniczego oraz tolerancji pracy w zimnym mikroklimacie ocenianej na podstawie różnicy temperatur przed i po pracy.

roku życia i 50 – 54 roku życia. Przyczyny chorobowe będące podstawą orzekania pozostają niezienne od kilkunastu lat. Głównymi przyczynami wcześniejszej niezdolności do pracy są: choroby układu krążenia, choroby układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej oraz zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania.

W zgodzie z powyższymi wynikami pozostaje również fakt, iż wśród osób powyżej 45 roku życia w okresie poprzedzającym odejście z pracy na rentę odnotowano 3-krotnie wyższą absencję chorobową w porównaniu z osobami nadal pracującymi⁶. Główną przyczyną czasowej niezdolności do pracy zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet odchodzących z pracy były choroby układu krążenia stanowiące aż 34% przyczyn ich absencji chorobowej, a następnie: choroby układu nerwowego i narządów zmysłów wśród mężczyzn (18%), choroby układu mięśniowo-kostnego u mężczyzn (16%) i u kobiet (13,3%) oraz nowotwory u kobiet (12%). Wysokie ryzyko odejścia na rentę inwalidzką było związane głównie ze stanem zdrowia, a więc z występowaniem niepełnosprawności – OR=11,38 oraz ze zwiększonym poziomem czasowej niezdolności do pracy w okresie przed odejściem – OR=18,14. Jednakże ryzyko to było również podwyższone w związku z narażeniem na niską temperaturę (OR=2,52; 0,85-7,48 CI), ze złą organizacją przerw w pracy (co najwyżej jedna przerwa – OR=7,20), a także ze zmianowym systemem pracy (OR=2,17; 0,88-5,31 CI).

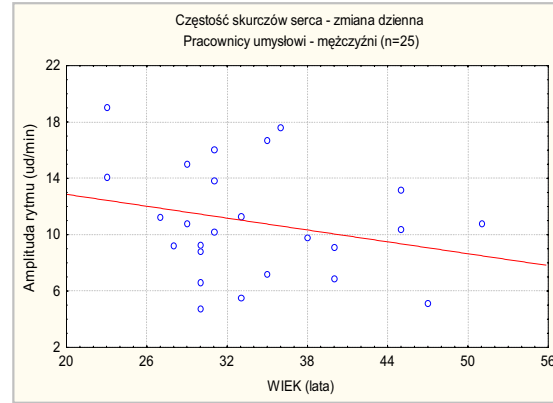
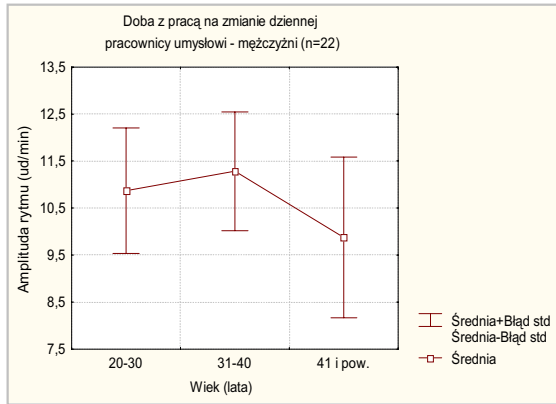
Praca zmianowa ze względu na wymuszanie niefizjologicznego rytmu aktywności wpływa na zaburzenia rytmiki okołodobowej wielu czynności życiowych człowieka niezależnie od zmian obserwowanych w procesie starzenia się. W badaniach⁷ obserwowano wraz z wiekiem zmiany charakterystyk rytmiki dobowej polegające na obniżaniu się amplitudy dobowego rytmu częstości skurczów serca niezależnie od pory, w jakiej wykonywana jest praca (rys. 4).

Szczegółnej troski w zakresie stabilizacji rytmów dobowych wymagają starsi wiekiem pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym lub w nocy, zwłaszcza pracujący w trybie pracy zmianowej, w zawodach obciążonych dużą odpowiedzialnością za życie innych, efekty ekonomiczne czy bezpieczeństwo środowiska naturalnego. Poprawa w stabilizacji systemu kontroli okołodobowych rytmów biologicznych następuje u starszych pracowników zmianowych (po 40 roku życia) po przesunięciu ich do pracy tylko w porze dnia.

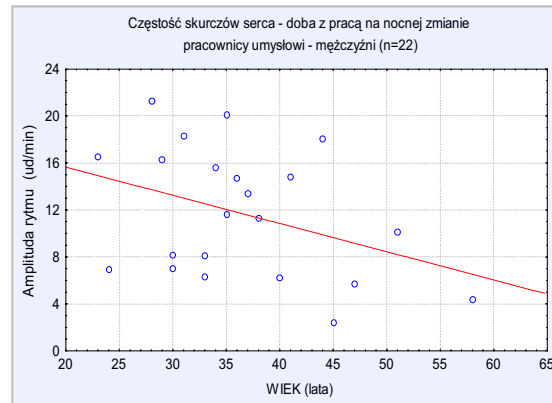
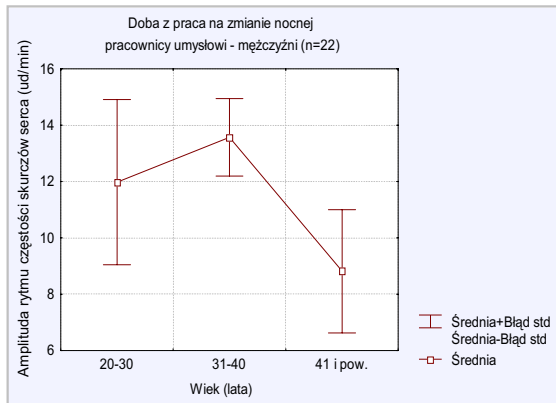
⁶ Badania prowadzone przez Z. Szubert.

⁷ Badania przeprowadzone przez Zużewicz K. z zastosowaniem technik matematyczno-statystycznych wykorzystywanych w chronofizjologii t.j. metody analizy kosinowej rytmiki okołodobowej i analizy widmowej rytmu serca.

Rysunek 4. Zmiany amplitudy okołodobowego rytmu częstości skurczów serca w funkcji wieku u pracowników umysłowych zatrudnionych w trybie pracy zmianowej,



zmiana
dzienna



zmiana
nocna

według K. Zużewicz

Organizacja pracy zmianowej, stosowane systemy rozkładu zmian powinny ograniczać liczbę kolejnych dni pracy na zmianie nocnej, by tym samym nie dopuszczać do zaburzeń rytmu sen-czuwanie i obniżania się sprawności fizycznej i umysłowej starszych wiekiem pracowników.

4. Stres psychospołeczny wśród pracowników w starszym wieku.

Odrębnym problemem związanym z zatrudnianiem osób starszych jest określenie czynników zawodowych i pozazawodowych powodujących stres u pracowników starszych oraz opracowanie zasad jego ograniczania.

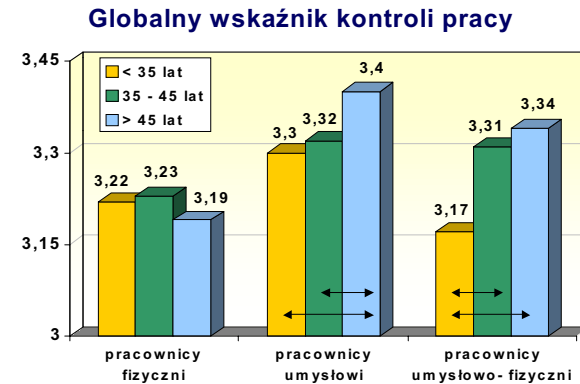
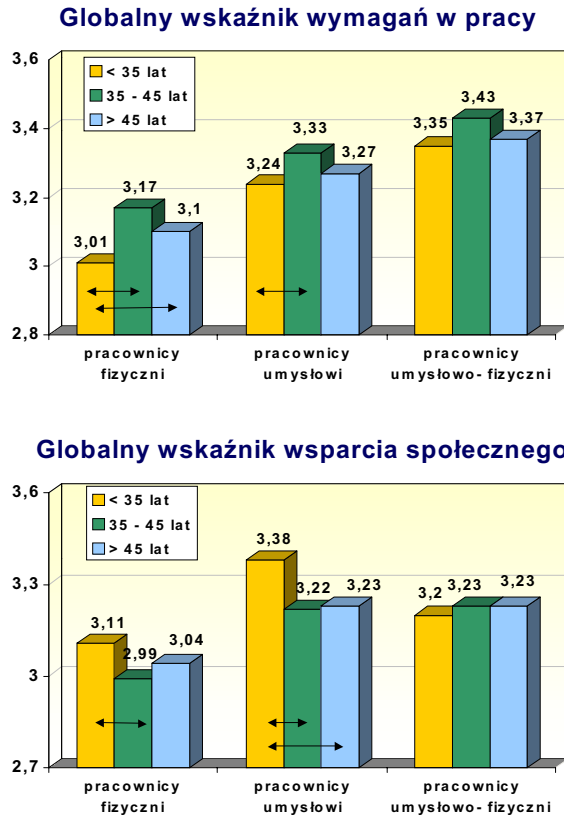
Trzy podstawowe cechy pracy: wymagania, zakres kontroli i wsparcie nie są postrzegane przez pracowników starszych (jako całościowej grupy) jednolicie, jako bardziej lub mniej stresogennne. Związki między wiekiem pracownika a spostrzeganymi przez niego cechami pracy zależą od rodzaju czynnika branego pod uwagę oraz od kategorii zawodu. W zawodach o przewadze obciążenia intelektualnego i o przewadze obciążenia emocjonalnego pracownicy najstarsi odczuwali zakres kontroli mniej stresogennie niż pracownicy najmłodsi. Nie dotyczyło to jednak zawodów, w których dominuje obciążenie fizyczne. Z kolei gdy chodzi o wsparcie społeczne, to w zawodach o obciążeniu głównie intelektualnym starsi pracownicy odczuwali mniej wsparcia niż młodsi (rys. 5)⁸.

Różnice w tolerancji psychospołecznych warunków pracy w znacznie większym stopniu związane są z cechami, warunkami i wymaganiami pracy typowymi dla danego przedsiębiorstwa czy stanowiska niż z wiekiem badanych⁹. Nieliczne związane z wiekiem różnice w tolerancji psychospołecznych stresorów dotyczyły: przerzutności uwagi, zaskakiwania nagłymi zadaniami, konieczności częstych wyjazdów służbowych, pracy zmianowej lub w ruchu ciągłym oraz braku środków do wykonywania pracy. Generalnie dla pracowników starszych bardziej stresująca była konieczność przerzucania uwagi z jednej czynności na drugą oraz fakt bycia zaskakiwanym nieoczekiwanymi zadaniami do wykonania. Osoby starsze tj. po 45 roku życia lepiej radzą sobie z brakiem środków do wykonywania pracy; tolerancja tego czynnika jest w tych grupach nieco wyższa.

⁸ Badania M. Widerszal-Bazyl obejmujące 4992 osób reprezentujących 8 grup zawodowych: średni personel medyczny, robotników budowlanych, sprzedawców, urzędników administracji państwowej i samorządowej, informatyków, kierowców komunikacji zbiorowej, nauczycieli.

⁹ Badania i analizy statystyczne przeprowadzone w ramach tego projektu przez D. Mecz-Kot.

Rysunek 5. Nasilenie stresogennych właściwości środowiska pracy z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy i wieku (wskaźniki globalne).



według Widerszal-Bazyl M.

Wiek w większości przypadków nie był czynnikiem różnicującym styl życia i zachowania zdrowotne w badanej grupie. Pracownicy starsi rzadziej oddawali się jakiemuś hobby, posiadali generalnie mniejszą liczbę zainteresowań, szczególnie w stosunku do osób w wieku 25-34 lat, rzadziej też oddawali się oni aktywnym i regularnym formom wypoczynku. Nie stwierdzono natomiast wyraźnych różnic w zakresie sposobu odżywiania się i regularności posiłków ani w zakresie spożycia alkoholu.

Preferencje co do stylów radzenia sobie ze stresem są w większym stopniu uwarunkowane sytuacyjnie niż rozwojowo. Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic między grupami wiekowymi w zakresie częstości podejmowania badanych sposobów radzenia sobie. Analizując dynamikę związków pomiędzy wiekiem a sposobami radzenia sobie w kontekście różnego natężenia 10 czynników stresowych stwierdzono, że u osób młodszych występuje tendencja do wykorzystywania większości dostępnych sposobów radzenia sobie niezależnie od rodzaju stresora, podczas gdy u osób po 45 roku życia, a w szczególności pracowników powyżej 55 roku życia, mniejsza jest różnorodność działań zaradczych uruchamianych w związku z działaniem danego czynnika stresowego.

5. Opracowanie zasad i metod stymulujących zachowania prozdrowotne osób starszych w pracy

Odrębnym lecz bardzo istotnym zagadnieniem jest określenie zasad i metod stymulujących zachowania prozdrowotne osób starszych w pracy. Pracownicy w wieku 45–55 lat nie odróżniają się w zakresie uwarunkowań zachowań zdrowotnych na tle grupy kontrolnej w wieku 25–35 lat¹⁰. Stąd nie ma podstaw, by zalecać organizowanie specyficznych programów prozdrowotnych dla osób starszych wiekiem. Silniej różnicującymi cechami okazały się: wykształcenie i sytuacja materialna.

Analiza myślenia o zdrowiu w kontekście pracy zawodowej wykazała specyficzne odseparowanie tych sfer, zarówno w aspekcie własnych zachowań, jak i działań firmy jako organizacji reprezentującej tę dziedzicę życia. Okazało się bowiem, że wprawdzie często badani starali się dbać o zdrowie po to, by móc dłużej i sprawniej pracować, ale kojarzyli to głównie z zachowaniami realizowanymi poza pracą, w życiu codziennym. 60% badanych było zdania, że tam gdzie oni są zatrudnieni nie dba się o zdrowie załogi lub zwraca się uwagę tylko na przestrzeganie przepisów bhp, resztę traktując jako prywatną sprawę pracowników. Zaobserwowano również, że dziewięciu na dziesięć

ciu badanych chciało, by firma w której są zatrudnieni bardziej angażowała się w zdrowie pracowników, podejmując działania wykraczające poza obowiązki prawne. Można zatem mówić o powszechnym oczekiwaniu, by zakłady pracy stawały się środowiskiem wspierającym zdrowie.

Starsi pracownicy częściej uważali, że są gorzej traktowani przez swych pracodawców i oczekiwali od nich głównie zapewnienia dostępu do lekarza zakładowego (czyli rekompensowania niedostatków systemu ochrony zdrowia w Polsce). Chcieli też, by kadra zarządzająca przedsiębiorstwami redukowała sytuacje generujące stres. Młodszy pracownicy częściej uświadamiali sobie, że zdrowie pogarsza się nie tylko pod wpływem starzenia się czy stresu, ale również wykonywanej pracy i własnych antyzdrowotnych zachowań. Troskę o zdrowie kojarzyli natomiast np. z aktywnością fizyczną i w tej sferze częściej oczekiwali wsparcia ze strony zakładu pracy.

Wyniki badań dają podstawy merytoryczne do opracowania zasad kształtowania warunków pracy uwzględniających wiek pracownika. Niezmiernie ważne jest jednak, aby działania zmierzające do przedłużenia okresu aktywności zawodowej były prowadzone równocześnie na wszystkich płaszczyznach oddziaływania, w tym:

- ▷ indywidualnej poprzez propagowanie i inicjowanie działań wzmacniających indywidualne kompetencje i możliwości wykonywania pracy, podniesienie indywidualnej wydolności i sprawności fizycznej, upowszechnienie kształcenia ustawicznego w różnych dziedzinach umożliwiającego wielokierunkowe kształcenie i uzyskiwanie kilku zawodów,
- ▷ przedsiębiorstwa poprzez wprowadzenie zasad zarządzania wiekiem w kontekście warunków pracy oraz zmian organizacyjnych np. elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, dłuższe przerwy między wysiłkami, dostosowywanie kompetencji pracowników do zadań poprzez szkolenia,
- ▷ społeczeństwa poprzez zmianę postaw wobec pracy i przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, przeciwdziałanie dyskryminacji, poprawę świadomości zagadnień związanych z wiekiem pracownika w polityce pracy czy zmianę przepisów prawnych regulujących wychodzenie z rynku pracy.

Programem tych działań - szczególnie na poziomie społeczeństwa - powinni być objęci wszyscy, a nie tylko osoby aktualnie z różnych powodów nieaktywne zawodowo czy będące w wieku przedemerytalnym. Jest to o tyle istotne, że musimy obecnie kształtować nowe podejście do pracy i zmieniać oczekiwania związane z końcem aktywności zawodowej.

Głosy w dyskusji

Aleksandra Wiktorow, Zakład Ubezpieczeń Społecznych

W Polsce bardzo trudno jest opóźnić wiek przechodzenia na emeryturę. Przy toczącej się parę lat dyskusji nad zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn zapomina się, że tak naprawdę prawie równy moment kończenia pracy zawodowej już był. W całym okresie po drugiej wojnie światowej, aż do końca lat siedemdziesiątych przeciętny wiek kobiet przechodzących na emeryturę wynosił 61 lat, a mężczyzn 64,3. Różnica była niewielka, kobiety pracowały dłużej, bo musiały osiągnąć co najmniej 20 lat stażu. Aktywność zawodowa kobiet w okresie powojennym nie była taka wysoka jak dzisiaj, a okres wychowywania dzieci nie zaliczał się do stażu pracy. Niewiele też było uprawnień do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę z powodu szczególnych warunków pracy, co widać również po wieku przechodzenia na emeryturę mężczyzn. Trzeba tutaj dodać, że Polska miała najwyższy, obok NRD, ustawowy wiek emerytalny w krajach obozu socjalistycznego. Pozostałe kraje miały ten wiek o 5 lat niższy. Tę różnicę zaczęto nadrabiać w 1974 r., kiedy wprowadzono emeryturę dla kobiet po osiągnięciu 55 lat życia przy 30 letnim stażu pracy, a do stażu włączono okres wychowywania dzieci. I tak ustawowa różnica w wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn wzrosła z 5 do 10 lat. Kobiety w większości miały 30 lat stażu w wieku 55 lat i chętnie przechodziły na emeryturę, chociaż trzeba zaznaczyć, że było to dobrowolne, a nie obowiązkowe. Wiek emerytalny mężczyzn na dużą skalę zaczął się obniżać w Polsce na początku lat osiemdziesiątych, po wprowadzeniu kolejno rozmaitych przepisów, zwłaszcza „kart branżowych”, regulujących między innymi uprawnienia emerytalne dla osób pracujących w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze. Licząc w przybliżeniu, bo nigdy nie było szczegółowej statystyki w tym zakresie, 20-25% zatrudnionych poza rolnictwem uzyskało uprawnienia do wcześniejszej emerytury o 5, 10 a nawet 15 lat. Wcześniejsze emerytury nie dotyczyły tylko prowadzących działalność gospodarczą, ale wówczas nie było ich tak wiele. Dodatkowo na początku transformacji z wcześniejszych emerytur mogli korzystać starsi pracownicy (bez określenia wieku, ze stażem 35 lat kobiety, 40 lat mężczyźni) zwalniani z pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Te emerytury przekształcono potem w zasiłki i świadczenia przedemerytalne. I tak przez dwadzieścia lat działano na rzecz obniżenia wieku emerytalnego. W tym samym czasie na świecie mówiło się już o konieczności podwyższenia tego wieku i to rzeczywiście robiono, a tam gdzie

wiek był różny dla kobiet i mężczyzn, jednorazowym aktem albo na raty zaczęto go zrównywać. Chętne przechodzenie na emeryturę w Polsce można też tłumaczyć faktem, że stosunkowo łatwiej niż w innych krajach można było kontynuować pracę bez obniżania emerytury, nawet wówczas, gdy była ona ekwiwalentem zasiłku dla bezrobotnych. Właściwie w Polsce, przynajmniej w ostatnich 20 latach, nie istniały nigdy przeszkody w kontynuacji pracy zarobkowej na emeryturze (przy jednoczesnym podwyższaniu emerytury za każdy rok dodatkowej pracy), bo trudno dla przeciętnego pracownika granicę 130% przeciętnego wynagrodzenia (a taki dopiero powoduje zawieszenie emerytury) uznać za zaporową, uniemożliwiającą czy nawet ograniczającą podejmowanie pracy.

Można więc powiedzieć, że w naszym kraju najpierw zrobiono wszystko, znacznie więcej niż w innych krajach, aby wiek emerytalny zróżnicować, a nawet jak najbardziej obniżyć, a teraz dąży się do jego podniesienia, zwłaszcza dla kobiet. Jest to zadanie trudne, bo społeczeństwo nie lubi odbierania swoich uprawnień. Podniesienie wieku emerytalnego kobiet o, tak naprawdę, 10 lat jest niezwykle trudne. Tym bardziej, że łączenie emerytury z pracą jest dość łatwe i nie chce się stracić dodatkowego dochodu, jakim jest wówczas emerytura, obok dotychczasowych dochodów z pracy. Dopiero dla następnego pokolenia pracujących dłuższa praca stanie się oczywista, ale wydaje się, że przeważą względy ekonomiczne, a więc to, że emerytura będzie niska.

Dzisiejsze argumenty za wyrównywaniem wieku emerytalnego jeszcze nie przemawiają, bo słuchają ich osoby w co najmniej średnim wieku, przyzwyczajone do zróżnicowanych uprawnień emerytalnych między branżami oraz kobietami i mężczyznami. Ci, którzy dzisiaj zaczynają pracę, gdy już większości przywilejów nie ma, będą to uważali za normalne. Wydaje się, że największą szansę na zrównanie wieku emerytalnego mieliśmy na początku lat dziewięćdziesiątych, przy rozłożeniu tego procesu na wiele lat. Tak, jak się wówczas udało likwidacja innych przywilejów emerytalnych. Dzisiaj sprawa jest bardziej polityczna niż społeczna, argumenty przeciw mają coraz bardziej subiektywny charakter i chyba też z biegiem czasu będą coraz mniej przekonujące. Trzeba jednak spróbować i kiedyś, mam nadzieję niedługo, poddać tę sprawę pod głosowanie w Sejmie.

Druga kwestia to ludzie starsi w pracy. Jako pracodawca, zatrudniający 48 tysięcy pracowników, w dużej części w wieku ponad średnim i ponad 75% kobiet, muszę stwierdzić, że akceptacja zmian przez osoby starsze i ich adaptacja do nowych warunków pracy jest trudna. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ostatnich 5 latach przeszedł olbrzymią metamorfozę. Upraszczając:

z liczydeł przeszliśmy na najbardziej nowoczesne komputery. Nie wszyscy umieli sobie z tym poradzić. Nie było zwolnień grupowych. Trudno pozbywać się pracowników, dla których było to jedyne miejsce pracy w życiu. Trzeba było dużo wysiłku, aby przemieszczać pracowników tam, gdzie mogliby być lepiej wykorzystani i pozwolić im pracować do emerytury, chociażby tej wcześniejszej. Dlatego w pełni popieram zgłoszoną przez przedmówców tezę o konieczności tworzenia programów dostosowujących pracowników do zmian w okresie pracy zawodowej, nawet w tym samym zakładzie i pozornie o tym samym zakresie zadań. Bez tego pozostanie nam tylko rzeczywiście odsyłanie pracowników na wcześniejsze emerytury.

Maria Anna Knothe, Fundacja Centrum Promocji Kobiet

Od dłuższego czasu uczestniczę w debatach eksperckich dotyczących aktywizowania osób starszych na rynku pracy i elastycznego zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Spotkania te grupują przedstawicieli środowisk naukowych, ekspertów rządowych, organizacji międzynarodowych, instytucji państwowych, związków zawodowych, pracodawców oraz organizacji pozarządowych. Dzięki licznym wieloaspektowym opracowaniom, szerokim porównaniom, szczegółowym wyliczeniom i symulacjom z perspektywy makroekonomicznej coraz bardziej podzielam pogląd, że - w obliczu zmian demograficznych zachodzących w Europie i w Polsce, zasad funkcjonowania finansów państwowych, zbliżającego się powoli wejścia w życie nowego systemu emerytalnego - aktywizacja zawodowa osób starszych i stworzenie mechanizmów pozwalających kobietom na późniejsze przechodzenie na emeryturę, (co zasadniczo wpłynie na wysokość wypłacanych im świadczeń) jest rozwiązaniem słusznym i koniecznym. Przekonują mnie argumenty strony rządowej przytaczane w czasie prezentowania nowych rozwiązań (o szczegółach można wprawdzie dyskutować, ale to inna sprawa). Cieszę się, że żyję w kraju, w którym decydenci mają perspektywiczne wizje i plany, znają dogłębnie problematykę, korzystają ze sprawdzonych w innych krajach rozwiązań. Generalnie jestem „za”.

Wyposażona w tę wiedzę, uzbrojona w argumenty wracam do codziennej pracy z głębokim przekonaniem, że przyszłe rozwiązania zmierzą w dobrym kierunku. Wracam na swoje podwórko, czyli do Fundacji Centrum Promocji Kobiet, która od 13 lat zajmuje się m.in. pomocą kobietom, które mają problemy na rynku pracy. I za każdym razem mam wrażenie, że wkraczam w zupełnie inny świat, świat realnych doświadczeń tysięcy kobiet (fundacja obsługuje w różnych formach rocznie około 5 tys. kobiet), które przez te wszystkie

lata nie tylko nie doświadczyły dobrodziejstw transformacji, ale stały się jej niezamierzonymi ofiarami.

W debatach mówimy, że dyskusje o zwiększaniu liczby osób starszych aktywnych na rynku pracy nie są wygodne w sytuacji wysokiego bezrobocia. Ale my właśnie mamy takie, bardzo wysokie, bezrobocie, i jego spadek o ułamki procenta nie zmienia absolutnie niczego. Co więcej, w ostatnich miesiącach wyjątkowo często spotykam się z przypadkami zwalniania z pracy kobiet w wieku 50+, *lege artis*, z odprawami lub za porozumieniem stron (powinno być raczej „porozumieniem”), tylko, co im z tego? Nie trzeba być praktykiem w pośrednictwie pracy, żeby wiedzieć, że szanse na znalezienie kolejnej pracy w takim przypadku są minimalne. A ja z debat wiem, jakim walorem dla pracodawcy mogą być w firmie pracownicy z wieloletnim stażem i doświadczeniem, że zwolnienie miejsca pracy przez starszego pracownika nie wiąże się automatycznie z zatrudnieniem młodego. Czy mam wierzyć, że za każdym zwolnieniem, z którym się spotykam, kryje się potrzeba znalezienia zatrudnienia dla pociotka szefa (fakt), że pani się po prostu pokłóciła ze zwierzchnikami (fakt), że nikt przy zwolnieniu nie patrzył na dorobek i kwalifikacje (fakt) itd., itd. Ale też z debat – i nie tylko – wiem, że często starsi pracownicy nie podnoszą kwalifikacji (inna sprawa – czy mają na to szanse), że są mniej wydajni, że przez to firma nie może się modernizować. Sytuacja patowa, i nie bardzo widzę, jak rządowe projekty, (które są ciągle przecież w sferze projektów właśnie, a nie wdrażane w rzeczywistości) mogłyby pomóc w perspektywie czasowej krótszej niż pokolenie, i w stosunku do pracowników, i w stosunku do pracodawców.

Pisząc o pokoleniu jakby z góry zakładam, że przyjdą młodzi, wykształceni, chętni do pracy i pracodawcy nie będą mieli problemów z ich kwalifikacjami a rządowe projekty jakoś sobie poradzą z niepotrzebnymi starszymi. Ale praktyka znowu jest inna. Przez dekadę uczyłyśmy młode kobiety, że muszą mieć dobre studia, znać języki obce, pracować swobodnie z komputerem. I nauczyłyśmy. A efekt – wielokrotnie wzrosła liczba absolwentek z właśnie takimi kwalifikacjami, nie mogących znaleźć żadnej pracy. W Warszawie, mieście, w którym jest najniższa stopa bezrobocia, gdzie obserwuje się minimalny spadek bezrobocia w ogóle, stale lekko wzrasta liczba bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem. To już nie tylko suma indywidualnych tragedii, to wymierna ekonomiczna strata dla państwa.

Zatem i najstarsze, i najmłodsze kobiety mają kłopoty na rynku pracy. Zostaje grupa 30-, 40-latek. Problem w tym, że one na ogół mają dzieci (na ogół, ale do czasu, bo coraz mniej kobiet decyduje się na macierzyństwo). W Polsce, jak wiadomo, dzieci mają tylko kobiety. Mężczyźni, mimo zapewnionych

wszelkich podstaw prawnych, bardzo rzadko podejmują się nad nimi opieki, jeśli to kolidowałyby z pracą zarobkową. Przyczyny są dwojakiej natury: tradycyjny, stereotypowy podział ról w rodzinie, i praktyczny – najczęściej to mężczyzna zarabia więcej, mimo że kobiety generalnie są lepiej wykształcone (czytaj – dyskryminacja płacowa na rynku pracy). Infrastruktura instytucji opieki nad dziećmi, zwłaszcza poza większymi miastami, jest dalece niewystarczająca. Poza tym dzieci chorują, zdarzają się sytuacje wyjątkowe. Rozwiązaniem problemu jest na ogół niepracująca zawodowo babcia albo zatrudniona na czarno opiekunka, a więc te grupy, do których potencjalnie adresowane mają być działania aktywizujące je na rynku pracy. Kolejny pat. „W pracy mnie nie chcą, w domu jestem potrzebna, byle na wcześniejszą emeryturę” - taka jest rzeczywistość tych kobiet. Tysięcy kobiet. Ale z makroekonomicznego punktu widzenia jest to niekorzystne zjawisko dla kraju.

Mogłabym przytaczać jeszcze wiele przykładów, ale nie w tym rzecz. Skoro jest tak wiele sprzeczności, tyle sytuacji patowych, dla których nie widać rozwiązania, być może trzeba na te problemy spojrzeć z zupełnie innego punktu widzenia.

Według wszelkich badań najwyżej cenioną wartością w Polsce jest rodzina. Z punktu widzenia makroekonomicznego kraju nie zawsze interesy poszczególnych rodzin idą w parze z interesem społecznym. Dla finansów publicznych korzystne jest, aby jak najwięcej osób pracowało, czyli miało legalny dochód, płaciło podatki i składkę do ZUS. Dla indywidualnych osób własnie płacenie podatków i składki do ZUS jest tym, czego chcą uniknąć. I nie tylko dlatego, że w ogóle ludzie nie lubią płacić podatków, ale dlatego, że skala tych opłat jest zbyt wysoka w stosunku do realnych dochodów oraz dlatego, że traktują je jak wirtualną kontrybucję, nie widząc bezpośredniego związku ich wkładu finansowego z szeroko rozumianą infrastrukturą społeczną niejako „oddawaną” im przez państwo w zamian za ich składki i podatek. Zatem z jednej strony potrzebne są działania zmierzające do zmiany postaw ludzi, wykazania związku między ich indywidualnymi bieżącymi zachowaniami ekonomicznymi a późniejszym dobrostanem kraju i ich samych. Z drugiej strony niezbędna jest zmiana skali obciążeń finansowych ponoszonych przez pracowników. Dochodzimy tu do bardzo kontrowersyjnej kwestii: czy równo to zawsze znaczy sprawiedliwie i komu to się bardziej opłaca. Czy rzeczywiście sprawiedliwe, a w skali makro – korzystne dla kraju – jest obciążanie wszystkich jednakowej wysokości podatkami i składkami? Moja odpowiedź brzmi „nie”. Dlatego, jeśli przyjąć taką perspektywę, to na tym obszarze powinna się skoncentrować teraz debata ekspercka.

Po drugie – bardzo mnie przekonuje lansowana od kilku lat przez Międzynarodową Organizację Pracy koncepcja pracy godziwej (*decent work*). Tylko taka praca (przyjmijmy, że generalnie wiemy, co się na nią składa) może być uznana za wartość a nie tylko przymus ekonomiczny. W naszym społeczeństwie, w którym, jak wspomniałam wcześniej, wartością nadrzędną jest rodzina, dołączenie pracy jako wartości samej w sobie jest trudne, ale myślę, że nie niemożliwe. Oczywiście przy spełnieniu szeregu warunków. I znowu jako pierwsza pojawia się kwestia przebudowy postaw społecznych, oddziaływania na świadomość obywateli. Jest faktem, że prawie nie istnieje u nas etos pracy. Bardzo wielu ludzi, (choć na szczęście nie wszyscy) nie przywiązuje wagi do jakości swojej pracy, jej efektów, pełnego i sprawnego zaspokojenia potrzeb odbiorców. Często ograniczają się do podstawowego spełnienia obowiązków umożliwiającego otrzymanie wynagrodzenia. Pozaekonomiczna motywacja do dobrej pracy jest na bardzo niskim poziomie. Odnoszę wrażenie, że nie umiemy i nie lubimy pracować, przynajmniej w takich warunkach, w jakich jest nam to dane. I tu dochodzę do kolejnej, chyba kluczowej kwestii – nazwijmy ją umownie „pracodawcy”.

Świat pracodawców jest szalenie zróżnicowany, od podstawowego podziału na państwowych i prywatnych poczynając, poprzez skalę firm, kompetencje właścicieli i kierownictwa, warunki techniczne, sytuację finansową itd., itd. W budowaniu etosu pracy rola pracodawców, w tym państwa rozumianego np. jako ciągle jeszcze bardzo znaczącego pracodawcę - jest ogromna. I nie może być tak, że jednostka administracji rządowej z urzędu odpowiedzialna za przestrzeganie praw pracowników i standardów równościowych sama latami zatrudnia na umowę zlecenia pracowników, którzy powinni mieć umowę o pracę (fakt). Pracodawca prywatny ryzykuje swoje pieniądze, pracodawca państwowy obraca pieniędzmi podatników, ale w przypadku niewłaściwych działań ryzykuje utratę zaufania obywateli do państwa.

Mimo wrodzonej skłonności do wyważonych sądów uważam, że generalnie praca w Polsce jest źle zorganizowana. Z trudem udałoby mi się wskazać firmę bez zarzutu w tej dziedzinie i to bez względu na sektor czy typ. Umiejętności kadry zarządzającej są tu na bardzo niskim poziomie. Złe struktury organizacyjne, marnowanie czasu, fatalna komunikacja wewnątrz firmy i z zewnętrznymi partnerami, nieumiejętność ustalania priorytetów – można tego typu zarzuty wyliczać jeszcze długo. Wszystko to składa się i na niską efektywność firm, i na złą atmosferę pracy. Z tym wiąże się także bardzo niska jeszcze kultura kształtowania zasobów ludzkich. Propozycja szkoleń z rozwoju osobistego pracowników, kształcących przede wszystkim tzw. miękkie umie-

jętności (*soft skills*), nie spotyka się wśród osób odpowiedzialnych za szkolenia z żadnym zainteresowaniem. Inaczej jest w przypadku kursu obsługi np. wózków widłowych czy nowego programu komputerowego. Tymczasem to nie jest alternatywa – oba typy szkoleń są po prostu niezbędne, by pracownik mógł dobrze pracować, dobrze czuć się w pracy i mieć z jej wykonywania satysfakcję. Z kolei bez tego trudno w ogóle mówić o traktowaniu pracy jako wartości innej niż ekonomiczna.

Truizmem jest twierdzenie, że gospodarka jest siecią powiązań między aktorami tej gry, której jednym z kluczowych uczestników jest państwo. Jego podstawową rolą powinno być stworzenie sprzyjających, przyjaznych warunków dla działalności obywateli, w tym pracodawców. Tymczasem lista zarzutów dotyczących niestabilności przepisów, zbyt dużych i zmieniających się obciążeń finansowych, zbędnej biurokracji itd. od lat jest taka sama. W tym kontekście przytoczona wcześniej krytyka pracodawców musi być nieco osłabiona. Oni często nie są w stanie funkcjonować inaczej, by w ogóle przetrwać. Nie mają czasu, siły i środków na inwestycje w rozwój zasobów ludzkich (w tym własny), na budowanie sprawnie funkcjonujących struktur i dbanie o kluczowe często imponderabilia.

Konkludując, uważam, że bez zmiany akcentów w rozważaniach o przyszłości i rozwoju społeczno-ekonomicznym kraju, którego bardzo ważnym aspektem jest aktywizacja osób starszych na rynku pracy, nieprędko osiągniemy w tej dziedzinie pozytywne rezultaty. Programy rządowe, projekty pilotażowe i inne inicjatywy powinny w daleko większym stopniu być ukierunkowane w stronę stwarzania pracodawcom możliwości wszechstronnego rozwoju: osobowego, organizacyjnego, ekonomicznego; uczenia ich tych umiejętności, które będą później w stanie przekazać i wyegzekwować od swoich pracowników; uświadamiania związku między stosowaniem standardów równościowych i eliminowaniem działań dyskryminacyjnych we wszystkich aspektach – ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność itd. – a rozwojem firmy. Inwestujmy w pracodawców, aby oni mogli dalej inwestować nie tylko w nowe technologie czy maszyny, ale także i w ludzi.



POLSKIE FORUM STRATEGII LIZBOŃSKIEJ

Cel PFSL:

Uczynić Polskę lepszą poprzez budowanie zaufania i porozumienia wokół polityki publicznej zmierzającej do pełnego wykorzystania naszego potencjału rozwojowego oraz kształtowanie Europy zgodnie z naszymi interesami i wyobrażeniami.

Misja PFSL:

- stworzenie niezależnej platformy dyskusji publicznej nad polityką państwa w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego między sektorami: obywatelskim, rządowym i biznesowym*
- nadanie polskiej polityce społeczno-gospodarczej walorów: upublicznienia, spójności, ciągłości oraz nakierowania na rozwój.*

Polskie Forum Strategii Lizbońskiej jest wieloletnim wspólnym projektem Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową i Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej z udziałem partnerów biznesowych:

Bank Pekao S.A.
ComputerLand S.A.
Hewlett-Packard Sp. z o.o.
Polska Telefonia Cyfrowa Sp. z o.o. Operator Sieci Era
PKO Bank Polski S.A.

Więcej o PFSL na stronach www.strategializbonska.pl

Partnerzy strategiczni PFSL

ISBN: 83-89443-31-7

