

SKORZYSTAJMY ZE SREBRNEGO POTENCJAŁU

Starość kiedyś, starość dziś

Mysząc o starości z perspektywy rynku pracy, nasuwają się przynajmniej trzy cezury wieku, od którego owa starość się zaczyna. Większość z nas zapewne bez większych oporów utożsamia się ze stwierdzeniem, iż starość osiągamy wraz z wejściem w wiek emerytalny. Inni będą utrzymywać, iż osiągnięcie 50 lat jest granicą, od której rynek zaczyna dostrzegać inność jednostki, jej mniejszą wartość dla firm – stąd powszechne określenie seniorów mianem ludzi w wieku 50+. Dla jeszcze innej grupy starość rozpoczyna się jeszcze wcześniej, gdzieś w wieku 45 lat, gdy jednostka wchodzi w tzw. „niemobilny wiek produkcyjny”, charakteryzujący się niższą ruchliwością, definiowaną w kategoriach skłonności do zmiany stanowiska pracy, zawodu czy miejsca zamieszkiwania.



dr Piotr Szukalski

*adiunkt w Katedrze
Socjologii Stosowanej
i Pracy Socjalnej
Uniwersytetu Łódzkiego*

Prezentowane opinie są z reguły bardzo zbieżne z tym, jak moment zostania starszym pracownikiem definiowany był kilka dekad temu. Tymczasem w ostatnich dwudziestu latach jesteśmy w Polsce świadkami ważnej zmiany odnoszącej się do przebiegu życia i wszystkich realizowanych przez jednostkę karier (tj. wykonywanych przez nią ról społecznych). Wskutek współwystępowania – wzmacniających się skądinąd – redukcji umieralności, poprawy stanu zdrowia i zwiększającego się poziomu wykształcenia ludności wydłużeniu ulega trwanie życia, a co za tym idzie trwanie zdecydowanej większości ról. Dłuższe życie oznacza jednak dłuższe bycie małżonkiem, dziadkiem, wolontariuszem, uczniem (Uniwersytety Trzeciego Wieku) czy klientem. Niestety, w przypadku aktywności zawodowej brak jest takiego prostego przełożenia, zaś dłuższe życie oznacza przede wszystkim przedłużenie okresu przebywania na emeryturze. W rezultacie zakłócona zostaje proporcja pomiędzy trwaniem kariery zawodowej (ograniczonej późniejszym wchodzeniem na rynek pracy kolejnych,

Dłuższe życie oznacza wszak dłuższe bycie małżonkiem, dziadkiem, wolontariuszem, klientem. Niestety, w przypadku kariery zawodowej brak jest takiego prostego przełożenia, zaś dłuższe życie oznacza przede wszystkim wydłużenie okresu kariery emeryta.

coraz dłużej pozostających w systemie edukacji generacji) a okresem pobierania emerytury. Tymczasem lepszy stan zdrowia i wyższa sprawność dzisiejszych pracowników w wieku około 60 lat umożliwiają im dłuższą niż w przeszłości karierę zawodową. Na przeszkodzie temu stają bardzo często stereotypy przedsiębiorców, odnoszące się do tego, jaką wartość mają pracownicy po przekroczeniu pewnego wieku. Podnoszone są kwestie gorszego zdrowia, niższej elastyczności, niewystarczających kwalifikacji jako czynników wyjaśniających niechęć do zatrudniania starszych osób.

Stereotypy kontra fakty

Przedstawione powyżej stereotypy nie są w pełni zgodne z rzeczywistością. W przypadku częstości przebywania na „chorobowym” jedynie osoby w trakcie ostatnich 5 lat pracy odznaczają się wyższą od średniej intensywności korzystania ze zwolnień lekarskich. Ludzie starsi, niebędący pierwszoplanowymi opiekunami małych dzieci są bardziej skłonni do dostosowania swych godzin pracy do wymagań pracodawcy. Niewystarczające kwalifikacje z kolei odnoszą się tylko do najbardziej zaawansowanych technologicznie działów gospodarki, a co więcej – w dużym stopniu wynikają z niechęci kierowania na szkolenia przez pracodawców ich podwładnych kończących 40–45 lat. Niższa efektywność pracy starszych

pracowników – choć w tym przypadku z uwagi na bardzo duże zróżnicowanie sprawności fizycznej i mentalnej jednostek trudno mówić o jakiejś jednej, niezmiennej granicy wieku, od której się ona zaczyna – w rzeczywistości występuje jedynie w przypadku prac wymagających albo dużego wysiłku fizycznego, albo szybkiej reakcji na pojawiające się bodźce, a zatem w zdecydowanej mniejszości miejsc pracy.

Jednocześnie przedsiębiorcy zazwyczaj nie dostrzegają innych pozytywów zatrudniania osób starszych – braku wygórowanych oczekiwań finansowych (z wiekiem znaczenia dla zadowolenia z pracy nabiera jakość kontaktów ze współpracownikami, traci zaś wynagrodzenie), doświadczenia w pełni rekompensującego niewielką utratę szybkości działania, a przede wszystkim tego, że w warunkach wyłaniania się „srebrnej gospodarki” wzrasta zapotrzebowanie ze strony starszych klientów na bezpośrednią obsługę przez osoby o zbliżonym wieku. Takie, które mówią wolniej, prostym językiem, powtórzą informację i nie zareagują przy tym (skrywanym najczęściej) poirytowaniem. Istotą wspomnianej „srebrnej gospodarki” jest postrzeganie ludzi starszych i tych na przedpolu starości jako grupy konsumentów o wzrastającej ważności, zaś jednym z istotniejszych pól działalności jest dostarczanie usług umożliwiających

Przedsiębiorcy zazwyczaj nie dostrzegają wielu pozytywów zatrudniania osób starszych, a przede wszystkim tego, że w warunkach wyłaniania się „srebrnej gospodarki” wzrasta zapotrzebowanie ze strony starszych klientów na bezpośrednią obsługę przez ludzi o zbliżonym wieku.

dłuższą aktywność, definiowaną w różnorodny sposób. Owa aktywność to równie dobrze działania związane z byciem konsumentem, wolontariuszem, jak i kontynuowanie kariery zawodowej przez starszych pracowników.

Starzejmy się aktywnie

Przedstawiona powyżej idea „srebrnej gospodarki” pozostaje w ścisłym związku z rozwijanym od dwóch dekad konceptem aktywnego starzenia się. Jest to próba umożliwienia osobom przechodzących przez kolejne fazy życia utrzymania aktywności. Naturalnie, zgodnie ze wspomnianym szerokim rozumieniem tego pojęcia, sfery działań jednostki zwiększające społeczny dobrobyt są bardzo różne i nie ograniczają się tylko do pozostawiania na rynku pracy.

Jednocześnie pomoc w podtrzymaniu aktywności może być realizowana jedynie poprzez podejmowanie działań wyprzedzających.

W praktyce, z uwagi na fakt, iż w centrum tej koncepcji znajduje się przebieg życia typowej jednostki, oznacza to coraz większy nacisk kładziony na: 1) oddziaływanie na moment występowania tzw. „przejęć”, a więc najważniejszych zdarzeń kształtujących przebieg kariery – przede wszystkim jej rozpoczęcia i zakończenia; 2) oddziaływanie z odpowiednim wyprzedzeniem, z uwzględnieniem faktu, iż duża część kluczowych zdarzeń jest uzależniona od szeregu czynników występujących w okresach minionych (np. chorób i sposobów ich leczenia); 3) oddziaływanie na przebieg jednej kariery za pomocą kształtowania innej, np. wpływ dokształcania się (kariery edukacyjnej)

na możliwość kontynuacji aktywności zawodowej czy możliwość uzyskania opieki nad chorym współmałżonkiem (kariera rodzinna) jako warunek dalszej pracy zawodowej.

Co może robić państwo?

Gdy instytucje publiczne promują aktywne starzenie się, najczęściej dokonują jego ograniczenia do sfery rynku pracy. Oprócz pracowników, których naturalnym celem jest zapewnienie sobie jak najbardziej odpowiadającego im zestawu czasu i dochodów do dyspozycji, naturalnym podmiotem oddziaływania są pracodawcy. Państwo może wspierać

przedsiębiorców, chcących zatrudniać osoby starsze, na kilka sposobów. Realizowany na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez Uniwersytet Łódzki i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich projekt *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* umożliwił systemowe spojrzenie na politykę wspierania

Kluczowymi elementami podwyższającymi zainteresowanie pracodawców starszymi pracownikami są nie tylko rozwiązania o charakterze fiskalnym lub parafiskalnym, lecz również, a w zasadzie przede wszystkim, narzędzia mające podnieść gotowość pracodawców do wdrażania zarządzania wiekiem

pracowników w tym wieku prowadzoną w kilkunastu krajach UE. Kluczowymi elementami podwyższającymi zainteresowanie pracodawców takimi osobami są nie tylko – nasuwające się w pierwszej kolejności – rozwiązania o charakterze fiskalnym lub parafiskalnym (narastające wraz ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego obniżanie składek na ubezpieczenia społeczne), lecz również, a w zasadzie przede wszystkim, narzędzia mające podnieść gotowość pracodawców do wdrażania zarządzania wiekiem. Pod tym pojęciem kryje się umiejętność dostosowania warunków pracy do potrzeb różnych grup wieku pracowników. Każda firma, z jednej

strony, musi mieć strukturę wieku nieprowadzącą do problemów związanych np. z masowym przechodzeniem na emeryturę, z drugiej zaś winna być zainteresowana w podtrzymywaniu tych zatrudnionych, którzy z uwagi na staż pracy są nośnikami kultury organizacyjnej i posiadają duże doświadczenie zawodowe, a niekiedy i rzadkie kwalifikacje. Owo dostosowanie to najczęściej:

- » pomaganie pracownikom w wieku przedemerytalnym w planowaniu swojej kariery zawodowej i w wyborze odpowiedniego momentu wyjścia z rynku pracy,
- » zbudowanie odpowiednich programów szkoleniowych, umożliwiających aktualizację umiejętności,
- » dopasowanie fizycznych warunków pracy do wieku (ergonomiczne środowisko pracy, nieco wyższa temperatura pomieszczeń, w których przebywają starsi pracownicy itp.),
- » dopasowanie godzin pracy do niektórych innych ról społecznych (rola np. opiekuna wnuków lub opiekuna własnych rodziców).

W przypadku większości przedstawionych powyżej działań instytucje państwowe w analizowanych krajach UE starają się wspomagać pracodawców przynajmniej poprzez udostępnianie na publicznych

portalach informacji o metodach zarządzania wiekiem, jak i poprzez współfinansowanie systemu szkoleń zawodowych. W niektórych przypadkach wsparcie to ma bardziej rozbudowany charakter. Uczciwie jednak trzeba podkreślić, iż powyższe rozwiązania odnoszą się przede wszystkim do firm średnich i dużych, brak jest natomiast skutecznych środków oddziaływania na te małe, zatrudniające w państwach UE większość siły roboczej.

Dla dużej części Czytelników być może pojęcia „srebrnej gospodarki”, aktywnego starzenia się i zarządzania wiekiem to dalekie od rzeczywistych problemów dezyderaty. Najważniejszym jednak czynnikiem sprawiającym, iż – prędzej czy później – wejść muszą one do słownika, jakim posługują się ekonomiści, specjaliści z zakresu rynku pracy czy marketingu, jest nieuniknione starzenie się ludności Polski, prowadzące z jednej strony do zmniejszenia się potencjalnych zasobów pracy (a zwłaszcza zasobów z wykształceniem zawodowym), z drugiej zaś do wzrostu liczby i potencjału konsumpcyjnego starszych klientów. Starość demograficzna i starzenie się jednostek w efekcie przestają być demonizowane, zaś zaczynają być postrzegane jako wyzwanie dla polityki i gospodarki, stanowiące szansę dla długookresowego rozwoju.

O AUTORZE:

Dr Piotr Szukalski pracuje jako adiunkt w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej Uniwersytetu Łódzkiego. Członek Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus” PAN i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, zaś przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem jego dualnego charakteru, konsekwencji, w tym ekonomicznych, przemiany modelu rodziny polskiej oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro.