

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 52, Issue 2, June 2019

Received 12 December 2018; Revised 25 January 2019; Accepted 30 June 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2375

Król, M. (1). Postrzeżenie przez osoby starsze wybranych instrumentów wspierania aktywności zawodowej – wyniki badań. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 52(2), 97-108. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1324>

Perception of Selected Instruments for Supporting Professional Activity by Older People – Research Results

Małgorzata Król

Summary

The article discusses the need to stimulate the professional activity of older people. As a premise for such activities, demographic factors indicating the reduction and aging of labor resources and low professional activity of older people were indicated. The article is based on the analysis of literature and statistical data and presents a part of research carried out among people aged 50+. The presented part of the research concerns the perception of selected solutions by people aged 50+ as instruments supporting the continuation of professional activity by the elderly. Based on the obtained results, it was found out that: gender differentiates the assessment of solutions, introducing flexible working time is the solution most often indicated as supporting professional activity, while the least indicated solution is the possibility of changing the profession by employees performing work requiring physical effort.

Keywords: older people, professional activity of older people, aging labor resources, older people's economic activity supporting

Postrzeganie przez osoby starsze wybranych instrumentów wspierania aktywności zawodowej – wyniki badań

MAŁGORZATA KRÓL

*Katedra Zarządzania Organizacjami, Wydział Ekonomii,
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*

W artykule podjęto rozważania na temat potrzeby stymulowania aktywności zawodowej osób starszych. Jako przesłankę takich działań wskazano czynniki demograficzne powodujące zmniejszanie i starzenie się zasobów pracy oraz niską aktywność zawodową osób starszych. Artykuł oprócz analizy literatury i danych statystycznych zawiera prezentację fragmentu badań przeprowadzonych wśród osób w wieku 50+. Prezentowany wycinek badań dotyczy postrzegania przez te osoby wybranych rozwiązań jako instrumentów wspierających kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że płeć różnicuje ocenę rozwiązań, wprowadzanie elastycznego czasu pracy jest rozwiązaniem najczęściej wskazywanym jako wspierające aktywność zawodową, natomiast najrzadziej wskazywanym rozwiązaniem jest możliwość zmiany zawodu przez pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego.

Słowa kluczowe: osoby starsze, aktywność zawodowa osób starszych, starzejące się zasoby pracy, wspieranie aktywności zawodowej osób starszych

Wprowadzenie

Przemiany demograficzne dokonujące się we współczesnych wysoko rozwiniętych społeczeństwach określa się mianem starzenia demograficznego. Jest to proces systematycznego wzrostu liczby i udziału osób starszych, czyli w wieku powyżej przyjętego progu starości (Sztur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska, 2006), w populacji. Istnieją dwie przyczyny starzenia się społeczeństw: zmniejszanie się dzietności kobiet oraz spadek umieralności we wszystkich grupach wieku ludności.

Oba te procesy występują obecnie w Polsce. Współczynnik dzietności obniżał się od połowy XX w. z poziomu 3,705 w 1950 r. do 1,453 w 2017 r. (GUS, 1975; GUS, 2018). Od 1999 r. nie występuje w Polsce prosta zastępowalność pokoleń, a obecnie można nawet mówić o głębokiej depresji urodzeniowej (GUS, 2016). Prognozy demograficzne nie przewidują znaczącego wzrostu współczynnika dzietności. Prognoza GUS w wariantcie bardzo wysokim zakłada wzrost omawianego współczynnika do poziomu 1,852 w 2050 r., w wariantcie niskim – spadek do poziomu 1,375 (GUS, 2014). Od połowy XX w. zmniejsza się natężenie zgonów ogółem, jednak do lat 90. XX w. zmienna była jego dynamika w poszczególnych grupach wieku. Dopiero od 1992 r. ma miejsce spadek natężenia zgonów we wszystkich grupach. Od tego roku nastąpiło nasilenie wzrostu przeciętnego trwania życia ludności, co było konsekwencją pozytywnych trendów w zakresie umieralności. W okresie 1950–2017 przeciętne dalsze trwanie życia wydłużyło się o 20,1 lat w przypadku kobiet i o 17,9 lat w przypadku mężczyzn (<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-tablice,1,1.html>; GUS, 2018).

Proces starzenia demograficznego rozpoczął się w Polsce później niż w innych krajach Unii Europejskiej (UE). Opóźnienie to było spowodowane polską specyfiką przejścia demograficznego, która ukształtowała nietypowy wzorzec starzenia demograficznego (Fihel, 2018; Kiełkowska, 2018; Okólski, 2018). Jego efektem jest stosunkowo niski odsetek osób starszych w populacji w porównaniu z innymi krajami UE. W 2015 r. udział osób w wieku 65+ w Polsce wynosił 15,6% i był jednym z najniższych w UE. W kolejnych dekadach w Polsce nastąpi intensyfikacja procesu starzenia. W 2050 r. Polska stanie się szóstym najstarszym krajem w UE, a udział osób 65+ wyniesie 31,6% (*World Population Prospects...*).

Opisane procesy demograficzne znajdują swoje odzwierciedlenie na rynku pracy. Występujący od trzech dekad niski poziom urodzeń zmniejsza dopływ nowych roczników na rynek pracy. Z drugiej strony liczne roczniki powojennego wyżu demograficznego osiągną wiek emerytalny i kończą aktywność zawodową. W efekcie od 2010 r. liczebność i udział osób w wieku produkcyjnym w Polsce zaczęły się zmniejszać. Tendencja ta, oznaczająca dla rynku pracy „kurczenie się” zasobów pracy oraz możliwy ich niedobór w przyszłości, utrzyma się zgodnie z prognozą do 2050 r. Towarzyszy jej zmiana proporcji struktury wieku zasobów pracy.

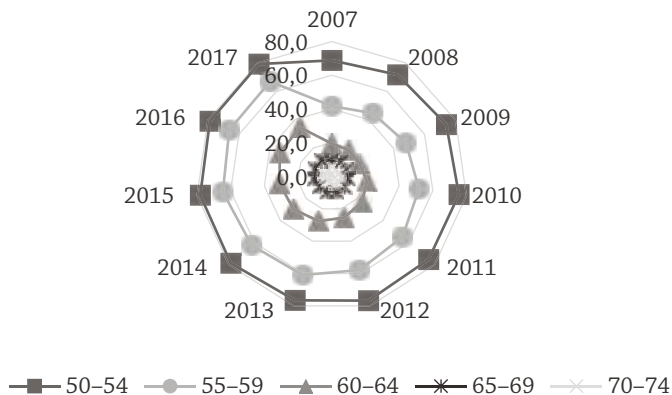
Istniejąca i prognozowana sytuacja demograficzna rodzi potrzebę (pomimo przywrócenia niższej granicy wieku emerytalnego) zatrzymania starszych pracowników na rynku pracy. Potrzeba ta wynika m.in. ze zmniejszania się potencjalnych zasobów pracy, ich starzenia się oraz wydłużania się przeciętnego trwania życia. Wobec zasygnalizowanej sytuacji wskazane jest poszukiwanie rozwiązań mogących przyczynić się do kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby starsze.

Celem artykułu jest diagnoza postrzeżenia przez osoby w wieku 50+ wybranych rozwiązań jako instrumentów wspierających kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze z uwzględnieniem różnic między kobietami i mężczyznami. Przyjęto założenie – będące hipotezą badawczą – że elastyczna organizacja czasu pracy stanowi rozwiązanie wspierające dłuższą aktywność zawodową osób starszych. Rozważania przeprowadzono w oparciu o analizę literatury, danych statystycznych oraz wyników badań ankietowych.

Aktywność zawodowa zasobów pracy 50+ w Polsce

Poziom aktywności zawodowej (wyrażony współczynnikiem aktywności zawodowej – WAZ) osób starszych w Polsce jest relatywnie niski. Spowodowane jest to wieloletnią tendencją przejawiającą się zachęcaniem starszych pracowników do przechodzenia na wcześniejsze emerytury po to, by zwolnić miejsca pracy dla osób wchodzących na rynek pracy (Boeri, van Ours, 2011). Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w ostatniej dekadzie w subpopulacji w wieku 50+ jest wzrost WAZ(O) o 3,8 p.p. Nie jest to jednak tendencja trwała. Od 2015 r. zaczął się on ponownie obniżać. Niejednokierunkowo w analizowanym okresie zmieniała się aktywność zawodowa poszczególnych pięcioletnich grup wieku (rysunek 1). Największy wzrost poziomu aktywności zawodowej wystąpił w grupie 55–59 lat (o 25,2 p.p.). Natomiast w grupie 70–74 lata wystąpił jego spadek o 1,0 p.p. W ramach subpopulacji 50+ najwyższy poziom aktywności zawodowej wykazywały osoby w wieku 50–54 lata (79,2%), najniższy – w wieku 70–74 lata (4,4%).

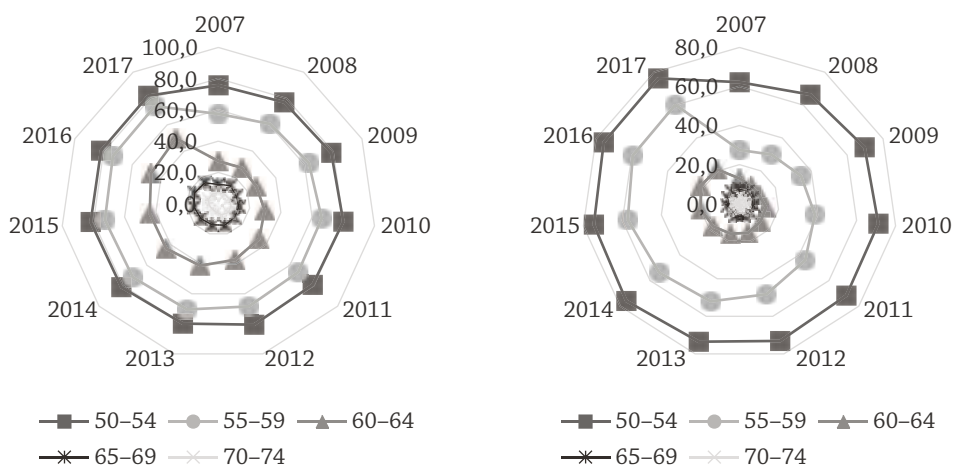
Rysunek 1. Współczynnik aktywności zawodowej ogółem WAZ(O) osób w wieku 50–74 lata w Polsce (IV kwartał 2017 r.)



Źródło: opracowanie na podstawie: *Activity rates by sex...*

Naturalnym zjawiskiem jest nie tylko obniżanie się wraz z wiekiem poziomu aktywności zawodowej, ale także wyższy poziom aktywności mężczyzn niż kobiet: WAZ(M) jest wyższy we wszystkich analizowanych pięcioletnich grupach wieku od WAZ(K) (rysunek 2). Największa różnica poziomu aktywności zawodowej dotyczy grupy 60–64 lata (28,8 p.p.). Przyczyną jest zróżnicowany ze względu na płeć ustawowy wiek przechodzenia na emeryturę. Najmniejsza różnica występuje w grupie 70–74 lata i wynosi 4,8 p.p.

Rysunek 2. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn WAZ(M) (po lewej) i kobiet WAZ(K) (po prawej) w wieku 50–74 lata w Polsce (IV kwartał 2017 r.)



Źródło: opracowanie na podstawie: *Activity rates by sex...*

W latach 2007–2017 WAZ(M) wzrósł we wszystkich analizowanych pięcioletnich grupach wieku. Największy wzrost, o 22,6 p.p., odnotowano w grupie 60–64 lata, najmniejszy w grupie 70–74 lata, o 0,1 p.p. W przypadku kobiet wzrost WAZ dotyczył trzech młodszych grup wieku (największy odnotowano w grupie 55–59 lat, o 32,7 p.p.), w dwóch starszych grupach wystąpił jego spadek.

Poziom aktywności zawodowej w Polsce jest niższy niż w większości krajów UE28 (tabele 1–3). W porównaniu ze średnią dla UE28 WAZ(O) osób w wieku 50+ jest w Polsce o 4,5 p.p. niższy, a w porównaniu z Estonią – krajem o najwyższym WAZ(O) w UE28 – o 12,8 p.p. niższy. Plasuje to Polskę na 23. miejscu w UE28 pod względem poziomu aktywności zawodowej osób starszych. Największa różnica pod względem WAZ(O) między Polską a UE28 oraz krajem o najwyższej aktywności zawodowej występuje w grupie 60–64 lata (odpowiednio 11,2 p.p. i 37,0 p.p.), a najmniejsza – w grupie 70–74 lata (odpowiednio 1,6 p.p. i 11,9 p.p.).

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej ogółem WAZ(O) osób w wieku 50-74 lata w Polsce na tle UE28 (IV kwartał 2017 r.)

Wyszczególnienie	WAZ UE28 (%)	WAZ UE28max (%)	WAZ PL (%)	Różnica WAZ UE28 – WAZ PL (p.p.)	Różnica WAZ UE28max – WAZ PL (p.p.) ¹	Miejsce PL
50+	38,5	46,8 EE	34,0	4,5	12,8	23
50-54	83,9	93,2 CZ	79,2	4,7	14,0	22
55-59	75,3	88,7 SE	66,9	8,4	21,8	24
60-64	45,7	71,5 SE	34,5	11,2	37,0	18
65-69 ²	13,2	32,8 EE	11,1	2,1	21,7	18
70-74 ³	6,0	16,3 EE	4,4	1,6	11,9	17

¹ różnica między Polską a krajem o najwyższym poziomie WAZ

² brak danych dla Luksemburga

³ brak danych dla Luksemburga i Malty

CZ – Czechy, EE – Estonia, PL – Polska, SE – Szwecja; kody krajów przyjęte za: <http://publications.europa.eu/code/pl/pl-370100.htm#fn2> (27.02.2017).

Źródło: obliczenia na podstawie: *Activity rates by sex...*

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn WAZ(M) w wieku 50-74 lata w Polsce na tle UE28 (IV kwartał 2017 r.)

Wyszczególnienie	WAZ(M) UE28 (%)	WAZ(M) UE28max (%)	WAZ(M) PL (%)	Różnica WAZ(M) UE28 – WAZ(M) PL (p.p.)	Różnica WAZ(M) UE28max – WAZ(M) PL (p.p.)	Miejsce PL
50+	45,2	53,4 EE	43,3	1,9	10,1	20
50-54	89,7	94,8 MT	82,2	7,5	12,6	27
55-59	82,0	91,7 SE	74,2	7,8	17,5	25
60-64	53,5	74,2 SE	49,8	3,7	24,4	18
65-69 ¹	17,0	39,0 EE	15,9	1,1	23,1	17
70-74 ²	8,2	20,4 IE	7,3	0,9	13,1	14

¹ brak danych dla Luksemburga

² brak danych dla Estonii, Chorwacji, Luksemburga i Malty

EE – Estonia, IE – Irlandia, MT – Malta, PL – Polska, SE – Szwecja; kody krajów przyjęte za: <http://publications.europa.eu/code/pl/pl-370100.htm#fn2> (27.02.2017).

Źródło: obliczenia na podstawie: *Activity rates by sex...*

Poziom aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 50+ lokuje Polskę na 20. miejscu w UE28. Szczególnie niska na tle UE28 jest aktywność zawodowa mężczyzn

w dwóch młodszych grupach wieku (tabela 2). Pod względem WAZ(M) Polska zajmuje 27. miejsce w grupie wieku 50–54 lata, a 25. – w grupie wieku 55–59. Największa różnica w poziomie aktywności zawodowej mężczyzn między Polską a UE28 dotyczy grupy wieku 55–59 lat (7,8 p.p.), a w porównaniu z krajem o najwyższym WAZ(M) – Szwecją – wieku 60–64 lata (24,4 p.p.). WAZ(M) w Polsce najmniej odbiega od średniego w UE28 w najstarszej pięcioletniej grupie wieku (0,9 p.p.).

Pod względem poziomu aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ Polska wypada gorzej niż w przypadku mężczyzn. Poziom WAZ(K) w wieku 50+ plasuje Polskę na 23. miejscu w UE28. Największa różnica w poziomie aktywności zawodowej kobiet dotyczy grupy 60–64 lata. W stosunku do UE28 WAZ(K) w Polsce jest niższy o 17,6 p.p., a względem kraju o najwyższym poziomie WAZ(K) – Szwecji – o 47,8 p.p. Aktywność zawodowa kobiet w tej grupie wieku jest trzecią najniższą w UE28.

Tabela 3. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet WAZ(K) w wieku 50–74 lata w Polsce na tle UE28 (IV kwartał 2017 r.)

Wyszczególnienie	WAZ(K) UE28 (%)	WAZ(K) UE28max (%)	WAZ(K) PL (%)	Różnica WAZ(K) UE28 – WAZ(K) PL (p.p.)	Różnica WAZ(K) UE28max – WAZ(K) PL (p.p.)	Miejsce PL
50+	32,7	42,4 EE	26,6	6,1	15,8	23
50–54	78,2	92,6 EE	76,3	1,9	16,3	18
55–59	68,9	87,5 EE	60,2	8,7	27,3	22
60–64	38,6	68,8 SE	21,0	17,6	47,8	25
65–69 ¹	9,8	28,6 EE	7,3	2,5	21,3	18
70–74 ²	4,0	14,2 EE	2,5	1,5	11,7	17

¹ brak danych dla Luksemburga i Malty

² brak danych dla Belgii, Grecji, Chorwacji, Cypru, Litwy, Luksemburga i Malty

EE – Estonia, PL – Polska, SE – Szwecja; kody krajów przyjęte za: <http://publications.europa.eu/code/pl/pl-370100.htm#fn2> (27.02.2017).

Źródło: obliczenia na podstawie: *Activity rates by sex...*

Niska aktywność zawodowa w Polsce nie jest zjawiskiem korzystnym, jednak można upatrywać w niej szansę na zmniejszenie deficytu zasobów pracy w przyszłości. Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ może okazać się niezbędna, aby pokryć zapotrzebowanie na pracowników. Dlatego odpowiednio wcześniej należy poszukiwać rozwiązań zachęcających starszych pracowników do kontynuowania pracy zawodowej.

Przebieg badania i charakterystyka próby badawczej

Przedstawione wyniki są fragmentem szerszego badania zrealizowanego w lipcu 2018 r. wśród osób w wieku 50–74 lata. Osoby biorące udział w badaniu znajdowały się w fazie późnej (50–59/64 lata) oraz schyłkowej (60/65 lat i więcej) kariery (Łukasiewicz, 2002; Szaban, 2011). Badanie zostało przeprowadzone w formie sondażu diagnostycznego. Kwestionariusz ankiety został skierowany do potencjalnych respondentów w wersji internetowej oraz papierowej. Jako narzędzie pomiaru zastosowano ocenę stwierdzeń za pomocą 7-stopniowej skali Likerta oraz pozycji w formacie Likerta.

Prezentowana w artykule część badań ogranicza się do analizy siedmiu stwierdzeń, w których respondenci oceniali, w jakim stopniu wybrane rozwiązania mogą przyczyniać się do kontynuowania aktywności zawodowej. Próbę badawczą, która miała charakter celowy i nieprobabilistyczny, zawężono do osób aktywnych zawodowo. Stanowi ją 337 respondentów: 175 kobiet (51,9%) i 162 mężczyzn (48,1%). Na próbę składa się: 138 (40,9%) osób w wieku 50–54 lata, 115 (34,1%) – w wieku 55–59 lat, 63 (18,7%) – w wieku 60–64 lata, 17 (5,0%) – w wieku 65–70 lat i 4 (1,2%) – w wieku 70–74 lata.

Instrumenty wspierania aktywności zawodowej w ocenie osób 50+ a płeć respondentów

W Polsce mitologizacja emerytury jako okresu zasłużonego odpoczynku sprawia, że wiele osób starszych nie jest zainteresowanych kontynuowaniem pracy zawodowej po przekroczeniu granicy wieku emerytalnego, a niektórzy dążą do zakończenia aktywności zawodowej jeszcze przed jego osiągnięciem. Jednak sytuacja demograficzna w najbliższych latach prawdopodobnie będzie wymuszać utrzymywanie aktywności zawodowej przez osoby w wieku okołoemerytalnym.

Omawiane wyniki prezentują ocenę siedmiu rozwiązań (tabela 4), które mogą wpływać na decyzję osób starszych o kontynuowaniu/zaprzestaniu aktywności zawodowej. Rozwiązania te były oceniane przez respondentów w skali od 1 („zdecydowanie nie”) do 7 („zdecydowanie tak”). Na potrzeby analizy wprowadzono kategoryzację dla skali ocen (oceny od 1 do 3 – rozwiązanie nie wspiera aktywności zawodowej, 4 – brak zdania, czyli ani nie wspiera, ani wspiera, od 5 do 7 – rozwiązanie wspiera aktywność zawodową). Kategoryzacja umożliwiła identyfikację konkretnych opinii na temat danego rozwiązania oraz różnic w ocenach między mężczyznami a kobietami.

Tabela 4. Ocena poszczególnych instrumentów wspierania aktywności zawodowej osób starszych a płeć respondentów (w %)

Wyszczególnienie	K: nie	M: nie	K: b.z.	M: b.z.	K: tak	M: tak
System emerytalny zachęcający do utrzymania aktywności zawodowej w starszym wieku	20,0	10,4	9,7	5,6	70,3	83,9
Oferty pracy dla starszych pracowników	20,5	13,6	13,1	10,5	66,3	75,9
Warunki pracy dostosowane do potrzeb starszych pracowników	17,2	9,2	12,0	7,4	70,8	83,4
Tworzenie ergonomicznych miejsc pracy	14,9	12,3	12,0	8,0	73,1	79,6
Wprowadzanie elastycznego czasu pracy	11,4	8,1	9,7	6,8	78,9	85,1
Możliwość zmiany zawodu przez starszych pracowników wykonujących prace wymagające wysiłku fizycznego	24,6	22,2	16,0	21,0	59,5	56,8
Promowanie profilaktyki zdrowotnej i dbałość o zdrowie	16,6	36,5	9,7	22,2	73,7	41,3

K – kobiety, M – mężczyźni

nie – rozwiązanie nie wspiera aktywności zawodowej; b.z. (brak zdania) – rozwiązanie ani nie wspiera, ani wspiera aktywność zawodową; tak – rozwiązanie wspiera aktywność zawodową

Źródło: opracowanie własne.

Ocena analizowanych rozwiązań mogących wspierać aktywność zawodową osób starszych jest zróżnicowana ze względu na płeć. Pięć z nich jako wspierające aktywność zawodową częściej wskazywali mężczyźni: „system emerytalny (...)”, „oferty pracy (...)”, „warunki pracy (...)”, „tworzenie ergonomicznych miejsc pracy”, „wprowadzanie elastycznego czasu pracy”; a dwa kobiety: „możliwość zmiany zawodu (...)”, „promowanie profilaktyki zdrowotnej (...)”. Najczęściej jako rozwiązanie wspierające aktywność zawodową osób starszych wskazywane było, zarówno przez kobiety (78,9%), jak i przez mężczyzn (85,1%), „wprowadzanie elastycznego czasu pracy”. W drugiej kolejności kobiety wskazywały: „promowanie profilaktyki zdrowotnej (...)” (73,7%) oraz „tworzenie ergonomicznych miejsc pracy” (73,1%), natomiast mężczyźni „system emerytalny (...)” (83,9%) oraz „warunki pracy (...)” (83,4%). Ocena „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)” jest silnie zróżnicowana ze względu na płeć. Według kobiet jest to ważny instrument wspierający aktywność zawodową (drugi pod względem częstotliwości wskazań), a przez mężczyzn jest wskazywany najrzadziej (41,3%). Najmniejsze zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami w ocenie analizowanych narzędzi występuje w przypadku „możliwości zmiany zawodu (...)” – o 2,7 p.p., a największe w przypadku „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)” – o 32,4 p.p. „Możliwość zmiany zawodu (...)” jest równocześnie instrumentem najrzadziej wskazywanym zarówno przez kobiety (59,5%), jak i przez mężczyzn (56,8%). Mężczyźni w przeciwieństwie do kobiet nie upatrują w „promowaniu profilaktyki zdrowotnej (...)” instrumentu wspierającego

aktywność zawodową, o czym świadczy 41,3% wskazań „tak” i 36,5% wskazań „nie”. Kobiet oceniających ten instrument jako niewspierający jest zdecydowanie mniej niż mężczyzn – 16,6%.

Bardziej zbliżone opinie prezentowane przez kobiety i mężczyzn odnoszą się do oceny instrumentów jako niewspierających. Najmniejsze zróżnicowanie w ocenie instrumentu jako niewspierającego dotyczy „możliwości zmiany zawodu (...)” (2,4 p.p.), „tworzenia ergonomicznych miejsc pracy” (2,6 p.p.) oraz „wprowadzania elastycznego czasu pracy” (3,3 p.p.), największe – „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)” (19,9 p.p.). W przypadku wszystkich rozwiązań, z wyjątkiem „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)”, kobiety częściej niż mężczyźni oceniali je jako niewspierające aktywności zawodowej. W ocenie największej liczby kobiet instrumentami niewspierającymi są: „możliwość zmiany zawodu (...)” (24,6%), „oferty pracy (...)” (20,5%) oraz „system emerytalny (...)” (20,0%). W ocenie największej liczby mężczyzn rozwiązaniami niewspierającymi są: „promowanie profilaktyki zdrowotnej (...)” (36,5%) oraz „możliwość zmiany zawodu (...)” (22,2%). Najmniejsza liczba zarówno kobiet, jak i mężczyzn jako rozwiązanie niewspierające wskazała „wprowadzanie elastycznego czasu pracy” (odpowiednio 11,4% i 8,1%).

Kobiety częściej nie miały zdania na temat charakteru oddziaływania pięciu instrumentów: „systemu emerytalnego (...)”, „ofert pracy (...)”, „warunków pracy (...)”, „tworzenia ergonomicznych miejsc pracy” oraz „wprowadzania elastycznego czasu pracy”; a mężczyźni – dwóch: „możliwości zmiany zawodu (...)” i „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)”. Największy odsetek kobiet nie miał zdania na temat oddziaływania na aktywność zawodową „możliwości zmiany zawodu (...)” (16,0%). Mężczyźni w największym zakresie nie określili charakteru oddziaływania dwóch rozwiązań: „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)” (22,2%) oraz „możliwości zmiany zawodu (...)” (21,0%). Najmniejsze wątpliwości wśród mężczyzn budził „system emerytalny (...)” – tylko 5,6% wskazało, że ani nie wspiera, ani wspiera on aktywność zawodową, natomiast wśród kobiet – „system emerytalny (...)” (9,7%), „wprowadzanie elastycznego czasu pracy” (9,7%) i „promowanie profilaktyki zdrowotnej (...)” (9,7%). Najmniejsze zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami w przypadku braku zdania występowało przy ocenie „ofert pracy (...)” (2,6 p.p.) i „tworzenia ergonomicznych miejsc pracy” (2,9 p.p.), największe – przy ocenie „promowania profilaktyki zdrowotnej (...)” (12,5 p.p.). Poza „promowaniem profilaktyki zdrowotnej (...)” zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami było stosunkowo nieduże i mieściło się w przedziale od 2,6 p.p. dla „ofert pracy (...)” do 5,0 p.p. dla „możliwości zmiany zawodu (...)”.

Podsumowanie

W dobie zmniejszających i starzejących się zasobów pracy występuje potrzeba dłuższego zatrzymania na rynku pracy starszych pracowników. W Polsce aktywność zawodowa w starszych grupach wieku produkcyjnego i w wieku poprodukcyjnym nie jest wysoka. Luka między Polską a krajami UE pogłębia się za sprawą przywrócenia w Polsce w 2017 r. niższej granicy wieku emerytalnego, podczas gdy większość krajów UE podnosi ustawowy wiek emerytalny (The 2015 Ageing Report..., 2015; Król, 2016). Ponadto, z badań realizowanych przez CBOS (2012; 2016; 2017) wynika, że w społeczeństwie polskim dominuje negatywny stosunek do wydłużania aktywności zawodowej. Dlatego niezbędne jest poszukiwanie sposobów pozwalających odwrócić tę negatywną tendencję. Wydaje się, że pierwszym działaniem, jakie należałoby podjąć, jest kształtowanie świadomości społecznej na temat potrzeby wydłużania aktywności zawodowej i wynikających z tego korzyści indywidualnych oraz makrospołecznych.

Z przedstawionych badań płynnie wniosek, że metody stymulowania aktywności zawodowej osób starszych winny być zróżnicowane ze względu na płeć. Nie dotyczy to wprowadzania elastycznego czasu pracy, który jako rozwiązanie wspierające aktywność zawodową osób starszych został najwyżej oceniony zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. Na tej podstawie można stwierdzić, że sformułowana we wprowadzeniu hipoteza badawcza została zweryfikowana pozytywnie.

Zaprezentowane badanie przedstawia opinie osób w wieku 50+. Jednak w kontekście aktywizowania osób starszych w przyszłości przydatne byłoby poznanie opinii młodszych pokoleń. Dlatego kontynuacją omawianych badań mogłoby być ich rozszerzenie na młodsze grupy wieku.

Bibliografia

- Activity rates by sex, age and citizenship (%)*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_argan&lang=en (12.11.2018).
- Boeri, T., van Ours, J. (2011). *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- CBOS (2012). *Opinie o zmianach w systemie emerytalnym*, Komunikat z badań nr BS/77/2012. Warszawa.
- CBOS (2016). *Opinia publiczna o nowych rozwiązaniach z zakresu polityki społeczno-gospodarczej*, Komunikat z badań nr 35/2016. Warszawa.

- CBOS (2017). *Przed obniżeniem wieku emerytalnego: jak zatrzymać Polaków na rynku pracy*, Komunikat z badań nr 67/2017. Warszawa.
- Fihel, A. (2018). Przejście struktury wieku. W: M. Okólski (red.), *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 109–129.
- GUS (1975). *Rocznik Demograficzny 1975*. Warszawa.
- GUS (2014). *Prognoza ludności na lata 2014–2050*. Warszawa.
- GUS (2016). *Małżeństwa i dzietność w Polsce*. Warszawa. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/malzenstwa-i-dzietnosc-w-polsce,23,1.html> (12.11.2018).
- GUS (2018). *Rocznik Demograficzny 2018*. Warszawa. <http://publications.europa.eu/code/pl/pl-370100.htm#fn2> (27.02.2017). <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-tablice,1,1.html> (21.11.2018).
- Kiełkowska, M. (2018). Przemiany rozrodczości w Polsce. W: M. Okólski (red.), *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 66–84.
- Król, M. (2016). Demograficzne uwarunkowania wydłużania aktywności zawodowej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 12(960), 71–88.
- Łukasiewicz, G. (2002). Kształtowanie karier zawodowych. W: A. Szałkowski (red.), *Rozwój personelu. Przesłanki, cele, instrumenty*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 71–92.
- Okólski, M. (2018). *Słowo wstępne*. W: M. Okólski (red.), *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 11–19.
- Szaban, M. (2011). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w biznesie i w administracji publicznej: rynek pracy, dobór, ocena, rozwój i kariera, odejścia z pracy*. Warszawa: Difin.
- Szatur-Jaworska, B., Błędowski, P., Dziegielewska, M. (2006). *Podstawy gerontologii społecznej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013–2060) (2015). *European Economy*, 3.
- World Population Prospects: The 2017 Revision File POP/8–1: Total population (both sexes combined) by broad age group, region, subregion and country, 1950–2100 (thousands), Medium fertility variant, 2015–2100*. <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population> (21.11.2018).

Summary

Perception of Selected Instruments for Supporting Professional Activity by Older People – Research Results

The article discusses the need to stimulate the professional activity of older people. As a premise for such activities, demographic factors indicating the reduction and aging of labor resources and low professional activity of older people were indicated. The article is based on the analysis of literature and statistical data and presents a part of research carried out among people aged 50+. The presented part of the research concerns the perception of selected solutions by people aged 50+ as instruments supporting the continuation of professional activity by the elderly. Based on the obtained results, it was found out that: gender differentiates the assessment of solutions, introducing flexible working time is the solution most often indicated as supporting professional activity, while the least-indicated solution is the possibility of changing the profession by employees performing work requiring physical effort.

Keywords: older people, professional activity of older people, aging labor resources, older people's economic activity supporting

Dr Małgorzata Król

Doktor nauk ekonomicznych, pracownik naukowo-dydaktyczny Katedry Zarządzania Organizacjami Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Obszar jej zainteresowań badawczych obejmuje: zatrudnienie i jego elastyczność, czas pracy, gospodarowanie kapitałem ludzkim oraz funkcjonowanie rynku pracy. Autorka ponad 80 publikacji, w tym autorka 2 i współautorka 12 książek; kontakt: malgorzata.krol@uekat.pl.