

**Anita Richert-Kaźmierska,  
Karolina Wojciechowska**

---

**Aktywność zawodowa osób w wieku  
okołoemerytalnym w województwie  
pomorskim**

---

Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka / Research  
on Enterprise in Modern Economy – theory and practice nr 2, 17-31

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

# AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB W WIEKU OKOŁOEMERYTALNYM<sup>1</sup> W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

*Anita Richert-Kaźmierska<sup>2</sup>  
Karolina Wojciechowska<sup>3</sup>*

## Streszczenie

W artykule podjęto problematykę starzenia się społeczeństwa województwa pomorskiego i wynikających stąd konsekwencji dla regionalnego rynku pracy. Celem artykułu jest ocena sytuacji osób w wieku okołoemerytalnym na pomorskim rynku pracy oraz systematyka działań podejmowanych w regionie, aktywizujących zawodowo tę grupę społeczną.

**Słowa kluczowe:** zmiany demograficzne, wiek okołoemerytalny, aktywizacja zawodowa osób starszych

## Wstęp

Ujemny przyrost naturalny oraz rosnąca średnia długość życia powodują, że polskie społeczeństwo niezwykle szybko starzeje się. Według prognoz ONZ do roku 2050 liczba ludności w Polsce zmniejszy się o ponad 6 milionów, a udział osób w wieku powyżej 65. roku życia w populacji ogółem zwiększy się z 13,5% w roku 2010 do 30% w roku 2050 (*World Population Prospects*, 2009). W związku z tym, Polska podobnie jak inne państwa europejskie musi przygotować się na konsekwencje zachodzących przemian demograficznych. Do głównych, na które Komisja Europejska zwraca uwagę należą (*The 2009 Ageing Report*, 2009):

---

<sup>1</sup> W artykule „wiek okołoemerytalny” został zdefiniowany jako okres od 45. roku życia do 65 roku życia w przypadku kobiet i 70. roku życia w przypadku mężczyzn. Oznacza to, iż obejmuje on okres tzw. wieku niemobilnego produkcyjnego oraz pierwsze 5 lat po osiągnięciu formalnego wieku emerytalnego. W tym okresie zostaje podjęta większość decyzji o trwałej dezaktywacji zawodowej w związku z przejściem na emeryturę.

<sup>2</sup> Politechnika Gdańska/Gdańsk University of Technology

<sup>3</sup> Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie/University of Warmia and Mazury in Olsztyn



- rosnące obciążenie finansów publicznych związane z wypłatami świadczeń emerytalnych oraz wydatkami na opiekę medyczną,
- ograniczenie wpływów do budżetów państwowych w związku ze zmniejszającą się populacją osób aktywnych zawodowo,
- zmiany w strukturze i wielkości popytu na określone towary i usługi, w tym rozwój tzw. *silver economy*,
- perturbacje na rynku pracy wynikające z przechodzenia na emeryturę dużej grupy osób.

Jednym ze sposobów na złagodzenie niekorzystnych skutków starzenia się społeczeństwa jest promowana przez Światową Organizację Zdrowia (*Active ageing*, 2002) oraz Komisję Europejską (*Longer working*, 2009; *Nowy początek strategii lizbońskiej*, 2005; *Europa 2020*, 2010) koncepcja aktywnego starzenia się (*active ageing*). Jej wdrażanie ma przyczynić się do zachowania sprawności fizycznej i możliwości wykonywania pracy zawodowej przez osoby starsze możliwie jak najdłużej, a także ich czynnego udziału w życiu społecznym, ekonomicznym, kulturowym i cywilnym. W myśl koncepcji *active ageing*, najczęściej przy współfinansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), w skali międzynarodowej, krajowej i regionalnej realizowane są programy, projekty i działania wzmacniające inkluzję osób starszych na rynku pracy oraz w wymiarze społecznym.

W związku z tym, iż aktywność osób starszych na rynku pracy w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej, ostatnie lata charakteryzuje rosnące zaangażowanie instytucji rządowych, samorządowych oraz organizacji pozarządowych w działania aktywizujące zawodowo tę grupę społeczną. Przedmiotem rozważań podjętych w artykule jest aktywność zawodowa osób starszych w województwie pomorskim oraz inicjatywy regionalne na rzecz jej wzrostu. Celem artykułu jest ocena sytuacji osób w wieku okołoemerytalnym na pomorskim rynku pracy oraz systematyka działań podejmowanych w regionie, aktywizujących zawodowo osoby w wieku okołoemerytalnym.

## 1. Profil demograficzny województwa pomorskiego

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w 2011 roku województwo pomorskie zamieszkiwało nieco poniżej 2 240 tys. mieszkańców, co stanowi 5,6% ludności Polski i daje ósme miejsce w kraju pod względem liczby ludności. Ponadto, województwo pomorskie charakteryzuje dodatni przyrost naturalny i dodatnie saldo migracji, zarówno wewnętrznej, jak i zagranicznej. Sieć osadnicza województwa pomorskiego charakteryzuje się układem węzłowo-pasmowym, przy czym Trójmiasto (Gdańsk, Sopot, Gdynia) skupia około 35% mieszkańców województwa. Osiem miast stanowiących tzw. aglomerację trójmiejską zamieszkuje 40% mieszkańców województwa. Druga pod względem wielkości koncentracja ludności występuje w Słupsku.

Według skali starości E. Rosetta (Rosett, 1959) sytuację demograficzną w województwie pomorskim należałoby określić jako „starość demograficzną”, gdyż udział w społeczeństwie osób w wieku powyżej 60 lat przekracza 12% (por. tab. 1).



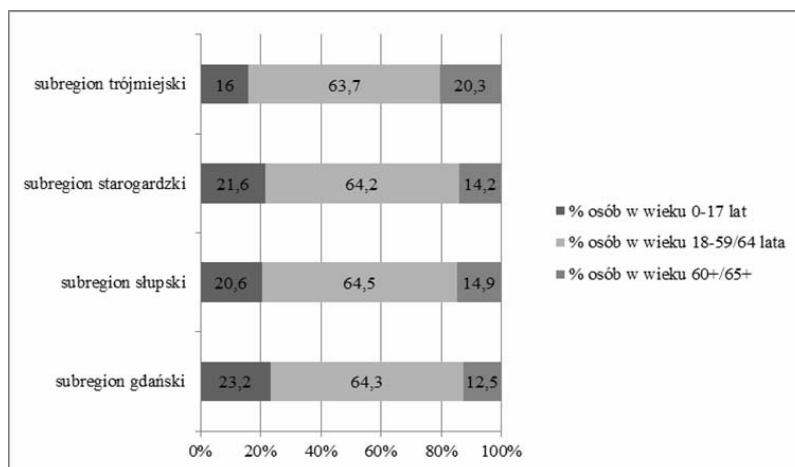
**Tabela 1.** Struktura wieku ludności w województwie pomorskim w 2011 roku

<b>Liczba ludności</b>	2 238 062
<b>Udział ludności w wieku 0–17 lat</b>	19,9%
<b>Udział ludności w wieku 18–59/64 lata</b>	64,1%
<b>Udział ludności w wieku 60+/65+</b>	16,0%
<b>Udział ludności w wieku 45+</b>	39,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ze względu na charakter sieci osadniczej, województwo cechuje silne wewnątrzregionalne zróżnicowanie demograficzne. Najmłodsza społeczność, tj. z najwyższym odsetkiem osób w wieku 0–17 lat i najniższym odsetkiem osób w wieku powyżej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, zamieszkuje subregion<sup>4</sup> gdański – powiaty sąsiadujące bezpośrednio z Trójmiastem (por. rys. 1). Jego korzystna sytuacja demograficzna wiąże się przede wszystkim z napływem nowych mieszkańców (głównie z Trójmiasta). Proces migracji z Trójmiasta na tereny subregionu gdańskiego i częściowo starogardzkiego wpisuje się w obserwowalne w skali całego kraju tendencje takie jak:

- wzrost atrakcyjności podmiejskiego stylu życia oraz przenoszenie się i osiedlanie młodych rodzin na terenach podmiejskich,
- rozwój budownictwa mieszkaniowego na terenach podmiejskich w związku z niższymi cenami gruntów,
- lokowanie nowych inwestycji i tworzenie miejsc pracy na tych obszarach.

**Rysunek 1.** Struktura wieku mieszkańców subregionów województwa pomorskiego w roku 2011

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<sup>4</sup> Pojęcie subregionu zastosowano w tekście do jednostek typu NUTS3, tj. w polskiej klasyfikacji grup powiatów.

Według prognoz GUS, kolejne trzy dekady przyniosą niekorzystne zmiany demograficzne w skali całego województwa. Mimo prognozowanego do roku 2035 wzrostu ogólnej liczby ludności, proces starzenia się społeczeństwa będzie nadal postępował (por. Tabela 2). W roku 2035, w stosunku do roku 2011, liczba osób w wieku 0–17 lat zmniejszy się o ponad 13%, zaś liczba osób w wieku poprodukcyjnym (60+/65+) wzrośnie o 58%.

**Tabela 2.** Prognozowane zmiany liczby ludności w określonych grupach wiekowych w województwie pomorskim w latach 2011–2035 (w %)

Kategoria	Województwo pomorskie	Subregion gdański	Subregion słupski	Subregion starogardzki	Subregion trójmiejski
Zmiana w liczbie ludności ogółem	+1,1%	+21,9	-6,8%	-2,4%	-6,3%
Zmiana w liczbie ludności w wieku 0–17 lat	-13,7%	-0,9%	-24,5%	-21,6%	-10,8%
Zmiana w liczbie ludności w wieku 18–59/64 lata	-8,4%	+13,1%	-18,0%	-12,3%	-15,2%
Zmiana w liczbie ludności w wieku 60+/65+	+58%	+109,8%	+65,9%	+70,9%	+25,4%
Zmiana w liczbie ludności w wieku 45+	+32,3%	+67,8%	+25,3%	+32,7%	+15,9%

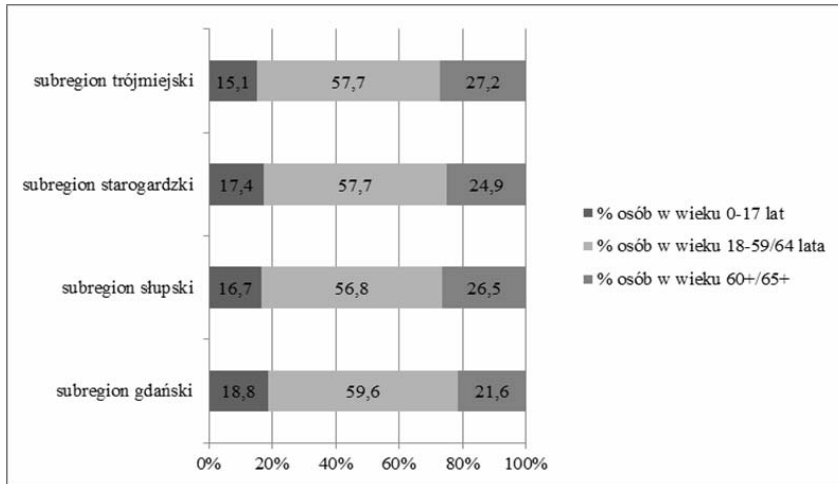
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jedynym subregionem, w którym w roku 2035 w stosunku do roku 2011 nastąpi wzrost liczby ludności ogółem oraz ludności w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) jest subregion gdański. Mieszkańcy subregionu gdańskiego w roku 2035 nadal będą najmłodszą społecznością województwa, z najwyższym udziałem osób w wieku 0–17 lat w populacji ogółem (por. rys. 2), oraz najniższym wskaźnikiem obciążenia demograficznego<sup>5</sup> na poziomie 67 (wskaźnik w pozostałych subregionach wynosi odpowiednio: słupskim 76, starogardzkim 73,1, trójmiejskim 73,4).

W roku 2011 najwyższy udział osób w wieku poprodukcyjnym (60+/65+) w populacji ogółem zanotowano w subregionie trójmiejskim, odpowiednio: w Gdańsku – 19,8%, w Gdyni – 20,4%, w Sopocie – 25,9%, a także w Słupsku – 18,7% oraz powiecie malborskim – 15,6%.

<sup>5</sup> Wykorzystując dane prezentowane w artykule wskaźnik obliczono jako iloraz: sumy liczby osób w wieku 0-17 lat i 60+/65+ oraz liczby osób w wieku 18-59/64 lata, przemnożony przez 100.





**Rysunek 2.** Progniza struktury wieku mieszkańców subregionów województwa pomorskiego w roku 2035

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według prognoz GUS w roku 2035 najwyższy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (60+/65+) zanotują: Sopot – 33%, Słupsk – 29,7%, Gdynia – 27,7%, a także powiaty nowodworski – 27,3% i człuchowski – 27,4%. Oznacza to, że w wymiarze demograficznym, w najtrudniejszej sytuacji będą ośrodki miejskie oraz powiaty, które obecnie charakteryzuje niekorzystna sytuacja ekonomiczna, w tym sytuacja na lokalnym rynku pracy. Należy zatem przyjąć, że o ile w pierwszym przypadku (dużych miast) powodem znaczącego pogorszenia struktury demograficznej lokalnej społeczności jest rosnąca atrakcyjność podmiejskiego stylu życia i odpływ osób młodych z miast do gmin sąsiednich, o tyle w drugim przypadku (powiatów o najwyższej obecnie stopie bezrobocia w regionie) – główny powód stanowi odpływ młodzieży związany z migracją zarobkową.



**Rysunek 3.** Udział osób w wieku 60+/65+ w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego odpowiednio w roku 2011 oraz 2035 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

## 2. Aktywność ekonomiczna osób w wieku kołoemerytalnym w województwie pomorskim

Aktywność ekonomiczna osób w wieku produkcyjnym w Polsce, na tle innych państw europejskich, jest niska, szczególnie w grupie osób w wieku okołoemerytalnym. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać głównie we wprowadzanych zmianach w systemie emerytalnym, ograniczających przywileje tzw. wcześniejszych emerytur, zmianach o charakterze socjokulturowym, w zakresie stereotypów na temat starszych pracowników i ich dyskryminacji przez pracodawców, a także zmianach postaw i oczekiwań osób starszych, które coraz częściej chcą pozostawać aktywne zawodowo dłużej.

**Tabela 3.** Aktywność zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym w Polsce w latach 2003–2010 (w %)

Rok	Ogółem	15–64 lata	45–54 lata	55–59/64 lata	60/65 lat i więcej
2004	54,7	64,2	74,1	36,6	7,3
2005	54,9	64,4	75,7	37,6	7,1
2006	54,0	63,4	74,3	35,4	6,2
2007	53,7	63,2	74,8	37,2	5,9
2008	54,2	63,8	76,1	39,4	5,9
2009	54,9	64,7	77,8	41,1	6,0
2010	55,8	65,6	79,3	44,0	6,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Aktywność zawodowa mieszkańców województwa pomorskiego w wieku okołoemerytalnym kształtuje się na poziomie podobnym do ogólnokrajowego. Niemniej, nadal widoczne są skutki restrukturyzacji państwowych przedsiębiorstw gospodarki morskiej, w tym sektorów rybackiego, portowego i stoczniowego, które w ubiegłych dekadach charakteryzował wysoki wskaźnik zatrudnienia. Znaczna część pracowników tych restrukturyzowanych i likwidowanych przedsiębiorstw, mimo nieosiągnięcia formalnego wieku emerytalnego, na przełomie lat dziewięćdziesiątych i dwutysięcznych uzyskała prawo do skorzystania z wcześniejszej emerytury.

Jak pokazują dane zawarte w tab. 4, aktywność zawodowa Pomorzan znacząco zmniejsza się po 45. roku życia. Wskaźnik aktywności zawodowej w grupie wiekowej 45–54 lata jest o niemal 10% niższy aniżeli w dwóch młodszych grupach wiekowych, i równocześnie trzykrotnie wyższy, niż w grupie wiekowej 55+. Ponad 70% osób powyżej 55. roku życia stanowią osoby bierne zawodowo, a głównym powodem bierności jest emerytura. W IV kwartale 2010 roku emerytura stanowiła



przyczynę bierności zawodowej dla 279 tys. Pomorzan, natomiast w III kwartale 2011 roku – już dla 318 tys. (*Aktywność ekonomiczna ludności*, 2010).

**Tabela 4.** Wskaźniki aktywności ekonomicznej mieszkańców województwa pomorskiego w IV kwartale 2010 roku

Wiek	Współczynnik aktywności zawodowej	Współczynnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
	[%]		
15–24	39,0	30,1	22,8
25–34	82,1	75,3	8,6
35–44	85,4	78,4	7,9
45–54	77,2	70,4	8,8
55+	23,7	22,5	5,1

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2011* (2011), Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk.

Przejście na emeryturę, głównie wcześniejszą, traktowane jest przez wiele osób w wieku okołoemerytalnym jako skuteczna forma ucieczki przed bezrobociem. W okresie 2000–2010 liczba bezrobotnych w wieku powyżej 45. roku życia w województwie pomorskim nieznacznie zmniejszyła się, i na koniec 2010 roku wynosiła 31 840 osób. Należy jednak podkreślić, że o ile w ostatniej dekadzie, w regionie nastąpiło znaczne ograniczenie osób bezrobotnych w grupie wiekowej 45–54 lata, o tyle w grupie wiekowej 55+ zanotowano istotny wzrost: z niecałych 3000 osób w roku 2000 do ponad 10 tysięcy osób w roku 2010. Mimo nominalnego ograniczenia liczby bezrobotnych w wieku okołoemerytalnym w ciągu ostatnich lat, o niemal 10% wzrósł ich udział w populacji bezrobotnych ogółem. Na koniec 2010 roku bezrobotni w wieku powyżej 45 lat stanowili ponad 30% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w województwie (dla porównania w roku 2000 było to 21,7%). Subregionem o największej liczbie bezrobotnych w wieku okołoemerytalnym jest subregion słupski (11 117 osób), natomiast subregionem, w którym bezrobotne osoby w wieku powyżej 45 lat stanowią największą grupę wśród bezrobotnych zarejestrowanych ogółem jest subregion trójmiejski (36,3%).

Sytuacja bezrobotnych osób starszych na rynku pracy (zarówno w ujęciu regionalnym i ogólnokrajowym) jest trudniejsza, aniżeli bezrobotnych w młodszym wieku. Zdecydowanie dłuższy jest okres poszukiwania pracy w wyższych grupach wiekowych, szczególnie wśród kobiet. W 2010 roku w Polsce przeciętny czas poszukiwania pracy w grupie wiekowej 45–54 lata wynosił 12,5 miesiąca, w grupie wiekowej 55–64 lata już 14,4 miesiąca. Dla porównania, przeciętny czas poszuki-



wania pracy przez osoby z grupy wiekowej 20–24 lata to 7,2 miesiąca (Rocznik statystyczny, 2011).

### 3. Aktywizacja zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym – złożoność zagadnienia

Literatura przedmiotu wymienia szereg czynników wpływających na aktywność zawodową osób w starszym wieku i klasyfikuje je stosując różne podziały (por. tab. 5).

**Tabela 5.** Wybrane klasyfikacje czynników wpływających na aktywność zawodową osób starszych

Autorzy	Proponowany podział
U. Sztanderska (Sztanderska, 2008)	— czynniki o charakterze legalistycznym — czynniki o charakterze ekonomicznym — czynniki o charakterze społecznym
E. Dolny (Dolny, 2009)	— czynniki wypychające z rynku pracy — czynniki wiążące z rynkiem pracy
B. Rysz-Kowalczyk i B. Szatur-Jaworska (Rysz-Kowalczyk, Szatur-Jaworska, 2007)	— czynniki związane z bieżącą sytuacją na rynku pracy („efekt sytuacji”) — czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia 50+ („efekt pokolenia”) — czynniki związane z wiekiem osób starszych („efekt fazy życia”)
J. Ilmarinen (Ilmarinen, 1999)	— czynniki zależne bezpośrednio od osoby starszej i jej najbliższego otoczenia — warunki związane ze środowiskiem pracy — stosunek społeczeństwa

Źródło: opracowanie własne.

W Polsce dezaktywacja emerytalna przed osiągnięciem wieku emerytalnego jest powszechna. Średni wiek przechodzenia na emeryturę to 58 lat (Raport o kapitale intelektualnym Polski, 2008). Ponad połowa Polaków na 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego korzysta ze świadczeń emerytalnych: 54,8% mężczyzn w wieku 60–64 lata oraz 58,3% kobiet w wieku 55–60 lat pobiera świadczenia emerytalne (Sztanderska, 2008).

Głównymi czynnikami decydującymi o wycofaniu się z aktywności zawodowej Polaków, jak wskazują wyniki badań (Wiśniewski, 2009; Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym, 2008), są zły stan zdrowia oraz spełnienie wy-

mogów formalnych uprawniających do przejścia na emeryturę i korzystania z pełni świadczeń emerytalnych. Wśród czynników najczęściej wskazywanych jako wpływające na decyzję o wydłużonej aktywności zawodowej są m.in.: czynniki dochodowe, a konkretnie dysproporcje pomiędzy dochodami z pracy i emerytury oraz wynikająca z tego obawa o zabezpieczenie materialne własne i rodziny, obawa przed stanieniem się nieużytecznym i zbędnym, czy wreszcie dobra ocena stanu zdrowia.

Różnorodność źródeł i charakteru przyczyn dezaktywacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym wymaga zintegrowanego, wielowątkowego przeciwdziałania temu procesowi. Najczęściej i najchętniej sugerowanym działaniem na rzecz wydłużenia życia zawodowego Polaków jest utrudnienie dostępu do świadczeń emerytalnych poprzez podniesienie wieku emerytalnego oraz ograniczenie praw do korzystania z emerytur resortowych i pomostowych. Legislacyjne wydłużenie okresu pracy nie oznacza jednak rozwiązania problemu. Bezwzględnie musi ono pójść w parze z działaniami w innych sferach, w tym m.in.:

- edukacji ustawicznej, dzięki czemu osoby starsze będą mogły łatwiej nabywać nową wiedzę i umiejętności niezbędne do efektywnego funkcjonowania na obecnym rynku pracy,
- uelastycznieniu form zatrudnienia,
- systemie wsparcia przedsiębiorców – pracodawców osób starszych,
- promocji wartości i ważności aktywności zawodowej wśród osób starszych,
- rozwiązaniach formalno-prawnych przeciwdziałających przejawom dyskryminacji osób starszych na rynku pracy.

#### **4. Aktywizacja zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym – przykłady działań w województwie pomorskim**

Według E. Kryńskiej (Kryńska, 2006) działania sprzyjające wzrostowi aktywności zawodowej wśród osób w wieku okołoemerytalnym, można podzielić na cztery kategorie:

- podnoszenie poziomu wykształcenia poprzez edukację,
- promocja i wykorzystywanie nietypowych form zatrudnienia,
- zwiększanie atrakcyjności pracy jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych,
- eliminacja praktyk dyskryminacyjnych wśród pracodawców.

Autorki niniejszego artykułu, działania podejmowane na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, podzieliły wykorzystując odmienne kategorie, a mianowicie:

- grupa docelowa realizowanych działań,
- cel główny,
- zakres merytoryczny,
- metodyka działania i stopień zintegrowania,
- inicjator.



**Tabela 6.** Klasyfikacja działań podejmowanych na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku okołomerytalnym

<b>Kategoria</b>	<b>Typy</b>
grupa docelowa realizowanych działań	<ul style="list-style-type: none"> <li>— osoby w wieku okołomerytalnym</li> <li>— młodzież</li> <li>— przedsiębiorcy</li> <li>— media</li> </ul>
cel główny	<ul style="list-style-type: none"> <li>— powrót osoby w wieku okołomerytalnym na rynek pracy po przerwie</li> <li>— utrzymanie aktywności zawodowej osoby w wieku okołomerytalnym</li> <li>— przeciwdziałanie bezrobociu wśród osób w wieku okołomerytalnym</li> <li>— walka z dyskryminacją ze względu na wiek</li> </ul>
zakres merytoryczny	<ul style="list-style-type: none"> <li>— działania edukacyjno-szkoleniowe</li> <li>— działania formalno-prawne</li> <li>— działania informacyjno-promocyjne</li> <li>— działania doradczo-konsultingowe</li> </ul>
metodyka działania i stopień zintegrowania	<ul style="list-style-type: none"> <li>— usługi edukacyjno-szkoleniowe</li> <li>— usługi doradcze, w tym doradztwo zawodowe, doradztwo w zakresie zakładania i uruchamiania własnego biznesu</li> <li>— dotacje, pożyczki i poręczenia kredytowe</li> <li>— działalność badawcza, w tym diagnostyka problemów wynikających ze starzenia się społeczeństwa w regionie</li> <li>— stanowienie aktów prawnych, w tym przepisów odnośnie wymagań kwalifikacyjnych dla projektów finansowanych ze środków unijnych</li> <li>— akcje promocyjno-informacyjne, w tym konferencje, publikacje prasowe</li> <li>— działania o charakterze jednowymiarowym</li> <li>— działania zintegrowane, wykorzystujące większą ilość metod służących zwiększeniu aktywności zawodowej osób w wieku okołomerytalnym</li> </ul>
inicjator	<ul style="list-style-type: none"> <li>— władze samorządowe i urzędy administracji samorządowej</li> <li>— przedsiębiorcy</li> <li>— organizacje pozarządowe</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.



W województwie pomorskim, w ostatnich latach zrealizowano wiele przedsięwzięć wpisujących się w ogólny temat aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym. Osoby w wieku powyżej 45, 50 lub 55 lat stanowią jedną z najczęściej wybieranych grup docelowych projektów realizowanych w województwie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Można tu wymienić między innymi takie, jak:<sup>6</sup>

- *50+ doświadczenie*, beneficjent: Caritas Polska,
- *Aktywni +45 – zajęcia edukacyjne dla osób po 45 roku życia z terenu Gminy Słupsk*, beneficjent Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupsku,
- *45+ bez barier – skuteczna komunikacja w języku angielskim*, beneficjent: Centrum językowe IDEA Sp. z o.o.,
- *Pracuję, rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia pracowników 50+*, beneficjent: PBS DGA Sp. z o.o.,
- *Własna firma po 45 roku życia – bis*, beneficjent: Gmina Miejska Słupsk,
- *Umiejętność i doświadczenie, czyli językowe wsparcie Twojego doświadczenia zawodowego*, beneficjent: Res Primae mgr Jan Krysiak,
- *Chcę pracować – program rozwoju kariery zawodowej kobiet po 45 roku życia*, beneficjent: Towarzystwo Edukacji Bankowej S.A. w Poznaniu,
- *Postaw na wiedzę. Szkolenia dla osób pracujących po 45 roku życia*, beneficjent: Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego w Słupsku Sp. z o.o.,
- *Bądź aktywny po 50 roku życia*, beneficjent: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Słupsku,
- *Postaw na siebie i swoją przyszłość – program aktywizujący 45+*, beneficjent: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Gdańsku,
- *Dojrzałość atutem*, beneficjent: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Gdańsku.

Realizowane w województwie projekty, których grupę docelową stanowią osoby w wieku okołoemerytalnym mają głównie charakter edukacyjno-szkoleniowy. Spośród wymienionych powyżej, tylko dwa obejmują szerszy zakres działań. Projekt *Pracuję, rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia pracowników 50+* poza uruchomieniem *Centrum kariery 50+*, w którym oferuje się pakiet usług aktywizująco-wspomagający osoby w wieku okołoemerytalnym, realizuje także m.in. badania na temat uwarunkowań społeczno-psychologicznych wpływających na postawy związane z zatrudnieniem osób starszych oraz działania informujące doradców zawodowych i specjalistów działów kadrowych i HR na temat potencjału osób w wieku 50+. W projekcie *Własna firma po 45 roku życia – bis* przewidziano natomiast wsparcie szkoleniowo-doradcze z zakresu przedsiębiorczości, wsparcie finansowe na uruchomienie firmy w wysokości 40 tys. zł oraz dotację pomostową na działalność firmy w okresie pierwszych 12 miesięcy od jej uruchomienia.

W województwie pomorskim zdecydowanie rzadziej podejmowane są działania wspierające przedsiębiorców – pracodawców osób w wieku okołoemerytal-

---

<sup>6</sup> Na podstawie Pomorskiej Bazy Projektów PO KL, (<http://mp-defs.pomorskie.eu/>).



nym. Spośród wymienionych już projektów, głównie projekt *50+ doświadczenie* zakłada stworzenie narzędzi wspierających przedsiębiorców:

- modelu Obserwatorium Rynku Pracy – jako platformy wymiany informacji pomiędzy pracodawcami, pracownikami, instytucjami rynku pracy i organizacjami samorządowymi, na której zostaną zamieszczone informacje na temat rynku pracy,
- podręcznika do przygotowania strategii zarządzania wiekiem, w którym zostaną zawarte praktyczne wskazówki ułatwiające zbudowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Przedsiębiorcy byli także grupą docelową w projekcie *Wykorzystaj nas! Pracownicy 45+ w Twojej firmie*. Projekt miał charakter kampanii promocyjno-informacyjnej uświadamiającej przedsiębiorcom sektora MSP korzyści płynące z zatrudniania dojrzałych pracowników. Jednym z produktów projektu jest podręcznik *Jak zatrudniać pracowników 45+ i odnieść sukces. Informator dla pracodawców z MSP* (Bałandynowicz-Panfil, Łosiewicz, 2010).

W województwie pomorskim nadal rzadkością są projekty, w których grupę docelową stanowiłyby osoby młode oraz media. W przypadku pierwszej z nich, celem działań powinno być uświadamianie roli osób starszych w gospodarce i społeczeństwie, a także promocja instrumentarium ułatwiającego współpracę w zespołach wielopokoleniowych oraz międzypokoleniowy transfer wiedzy i doświadczeń, w przypadku drugiej – zmiana stereotypowego, negatywnego wizerunku osób starszych oraz zaangażowanie w przeciwdziałanie ageizmowi.

Próby dotarcia do grupy osób młodych (studentów oraz młodszych pracowników) i przekonywania ich o wartości współpracy z osobami w wieku okołoemerytalnym ze względu na posiadaną przez nie wiedzę i doświadczenie zawodowe, podejmowane są m.in. w ramach inicjatyw pilotażowych realizowanych w Gdańsku w projekcie *Best Ager – using the knowledge and experience of professionals in their primes to Foster business and skills development in the Baltic Sea Region*. Na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej zrealizowano w ostatnich dwóch latach m.in. cykl zajęć szkoleniowych z przedsiębiorczości w formie webinarium, seminaria i warsztaty w zakresie mentoringu i coachingu dla przedstawicieli instytucji i organizacji uczestniczących w procesie aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym w regionie, warsztaty polegające na pracy studenckich zespołów zadaniowych z mentorami – osobami w wieku powyżej 55. roku życia.

W działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym w województwie pomorskim włączają się różne typy podmiotów: władze samorządowe, publiczne służby zatrudnienia, instytucje społeczne, edukacyjno-szkoleniowe, badawczo-naukowe oraz prywatni przedsiębiorcy. Widać to m.in. w przeglądzie beneficjentów projektów współfinansowanych ze środków unijnych wymienionych w artykule. Słabością działalności poszczególnych podmiotów jest jednak brak wzajemnego skoordynowania, wymiany informacji i współpracy. Takie wnioski sformułowano niezależnie w co najmniej dwóch projektach: *50+ doświadczenie* – którego produktem ma być opracowanie modelu Ob-



serwatorium Rynku Pracy oraz *Best Ager*s – using the knowledge and experience of professionals in their primes to Foster business and skills development in the Baltic Sea Region – którego produktem ma być początkowo utworzenie bazy danych, później natomiast stworzenie sieci współpracy instytucji zaangażowanych w działalność aktywizującą osoby w wieku okołoemerytalnym, zarówno w wymiarze ekonomicznym (zawodowym), jak również społecznym.

## 5. Wnioski

Województwo pomorskie, mimo aktualnie korzystnej sytuacji demograficznej na tle kraju, w najbliższych latach czeka przyspieszone tempo starzenia się społeczności regionalnej. Proces ten będzie zachodził nierównomiernie. Największy wzrost liczby osób w wieku okołoemerytalnym w latach 2011–2035 zanotują subregion gdański i subregion starogardzki, natomiast najwyższy udział osób w wieku okołoemerytalnym i poprodukcyjnym w populacji ogółem w 2035 roku będą miały subregiony trójmiejski i słupski. Analiza łączna danych statystycznych prognozujących sytuację demograficzną w województwie, danych dotyczących niskiego wskaźnika aktywności zawodowej w grupie osób powyżej 45. roku życia, czy wreszcie działań podejmowanych na rzecz zmiany stanu rzeczy, prowadzi do kilku istotnych wniosków:

- gospodarka regionu silnie odczuje nadchodzące zmiany demograficzne, przede wszystkim dlatego, że przedsiębiorstwa (przedsiębiorcy i pracownicy) działające w regionie nie są przygotowane na konsekwencje starzenia się społeczeństwa,
- społeczeństwo nie jest świadome zachodzących zmian demograficznych, ich społeczno-ekonomicznych konsekwencji i wyzwań przed którymi w związku z tym stanie region,
- niekorzystne stereotypy dotyczące osób starszych funkcjonujące w Polsce (nie tylko w regionie) utrudniają aktywizację osób starszych – widać niedostateczne zaangażowanie mediów w kształtowanie nowego, pożądanego wizerunku,
- w regionie realizuje się wiele działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób w wieku okołoemerytalnym, dominują projekty edukacyjno-szkoleniowe zwiększające dostosowanie umiejętności osób starszych do potrzeb współczesnego rynku pracy,
- aktywizację zawodową osób starszych rozpatruje się sektorowo, podczas gdy powinna być ona przedmiotem analiz i działań holistycznych – złożoność czynników wpływających na aktywność zawodową osób w starszym wieku wymaga podejścia kompleksowego obejmującego zagadnienia m.in. z zakresu polityki społecznej, rynku pracy, edukacji, ochrony zdrowia, sportu i rekreacji itp.
- projekty dotyczące zmiany sytuacji osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy realizowane w regionie nie wykazują efektów synergicznych,

- głównie ze względu na niewystarczające: przepływ informacji i współpracę pomiędzy podmiotami realizującymi projekty,
- brak strategicznej orientacji w działaniach realizowanych w województwie pomorskim na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych. W regionie funkcjonują strategiczne dokumenty programowe obejmujące swym zakresem kwestie społeczne, np. Strategia rozwoju województwa pomorskiego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego, Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2011, niemniej nie podejmują one zagadnień związanych ze starzeniem się społeczeństwa i przeciwdziałaniem jego skutkom w sposób całościowy i kompleksowy. Realizowane projekty w niewielkim stopniu, wycinkowo zaspokajają potrzeby wynikające z procesów starzenia się społeczeństwa regionu.

## Bibliografia

1. *Active ageing. A policy framework* (2002), World Health Organization, Madrid, ([http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf)).
2. *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie pomorskim w III i IV kwartale 2010 roku. Opracowanie sygnalne* (2011), Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk.
3. Baładynowicz-Panfil K., Łosiewicz M. (2010) *Jak zatrudniać pracowników 45+ i odnieść sukces. Informator dla pracodawców z MSP*, ([http://www.pomorskie.eu/res/praca/aktualnosci/0\\_2010/05\\_2010/broszura\\_wykorzystaj\\_druk.pdf](http://www.pomorskie.eu/res/praca/aktualnosci/0_2010/05_2010/broszura_wykorzystaj_druk.pdf)).
4. *Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań* (2008), Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
5. Dolny E. (2009) *Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej w starszym wieku*, (w:) Z. Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Dom Organizatora, Toruń, s. 134.
6. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010, (COM 2010, 2020 wersja ostateczna).
7. Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union: Status and promotion of work ability, employability and employment*, (w:) R. Lindley (red.) (2006) *Ageing and employment: identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report*, Warwick Institute of Employment Research, University of Warwick, Munich, s. 87–89.
8. Kryńska E. (2006) *Zasoby pracy w Polsce – stan obecny i perspektywy*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź, s. 37–39.
9. *Longer working lives through pension reform* (2009), Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, Luxemburg.
10. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013* (2007), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
11. *Raport o kapitale intelektualnym Polski* (2008), Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, s. 126.



12. *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2011* (2011), Załącznik do Uchwały nr 481/43/11 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 28 kwietnia 2011r.
13. *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego 2011* (2011), Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk.
14. Rosset E. (1959) *Proces starzenia się ludności. Studium Demograficzne*. Warszawa.
15. Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007) *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport z badań*. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa, s. 64.
16. *Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego do roku 2013* (2006), Załącznik do Uchwały nr 1056/L/06 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 lipca 2006r.
17. *Strategia rozwoju województwa pomorskiego* (2005), Załącznik do Uchwały nr 587/XXXV/05 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 18 lipca 2005r.
18. Sztanderska U. (2008) *Przyczyny wczesnej dezaktywacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS*, (w:) *Dezaktywacja osób w wieku około emerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, s. 18.
19. *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*. Forthcoming European Economy 2/2009, The European Commission (DG ECFIN) and The Economic Policy Committee (AWG).
20. Wiśniewski Z. (2009) *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, TNOiK, Dom Organizatora, Toruń.
21. *World Population Prospects: The 2008 revision. Volume II: Sex and age distribution of the World population* (2009), United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York, s. 121, 735.
22. *Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej* (2005), Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej z dnia 2 lutego 2005 r. (COM 2005/24), s.10.

### PROFESSIONAL ACTIVITY OF ELDERLY PERSONS IN POMERANIA REGION

The article discuss the problem of ageing population in Pomerania region and its social and economic consequences, especially on regional labour market. The main aim of the article is to present the situation of elderly on regional labour market and activities (projects) which have been launched in the region for growth of professional activeness in that social group.