

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951

Progress in Economic Sciences

**Czasopismo Naukowe Instytutu Ekonomicznego
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica
w Pile**

Nr 4 (2017)

RADA NAUKOWA

Ismail Aktar, Yalova University, Turcja

Lidia Antoshkina, Berdiansk University of Management and Business, Ukraina

Peter Čajka, Matej Bel University, Słowacja

Marek Chrzanowski, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie Polska

Andrzej Czyżewski, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

Dan Danuletiu, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia

Jolanta Drożdż, Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas, Litwa

Wojciech Drożdż, Uniwersytet Szczeciński, Polska

Mariola Dźwigoł-Barosz, Politechnika Śląska, Polska

Camelia M. Gheorghe, Romanian-American University Bucharest, Rumunia

Alexandru Ionescu, Romanian-American University Bucharest, Rumunia

Sergij Ivanov, Prydniprowska Państwowa Akademia Budownictwa i Architektury, Ukraina

Ana Jurcic, John Naisbitt University Belgrade, Serbia

Branislav Kováčik, Matej Bel University, Słowacja

Grażyna Krzyminiewska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu Polska

Oleksandr Melnychenko, Uniwersytet Bankowy w Kijowie, Ukraina

Donat Jerzy Mierzejewski, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska

Dragan Mihajlovic, John Naisbitt University Belgrade, Serbia

Algirdas Miškinis, Vilnius University, Litwa

Radosław Miśkiewicz, Luma Investment S.A., Łaziska Górne, Polska

Ranka Mitrovic, John Naisbitt University Belgrade, Serbia

Elvira Nica, The Academy of Economic Studies Bucharest, Rumunia

Peter Ondria, Danubius University, Słowacja

Kazimierz Pająk, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

Ionela Gavriła Paven, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia

Marian Podstawka, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Polska

Maria Popa, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia

Gheoghe H. Popescu, Dimitrie Cantemir University Bucharest, Rumunia

Tadeusz Stryjakiewicz, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Polska

Andrzej Wiatrak, Uniwersytet Warszawski, Polska

KOMITET REDAKCYJNY

Redaktor naczelny

Jan Polcyn, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska

Sekretarz redakcji

Michał Bania, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska

Redaktorzy

Paweł Błaszczyk, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

Agnieszka Brelik, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, Polska

Bazyli Czyżewski, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

Krzysztof Firlej, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Polska

Anna Hnatyzyn-Dzikowska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Polska

Grzegorz Kinelski, Stowarzyszenie na rzecz Gospodarki Energetycznej Polski, IAEE, Polska

Joanna Kryza, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska

Emilia Lewicka-Kalka, Dolnośląska Szkoła Wyższa, Polska
Sebastian Stępień, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska
Anna Turczak, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie, Polska
Zofia Wyszowska, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. J.J. Śniadeckich w Bydgoszczy, Polska

Redaktorzy tematyczni

Wawrzyniec Czubak, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Polska
Iulian Dobra, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia
Silvia Maican, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia
Andreea Muntean, "1 Decembrie 1918" University in Alba Iulia, Rumunia
Eugeniusz Wszołkowski, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile

Redaktor statystyczny

Grzegorz Przekota, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile

Redaktorzy językowi

Lyn James Atterbury, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska
Ludmiła Jeżewska, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska
Marek Kulec, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Polska

ZESPÓŁ RECENZENTÓW

Madalina Balau, Universitatea Danubius Galati, Rumunia
Piotr Bórawski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Elena Druica, University of Bucharest, Rumunia
Anna Dziadkiewicz, Uniwersytet Gdański
Barbara Fura, Uniwersytet Rzeszowski
Agnieszka Głodowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Justyna Góral, Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – PIB w Warszawie
Brygida Klemens, Politechnika Opolska
Andrzej Klimczuk, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Olive McCarthy, University College Cork, Irlandia
Anna Maria Moisello, University of Pavia, Włochy
Michał Moszyński, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Aklilu Nigussie, Ethiopian Institutes of Agricultural Research, Etiopia
Jarosław Olejniczak, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Grzegorz Paluszak, Uniwersytet Warszawski
Arkadiusz Piwowar, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Beata Przyborowska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Diana Rokita-Poskart, Politechnika Opolska
Oksana Ruzha, Daugavpils University, Litwa
Joanna Smoluk-Sikorska, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
Marzena Szewczuk-Stępień, Politechnika Opolska
Mirosława Szewczyk, Politechnika Opolska
Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki
Joanna Wiśniewska-Paluszak, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Wersja elektroniczna czasopisma jest wersją pierwotną.



© Copyright by Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa
im. Stanisława Staszica w Piła

Piła 2017

p-ISSN 2300-4088

e-ISSN 2391-5951

Projekt realizowany
z Narodowym Bankiem Polskim
w ramach programu edukacji ekonomicznej



Poglądy autorów publikacji nie mogą być utożsamiane ze stanowiskiem
Narodowego Banku Polskiego.

Publikacja współfinansowana przez



Adres Redakcji: Instytut Ekonomiczny
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa
im. Stanisława Staszica w Piła
ul. Podchorążych 10
64-920 Piła
tel. (067) 352 26 11
<http://pes.pwsz.pila.pl>
pne@pwsz.pila.pl

Czasopismo jest indeksowane w następujących bazach:
BazEcon, BazHum, CEJSH, DOAJ, Index Copernicus, ERIH Plus

Przygotowanie i druk:
KUNKE POLIGRAFIA, Inowrocław

Spis treści

ARTYKUŁY

Andrzej CZYŻEWSKI, Joanna STROŃSKA-ZIEMANN , Determinanty zmian w rolnictwie i na obszarach wiejskich w podregionie piłskim w świetle analizy czynnikowej.....	11
Marcin BORUTA , Gerontechnologia jako narzędzie w procesie zaspokajania potrzeb mieszkaniowych seniorów.....	25
Ryszard DZIEKAN, Magdalena KONIECZNY , Wykształcenie konsumentów żywności ekologicznej z województwa podkarpackiego a czynniki wpływające na jej zakup	37
Łukasz KRYSZAK, Jakub STANISZEWSKI , Czy mieszkając na wsi warto się kształcić? Kapitał ludzki jako determinanta dochodów na wsi i w mieście	51
Piotr KUŁYK, Łukasz AUGUSTOWSKI , Rozwój regionalny w kierunku trwale równoważonej gospodarki niskoemisyjnej	69
Milda Maria BURZAŁA , Synchronizacja aktywności gospodarczej Polski i Niemiec. Kilka uwag na temat przyczynowości.....	85
Joanna NUCIŃSKA , Uwarunkowania pomiaru efektywności finansowania edukacji – zarys problemu	103
Silvia Ștefania MAICAN, Ionela GAVRILĂ-PAVEN, Carmen Adina PAȘTIU , Skuteczna komunikacja i lepsze wyniki edukacyjne dla studentów specjalizacji ekonomicznych.....	119
Agnieszka POCZTA-WAJDA, Agnieszka SAPA , Paradygmat rozwoju zrównoważonego – ujęcie krytyczne	131
Grzegorz PRZEKOTA , Cenowe konsekwencje zróżnicowania rozwoju regionalnego w Polsce	143
Rafał KLÓSKA , Rozwój zrównoważony regionów w Polsce w ujęciu statystycznym	159
Zuzanna RATAJ, Katarzyna SUSZYŃSKA , Znaczenie społecznego budownictwa mieszkaniowego w zrównoważonym rozwoju	177
Dragan Ž. DJURDJEVIC, Miroslav D. STEVANOVIC , Problem wartości w postrzeganiu zrównoważonego rozwoju w międzynarodowym prawie publicznym	193

Dragica STOJANOVIC, Bojan DJORDJEVIC , Rozwój rynku węglowego i wydajności energetycznej w Republice Serbskiej	213
Biljana ILIĆ, Aleksandar MANIĆ, Dragan MIHAJLOVIĆ , Zarządzanie odnawialnymi źródłami energii i wybieranie projektów zrównoważonego rozwoju we wschodniej Serbii – metody MCDM	223
Marijana JOKSIMOVIC, Biljana GRUJIC, Dusan JOKSIMOVIC , Bezpośrednie inwestycje zagraniczne i ich wpływ na kraje rozwijające się ekonomicznie w trakcie przemian	239
Gabrijela POPOVIĆ, Dragiša STANUJKIĆ, Vesna PAŠIĆ TOMIĆ , Wybór projektu ośrodka przy użyciu programowania kompromisowego.....	247
Dragan KOSTIC, Aleksandar SIMONOVIC, Vladan STOJANOVIC , Zrównoważony rozwój regionu: przypadek Centrum Logistycznego w Pirot ...	257
Marija KERKEZ, Vladimir GAJOVIĆ, Goran PUZIĆ , Model oceny ryzyka powodzi przy użyciu rozmytego analitycznego procesu hierarchicznego	271
Katarzyna SMĘDZIK-AMBROŻY , Polityka rolna UE a zrównoważony rozwój rolnictwa w regionie wielkopolskim	283
Monika ŚPIEWAK-SZYJKA , Senior na rynku pracy	295
Sebastian STĘPIEŃ, Dawid DOBROWOLSKI , Straty i marnotrawstwo w łańcuchu dostaw żywności – propedeutyka problemu	305
Anna SZCZEPAŃSKA-PRZEKOTA , Identyfikacja wahań koniunkturalnych na rynku kontraktów terminowych na produkty rolne	317
Anna TURCZAK , Zatrudnienie w działalności badawczo-rozwojowej w wybranych krajach Unii Europejskiej i świata	333
Grzegorz KINELSKI, Kazimierz PAJĄK , Rynek konkurencyjny i źródła jego przewagi w subsektorze elektroenergetycznym	347
Agnieszka WLAZŁY , Wpływ zasobów środowiskowych na rozwój gospodarczy obszarów wiejskich na przykładzie Gminy Stare Miasto.....	361
Marta GUTH, Michał BORYCHOWSKI , Zrównoważony rozwój obszarów wiejskich w Polsce w polityce Unii Europejskiej w perspektywach finansowych na lata 2007–2013 i 2014–2020	387
Ranka MITROVIC, Ana JURCIC, Marijana JOKSIMOVIC , Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na rozwój ekonomiczny Serbii i Polski	405
Radosław MIŚKIEWICZ , Wiedza w procesie pozyskiwania przedsiębiorstw	415
Andreea CIPRIANA MUNTEAN, Iulian BOGDAN DOBRA , Związek między satysfakcją turystów i lojalnością wobec kierunku podróży.....	433
Kodeks etyczny czasopisma „Progress in Economic Sciences”	455

Table of contents

ARTICLES

Andrzej CZYŻEWSKI, Joanna STROŃSKA-ZIEMANN , Determinants of changes in agriculture and rural areas in the Piła sub-region in the light of factor analysis	11
Marcin BORUTA , Gerontechnology in providing for the housing needs of the elderly	25
Ryszard DZIEKAN, Magdalena KONIECZNY , The education level of organic food consumers from the Podkarpackie province versus factors impacting its purchase	37
Łukasz KRYSZAK, Jakub STANISZEWSKI , Does education pay off for those living in the countryside? Human capital as a determinant of rural and urban workers' incomes	51
Piotr KUŁYK, Łukasz AUGUSTOWSKI , Regional development towards sustainable low-carbon economy	69
Milda Maria BURZAŁA , Synchronization of business activities between Poland and Germany. A few comments on causality	85
Joanna NUCIŃSKA , Conditions for measuring the efficiency of education funding: an outline of the problem	103
Silvia Ștefania MAICAN, Ionela GAVRILĂ-PAVEN, Carmen Adina PAȘTIU , Effective Communication and Improved Educational Results for Students in Economic Specializations	119
Agnieszka POCZTA-WAJDA, Agnieszka SAPA , The paradigm of sustainable development: a critical approach	131
Grzegorz PRZEKOTA , The consequences of price differentiation for regional development in Poland	143
Rafał KLÓSKA , Sustainable development of individual regions in Poland in terms of statistics	159
Zuzanna RATAJ, Katarzyna SUSZYŃSKA , The importance of social housing in sustainable development	177
Dragan Ž. DJURDJEVIC, Miroslav D. STEVANOVIC , Value problem in perception of sustainable development in international public law	193

Dragica STOJANOVIC, Bojan DJORDJEVIC, Carbon Market Development and Energy Efficiency in the Republic of Serbia	213
Biljana ILIĆ, Aleksandar MANIĆ, Dragan MIHAJLOVIĆ, Managing renewable energy resources choosing the sustainable development projects in Eastern Serbia – MCDM methods	223
Marijana JOKSIMOVIC, Biljana GRUJIC, Dusan JOKSIMOVIC, Foreign direct investment and their impact on economic development countries in transition	239
Gabrijela POPOVIĆ, Dragiša STANUJKIĆ, Vesna PAŠIĆ TOMIĆ, Resort Project Selection by Using Compromise Programming	247
Dragan KOSTIC, Aleksandar SIMONOVIC, Vladan STOJANOVIC, Sustainable development of the region: the case of Logistic Centre Pirot	257
Marija KERKEZ, Vladimir GAJOVIĆ, Goran PUZIĆ, Flood risk assessment model using the fuzzy analytic hierarchy process	271
Katarzyna SMĘDZIK-AMBROŻY, The European Union’s (EU) agricultural policy and the sustainable development of agriculture in the Wielkopolska region	283
Monika ŚPIEWAK-SZYJKA, The elderly on the labour market	295
Sebastian STĘPIEŃ, Dawid DOBROWOLSKI, Loss and waste in the food supply chain: an introduction to the problem	305
Anna SZCZEPAŃSKA-PRZEKOTA, Fluctuations in the futures market for agricultural products	317
Anna TURCZAK, Employment in the research and development sector in selected countries of the European Union and the world	333
Grzegorz KINELSKI, Kazimierz PAJAŁ, Competitive market and sources of its advantages in the electric energy subsector	347
Agnieszka WLAZŁY, The impact of environmental resources on the economic development of rural areas using the example of the Stare Miasto municipality	361
Marta GUTH, Michał BORYCHOWSKI, Sustainable development of rural areas in Poland in the European Union policy and the financial perspectives for 2007–2013 and 2014–2020	387
Ranka MITROVIC, Ana JURCIC, Marijana JOKSIMOVIC, Impact of FDI on the Economic Development of Serbia and Poland	405
Radosław MIŚKIEWICZ, Knowledge in the process of enterprise acquisition	415
Andreea CIPRIANA MUNTEAN, Iulian BOGDAN DOBRA, Considerations regarding relationship between tourists satisfaction and destination loyalty ..	433
‘Progress in Economic Sciences’ – Code of Ethics	461

Monika ŚPIEWAK-SZYJKA*

Senior na rynku pracy

Wprowadzenie

Z danych GUS wynika, że w Polsce żyje około 10 milionów seniorów, z czego coraz więcej jest aktywnych zawodowo. Co więcej, według prognoz demograficznych ten trend ma się utrzymać. Jedną z głównych przyczyn takiego stanu rzeczy jest zmieniająca się świadomość społeczna, która przyzwala na taką aktywność.

Seniorzy to coraz częściej osoby aktywne, zarówno fizycznie, jak i zawodowo, w większym stopniu otwarci na zmiany. Chętnie się uczą i korzystają ze zdobyczy nowoczesnej techniki. Ich głównym atutem jest doświadczenie zarówno życiowe, jak i zawodowe. Dzięki temu mogą służyć pomocną dłońią młodszym pracownikom.

Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia należy do priorytetowych działań wszystkich krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z założeniami Strategii na rzecz inteligentnego zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020 przyjętej w 2010 r., jednym z nadrzędnych celów Unii Europejskiej ma być osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata na poziomie 75%. W Polsce diagnozuje się tendencję panującą wśród pracowników 50+ do jak najszybszego przechodzenia na świadczenia emerytalne (o ile jest to możliwe) oraz istnienie szeregu możliwości korzystania z różnego rodzaju transferów socjalnych (także świadczeń rodzinnych czy pomocy społecznej), co również wpływa na dezaktywizację na rynku pracy.

Starzenie się społeczeństwa

Starzenie się jest procesem powszechnym. Towarzyszy rozwojowi populacji na świecie, chociaż z pewnymi przesunięciami w czasie. Dynamika tego procesu jest bardzo wysoka, wyższa niż miała miejsce wcześniej w starych krajach europejskiego kontynentu. Proces starzenia się wywołany został zmniejszającą się dzietnością oraz spadkiem umieralności, prowadzącej do wydłużenia przeciętnego trwania życia. Świat wchodzi w trzecią fazę przej-

* Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

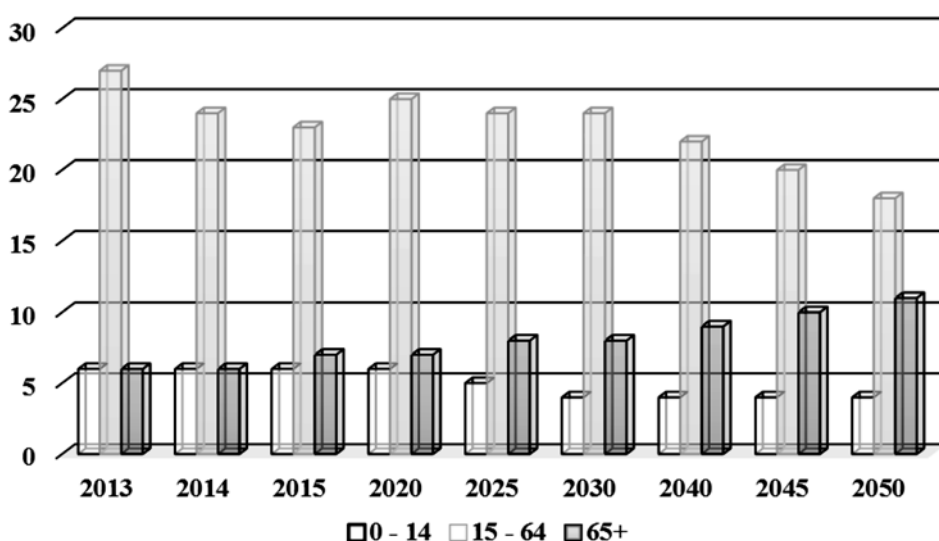
ścia demograficznego, kiedy wzrasta już tylko liczebność populacji starszej [Golinowska, s. 4].

Postępujące zmiany społeczno-ekonomiczne, coraz szybszy postęp techniczno-informatyczny, wzrost stopy życiowej ludności, rozwój i osiągnięcia medycyny, przyczyniają się do wydłużenia życia ludzkiego. Konsekwencją tego jest szybszy wzrost liczby osób w podeszłym wieku, niż nowo narodzonych dzieci. Problemy demografii są głównymi wyzwaniami, przed jakimi stoi większość krajów europejskich.

Czynniki mający wpływ na stale powiększającą się liczbę ludzi starszych są poprawa warunków zdrowotnych, postęp medycyny i technologii medycznej. W ostatnim 50-leciu długość życia ludności wzrosła o 20 lat [Schimanek, s. 8].

Według sporządzonej przez Główny Urząd Statystyczny prognozy ludności Polski na lata 2014–2050, liczba ludności Polski będzie się systematycznie zmniejszać – w 2035 r. wyniesie 36,5 mln, a w 2050 r. niespełna 34 mln. Oznacza to, że liczba ludności w końcu prognozowanego okresu będzie w porównaniu z 2014 r. mniejsza o 11,8% (tj. o 4,5 mln osób). Do końca horyzontu prognozy utrzyma się ujemny przyrost naturalny. Przewiduje się, że liczba urodzeń będzie systematycznie się zmniejszać osiągając w 2050 r. wielkość o prawie 30% niższą niż w wyjściowym roku prognozy. W okresie objętym prognozą przeciętne trwanie życia będzie nadal wydłużało się – mężczyźni będą żyli przeciętnie 82,1 lat, zaś kobiety 87,5 lat, a ponadto w sposób istotny zmniejszy się różnica w przeciętnym trwaniu życia mężczyzn i kobiet, co oznacza mniejszą nadumieralność mężczyzn [Raport MRiPS s. 2].

Rysunek 1. Prognozowana liczba ludności w podziale na biologiczne grupy wieku (w mln)



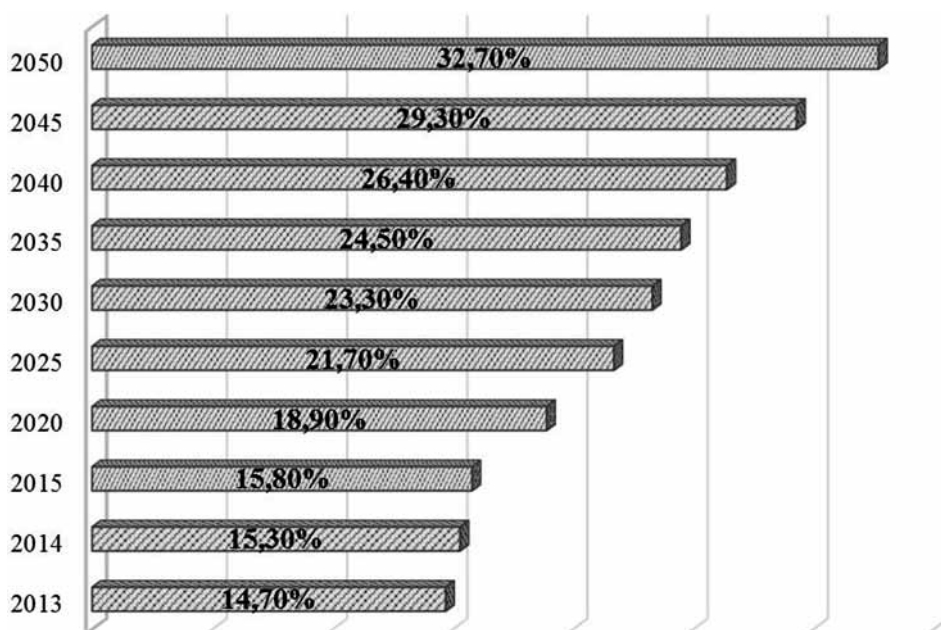
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z danych zawartych powyżej wynika, że relacja liczby urodzin do liczby osób w wieku 65+ od 2020 roku zacznie spadać.

Do przyczyn demograficznego starzenia się społeczeństw należą przede wszystkim:

- ❑ zmniejszenie się liczby urodzin;
- ❑ spadek umieralności (zwłaszcza w młodszych grupach wiekowych);
- ❑ wydłużenie okresu ludzkiego życia, a co za tym wynika – wzrost bezwzględnej liczby starszej wiekiem ludności;
- ❑ procesy migracyjne, prowadzące na niektórych obszarach do znacznego zmniejszenia odsetka ludzi młodych w społeczności tam zamieszkującej (Szatur-Jaworska, ss. 222–223).

Rysunek 2. Udział procentowy ludności w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z analizy sytuacji demograficznej wynika, że proces starzenia postępuje z roku na rok. Do wyżej wymienionych przyczyn można również doliczyć emigrację młodszych roczników, w celu szukania pracy, utrzymujące się duże zróżnicowanie społeczne i przestrzenne, pogorszenie warunków bytu wielu rodzin. Zjawiska te zagrażają rozwojowi demograficznemu, co wymaga reakcji podmiotów odpowiedzialnych za politykę. Należy jednak zauważyć, że w Polsce polityka prorodzinna praktycznie nie istnieje. Brakuje całościowego i strategicznego planowania działań na rzecz rodziny. Rozwiązania proponowane przez kolejne rządy – m.in. „becikowe”, ulgi od podatku za dzieci, roczny

urlop macierzyński, a w chwili obecnej 500+ mają charakter doraźnych akcji i nie poprawiają sytuacji w znaczący, zauważalny sposób.

Aktywność ekonomiczna seniora

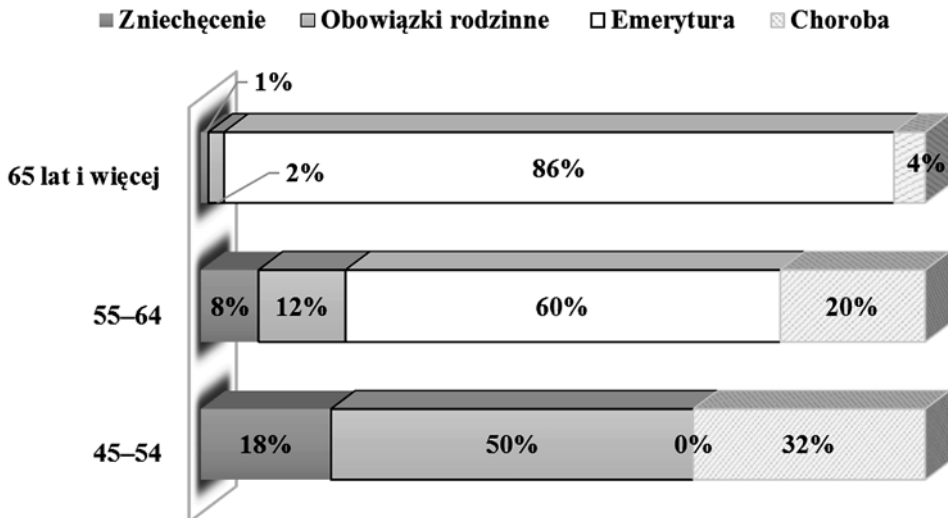
W Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) ludność dzielona jest na aktywnych i biernych zawodowo. Populację aktywnych zawodowo tworzą osoby pracujące i bezrobotne. Poziom aktywności zawodowej społeczeństwa wciąż pozostaje zbyt niski, co jest zjawiskiem szczególnie niepokojącym w obliczu prognozowanych zmian demograficznych.

Z analiz BAEL wynika, że na rynku pracy przybywa osób aktywnych zawodowo w wieku 65+. Osoby starsze, często już emeryci, choć mogłyby cieszyć się wolnym czasem, pracują z różnych powodów. Chcą w ten sposób utrzymać lub poprawić dotychczasowy poziom życia, niekiedy potrzebują dodatkowych środków na utrzymanie, ewentualnie chcą zarobione pieniądze przeznaczyć na pomoc dzieciom lub wnukom, czy też zwyczajnie nie wyobrażają sobie życia bez pracy.

W ostatnim kwartale 2015 r. aktywnymi zawodowo pozostawało 17 489 tys. osób w wieku 15 lat i więcej, tj. o 62 tys., niż w analogicznym okresie 2014 r. Populacja biernych zawodowo w IV kwartale 2015 r. liczyła 13 473 tys. osób, tj. była o 70 tys. osób, czyli o 0,5% niższa niż przed rokiem. Przyczyną bierności zawodowej ok. 6,6 mln Polaków była emerytura, a kolejnymi co do istotności powodami była nauka lub uzupełnianie kwalifikacji przez 2,6 mln osób oraz choroba i niesprawność (1,8 mln. osób), a także obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (1,7 mln osób). Wskaźniki obrazujące kształtowanie się aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia są silnie skorelowane z wiekiem. Najkorzystniejsze wartości przyjmują dla osób w wieku 35–44 lata. Natomiast najgorsze wartości ww. wskaźników dotyczą osób młodych oraz w wieku przedemerytalnym (wyjątkiem jest wskaźnik bezrobocia, który dla osób starszych przyjmuje stosunkowo niskie wartości) [Raport MRiPS s. 2].

Z danych przedstawionych na rysunku 3. wynika, że najmniej aktywne zawodowo są kobiety w wieku 65+. Główną przyczyną jest przejście na emeryturę. Kobiety w przedziale wiekowym 55–64 swoją aktywność zawodową uzależniają od kilku czynników, tj. stanu zdrowia, stąd 20% nie pracuje z powodu choroby, 12% z powodu obowiązków rodzinnych, a 8% nie podejmuje pracy wskutek zniechęcenia. Najwięcej kobiet w wieku 55–64 lat jest biernych zawodowo z powodu przejścia na emeryturę. Nieco inaczej sytuacja wygląda u kobiet w wieku produkcyjnym, tj. 45–54. W tej grupie nieaktywność zawodowa w dużej mierze wynika z obowiązków rodzinnych i problemów zdrowotnych. 18% kobiet odczuwa zniechęcenie do podjęcia pracy zawodowej.

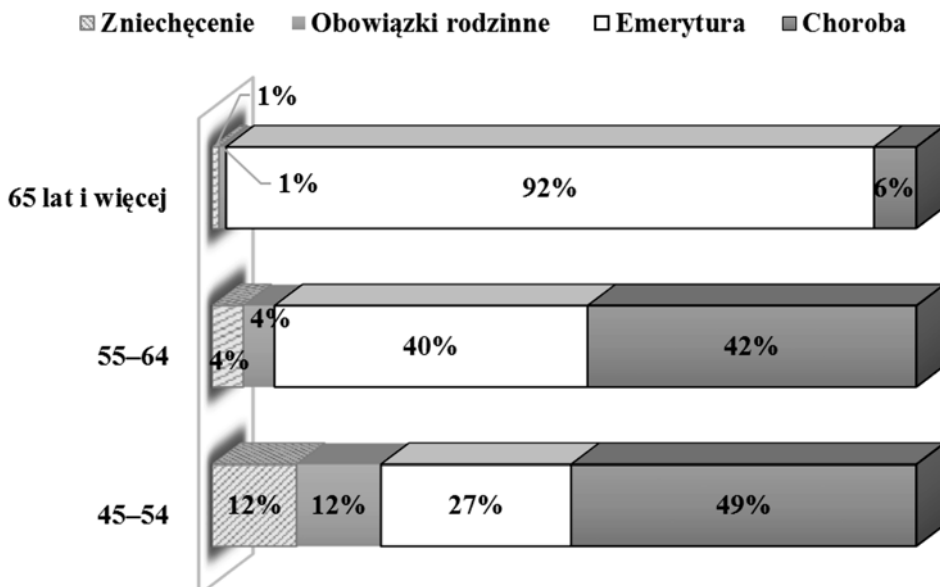
Rysunek 3. Kobiety biernie zawodowo w wieku od 45 do 65+



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Według BAEL, w I kwartale 2015 roku liczba pracujących osób w wieku 65+ wyniosła 273 tys. To dokładnie o 47 tys. więcej niż miało miejsce w analogicznym okresie 2010 roku, kiedy to było ich 226 tys. Dużo częściej można w tej grupie spotkać mężczyzn (172 tys.) niż kobiety (101 tys.).

Rysunek 4. Mężczyźni biernie zawodowo w wieku od 45 do 65+



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

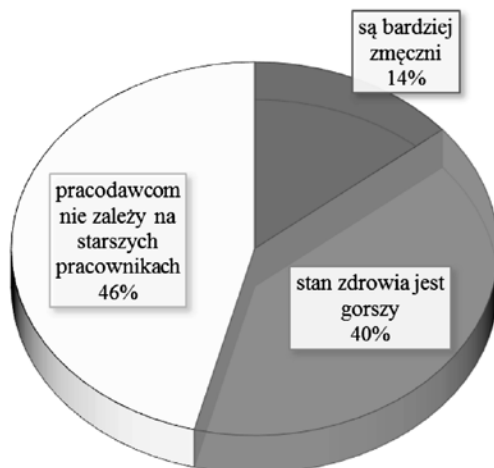
W przypadku 92% mężczyzn w przedziale wiekowym 65 lat i więcej, nieaktywność zawodowa wynika z przejścia na emeryturę, 6% mężczyzn nie pracuje z powodu choroby, zniechęcenie i obowiązki rodzinne to przyczyna bierności zawodowej u 1%.

Nieco inaczej sytuacja kształtuje się w grupie wiekowej 55–64 lata. Bierność zawodowa u 42% mężczyzn spowodowana jest problemami zdrowotnymi, u 40% przejściem na emeryturę, 4% jest zniechęconych do pracy lub wykonujących obowiązki rodzinne. Brak aktywności zawodowej u mężczyzn w wieku 45–54 lat w większości przypadków wynika z powodów zdrowotnych (u 49%), u 27% bierność zawodowa spowodowana jest wcześniejszym przejściem na emeryturę, 12% – obowiązkami rodzinnymi i zniechęceniem.

Mimo niskiej aktywności zawodowej Polaków, w tym przede wszystkim osób młodych i w starszych grupach wiekowych, liczba pracujących Polaków wzrasta. Według danych GUS, w zestawieniu z IV kwartałem 2014 r. liczba pracujących Polaków w wieku 15 lat i więcej zwiększyła się o 262 tys. osób (o 1,6%), przy czym wśród osób powyżej 50 roku życia liczba pracujących wzrosła o 143 tys. osób (o 3,2%), zaś w grupie 50–64 lata zwiększyła się o 118 tys. osób (o 2,8%). Podkreślenia wymaga fakt, że liczba pracujących w wieku 55–64 lata wzrosła o 129 tys. osób, czyli o 5,4%. Oznacza to, że zwiększenie się liczby pracujących Polaków aż w połowie dotyczyło osób w wieku 55–64 lata [Raport GUS s. 15–16].

Nadal jednak pracujący seniorzy są w Polsce mniejszością. W maju 2014 roku Trybunał Konstytucyjny, rozpoznając sprawę konstytucyjności ustawy podnoszącej wiek emerytalny, powołał się na badania, według których w Polsce pracuje zaledwie 7,9% mężczyzn i 3,2% kobiet w wieku powyżej 65 lat.

Rysunek 5. Odpowiedź na pytanie, dlaczego Polacy kończą wcześniej aktywność zawodową aniżeli mieszkańcy innych krajów europejskich



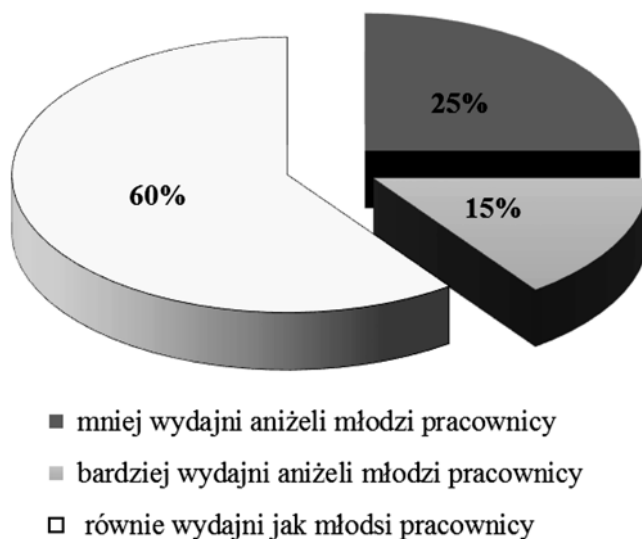
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań ankietowych.

Niestety wśród pracodawców nadal występuje przekonanie o niskich kwalifikacjach i wykształceniu, złych nawykach zawodowych, częstych chorobach osób 50+. Niejednokrotnie seniorzy postrzegani są jako osoby z niską samooceną, niechętnie nowościom i nie wierzące we własne siły.

Badania ankietowe pokazują (kwestionariusz ankiety przeprowadzony wśród 85 osób w wieku od 20 do 60 lat), że pracodawcom nie zależy na starszych pracownikach, bo aż 46% ankietowanych jest przekonanych o negatywnym stosunku pracodawców do seniorów – pracowników. 40% badanych jest zdania, że na bierność zawodową wpływa stan zdrowia, a 14%, że zmęczenie.

Krzywdzącym dla osób 50+ stereotypem jest ten dotyczący ich stanu zdrowia. Pracodawcy obawiają się, że starszy pracownik jak tylko otrzyma umowę o pracę, będzie korzystał ze zwolnień lekarskich. Często osoby te postrzegane są jako wymagające opieki i sfrustrowane.

Rysunek 6. Odpowiedź na pytanie czy seniorzy na rynku pracy są mniej, bardziej lub równie wydajni jak młodzi pracownicy



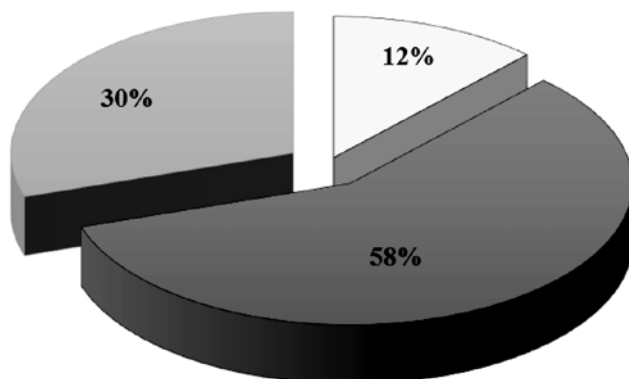
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań ankietowych.

Powyższe badania ankietowe potwierdzają, że stereotypy co do wydajności pracowników – seniorów mogą być chybione. Według opinii 60% ankietowanych, starsi pracownicy są równie wydajni jak ich młodzi koledzy, a 15% jest zdania, że nawet bardziej wydajni. 25% badanych jest zdania, że starszy człowiek jest mniej wydajny na stanowisku pracy.

Wiele osób starszych uważa, że w ich wieku najważniejszym rozwiązaniem jest czekanie na emeryturę i przejście na nią jak najszybciej. Nie interesuje ich kariera zawodowa. Częściej myślą o tym, aby pomóc dzieciom w opiece nad wnukami czy o opiece nad niepełnosprawnymi rodzicami. Poniekąd wynika

to nie tylko ze stereotypów, ale też ze źle rozwiniętych usług opiekuńczych w kraju. W konsekwencji pracodawców nie interesuje inwestowanie w starszych pracowników, którzy często nie nadążają za nowinkami technicznymi.

Rysunek 7. Odpowiedź na pytanie czy seniorzy na rynku pracy mają mniejsze, większe czy takie same kompetencje jak młodszy pracownicy



- Mają większe kompetencje niż młodszy pracownicy
- Mają takie same kompetencje jak młodszy pracownicy
- Mają mniejsze kompetencje niż młodszy pracownicy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań ankietowych.

Wiek może być częstym kryterium dyskryminacji, czyli nierównego, a nawet krzywdzącego traktowania. Nie dotyczy to wyłącznie osób w wieku poprodukcyjnym. Może bowiem okazać się, że jest to 60, a nawet 50 czy 40 lat. Nie docenia się doświadczenia, umiejętności współdziałania, czy lojalności względem firmy.

Badania ankietowe wykazały, że większość badanych uważa, że seniorzy mają takie same kompetencje jak młodszy pracownicy, a 12% – że nawet większe. 30% ankietowanych jest zdania, że to młodszy pracownicy są lepiej wykwalifikowani niż seniorzy.

Podsumowanie

Wspieranie starszych osób na rynku pracy jest jednym z najważniejszych celów polskiej polityki społecznej w najbliższych latach. Główne zidentyfikowane wyzwania dla polityki senioralnej, wokół których należy wypracować kierunki interwencji, to:

- zwiększający się udział osób starszych w populacji i przygotowanie się na wiele społecznych i ekonomicznych konsekwencji tego zjawiska;
- wydłużenie okresu aktywności zawodowej;

- ❑ włączenie potencjału osób starszych w obszar aktywności społecznej i obywatelskiej;
- ❑ zapotrzebowanie na rozwiązania pozwalające osobom pracującym w wieku 50+ na godzenie życia zawodowego z rodzinnym (konieczność sprawowania opieki nad rodzicami lub innymi osobami zależnymi) [Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej, s. 4].

Zmiany w gospodarce powodują, iż firmy tracą na odejściu osób starszych doświadczenie, stabilność działania, możliwość przekazywania wiedzy. Należy zmienić również podejście samych seniorów do rynku pracy, którzy nie szukają pracy, nie czytają ogłoszeń i nie chodzą na rozmowy kwalifikacyjne, bowiem z góry zakładają, że przegrają z młodszymi. Ich niska samoocena, a także niechęć do podnoszenia kwalifikacji to główne źródło ich bierności zawodowej. Następstwem tego jest niechęć pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, którzy – jak niejednokrotnie argumentują – nie pasują do dynamicznych zespołów i nie nadążają za technologicznymi zmianami. W związku z powyższym, powinna zmienić się świadomość i zerwanie ze stereotypami zarówno po stronie osób starszych jak i pracodawców. W obliczu postępującego procesu starzenia, Niezbędna jest też pomoc państwa w kreowaniu nowego wizerunku seniora na rynku pracy.

Bibliografia

- GOLINOWSKA S. (2010), *System zabezpieczenia społecznego w Polsce wobec uwarunkowań przyszłości*, Narodowa Rada Rozwoju, Warszawa.
- SZATUR-JAWORSKA B. (2006), *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- SCHIMANEK T. (2010), *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.
- Raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2015 r., Warszawa 2016.
- Główny Urząd Statystyczny, Kobiety i Mężczyźni na rynku pracy, Warszawa 2016.
- Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020, załącznik do uchwały nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 118).

Senior na rynku pracy

Streszczenie

Globalne starzenie się społeczeństw wywołuje wiele zmian. Kwestia ta staje się problemem nie tylko dla demografów, ale i dla pracodawców. Determinuje także ekonomiczne położenie osób starszych, a zatem również jakość ich życia. Prezentowany artykuł

zarysowuje wizję pomyślnego starzenia się pracujących seniorów. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie wyzwań wynikających z procesu starzenia się społeczeństwa, czego następstwem jest podjęcie wielokierunkowych działań, których celami głównymi są zapewnienie godnego starzenia się poprzez poprawę jakości i poziomu życia oraz tworzenie warunków do aktywności zawodowej i społecznej osób starszych. Do analiz wykorzystano oficjalne dane GUS, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz kwestionariusz ankiety przeprowadzony na 85 badanych w wieku od 20 do 60 lat.

Słowa kluczowe: osoby starsze, pracodawca, aktywność zawodowa

The elderly on the labour market

Abstract

The global ageing of populations implicates numerous and diverse changes determining the economic conditions of the elderly and the quality of their lives. This is a problem not only for demographers, but also for employers. The purpose of this article is to identify what challenges arise from the aging of population and what actions must be taken to provide dignified aging, i.e. to improve the quality and standards of living and create conditions for vocational and social activity of older people.

Key words: labour market, global ageing, older people

JEL: A15

Wpłynęło do redakcji: 28.02.2017 r.

Skierowano do recenzji: 06.03.2017 r.

Zaakceptowano do druku: 19.05.2017 r.