

dr inż. Anita Richert-Kaźmierska
Politechnika Gdańska

OSOBY W WIEKU POWYŻEJ 55 LAT JAKO POTENCJAŁ ROZWOJOWY REGIONU ORAZ MOŻLIWOŚCI JEGO WYKORZYSTANIA

Streszczenie

W artykule podjęto problematykę roli kapitału intelektualnego i kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarczym, w tym w skali regionalnej. Skoncentrowano się na potencjale osób starszych oraz konieczności podejmowania działań na rzecz jego bardziej efektywnego wykorzystania. Przedstawiono problem wzrostu populacji osób starszych w ogólnej liczbie ludności oraz niepokojąco niskiego poziomu aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym w Polsce. Dokonano przeglądu narzędzi, jakimi na poziomie regionu władze samorządowe mogą taką aktywność pobudzać.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, kapitał ludzki, rozwój regionalny, osoby w wieku okołoemerytalnym, aktywizacja zawodowa.

Summary

The main issue of the article is the role of intellectual and human capital in the economic development on national and regional level. Author has focused her analysis on potential of elderly people and activities which would support its optimum usage. In the article are presented two problems: increasing participation of elderly people in the whole population, and low level of professional activity among people aged 55 and more in Poland. Author has prepared short review of methods which could be taken up by regional authorities to stimulate the professional activity of elderly people.

Keywords: intellectual capital, human capital, regional development, elderly people, professional activity.

Wstęp

Dwie ostatnie dekady to dla Polski czas wielkich zmian. To między innymi urynkowanie gospodarki oraz jej włączenie w globalny system konkurowania tak zwanymi nowymi czynnikami produkcji, akcesja do Unii Europejskiej oraz adaptacja wspólnotowych norm i zasad w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego czy wreszcie zmiana stylu życia Polaków objawiająca się chociażby spadkiem przyrostu naturalnego bądź wzrostem mobilności zawodowej.

Przedmiotem opracowania są dwa zagadnienia: kapitał ludzki jako czynnik rozwoju regionalnego oraz sposób gospodarowania kapitałem ludzkim przez władze regionalne w Polsce.

Autorka skoncentrowała się na analizie sytuacji osób w wieku okołoemerytalnym, głównie w zakresie ich wiedzy, doświadczenia i aktywności zawodowej. Potencjału gospodarczego, jaki tkwi w tej części naszego społeczeństwa, a który nie w pełni jest wykorzystywany (przeciętny wiek przejścia na emeryturę w Polsce to 58 lat).

Ponadto autorka podjęła próbę identyfikacji narzędzi, jakimi posługują się lub mogłyby się posłużyć regionalne władze samorządowe na rzecz aktywizacji osób w wieku powyżej 55 lat, aby tkwiący w nich potencjał wykorzystać na rzecz rozwoju regionalnego.

I. Kapitał ludzki i kapitał intelektualny jako czynniki rozwoju regionalnego

Literatura przedmiotu dostarcza różnych ujęć i definicji rozwoju regionalnego. Do najczęściej spotykanych należą takie, które przedstawiają rozwój regionalny:

- jako kategorię rozwoju gospodarczego rozpatrywanego w granicach administracyjnych regionu [Hausner, 1999: 22],
- jako metodykę działania na rzecz rozwoju gospodarczego regionu, gdzie zasadniczą rolę pełnią władze regionalne wspierane aktywnością partnerów społecznych i gospodarczych [Parysek, 1997: 46],
- jako wynik (miarę) skuteczności wykorzystania endo- i egzogenicznych czynników rozwoju, w realizowanej w regionie polityce inter- i intraregionalnej [Kosiedowski, 2001: 30].

Rozwój regionalny jest zjawiskiem wielowymiarowym, zachodzącym w wielu sferach równolegle. Oznacza pożądane w regionie zmiany jakościowe w wymiarze gospodarczym, społeczno-socjalnym oraz ekologicznym.

W Polsce, wraz z pogłębiającą się decentralizacją władzy publicznej i przekazywaniem kolejnych zadań na niższe szczeble w strukturze zarządzania państwem, coraz większa odpowiedzialność za kreowanie rozwoju regionalnego spoczywa na władzach samorządowych. To one zostały ustawowo zobligowane do prowadzenia polityki rozwoju w skali regionu oraz skali lokalnej [Ustawa

o zasadach..., 2006, art. 3 i 4]. Realizacja tego zadania wymaga od władz samorządowych między innymi:

- właściwej identyfikacji czynników i ograniczeń rozwoju regionalnego,
- optymalizacji wykorzystania dostępnych czynników i zasobów rozwoju oraz umiejętności redukcji ograniczeń tegoż rozwoju,
- budowy planu rozwoju regionalnego, to jest strategii rozwoju regionalnego oraz towarzyszących jej strategii funkcjonalnych i/lub programów operacyjnych,
- stworzenia na poziomie regionu sieci współpracy z podmiotami działającymi na terytorium regionu lub poza nim, z tak zwanymi interesariuszami regionu, depozytariuszami zasobów materialnych, finansowych, informacyjnych i innych, podstawowych w procesie kreowania rozwoju,
- z jednej strony działania innowacyjnego, z drugiej wpisującego się w procedury programowania, specyficzne dla unijnej polityki regionalnej w obecnym okresie programowania.

We współczesnych uwarunkowaniach cywilizacyjnych do głównych czynników wpływających na intensywność rozwoju gospodarczego należą: kapitał intelektualny, innowacyjność i postęp technologiczny. Tworzą fundamenty i zapewniają konkurencyjność gospodarki opartej na wiedzy.

Kapitał intelektualny regionu tkwi w przedsiębiorstwach i instytucjach, w przedsiębiorcach oraz członkach społeczności lokalnych i regionalnych, a także sieciach interakcji, w jakich pozostają wszystkie podmioty działające na terytorium regionu oraz w jego otoczeniu. To kombinacja niematerialnych zasobów umożliwiających działalność organizacji, w tym takich, jak region, zbudowanie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej.

Składowe kapitału intelektualnego stanowią:

- w modelu Skandii [Edvinsson, Malone, 2001: 45] – kapitał ludzki i kapitał strukturalny,
- w modelu Wrighta [Wright, Dunford, 2001: 701–721] – kapitał ludzki, kapitał organizacyjny i kapitał społeczny.

Kapitał ludzki to wiedza, umiejętności i możliwości ludzi, które generują określoną wartość dla organizacji, w której funkcjonują. W gospodarce opartej na wiedzy zarządzanie wiedzą, obejmujące między innymi kreowanie nowej wiedzy oraz zdolność jej wykorzystania w praktyce gospodarczej, stanowi klucz do długotrwałego rozwoju jednostki i organizacji, w której taka jednostka funkcjonuje. Jakość kapitału ludzkiego koreluje z poziomem innowacyjności i postępem technologicznym danej gospodarki, w tym regionalnej.

W Polsce poziom kapitału intelektualnego oraz jego składowych jest niski. Wśród 16 państw europejskich, w których przeprowadzono jego ocenę, Polska zajmuje następujące pozycje [*Raport o kapitale intelektualnym Polski*, 2008: 6]:

- 13. miejsce dla pokolenia dzieci i młodzieży,
- 13. miejsce dla pokolenia studentów,
- 14. miejsce dla pokolenia dorosłych,
- 16. miejsce dla pokolenia seniorów.

Wyniki badań Europejskiego Wskaźnika Kapitału Ludzkiego (*The European Human Capital Index*) [Ederer, Schuller, Willms, 2007] z 2006 roku także są dla Polski alarmujące. Wśród dwunastu objętych badaniem państw Europy Środkowo-Wschodniej Polska zajmuje 11., przedostatnią pozycję.

2. Osoby w wieku powyżej 55 lat w Polsce i województwie pomorskim — ujęcie ilościowe

Zasoby kapitału ludzkiego ściśle zależą od systemu szkolnictwa oraz struktury demograficznej danego państwa i/lub regionu. W związku z homogenicznym systemem szkolnictwa w Polsce na jakość zasobów kapitału ludzkiego w skali regionalnej głównie wpływ mają czynniki demograficzne [Światała, 2007].

Niekorzystne prognozy demograficzne dla Europy i jej państw członkowskich, w tym Polski, wymuszają na władzach Unii Europejskiej, krajowych i regionalnych podejmowanie działań inwestycyjnych w rozwój kapitału ludzkiego oraz optymalizujących wykorzystanie zasobów aktualnie dostępnych.

Zasobem, który w Polsce pozostaje nadal nie w pełni wykorzystany, jest potencjał wiedzy i umiejętności osób w tak zwanym wieku okołoemerytalnym. To osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym lub poprodukcyjnym¹, podejmujące w tym czasie decyzje o dezaktywacji zawodowej (emerytalnej).

W kolejnych dekadach udział osób w wieku powyżej 55 lat w ogólnej liczbie Polaków będzie rósł: z obecnych 27% do 45% w 2050 roku. W związku z tym konieczne są działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej osób starszych. Ponad połowa kobiet w wieku 55–60 lat oraz mężczyzn w wieku 60–65 lat (na pięć lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego) na trwałe wycofuje się z rynku pracy i pobiera wcześniejsze świadczenia emerytalne.

Liczba i aktywność osób starszych w poszczególnych regionach Polski jest różna. W ogólnej liczbie mieszkańców województwa pomorskiego, osoby w wieku powyżej 45 lat stanowią 39% (tabela 4). W większości są to osoby bierne zawodowo. Co więcej, przejście na emeryturę stanowi podstawowy powód dezaktywacji zawodowej mieszkańców województwa pomorskiego (tabela 5).

3. Sytuacja osób w wieku powyżej 55 lat w województwie pomorskim — ujęcie jakościowe

Województwo pomorskie należy do regionów o przeciętnie wysokim poziomie rozwoju gospodarczego mierzonym wartością PKB *per capita*, dużych walorach inwestycyjnych (7. pozycja w rankingu atrakcyjności inwestycyjnej) [Nowicki,

¹ Podział na ekonomiczne grupy wieku: produkcyjny mobilny – mężczyźni i kobiety w wieku 18–44 lata; produkcyjny niemobilny – mężczyźni w wieku 45–64 lata, kobiety w wieku 45–59 lat; poprodukcyjny – mężczyźni w wieku 65 lat i więcej oraz kobiety w wieku 60 lat i więcej. Za: [Przejście z pracy na emeryturę, 2007: 14].

Tabela 1

Prognozy struktury wiekowej ludności Europy i Polski do roku 2050

Rok	Ludność ogółem [tys.]	Ludność wg wieku jako % ludności ogółem					
		0–14 lat	15–44 lat	45–54 lat	55–64 lat	65–79 lat	80 lat i więcej
Europa							
2010	732 759	15,4	41,4	14,7	12,3	12,0	4,2
2020	732 952	15,7	37,7	14,1	13,6	13,8	5,1
2030	723 373	14,8	35,0	14,1	13,5	16,5	6,1
2040	708 489	14,4	33,2	13,4	13,7	17,4	7,9
2050	691 048	15,0	33,2	11,4	13,0	17,8	9,6
Polska							
2010	38 038	14,6	43,8	14,5	13,9	10,1	3,4
2020	37 497	14,5	40,7	12,9	13,6	14,1	4,2
2030	36 187	13,2	35,0	16,9	12,5	17,1	5,3
2040	34 204	12,1	31,4	15,0	16,9	16,3	8,3
2050	32 013	12,7	30,6	11,4	15,3	21,5	8,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z [World Population Prospects: The 2008 Revision. Volume II: Sex and Age Distribution of the World Population, 2009: 121, 735].

Tabela 2

Współczynnik obciążenia demograficznego w Europie i Polsce do roku 2050

	Współczynnik obciążenia demograficznego*						Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi**					
	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Europa	46,6	46,3	52,8	59,6	65,9	73,5	23,3	23,8	28,9	36,0	42,0	47,5
Polska	42,0	39,4	48,8	55,1	57,8	74,4	18,8	18,8	27,2	34,6	38,6	52,2

* liczba osób w wieku 0–14 oraz 65+ w stosunku do liczby osób w wieku 15–64 ($x100$)

** populacja 65+ w stosunku do populacji 15–64 ($x100$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z World Population Prospects: The 2008 revision, Population Database, <http://esa.un.org/unpp/> (dostęp: 4.05.2010).

Tabela 3

Aktywność zawodowa ludności Polski w II kwartale 2009 r.

Wiek [lata]	Ogółem [%]
45–49	77,3
50–54	68,2
55–59	41,1
60–64	18,8
Ludność w wieku 15+	50,4

Źródło: Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski, GUS, II kwartał 2009.

Tabela 4

Podstawowe dane na temat osób w wieku okołiemerytalnym w województwie pomorskim

Wyszczególnienie		Wielkość w województwie pomorskim
Liczba ludności		2 219 512
Odsetek ludności w wieku okołiemerytalnym	produkcyjnym niemobilnym	23,9%
	poprodukcyjnym	15,1%
Aktywność zawodowa osób w wieku powyżej 55 lat	bierni zawodowo	83%
	aktywni zawodowo	17%
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 55 lat		16%
Stopa bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 55 lat		6,1%
Udział osób w wieku powyżej 45 lat wśród jednoosobowych działalności gospodarczych		45,4%
Udział pracowników w wieku powyżej 45 lat wśród wszystkich zatrudnionych według wykształcenia	Poniżej średniego	1,7%
	Średnie	4,7%
	Niepełne wyższe (licencjat)	2%
	Wyższe	3,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Województwo pomorskie..., 2009 oraz A. Mazur i in., 2009].

Tabela 5

Wybrane przyczyny bierności zawodowej w Polsce i województwie pomorskim w III kwartale 2009 r.

Wybrane przyczyny bierności zawodowej	% w ogóle biernych zawodowo w Polsce	% w ogóle biernych zawodowo w województwie pomorskim
Zniechęcenie poszukiwaniem pracy	5,4	1,3
Powody rodzinne związane z prowadzeniem domu	21,7	8,2
Choroba, niepełnosprawność	22,8	16,2
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	25,5	21,9
Emerytura	19,6	42,1

Źródło: opracowanie na podstawie [Nowicki, 2010: 36].

2009] oraz o dużym potencjale akademickim (ok. 8% populacji studentów w Polsce studiuje w uczelniach w województwie pomorskim) [Szkoly wyższe..., 2009].

Do głównych problemów regionu należą: silne wewnątrzregionalne, między-powiatowe zróżnicowanie w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego oraz biegunowość rozwoju, to jest koncentracja aktywności gospodarczej, społecznej i kulturalno-edukacyjnej w Trójmieście.

Ponadto problemem województwa pomorskiego są struktura demograficzna ludności oraz niski wskaźnik aktywności gospodarczej osób w wieku około-

emerytalnym. Mimo że w 2009 roku w województwie zarejestrowano dodatni wskaźnik przyrostu naturalnego na 1000 ludności (+3,5), udział osób w wieku przedprodukcyjnym w strukturze populacji regionu wynosi jedynie 20,3%, a udział osób w wieku poprodukcyjnym 15,1% i systematycznie rośnie. Wskaźnik obciążenia demograficznego w regionie jest wysoki i wynosi 54,9% [*Stan i ruch naturalny ludności...*, 2010].

Głównych powodów wczesnego, trwałego wycofywania się Pomorzan z rynku pracy należy upatrywać między innymi w:

- strukturze polskiego systemu emerytalnego obejmującego tak zwane wcześniejsze emerytury, emerytury pomostowe itp.,
- restrukturyzacji przemysłu stoczniowego i uprawnieniach do wcześniejszych emerytur zarezerwowanych dla grup zawodowych zatrudnionych w tym przemyśle,
- dynamicznym rozwoju nowoczesnych technologii i trudnościach z dostosowaniem się do zmian u pracowników starszych,
- niższym poziomie wykształcenia formalnego osób starszych oraz mało atrakcyjnej ofercie kształcenia uzupełniającego i przekwalifikowania dedykowanych osobom starszym,
- wysokim wskaźniku bezrobocia na obszarach poza Trójmiastem i większej skłonności pracodawców do zwalniania pracowników starszych i zatrudniania pracowników młodszych,
- stereotypach na temat starszych pracowników oraz dyskryminacji ze strony pracodawców i współpracowników.

Wczesna dezaktywacja zawodowa to utrata wiedzy i doświadczenia w przedsiębiorstwach, z których odchodzą starsi pracownicy. To także deficyt kapitału ludzkiego i kapitału intelektualnego w skali gospodarki regionalnej.

Do głównych zalet pracowników starszych pomorscy pracodawcy zaliczają: duże doświadczenie (80,8%), sumienność (42,1%), lojalność (32,7%), odpowiedzialność (18%) oraz dyspozycyjność (14,7%). Główne wady tej grupy pracowników, to w ocenie pracodawców: stan zdrowia (47,8%), przyzwyczajenia (28,2%), niska wydajność (12,4%), wiek i jego konsekwencje (11,9%) i rutyna, brak pomysłów (11,1%) [Gawroński, 2009: 101].

4. Możliwości aktywizacji osób starszych

– instrumentarium dostępne władzom samorządowym

W związku ze zmianami społeczno-gospodarczymi ostatnich dekad, w tym z niekorzystnymi prognozami demograficznymi i wzrostem gospodarczej roli wiedzy i kwalifikacji skumulowanych w człowieku, zadaniem władz krajowych oraz władz regionalnych jest podejmowanie wszelkich działań na rzecz zatrzymania na rynku pracy możliwie długo wszystkich obywateli.

W Polsce na poziomie krajowym aktualnie realizowane są następujące programy:

- Program 50 plus – program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia (Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2004 roku),
- Program 45/50 plus – program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym (Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej w 2008 roku),
- Program Solidarność Pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (Rada Ministrów w 2008 roku),
- Krajowy Program Reform na lata 2008–2011 na rzecz realizacji założeń Strategii Lizbońskiej (Rada Ministrów 2008).

Władze regionalne włączają się w działania zawarte w programach ogólnokrajowych, ale także same inicjują przedsięwzięcia mające na celu zachęcenie osób starszych do pozostawania aktywnymi na rynku pracy.

Grupami docelowymi działań władz regionalnych w tym zakresie są zarówno osoby starsze, jak i przedsiębiorcy, potencjalni i aktualni pracodawcy zatrudniający osoby starsze.

Działania skierowane do obu grup mają trojaki charakter:

- finansowego wsparcia,
- promocyjno-edukacyjno-szkoleniowy,
- organizacyjno-proceduralny.

Działania o charakterze finansowym skierowane do przedsiębiorców to najczęściej rozwiązania polegające na ograniczeniu obciążeń podatkowych (głównie w grupie podatki i opłaty lokalne) i obniżeniu pozapłacowych kosztów pracy (dofinansowywanie utrzymywania miejsc pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy) przedsiębiorcom zatrudniającym określoną liczbę osób starszych.

Działania finansowe skierowane bezpośrednio do osób starszych najczęściej przybierają formy: dofinansowania, pożyczki lub poręczenia kredytu na uruchomienie własnej działalności gospodarczej.

Najczęściej stosowanymi przez władze samorządowe są rozwiązania o charakterze promocyjno-edukacyjno-szkoleniowym. Władze samorządowe wraz z innymi organizacjami zaangażowanymi w proces aktywizacji zawodowej osób starszych realizują społeczne kampanie informacyjne, których celem jest zmiana wizerunku i roli osoby starszej w życiu publicznym. Grupą, do której przede wszystkim kieruje się te kampanie, są przedsiębiorcy. Przekonuje się ich o wysokiej „przydatności” osób starszych w firmie: ich wiedzy, doświadczeniu i lojalności. Drugą grupą, do której kieruje się tego typu kampanie, są osoby w wieku okołoemerytalnym. Chodzi o wywołanie zmiany w świadomości osób starszych, przełamanie stereotypów, zachęcenie do pozostania aktywnymi zawodowo i społecznie możliwie jak najdłużej.

Dość szeroka jest także oferta szkoleniowa dla osób w wieku powyżej 45 lat. Są to przede wszystkim szkolenia z zakresu uruchomienia i prowadzenia własnego biznesu, w tym: pozyskiwania środków finansowych, przygotowania biznesplanu, zarządzania personelem itp. Nadal brakuje ofert szkoleń przekwalifikujących dla potrzeb zawodów deficytowych dedykowanych osobom powyżej 55 lat.

Tabela 6

Przykłady aktualnie realizowanych działań na rzecz aktywizacji osób starszych w województwie pomorskim

Nazwa przedsięwzięcia	Charakter działań aktywizujących osoby starsze w województwie pomorskim		Podmiot realizujący
	Finansowego wsparcia	Organizacyjno-proceduralne	
Moja firma – moja przyszłość	<p>Promocyjno-edukacyjno-szkoleniowe</p> <p>Projekt zorientowany na promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Skierowany do mieszkańców Gdyni w wieku powyżej 45 lat, chcących założyć własną działalność gospodarczą. Obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wsparcie szkoleniowo-doradcze (szkolenie biznesowe, warsztaty w zakresie rozwoju umiejętności interpersonalnych, doradztwo zawodowe), • jednorazowa dotacja inwestycyjna – 30 tys. zł, • wsparcie pomostowe 1 tys. zł w okresie 6–12 miesięcy 	Organizacyjno-proceduralne	Fundacja Gospodarcza Gdynia
Dojrzały Przedsiębiorca	<p>Projekt przeznaczony dla osób powyżej 50. roku życia. Obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szkolenie z zakresu przedsiębiorczości dla 60 osób, • pomoc konsultanta przy sporządzeniu biznesplanu dla 60 osób, • przyznanie jednorazowej dotacji inwestycyjnej dla 20 osób, • wsparcie pomostowe (finansowe i doradcze) dla 20 osób, • kampania informacyjno-edukacyjna dotycząca samozatrudnienia oraz perspektyw na rynku pracy dla osób powyżej 50. roku życia. 		Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku
Gdyński Uniwersytet Trzeciego Wiek	<p>Rolą Centrum Aktywności Seniora jest koordynacja wszelkich działań skierowanych do osób powyżej 60. roku życia, realizowanych przez różne instytucje działające na terenie Miasta Gdynia.</p> <p>W ramach Gdyńskiego Uniwersytetu Trzeciego Wiek realizowane są zajęcia wykładowe i warsztatowe, raz lub dwa razy w tygodniu, w podziale na semestry. Prowadzonymi są wykładowcy trójmiejskich uczelni wyższych. Główne cele przedsięwzięcia to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poszerzanie dotychczasowego zakresu wiadomości z wybranych przez uczestników specjalności, • nieustająca mimo wieku aktywność intelektualna, • integracja w grupie rówieśniczej osób starszych, • wzrost poczucia własnej wartości, stała mobilizacja życiowa. 		Centrum Aktywności Seniora w Gdyni – jednostka budżetowa Miasta Gdynia

Źródło: opracowanie własne.

W zakresie działań o charakterze organizacyjno-proceduralnym można mówić o dwóch typach działań. Pierwsza grupa to wszelkiego rodzaju ułatwienia proceduralno-administracyjne (na przykład uproszczenia procedur rejestracji firmy i doradztwo w tym zakresie) lub pierwszeństwo w dostępie do określonych zasobów (na przykład kryterium oceny projektów w komponencie regionalnym PO KL, warunki dzierżawy, najmu lub sprzedaży majątku komunalnego) zarezerwowane dla osób powyżej określonego wieku lub przedsiębiorców zatrudniających osoby starsze. Drugą grupę stanowią działania polegające na tworzeniu sieci współpracy – inicjowaniu powstawania i współtworzeniu organizacji zrzeszających osoby starsze (na przykład klubów seniora, uniwersytetów trzeciego wieku) oraz kojarzących osoby starsze, organizacje pozarządowe i przedsiębiorców (na przykład organizacja targów pracy, wolontariatu).

Podsumowanie

Wzrost roli kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego jako czynnika produkcji i czynnika rozwoju gospodarczego wymaga podejmowania wszelkich możliwych działań na rzecz ich wzmocnienia oraz pełnego wykorzystania. Państwa Europy Zachodniej od dwóch dekad realizują programy aktywizujące zawodowo osoby starsze, umożliwiając w ten sposób wykorzystanie w gospodarce tkwiącego w nich potencjału: wiedzy, doświadczenia, większego obiektywizmu czy zdolności do podejmowania trudnych decyzji.

W Polsce dopiero od kilku lat prowadzi się badania nad sytuacją osób starszych na rynku pracy oraz możliwościami wydłużenia okresu aktywności zawodowej Polaków. Na szczeblu rządowym sporządzono kilka programów dedykowanych osobom powyżej 45. lub 50. roku życia. Władze regionalne mają w tej materii nadal niewielkie doświadczenie.

Obserwując doświadczenia państw sąsiednich oraz rodzime dobre praktyki, można sformułować kilka uwag ogólnych na temat możliwości aktywizacji zawodowej osób starszych jako obszaru działalności władz regionalnych.

Po pierwsze, wszelkie działania podejmowane w regionie w tym zakresie muszą być częścią większej całości. Oznacza to, że na poziomie regionalnym powinno się tworzyć (jako element strategii rozwoju regionu) długookresowe, kompleksowe programy aktywizacji osób starszych.

Po drugie, władze regionalne muszą współpracować z samorządami szczebla lokalnego, instytucjami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji osób starszych w życiu publicznym.

Po trzecie, konieczne jest skierowanie działań do co najmniej trzech grup docelowych: bezpośrednio do osób starszych, do przedsiębiorców, jako potencjalnych pracodawców, oraz do osób młodych. W Polsce brakuje działań zorientowanych na tworzenie dobrego klimatu do współpracy osób młodych ze starszymi. Nie promuje się mentoringu czy coachingu, gdzie trenerami, opiekunami

byłyby osoby starsze. Najczęściej w projektach mających na celu aktywizowanie zawodowe, w tym osób starszych, mentorami są osoby młode.

Po czwarte, ustawowe podwyższanie wieku emerytalnego jest mało efektywną metodą wydłużenia aktywności zawodowej Polaków. Wśród głównych czynników wpływających na długość aktywności zawodowej wymienia się m.in.:

- wysokość zarobków, w tym trend wysokości zarobków uzyskiwanych w ostatnich latach,
- wysokość świadczeń emerytalnych,
- stabilność zatrudnienia,
- wykształcenie, w tym dostępność szkoleń zawodowych oraz kompetencje niezbędne do wykonywania określonej pracy,
- czas poświęcony pracy zawodowej i efekt wypalenia zawodowego,
- satysfakcję z pracy zawodowej, jako rezultat dobrych relacji wewnątrz-firmowych oraz możliwości zaspokajania potrzeb społecznych i potrzeby uznania,
- elastyczność godzin pracy,
- sytuację rodzinną i stan zdrowia.

Mając tego świadomość, władze regionalne wspólnie z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy powinny rozbudowywać wachlarz zachęt sprzyjających pozostawaniu na rynku pracy. Mogą to być instrumenty o charakterze finansowym, doradczo-szkoleniowym, promocyjno-informacyjnym czy rozwiązań proceduralno-organizacyjnych.

Literatura

- Ederer P., Schuller P., Willms S. (2007), *The European Human Capital Index: The Challenge of Central and Eastern Europe*, The Lisbon Council, Policy Brief, Brussels.
- Edvinsson L., Malone M.S. (2001), *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa.
- Gawroński M. i in. (2009), *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim. Raport z badań*, [w:] J. Fryc (red.), *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim*, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, Gdańsk.
- Hausner J. (red.) (1999), *Programowanie rozwoju regionalnego. Poradnik dla samorządów województwa*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- Kosiedowski W. (2001), *Teoretyczne problemy rozwoju regionalnego*, [w:] W. Kosiedowski (red.), *Zarządzanie rozwojem regionalnym i lokalnym. Problemy teorii i praktyki*. Dom Organizatora, Toruń.
- Nowicki M. (red.) (2009), *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk.
- Nowicki M. (red.) (2010), *Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy. Raport VIII 2010, wersja rozszerzona*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk.
- Parysek J.J. (1997), *Podstawy gospodarki lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.
- Przejdźcie z pracy na emeryturę* (2007), Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa.

- Raport o kapitale intelektualnym Polski* (2008), Zespół doradców strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 10 lipca 2008.
- Stan i ruch naturalny ludności w województwie pomorskim w 2009 r. Opracowania sygnałne* (2010), Urząd Statystyczny w Gdańsku, maj 2010.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2008 r.* (2009), GUS, Warszawa.
- Mazur A. i in. (2009), *Szanse i bariery zatrudnienia osób w wieku 45+ w województwie pomorskim. Raport końcowy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk.
- Świtła J. (2007), *Wpływ kapitału ludzkiego na rozwój regionalny w Polsce w kontekście gospodarki wiedzy*, [w:] S. Pangsy-Kania, E. Okoń-Horodyńska (red.), *Innowacyjność w budowaniu gospodarki wiedzy w Polsce*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa.
- Ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z dnia 6 grudnia 2006 r.* (Dz.U. Nr 6, poz. 227.1658)
- Województwo pomorskie 2009. Podregiony, powiaty, gminy* (2009), Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk.
- 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.
- Wright P.M., Dunford B.B. (2001), *Human Resources and the Resource-Based View of the Firm*, „Journal of Management” Nr 27.