

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 355

Usługi 2014

**Branżowe i menedżerskie aspekty
rozwoju usług**

Redaktorzy naukowci

Barbara Iwankiewicz-Rak

Barbara Mróz-Gorgoń



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Elżbieta Kozuchowska

Redaktor techniczny i korektor: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2014

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-446-2

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:

EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.

ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Spis treści

Wstęp	9
-------------	---

Część 1. Usługi publiczne i społeczne

Barbara Kożuch, Antoni Kożuch: Responsywność w zarządzaniu usługami publicznymi	13
Barbara Iwankiewicz-Rak: Organizacje pozarządowe w Polsce – działalność usługowa na rzecz społeczeństwa	23
Anita Marta Tkocz: Usługi świadczone na rzecz społeczeństwa w ramach marketingu wspólnej sprawy (<i>cause marketing</i>)	34
Katarzyna Peter-Bombik, Agnieszka Szczudlińska-Kanoś: Aktywizacja osób starszych na rynku pracy w programach ugrupowań politycznych ...	44

Część 2. Branżowy kontekst rozwoju usług w Polsce

Wioleta Sobczak, Dawid Olewnicki, Lilianna Jabłońska: Sektor usług dla rolnictwa i ogrodnictwa – kierunki rozwoju.....	57
Jerzy Paczocha: Rozwój usług telekomunikacyjnych w aspekcie rozwoju infrastruktury telekomunikacyjnej i technologii.....	67
Arkadiusz Kawa: Elektroniczna giełda transportowa jako podmiot sektora usług logistycznych	79
Dawid Olewnicki, Mikołaj Śnieć, Krzysztof Chudecki: Zmiany na rynku firm usługowych zagospodarowania terenów zieleni w kontekście wzrostu zamożności i rosnącego zainteresowania roślinami ozdobnymi w Polsce ..	88
Urszula Bąkowska-Morawska: Marka „Karkonosze” jako czynnik tworzenia turystycznego łańcucha dostaw w regionie	99
Jacek Mierzwiński: Sponsoring w usługach sportu jako czynnik rozwoju i promocji.....	110

Część 3. Jakość i satysfakcja w usługach

Agnieszka Smalec: Rola komunikacji w zarządzaniu satysfakcją klienta-obywatela.....	119
Monika Dobska: Empowerment usługobiorców jako uprawomocnienie do wartościowania się pacjentów	129

Janusz Figura: Źródła informacji o jakości usług w procesach konkurencji na rynku logistycznym.....	140
Rafał Maćkowiak: Identyfikacja jakości świadczenia usług w gospodarce turystycznej na terenie miasta Szczecin metodą Mystery Shopping.....	152
Agnieszka Rak, Ludmila Szulgina: Marketing sportowy w kreowaniu wizerunku marki.....	162
Anna Tokarz-Kocik: Organizacja procesu motywowania w przedsiębiorstwach hotelarskich – wymiar funkcjonalny i podmiotowy.....	177

Część 4. Nowe technologie informacyjne w usługach

Anna Stolarczyk: Wpływ usług ICT na rozwój tradycyjnych usług pocztowych na krajowym rynku w latach 2006–2012 – komplementarność czy substytucja?.....	189
Agnieszka Dejnaka: Social Media Care jako nowy trend w obsłudze klienta	197
Bogdan Gregor, Beata Gotwald: Usługi medyczne i ich komunikowanie w Internecie, czyli kreowanie popytu na rynku B2C.....	207
Grażyna Rosa, Izabela Ostrowska: Określenie perspektyw rozwoju usług w Internecie na podstawie analizy zachowań segmentu młodych dorosłych.....	218
Joanna Nogiec: Opinie dotyczące wykorzystania kodów dwuwymiarowych do informowania o wybranych usługach.....	228
Beata Tarczydło: Strategia komunikacji marketingowej 360 stopni w kreowaniu wizerunku marki usługi. Studium przypadku.....	238

Część 5. Innowacje w zarządzaniu usługami

Małgorzata Kurleto: Determinanty i siły napędowe nowoczesnych strategii zarządzania destynacją turystyczną.....	253
Mateusz Lewandowski: Innowacje w usługach instytucji kultury.....	264
Mirosława Pluta-Olearnik: Internacjonalizacja usług kształcenia na poziomie wyższym – stan i oczekiwania.....	279
Barbara Mróz-Gorgoń: Znaczenie designu w kreowaniu wizerunku usługi.	289
Katarzyna Żugar-Głapiak: Outsourcing jako kierunek zarządzania procesami funkcji personalnej w organizacji.....	299
Małgorzata Okręglicka: Leasing jako usługa finansowa na rynku nieruchomości w Polsce.....	308

Summaries

Part 1. Public and social services

Barbara Kożuch, Antoni Kożuch: Responsivity in public service management	22
Barbara Iwankiewicz-Rak: Non-governmental organizations in Poland – service activities for the society	33
Anita Maria Tkocz: Services provided to the society as a result of the cause related marketing	43
Katarzyna Peter-Bombik, Agnieszka Szczudlińska-Kanoś: Activation of elderly people on the labour market in the programs of political parties ...	54

Part 2. Trade context of services' development in Poland

Wioleta Sobczak, Dawid Olewnicki, Lilianna Jabłońska: Services sector for agriculture and horticulture – development directions	66
Jerzy Paczocha: Development of telecommunication services in the aspect of telecommunication infrastructure and technology development	78
Arkadiusz Kawa: Electronic freight exchange in logistics sector	87
Dawid Olewnicki, Mikołaj Śnieć, Krzysztof Chudecki: Changes on the market of service companies of green areas in the context of wealth increase and the growing interest in ornamental plants in Poland	98
Urszula Bąkowska-Morawska: “Karkonosze” brand as a factor of creating tourism supply chain in the region	109
Jacek Mierzwiński: Sponsorship in sport and recreation as a factor in their development and promotion	116

Part 3. Quality and satisfaction in services

Agnieszka Smalec: The role of communication in managing the satisfaction of a citizen–customer	128
Monika Dobska: Empowerment of clients as the authorizing of feeling more appreciated by patients	139
Janusz Figura: Sources of information about the quality of services in the processes of competition on the logistics market	151
Rafał Maćkowiak: The identification of service quality in the tourism economy in Szczecin city by the Mystery Shopping method	161

Agnieszka Rak: Sports marketing in the creation of brand image	176
Anna Tokarz-Kocik: Organization of motivation process in hospitality enterprises – functional and subjective aspect.....	185

Part 4. New information technologies in services

Anna Stolarczyk: The ICT services impact on the development of traditional postal services market in the domestic market in 2006-2012 – complementarity or substitution?	196
Agnieszka Dejnaka: Social Media Care as a new trends in customer service	206
Bogdan Gregor, Beata Gotwald: Medical services and their communication in the Internet – creating a demand for B2C market	217
Grażyna Rosa, Izabela Ostrowska: The analysis of growth opportunities services provided in the Internet on the basis of current behavior of the young adults segment	227
Joanna Nogieć: Opinions about the use of 2D codes in the information process	237
Beata Tarczydło: The 360 degree marketing communications strategy in developing a service brand image. A case study.....	249

Part 5. Innovations in the management of services

Malgorzata Kurleto: Determinants and driving forces of modern tourist destination management strategies	263
Mateusz Lewandowski: Innovations in cultural institutions' services	278
Mirosława Pluta-Olearnik: Internationalization of higher education services – condition and expectations	288
Barbara Mróz-Gorgoń: The importance of design in creating an image of a service	298
Katarzyna Żugar-Glapiak: Outsourcing as HR function management direction in an organization	307
Malgorzata Okręglicka: Leasing as a financial service on the real estate market in Poland.....	317

Katarzyna Peter-Bombik, Agnieszka Szczudlińska-Kanoś

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

AKTYWIZACJA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY W PROGRAMACH UGRUPOWAŃ POLITYCZNYCH

Streszczenie: Starzenie się społeczeństwa, będące udziałem większości państw współczesnej Europy, stanowi istotne wyzwanie dla polityki społecznej. Zmiany demograficzne powodują bowiem zmiany struktury zatrudnienia i stają się impulsem do działań władz publicznych zmierzających do aktywizacji zawodowej dotychczas pomijanych grup, zwłaszcza osób starszych. To, jaki kształt przyjmują te działania, zależy od decyzji o charakterze politycznym. Celem niniejszego artykułu jest więc próba oceny poziomu zainteresowania najważniejszych polskich ugrupowań politycznych problematyką aktywizacji zawodowej osób starszych – dokonana na podstawie ich dokumentów programowych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywizacja zawodowa, osoby starsze, partie polityczne.

DOI: 10.15611/pn.2014.355.04

1. Wstęp

Transformacja ustrojowa w Polsce spowodowała wiele zmian o charakterze politycznym, społecznym oraz ekonomicznym. Dla polityki społecznej czas kryzysu transformacyjnego datowanego na lata 1989–1993 był raczej okresem jednokierunkowej ochrony socjalnej, w którym podawano „rybę, a nie wędkę”. W społecznościach najbardziej dotkniętych skutkami przemian i z różnych względów zagrożonych wykluczeniem społecznym, do których zaliczyć można osoby starsze, w zasadzie nie zwracano większej uwagi na szeroko rozumianą aktywizację, w tym zawodową. Problem rosnącego bezrobocia miały rozwiązywać kolejne ustawy oraz wielokrotne ich nowelizacje¹, które modyfikując liberalne przepisy, bardzo powoli, ale stopniowo kładły coraz większy nacisk na aktywizację zawodową.

¹ Między innymi: Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu (DzU 1989, nr 75, poz. 446), Ustawa z dnia 27 lipca 1990 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu (DzU 1990, nr 56, poz. 323), Ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu (DzU 1991, nr 106, poz. 457), Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU 1995, nr 1, poz. 1), Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004, nr 99, poz. 1001, ze zm.).

Należy pamiętać, że o rozwiązaniach, mniej lub bardziej pomocnych czy też mniej lub bardziej możliwych do realizacji, które być może będą wdrażane w najbliższych latach, decydują politycy oraz samorządowcy wybierani w demokratycznych wyborach. Celowe wydaje się zatem przeanalizowanie ich poglądów na temat aktywizacji zawodowej osób starszych, wyrażonych w programach partii politycznych kształtujących obecną scenę polityczną, czyli wchodzących w skład Sejmu RP VII kadencji. Zaznaczyć jednak należy, iż brak informacji w programie na temat aktywizacji osób starszych nie zawsze jest tożsamy z brakiem działań przedstawicieli danego ugrupowania w tym obszarze, i odwrotnie. Jest jedynie sygnałem pozwalającym wysnuć wnioski dotyczące priorytetowego traktowania analizowanego problemu. Informacje przedstawione w dalszej części artykułu będą stanowiły w zasadzie kwerendę pomysłów, a czasem nawet ich realizacji, w zakresie walki z brakiem aktywności osób w wieku 50+ na rynku pracy.

2. Aktywizacja starzejącego się społeczeństwa jako wyzwanie dla władz publicznych

Jak pokazują wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z roku 2011, w latach 2002–2011 w Polsce nastąpiły istotne zmiany w grupach wiekowych ludności – zarówno jeżeli chodzi o wielkość tych grup, jak i ich udział w strukturze. W znaczący sposób zmniejszyła się liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym (spadek o 4,2%), a równocześnie zwiększyła się liczba ludności w wieku produkcyjnym (wzrost o 1,7%) i poprodukcyjnym (wzrost o 2,5%). Na uwagę zasługuje fakt, iż w przypadku grupy w wieku produkcyjnym większe zmiany dotyczyły osób będących w tzw. wieku niemobilnym (ok. 2,3%)², co jest tendencją typową dla społeczeństw starzejących się.

Starzenie się społeczeństwa, czyli zwiększanie się liczby i udziału w ogólnej liczbie ludności osób w starszym wieku, jest obecnie zjawiskiem powszechnie występującym na kontynencie europejskim. Do jego przyczyn zalicza się między innymi stały wzrost długości życia, co przekłada się na zwiększenie liczby ludności w wieku ponad 60 lat, jak również utrzymujący się w większości państw europejskich niski współczynnik przyrostu naturalnego³. Zmiany struktury demograficznej, zwłaszcza w wymiarze wiekowym, wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy. Istota problemu nie tkwi bowiem w zwiększającej się liczbie osób odchodzących z rynku pracy ze względu na wiek, tylko w istotnym ograniczeniu zasobów wchodzących na ten rynek. W efekcie zmienia się w sposób znaczący struktura zatrudnieniowa i określona polityka władz publicznych, ukierunkowana na efektyw-

² Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu_nps2011_wyniki_nsp2011_22032012.pdf, 15.12.2013.

³ G. Ciura, J. Szymańczak, *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, „INFOS” 2012, nr 12(126), s. 1.

niejsze wykorzystanie istniejących (często defaworyzowanych) zasobów pracy, staje się nie tyle możliwością, ile wręcz koniecznością. Polityka zatrudnieniowa jest jedną z wielu polityk publicznych składających się na szeroko rozumianą politykę wobec starzenia, która stanowi „system działań, mających rozwiązać lub ograniczyć problemy związane ze wzrostem w społeczeństwie odsetka ludzi starych”⁴. W przypadku Polski wydaje się to tym bardziej istotne, iż wskaźnik zatrudnienia, określający odsetek faktycznie pracującej ludności w wieku 15–64 lat (w roku 2012 – 59,7%) – według danych Eurostatu – należy do najniższych w Europie (przy średniej unijnej 64,2%)⁵.

Jedną ze stale powiększających się grup na rynku pracy stanowią osoby starsze, czyli te, które przekroczyły 50 rok życia (co nie do końca jest zgodne z demograficznym rozumieniem starości). Osoby te – według przepisów polskiego prawa – zostały zaliczone do grup znajdujących się w „szczególnej sytuacji” na rynku pracy, co wskazuje na istotne trudności z utrzymaniem się lub ponownym wejściem na ten rynek. Zjawiskiem, które staje się udziałem osób starszych na rynku pracy, jest dyskryminacja ze względu na wiek, określana w literaturze przedmiotu mianem „ageismu”. W przypadku Polski dyskryminacja ta ma swoje źródła przede wszystkim w prowadzonej od początku lat 90. XX wieku polityce dezaktywizacji zawodowej, która jak najbardziej była uzasadniona ówczesnymi przemianami społeczno-gospodarczymi. Na szeroką skalę wprowadzano i upowszechniano rozwiązania umożliwiające wcześniejsze odchodzenie z rynku pracy (przykładowo, wcześniejsze emerytury), utrwalając wzorzec stosunkowo szybkiego ograniczenia aktywności zawodowej. Z drugiej jednak strony dyskryminacyjne podejście do osób starszych na rynku pracy ma swoje źródło w społecznym odbiorze tej grupy osób. W społeczeństwie wykształcił się bowiem określony sposób postrzegania osób starszych w kategoriach gorszych, słabszych, niezdatnych, mniej wartościowych, również i na rynku pracy. Taki sposób postrzegania w dużym stopniu jest błędny, gdyż oprócz określonych ograniczeń (biologicznych, ekonomicznych, politycznych i kompetencyjnych), pracownicy w grupie wiekowej 50+ mają atuty istotne z punktu widzenia potencjalnych pracodawców w postaci m.in. posiadanej wiedzy, doświadczenia życiowego i zawodowego, z reguły stabilnej sytuacji życiowej, dyspozycyjności, lojalności. W grupie tej tkwi istotny potencjał, który powinien zostać wykorzystany, zwłaszcza w perspektywie niskiego przyrostu naturalnego, oznaczającego przyszłe braki zasobów pracy.

Istotna wydaje się więc zmiana społecznego postrzegania osób starszych, jak również zmiana polityki publicznej i ukierunkowanie jej na szeroko rozumianą aktywizację zawodową osób starszych – utrzymywanie i wprowadzanie ich na rynek.

⁴ P. Błędowski, *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, [w:] *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, red. G. Ciura, W. Zgliczyński, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2012, s. 205.

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics, 10.01.2014.

Chodzi o stworzenie warunków jak najdłuższego produktywnego funkcjonowania osób starszych w życiu społeczno-gospodarczym. Działania te wpisują się w szeroko rozumianą – obecnie coraz popularniejszą – koncepcję zarządzania wiekiem. Istotnym elementem staje się rozwijanie u osób dorosłych orientacji na przyszłość, a także odpowiedzialności za własną starość⁶, co oczywiście musi być powiązane z określonymi instrumentami wspierającymi. Z punktu widzenia jednostki stanowi ono szansę na przedłużenie aktywności społeczno-zawodowej, z perspektywy podmiotów gospodarczych pozwala na zatrzymanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, natomiast w ujęciu globalnym staje się elementem aktywnej polityki przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, jak również wpływa na poprawę poziomu i jakości życia całego społeczeństwa⁷. Warto podkreślić, iż prowadzenie aktywnych polityk rynku pracy, zwiększanie wolumenu zatrudnionych, w tym osób starszych, jak też promowanie aktywnego starzenia to postulaty pojawiające się od kilkunastu lat w takich regulacjach europejskich, jak Strategia Lizbońska czy Europejska Strategia Zatrudnienia. Rangę problemu podkreślić miało również ogłoszenie roku 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej.

Podejmowane działania muszą mieć charakter wielotorowy, tworzący płaszczyznę wspólnego działania dla władz publicznych, pracowników i pracodawców. Z jednej strony chodzi o stworzenie prawnych rozwiązań umożliwiających wydłużanie okresu zatrudnienia osób, zwłaszcza w wieku niemobilnym. Zmniejszający się udział w strukturze ludności osób w wieku produkcyjnym oraz młodszych skutkuje obecnie w większości państw europejskich rozwiązaniami polegającymi na podwyższaniu wieku emerytalnego oraz zrównywaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, zmierzającymi do zwiększenia podaży pracy. Należy jednak pamiętać, że bez dodatkowych instrumentów wspierających (przykładowo, popularyzacja elastycznych form zatrudnienia, bodźce finansowe, poprawa jakości i warunków pracy) oraz dopasowania ich do możliwości i oczekiwań osób starszych rozwiązania te będą miały charakter jedynie fasadowy. W obszarze rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do osób starszych, kluczowe wydaje się praktyczne zastosowanie koncepcji *flexicurity* rozumianej jako „pogodzenie elastyczności rynku pracy i ochrony socjalnej w taki sposób, aby elastyczność nie powodowała zbyt dużego obniżenia poziomu ochrony socjalnej, a rozwiązania z zakresu zabezpieczenia społecznego wspierały aktywność zawodową”⁸. Ze względu na fakt, iż praca dla starszych osób stanowi często kluczowy czynnik aktywności życiowej, umożliwienie jej wykonywania może w istotny sposób przyczynić się do ograniczenia określonych świadczeń po-

⁶ I. Seredocha, *Znaczenie aktywności społecznej i edukacyjnej osób starszych w perspektywie słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku i osób niepełnosprawnych w Elblągu*, „Zarządzanie Publiczne” 2010, nr 3(11), s. 156.

⁷ J. Bernais, *Polityka społeczna wobec elastycznego zatrudnienia osób 50+*, [w:] *Elastyczni 50+ w Małopolsce*, red. M. Dobrowolska, Katowice 2010, s. 37.

⁸ B. Kłos, *Flexicurity w polityce Unii Europejskiej*, „INFOS” 2009, nr 16(63), s. 1.

mocowych. Równocześnie warto podkreślić, iż utrzymanie się na rynku pracy osób w starszym wieku wiąże się z określonymi inwestycjami w siebie, polegającymi na ciągłym podnoszeniu kwalifikacji, jak również zachowaniu sprawności zdrowotnej oraz umysłowej. To znowu, oprócz wyspecjalizowanych programów rynku pracy ukierunkowanych na określone grupy wiekowe, wymaga kompleksowych działań władz publicznych w obszarze usług edukacyjnych, zdrowotnych oraz opiekuńczych⁹. Z drugiej strony pojawia się także konieczność wprowadzenia określonych rozwiązań zachęcających pracodawców do utrzymywania, jak też zatrudnienia starszych pracowników.

Władze publiczne, rozumiane przede wszystkim jako ugrupowania polityczne odgrywające kluczową rolę na scenie politycznej, muszą więc wypracować i wdrożyć rozwiązania, które z jednej strony zapewnią właściwe funkcjonowanie organizmu państwowego, ale z drugiej będą akceptowalne dla określonych grup ludności (w tym przypadku osób starszych) i zapewnią im wystarczające wsparcie na rynku pracy.

3. Partie polityczne wobec aktywizacji zawodowej osób starszych

Programy polskich ugrupowań politycznych zdecydowanie różnią się od siebie pod wieloma względami, lecz problem aktywizacji zawodowej osób starszych, w różnym stopniu szczegółowości, podkreślają wszyscy. Prawo i Sprawiedliwość (PiS) walkę z bezrobociem wśród osób w wieku 50+ postrzega wieloaspektowo. Z jednej strony mówi o zachętach dla pracowników, z drugiej dla pracodawców. Dla pracodawców, jeśli podejmą się szkolić lub przekwalifikowywać pracowników po 50 roku życia, PiS proponuje ułatwienia w dostępie do środków finansowych z Funduszu Pracy (FP). Pracodawcy będą musieli się zobowiązać, że jeśli wykorzystają na ten cel środki z FP, nie zwolnią takich pracowników przez minimum dwa lata. Chcąc zachęcić pracodawców do prowadzenia w firmach stałych szkoleń mających na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników, PiS proponuje wprowadzenie w organizacjach funduszu szkoleniowego w zamian za obniżenie składki na Fundusz Pracy o 1,45%. PiS uważa, że osoby w wieku 50+, które nawet nie posiadają statusu bezrobotnej, ale nie uzyskują dochodów z pracy lub prowadzonej działalności, mogłyby otrzymywać dotację z FP na podjęcie działalności gospodarczej.

Analizowana partia problem dezaktywizacji zauważa nie tylko wśród osób w wieku 50+, ale również wśród emerytów. Wychodząc z założenia, że „emerytura powinna być prawem pracownika, wypracowanym przez lata, a nie obowiązkiem odejścia z rynku pracy”¹⁰, PiS opowiada się za zniesieniem limitów „dorabiania” dla

⁹ I. Wójcicka (red.), *Później na emeryturę?*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004, s. 7–8.

¹⁰ Program Prawa i Sprawiedliwości *Nowoczesna, solidarna, bezpieczna Polska*, <http://www.pis.org.pl/dokumenty.php?s=partia&idoc=157>, 18.01.2014.

osób mających prawo do emerytury¹¹, zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego, ponieważ funkcjonujące ograniczenia sprzyjają rozwojowi szarej strefy¹². Ponadto ugrupowanie Jarosława Kaczyńskiego optuje za zmianami w sprawach ubezpieczeń społecznych emerytów, w szczególności w składce rentowej, która powinna zdanem PiS zasilać fundusz emerytalny, a nie – jak dotychczas – rentowy, z którego emeryci w zasadzie nie otrzymują żadnych świadczeń¹³.

Twój Ruch (TR) w „Deklaracji Programowej” stosunkowo niewiele mówi o aktywizacji osób starszych, a tym bardziej o pomysłach na jej wzmocnienie. Część postulatów ugrupowania koncentruje się na rozwiązaniach mających na celu zmniejszenie bezrobocia, przede wszystkim wśród ludzi młodych oraz na terenach dotkniętych tzw. bezrobociem strukturalnym. Partia w swoim programie przedstawia potrzebę zwiększenia stopy aktywności zawodowej ludności, a do grup, które wymagają szczególnej aktywizacji, zalicza kobiety (w tym w wieku 50+), niepełnosprawnych oraz osoby powyżej 50 roku życia. Dla TR jednym z rozwiązań powyższych problemów może być upowszechnienie pracy w niepełnym wymiarze godzin¹⁴.

Solidarna Polska (SP) również za istotne do rozwiązania uznaje sprawy związane z wysokim bezrobociem wśród ludzi dopiero wchodzących na rynek pracy, jak i osób w wieku powyżej 50 lat. Partia proponuje między innymi: ograniczenie możliwości zawierania tzw. umów śmieciowych, podniesienie płacy minimalnej do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia oraz „uproszczenie procedur ZUS-owskich”, co w perspektywie odciąży przedsiębiorców od obowiązków formalnych i pozytywnie wpłynie na zawieranie etatowych umów. Ponadto SP opowiada się za przywróceniem programu szkolnictwa zawodowego oraz za deregulacją zawodów. Partia sprzeciwia się wydłużaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 roku życia, uznając, iż takie rozwiązanie nie bierze pod uwagę stanu zdrowia ani niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, na którym już funkcjonują osoby w wieku 50+. Ugrupowanie negatywnie ocenia rządową reformę podnoszącą wiek emerytalny i uznaje, że

¹¹ W chwili obecnej do emerytury można „dorabiać” bez konieczności zmniejszenia lub zawieszenia świadczenia, jeśli dodatkowy przychód nie jest wyższy niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (za poprzedni kwartał, ostatnio ogłoszonego przez prezesa GUS). Jeśli przychód mieści się w widełkach 70–130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia świadczenie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Emerytura jest zawieszana, gdy miesięczny dochód przekracza 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

¹² Przykładem działań, które niezmiernie dezaktywizująco wpłynęły na osoby starsze, było wprowadzenie przez rząd PO-PSL od 1.10.2011 do 21.11.2012 roku przepisów, które uniemożliwiały jednocześnie pobieranie emerytur i wynagrodzenia za pracę. ZUS nie wypłacał bowiem emerytur osobom, które mając do nich prawo, otrzymywały w dalszym ciągu wynagrodzenie za pracę. Zakaz łączenia pensji i emerytury został jednak uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z ustawą zasadniczą, co spowodowało konieczność wypłaty zaległych świadczeń wraz z narosłymi odsetkami.

¹³ Program Prawa i Sprawiedliwości *Nowoczesna, solidarna, bezpieczna Polska*, <http://www.pis.org.pl/dokumenty.php?s=partia&idoc=157>, 18.01.2014.

¹⁴ „Deklaracja i tezy programowe Twojego Ruchu” http://twojruch.eu/sites/default/files/materialy/postulaty_srodek_druk.pdf, 17.01.2014.

zmiana ta skazuje ludzi w wieku 60+ na długotrwałe bezrobocie oraz konieczność korzystania z pomocy społecznej¹⁵.

Wprowadzenie nowych form zachęt dla pracodawców zatrudniających długo- i średnio- i krótko- i nieregularnie zatrudnionych, bezrobotnych absolwentów, niepełnosprawnych oraz bezrobotnych po 50 roku życia obiecuje również Sojusz Lewicy Demokratycznej (SLD). Dążąc do realizacji tych celów, SLD proponuje wprowadzenie przepisów umożliwiających monitoring prowadzenia szkoleń dla bezrobotnych, dopłaty do wynagrodzenia dla pracowników podczas przestoju ekonomicznego, dopłaty do szkoleń, studiów podyplomowych, składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracodawcę oraz tworzyłby zachęty do wdrażania w przedsiębiorstwach polityki zarządzania wiekiem. Podobnie jak PiS, Sojusz zweryfikowałby zasadność płacenia przez emerytów składki rentowej oraz stworzyłby zachęty dla przedsiębiorców zatrudniających absolwentów. Z programu SLD wynika, iż partia w większym stopniu niż na aktywizacji zawodowej osób 50+ koncentruje się na zabezpieczeniu społecznym ludzi starszych. Proponuje ona minimalny dochód gwarantowany dla osób w wieku emerytalnym bez odpowiedniego stażu czy kartę seniora¹⁶.

W swoim programie politycznym obecny koalicjant rządowy – Polskie Stronnictwo Ludowe (PSL) – opowiada się między innymi za zmniejszaniem bezrobocia oraz podnoszeniem poziomu życia Polaków. Dla partii kluczem do osiągnięcia powyższych celów jest utrzymanie wysokiego tempa rozwoju gospodarczego oraz sprawiedliwy podział dochodu narodowego. PSL deklaruje podejmowanie działań zmierzających do: ochrony istniejących oraz tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza przez rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw, pomocy w rozwoju spółdzielczości, indywidualnej działalności gospodarczej oraz wspierania przez państwo wzrostu zatrudnienia osób powyżej pięćdziesiątego roku życia¹⁷. W dokumencie programowym zasygnalizowano jedynie problem, który jest tematem niniejszego opracowania, bez przedstawienia konkretnych rozwiązań¹⁸.

Dla Platformy Obywatelskiej (PO) aktywna oraz kompleksowo prowadzona (zgodnie z zasadą solidarności pokoleń) polityka na rzecz rodziny – dzieci, osób młodych, małżeństw, seniorów, to inwestycja w przyszłość oraz element zaawansowanej wspólnoty narodowej. W opinii PO polityka rodzinna powinna być ukierunkowana na: eliminowanie deficytów, wsparcie osób w sytuacjach kryzysowych, poprawę sytuacji demograficznej oraz wzrost zatrudnienia¹⁹. Platforma, zauważając

¹⁵ Deklaracja Programowa „Solidarna Polska” – Nowa Nadzieja, <http://www.solidarna.org.pl/>, 14.01.2014.

¹⁶ Program wyborczy Sojuszu Lewicy Demokratycznej *Jutro bez obaw*, http://www.sld.org.pl/program/jutro_bez_obaw_-_program_sld.htm, 16.01.2014.

¹⁷ Program wyborczy Polskiego Stronnictwa Ludowego *Człowiek jest najważniejszy*, http://psl.org.pl/upload/pdf/Program_Wyborczy_PSL_260811.pdf, 12.01.2014.

¹⁸ http://www.pap.pl/palio/html.run?_Instance=cms_www.pap.pl&_PageID=1&s=infopakiet&d-z=kraj&idNewsComp=137356&filename=&idnews=140667&data=&status=biezace&_CheckSum=1562107833, 14.01.2014.

¹⁹ Program wyborczy Platformy Obywatelskiej *Następny krok. Razem*, http://platforma.org/media/dokumenty/Program_PO_100dpi.pdf, 14.01.2014.

problem dezaktywizacji osób starszych, a tym samym realizując swoje założenia wyborcze, wprowadziła w życie kilka zapowiadanych wcześniej programów oraz regulacji, m.in. „Solidarność pokoleń – aktywność zawodowa osób 50+”²⁰, którego głównym celem jest podniesienie zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia do poziomu 50% w roku 2020, a w szczególności wspieranie na rynku pracy kobiet, osób niepełnosprawnych oraz mieszkańców terenów wiejskich w wieku 50+. Dodatkowo program ten ma na celu podnoszenie kwalifikacji osób 45+ poprzez poprawę jakości oferty edukacyjnej, promowanie idei uczenia się przez całe życie oraz zachęcanie pracodawców do wspierania pracowników 45+ w rozwijaniu kompetencji i kwalifikacji. Inne cele programu to między innymi: budowanie przyjaznego środowiska pracy dla pracowników 45+, promowanie aktywności zawodowej, wspieranie aktywnego starzenia się i aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Program skierowany jest zarówno do osób powyżej 50 roku życia, jak i przedsiębiorców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych oraz wszystkich tych, którzy dopiero za kilka lat będą wchodzić w wiek przedemerytalny²¹.

W odpowiedzi na wyzwania, jakie stawiają przed Polską procesy demograficzne i społeczne, rząd uruchomił także programy (różne edycje) na rzecz aktywności osób starszych (ASOS). Z przygotowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej programu w latach 2014–2020 będzie można ubiegać się o dotacje na realizację działań w jednym z czterech priorytetowych obszarów: edukacja osób starszych, usługi społeczne dla osób starszych, aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową, partycypacja społeczna osób starszych. Będą mogły z niego korzystać m.in. organizacje pozarządowe, osoby prawne, spółdzielnie społeczne, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego²².

Dodatkowo pod koniec 2013 roku rząd przyjął założenia Długofalowej Polityki Senioralnej na lata 2014–2020. Jest to w zasadzie pierwszy ogólnopolski program dla osób starszych, który zakłada m.in. aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu, większy udział w życiu społecznym, a także solidarność międzypokoleniową. Program koncentruje się na ośmiu głównych obszarach dotyczących rozmaitych wymiarów życia seniorów, do których można zaliczyć: zdrowie i samodzielność, aktywność edukacyjną, aktywność obywatelską, kulturę, wolontariat, srebrną gospodarkę oraz aktywizację zawodową. W dokumencie jako jeden z głównych priorytetów przedstawiono jak najlepsze wykorzystanie potencjału osób 50+ na rynku pracy²³.

²⁰ Dokument jest kontynuacją programu z 2008 roku na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia. Jego głównym celem było obniżenie kosztów pracy dla tej grupy wiekowej, wprowadzenie emerytur pomostowych oraz podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+.pdf, 16.01.2014.

²¹ <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/>, 16.01.2014.

²² <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,6536,aktywnosc-spoeczna-osob-starszych.html>, 16.01.2014.

²³ <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,6535,nowa-polityka-senioralna.html>, 16.01.2014.

Ponadto dużą zmianą w polityce zatrudnienia, którą zaproponowała koalicja PO-PSL, jest wprowadzenie modyfikacji w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁴. Zmodyfikowano w niej niemal wszystkie aspekty działalności służb zatrudnienia – metody pracy z klientami urzędu, dostępne formy pomocy poszukującym etatu, a także zasady przyznawania im środków finansowych. Nowe regulacje mają dostosować oferty urzędów pracy do potrzeb osób szukających zatrudnienia oraz wprowadzają podział na aktywnych, wykluczonych z rynku i potrzebujących wsparcia. W ostatniej grupie zapewne znajdzie się znaczna część osób w wieku 50+²⁵, które będą mogły skorzystać z usług doradcy zawodowego czy profilowanych szkoleń. Pozytywną zmianą będzie także przekazywanie osób bezrobotnych w ręce instytucji innych niż urzędy pracy, instytucje takie bowiem być może będą lepiej wiedziały, jak np. dobrać szkolenia dla osób powyżej 50 roku życia. Kolejny pomysł rządu na aktywizację osób w wieku 50+, wprowadzony w ustawie, to dofinansowanie pracodawców z Funduszu Pracy przez starostwa²⁶. Zgodnie ze znowelizowanym aktem starosta będzie mógł przyznać pracodawcy dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego w wieku 50+, a jego wysokość nie będzie mogła przekroczyć 30 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dofinansowanie będzie przysługiwać przez okres: 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat, a nie ukończyli 60 lat, oraz 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat. Aby skorzystać z nowych rozwiązań, pracodawca będzie musiał zagwarantować zatrudnienie bezrobotnego po zakończeniu refundacji, przez czas równy co najmniej połowie okresu refundacji, czyli odpowiednio: 6 i 12 miesięcy²⁷.

4. Zakończenie

Działania podejmowane przez kolejne władze w Polsce po roku 1989 ukierunkowane były raczej na dezaktywizację osób starszych, co potwierdzają ustawy regulujące sprawę bezrobocia. W zasadzie dopiero regulacje powstające po wejściu Polski do UE wyraźnie zmieniły kierunek działań. Współcześnie coraz częściej mówi się o walce z bezrobociem, a także o aktywizacji zawodowej, również osób starszych.

²⁴ Zob. projekt nowelizacji Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004, nr 99, poz. 1001, ze zm.), <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/#akapit7>, 18.01.2014.

²⁵ <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/#akapit7>, 18.01.2014.

²⁶ <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/765166,co-czwarty-bezrobotny-po-50-tce-nowa-ustawa-ma-pomoc-im-odnalezc-sie-na-rynku-pracy.html>, 18.01.2014.

²⁷ <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/717388,to-koniec-urzedow-pracy-jakie-znamy-jaka-pomoc-otrzymaja-bezrobotni-po-1-stycznia-2014-roku.html>, 18.01.2014.

Optymizmem napawają postulaty głoszone przez wszystkie partie polityczne oraz wprowadzane przez rząd programy i zmiany aktów prawnych.

Z rozważań zawartych w niniejszym artykule wyraźnie widać, że niektóre ugrupowania, w szczególności PO, PiS oraz SLD, w swoich programach wyborczych przedstawiają konkretne rozwiązania. Pozostałe partie wchodzące w skład Sejmu VII kadencji: PSL, TR czy SP, przedstawiają raczej pomysły o charakterze ogólnym lub też jedynie sygnalizują problem bezrobocia wśród osób starszych. W przyszłości zyczylibyśmy sobie efektywnego wykorzystania w praktyce wszystkich dotychczas dostępnych instrumentów rynku pracy oraz właściwego wdrożenia zmian, które między innymi może wprowadzić opracowana przez rząd nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Literatura

- Bernais J., *Polityka społeczna wobec elastycznego zatrudnienia osób 50+*, [w:] *Elastyczni 50+ w Małopolsce*, red. M. Dobrowolska, Katowice 2010.
- Błędowski P., *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, [w:] *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, red. G. Ciura, W. Zgliczyński, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2012.
- Ciura G., Szymańczak J., *Starzenie się społeczeństwa polskiego*, „INFOS” 2012, nr 12(126).
- Deklaracja i tezy programowe Twojego Ruchu*, http://twojruch.eu/sites/default/files/materialy/postulaty_srodek_druk.pdf, 17.01.2014.
- Deklaracja Programowa „Solidarna Polska” – Nowa Nadzieja, <http://www.solidarna.org.pl/>, 14.01.2014.
- http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Program50+.pdf, 16.01.2014.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics, 10.01.2014.
- <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/717388,to-koniec-urzedow-pracy-jakie-znamy-jaka-pomoc-otrzymaja-bezrobotni-po-1-stycznia-2014-roku.html>, 18.01.2014.
- <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/765166,co-czwarty-bezrobotny-po-50-tce-nowa-ustawa-ma-pomoc-im-odnalezc-sie-na-ryнку-pracy.html>, 18.01.2014.
- <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/>, 16.01.2014.
- http://www.pap.pl/palio/html.run?_Instance=cms_www.pap.pl&_PageID=1&s=infopakiet&dz=kraj&idNewsComp=137356&filename=&idnews=140667&data=&status=biezace&_Checksum=1562107833, 14.01.2014.
- <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/#akapit7>, 18.01.2014.
- Kłos B., *Flexicurity w polityce Unii Europejskiej*, „INFOS” 2009, nr 16(63).
- Nowoczesna, solidarna, bezpieczna Polska – Program Prawa i Sprawiedliwości*, <http://www.pis.org.pl/dokumenty.php?s=partia&iddoc=157>, 18.01.2014.
- Program wyborczy Platformy Obywatelskiej *Następny krok. Razem*, http://platforma.org/media/dokumenty/Program_PO_100dpi.pdf, 14.01.2014.
- Program wyborczy Polskiego Stronnictwa Ludowego *Człowiek jest najważniejszy*, http://psl.org.pl/upload/pdf/Program_Wyborczy_PSL_260811.pdf, 12.01.2014.
- Program wyborczy Sojuszu Lewicy Demokratycznej *Jutro bez obaw*, http://www.sld.org.pl/program/jutro_bez_obaw_-_program_sld.htm, 16.01.2014.

Seredocha I., *Znaczenie aktywności społecznej i edukacyjnej osób starszych w perspektywie słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku i osób niepełnosprawnych w Elblągu*, „Zarządzanie Publiczne” 2010, nr 3(11).

Wójcicka I. (red.), *Później na emeryturę?*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004.

Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu_nps2011_wyniki_nsp2011_22032012.pdf, 15. 12.2013.

ACTIVATION OF ELDERLY PEOPLE ON THE LABOUR MARKET IN THE PROGRAMS OF POLITICAL PARTIES

Summary: The aging of the population, which is shared by most countries of modern Europe, is a major challenge for social policy. Demographic changes cause modifications in the structure of employment and become an impulse for the actions of public authorities aimed at professional activation of previously neglected groups, especially the elderly. A form the activities take depends on decisions of political nature. The purpose of this paper is to assess the level of interest in the major Polish political parties of activation of older persons – made on the basis of their programming documents.

Keywords: labour market, professional activation, the elderly, political parties.