

MEGATRENDY

DEMOGRAFIA

RAPORT

Z BADANIA FGI

REALIZOWANEGO W RAMACH PROJEKTU
„KOMPETENTNY ZWIĄZKOWIEC – JAK WSPIERAĆ PRACOWNIKÓW
W PROCESACH ZMIAN NA RYNKU PRACY”
WSPÓLFINANSOWANEGO Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO
W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020.



Katowice, 14.08.2019r.

AUTOR RAPORTU

dr Ryszard Marszowski

Spis treści:

1. BADANIA FOKUSOWE Z PERSPEKTYWY UWARUNKOWAŃ I PROGNOZ DEMOGRAFICZNYCH.....	4
1.1 Metodologia	17
2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA	18
3. WNIOSKI I REKOMENDACJE	46
4. Załączniki	52
4.1 Spis tabel i rysunków	52
4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze megatrendu: zmiana demograficzna.....	53

1. BADANIA FOKUSOWE Z PERSPEKTYWY UWARUNKOWAŃ I PROGNOZ DEMOGRAFICZNYCH

Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%. Ta zmiana to jedno z kluczowych wyzwań, przed którym w obszarze edukacji stoi współczesna Europa. Zauważa to bardzo wyraźnie Europejska Sieć Ekspertów Ekonomii Edukacji (EENEE), która w raporcie „Przyszłość europejskich systemów edukacji i szkoleń: najważniejsze wyzwania i ich konsekwencje” (*The Future of European Education and Training Systems: Key Challenges and Their Implications*)¹ wśród czterech kluczowych wyzwań dla systemów edukacji i szkoleń na pierwszym miejscu stawia zmianę demograficzną. Warto w tym miejscu przypomnieć, że to Francuski demograf Adolphe Landry (1909) w początkach XX wieku opracował koncepcję teoretyczną wyjaśniającą rozwój demograficzny świata. Koncepcja wraz z upływem czasu przyjmowała kilka charakterystycznych nazwa, takich jak transformacja demograficzna, rozwój fazowy czy też cykliczne przejście demograficzne. Był to wynik jej rozwijania przez autora oraz licznych dalszych badaczy². Mimo tych prac podstawowe założenia kształtujące koncepcje Landry nie podlegały żadnym zmianom. Zgodnie z tym podejściem rozwój ludności w przypadku każdej wielkiej grupy społecznej przebiega zgodnie z kilkoma następującymi po sobie fazami czasowymi, zróżnicowanymi z uwagi na charakterystyczne kształtowanie się ruchu naturalnego ludności determinowanego liczbą urodzeń i zgonów. Ten proces na przestrzeni dziejów – poczynszy od społeczeństwa żyjącego w warunkach pierwotnych do społeczeństwa funkcjonującego w świecie zglobalizowanym i bogatych gospodarkach opartych na wiedzy – jest uniwersalny. Demografowie, podejmując próby wyjaśniania źródeł i implikacji wiążących się z

¹ M. Schlotter, G. Schwerdt, L. Wößmann, *The Future of European Education and Training Systems: Key Challenges and Their Implications*, The Future of European Education and Training Systems: Key Challenges and Their Implications, May 2008.

² C.P., Blacker 1947, Stages in population growth, „Eugenics Review”, t. XXXIX, s. 88-101; A. Landry, 1934, *La révolution démographique*, Paris: Sirey; W.S., Thompson, 1929, *Danger Spots in World Population*, New York: Alfred A. Knopf, F.W., Notestein 1945, *Population. The Long View*, w: T.W. SCHULTZ (red.), *Food for the World*, Chicago: Chicago University Press, s. 37-57; A., Sauvy 1952/1954, *Théorie générale de la population*, Paris: PUF; K., Wittthauer 1959, *Zur geographischen Differenzierung der Bevölkerungsdynamik*, Petermanns Geographische Mitteilungen, t. C0III, nr 4, s. 289-298, Gotha, za: P. Eberhardt, *Fazy rozwoju demograficznego POLSKI*, *Roczniki Nauk Społecznych* Tom 6(42), numer 2 – 2014.

przemianami w strukturze ilościowej i jakościowej ruchu naturalnego ludności wyodrębniają pięć kluczowych faz jego rozwoju:

Faza I – oznacza niewielki wzrost demograficzny. Jest ona charakterystyczna dla ludów żyjących na niskim poziomie rozwoju gospodarczego. Charakteryzuje ją bardzo wysoka stopa urodzeń wiążąca się z równie bardzo wysokim poziomem umieralności. Ten stan determinuje bardzo niski przyrost naturalny, który w sytuacjach społecznie i gospodarczo krytycznych (powszechny głód, konflikty zbrojne czy masowe epidemie) przyjmuje postać dużego ubytku naturalnego ludności. W tej fazie przeciętna długość trwania życia jest bardzo niska i nie przekracza 30 lat – przy jednocześnie bardzo wysokim w populacji ogółem ludności odsetku dzieci.

Faza II – zdeterminowana jest intensywnym wzrostem demograficznym przy jednoczesnym – wciąż występującym – dużym odsetku urodzeń, jednakże charakteryzującym się zauważalnym, choć małym spadkiem. Natomiast w efekcie rozwoju medycyny, higieny i poprawiających się warunkach bytowych wyraźnie następuje spadek współczynnika zgonów. W efekcie przyrost naturalny jest bardzo wysoki. Okres, w którym zachodzą opisane procesy, w demografii nazywany jest eksplozją demograficzną lub skokowym wzrostem zaludnienia.

Faza III – to czas umiarkowanego wzrostu demograficznego. Jest to okres, w którym następuje powolny zanik tradycyjnego modelu wielopokoleniowej rodziny. Systematycznie spada liczba urodzeń przy jednoczesnym spadku współczynnika umieralności. Przyrost naturalny spada, pozostając jednak na poziomie zabezpieczającym zastępowalność pokoleń. Przeciętna długość życia wzrasta przy jednoczesnym pojawieniu się symptomów starzenia się ludności. Odsetek ludzi w wieku młodości demograficznej w tej fazie nadal pozostaje wysoki.

Faza IV – charakteryzuje ją stagnacja demograficzna. W tej fazie obserwuje się proces dalszego spadku liczby urodzeń oraz utrzymującej się na niezmiennym poziomie liczbie zgonów. W efekcie zachodzących zmian przyrost naturalny zbliża się stopniowo do zera. Starzenie się społeczeństwa jest coraz bardziej widoczne, przy jednoczesnym istotnym wzroście trwania przeciętnej długości życia do poziomu 80 lat.

Faza V – to czas regresu demograficznego. W tej ostatniej fazie zmian demograficznych liczba urodzeń jest wyraźnie niższa od zgonów. Ubytek naturalny uzupełnia napływ migrantów, determinując poważne zjawiska i problemem polityczne i społeczne. Procesy starzenia się

ludności to dynamiczne zjawisko wiążące się z odwracaniem piramidy wieku. Wyraźnie zmniejsza się populacja ludności w wieku produkcyjnym przy jednocześnie dynamicznym przyroście ludności w wieku poprodukcyjnym i populacji ludzi w wieku powyżej 75 lat.

Wskazane zjawiska wiążące się z IV i V fazą rozwoju demograficznego obecnie trwałe kształtują stosunki społeczne w krajach wysokorozwiniętych gospodarczo. Ten fakt oraz wynikające z niego konsekwencje determinują powstawanie w demografii nowych hipotez teoretycznych i pytań badawczych wiążących się bezpośrednio z relacjami zachodzącymi między wielkością urodzeń i zgonów. Na kanwie tych zależności powstało nowe podejście w opisywaniu zjawisk demograficznych określane terminem „Drugie przejście demograficzne”. Wyróżnia się w tym podejściu cztery charakterystyczne jego determinanty, którymi – zdaniem twórcy tej teorii D. van de Kaa³ – są:

- zmniejszenie się znaczenia małżeństwa jako formy współżycia ludzi na rzecz kohabitacji,
- przejście od modelu rodziny: dziecko z rodzicami „*the King – child with parents*” do modelu dziecko z partnerami „*the King – pair a child*”,
- przejście od zapobiegawczej antykoncepcji do świadomej prokreacji,
- przejście od homogenicznych typów rodzin i gospodarstw domowych do form różnorodnych.

W efekcie zachodzących zmian i prognoz długookresowych zgodnie z oceną ekspertów zmiany demograficzne będą miały istotny wpływ na przyszły kształt systemów edukacji i szkoleń. Najpoważniejszym wyzwaniem jest konieczność dopasowania wszystkich poziomów edukacji do wynikającej z depresji demograficznej zmiany struktury wieku ludności. W dalszej kolejności potrzeba polepszenia kompetencji ludności przez promowanie idei uczenia się przez całe życie. W wyniku wspomnianego już kilkakrotnie starzenia się ludności należy zauważyć fakt, iż przyszłe europejskie zasoby pracy będą pochodzić ze znacząco starszej niż obecna populacja. Wiąże się z tym kolejne wyzwanie, którym jest potrzeba aktualizacji obecnych systemów szkoleń w celu ich dostosowania do potrzeb starzejących się społeczeństw, z których pochodzić będzie dominujący odsetek pracowników, a od jakości ich zatrudnienia i efektywności wydajności pracy zależeć będzie rozwój i konkurencyjność Europy. Równie poważnym

wyzwaniem jest starzenie się populacji nauczycieli. Ten proces determinuje potrzebę zabezpieczenia dla systemu edukacji i szkoleń wysokiej jakości kadr kwalifikowanych w systemie oświaty wraz z koniecznością rekrutacji nowych i utalentowanych pracowników wobec zjawiska rynkowej konkurencji.

Konkludując depresja demograficzna to istotne wyzwanie dla licznych dziedzin polityki publicznej, takich jak rodzina, rynek pracy, zabezpieczenie społeczne i edukacja. Wskazane wyzwania i obszary ich oddziaływania to część szerszego spektrum refleksji, która winna skupiać się całościowym podejściem do systemu edukacji, który jest kluczową determinantą kształtującą kapitał ludzki, w którym jak wskazują prognozy, do roku 2050 osoby powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia stanowić będą 20% ogółu ludności całej Europy.

Niezależnie od przemian społecznych wywołanych opisanymi powyżej przeobrażeniami, zmiana demograficzna spowoduje olbrzymią presję na systemy emerytalne i zabezpieczenia społeczne krajów członkowskich. W wypadku zlekceważenia tych procesów grozi nam obniżenie potencjalnych stóp wzrostu zatrudnienia do skrajnie niskiego poziomu około 1% rocznie⁴. Ta prognoza kształtuje jednoznacznie potrzebę opracowywania scenariuszy rozwoju sytuacji na rynku prac m.in. w obszarze potrzeb kadrowych. To twierdzenie jest determinowane m.in. faktem wchodzenia społeczeństw krajów rozwiniętych w fazę, w której proporcja osób aktywnych zawodowo do nieaktywnych przesuwają się w kierunku tej drugiej grupy. Demograficzna sytuacja Polski zdecydowanie lokuje ją w strefie społeczeństw się starzejących. W nadchodzących dekadach trendy demograficzne będą determinować kształt modelu gospodarczego świata i poszczególnych gospodarek. Starzenie się społeczeństw, nadal znacząca (choć malejąca) liczba „młodych” społeczeństw i państw; migracje oraz żywiołowa urbanizacja wymuszają odpowiednie dostosowania do polityk gospodarczych. Kraje o starzejących się społeczeństwach będą musiały podjąć wysiłki na rzecz utrzymania poziomu życia obywateli, rozwoju nowych typów usług, a także zapewnienia ciągłości systemów zabezpieczenia społecznego i stabilności finansów publicznych. Ograniczona podaż osób aktywnych zawodowo i zmiany w popycie na pracowników (wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych) będą prowadziły do nasilania się globalnych migracji. Urbanizacja, tworząca bodźce dla rozwoju gospodarczego, będzie

³ D.J. van de KAA, Europe's Second Demographic Transition. Population Bulletin, 42, 1, Population Reference Bureau Inc., Washington 1987, s. 11.

jednocześnie zwiększała presję na zasoby pożywienia i wody, a niekontrolowana może powodować nadmierne koszty ekonomiczne i społeczne⁵.

Równocześnie na znaczeniu będą zyskiwać kompetencje związane z koncepcją tzw. srebrnej gospodarki (silver economy), rozumianej, jako system społeczno-ekonomiczny, który z jednej strony ukierunkowany jest na wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy, a z drugiej strony uwzględniający ich potrzeby, jako konsumentów⁶. Wraz z procesem starzenia się społeczeństw krajów rozwiniętych, w tym Polski, postępuje zmiana paradygmatu produktywności. Kraje rozwinięte, jeśli chcą utrzymać poziom życia i niezbędny w tym celu poziom wzrostu PKB rzędu 2-3% rocznie, muszą radykalnie zwiększyć produktywność swoich gospodarek. Jedynym dostępnym sposobem są innowacje. „McKinsey Quarterly” szacuje, że w Stanach Zjednoczonych innowacje produktowe i biznesowe muszą stanowić, co najmniej 70% wzrostu produktywności⁷. W krajach Europy Zachodniej każde dodatkowo wytworzone euro musi pochodzić w 100% z innowacji, a w Japonii, ze względu na szybki ubytek siły roboczej, innowacje muszą nadążać za wynikającym z tego ubytku spadkiem produktywności, co oznacza konieczność uzyskania efektu wzrostu z innowacji aż o 160%. Oznacza to – jako warunek skutecznej odpowiedzi na wyzwania rozwojowe – ścisłe powiązanie zapotrzebowania na kompetencje z innowacyjnością. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na jedno z najważniejszych – w ocenie Komisji Europejskiej – wyzwań stojących przed Polską, jakim jest nieatrakcyjny system badań i innowacji oraz niski potencjał innowacyjny polskich małych i średnich przedsiębiorstw⁸. Jak podkreśla Strategia Odnowionego Rozwoju. Największym wyzwaniem dla Polski będzie osiągnięcie założonego poziomu nakładów na działalność badawczo-rozwojową (– dalej B+R), co jest jednocześnie problemem w skali całej UE⁹. W ostatnich latach w Polsce dokonało się wiele zmian, które pozytywnie wpłynęły na innowacyjność polskiej gospodarki i zdolność do myślenia o innowacjach. Nastąpiło

⁴ I. Krysiak: Wyzwania współczesnego rynku pracy, [w:] Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus. Bariery i szanse (red.) J. Tokarz. Wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 82.

⁵ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Dokument przyjęty uchwałą Rady Ministrów w dniu 14 lutego 2017 r., s. 20.

⁶ Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014, s. 37.

⁷ P. Bisson, E. Stephenson, S.P. Viguerie, Global Forces, „McKinsey Quarterly”, June 2010.

⁸ Position Paper Komisji Europejskiej (Stanowisko służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w Polsce na lata 2014–2020).

⁹ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020... s. 45.

przyspieszenie procesu doganiania technologicznego w przedsiębiorstwach, m.in. poprzez odnowę parku maszynowego, budowę nowej infrastruktury B+R, a także wzmocnienie kompetencji kadr realizujących innowacyjne projekty. Odbywało się to przy dużym udziale środków z funduszy UE. Zmianie ulega również stopniowo sposób myślenia o innowacjach – obok absorpcji gotowych technologii przedsiębiorstwa dostrzegają potrzebę opracowywania własnych rozwiązań, w tym opartych na wynikach prac B+R, i budowania na nich przewagi konkurencyjnej. W celu wsparcia tych procesów i skoncentrowania zasobów na wybranych obszarach zostały wyłonione, z zastosowaniem narzędzi analitycznych, takich jak foresight technologiczny, oraz w drodze stałej współpracy z biznesem i nauką, kluczowe obszary technologiczne, zwane krajowymi inteligentnymi specjalizacjami, na których została skoncentrowana interwencja publiczna.¹⁰

Na tym tle kształtuje się zarówno ilościowy i jakościowy proces zmian dotyczących potrzeb kadrowych. Niesprzyjające zmiany demograficzne i wiążące się z tym starzenie się społeczeństwa wzmocnienie migracjami poza Polskę dodatkowo osłabiają perspektywę zapewnienia krajowej gospodarce odpowiednich, dobrze wykwalifikowanych i kreatywnych kadr pracowniczych. Zwracając, chociażby uwagę na czas niezbędny do ukończenia studiów wyższych lub szkoły średniej – poczynając od chwili podjęcia decyzji o kształcenia na wybranym kierunku, specjalności – wydaje się, że interdyscyplinarne rozpoznawanie potrzeb kadrowych istotnie wspiera trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych. W ekonomii i polityce społecznej rozpoznanie i przewidywanie zmian na rynku pracy – co potwierdzają liczne źródła – ma szczególnie ważne znaczenie. Jak zauważają E. Kryńska i E. Kwiatkowski współcześnie każde państwo realizuje w imieniu i dla społeczeństwa politykę wobec rynku pracy, polegającą na oddziaływaniu na podaż i popyt na pracę dla utrzymania bądź przywrócenia równowagi. W polityce tej uwzględnia się szczególnie potrzeby osiągnięcia celu zasadniczego, jakim jest wysoki poziom zatrudnienia i niski poziom bezrobocia. Ze względu na znaczenie ekonomiczne i społeczne oraz szczególne funkcje zatrudnienia, działania te są jednymi z ważniejszych podejmowanych w obszarze polityki gospodarczej. Zatrudnienie spełnia bowiem dwie podstawowe funkcje – gospodarczą i społeczną¹¹. Brak wiedzy o teraźniejszej i przyszłej sytuacji

¹⁰ Tamże s. 85.

¹¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość, Polityka Społeczna nr 5-6, wyd. IPiSS, Warszawa 2010, s. 1.

na rynku pracy może determinować z określonym prawdopodobieństwem ryzyko błędu przy opracowywaniu założeń dotyczących minimalizowania niedopasowań strukturalnych, które są głównym źródłem wysokiego bezrobocia¹². Oznacza to, że prawidłowa ocena stanu i oczekiwane zmiany tworzą ważną podstawę dla ustalania bieżących i perspektywicznych zadań w zakresie działań kształtujących sytuację na rynku pracy¹³. W tym kontekście należy zauważyć, że ważną rolę odgrywają procesy modernizacyjne i restrukturyzacyjne zachodzące w polskiej gospodarce, które przyczyniają się do zmian struktury popytu na pracę zarówno na lokalnych rynkach pracy, jak i na rynku krajowym. Zmiany struktury popytu na pracę wymagają odpowiedniego dostosowania podaży pracy poprzez rozwój kwalifikacji pracowników oraz zwiększenie ich mobilności, związanej z gotowością do podjęcia pracy poza miejscem aktualnego zamieszkania¹⁴. Na podstawie opracowywanych ocen i prognoz przygotowywane są krótkookresowe i długofalowe programy, które powinny determinować minimalizowanie – wspomnianych już – negatywnych zjawisk zachodzących na rynku pracy¹⁵.

Wiąże się z tym szczególna bariera rozwoju kadr kwalifikowanych na rynkach pracy, którą jest bezrobocie rozumiane jako nierównowaga na rynku pracy¹⁶. Bezrobocie jako zjawisko społeczne pojawiło się w polskiej rzeczywistości z początkiem lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wraz z rozpoczętymi przemianami ustrojowymi w kraju¹⁷. Przeciwdziałanie temu zjawisku lub też ograniczanie jego negatywnych skutków stało się stałym elementem programowym Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Reforma administracyjna kraju spowodowała, że gminy stały się głównymi ośrodkami odpowiedzialnymi za realizację celów związanych z ograniczeniem bezrobocia¹⁸. Podstawowym aktem prawnym dotyczącym przeciwdziałania bezrobociu w Polsce jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach

¹² Analiza regionalnego rynku pracy. Podręcznik prognozowania, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2009, s. 4.

¹³ J. Hryniewicz, Starzenie się ludności polskiej a system ubezpieczeń społecznych. Biuletyn Rządowej Rady Ludnościowej 2008, nr 53, s. 9.

¹⁴ Strukturalne niedopasowania na rynku pracy, w: Polska 2015 raport o stanie gospodarki, wyd. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2015, s. 118.

¹⁵ M. Wojdyło-Preisner, Ewolucja programów zatrudnienia, w: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki red., Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 157–158.

¹⁶ E. Kwiatkowski, Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2009.

¹⁷ T. Tokarski, Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 1999-2006, Gospodarka Narodowa nr 7-8 z 2008, s. 25–41.

¹⁸ Problematyka reformy administracyjnej kraju została szeroko omówiona w: M. Kulesza, Transformacja ustroju administracyjnego Polski (1990-2000), Studia Iuridica XXVIII/2000, s. 79–86.

ryнку pracy (– dalej pzirp)¹⁹. W kontekście regulacji wynikających z ustaw pzirp edukacja zaliczana jest do najbardziej efektywnych instrumentów rynku pracy ograniczających negatywne skutki wynikające z bezrobocia²⁰. W tym świetle należy zauważyć, co podkreślają liczne źródła, że jednym z zasadniczych przyczyn bezrobocia jest posiadanie zbyt niskich kwalifikacji zawodowych i brak ich dostosowania do potrzeb w zatrudnieniu²¹. W związku z tym utrudnieniem wydaje się, że potrzeba rozpoznawania sytuacji na rynkach pracy jest koniecznym działaniem.

Wskazana konieczność istotnie kształtowana jest m.in. wpływem deficytów lub nadwyżek kadr kwalifikowanych w zatrudnieniu. Ważnym źródłem determinującym wskazany deficyt lub nadwyżkę kadr kwalifikowanych jest system szkolnictwa, który może odpowiadać na zapotrzebowanie na kadry oczekiwane w zatrudnieniu przez przedsiębiorców lub się z nim rozmijać. W zadanej sytuacji efektem relacji zachodzących między szkolnictwem a potrzebami w zatrudnieniu jest wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych (do 25 r. ż.) lub wysoki współczynnik zatrudnienia tej populacji. Warto w tym kontekście zauważyć, że młodzi są wciąż grupą najbardziej narażoną na bezrobocie. Stopa bezrobocia wg BAEL w IV kwartale 2018 r. w grupie 15-24 lata wyniosła 12,4% wobec 3,9% wśród osób w wieku 25-34 lata, 2,7% w grupie 35-44 lata i 3,0% w grupie 45 lat i więcej. Należy jednak pamiętać, że w IV kwartale 2018 r. w stosunku do analogicznego okresu 2017 r. wskaźnik zatrudnienia młodych wzrósł o 0,6 p. p., a stopa bezrobocia zmalała o 2,4 p.p.²². Warto zauważyć, że stopa bezrobocia młodzieży w IV kwartale 2018 r. w Polsce była ponad 3-krotnie wyższa stopa bezrobocia ogółem (3,8%)²³. Trudna sytuacja na rynku pracy młodzieży jest zjawiskiem obserwowanym niemal w całej Unii Europejskiej, co nie stanowi usprawiedliwienia, ale uzasadnia konieczność podejmowania działań na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

Poszukując czynników determinujących sytuację na rynku pracy ludzi młodych, wskazuje się głównie na poziom wykształcenia, kierunek ukończonych studiów, miejsce zamieszkania i

¹⁹ Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001, ze zm.

²⁰ Rekomendacje końcowe, w: Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, M. Boni, red., wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 372–384.

²¹ M. Kabaj w: Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, IPiSS, Warszawa 2012, seria "Studia i Monografie", ss. 130.

²² Kwartałna informacja o rynku pracy, Główny Urząd Statystyczny. Warszawa luty 2019 r., s. 10, 14.

²³ Tamże s. 3, 14,

płeć. Według wyników badań V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (–dalej BKL) wyraźnie zauważa się dodatnią korelację między poziomem wykształcenia a bezrobociem²⁴. Zależność ta wyraża się następującą relacją – im wyższy poziom wykształcenia tym mniejsze zagrożenie pozostania bezrobotnym. Równie znacząco warunkuje pozycję na rynku pracy czynnik, jakim jest miejsce zamieszkania. W tym przypadku ryzyko pozostania bezrobotnym wyraźnie warunkuje zamieszkiwanie na wsi oraz przestrzenna dywersyfikacja bezrobocia, które zdominowało wschodnią część kraju (województwa: podkarpackie, warmińsko-mazurskie oraz lubelskie). Analizując płeć, można zauważyć, że jest to czynnik istotnie kształtujący poziom zatrudnienia. Dowodzi tego wyższe bezrobocie wśród kobiet oraz niższe wskaźnik zatrudnienia. Wyjaśniając przyczyny tego zjawiska, wskazuje się przede wszystkim, na role życiowe jak spełnia kobieta wiążące się z prokreacją. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na czynnik, jakim jest w przypadku poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Jak wykazały badania BKL edukacja najefektywniej obniża różnice między szansami na uzyskanie zatrudnienia między kobietami i mężczyznami.

Analizując szanse na uzyskanie zatrudnienia – dotyczy to jednakowo osób młodych tj. do 30 r. ż. i osób po 30 r. ż. – wskazuje się endogenne i egzogenne ograniczające je czynniki. Do tych pierwszych zalicza się brak ofert pracy w najbliższej okolicy i nieposiadanie odpowiednich kontaktów. W drugiej grupie znalazły się brak doświadczenia zawodowego, stan zdrowia i wiek. Z kolei do najczęściej wskazywanych metod wykorzystywanych w poszukiwaniu pracy najczęściej wskazywali na wsparcie rodziny lub znajomych. W dalszej kolejności był to internet. W części badań dotyczących oczekiwań płacowych ludzi młodych wyraźnie zaobserwowana została następująca prawidłowość. Najwyższymi oczekiwaniami charakteryzowali się ludzie młodzi posiadający wykształcenie wyższe techniczne, ścisłe i przyrodnicze. Wyraźnie niższe oczekiwania płacowe wskazywali absolwenci studiów humanistycznych. W tej populacji wystąpiły również najmniejsze różnice w oczekiwaniach płacowych z uwagi na płeć. Ważnym zjawiskiem na rynku pracy charakteryzującym ludzi młodych jest praca poniżej posiadanych kwalifikacji. Problem ten szczególnie jest zauważalny w przypadku osób posiadających wyższe wykształcenie, w tym kobiet. Przeciwnieństwem tego zjawiska jest fakt, że najczęściej pracownikami etatowymi, którzy byli zadowoleni ze swojego miejsca pracy były osoby z

²⁴ M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni.

wykształceniem wyższym, W tej grupie pracowników wystąpiło najmniejsze zróżnicowania z uwagi na płeć oraz typ szkoły.

Osoby młode z wykształceniem wyższym, w szczególności mężczyźni, wskazywali w najwyższym odsetku na możliwość podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej. Najczęściej wskazywanym typem działalności były nowe technologie związane z informatyką i komunikacją, sektorem kreatywnym – w tym: produkcją filmową i video, usługi prawnicze, rachunkowe i księgowe, poradnictwo podatkowe, architektura i inżynieria, usługi reklamowe, weterynaryjne etc. W tym świetle warto zauważyć, że jedynie niecała ½ młodych przedsiębiorców wykonuje swoją działalność zgodnie z posiadanym wykształceniem, uznając jednocześnie, że uzyskana w szkole wiedza i umiejętności są w zadawalającym zakresie przydatne. Jest to charakterystyczna cech osób po 30 r. ż. którzy w odsetku 70% badanych wyrazili taką ocenę. Wyniki badań pozwalają na sformułowanie kilku kolejnych ważnych wniosków:

- w obszarze kreatywności związanej z zakładaniem własnej działalności gospodarczej przez ludzi młodych obserwuje się raczej stagnację, w licznych przypadkach postawy ambiwalentne,
- jedynie jedno na pięciu studentów kończących studia jest skłonny uruchomić własną działalność gospodarczą,
- planów związanych z uruchomieniem działalności gospodarczej w ogóle nie posiadają absolwenci kończący kierunku związaną z fizyką, matematyką i statystyką,
- dominujący odsetek samozatrudnionych wskazuje, że jest zadowolony z wykonywanej pracy i osiągniętych zarobków,
- osobami młodymi wyrażającymi chęć wyjazdu do pracy za granicę są najczęściej absolwenci, szkół zasadniczych zawodowych, techników i liceów profilowanych, Są to najczęściej mężczyźni, którzy jednocześnie najniżej oceniają swoje umiejętności w zakresie znajomości języka angielskiego.

Równie znaczącym zjawiskiem na rynku pracy jest utrata unikalnych kwalifikacji zawodowych i ogromnego doświadczenia zawodowego w wyniku przedwczesnej dezaktywizacji osób w wieku powyżej 50 lat i więcej. Z tym zjawiskiem wiąże się ważny dla młodych osób proces zanikania relacji uczeń i mistrz znanej pod nazwą mentoring. W mentoringu – jako elemencie metody zarządzania wiekiem – na pierwszym planie zauważa się partnerską relację

między mistrzem i uczniem (doświadczonym pracownikiem a młodym adeptem wchodzącym do zawodu). Dzięki tej metodzie uczeń rozwija swoją samoświadomość związaną z odpowiedzialnością za wykonywane czynności zawodowe oraz dokonuje samooceny wybranego przez siebie rozwoju zawodowego²⁵. W tym kontekście należy zauważyć, że mentoring jest elementem metody zarządzania wiekiem²⁶, która jest częścią metody zarządzania zasobami ludzkimi²⁷; a dokładniej elementem zarządzania różnorodnością²⁸. Strategia „Europa 2020” pokazuje, w jaki sposób Unia Europejska może wyjść z kryzysu gospodarczego silniejsza, stając się gospodarką inteligentną, zrównoważoną i sprzyjającą społecznej akceptacji. Zarządzanie różnorodnością jest istotnym elementem osiągnięcia szybkich i trwałych wyników związanych z tą ambitną strategią. Aby przetrwać, przedsiębiorstwa muszą się dostosować, zmienić, wprowadzić zarządzanie różnorodnością i dokonać jej strategicznej integracji w swoją działalność²⁹. Komisja Europejska przeprowadziła ogólnoeuropejskie badania i analizy dotyczące uzasadnienia biznesowego dla różnorodności. Pokazują one, że firmy robią ustawiczne postępy we wdrażaniu strategii różnorodności i równości w miejscu pracy³⁰.

W zjawisku różnorodności zatrudnienia odnajduje się również wiele cech określających charakterystykę kadr kwalifikowanych i ich pozycji na rynku pracy. Jak zauważa Janowska różnorodność w zatrudnieniu oraz korzyści z tego wynikające posiadają dwa kluczowe odniesienia³¹. W pierwszym podkreśla się konieczność utrzymania na rynku pracy jak najdłużej osób w wieku przedemerytalnym. Mając na uwadze perspektywy rozwojowe Polski, w szczególności poprawę sytuacji zawodowej i społecznej osób wieku 50 lat i więcej ważne okazują się zmiany na rynku pracy – tym same w obszarze aktywizacji zawodowej – które można zobrazować wskaźnikiem zatrudnienia w populacji między 15 a 64. rokiem życia, który w

²⁵ J. Litwiński, U. Sztanderska, Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie, wyd. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010, ss.11-15.

²⁶ Por. G. Naegele, A. Walker, A guide to good practice in age management, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006; Z. Wiśniewski Z. (red.), Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. „Dom Organizatora”, Toruń 2009, ss. 19-21.

²⁷ A. Pochtowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody, wyd. PWE, Warszawa 2008, s. 34; W. Walczak, Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji. E-mentor nr 3 (40) 2011.

²⁸ Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy, wyd. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2012, ss. 4-6.

²⁹ Tamże, s. 9.

³⁰ Bret S., „Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. Londyn: Chartered Institute of Personnel and Development, London 2006.

³¹ <http://www.bjanowska.pl/roznorodnosc-w-zatrudnieniu> (dostęp, 09.12.2017 r.).

2017 roku zbliżył się w Polsce do poziomu 66,1%³². W analogicznym okresie wskaźnik zatrudnienia dla 28 krajów Unii Europejskiej wyniósł 67,6%. Warto również zauważyć, że krajowi pracodawcy w umiarkowanym zakresie zauważają liczne pozytywne skutki ekonomiczne wiążące się z przyjmowaniem do pracy i utrzymywaniem w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach pracowników starszych posiadających duże doświadczenie zawodowe. Są to zazwyczaj osoby szczególnie zmotywowane do rozwijania posiadanej wiedzy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz kształtujące rozwój zawodowy młodszych pracowników. Ich obecność w przedsiębiorstwie tworzy wartość dodaną w postaci odpowiedzialności za wykonywane zadania zawodowe i trwałość ich realizacji. W przeciwieństwie do osób starszych ludzie młodzi nie posiadając tych cech wielokrotnie częściej – nie dysponując dużym doświadczeniem zawodowym – podejmują decyzje o zmianie miejsca pracy, nie chcą wiązać się z danym przedsiębiorstwem zawodowo w dłuższej perspektywie czasu³³.

Po drugie, szczególne znaczenie w zjawisku różnorodności przypisuje się kwestii równości szans na rynku pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że w kwestii równości szans na rynku pracy szczególne miejsce zostało przypisane zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn. W praktyce zasada ta zarówno kobietom i mężczyznom gwarantuje równość dostępu do: usług publicznych, rynku pracy oraz działalności polityczno-społecznej. W tym świetle warto podkreślić na przykład charakterystyczną pozycję na rynku pracy kobiet. Zauważa się, że ich sytuacja na rynku pracy jest dalece zróżnicowana i kształtowana licznymi determinantami. Kobiety konkurując z mężczyznami o miejsce pracy, muszą wykazywać się wobec przyszłego pracodawcy przewagami wiążącymi się z wykształceniem i kwalifikacjami. Jak wskazują wyniki licznych badań częstym przykładem baraku równowagi kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest prowadzone przez przyszłych pracodawców rozpoznanie sytuacji życiowej przyszłej kandydatki m.in. związane z rodziną i stanem cywilnym. Centrum Promocji Kobiet w Warszawie na podstawie badań własnych wskazuje, że awans zawodowy kobiet jest o wiele mniej częstszy od awansu mężczyzn. W sferze płacowej występują w przypadku tej samej pracy niekorzystne w relacji do mężczyzn dla kobiet różnice. W ofertach pracy zauważa się informacje wskazujące na

³² Aktywność zawodowa Europejczyków w wieku 15-64 w 2017r., <https://www.locja.pl/raport-rynkowy/wskazniki-zatrudnienia-w-polsce-i-europie>, 153 (dostęp, 26.02.2019 r.).

³³ Więcej: <http://www.bjanowska...>

potrzeby kadrowe uwarunkowane płcią a przedsiębiorcy preferują w sposób nieuprawniony zatrudnianie mężczyzn argumentując to stanowisko ich dyspozycyjnością³⁴.

Jak konkluduje Janowska, wyrównywanie szans na rynku pracy to uwarunkowane literą prawa modelowe rozwiązanie ograniczające dyskryminację ze względu na płeć i promowanie oraz dbanie o równości szans kobiet i mężczyzn. Należy zauważyć, że wskazane działania równoważące szanse kobiet i mężczyzn realizowane są w szczególności tam, gdzie ustalony został rzeczywisty brak równowagi między kobietami i mężczyznami. Głównym wyzwaniem w nakreślonym kontekście jest dążenie do stanu uzyskania pełnej równości. Należy w tym świetle zauważyć wymiar doraźności realizowanych działań, która jest determinowana ich podejmowaniem tylko w czasie występowania zidentyfikowanych nierówności. W innych sytuacjach działania na rzecz równości są niezasadne³⁵.

Na podstawie powyższych prawidłowości należy stwierdzić, że zasoby ludzkie – w tym kadry kwalifikowane – charakteryzujące się posiadaniem określonego poziomu wiedzy, jakościowo unikatowymi umiejętnościami i wysoko rozwiniętymi kwalifikacjami stanowią sensu largo podstawowy zasób podaży pracy oraz sensu stricto każdej organizacji. Dobre, wykwalifikowane kadry w otaczającej je rzeczywistości gospodarczej mogą minimalizować rozwarstwienia strukturalne na rynku prac, eliminować niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb w zatrudnieniu, ograniczać wzrost bezrobociu i w końcowym rezultacie decydować o powodzeniu misji przedsiębiorstwa. Jak zauważa się w badaniach z obszaru rynku pracy, w szczególności z zakresu organizacji i zarządzania w nieodległej przeszłości przewagi konkurencyjne na rynku wykazywały przedsiębiorstwa posiadające względnie niezłożone zasoby kapitałowe, którymi najczęściej były technologie, surowce, środki pracy itp. Aktualnie – na co wskazują badania, z dziedziny zarządzania dominującymi na rynku są przedsiębiorstwa posiadające nowoczesne, inteligentne i wrażliwe na zachodzące zmiany kadry, które sprawnie i efektywnie wykorzystują swój potencjał na rzecz osiągania zakładanych celów gospodarczych i realizacji misji przedsiębiorstwa. Dominującą w tych działaniach jest – co zostało już zauważone wcześniej – umiejętność odpowiedniej pracy poprzez ludzi i zarządzania kadrami.

³⁴K. Krzyżanowska, Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich i ich udział w rynku pracy. Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych, Nr 1/2014, s. 57.

³⁵ <http://www.bjanowska...>

Wskazane powyżej dwa przykłady – wydaje się – że jednoznacznie rozstrzygają kwestie znaczenia ukształtowanych naukowo ocen i analiz rynków pracy. Jak wskazują minione i obecne zjawiska i procesy, szczególne znaczenie w polityce rynku pracy należy przypisać dostępnym formą wspierania płynnego przejścia ludzi młodych z edukacji do rynku pracy oraz możliwie długiej aktywności zawodowej osób w wieku po 50 roku życia. Wobec powyższego celu należy wyraźnie wskazać, że obserwowane tendencje demograficzne, ekonomiczne i społeczne wymuszają wydłużanie okresu aktywności zawodowej Polaków, podobne prawidłowości obserwuje się w większości krajów UE. Decyzja o dłuższej aktywności może być przy tym wymuszona (poprzez rozwiązania systemu emerytalnego), można ją też stymulować poprzez odpowiednio prowadzoną politykę społeczną, w tym zwłaszcza politykę rynku pracy. Jak pokazują doświadczenia europejskie, podejście do tej kwestii nie może być fragmentaryczne, jedynie holistyczne, wpisujące się w koncepcję cyklu życia ujęcie problematyki aktywnego starzenia (także w tym wąskim wymiarze aktywności zawodowej) jest gwarantem sukcesu i w tym kierunku powinny ewoluować również polskie rozwiązania³⁶.

1.1 Metodologia

Niniejszy raport dotyczy badania megatrendu o nazwie: DEMOGRAFIA

Analizowany w raporcie wywiad odbył się 17 lipca 2019r. w Opolu i trwał 2 godziny. Uczestniczyło w nim 21 respondentów, zaproszonych wg. klucza uzgodnionego z Zamawiającym. Priorytetem było zaproszenie do udziału w każdym spotkaniu przedstawicieli organizacji związkowych z branż ściśle związanych z omawianym zagadnieniem.

Badanie focusowe miało charakter wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane były pytania badawcze mające na celu wyjaśnienie lub zrozumienie zjawiska dekarbonizacji, postaw i zachowań zgromadzonych respondentów. Uczestnicy dyskusji stymulowali się wzajemnie, inspirowali i prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów.

Badanie prowadzone było przez moderatora, który nadzorował przebieg dyskusji i ukierunkowywał rozmowę, zgodnie z zaplanowanym scenariuszem. Przebieg dyskusji grupowej był rejestrowany na nośnikach audio, a podstawą interpretacji wyników była pogłębiona analiza przebiegu wywiadu, dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

³⁶ Tamże.

2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA

Celem głównym prowadzonych jakościowych badań terenowych wśród reprezentantów ogólnopolskich organizacji związkowych było – co zostało już zauważone na wstępie opracowania – ustalenie wpływu procesu zmiany demograficznej na krajowy rynek pracy i system edukacji na każdym poziomie kształcenia. Podstawę dla budowania szczegółowych celów badawczych stanowiła przeprowadzona analiza ilościowa (desk resuerch) opisująca i diagnozująca zmiany demograficzne ich wpływ na rynek pracy i edukację w wybranych aspektach, pozwalająca na odpowiednie ukierunkowanie badań, wyznaczenie ich zakresu oraz ekspertów nim objętych. W tym kontekście należy przypomnieć, że badania jakościowe służą osiągnięciu następujących szczegółowych celów badawczych:

- * punktem wyjścia jest wstępne określenie stanu wiedzy ekspertów objętych badaniem na temat zmian demograficznych w ujęciu globalnym i gospodarce opartej na wiedzy, w powiązaniu z takimi megatrendami jak zmiana technologiczna i klimatyczna. Cele szczegółowe to uzyskanie opinii ekspertów na temat badanego zjawiska i jego zróżnicowania w kontekście oddziaływania na krajowy rynek pracy i system edukacji na każdym poziomie kształcenia,
- * uzyskanie opinii ekspertów dotyczących zauważanych w ich otoczeniu zmian determinowanych zmianami demograficznymi – problemów pojawiających się w przedsiębiorstwach i w branży, w których eksperci działają oraz sposobów ich rozwiązania. Dane ilościowe analizowane w pierwszym etapie pracy nie dostarczają informacji w tym zakresie, a problemy zauważalne dla osób objętych badaniem stanowią istotny wyznacznik dla formułowania działań służących ich rozwiązaniu nie tylko na poziomie konkretnego zakładu, ale również całej branży i gospodarki,
- * zdiagnozowanie opinii na temat pozytywnych i negatywnych skutków zmian demograficznych wraz z określeniem kierunków ich rozwoju. Wstępna diagnoza w tym zakresie pozwoliła na sformułowanie pierwszych wniosków, które w dalszej części badań były rozwijane,

- * zdiagnozowanie opinii badanych w zakresie oddziaływania zmian demograficznych na rynek pracy i edukację posłużyły do ustalenia, o ile analizowany proces zagraża lub nie rozwojowi rynku pracy i systemu edukacji
- * uzyskanie opinii ekspertów w zakresie obaw związanych ze zmianami demograficznymi pozwoliło sformułować pogłębione wnioski dotyczące rozwoju procesów związanych ze zmianami demograficznymi, co staje się szczególnie ważne w kontekście kształtowania się sytuacji na rynkach pracy i wyznaczania kierunków rozwoju systemu edukacji na każdym poziomie kształcenia.

Sprecyzowanie celów badania i dokonany wybór metody (zogniskowany wywiad grupowy) pozwala na przeprowadzenie charakterystyki respondentów, a więc osób objętych badaniem. Z kolei analiza wyników badań o charakterze ilościowym i chęć pogłębienia uzyskanych informacji zdecydowała o konieczności przeprowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych z ekspertami, za których uznano przedstawicieli ogólnopolskich organizacji związkowych pielęgniarek i położnych, w tym zajmujących stanowiska przewodniczących lub vice przewodniczących i związanych w sposób bezpośredni, lub pośredni z omawianą tematyką.

Opracowanie listy pytań problemowych, a więc stworzenie scenariusza zogniskowanego wywiadu grupowego, wymaga szczegółowego wyznaczenia grupy objętej badaniem dla zamknięcia etapu przygotowawczego badań. Głównym wyznacznikiem doboru ekspertów dla przeprowadzenia zogniskowanego wywiadu badawczego są przedstawione cele szczegółowe badań, a podstawę stanowią wyniki pierwszego etapu prac w ramach projektu dotyczącego oceny wpływu zmian demograficznych na krajowy rynek pracy i system edukacji.

Do realizacji zogniskowanego wywiadu grupowego – jak zostało to już zauważone – zaproszono przedstawicieli związków zawodowych pielęgniarek i położnych, policji, pracowników więziennictwa, energetyki, powiązanych w sposób bezpośredni lub pośredni z kwestiami zarządzania i kierowania organizacjami związkowym w publicznym sektorze. Rodzaj wykonywanej pracy, doświadczenie zawodowe, znajomość realiów panujących w sektorze i powiązanie z tematyką stanowiącą przedmiot badań pozwala na uznanie wiedzy eksperckiej osób zaproszonych do badań oraz gwarantuje rzetelność uzyskanych informacji.

Wybór publicznego sektora, w tym pracowników ochrony zdrowia, z którego rekrutowani są eksperci, objęci zogniskowanym wywiadem grupowym był celowy i pozostaje w bezpośrednim

powiązaniu z wynikami analizy ilościowej dokonanej w pierwszej części projektu. Szczególnie ważna stała się przeprowadzona analiza kierunków rozwoju zmian demograficznych w zglobalizowanej gospodarce opartej na wiedzy i determinowanej w swoim rozwoju zmianami technologiczną i klimatyczną. Na podstawie szczegółowych celów badawczych oraz określenia grupy ekspertów objętej badaniem został opracowany zbiór pytań problemowych stanowiących narzędzie badawcze. Wybrany typ wywiadu wymaga przygotowania listy pytań, która pozwoli na usystematyzowanie zagadnień poruszanych w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego i porównanie uzyskanych odpowiedzi. W tym obszarze poznawczym zostały przedstawione ekspertom następujące tezy i pytania badawcze:

1. Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%. Ta zmiana to jedno z kluczowych wyzwań, przed którym w obszarze edukacji i rynku pracy stoi współczesna Europa. Czy w Państwa ocenie Polska jest krajem, który jest przygotowany na tak poważne zmiany demograficzne? Jeżeli tak to jak? Jeżeli nie to dlaczego?
2. Który z wymienionych determinantów zaliczyłoby Państwo do najbardziej oddziałujących na strukturę demograficzną Polaków?
 - zmniejszenie się znaczenia małżeństwa jako formy współżycia ludzi na rzecz kohabitacji,
 - przejście od modelu rodziny: dziecko z rodzicami „*the King – child with parents*” do modelu dziecko z partnerami „*the King – pair a child*”,
 - przejście od zapobiegawczej antykoncepcji do świadomej prokreacji,
 - przejście od homogenicznych typów rodzin i gospodarstw domowych do form różnorodnych.
3. Czy jest prawdą, że rodzice, zamiast inwestować w przyszłość swoich dzieci, skoncentrowali się na samorealizacji. Spowodowało to przemianę modelu rodziny z „mieszczańskiego” na „zindywidualizowany”.
Jeżeli tak to jakie są tego przyczyny?
4. W wyniku starzenia się ludności należy zauważyć fakt, iż przyszłe europejskie i krajowe zasoby pracy będą pochodzić ze znacząco starszej niż obecna populacja. Wiąże się z tym

wyzwanie, którym jest potrzeba aktualizacji obecnych systemów szkoleń w celu ich dostosowania do potrzeb starzejących się społeczeństw, z których pochodzić będzie dominujący odsetek pracowników, a od jakości ich zatrudnienia i efektywności wydajności pracy zależeć będzie rozwój i konkurencyjność krajowej gospodarki. Czy kraju zauważa się ten problem? Czy krajowy system edukacji jest przygotowany na zmiany demograficzne?

Jeżeli nie to dlaczego? Jakie są tego przyczyny?

5. Zmiany demograficzne w najbliższej dekadzie na krajowym rynku pracy determinują wyraźny spadek podaży pracy i dynamiczny wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego co wprost proporcjonalnie kształtować będzie presję na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego i wpłynie istotnie na przeorientowanie systemu oświaty, dostosowując go do potrzeb osób w wieku senioralnym. Czy krajowa polityka społeczna i rynku pracy podejmują wskazane wyzwania i są przygotowane, aby im przeciwdziałać?

Jeżeli nie to dlaczego? Jakie są tego przyczyny?

6. Jak zauważa J. Runge wskazane powyżej tendencje wymagają wielopłaszczyznowych działań zarówno w sferze społeczno-gospodarczej, jak i przestrzennej. Diagnoza, a właściwie stałe monitorowanie przemian ludnościowych, jest tylko punktem wyjścia do identyfikacji celów działań, ich wartościowania, hierarchizowania, jak też uwzględniania uwarunkowań realizacyjnych polityki ludnościowej. Punktem wyjścia powinna być także większa aktywność organów administracji państwowej w kreowaniu polityki zatrudnienia. Czy wobec powyższych tez w Państwa ocenie właściwe organy administracji państwowej mają stosowne programy określające działania ograniczające negatywne skutki zmian demograficznych?

Jeżeli nie to dlaczego?

A jakie Państwa zdaniem należałoby w tym obszarze zmian podjąć działania?

7. Jak można ocenić strukturę demograficzną i kompetencyjną pracowników krajowej gospodarki – zwłaszcza najwyżej wykształconych i specjalistycznych kadr?
8. Czy w polskiej gospodarce prowadzony jest bieżący monitoring struktury wieku pracowników, w tym zwłaszcza najwyżej wykształconych i specjalistycznych kadr, i jej znaczenia i skutków dla polityki rynku pracy i zatrudnienia?

9. Czy zauważają Państwo obecnie w krajowej gospodarce niedobory pracowników, w tym zwłaszcza najwyższej wykształconych i specjalistycznych kadr wynikające ze zmian demograficznych?
10. Czy w najbliższej przyszłości mogą wystąpić problemy w funkcjonowaniu krajowej gospodarki wynikające ze struktury wieku i niedoborów pracowników, w tym zwłaszcza kadr specjalistycznych?
11. Czy pojawiają się w Państwa otoczeniu problemy wynikające ze struktury wieku pracowników, w tym zwłaszcza kadr specjalistycznych, i jakie są ewentualne sposoby ich rozwiązywania?
12. Jak w kontekście powyższych trendów i zagrożeń oceniają Państwo szanse na wypełnienie luki pokoleniowej na krajowym rynku pracy?
13. Jakie cechy obecnego i przyszłego rozwoju ludnościowego Polski (i regionów) będą stanowiły największe wyzwania dla ogólnokrajowej i regionalnej polityki społecznej i gospodarczej?
14. Wobec malejącej liczby ludności Polski i większości regionów, jakie dalsze działania wspierające dzietność kobiet (jako głównego sprawcę spadku liczby urodzeń) należy podejmować w ramach krajowej polityki ludnościowej, a jakie na poziomie regionalnym i lokalnym?
15. Czy i jaka polityka migracyjna powinna być wypracowana dla Polski i wybranych regionów kraju? Czy w ogóle potrzebna jest regionalna polityka migracyjna?
16. Czy istnieje potrzeba regionalnej polityki ludnościowej, a także społecznej i gospodarczej dla województw (obszarów) znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji demograficznej: kompleksowa polityka ludnościowa a specjalne strefy demograficzne; wyspecjalizowane działania stosownie do specyfiki demograficznej regionu i uwarunkowań historycznych.
17. Aktualna sytuacja na rynku pracy, zróżnicowana przestrzennie, może ulec zmianie wobec ograniczenia zasobów pracy w perspektywie najbliższych dekad. Jakie kierunki działań w sferze polityki gospodarczej należy podjąć w celu złagodzenia negatywnych konsekwencji ubytku zasobów pracy (niedobór rąk do pracy) w Polsce i w regionach? Czy potrzebne jest systemowe wsparcie w zakresie aktywizacji zasobów pracy?

18. Starzenie się ludności – to największe wyzwanie rozwojowe dla Polski i większości województw, zwłaszcza na obszarach peryferyjnych (depopulacyjnych). Jaką zastosować filozofię myślenia o roli seniorów w społeczeństwie, i jakie kierunki działań powinno się podjąć wobec kwestii starzejącego się polskiego społeczeństwa, a w szczególności dotyczy to obszarów problemowych: zwiększenie atrakcyjności obszarów peryferyjnych i ograniczenie odpływu ludności młodej; przygotowanie infrastruktury społecznej w zakresie usług opieki społecznej i ochrony zdrowia; zwiększenie aktywności społeczności lokalnych dla wspólnego rozwiązania problemu powiększającej się populacji seniorów; odpowiednie działania w sferze pomocy niesamodzielnym seniorom, a więc jakie działania są niezbędne (pożądane): wsparcie domowe bądź (i) instytucjonalne, medyczne, seniorzy seniorom itp.?
19. Jaką rolę dla rozwoju społecznego i gospodarczego może (powinien) odegrać kapitał społeczny (aktywność społeczna) i jak go spożytkować?
20. Czy w Państwa ocenie występuje potrzeba monitorowania procesów i działań oraz rozwinięcia badań naukowych nad uwarunkowaniami rozwoju ludnościowego Polski, oraz demograficznymi determinantami rozwoju społecznego i gospodarczego.

Tak więc w badaniach wykorzystano przygotowaną i przedstawioną powyżej listę pytań problemowych, co pozwalało właściwie ukierunkować prowadzenie zogniskowanego wywiadu grupowego i dostosować poruszane zagadnienia do wiedzy poszczególnych ekspertów. W ten sposób uzyskano możliwość ustalenia zagadnień słabo znanych przez ekspertów (lub ewentualnego braku możliwości zgromadzenia informacji w określonych kwestiach), a także poszerzenia dyskusji w tych aspektach, których poruszenie wywołało nowe zagadnienia godne uwzględnienia ze względu na cel badań. Badania przeprowadzały trzy osoby realizujące projekt. Moderatorem, a więc osobą prowadzącą dyskusję przy pomocy opracowanej listy pytań problemowych, był ekspert zatrudniony w projekcie, zarazem autor analizy ilościowej w zadanym obszarze problemowym. Prawidłowy przebieg badań gwarantowało doświadczenie moderatora w prowadzeniu badań jakościowych, a także znajomość poruszanych zagadnień i wyników analiz ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu. Zogniskowane wywiady grupowe rozpoczęto od wstępnej prezentacji celu realizowanych badań oraz przedstawienia metodyki badań, co pozwalało rzetelnie zapoznać uczestników wywiadów z poruszaną tematyką, a równocześnie

zapobiegało zniekształcaniu uzyskiwanych informacji (np. poprzez sugerowanie odpowiedzi ekspertom, udzielaniu informacji na temat zagadnień, w których wiedza ekspertów mogła okazać się znacznie mniejsza itp.). W przeprowadzonych wywiadach rolę obserwatorów pełnili pozostali członkowie zespołu realizującego projekt, których zadaniem było udzielanie dodatkowych wyjaśnień ekspertom objętych badaniem, poszerzanie sformułowanych pytań, które nie obejmowały całości wiedzy ekspertów itp. Istotnym zadaniem obserwatorów zogniskowanych wywiadów grupowych była dodatkowo rejestracja uzyskanych w drodze badania informacji, czego dokonywano w formie pisemnej (po uprzedniej zgodzie ekspertów biorących udział w wywiadzie). Podstawową techniką zapisu przebiegu badania była rejestracja dźwięku, zapis audio. Równocześnie prowadzenie zapisu pisemnego nie tylko przez jedną osobę zwiększyło szansę uchwycenia wszystkich informacji udzielonych przez ekspertów, a równocześnie pozwoliło na wyeliminowanie w drodze porównań błędów związanych z notowaniem odpowiedzi. Tematyka badań nie wymagała przygotowania materiałów pomocniczych dla ekspertów, a zastosowane metody prowadzenia i rejestracji przebiegu zogniskowanych wywiadów grupowych, zgodnie z przedstawionymi wytycznymi metodologicznymi, pozwoliły uniknąć szeregu błędów „cechujących” badania jakościowe i uznać zgromadzony materiał badawczy za w pełni wartościowy.

Eksperci uczestniczący w badaniu zostali poinformowani o dwóch regulacjach prawnych, które zobowiązywały do zachowania anonimowości w badaniach, były to Ustawa o Ochronie Danych Osobowych³⁷ i Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO)³⁸.

W świetle całości postawionych pytań i tez eksperci wyrazili następujące oceny i opinie: w kontekście determinowania przez zmianę demograficzną struktury populacji zamieszkującej Polskę eksperci jednoznacznie stwierdzali, że „*zmiana demograficzna prowadzi do wymierania*

³⁷ Dz. U. 2018 poz. 1000 Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.

³⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

ludności. Szczególnie niebezpiecznym jest zdaniem ekspertów proces zanikania ludności w dolnych kohortach piramidy wieku, co skutkuje brakiem zastępowalności pokoleniowej i prowadzi do niespotykanego w historii najnowszej Polski starzenia się społeczeństwa”. Na tej podstawie eksperci uznali, że „zmiana demograficzna może doprowadzić, w nieodległej przyszłości do nieprzewidywalnych i niekorzystnych zmian w systemie finansów publicznych w tym zabezpieczenia społecznego”.

Wyszczególnienie	Lata	Województwo śląskie (tys.)
Liczba ludności	1978	4535,5
Saldo przyrostu naturalnego	1979-1988	338,7
Saldo migracji		136,5
Liczba ludności	1988	4900,1
Suma przyrostu naturalnego	1989-1998	46,5
Saldo migracji		12,3
Liczba ludności	1998	4797,7
Suma przyrostu naturalnego	1999-2008	-46,6
Saldo migracji		-96,3
Liczba ludności	2018 – pierwsze półrocze	4540,1
Suma przyrostu naturalnego	2008-2017	- 5,5
Saldo migracji		-11,4

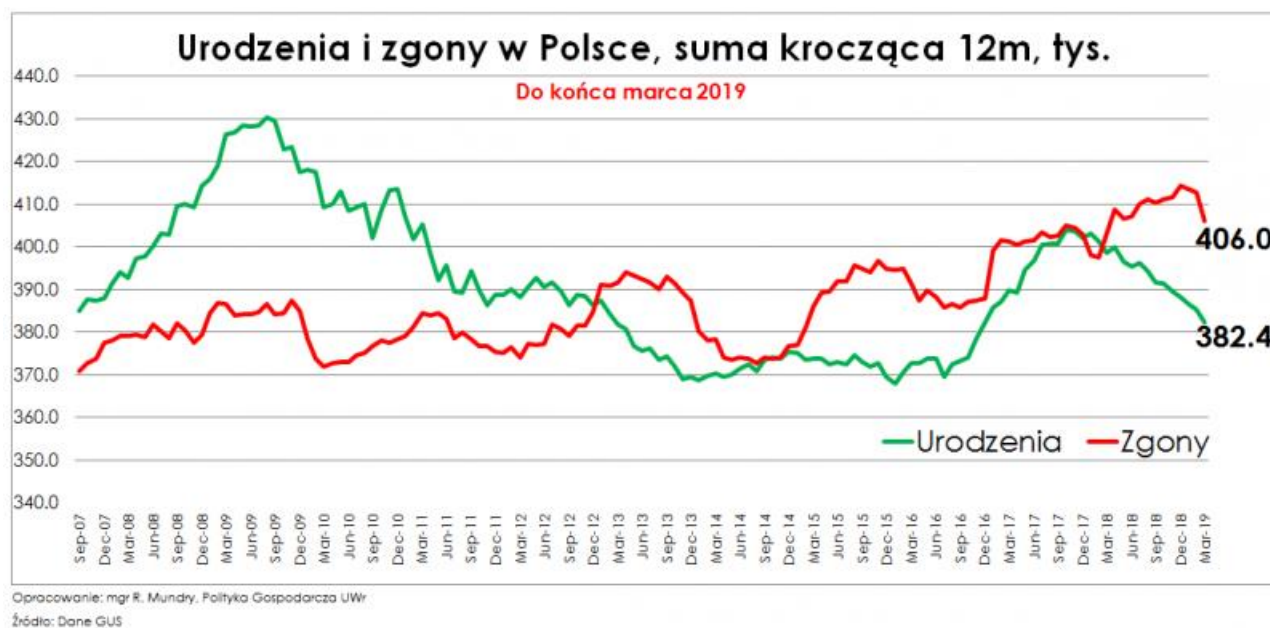
Rysunek 1 Zmiany w składowych przyroście naturalnego na przykładzie województwa śląskiego w latach 1978-2017

Źródło: A. Runge, Procesy i struktury ludnościowe w województwie śląskim, w: Procesy i struktury demograficzno-społeczne na obszarze województwa śląskiego w latach 1988-2008, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2010, s. 55 oraz obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W tym kontekście eksperci zostali poproszeni o ocenę poziomu przygotowania kraju na tak głębokie zmiany demograficzne. W pierwszej z wypowiedzianych ocen ekspert stwierdził, że „Polska jako kraj nie jest przygotowana na zmiany demograficzne”. Przyczyn tego stanu w ocenie eksperta jest wiele. Jedną z nich jak podkreśla ekspert „jest wzrost jakości życia w kraju. Polacy stają się – na wzór bogatych społeczeństw Europy Zachodniej – społeczeństwem coraz bardziej bogatym i nowoczesnym. Jak pokazują przykłady, społeczeństw wysokorozwiniętych wskazane dwie cechy determinują w tych wielkich grupach społecznych proces depopulacji i starzenia się ludności”. W dalszych wypowiedziach eksperci podkreślili, że „brak przygotowania państwa na zmiany demograficzne jest wynikiem tego, że nigdy wcześniej się ono na takie zmiany nie przygotowywało”. Jak zauważa jeden z ekspertów „w moim życiu nigdy nie słyszałem o

żadnych przygotowaniach związanych ze zmianami demograficznymi. Jedynym programem znanym mi jest program 500+”.

Ważnym czynnikiem oddziaływającym na wielkość zmian demograficznych jest produkt krajowy brutto (PKB). W ocenie jednego z uczestników dyskusji „*PKB w Polsce jest jednym z wyższych w Europie. W zasadzie wszystkie kraje europejskie dążą do jak najwyższego poziomu PKB. Należy jednak zauważyć, że rosnąca luka na rynku pracy – determinowana zmianami demograficznymi – może ten korzystny trend odwrócić. Czy na to jesteśmy przygotowani?*” Ważnym w tym kontekście jest w ocenie ekspertów „*fala migracji zarobkowej z kraju Europy Wschodniej, która istotnie utrzymuje krajową produkcję na wciąż wysokim poziomie. Ale to nie będzie trwało wiecznie. Nie jest to jednak zjawisko perspektywiczne. Już dziś należy poszukiwać nowych rozwiązań i instrumentów utrzymujących w fazie zmian demograficznych PKB na wysokim poziomie. Jeżeli się tego nie uczyni konsekwencje mogą być ogromne.*”



Rysunek 2 urodzenia i zgony w Polsce, dane GUS

Proces starzenia się społeczeństwa to przede wszystkim ogromne wyzwanie dla publicznej ochrony zdrowia. Czy jest ona odpowiednio na tą zmianę przygotowana? Na tak sformułowane

pytanie eksperci odpowiedzieli „*Jakoś to będzie*”. Jak podkreśla jeden z uczestników dyskusji „*sama sytuacja internistyczna trwająca od kilku lat, wiążąca się z zamykaniem oddziałów o tej specjalności w powiązaniu z błędami wiążącymi się z zaprzestaniem kształcenia przyszłych internistów, skutkuje obecnie ich ogromnym deficytem*” Jak podkreśla kolejny uczestnik dyskusji „*opisana sytuacja związana z lekarzami internistami odnosi się w ogóle do poważnych deficytów związanych z zawodem lekarza, pielęgniarce i położnej. Tworzy to sytuację ogromnej nadwyżkowości pacjentów na personelem medycznym. W województwie opolskim mamy dziś jedynie siedmiu lekarzy geriatrów. Jednym z instrumentów mogących tę niekorzystną sytuację poprawić mógłby być system wspierający rodzinę w opiece nad pacjentem geriatrycznym, którego nie ma*”. Jak podkreśla jeden z ekspertów „*są rodziny, które chciałyby się opiekować pacjentem w domu ale nie mają odpowiednich kompetencji, nie wiedzą gdzie szukać w tym obszarze pomocy i wsparcia*”.

Bardzo ważnym problemem w ocenie uczestników dyskusji jest poważny deficyt oddziałów geriatrycznych. Jak podkreśla uczestnik dyskusji „*w całym województwie opolskim są tylko dwa oddziały geriatryczne. Jest znikoma liczba łóżek w relacji do potrzeb*”. W tym świetle eksperci wskazali ich zdaniem na najpoważniejszy problem „*jakim jest w ich ocenie brak w budżecie Narodowego Funduszu Zdrowia (– daje NFZ) odpowiednich do skali zjawiska starzenia się ludności kraju stosownych środków zabezpieczających prowadzenie w tej populacji profilaktyki i prewencji medycznej*”. Jeden z ekspertów wręcz stwierdza, że „*łóżka geriatryczne każdy szpital może znaleźć. Pielęgniarki mają dziś ogromne możliwości doskonalenia zawodowego i prowadzenia oddziałów geriatrycznych. Problem w tym obszarze polega na tym, że zakontraktowanie usługi geriatrycznej w NFZ jest prawie że niewykonalne*”. W końcowej konkluzji w tej części dyskusji ekspert stwierdza, że „*PKB jest za małe dla ludzi starych. Starych ludzi nikt nie chce – nikt nie potrzebuje. Opieka domowa długoterminowa to za mało*”. W tym świetle uczestnik dyskusji zauważa, że „*My pielęgniarce jesteśmy coraz starsze. Jest nas coraz mniej. To, co związki zawodowe wywalczyły dla pielęgniarek to i tak to jest mało. Ostatnio spotkałam się z pielęgniarkami, które już nie pracują w naszym kraju, które mówią, ile zarabiają, i że kraj, w którym pracują przyjmie każdą liczbę pielęgniarek. Ta prawidłowość jest wypadkową województwa opolskiego, które ma blisko do granicy polsko-niemieckiej a połowa mieszkańców województwa mówi biegle po niemiecku. Dlatego też tak chętnie polskie pielęgniarki migrują,*

wiedząc, ile mogą zarobić. Natomiast my pozostając w kraju, często poza pracą pielęgniarki wykonujemy połowę pracy lekarza i doktora. Jeżeli taka sytuacja się utrwali, to nie będzie pielęgniarek, będzie starość – przeogromna starość – której nikt nie będzie chciał.” W krajach wysoko rozwiniętych oferta opieki i pomocy dla osób starszych jest świetnie sprofilowana przy ogromnym wsparciu budżetu państwa. A w naszym kraju borykamy się od lat z problemami wiążącymi się z Domami Późnej Starości. W tym świetle należy zauważyć, że województwa polskie najdynamiczniej starzeje się wśród wszystkich województwa w Polsce”.

..

Grupa wiekowa	ogółem			Miasto			Wieś		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
65+	23,2	19,7	26,5	24,3	20,1	27,9	21,7	19,1	24,3
75+	12,5	9,5	15,3	13,8	10,2	16,9	10,7	8,5	12,8
80+	7,2	5,0	9,2	8,1	5,6	10,4	5,8	4,1	7,4
85+	3,1	1,9	4,2	3,5	3,5	4,7	2,4	1,5	3,3

Rysunek 3 Odsetek ludności w wieku 65+ w Polsce w 2035 r. wg. miejsca zamieszkania i płci

Źródło: GUS (2008): Prognoza ludności na lata 2008-2035; http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8708_PLK_HTML.htm

Niezwykłe interesującym w ocenie ekspertów było w województwie opolskim przedsięwzięcie z początków drugiej dekady XXI wieku o nazwie „Park demograficzny”, którego celem było zintegrowanie wszystkich wojewódzkich i lokalnych polityk oraz działań i inicjatyw realizowanych w celu przeciwdziałania starzeniu się mieszkańców województwa. W tym kontekście eksperci stwierdzili, że *„obecnie jest wiele czynników, które prowadzą do kontestacji i zaniku tradycyjnego modelu rodziny, tj. mamy, taty i dziecka. Obserwuje się zmianę modelu rodziny z typu mieszczańskiego na typ zadaniowy. Modelu rodzice i dzieci na model partnerzy i dzieci. Odejście od zapobiegawczej aborcji na rzecz świadomej prokreacji oraz od małżeństwa do kohabitację”*. Zdaniem uczestników dyskusji *„są to wzajemnie przenikające się procesy, przed którymi się nie obronimy”*. Najważniejszym determinantem zachodzących zmian w ocenie ekspertów *„jest zmiana modelu rodzin, które implikuje pozostałe procesy i w efekcie starzenie się społeczeństwa”*.

Rok	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
	Ogółem		
2007	37,3	35,3	39,4
2020	42,4	39,8	43,2

2035	47,9	46,0	49,7
Miasta			
2007	38,5	36,0	41,1
2020	42,4	40,5	44,4
2035	48,6	46,4	50,5
Wieś			
2007	35,5	34,2	36,8
2020	39,9	38,7	41,4
2035	46,9	45,5	46,3

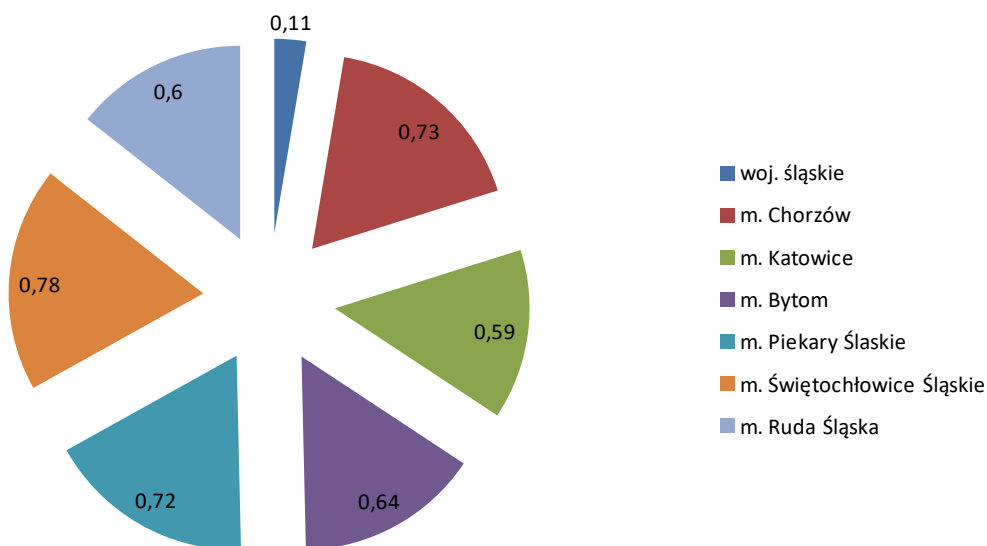
Rysunek 4 Mediana wieku ludności Polski w latach 2007-2035

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Kontynuacją powyższego zarysu problemu w dyskusji był kolejny głos, w którym ekspert zauważa, że *„kilka lat temu do szkół próbowano wprowadzić >ideologię< gender, tak aby dziecko nie mogło rozpoznać czy jest chłopcem, czy dziewczynką? Takich działań nie można wprowadzać do przedszkoli czy szkół bez poinformowania i zgody rodziców. Lepiej byłoby gdyby dzieci były uświadamiane o roli ich rodziców jako partnerów, którzy towarzyszą im w ich rozwoju”*. Kolejny ekspert zauważa, że *„pracując od 30 lat na oddziale pediatrycznym. Gdy zaczynałam pracę, mój oddział był zamknięty. Rodzice nie mogli podczas hospitalizacji odwiedzać swoich dzieci. Dzieci w porównaniu do teraźniejszości o wiele ciężiej chorowały, a my pielęgniarki byłyśmy z nimi same. W tej chwili rodzic jest z dzieckiem przez cały czas leczenia choroby. Ja na oddziale dziś nie tylko mam pacjenta dziecko, ale całą jego rodzinę. Zmiana jest więc trwała. Wciąż się rozwija, i należy się w niej odnaleźć i ją zaakceptować”*.

W ocenie ekspertów opisany stan implikuje liczne zagrożenia. Jak stwierdza jeden z uczestników dyskusji *„coraz częściej mamy do czynienia z sytuacją, kiedy nieletnie dziecko wytacza proces przeciwko swoim rodzicom w celu otrzymania odszkodowania np. za złe traktowanie lub ograniczanie ich swobody”*. Odmienne brzmiał głos kolejnego eksperta, który zauważa, że *”ja bym wolala, aby chociaż jedno dziecko mogło wytoczyć swoim rodzicom proces, niż jedno dziecko przez całe swoje życie było bite w domu i nie miało nic do powiedzenia”*. Jeszcze inaczej postrzega ten problem kolejny uczestnik dyskusji, który zauważa, że *„omawiany problem wynika z postaw młodych małżeństw i rodziców, którzy w natłoku informacji są zagubieni. Nie potrafią tych informacji odpowiednio przyjąć i właściwie zinterpretować. Przykładem może być młoda matka, która po urodzeniu dziecka na moim oddziale mimo ogromnej ilości informacji źródłowych – Wikipedia, Google etc. – nie wie jak przystawić dziecko do karmienia”*. Jak

zauważają eksperci „dziecko od poczęcia wraz z rodzicami jest zagubione. Pozostaje bez autorytetów. Nie posiada jasnych zasad postępowania i zachowania. Model rodziny jest zaburzony. Rodzina pozbawiona jest dziadków, którzy posiadają zasady życia, które mogliby przekazać młodym rodzicom i wnukom. Wymiana informacji o wzorcach życia nie posiada swojego źródła w rodzinie, lecz w internecie”.



Rysunek 5 Rodziny z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu na przykładzie wybranych powiatów i województwa śląskiego w 2011 roku w %

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Narodowy Spis Powszechny 2011 - gospodarstwa domowe i rodziny.

Zmiana demograficzna prognozowana jest w licznych wariantach i przez liczne instytucje. Eksperci w tym obszarze poznawczym zwrócili szczególną uwagę na „intensywny proces przesuwania się wieku, w którym podejmowania jest decyzja o prokreacji. Jak zauważa jeden z ekspertów „dziś rodzenie dziecka przez kobietę w wieku 33 lat jest zjawiskiem naturalnym. Mężczyzna decyzję o prokreacji podejmuje jeszcze później, bo często po 35 roku życia. To zjawisko ma ogromny wpływ na rynek pracy i system edukacji. W efekcie zachodzących zmian możemy oczekiwać – zdaniem ekspertów – depopulacji ludności zamieszkującej Polskę i narastającej dynamicznie migracji zarobkowej z krajów Europy Wschodniej. W związku z tym ważnym jest postrzeganie zmian demograficznych przez pryzmat Unii Europejskiej. Podejmowanych przez Unię programów i działań. Przez wspólne działania i wzajemne

wspieranie się. Polska nie jest bezludną wyspą” – jak podkreśla jeden uczestników dyskusji. Choć w jednej z wypowiedzi eksperckich wybrzmiał postulat, w którym ekspert oczekuje, że „Nie możemy liczyć tylko na Unię. Ona ma swoje interesy. Dlatego też musimy sami zadbać o własne sprawy. Później liczymy na pomoc sąsiadów”.

Poważna część dyskusji skupiła się na minimalizowaniu zmian demograficznych przez świadomą i zorganizowaną politykę migracyjną. Jak zauważa jeden z ekspertów *„jestem za tym, aby do Polski sprowadzać pielęgniarki, ale pod kilkoma warunkami. Pierwszym jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Ważną jest umiejętność porozumiewania się w języku polskim. Dużą wagę ekspert przywiązuje „do podjęcia przez osobę migrującą do Polski dobrowolnego przeszkolenie w zakresie uwarunkowań kulturowo-społecznych”.* W ocenie ekspertów *„polityka migracyjna w żadnym wariantcie nie może opierać się na zjawiskach żywiołowych i niekontrolowanych. Największe znaczenie posiada przede wszystkim bliskość kulturowa, Ten czynnik będzie decydował o ewentualnym sukcesie krajowej polityki migracyjnej lub jej porażce. Dlatego też migracje są niezbędnym procesem, bez którego udziału gospodarka krajowa nie będzie w stanie się w pełni rozwijać”.* Zasadniczym problemem w ocenie ekspertów jest w tym obszarze problemowym kwestia trwałości pobytu na terenie kraju migrantów i związana z tym ich migracja do lepiej rozwiniętych krajów Europy Zachodniej. Jeden z ekspertów omawiając to zagadnienie, stwierdził, że *„to na jak długo migranci pozostaną w naszym kraju zależy ,tylko od nas samych. Od tego, jakie stworzy się im warunki pobytowe i warunki pracy. Niech migranci pracują na takich samych warunkach jak my. Niech nie będą dyskryminowani w miejscu pracy niższą płacą za wykonywanie tej samej pracy, którą nie zawsze chcą podjąć Polacy. Oczekujemy, że w ten proces aktywnie włączy się państwo z odpowiednią do zachodzących zmian na rynku pracy polityką migracyjną”.*

W kontekście polityki migracyjnej w Polsce eksperci zauważyli, że *„polityka migracyjna jest instrumentalna i ukierunkowana wyłącznie na określanie liczbowych parytetów dopuszczalnych migracji zarobkowych do Polski. Wynikiem tego działania było zablokowanie kilkunastotysięcznej fali migrantów z Afryki Północnej i wejście na obszar Polski ponad miliona migrantów z Ukrainy”.*

Motywy migracji	„wypychające” czynniki	„ciągnące” czynniki
Ekonomiczne i demograficzne	ubóstwo, bezrobocie, niskie płace, wysoki przyrost naturalny, brak podstawowej opieki medycznej, braki w systemie edukacji	perspektywy wyższych zarobków, perspektywy poprawy standardu życia, rozwój osobisty lub zawodowy
Polityczne	konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc, korupcja, łamanie praw człowieka	poczucie bezpieczeństwa, wolność polityczna
Społeczne i kulturowe	dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych, religijnych	łączenie rodzin, migracja do kraju przodków, brak zjawiska dyskryminacji

Rysunek 6 Motywy migracji, wg. Banku Światowego

Migracje w ocenie ekspertów dotyczą również Polaków. Jak zauważają uczestnicy dyskusji *„ogromne zasoby doskonale wykształconych pielęgniarek opuszczają po studiach Polskę. Pozostają jedynie te osoby, które założyły rodziny i nie chcą ich opuszczać. Jest to ogromna strata dla kraju, krajowej gospodarki i rynku pracy. Osoby migrujące – w ocenie ekspertów – w miejscu docelowym migracji zakładają rodziny i do kraju już nie wracają”*. Kluczowym czynnikiem – co było już przez ekspertów podkreślane – kształtującym wielkość migracji są płace. Jeden z ekspertów stwierdza, że *„godząc się (my związki zawodowe) na płace w wysokości czterech tysięcy dwustu złotych brutto dla pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją sami strzeliliśmy sobie w kolano. Różnica między pielęgniarką z Polski i z Niemiec polega wyłącznie na kolosalnej różnicy w pensji. Natomiast my polskie pielęgniarki potrafimy o wiele więcej od niemieckich. Przewyższamy je w każdym calu. Dlatego tak bardzo Niemcom zależy na polskich pielęgniarkach”*.

W końcowej konkluzji eksperci podkreślili, że *„mimo wszystkich błędów i słabości związanych z transformacją ustrojową państwa wykonany został skok cywilizacyjny. Dobrobyt Polaków i jakość życia są nieporównywalne do wczesnych lat 80. XX wieku”*.

W podsumowaniu dyskusji każdy jej uczestnik został poproszony przez prowadzącego o krótką odpowiedź na pytanie, o to, czy obawia się zmiany demograficznej? Jeżeli tak do dlaczego? Pierwszy z ekspertów stwierdził, że obawia się zmiany demograficznej. W uzasadnieniu odpowiadający na pytanie ekspert uznał, że *„obawia się przede wszystkim zaniku tradycyjnej rodziny. Spadku urodzeń i dzietności. W efekcie proces starzenia się, będzie się nasilał a finanse zabezpieczające potrzeby socjalne będą niewystarczające”*. Kolejny ekspert przychylił się do

zdania poprzednika, podkreślając, że „*sama nie wiem, ale chyba się boję. Sam jestem pielęgniarką i też się zestarzeję. Boję się, że wtedy nie będzie miał się kto mną opiekować*”. Kolejny głos eksperci w całości skupili na odpowiedzi. obawiam się i boję. Ekspert uznał, że „*najbardziej boję okresu przejściowego. Tego, kiedy w ogóle zaczniemy cokolwiek robić aby tę sytuację zmienić. Wydaje mi się, że będzie wtedy za późno i na pewno będzie jeszcze gorzej niż dziś*”. W kolejnym głosie eksperckim również wybrzmiał akcent obawy i lęku przed zmianą demograficzną. Ekspert w uzasadnieniu swojej oceny stwierdza, że „*jestem w wieku przedemerytalnym. I gdy 30 lat temu, gdy zaczynałam pracę nikt mi nie dał szansy na to, abym mogła oszczędzać na moją emeryturę. Teraz jest już za późno, aby cokolwiek zmienić. Dlatego uważam, że poziom mojego życia i status społeczny na mojej emeryturze będzie nędzny*”. Odmiennym głosem charakteryzuje się odpowiedź, w której ekspert stwierdza, że „*nie obawia się depopulacji*”. Uzasadniając swoje stanowisko, podkreśla, że „*społeczeństwo się bogaci. Dziś mamy aspiracje być najlepiej rozwiniętą gospodarką i bogatym krajem. Polska poradzi sobie w utrzymaniu rozkwitu gospodarczego i utrzymania PKB na wysokim poziomie*”. Również kolejny ekspert, odpowiadając na zadane pytanie, stwierdził, że „*obawia się zmiany demograficznej w jednym aspekcie czy zdążę zobaczyć swoje wnuki*”. Podobną ocenę jak poprzednia wyraził kolejny ekspert, zaznaczając, że „*choćby ze względu na córkę, która tu przy mnie siedzi, gdyż nie wiem, jaką będzie miała przyszłość. Ja też nie wiem, czy dożyję aby zobaczyć swoje wnuki. Żyjemy w czasach pełnych stresu i różnych chorób oraz rozlicznych obowiązków, z którymi sobie nie radzimy*.” W kolejnej odpowiedzi ekspert stwierdza „*ja też się obawiam. Najbardziej tego, że już niebawem nie będzie kto miał pracować na nasze emerytury*”. Nie obawiam się zmiany demograficznej wyraźnie wybrzmiało w głosie eksperta, który w swojej wypowiedzi zauważa, że „*mamy mądre społeczeństwo. Nasze dzieci są dobrze wykształcone. Poradzimy sobie z tym problemem. Tylko żeby Unia Europejska na w tym nie przeszkadzała*”. W kolejnej ocenie dominują obawy związane ze zmianą demograficzną. Uczestniczka dyskusji wyrażająca taką opinię skupił się na swoim zawodzie, w którym stwierdza, że „*ona i jej koleżanki są już zawodowo wypalone, zmęczone. Dopiero przekroczyły pięćdziesiątkę i nie wiedzą, co je czeka, poza tym, że niskie emerytury*”. W podobnym tonie wypowiedziały się kolejne uczestniczki dyskusji, szczególnie podkreślając swoje obawy związane z przyszłością swoich dzieci. W innym głosie ekspert zauważa, że „*ma nadzieje, że społeczeństwo zmądrzeje i zauważy ten problem w*

pełnym jego wymiarze skutków społecznych i gospodarczych”. Jeszcze inaczej postrzega to kolejny ekspert, który podkreśla, że *„mieszkam na maleńkiej ulicy, na której w ostatnim czasie pojawiło się siedem wdów. Wdowy nie posiadają tak wysokiego uposażenia, jak mieszkańcy bogatych krajów Europy Zachodniej. Muszą wiązać koniec z końcem każdego kolejnego miesiąca. Boją się chorej starości. Obawiam się, że ten stan nie będzie ulegał poprawie. W wyniku starzenia się raczej będzie się pogarszał”*.

Zmiana demograficzna w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej – wybrane przykłady

Występujące w ostatnich latach zmiany demograficzne wraz z klimatycznymi i technologicznymi uznaje się powszechnie za główne determinanty kształtujące w sposób dynamiczny rynki pracy³⁹. Przemiany te – łącznie z globalizacją procesów gospodarczych – stanowią największe wyzwania stojące przed rozwijającymi się społeczeństwami⁴⁰.

Zmiany demograficzne wynikające z zachodzących od wielu lat procesów w sposób szczególny powodują określone skutki, zarówno ekonomiczne, jak i w polityce społecznej. Stąd konieczne staje się wypracowanie rozwiązań wskazujących instrumenty reagowania na negatywne skutki tych zmian⁴¹. Mając to na uwadze Unia Europejska i jej kraje członkowskie systematycznie analizują procesy wynikające ze zmiany demograficznej m.in. w sferze zatrudnienia i opracowują liczne dokumenty programowe. Ich głównym celem jest przede wszystkim określenie możliwości wzrostu poziomu zatrudnienia osób w wieku 50 i więcej lat⁴², a także ograniczenie ich marginalizacji społecznej związanej z brakiem pracy i ubóstwem⁴³.

Zasadniczym dokumentem dotyczącym rozwoju Unii Europejskiej i poszczególnych krajów członkowskich jest Strategia Europa 2020 (dalej – strategia). Została ona opracowana

³⁹ M. Dobrowolska, R. Marszowski, Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację, Katowice/Pszczyna 2017.

⁴⁰ E. Kryńska, Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze w: Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej numer 55. Warszawa 2010, s. 29–48.

⁴¹ Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Warszawa 2013, s. 4.

⁴² Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej. Komisja Europejska. Bruksela 2010, s. 5.

⁴³ Tamże, s. 7.

w szczególności w związku ze skutkami światowego kryzysu finansowego⁴⁴. W strategii ujawnione zostały ograniczenia występujące w UE, takie jak m.in. niższe niż w innych częściach świata zatrudnienie osób w wieku 20–64 lata, niższy poziom pracujących kobiet w relacji do pracujących mężczyzn, niższy poziom zatrudniania osób starszych (50–64 lata) oraz niższy poziom wykorzystywanego przez Europejczyków czasu pracy⁴⁵. W strategii podkreśla się znaczenie działań wobec zmniejszania się w UE liczby osób aktywnych zawodowo, przy jednoczesnym (dwukrotnie wyższym tempie, w relacji do roku 2007) wzroście liczby ludności w wieku powyżej 60 roku życia⁴⁶. Strategia obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

1. Rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji.
2. Rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej.
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Ze wskazanymi priorytetami powiązane są wyznaczone w strategii cele UE:

- **osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata na poziomie 75%,**
- **osiągnięcie poziomu 3% PKB UE na inwestycje w badania i rozwój,**
- **osiągnięcie celu „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenia emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki),**
- **ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie,**
- **zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln.**

⁴⁴ Jak stwierdza przewodniczący Komisji Europejskiej José Manuel Barroso, kryzys był dzwonkiem alarmowym, dzięki któremu zorientowaliśmy się, że jeśli niczego nie zmienimy, skazemy się na stopniową utratę znaczenia i spadniemy do drugiej ligi nowego światowego porządku. Dla Europy nadszedł moment prawdy i czas na działania stanowcze i ambitne. Zob. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 2.

⁴⁵ Średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE w 2010 roku wyniósł 69%. W 2010 roku w UE pracowało 63% kobiet wobec 76% pracujących mężczyzn, poziom zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat wyniósł 46% przy zatrudnieniu osób z tej grupy wieku w Stanach Zjednoczonych i Japonii na poziomie 62%. W 2010 roku średnio obywatel UE pracował o 10% czasu mniej w stosunku do pracującego w Stanach Zjednoczonych lub Japonii. Zob. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 8.

⁴⁶ W UE po roku 2007 tempo wzrostu liczby ludności w wieku 60 lat i więcej wyniosło około 2 miliony osób rocznie. Przed rokiem 2007 był to 1 milion osób. Zob. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 8.

W celu osiągnięcia ogólnych priorytetów Unii Europejskiej⁴⁷ Komisja Europejska (dalej – KE) opracowała siedem projektów przewodnich, które mają umożliwić osiągnięcie priorytetów tematycznych. Są to:⁴⁸

1. „Unia innowacji” – projekt na rzecz poprawy warunków ramowych i dostępu do finansowania badań i innowacji tak, aby innowacyjne pomysły przeradzały się w nowe produkty i usługi, które z kolei przyczynią się do wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy.
2. „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy.
3. „Europejska agenda cyfrowa” – projekt na rzecz upowszechnienia szybkiego internetu i umożliwienia gospodarstwom domowym i przedsiębiorstwom czerpania korzyści z jednolitego rynku cyfrowego.
4. „Europa efektywnie korzystająca z zasobów” – projekt na rzecz uniezależnienia wzrostu gospodarczego od wykorzystania zasobów, przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, większego wykorzystania odnawialnych źródeł energii, modernizacji transportu oraz propagowania efektywności energetycznej.
5. „Polityka przemysłowa w erze globalizacji” – projekt na rzecz poprawy otoczenia biznesu, szczególnie w odniesieniu do MŚP oraz wspierania rozwoju silnej i zrównoważonej bazy przemysłowej, przygotowanej do konkurowania na rynkach światowych.
6. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej.
7. „Europejski program walki z ubóstwem” – projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej tak, aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.

⁴⁷ Są to: rozwój inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu. Zob. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 5.

Dokumentem, w którym podjęto zagadnienie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus jest Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia⁴⁹. Głównym jego celem jest podwyższenie stopy zatrudnienia szczególnie wśród kobiet i starszych pracowników. Jego osiągnięcie wymaga skoncentrowania się na czterech następujących priorytetach: lepiej funkcjonującym rynku pracy, lepiej wykwalifikowanej sile roboczej, wyższej jakości miejsc pracy i lepszych warunkach pracy oraz skuteczniejszej polityce stymulującej tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę⁵⁰.

Pierwszy z priorytetów uważa za najistotniejsze niedopuszczanie do występowania na rynku pracy wysokiej stopy bezrobocia o charakterze strukturalnym. Prowadzi ono bowiem w konsekwencji do ogromnych strat w kapitale ludzkim, w tym do przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej i wykluczenia społecznego. Najefektywniejszym instrumentem minimalizującym negatywne skutki tego zjawiska jest polityka rynku pracy, wykorzystująca przede wszystkim model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity)⁵¹. Dla jego realizacji ważne jest przyspieszenie tempa reform, zredukowanie segmentacji rynku pracy, wzmocnienie równości płci i osiągnięcie opłacalności zmiany statusu na rynku pracy. Lepiej wykwalifikowane zasoby pracy to główny podmiot drugiego priorytetu. Z uwagi na szybko zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności oraz trwałe niedopasowanie umiejętności na rynku pracy UE konieczne jest, aby lepiej wykwalifikowane zasoby pracy mogły włączyć się do tworzenia zmian technologicznych⁵². Wszystko to wymaga m.in. wzrostu zatrudnienia, którego determinantą są przede wszystkim inwestycje w system kształcenia i szkolenia, przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności oraz usługi w zakresie dopasowywania i poradnictwa zawodowego. W UE podkreśla się również konieczność poprawy i zwiększenia wykorzystania potencjału wynikającego z mobilności wewnątrzunijnej i napływu migrantów. Wyższa jakość pracy i lepsze warunki pracy to główne obszary zmian zawarte w trzecim priorytecie. Wyższa jakość pracy łączy się przede wszystkim z wysoką jej wydajnością i udziałem w zatrudnieniu. Natomiast lepsze warunki pracy oddziałują na lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Są to ważne czynniki kształtujące życie zawodowe pracownika. Skuteczniejsza polityka stymulująca

⁴⁸ PStrategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju ... s. 5–6.

⁴⁹ Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie. Strasburg, 23.11.2010 r.

⁵⁰ Tamże, s. 2-3.

⁵¹ Tamże.

tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę to główny cel ostatniego z priorytetów. Przy wychodzeniu z kryzysu znaczenie ma konieczność kreowania wzrostu gospodarczego, połączonego z tworzeniem nowych miejsc pracy. Dla osiągnięcia tego konieczne jest tworzenie nowych miejsc pracy, szczególnie w przedsiębiorstwach kreujących swoją działalność na podstawie wysokich umiejętności i zaawansowanych pod względem badań i rozwoju modelach biznesowych⁵³. **Ważnym warunkiem tworzenia nowych miejsc pracy jest również redukowanie pozapłacowych kosztów pracy oraz odpowiednie ukierunkowywanie dofinansowania zatrudnienia. Te działania mają również na celu zachęcanie pracodawców do zatrudnienia długotrwale bezrobotnych i innych pracowników. Równie ważne jest promowanie przedsiębiorczości i samozatrudnienia.**

W analizowanym dokumencie zostały wskazane także podstawowe działania oraz środki mające na celu osiągnięcie wzrostu zatrudnienia wśród osób starszych i ograniczenie wykluczenia społecznego. Wymaga to – wspomnianej już wcześniej – odnowy polityki flexicurity. W celu zwiększenia udziału partnerów społecznych w programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz ich odpowiedzialności za program Komisja Europejska zaproponowała organizowanie, począwszy od roku 2011, trójstronnego forum społecznego⁵⁴.

W celu podnoszenia poziomu umiejętności i ich dopasowywania do potrzeb rynku pracy KE zaproponowała, począwszy od roku 2012, utworzenie unijnej panoramy umiejętności. Głównym jej celem jest przekazywanie bardziej przejrzystych informacji osobom poszukującym pracy, osobom zatrudnionym, przedsiębiorstwom lub instytucjom publicznym. Panorama będzie zawierała aktualizowane prognozy dotyczące podaży umiejętności i potrzeb rynku pracy do roku 2020 włącznie. Jej celem jest także doprowadzenie do:

- 1. zakończenia we wszystkich językach unijnych europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).**
- 2. Kontynuowanie reformy systemów uznawania kwalifikacji zawodowych.**
- 3. Ogłoszenie nowego programu na rzecz integracji obywateli państw trzecich, w celu ułatwiania wymiany wiedzy o nich oraz włączenia tej grupy społecznej w główny nurt priorytetów integracyjnych państw członkowskich.**

⁵² Tamże.

⁵³ Tamże, s. 2.

4. Przedstawienia wniosku w sprawie usprawnienia egzekwowania praw unijnych pracowników migrujących, w odniesieniu do zasady swobodnego przepływu pracowników⁵⁵.

W obszarze poprawy jakości i warunków pracy w roku 2011 KE planowała przeprowadzenie przeglądu dyrektywy w sprawie czasu pracy. Zaplanowała podjęcie końcowej oceny unijnej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012 i na tej podstawie zaproponowanie w roku 2012 dalszej strategii na lata 2013–2020. KE zaplanowała również przeprowadzenie przeglądu unijnych dyrektyw w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu i umów o pracę na czas określony oraz ich wpływu na uczestnictwo kobiet w zatrudnieniu i na równość wynagrodzeń. Do roku 2014 KE zaplanowała przeprowadzenie pełnego przeglądu prawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy⁵⁶.

Uwzględniając wspieranie tworzenia miejsc pracy KE zaproponowała również rozwiązania mające na celu **zniesienie przeszkód administracyjno-prawnych przy zatrudnianiu i zwalnianiu z pracy, przy tworzeniu nowych przedsiębiorstw i samozatrudnieniu, zmniejszenie pozapłacowych kosztów pracy oraz przejście od pracy nieformalnej i nierejestrowanej do regularnego zatrudnienia⁵⁷.**

Ważnym problemem podjętym w strategii Europa 2020 jest zjawisko ubóstwa i wykluczenia społecznego, które dotyka osoby starsze⁵⁸. W populacji UE osoby starsze zagrożone ubóstwem stanowią 19%⁵⁹. Unia Europejska stoi więc wobec licznych wyzwań związanych z tym zjawiskiem. W pierwszej kolejności dotyczą one stabilności finansów publicznych, w obszarze świadczeń społecznych⁶⁰. Równie ważne są wyzwania związane

⁵⁴ Środki towarzyszące i przygotowawcze dla tych działań, zob. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia... . Strasburg, 23.11.2010 r., s. 9–10.

⁵⁵ Tamże, s. 14–16.

⁵⁶ Tamże, s. 19.

⁵⁷ Tamże, s. 22.

⁵⁸ Psychological aspects of corporate social responsibility in light of social and vocational integration of groups threatened by social exclusion – a case study, wyd. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

⁵⁹ Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem. Bruksela, 16.12.2010 r., s. 5.

⁶⁰ Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Warszawa 2013, s. 10–11.

z systemem opieki zdrowotnej i systemem opieki nad osobami starszymi⁶¹. Nie można więc pominąć problemu ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród osób starszych. Ten problem jest tematem przewodnim projektu europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem.

W dokumentach UE zauważa się, że ubóstwo jest zjawiskiem wieloaspektowym i wynika m.in. z wykluczenia z rynku pracy i niskiej jakości pracy. Są to dwie przyczyny, które posiadają szczególnie znaczenie⁶². Dostęp do zatrudnienia uznany jest w projekcie za najbezpieczniejszą drogę wyjścia z ubóstwa dla tych, którzy są zdolni do pracy. Natomiast głównym działaniem jest włączenie w jego ramy priorytetów programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz programu aktywnego włączania osób na marginesie rynku pracy. Włączenie tych programów ma na celu osiągnięcie w perspektywie roku 2020 75% wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn, czyli pomóc 20 milionom Europejczyków w wyjściu z ubóstwa.

Wraz z podkreśleniem znaczenia dostępu do zatrudnienia w programie współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem za ważne obszary służące temu celowi uznaje się:

- **wzmocnienie ochrony socjalnej i dostępu do podstawowych usług,**
- **inwestowanie w kształcenie i szkolenie,**
- **walkę z dyskryminacją i przestrzeganie praw człowieka,**
- **dostęp do usług sieciowych⁶³.**

Osiągnięcie zakładanych w strategii celów wymaga pełnej realizacji każdego z siedmiu projektów przewodnich. Tym samym tylko ich zrealizowanie może zagwarantować tak ważny cel, jak wzrost zatrudnienia osób starszych i ograniczenie ubóstwa oraz wykluczenia społecznego w tej grupie wiekowej.

Strategia przeciwdziałania starzeniu się społeczeństwa Europy Środkowej (dalej – EŚ) to dokument, który został opracowany w latach 2011–2013, w ramach zrealizowanego projektu pt. Platforma wiedzy nt. starzenia się społeczeństwa Europy Środkowej⁶⁴. W strategii została opracowana wizja EŚ wraz ze scenariuszami jej rozwoju do roku 2050⁶⁵.

⁶¹ Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce. Raport OECD. Warszawa 2013, s. 139–140.

⁶² Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem..., s. 6.

⁶³ Usługi sieciowe to m.in.: transport, energia, informatyka i inne.

⁶⁴ Projekt zrealizowany w ramach programu Central Europe. Zob. www.ce-agieng.eu.

⁶⁵ B. Białecka, R. Marszowski., red., Starzenie się społeczeństwa Europy Środkowej. Próba wskazania na determinanty i wyzwania, wyd. GIG. Katowice 2013, s. 10–23.

Dokument ten został oparty na definicji aktywnego starzenia się Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Zgodnie z tą definicją aktywne starzenie się to proces optymalizacji szans związanych ze zdrowiem, uczestnictwem i bezpieczeństwem, mający na celu poprawę jakości życia osób starszych⁶⁶. W strategii przy opracowywaniu wizji i scenariuszy rozwoju EŚ do roku 2050 przyjęte zostały następujące założenia: podejście do cyklu życia, łączenie polityki, interesariuszy i obszarów oraz skupienie się na człowieku i jego potrzebach. W podejściu do cyklu życia przyjęto, że wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi, ponieważ, po pierwsze „starość” nie jest kwestią konkretnych grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy. Po drugie, aktywne starzenie zaczyna się z chwilą narodzin. W założeniu łączenia polityki, interesariuszy i obszarów uznano, że zmiany demograficzne nie mogą być rozwiązywane przez jedną instytucję. Interesariusze muszą być powiązani horyzontalnie i wertykalnie (np. lokalne i regionalne działania muszą być spójne z krajowymi i międzynarodowymi). Natomiast w założeniu dotyczącym skupienia się na człowieku i jego potrzebach stwierdzono, że człowiek jest w centrum strategii. Wszystkie obszary polityki są traktowane jako obszary, które ostatecznie służą dobrobytowi ludzi.

W strategii EŚ zwraca się szczególną uwagę na sprawiedliwość i spójność społeczną⁶⁷. Przyjęto w niej, że ma ona sprzyjać minimalizowaniu negatywnych skutków zmiany demograficznej przez⁶⁸:

- **dostosowanie polityki, mechanizmów oraz procesów zarządzania do zmiany demograficznej,**
- **wzmacnianie spójności terytorialnej,**
- **zmniejszanie dysproporcji regionalnych i podziałów przestrzennych poszczególnych grup docelowych,**
- **tworzenie forum wymiany wiedzy i rozwoju wspólnych praktyk i inicjatyw między obszarami miejskimi i wiejskimi,**
- **wykorzystanie istniejących potencjałów endogennych coraz bardziej zróżnicowanej i starzejącej się ludności EŚ,**
- **podnoszenie jakości życia obywateli EŚ,**

⁶⁶ www.who.int/ageing/active_ageing/en/index.html. (dostęp: 28.03.2014).

⁶⁷ A. Scoppeta, J. Machacova, P. Moser, Środkowoeuropejska Strategia ... , s. 13.

⁶⁸ Tamże, s. 13.

- **zwiększanie jej konkurencyjności,**
- **podejmowanie skoordynowanych działań na różnych skalach terytorialnych.**

Jak wskazuje dokument EŚ w przyszłych dziesięcioleciach będzie musiała podjąć liczne wyzwania wynikające ze zmiany demograficznej. Zmiany, która jest determinowana m.in. przez wzrastającą średnią trwania życia oraz spadkiem dzietności w EŚ. Wraz z tymi dwoma procesami na zmianę demograficzną istotny wpływ będą miały wzrost migracji z EŚ do bardziej bogatych regionów oraz zmiana modelu rodziny. W związku z tym w strategii zostało wyznaczonych pięć następujących najważniejszych wyzwań:

- **wzrost udziału w rynku pracy poszczególnych grup wiekowych,**
- **potrzeba zmian w zakresie systemów zarządzania, w szczególności systemów: emerytalnych, społecznych, zdrowotnych oraz opiekuńczych,**
- **zmiany w modelu funkcjonowania rodziny,**
- **lepszą integracją migrantów,**
- **ograniczenie rosnących nierówności⁶⁹.**

Ma podstawie wyzwań w strategii EŚ wskazano cztery priorytetowe obszary, które powinny znajdować się w centrum oddziaływania władzy publicznej. Zalicza się do nich w pierwszej kolejności obszar zatrudnienia. Zostało ono uznane za kluczowy czynnik umożliwiający osobom w wieku 50 lat i więcej pełne uczestnictwo w rynku pracy i pełną integrację społeczną. Równocześnie podkreśla się, że inwestowanie w kapitał ludzki jest uważane za podstawę zwiększania szans zatrudnienia. Migracje to z kolei drugi obszar, który powinien znajdować się w centrum oddziaływania. W tym obszarze priorytetami są otwarta i aktywna polityka migracyjna zarówno w regionach, jak i w całej EŚ wraz ze środkami poprawy integracji imigrantów. Rodzina to trzeci obszar. Zauważa się w nim konieczność prowadzenia działań na rzecz zmian w zakresie pracy i opieki. Jest to ważne współczesne wyzwanie dla modelu zarządzania życiem zawodowym. Zmiany dotyczące rodziny i wspólnoty domowej powinny być w pełni skorelowane z zatrudnieniem. Czwartym obszarem, który powinien znajdować się w centrum oddziaływania władzy publicznej jest zdrowie. W tym obszarze

⁶⁹ Tamże, s. 10.

podkreśla się potrzebę promocji zdrowego i aktywnego starzenia się we wszystkich regionach EŚ. To działanie stwarza warunki do dłuższego, zdrowszego i pomyślniejszego życia obywateli⁷⁰.

W tym kontekście należy zauważyć, że spodziewane zmiany do roku 2050 będą wymuszały, zwłaszcza na instytucjach publicznych regionalnych i lokalnych, przyjmowanie określonych ról i podejmowanie wyzwań wynikających ze zmiany demograficznej. Stąd ważne jest, aby te instytucje otrzymywały wsparcie organów władzy publicznej. Natomiast podejmowane działania powinny być poprzedzane konsultacjami społecznymi, w szczególności akceptowane przez pracodawców.

Dokumenty odnoszące się do aktywizacji zawodowej poprzez edukację osób w wieku 50 lat i więcej w fazie zmiany demograficznej, wskazują, że aktywizacja zawodowa poprzez edukację tej grupy społecznej stanowi priorytet dla kształtowania procesów zachodzących na europejskim i polskim rynku pracy⁷¹. Cele główne i szczegółowe oraz przyjęte w przywołanych dokumentach założenia programowe tworzą spójną całość i odpowiadają na bieżące oraz perspektywiczne wyzwania aktywizacji zawodowej. Wśród dokumentów określających ramy polityki społeczno-gospodarczej UE Strategia Europa 2020 pełni rolę nadrzędną. Nakreśla ona cele polityki aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 plus, definiuje priorytety i działania oraz wyznacza kierunki rozwoju polityki aktywizacji zawodowej dla krajów członkowskich Unii Europejskiej. Natomiast Strategia Przeciwdziałanie Starzeniu się Społeczeństwa Europy Środkowej oraz Program Solidarność Pokoleń posiadają wymiar horyzontalny i zarazem nakreślający wizję, oraz scenariusze rozwoju jakie może wywołać w perspektywie roku 2050 zmiana demograficzna. Wskazują także skutki, jakie mogą wystąpić w sytuacji nieprzygotowania się na zmianę demograficzną.

Na podstawie przeanalizowanych zapisów wskazanych powyżej dokumentów można sformułować liczne wskazania określające nadrzędną rolę edukacji w procesie aktywizacji zawodowej zasobów pracy powiatu pszczyńskiego. Na pierwszy plan wysuwa się potrzeba uznania, że edukacja powinna być zawsze w centrum uwagi instytucji i środowisk kreujących w powiecie aprp. Płaszczyzną jej pomyślnego rozwoju są międzypokoleniowe relacje, kształtowane za pomocą metody zarządzania różnorodnością, w tym głównie zarządzanie wiekiem – z wykorzystaniem zasad mentoringu. Podejmowanym na rynku pracy działaniom przyświeca idea

⁷⁰ Tamże, s. 11–12.

promująca nadrzędną zasadę: wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi, ponieważ, po pierwsze „starość” nie jest kwestią konkretnych grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy. W tym kontekście należy wyraźnie podkreślić, że aktywne starzenie zaczyna się z chwilą narodzin. Kontynuacją wskazanej idei jest uznanie, że zmiany demograficzne nie mogą być rozwiązywane przez jedną instytucję.

Na kanwie powyższych założeń i czynników realizowana w powiecie aprp sprzyja następującym kluczowym celom:

- **efektywnemu systemowi przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia,**
- **zwiększaniu mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy,**
- **podwyższeniu stopy zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet,**
- **redukcji segmentacji lokalnego rynku pracy i rozmiarów pracy nierejestrowanej,**
- **eliminowaniu ognisk powstawania zjawiska NEETs⁷²,**
- **wspieraniu zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich, szczególnie powyżej 50. roku życia,**
- **rozwojowi elastycznych form zatrudnienia i umożliwienia przez to łączenia życia rodzinnego z karierą zawodową⁷³,**
- **zapewnieniu jak najlepszej adresowalności świadczeń i zasiłków oraz rozwój ekonomii społecznej,**
- **rozszerzeniu oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz lepsze dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wiekowej,**
- **wspieraniu aktywności społecznej osób starszych, w tym rozwojowi wolontariatu,**
- **tworzeniu warunków do rozwoju partycypacji społecznej osób starszych, w tym zaangażowania na rzecz społeczności lokalnych,**

⁷¹ M. Dobrowolska, (red.), Integracja elastycznych 50+, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice 2010.

⁷² Jak wcześniej zostało już zauważone zgodnie z definicją zawartą w polskiej wersji rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEETs to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą.

⁷³ M. Dobrowolska, Problemy życia zawodowego pracowników zatrudnionych w elastycznych formach – perspektywa psychologiczna, Wydawca Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, Warszawa 2013.

- **kształceniu ustawicznemu, wsparciu szkoleń osób w wieku 50 plus oraz promowaniu edukacji osób starszych zarówno w wymiarze formalnym, jak i poza formalnym, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.**

Poszukując rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej zasobów pracy poprzez edukację w fazie zmiany demograficznej poza sferą działań praktycznych wyraźnie akcentuje się znaczenie postrzegania tego procesu w wymiarze poznawczym. Jak zostało to zauważone liczne badania empiryczne potwierdzają niekwestionowany prymat edukacji wśród czynników podtrzymujących, determinujących i rozwijających aktywność zawodową⁷⁴. W tym kontekście warto zauważyć bezdyskusyjną wartość, którą jest pozycja Polski, która obecnie należy do grupy najbardziej rozwiniętych krajów świata. Ten awans jest ściśle związany ze zmianami w edukacji. Perspektywy osobistej kariery dają silną motywację do kształcenia się. Z drugiej strony, wyższe kompetencje obywateli są warunkiem dalszego rozwoju gospodarczego. Polska wyróżnia się na tle krajów europejskich dynamiką upowszechnienia wykształcenia na poziomie średnim i wyższym. Jednak formalne wykształcenie, zdobyte w młodości, w ramach tradycyjnie funkcjonujących instytucji systemu szkolnego i uczelni, nie wystarcza, by sprostać wyzwaniom szybko zmieniającej się gospodarki opartej na wiedzy. Do tego niezbędne jest zapewnienie możliwości stałego rozwijania kompetencji w sposób elastyczny, oparty na indywidualnym podejściu, w ramach edukacji formalnej, poza formalnej i nieformalnego uczenia się⁷⁵.

⁷⁴ M. Dobrowolska (red.), Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50+, Wydawnictwo Naukowe KMB Press, Katowice 2010.

3. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na kanwie całokształtu badań literaturowych, wyników dyskusji moderowanej o charakterze badania fokusowego i analizie wybranych przykładów badań nad zmianą demograficzną można w części utylitarnej opracowania sformułować następujące rekomendacje dla organizacji i instytucji dialogu społecznego – w szczególności związków zawodowych – mających na celu wzmocnienie ich wiedzy i pozycji w świadomej debacie publicznej nad skutkami transformacji gospodarczej kraju i jej kontekstu społecznego – oraz wniosków w formie podsumowania końcowego.

Rekomendacje	Wnioski końcowe/podsumowanie
W odpowiedzi na proces zmiany demograficznej – i w świetle jego przyszłych skutków – wydaje się uzasadnionym wpisanie do dokumentów programowych związków zawodowych i organizacji forum dialogu społecznego nowej misji dla tych organizacji i instytucji w formie następującego przesłania: „Mając na uwadze proces zmiany demograficznej związki zawodowe i dalsze organizacje forum dialogu społecznego w swoich misjach będą działać na rzecz ograniczania negatywnych skutków zmiany demograficznej – w szczególności w kontekście starzenia się społeczeństwa i dążenia do odwrócenia wskazanego trendu, w wymiarze kraju i lokalnych społeczności, sprzyjając poprawie zastępowalności pokoleniowej i wzmacnianiu aktywnej polityki społecznej i rynku pracy oraz systemu edukacji na każdym poziomie kształcenia”.	W świetle powyżej zaproponowanych rekomendacji warto jeszcze raz podkreślić, że tendencje demograficzne na obecnym obszarze kraju od początku lat 90. XX w. umożliwiają wskazanie uwidaczniających się w strukturze ludności wielowymiarowych niekorzystnych zmian⁷⁶. Wyrażają się one spadkiem liczby mieszkańców oraz utrwalaniem się głęboko ujemnego przyrostu naturalnego. Utrzymywanie się wysokiego ujemnego salda migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały, a także niskiego poziom przyrostu naturalnego na 1000 ludności. Towarzyszy temu wysoki spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, szczególnie duże obniżenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz bardzo wysoki wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Wszystko to wskazuje na
W kontekście nie przygotowania kraju na zmiany demograficzne związki zawodowe i organizacje forum dialogu społecznego winny podjąć działania na rzecz rozpoczęcia narodowej	

⁷⁵ Perspektywa uczenia się przez całe życie. Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r., s. 26.

⁷⁶ R. Marszowski, Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa. Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji w Warszawie, Humanum nr 25 (2)/2017 r. Warszawa. s. 229-243.

debaty nad zmianami demograficznym, w szczególności depopulacją ludności zamieszkującej Polskę. Równocześnie należy rozważyć w debacie rozbudowanie Programu 500+ o kolejne działania wzmacniające model tradycyjnej rodziny opartej na rodzicach z dziećmi – wielopokoleniowej.	
Wzrost świadomości w obszarze wpływu Produktu Krajowego Brutt na bezpieczeństwo rodziny i jej rozkwit wśród pracowników zrzeszonych w organizacjach związkowych i innych organizacjach forum dialogu społecznego jest niezmiernie ważny. Dlatego też należy rozważyć zbudowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej i cyklu szkoleń mówiących o potrzebie kreowania w kraju jak najwyższego poziomu PKB.	niekorzystne kierunki rozwoju struktury ludności Polski. Niesprzyjające rozwojowi struktury ludności tendencje potwierdzają również opisujące zmiany zachodzące w ruchu naturalnym. Kluczowymi determinantami niekorzystnych zmian w ruchu naturalnym ludności było utrzymywanie się na tym samym poziomie niskiej liczby małżeństw na 1000 ludności, jak również mała liczba urodzeń żywych na 1000 ludności, bardzo niewielki przyrost naturalny, skrajnie niski współczynnik dzietności oraz współczynnik reprodukcji brutto. Wskazane
Wydaje się uzasadnioną konieczność wykreowania w organizacjach związkowych i innych organizacjach forum dialogu społecznego zespołów eksperckich mogących przez debatę publiczną wpływać na: – kreowanie świadomej i perspektywicznej krajowej polityki migracyjnej sprzyjającej trwałym i efektywnym ruchoma wędrownym ludności z Europy Wschodniej w kontekście wzrostu gospodarczego kraju, – kreowanie świadomej i perspektywicznej krajowej polityki zdrowia porządkującej system w kontekście kształcenia kadr kwalifikowanych, eliminacji deficytów kadrowych w środowisku lekarzy, pielęgniarek i położnych, rozwoju geriatry i gerontologii oraz infrastruktury ochrony zdrowia, – kreowanie świadomej i perspektywicznej polityki wsparcia rodzin podejmujących się opieki nad pacjentem geriatrycznym, w szczególności: opracowanie kampanii informacyjnej wskazujących na korzyści wynikających z tego działania, opracowanie specjalistycznego programu	Wynikiem tego procesu jest dynamiczne i trwałe starzenie się ludności⁷⁷. Skutkiem regresywnego charakteru przeobrażeń demograficznych jest nasilający się proces starzenia demograficznego, co będzie rzutować na sytuację na rynku pracy. Dezaktywacja zawodowa licznych (wyższych) roczników przechodzących w wiek poprodukcyjny przy słabym zasilaniu podażą pracy ze strony mało licznych (niższych) roczników wkraczających w wiek produkcyjny, prowadzić może do zgola odmiennych trudności na rynku pracy – trudności w pozyskaniu siły roboczej, zarówno w sensie ilościowym, jak i jakościowym. W świetle zauważonych i przewidywanych zmian należy podkreślić znaczenie wpływu na kształtowanie się struktury ludnościowej kraju falowania

⁷⁷ A. Denton, Przez ciemność w stronę jaśniejszej przyszłości, w; Gospodarka za 100 lat (red.), I. Palacios-Huerta, Warszawa 2014, s. 71–98.

kształcenia rodzin podejmujących się opieki nad pacjentem geriatrycznym, opracowania rozwiązań umożliwiających wsparcie tych rodzin środkami pochodzącymi z finansów publicznych, uruchomienia publicznej infolinii „rodzina i pacjent geriatryczny”.	wyżów i niżów demograficznych, przedłużenia w czasie fazy niżowej z końca lat 80. XX w. na kolejne lata (okres transformacji), jak i oddziaływania wpływu transformacji ustrojowo-gospodarczej i akcesu Polski do UE na sferę przestrzenną, demograficzną, społeczną, gospodarczą i infrastrukturalną, co uwypukliło liczne problemy rozwojowe. Do najważniejszych z nich należałoby zaliczyć⁷⁸:
Bardzo ważną wydają się również potrzeba włączenia organizacji związkowych i innych organizacjach forum dialogu społecznego do kreowania i programowania działań narodowego Funduszu Zdrowia w obszarze profilaktyki i prewencji geriatrycznej.	– bliską perspektywę (lata po 2015 r.) wchodzenia w wiek emerytalny roczników powojennego wyżu demograficznego, co przyczyni się do pogłębienia i tak już niekorzystnego obrazu struktury wieku mieszkańców województwa,
Równie istotnym jest rozważenie włączania się związków zawodowych i organizacji forum dialogu społecznego do działań mogących zmieniać niekorzystne związane ze zmianą demograficzną zjawiska, takie jak: – wyraźnie zachwiany współczynnik feminizacji, – poważne niedobory kobiet w przedziale wieku 29-31 lata (wiek najwyższej aktywności matrymonialnej) – nienaturalna przewaga liczebna kobiet w najstarszych grupach wiekowych, – wyraźny spadek liczby zawieranych małżeństw, – istotny spadek liczby urodzeń, – ujemny przyrost naturalny, – skrajnie niska dzietność, – skrajnie niski współczynnik reprodukcji brutto, – bardzo niski współczynnik dynamiki demograficznej.	– w związku z tym dalsze deformowanie struktury płci, wzrost feminizacji, zwłaszcza w starszych grupach wieku ludności, – ograniczenie zastępowalności pokoleń rynku pracy. Jest to konsekwencja zarówno przemian w strukturze wieku, jak i efekt emigracji zagranicznych. W części także określonych preferencji w kształtowaniu się migracji wewnątrzregionalnych, – utrzymywanie się niekorzystnych zmian w strukturze bezrobotnych (absolwenci szkół wyższych).
Wydaje się, że bardzo ważnym będzie włączanie się związków zawodowych i organizacji forum dialogu społecznego w działania mające na celu zabezpieczenia godnych warunków życia osobom przechodzącym z aktywności do bierności zawodowej w wyniku zmiany demograficznej określanej m.in. mianem depresji demograficznej.	Jak zauważa J. Runge wskazane tendencje wymagają wielopłaszczyznowych działań zarówno w sferze społeczno-gospodarczej, jak i przestrzennej. Diagnoza, a właściwie stałe monitorowanie przemian ludnościowych, jest tylko punktem wyjścia do identyfikacji celów
Warto zauważyć w tym świetle potrzebę poszukiwania	

⁷⁸ J. Runge, Regionalne i lokalne konsekwencje współczesnych przemian demograficznych Polski – elementy metodologii badań. Przykład województwa śląskiego, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 223, Katowice 2015, s. 286–287.

rozwiązań, dzięki którym związki zawodowe i organizacje forum dialogu społecznego będą mogły ograniczać: – wchodzenie do bezrobocia osób o dużym stażu pracy, – dyskryminację na rynku pracy z powodu wieku, – wzrost kosztów pracy starszych pracowników, – systemy emerytalne zachęcające do stosunkowo wczesnego kończenia kariery zawodowej – relatywnie niski poziom wykształcenia osób starszych, – zły stan zdrowia, – kłopoty z adaptacją do nowych warunków – zmęczenie pracą, oraz – wzmacniać zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób, – możliwości opieki nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami, – szkolenia dla starszych pracowników w celu zdobywania przez nowych umiejętności i kwalifikacji, – przypisywanie większej wartości czasowi wolnemu. –	działań, ich wartościowania, hierarchizowania, jak też uwzględniania uwarunkowań realizacyjnych polityki ludnościowej. Punktem wyjścia powinna być także większa aktywność organów administracji państwowej w kreowaniu polityki zatrudnienia. Rynek pracy stanowi podstawę dalszych działań w sferze mieszkaniowej i w infrastrukturze społecznej. Systemowe diagnozowanie oraz łagodzenie tendencji depopulacyjnych stanowi jeden z głównych kierunków powodzenia polityki ludnościowej w okresie regresu demograficznego⁷⁹.
Poszukiwanie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego rozwiązań ograniczających kurczenie się potencjalnych zasobów siły roboczej wraz ze starzeniem się tych zasobów, rosnące obciążenie osób w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym.	
Włączenie organizacji związkowych i organizacji forum dialogu społecznego w opracowywanie wytycznych dla programów przygotowującego polityki na poziomie lokalnym, wojewódzkim, krajowym i unijnym odpowiadających na wyzwania wynikające z zjawiska starości.	
Dążenie organizacji związkowych i organizacji forum dialogu społecznego do nadania publicznym służbą zatrudnienia roli nadrzędnej w pracach nad przygotowaniem propozycji	

⁷⁹ Tamże, s. 287.

tematycznej aktywizacji społecznej i zawodowej seniorów.	
Rozważenie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego opracowania katalogu propozycji działań wzmacniających uczestnictwo seniorów w podejmowaniu decyzji kształtujących ich teraźniejszość i przyszłość (Rada Senioralna).	
Zaproponowanie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu opracowanie narodowego programu integracji międzypokoleniowej, w szczególności opartej na metodzie zarządzania różnorodnością oraz ograniczających międzypokoleniową lukę informacyjną.	
Podjęcie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego próby opracowania programu edukacyjnego prezentującego skutki gospodarcze i społeczne wynikające z depresji demograficznej.	
Podjęcie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego próby przygotowania pakietu działań dedykowanych przede wszystkim kobietą w wieku senioralnym.	
Dążenie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego do nadania problematyce wykształcenia i zdrowia rangi priorytetowej w działaniach upowszechniających aktywność społeczną i zawodową seniorów.	
Podjęcie próby przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego przygotowania kampanii informacyjnej prezentującej skutki starzenia się społeczeństwa dla modelu konsumpcji, finansów publicznych, polityk ochrony zdrowia i społecznej oraz migracji.	

Podjęcie próby przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego opracowania wytycznych do programu przeciwdziałania marginalizacji, różnicowania i wykluczenia społecznego seniorów.	
Podjęcie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego debaty publicznej dotyczącej realizowanych przez państwowe instytucje polityk zabezpieczających przez pełne uczestnictwo w rynku pracy lepszych warunków życia i pełniejszej ekskluzji społecznej osób starszych – tym samym wspieranie aktywności społecznej i zawodowej dającej im większą pełnię życia.	
Rekomendowanie przez organizacje związkowe i organizacje forum dialogu społecznego potrzeby pilnego wzmocnienia i rozwinięcia kapitału społecznego wśród osób starszych.	

Rysunek 7 Wnioski i rekomendacje

4. Załączniki

4.1 Spis tabel i rysunków

Rysunek 1 Zmiany w składowych przyroście naturalnego na przykładzie województwa śląskiego w latach 1978-2017	25
Rysunek 2 urodzenia i zgony w Polsce, dane GUS.....	26
Rysunek 3 Odsetek ludności w wieku 65+ w Polsce w 2035 r. wg. miejsca zamieszkania i płci .	28
Rysunek 4 Mediana wieku ludności Polski w latach 2007-2035	29
Rysunek 5 Rodziny z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu na przykładzie wybranych powiatów i województwa śląskiego w 2011 roku w %.....	30
Rysunek 6 Motywy migracji, wg. Banku Światowego	32
Rysunek 7 Wnioski i rekomendacje	51

4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze megatrendu: zmiana demograficzna

Tezy i pytania

1. Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%. Ta zmiana to jedno z kluczowych wyzwań, przed którym w obszarze edukacji i rynku pracy stoi współczesna Europa. Czy w Państwa ocenie Polska jest krajem, który jest przygotowany na tak poważne zmiany demograficzne?

Jeżeli tak to jak? Jeżeli nie to dlaczego?

2. Który z wymienionych determinantów zaliczyłoby Państwo do najbardziej oddziałujących na strukturę demograficzną Polaków?

- zmniejszenie się znaczenia małżeństwa jako formy współżycia ludzi na rzecz kohabitacji,
- przejście od modelu rodziny: dziecko z rodzicami „*the King – child with parents*” do modelu dziecko z partnerami „*the King – pair a child*”,
- przejście od zapobiegawczej antykoncepcji do świadomej prokreacji,
- przejście od homogenicznych typów rodzin i gospodarstw domowych do form różnorodnych.

3. Czy jest prawdą, że rodzice, zamiast inwestować w przyszłość swoich dzieci, skoncentrowali się na samorealizacji. Spowodowało to przemianę modelu rodziny z „mieszczańskiego” na „zindywidualizowany”.

Jeżeli tak to jakie są tego przyczyny?

4. W wyniku starzenia się ludności należy zauważyć fakt, iż przyszłe europejskie i krajowe zasoby pracy będą pochodzić ze znacząco starszej niż obecna populacja. Wiąże się z tym wyzwanie, którym jest potrzeba aktualizacji obecnych systemów szkoleń w celu ich dostosowania do potrzeb starzejących się społeczeństw, z których pochodzić będzie dominujący odsetek pracowników, a od jakości ich zatrudnienia i efektywności wydajności pracy zależeć będzie rozwój i konkurencyjność krajowej gospodarki. Czy kraju zauważa się ten problem? Czy krajowy system edukacji jest przygotowany na zmiany demograficzne?

Jeżeli nie to dlaczego? Jakie są tego przyczyny?

5. Zmiany demograficzne w najbliższej dekadzie na krajowym rynku pracy determinują wyraźny spadek podaży pracy i dynamiczny wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego co wprost proporcjonalnie kształtować będzie presję na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego i wpłynie istotnie na przeorientowanie systemu oświaty, dostosowując go do potrzeb osób w wieku senioralnym. Czy krajowa polityka społeczna i rynku pracy podejmują wskazane wyzwania i są przygotowane, aby im przeciwdziałać?

Jeżeli nie to dlaczego? Jakie są tego przyczyny?

6. Jak zauważa J. Runge wskazane powyżej tendencje wymagają wielopłaszczyznowych działań zarówno w sferze społeczno-gospodarczej, jak i przestrzennej. Diagnoza, a właściwie stałe monitorowanie przemian ludnościowych, jest tylko punktem wyjścia do identyfikacji celów działań, ich wartościowania, hierarchizowania, jak też uwzględniania uwarunkowań realizacyjnych polityki ludnościowej. Punktem wyjścia powinna być także większa aktywność organów administracji państwowej w kreowaniu polityki zatrudnienia. Czy wobec powyższych tez w Państwa ocenie właściwe organy administracji państwowej mają stosowne programy określające działania ograniczające negatywne skutki zmian demograficznych?

Jeżeli nie to dlaczego?

Jakie Państwa zdaniem należałoby w tym obszarze zmian podjąć działania?

7. Jak można ocenić strukturę demograficzną i kompetencyjną pracowników krajowej gospodarki – zwłaszcza najwyżej wykształconych i specjalistycznych kadr?

8. Czy w polskiej gospodarce prowadzony jest bieżący monitoring struktury wieku pracowników, w tym zwłaszcza najwyżej wykształconych i specjalistycznych kadr, i jej znaczenia i skutków dla polityki rynku pracy i zatrudnienia?

9. Czy zauważają Państwo obecnie w krajowej gospodarce niedobory pracowników, w tym zwłaszcza najwyżej wykształconych i specjalistycznych kadr wynikające ze zmian demograficznych?

10. Czy w najbliższej przyszłości mogą wystąpić problemy w funkcjonowaniu krajowej gospodarki wynikające ze struktury wieku i niedoborów pracowników, w tym zwłaszcza kadr specjalistycznych?

11. Czy pojawiają się w Państwa otoczeniu problemy wynikające ze struktury wieku pracowników, w tym zwłaszcza kadr specjalistycznych, i jakie są ewentualne sposoby ich rozwiązywania?
12. Jak w kontekście powyższych trendów i zagrożeń oceniają Państwo szanse na wypełnienie luki pokoleniowej na krajowym rynku pracy?
13. Jakie cechy obecnego i przyszłego rozwoju ludnościowego Polski (i regionów) będą stanowiły największe wyzwania dla ogólnokrajowej i regionalnej polityki społecznej i gospodarczej?
14. Wobec malejącej liczby ludności Polski i większości regionów, jakie dalsze działania wspierające dzietność kobiet (jako głównego sprawcę spadku liczby urodzeń) należy podejmować w ramach krajowej polityki ludnościowej, a jakie na poziomie regionalnym i lokalnym?
15. Czy i jaka polityka migracyjna powinna być wypracowana dla Polski i wybranych regionów kraju? Czy w ogóle potrzebna jest regionalna polityka migracyjna?
16. Czy istnieje potrzeba regionalnej polityki ludnościowej, a także społecznej i gospodarczej dla województw (obszarów) znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji demograficznej: kompleksowa polityka ludnościowa a specjalne strefy demograficzne; wyspecjalizowane działania stosownie do specyfiki demograficznej regionu i uwarunkowań historycznych.
17. Aktualna sytuacja na rynku pracy, zróżnicowana przestrzennie, może ulec zmianie wobec ograniczenia zasobów pracy w perspektywie najbliższych dekad. Jakie kierunki działań w sferze polityki gospodarczej należy podjąć w celu złagodzenia negatywnych konsekwencji ubytku zasobów pracy (niedobór rąk do pracy) w Polsce i w regionach? Czy potrzebne jest systemowe wsparcie w zakresie aktywizacji zasobów pracy?
18. Starzenie się ludności – to największe wyzwanie rozwojowe dla Polski i większości województw, zwłaszcza na obszarach peryferyjnych (depupulacyjnych). Jaką zastosować filozofię myślenia o roli seniorów w społeczeństwie, i jakie kierunki działań powinno się podjąć wobec kwestii starzejącego się polskiego społeczeństwa, a w szczególności dotyczy to obszarów problemowych: zwiększenie atrakcyjności obszarów peryferyjnych i ograniczenie odpływu ludności młodej; przygotowanie infrastruktury społecznej w zakresie usług opieki społecznej i

ochrony zdrowia; zwiększenie aktywności społeczności lokalnych dla wspólnego rozwiązania problemu powiększającej się populacji seniorów; odpowiednie działania w sferze pomocy niesamodzielnym seniorom, a więc jakie działania są niezbędne (pożądane): wsparcie domowe bądź (i) instytucjonalne, medyczne, seniorzy seniorom itp.?

19. Jaką rolę dla rozwoju społecznego i gospodarczego może (powinien) odegrać kapitał społeczny (aktywność społeczna) i jak go spożytkować?

20. Czy w Państwa ocenie występuje potrzeba monitorowania procesów i działań, oraz rozwinięcia badań naukowych nad uwarunkowaniami rozwoju ludnościowego Polski oraz demograficznymi determinantami rozwoju społecznego i gospodarczego.