

BEZROBOCIE

→ co robić

Tomasz Schimanek

Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób

POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN
FREEDOM FOUNDATION



Program:

Polsko-Amerykańskiej
Fundacji Wolności

www.pafw.pl

Realizator programu:

Fundacja Inicjatyw
Społeczno-Ekonomicznych

www.fise.org.pl



Tomasz Schimanek

Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane na potrzeby programu „Bezrobocie – co robić?”. Nie jest to raport podsumowujący badania czy statystyki, ponieważ prawie nie ma takich badań i statystyk dotyczących osób powyżej 50 - tego roku życia. To zresztą najważniejszy wniosek na przyszłość - chcąc podejmować świadome, skuteczne oraz efektywne działania skierowane do tej grupy odbiorców, trzeba znacznie lepiej rozpoznać ich sytuację, nie tylko w kontekście rynku pracy. Należy więc przeprowadzić badania, a przede wszystkim w sposób trwały uwzględnić tę grupę wiekową w statystyce publicznej.

Niniejsze opracowanie jest raczej próbą zarysowania problemów i kwestii z pewnością wymagających w przyszłości głębszego rozpoznania, opartą na mojej wiedzy oraz doświadczeniach i z pewnością nie wyczerpuje wszystkich aspektów omawianych zagadnień.

Warszawa 2006



1. Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy	4
2. Mapa instytucji, które działają na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia w kontekście rynku pracy	7
3. Rola organizacji pozarządowych	8
4. Rekomendacje dotyczące niezbędnych zmian systemowych i prawnych	9



1. Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy

Dostępne w Polsce statystyki publiczne nie wydzielają grupy wiekowej powyżej 50 lat, dlatego będą operować danymi najbardziej zbliżonymi, to jest przeznaczonymi dla grupy wiekowej 55 lat i więcej. Bezrobocie w tej grupie wiekowej nie wydaje się statystycznie poważnym problemem. Pod koniec 2004 roku w grupie wiekowej powyżej 55 lat stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 4%. Dla porównania w grupie wiekowej do 24 lat wynosiła ona 24,3%, natomiast w grupie osób mających 45 - 54 lata 22,8%.¹ Jednak te liczby nie oddają rzeczywistej sytuacji wielu osób starszych, głównie dlatego, że zgodnie z przepisami prawa, nie traktuje się jako bezrobotnych osób, które nie mają pracy a pobierają świadczenie przedemerytalne, zasiłek przedemerytalny, rentę, emeryturę lub wcześniejszą emeryturę. Prawdziwy obraz sytuacji daje analiza wskaźników dotyczących aktywności zawodowej osób powyżej 55 roku życia.

Wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55 - 64 lata w Polsce należy do najniższych w Europie. W 2002 roku osiągnął on wartość 30,46%. Pokazuje to tabela 1.²

Powyższe dane obrazują także spadek aktywności zawodowej w latach 90-tych. Przy czym, przy ogólnym spadku aktywności zawodowej Polaków w tym okresie, spadek w grupach wiekowych powyżej 55 roku życia jest znacznie większy od średniej dla wszystkich grup wiekowych (w grupie 55 - 64 lata nastąpił spadek o blisko 49%, a w grupie osób powyżej 65 roku życia o ponad 70%).

W grupie wiekowej osób powyżej 55 roku życia gorsza jest sytuacja kobiet niż mężczyzn, co pokazuje wykres 1.³

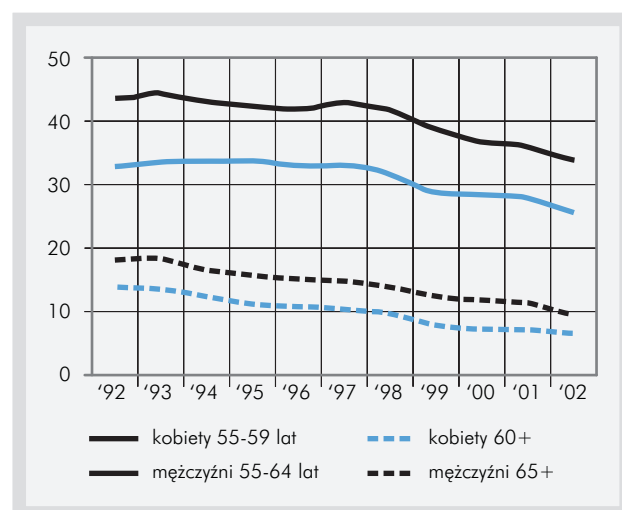
Do „wypychania” osób starszych z rynku pracy przyczyniła się w dużej mierze polityka państwa w latach 90-tych, która zmierzała do świadomego wygaszania aktywności zawodowej tych osób, z uwagi na rosnące bezrobocie oraz brak nowych miejsc pracy generowanych przez gospodarkę. W pierwszej połowie lat 90-tych w efekcie ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie, niemal 2,8 miliona

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej ludności według wieku i płci – wyniki NSP w 1988 r. i 2002 r. (w %)

		Wyszczególnienie		
		Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
NSP 1988	ogółem	65,3	74,3	57
	55-64	52,3	63,7	42,7
	65+	24,1	32,5	19
NSP 2002	ogółem	55,5	62,3	49,2
	55-64	30,4	40,4	21,9
	65+	6,9	10,6	4,6

Źródło: GUS 2003b, tabl. IV 5, s. 53.

Wykres 1. Stopa pracujących osób starszych w latach 1992-2002 (w %)



Źródło: GUS, BAEL, *Aktywność ekonomiczna...*, wydania z odpowiednich lat

osób uzyskało prawo do tych świadczeń⁴, co istotnie wpłynęło na obniżenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych. Po reformie systemu emerytalnego w końcu lat 90-tych, ta sytuacja nieco się zmieniła, zwłaszcza w kwestii zachęt do podejmowania zatrudnienia po przejściu na emeryturę, choć przede wszystkim w wymiarze uzupełniającym.

W skutek tego, przeciętny rzeczywisty wiek emerytalny w Polsce jest najniższy wśród krajów członkowskich UE

1 *Mały Rocznik Statystyczny Polski*, GUS, Warszawa 2005.

2 B. Szatur Jaworska (red.), *Praca dla osób starszych*, w: *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.

3 B. Szatur Jaworska (red.), *Praca dla osób starszych*, w: *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.

4 Tamże.

i w przypadku kobiet wynosi 56 lat, natomiast w przypadku mężczyzn 58,7 lat.⁵ Także liczba osób pobierających renty inwalidzkie jest w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w tej grupie wiekowej prawie dwukrotnie wyższa niż w krajach OECD.⁶ Tylko 25% pracujących mężczyzn i 13% kobiet przechodzi na emeryturę w wieku emerytalnym, natomiast reszta dokonuje tego wcześniej.⁷ Warto przy tym zauważyć, że osoby, które wcześniej odchodzą z rynku pracy, otrzymują mniejsze świadczenia emerytalne, gdyż im krótszy okres składowy, tym mniejsza wysokość świadczenia.

Jak podkreśla wielu ekspertów, pogorszenie się sytuacji osób starszych na rynku pracy, rodzi znacznie częściej niż w innych grupach wiekowych ryzyko braku pracy i nieaktywności zawodowej, przy czym wydłużenie się okresu poszukiwania pracy zwykle powoduje trwałe wycofanie się tych osób z rynku pracy.⁸

Niska aktywność zawodowa osób starszych rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla samych seniorów, jak i całego społeczeństwa. Wobec niskich świadczeń rentowo-emerytalnych praca jest istotnym, czasem koniecznym uzupełnieniem dochodów osób starszych. Zdarza się i tak, że wobec wysokiego poziomu bezrobocia emerytura czy renta staje się jedynym dochodem wielopokoleniowych rodzin. Praca jest często podstawowym, a niejednokrotnie jedynym bodźcem do aktywności życiowej: nadaje sens życia, motywuje do wychodzenia z domu, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną. Obowiązki zawodowe pozwalają osobom starszym odnaleźć własną wartość oraz użyteczność. Dla wielu ludzi praca to także jedna z nielicznych możliwości przebywania z innymi, nawiązywania kontaktu ze światem zewnętrznym. Przy tym należy pamiętać, że aktywność zawodowa wypełnia większość dorosłego życia człowieka i jej brak, następujący nie dlatego, że osoba starsza nie może pracować, ale dlatego, że zostaje zwolniona z pracy czy też przechodzi na emeryturę – jest wręcz szokową zmianą dotychczasowego, przez dziesiątki lat kształtowanego stylu i trybu życia. Zmianą, z którą wiele osób starszych nie może się pogodzić, a która prowadzi do apatii, zubożenia oraz ograniczenia aktywności życiowej. To z kolei powoduje pogarszanie się samopoczucia i większą zachorowalność osób starszych.

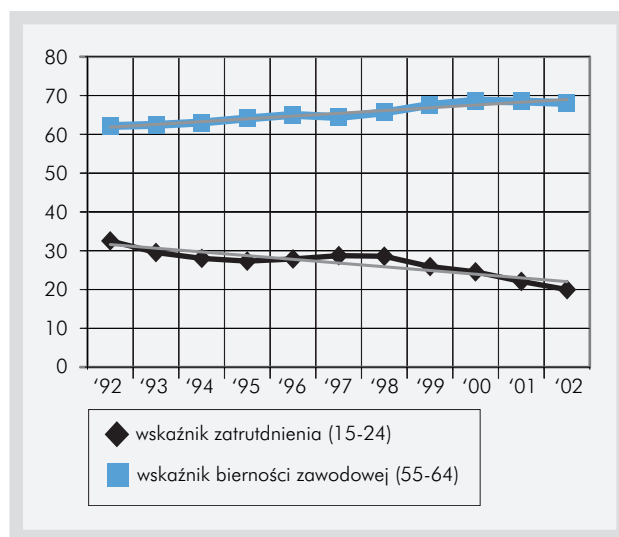
5 M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGiP, 2005.

6 Tamże.

7 B. Szatur Jaworska (red.), *Praca dla osób starszych*, w: *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004.

8 M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGiP, 2005.

Wykres 2. Wskaźnik bierności zawodowej osób w wieku 55 – 64 lata, a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 24 lata.



Źródła: BAEL, GUS

Niska aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia niesie także negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa. Niepracujące osoby starsze nie tworzą produktu narodowego, nie przekazują zdobytej przez lata wiedzy oraz doświadczeń, natomiast obciążają budżet państwa kosztami świadczeń rekompensujących brak zatrudnienia. Także większa zachorowalność osób nieaktywnych zawodowo generuje dodatkowe obciążenia dla budżetu państwa. Inną, istotną konsekwencją zmniejszenia aktywności zawodowej seniorów jest obniżenie wpływów podatkowych, ograniczenie kręgu konsumentów, a także mniejsza liczba płacących składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz na ubezpieczenie społeczne.

Nie jest przy tym prawdą, że podtrzymywanie zatrudnienia osób starszych powoduje zabieranie miejsc pracy młodym ludziom wkraczającym na rynek pracy, a takie przeświadczenie jest w Polsce dość powszechne. Po pierwsze, miejsca pracy zajmowane przez osoby powyżej 50 roku życia nie są miejscami dla ludzi młodych (z uwagi na konieczną wiedzę i doświadczenie). Po drugie, doświadczenia starych krajów członkowskich UE pokazują, że utrzymywanie wysokiej aktywności zawodowej osób starszych zmniejsza obciążenia budżetu państwa z tytułu świadczeń społecznych, a co za tym idzie umożliwia finansowanie tworzenia miejsc pracy dla ludzi młodych. Także w Polsce widać, że zmniejszanie się zatrudnialności osób powyżej 50 roku życia,

powoduje zwiększanie się bezrobocia wśród ludzi młodych. Tę zależność wyraźnie pokazuje wykres 2.⁹

Przyczyn tak niskiej aktywności zawodowej osób starszych jest, co najmniej kilka:

- trudna sytuacja na rynku pracy, wysokie bezrobocie;
- trudne warunki gospodarowania i wysokie koszty pracy powodują, że tworzy się niewiele nowych miejsc pracy, natomiast pracodawcy poszukują takich pracowników, a takimi są przede wszystkim ludzie młodzi;
- dynamiczny rozwój nowych technologii powoduje, że bardzo często pracodawcy pozbywają się osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają;
- powszechne stereotypy na temat starszych pracowników zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób powyżej 50 roku życia. W świetle tych stereotypów osoby starsze są przede wszystkim mniej elastyczne, częściej chorują, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii;
- świadoma polityka państwa odciągająca z rynku pracy osoby starsze, przede wszystkim za pośrednictwem systemu zabezpieczenia społecznego;
- szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż cztery lata do nabycia uprawnień emerytalnych. Wydłużenie okresu z dwóch do czterech lat, jak potwierdzają eksperci, paradoksalnie pogarsza sytuację osób starszych. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które weszły lub niebawem wejdą w okres ochronny, gdyż później nie mogą ich zwolnić aż przez cztery lata.¹⁰

Należy stwierdzić, że problem niskiej aktywności zawodowej osób starszych oraz ich dyskryminacji na rynku pracy jest w Polsce obecny i z pewnością, m.in. w związku z postępującym starzeniem się polskiego społeczeństwa, będzie nasilał się. Trzeba przypomnieć, że według prognoz GUS w 2020 roku osoby powyżej 60-tego roku życia będą stanowić ponad 26% społeczeństwa.

9 *Czy wcześniejsze emerytury zmniejszają bezrobocie?*, tekst dostępny na stronie internetowej www.mgip.gov.pl

10 m.in. *Cztery lata gorsze od dwóch*, artykuł zamieszczony w portalu www.gazeta-prawna.pl 1 marca 2004 r. Taką opinię prezentują również prawnicy z zakresu prawa pracy: Maria Teresa Romer oraz Iwona Jaroszevska-Ignatowska w: *Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek? – głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, ARFP, Warszawa 2005.



2. Mapa instytucji, które działają na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia w kontekście rynku pracy

Ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie ma w Polsce podmiotów, których zasadniczą misją czy też celem działania byłaby poprawa sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50-tego roku życia. Działania na rzecz wsparcia i aktywizacji zawodowej osób starszych, chociaż są podejmowane oraz prowadzone przez różne podmioty publiczne i niepubliczne, nie stanowią głównej sfery ich zadań.

Jeżeli chodzi o podmioty publiczne, to na rzecz tej grupy beneficjentów działa system publicznych służb zatrudnienia oraz system pomocy społecznej. W jednym i drugim przypadku nie udało mi się dotrzeć do danych pokazujących, ile osób powyżej 50-tego roku życia korzysta z obu systemów i z jakiego typu usług. Z ogólnych obserwacji, a także z dostępnych wyników badań i analiz wynika, że system pomocy społecznej przede wszystkim podejmuje działania osłonowe, mające na celu łagodzenie negatywnych skutków pozostawania bez pracy, natomiast nie świadczy typowych usług dostępnych w obrębie rynku pracy. Jest to domena służb zatrudnienia. Jednak powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy nie są zbyt skuteczne w pracy z osobami starszymi. Po pierwsze dlatego, że możliwości aktywnego oddziaływania tych służb w ogóle (niezależnie od grupy wiekowej odbiorców) są ograniczone warunkami obiektywnymi, przede wszystkim zbyt dużą liczbą podopiecznych przypadających na jednego pracownika służb zatrudnienia, co uniemożliwia prowadzenie skutecznych i efektywnych działań na rzecz potrzebujących. Dobitnie pokazuje to fakt, że na jednego doradcę zawodowego, średnio przypada 6 674 bezrobotnych.¹¹ Po drugie, biorąc pod uwagę priorytety polskiej polityki zatrudnienia, a także cele rządowych programów realizowanych w ostatnich latach oraz priorytety wsparcia w ramach programów finansowanych ze środków Phare i EFS, wyraźnie widać, że publiczne służby zatrudnienia nastawione są przede wszystkim na ludzi młodych. Osoby powyżej 50-tego roku życia nie są traktowane jako istotna grupa beneficjentów. Brakuje pracowników specjalizujących się w pracy z tego typu odbiorcą.

Jedyny rządowy program wsparcia zatrudnienia osób powyżej 50-tego roku życia właściwie skierowany do służb zatrudnienia (Program 50 plus), chociaż

świadczy o zwróceniu uwagi na tę grupę odbiorców, w niczym jeszcze nie zmienia ogólnego obrazu. Sytuacja – dzięki wpływom europejskiej polityki zatrudnienia – powoli może zmieniać się na lepsze, czego dowodem jest przewidzenie działań aktywizujących na rynku pracy osób powyżej 50-tego roku życia w planach wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, a także w rządowych strategiach dotyczących rynku pracy oraz integracji społecznej.

Obok publicznych służb zatrudnienia, na rynku pracy są aktywne agencje zatrudnienia, prowadzone przez podmioty prywatne. Z ponad 800 działających agencji – wedle mojej wiedzy – nie ma żadnej specjalizującej się w pośrednictwie na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia, a takie agencje powstają na przykład we Francji czy w Wielkiej Brytanii. Nie ma także danych, które pokazywałyby, ile osób starszych skorzystało z usług agencji.¹² Jednak biorąc pod uwagę zawody, w których podjęły pracę osoby korzystające z pośrednictwa agencji, można domniemywać, że wśród nich znalazło się niewiele osób w integrującej nas grupie wiekowej.

Na razie niechętnie ten temat podejmują związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, dla których priorytetem są inne grupy wiekowe, w szczególności młodzież.

Uzupełnieniem tego obrazu jest brak nowoczesnego systemu kształcenia ustawicznego, obejmującego oczywiście również osoby starsze, a także brak w firmach rozwijającego się w „starych” krajach członkowskich UE zarządzania wiekiem, które umożliwia racjonalne wykorzystanie pracowników, także powyżej 50-tego roku życia.

11 M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGIP, 2005.

12 *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2004 roku*, MGIP, Warszawa 2005.



3. Rola organizacji pozarządowych

W przypadku organizacji pozarządowych jeszcze trudniej niż w odniesieniu do publicznych służb zatrudnienia oszacować, ile z nich zajmuje się usługami rynku pracy na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia. Można tu wyróżnić dwie podstawowe grupy organizacji, które realizują tego typu działania.

Pierwsza z nich, to organizacje, które koncentrują się na wsparciu osób starszych. Według ostrożnych szacunków może ich być w Polsce około 400. Jednak większość z nich nie skupia się na aspekcie zatrudnienia, a przede wszystkim na działaniach osłonowych, rekompensujących negatywne skutki dezaktywacji zawodowej. Głównym odbiorcą tego typu działań są więc osoby, które nie pracują, ale mają ku temu swoiste uzasadnienie (emerytura, renta, stan zdrowia). Oczywiście część z tych organizacji prowadząc działania generuje w ich ramach miejsca pracy, ale po pierwsze, nie jest to zbyt częste w tej grupie organizacji (większość z nich opiera się na pracy wolontariuszy), po drugie, nie zawsze są to miejsca pracy dla interesującej nas grupy wiekowej.

Na szczególne wyróżnienie w tej grupie organizacji zasługują te, które zajmują się edukacją ustawiczną skierowaną do seniorów. Potencjalnie mogą one stanowić bardzo istotny element wsparcia aktywności zawodowej seniorów, jednak na razie nie są nastawione na dostarczanie wiedzy czy umiejętności pod kątem rynku pracy, ale na to, aby zagospodarować czas wolny oraz utrzymać aktywność seniorów poza rynkiem pracy. Potencjał tego typu organizacji jest dość spory, mam tu na myśli przede wszystkim blisko 90 działających w Polsce Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

Druga grupa organizacji pozarządowych adresujących swoje usługi do osób powyżej 50-tego roku życia to organizacje świadczące usługi rynku pracy. Niestety tu także nie ma w zasadzie wyspecjalizowanej oferty skierowanej do osób starszych. W bazie danych organizacji pozarządowych działających na rzecz osób bezrobotnych oraz świadczących usługi rynku pracy dostępnej przez stronę www.bezrobocie.org.pl znajduje się siedemset dziewięćdziesiąt pięć organizacji działających na rzecz bezrobotnych i świadczących usługi rynku pracy. Z tego tylko dwanaście deklaruje, że istotną grupą odbiorców ich działań są osoby powyżej 50-tego roku życia. Po przeanalizowaniu aktualnej oferty tych dwunastu organizacji stwierdzimy, że tylko jedna z nich ma wyraźnie wyodrębnioną tę grupę odbiorców. W ja-

kiej mierze potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest niewielkie zainteresowanie ze strony tych organizacji dotacjami w ramach programu Phare *Wsparcie na rzecz zatrudnienia osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia* (w dwóch konkursach dotacyjnych napłynęło nieco ponad trzydzieści wniosków). Osoby powyżej 50-tego roku życia – podobnie zresztą, jak w przypadku publicznych służb zatrudnienia – nie były dotychczas istotną grupą odbiorców działań organizacji pozarządowych w obrębie rynku pracy. Dodatkowo (nie dotyczy to tylko osób starszych) większość organizacji pozarządowych świadczących usługi w obrębie rynku pracy ma problem z pozyskaniem fachowej, dobrze przygotowanej i doświadczonej kadry (doradców zawodowych, psychologów, etc.).

Obraz ten uzupełniają dane dotyczące wolontariuszy współpracujących z organizacjami, lecz także nie są one zbyt budujące. Według badań przeprowadzonych przez Stowarzyszenie KLON/JAWOR¹³ zaledwie 15% wolontariuszy to osoby powyżej 55-tego roku życia.

Trzeba przy tym zauważyć, że właściwie wszystkie organizacje w tej grupie działają na rzecz osób, które przechodzą na emeryturę bądź rentę, gdyż to przez minionych kilkadziesiąt lat była cenzura wyznaczająca poziom aktywności zawodowej oraz poziom dochodów osobistych. Osoby powyżej 50-tego roku życia jako wyodrębniona kategoria beneficjentów są wciąż „nowościami” i jeszcze wyraźnie nie zaistniały w działaniach organizacji pozarządowych.

¹³ Wolontariat, filantropia i 1% – raporty z badań 2004, 3w* 001, Warszawa 2004.



4. Rekomendacje dotyczące niezbędnych zmian systemowych i prawnych

Podstawowe działanie, które należy podjąć to uwzględnienie w różnego rodzaju statystykach publicznych interesującej nas grupy wiekowej. Obecnie w wielu przypadkach w ogóle takich danych nie ma, a na przykład w statystykach gusowskich jest podział na grupy osób mających 25 - 54 lata, 55 - 64 lata i na osoby powyżej 65-tego roku życia. Bez danych w tym zakresie trudno jest dać rzetelną diagnozę sytuacji tej grupy wiekowej na rynku pracy, a co za tym idzie jest ciężko zaplanować skuteczne i efektywne działania naprawcze.

- Uwzględnienie osób powyżej 50-tego roku życia powinno dotyczyć także sprawozdawczości oraz statystyk prowadzonych przez służby publiczne, tak, aby można było pokazać, w jakim zakresie te osoby korzystają z usług różnego rodzaju instytucji publicznych.
- Warto także, aby uwzględnić tę grupę wiekową w badaniach dotyczących organizacji pozarządowych, na przykład w tych, które realizuje Stowarzyszenie KLON/JAWOR, zwłaszcza w odniesieniu do obszarów i form działań organizacji, a także zatrudnienia oraz wolontariatu.
- Jeżeli chodzi o istniejące regulacje prawne dotyczące rynku pracy oraz organizacji pozarządowych, to dają one stosunkowo duże możliwości podejmowania różnorodnych działań na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia. To, że możliwości te są wykorzystywane w tak niskim stopniu, nie wynika wprost z przepisów prawa, a o przyczynach tego stanu rzeczy mowa poniżej.
- Natomiast na gruncie prawnym poważnym problemem są regulacje systemu zabezpieczenia społecznego, które chociaż w mniejszym stopniu niż to było w połowie lat 90-tych, nadal nie zachęcają ani osób starszych do podtrzymywania aktywności zawodowej, ani pracodawców do utrzymywania ich zatrudnienia.
- W odniesieniu do regulacji prawnych warto jeszcze zwrócić uwagę na trzy kwestie szczegółowe, ale istotne. Pierwsza to wspomniany już, czteroletni okres ochronny przed emeryturą. Skutki jego wydluzenia wymagają z pewnością głębokiej analizy, ponieważ wspomniane już opinie ekspertów wskazują, że pogarsza on sytuację osób w wieku przedemerytalnym, co być może przemawiałoby za jego skróceniem. Drugi problem dotyczy możliwości działań organizacji pozarządowych w obrębie rynku pracy. Organizacje mogą stosować pewne instrumenty

tylko wtedy, jeżeli pracują z osobami skierowanymi przez służby zatrudnienia, które jednak nie mają takiego obowiązku i to, czy zechcą współpracować z organizacjami pozarządowymi zależy od ich dobrej woli. Dotyczy to także kwestii istotnej z punktu widzenia organizacji pozarządowych, czyli dostępu do rejestrów bezrobotnych. Trzecia kwestia to zdefiniowanie odbiorcy pomocy w świetle regulacji dotyczących funduszy strukturalnych w Polsce. Niezbędna jest zmiana tych zapisów, ponieważ przy obecnej ich interpretacji pomoc – w ramach działań skierowanych na aktywizację bezrobotnych – należy się wyłącznie osobie bezrobotnej. Jeżeli jednak na przykład odbiorcą takiego wsparcia jest osoba długotrwale bezrobotna, wymagająca dłuższej pracy nad przywróceniem pełnych zdolności do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy oraz zdarzy się, że w trakcie tego procesu uda jej się znaleźć zatrudnienie, to traci prawo do otrzymywania dalszego wsparcia. Przestaje być formalnie bezrobotna, mimo że nie jest jeszcze w pełni przygotowana do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy.

- Wracając do kwestii podstawowych, słabość działań na rynku pracy na rzecz osób powyżej 50-tego roku życia nie wynika z ułomności prawa, ale przede wszystkim z braku świadomości społecznej dotyczącej wagi i znaczenia problemu niskiej aktywności zawodowej osób starszych. Stąd konieczne jest podjęcie szerokich działań promujących aktywność zawodową seniorów, skierowanych do różnych odbiorców: do społeczeństwa, administracji publicznej, pracodawców, związków zawodowych, które na razie niezbyt aktywnie podejmują w Polsce ten temat, a także do organizacji pozarządowych i do samych seniorów. Rząd, wspólnie z partnerami społecznymi, powinien w większym stopniu nagłaśniać kwestie związane z dyskryminacją ze względu na wiek, podobnie jak ma to miejsce w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć. Powinien także rozważyć racjonalne wykorzystanie posiadanych instrumentów, przede wszystkim finansowych, ale także prawnych, tak, aby służyły one stymulowaniu zmian w tym zakresie, w tym także wprowadzaniu innowacyjnych w Polsce rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem.
- W tych działaniach szczególne miejsce powinno mieć przełamywanie negatywnych stereotypów silnie zakorzenionych w społeczeństwie dotyczących

starszych pracowników (w szczególności wśród pracodawców). Także ważnym argumentem byłyby wyniki badań pokazujące, podobnie jak to ma miejsce w Wielkiej Brytanii czy Stanach Zjednoczonych, potencjał tkwiący w osobach starszych, ewidentne korzyści, które z ich zatrudniania mogą mieć pracodawcy, a także cała gospodarka. Szczególnie należy zwalczać fałszywe przekonanie o „zabieraniu” miejsc pracy młodym przez seniorów i odwrotnie.

- Niezwykle ważne jest również zbudowanie spójnej polityki państwa nastawionej na wspieranie aktywizacji zawodowej osób powyżej 50-tego roku życia, obejmującej zarówno zachęty ze strony systemu zabezpieczenia społecznego, jak i stymulowanie finansowe działań w tym zakresie podejmowanych przez podmioty publiczne oraz niepubliczne. Silniej i powszechniej niż do tej pory priorytety związane z poprawą sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50-tego roku życia powinny być zaznaczone w strategiach rozwojowych kraju, programach rządowych i samorządowych oraz w dokumentach będących podstawą wykorzystania funduszy strukturalnych na lata 2007 - 2013.
- Konieczne jest także przygotowanie pracowników, tak podmiotów publicznych, jak i niepublicznych do pracy z osobami powyżej 50-tego roku życia.
- Szczególne miejsce w aktywizacji zawodowej seniorów powinna mieć edukacja ustawiczna, stąd konieczność stworzenia ogólnopolskiego systemu takiej edukacji, skierowanej również do seniorów oraz opartej na istniejącym potencjale organizacji pozarządowych i szkół publicznych.