

Beata Trzop*
Magdalena Witkiewicz**

AKTYWIZACJA ZAWODOWA Kobiet DOJRZAŁYCH W KONTEKŚCIE KONCEPCJI *LIFE LONG LEARNING*

Wprowadzenie

Celem artykułu jest ukazanie problematyki aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce w odniesieniu do szeroko rozumianych procesów modernizacyjnych, a w efekcie do funkcjonujących rozwiązań w ramach polityki społecznej i programów aktywizacji zawodowej kobiet dojrzałych, także w optyce skutków ekonomicznych i społecznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa i problematyka wykluczenia i marginalizacji. Sama problematyka aktywizacji zawodowej może być także umiejscowiona w szerokim kontekście działań rewitalizacji społecznej, bowiem jak wskazuje Jerzy Leszkowicz-Baczyński „nawet najbardziej zaawansowane i kosztochłonne działania poprawiające stan infrastruktury i przestrzeni miejskiej muszą być powiązane z adekwatnymi oddziaływaniami usuwającymi patologie i stany kryzysowe, takie jak bieda, bezrobocie, brak umiejętności osiągnięcia celów przez ludzi i ograniczenia w dostępie do szeroko pojętego kapitału społecznego. Rewitalizacja społeczna, nie będąc narzędziem doskonałym, cele te z pewnością przybliży i czyni bardziej osiągalnymi” (Leszkowicz-Baczyński 2015, s. 107).

Osią teoretyczną artykułu jest także koncepcja *life long learning* (LLL), która w społeczeństwach starzejących się, w obliczu następujących szybkich

***Beata Trzop** – doktor habilitowany nauk społecznych w dyscyplinie socjologia, profesor UZ, Uniwersytet Zielonogórski; zainteresowania naukowe: problematyka stylów życia, zjawisk zachodzących na pograniczu polsko-niemieckim, społeczno-kulturowych konsekwencji starzenia się społeczeństw oraz problematyka z zakresu *gender studies*; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4791-817X>; e-mail: b.trzop@is.uz.zgora.pl

****Magdalena Witkiewicz** – magister inżynier zarządzania i marketingu, doktorantka w zakresie socjologii, Uniwersytet Zielonogórski; zainteresowania naukowe: zagadnienia starzejącego się społeczeństwa z uwzględnieniem sytuacji kobiet dojrzałych na rynku pracy; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6472-7132>; e-mail: zajmag@interia.pl

przemian technologicznych, gospodarczych i kulturowych ma za zadanie wspomagać rozwój indywidualny jednostek, ale także całych społeczeństw poprzez różnorodne formy, w systemie formalnym i nieformalnym.

Stawiamy sobie zatem następujące pytania: Jaką rolę pełnią obowiązujące rozwiązania w zakresie polityki społecznej (w tym obowiązujące rozwiązania systemu emerytalnego) i działania w ramach aktywizacji osób po 50 roku życia w kontekście koncepcji LLL we współczesnym społeczeństwie polskim? Na ile obowiązujący system emerytalny, postawy Polek wobec emerytury i programy aktywizacji mogą hamować bądź wspomagać wdrażanie idei uczenia się przez całe życie?

Systemy emerytalne w Polsce i postawy Polek wobec emerytury

W polskim systemie prawnym najważniejszym aktem prawa regulującym zabezpieczenie społeczne jest Konstytucja, która w art. 67 i 68 ustala prawo do zabezpieczenia społecznego związanego z: chorobą, inwalidztwem, bezrobociem i starością, zaś w art. 71 ustala prawo związane z dobrem rodziny i macierzyństwem (Konstytucja... 1997). System zabezpieczenia społecznego w Polsce tworzą system emerytalno-rentowy, system ubezpieczenia chorobowego, system ubezpieczenia zdrowotnego, system ubezpieczenia wypadkowego oraz system świadczeń rodzinnych i pomoc społeczną. Oprócz Konstytucji źródłami prawa w polskim systemie emerytalnym są liczne akty prawne. Ostatnia zmiana w przepisach emerytalnych nastąpiła od 1 października 2017 r. na podstawie Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 z późn. zm.). Zgodnie z nowym prawem przywrócono poprzedni wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn.

Tym samym przestała obowiązywać reforma z 2012 r., która wprowadziła stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat bez względu na płeć¹. Nowe możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę sprawiły, że Polacy zaczęli masowo zgłaszać się do ZUS. Do 1 grudnia 2017 r. zrobiło to aż 350 tys. osób. ZUS spodziewał się, że w całym roku 2017 wnioski takie złożą nieco ponad 300 tys. Polaków.

Podstawowym założeniem ustawy jest pozostawienie decyzji o przejściu na emeryturę samym zainteresowanym. Indywidualnie oceniają oni swój stan zdrowia, sytuację i pozycję na rynku pracy, uwzględniają plany dotyczące długości odpoczynku po zakończeniu aktywności zawodowej. Dzięki infor-

¹Reforma ta przede wszystkim brała pod uwagę zmiany demograficzne i konieczność wydłużania aktywności zawodowej oraz wprowadzała zasadę równouprawnienia, co w efekcie końcowym miało likwidować także dysproporcje w uposażeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn.

macji z ZUS dowiedzą się, na jaką emeryturę będą mogli liczyć. Wówczas będą mogli zdecydować, czy skorzystają z prawa do emerytury w wieku wskazanym w ustawie, czy też będą kontynuować pracę zawodową, przesuwając w czasie swoje przejście na emeryturę. Wydaje się, iż ten zapis daje możliwość dłuższej aktywności – jednakże, jak pokażą dane w dalszej części tekstu – brakuje tu akceptacji samych zainteresowanych, co można uznać za deficyt w zakresie promowania wydłużonej aktywności.

Wymogi starzenia się populacji powinny generować takie działania, które zmierzałyby do pełnego wykorzystania zasobów ludzkich oraz wdrażania koncepcji aktywnego starzenia się. Powinny one dotyczyć zróżnicowanych sfer życia i nie powinny być działaniami jedynie fasadowymi, ograniczającymi się do prób zapewnienia dochodu osobom bliskim wieku emerytalnego. Wydaje się zatem, iż obowiązujący obecnie w Polsce system emerytalny w niewystarczający sposób odpowiada na wyzwania starzejącego się społeczeństwa, przede wszystkim w kontekście sytuacji na rynku pracy – determinowanej w dużej mierze sytuacją demograficzną. Wyniki prognozy ludności na lata 2014-2050 wskazują na pogłębianie się tego procesu. Populacja osób w wieku 60+ wzrośnie w końcu horyzontu prognozy do 13,7 miliona i będzie stanowiła ponad 40% ogółu ludności Polski (GUS 2014, s. 133).

Obowiązujący system emerytalny nie do końca wpisuje się w wyzwania związane ze współczesnymi procesami starzenia się społeczeństwa polskiego, ale z pewnością odpowiada na zapotrzebowania samych Polaków. Obniżony ponownie do 60. roku życia wiek emerytalny Polek wydaje się być adekwatny do ich oczekiwań – na co wskazują wybrane dane badań sondażowych.

W październiku 2016 r. opublikowano komunikat z badań CBOS (Roguska 2016) dot. opinii o obniżeniu wieku emerytalnego, w ramach którego wskazano, iż propozycja obniżenia wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn spotyka się z dość jednoznacznie przychylnym odbiorem społecznym. Poparcie dla planów powrotu do poprzedniego wieku emerytalnego deklarowało wówczas ogółem 84% badanych, natomiast sprzeciw wyrażało łącznie 12%.² Rozwiązanie to popierało 82% mężczyzn i 87% kobiet. Zainteresowanie wydłużeniem aktywności zawodowej wykazywali przede wszystkim ludzie młodzi, dla których emerytura to jeszcze odległa perspektywa, zwłaszcza osoby od 18 do 24 roku życia (57%), uczniowie i studenci (65%).

W czerwcu 2017 r. z kolei, w ramach zrealizowanego badania CBOS również w zakresie obniżenia wieku emerytalnego (Roguska 2016), wśród respondentów pojawiło się więcej wątpliwości dotyczących słuszności obni-

²Badanie przeprowadzono na liczącej 1033 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

żenia wieku emerytalnego, ale nadal ogromna większość badanych (78%) wyrażała aprobatę dla tego posunięcia (74% wśród mężczyzn i 80% wśród kobiet). Na podstawie odpowiedzi badanych wskazano wówczas dwa główne czynniki, które mogą stanowić zachętę do wydłużenia aktywności zawodowej, a mianowicie: dobre zdrowie i dobra praca. Dobra praca to przede wszystkim praca dobrze płatna, ale nie tylko. Istotne są również dobre warunki pracy (praca lekka fizycznie, dobre relacje w pracy, miła atmosfera, odpowiednie stanowisko, niższy wymiar czasu pracy itp.) oraz satysfakcja z pracy. Dla części osób istotnym argumentem na rzecz rezygnacji z przejścia na emeryturę i kontynuowania pracy zawodowej byłby znaczący wzrost wysokości świadczenia emerytalnego. (Roguska 2016).

Programy aktywizacji kobiet 50+: w kontekście problematyki *life long learning* (LLL)

Gwałtowny i stały postęp naukowo-techniczny oraz coraz szybsze tempo wdrażania wynalazków w praktyce nieuchronnie opanowuje życie ludzkie. Ciągłe rosną wymagania ze strony pracodawców wobec pracowników, wymuszane unowocześnianiem procesów produkcyjno-usługowych oraz wzrostem standardów wytwarzania. Dlatego też bardzo ważną rolę odgrywa idea budowania nowoczesnego społeczeństwa opartego na wiedzy (Pomianek 2011). Jednym z warunków realizacji idei społeczeństwa wiedzy jest nadanie odpowiedniej rangi koncepcji uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning* – LLL). Koncepcja ta ma za zadanie wspomagać rozwój indywidualny oraz rozwój cech społecznych we wszystkich kontekstach i formach, w systemie formalnym i nieformalnym, a więc w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach, placówkach kształcenia dorosłych, a także w ramach tzw. kształcenia incydentalnego (w domu, pracy i społeczności).

Koncepcja LLL ukierunkowuje działania tak, by móc zapewnić odpowiednie możliwości wszystkim osobom – dorosłym, bezrobotnym oraz pracującym – które muszą się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe (Ibidem). Współcześnie idea koncepcji *Life Long Learning* nawiązuje do definicji kształcenia ustawicznego. Polityka kształcenia przez całe życie jest silnie promowana w krajach UE. Istnieje ona już w 1/3 krajów biorących udział w procesie bolońskim (w tym również w Polsce).

W podejmowanej problematyce istotne wydają się pewne tendencje dotyczące kategorii wiekowej osób 55+. Odwołując się do danych za rok 2016 (dostępne są obecnie jedynie z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – zharmonizowanego z międzynarodowym badaniem Labour Force Survey) poziom uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu w Polsce osób w kategorii wiekowej 55-74 lata należy nadal do najniższych w UE. W roku 2016 po-

ziom ten wynosił 0,8% wobec 4,8% w UE i 19,3% w Danii, lidera w tym zakresie w UE (w roku poprzednim wynosił on w Polsce 0,6%). Zjawisko tak niskiego uczestnictwa osób w wieku 55-74 lat w kształceniu i szkoleniu w Polsce trwa już od dłuższego czasu – przez wiele poprzednich lat nie przekroczyło 1%. W zasadzie w całości uczestnictwo to jest realizowane w ramach edukacji poza formalnej (MPiPS 2017). Jednym z obszarów tego kształcenia jest aktywizacja zawodowa – często ukierunkowana na grupy zagrożone marginalizacją i wykluczeniem z powodu braku dostosowania posiadanych kwalifikacji do wymogów rynku pracy.

Aktywizacja zawodowa osób 50+ jest, jak wynika z wcześniejszej analizy, zadaniem bardzo złożonym i wymaga szeroko koordynowanych działań wielu instytucji i służb, pracodawców, a także partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Jednym z programów przyjętych przez rząd w 2008 r. jest Program Solidarność Pokoleń 50+. Jego realizacja poprzedzona została diagnozą sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce. Autorzy programu wskazali, że wobec obserwowanych i planowanych tendencji demograficznych oraz konieczności zapewnienia bezpieczeństwa systemowi emerytalnemu w Polsce, szczególnie ważne jest, aby osoby w starszym wieku pozostawały aktywne na rynku pracy. Dlatego też, grupa osób w wieku 50+ zaliczona została do grup wymagających szczególnego podejścia i wsparcia polityką rynku pracy oraz instrumentami stosowanymi w celu aktywizacji zawodowej. Tylko specjalne potraktowanie tej grupy, według autorów programu, daje szansę utrzymania jakości kapitału ludzkiego w kontekście zmieniających się potrzeb przedsiębiorców (MPiPS 2017). Celem strategicznym Programu jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, na poziomie 50%³.

Wśród innych, godnych uwagi inicjatyw, których jednak siła oddziaływania maleje wobec prowadzonej polityki emerytalnej, można wskazać przyjęty w 2011 r. Krajowy Program Reform Europa 2020 – wskazujący na działania jakie zostaną podjęte w celu osiągnięcia wskaźników europejskiej strategii Europa 2020. Dokument podkreśla, że osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie określonym dla Polski na 2020 r. (71%) możliwe będzie, jeśli ograniczone zostanie zjawisko przedwczesnej dezaktywizacji osób starszych na rynku pracy. Na uwagę zasługuje również oferta Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, która od 2011 r. oferuje bezpłatną pomoc dla przedsiębiorców, którzy chcą przygotować strategię efektywnego zarządzania wiekiem. Pomoc ta jest oferowana w ramach realizacji projektu *Z wiekiem na plus*, a szkolenia przewidziano nie tylko dla osób w wieku po-

³Wydaje się, iż wszelkie dane o realizacji wskaźników programu przestają być mierzalne w kontekście obowiązujących od 2017 r. nowych regulacji wieku emerytalnego.

wyżej 45 lat, ale także poniżej 30 lat. Założeniem tego projektu jest, że starsi pracownicy będą uczeni, jak dzielić się swoją wiedzą zawodową z młodszymi kolegami (tzw. mentoring), a osoby w wieku poniżej 30 lat będą doskonalić umiejętności starszych pracowników z zakresu technologii IT.

Aktywizacja zawodowa kobiet 50+: instrumenty i rekomendacje

Decyzjom Polaków o przejściu na emeryturę często towarzyszy decyzja o zaprzestaniu pracy zawodowej, co z kolei odbija się nie tylko na ich budżetach domowych, ale także stanowi obciążenie dla finansów publicznych, skutkuje wzrostem obciążeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, których koszt ponoszą wszystkie osoby pracujące w formie składek i podatków. To nie wiek, czy nabycie uprawnień emerytalnych powinno tylko decydować o zaprzestaniu pracy. W obliczu starzenia się społeczeństwa polskiego niezbędne jest stworzenie bodźców do nieprzechodzenia na emeryturę, a szczególnie do nieprzechodzenia na emeryturę jeszcze przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Działania skierowane na przedłużenie aktywności zawodowej osób starszych powinny być podjęte odpowiednio wcześniej, a nie dopiero w momencie przekroczenia 50. roku życia. Uzupełnienie deficytów kwalifikacyjnych, nabywanie nowych umiejętności powinno odbywać się dzięki powszechnemu kształceniu ustawicznemu, odpowiednio ukierunkowanemu na poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i kompetencje. Aby sprostać wyzwaniom związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej, przy poprawie pozycji osób 50+ na rynku pracy, obok rozwiązań już funkcjonujących w ramach Programu Solidarność Pokoleń, potrzebnych jest co najmniej kilka dodatkowych gwarancji zmian w polityce społecznej i polityce rynku pracy, czy szerzej zatrudnienia, które zostaną wprowadzone w perspektywie najbliższych 3-4 lat, m.in. konieczne jest pilne wprowadzenie systemowego wsparcia powszechnego systemu kształcenia ustawicznego, w szczególności dla osób 45+. Także niezbędnym jest zwiększanie zdolności pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy poprzez ograniczanie kosztów pracy, zwłaszcza w stosunku do osób 50+, które powinny korzystać z bonów szkoleniowych i innych form finansowania szkoleń, wprowadzonych już ograniczonych kosztów pracodawcy za wynagradzanie z tytułu choroby, szerszego stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub połączonego z nauką zawodu młodych pracowników. Istotnym działaniem jest także bezpośrednie oddziaływanie na pracodawców, poprzez wspieranie wypracowywania Strategii Zarządzania Wiekiem, której przyjęcie i osiągnięcie wskaźnika wzrostu zatrudnienia o określony procent powinno otwierać możliwość finansowania badań profilaktycznych i rehabilitacji, szkoleń dla pracowników, ograniczenia kosztów pracy.

Działania te mają przyczynić się do zwiększania aktywności zawodowej osób 50+, poprawiając ich pozycję i bezpieczeństwo na rynku pracy, dzięki systemowi zachęt dla pracodawców lub gwarancji dostępu do konkretnych usług rynku pracy i wsparcia pracodawcy środkami Funduszu Pracy dla pracowników lub bezrobotnych. Szczególne znaczenie będzie miał system zachęt, skierowanych do kobiet lub pracodawców, dotyczący aktywizacji kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu i wychowaniu dziecka. Ważne też będą gwarancje pomocy dla osób 60+. Proponowane rozwiązania powinny zachęcać do wydłużania aktywności zawodowej, która dziś należy do najniższych w UE – taka sama sytuacja ma miejsce również w przypadku średniej wieku kobiet, opuszczających rynek pracy (Męcina 2012, s. 88-89).

Osoby bezrobotne w wieku 50+ mogą skorzystać na zasadach ogólnych z szerokiego spektrum wsparcia określonego w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Ustawa 2017), w tym m.in. z: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkoleń, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, dotacji i pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej i tworzenie nowych miejsc pracy, refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakwalifikowała osoby bezrobotne w wieku 50+ jako osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie osobom tym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Dodatkowo ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera rozwiązania kierowane wyłącznie do pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50+.

Należy wspomnieć o jeszcze jednym instrumencie nakierowanym na zapobieganie utracie zatrudnienia, w tym wśród osób starszych, tj. Krajowym Funduszu Szkoleniowym – KFS. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy KFS jest to wydzielona część (ok. 2%) Funduszu Pracy – funduszu celowego przeznaczonego na zapobieganie bezrobociu i ograniczanie jego skutków, tworzonego ze składek pracodawców. Wysokość KFS corocznie ustalana jest w tzw. ustawie o budżecie. KFS jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

W 2016 r. zaktywizowano blisko 510,8 tys. bezrobotnych, w tym 78,1 tys. osób w wieku 50 lat i więcej, i stanowili oni 15,3% ogółu zaktywizowanych. W porównaniu do 2015 r. zaktywizowano o 0,6 tys. osób mniej w tej

grupie wiekowej. Najwięcej bezrobotnych w omawianej kategorii wiekowej rozpoczęło w 2016 r. prace społecznie użyteczne – 17,3 tys. osób powyżej 50 roku życia (3,9% odpływu osób pow. 50 roku życia), roboty publiczne – 15,9 tys. osób (3,5%), staże – 15,6 tys. osób (3,5% odpływu bezrobotnych powyżej 50 r. ż.) oraz prace interwencyjne – 8,1 tys. osób powyżej 50 roku życia (1,8% odpływu). Najwyższy był odsetek osób powyżej 50 roku życia wśród bezrobotnych, którzy rozpoczęli w 2016 r. prace społecznie użyteczne (43,8%), w tym w ramach PAI (45,2%) oraz roboty publiczne (43,2%) (MPiPS 2017).

Wsparcie osób starszych w ramach funduszy europejskich odbywa się zarówno z poziomu krajowego (w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, funduszy norweskich i EOG oraz Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy), jak i z poziomu regionalnego (w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych).

W obecnej perspektywie finansowej (lata 2014-2020) w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój przewidziane jest m.in. wsparcie dedykowane osobom starszym. W 2016 r. rozpoczęto realizację projektów wyłonionych w ramach konkursu pn. Dzienny dom opieki medycznej (DDOM). Przedmiotem projektów jest pilotażowe wprowadzenie i przetestowanie założeń dziennych domów opieki medycznej. W ramach PO WER podejmowane są również działania profilaktyczne, ukierunkowane na przeciwdziałanie schorzeniom będącym najczęstszą przyczyną dezaktywizacji zawodowej z przyczyn zdrowotnych (tj. chorobom układu krążenia, nowotworowym, zaburzeniom psychicznym, chorobom układu kostno-stawowo-mięśniowego, chorobom układu oddechowego). W grupie docelowej znajdują się osoby aktywne zawodowo, w większości z grup największego ryzyka (MPiPS 2017). Ze środków PO WER finansowane są również projekty o charakterze edukacyjnym, których zakres tematyczny dotyczył m. in. kwestii starzejącego się społeczeństwa.

W Regionalnych Programach Operacyjnych 2014-2020 realizowane są i będą m.in. projekty mające na celu wsparcie podmiotów leczniczych udzielających świadczeń zdrowotnych w zakresie geriatry, opieki długoterminowej oraz opieki paliatywnej i hospicyjnej (modernizacja i doposażenie obiektów), zgodnie z opisem narzędzia nr 17 zawartego w dokumencie *Krajowe ramy strategiczne. Policy paper dla ochrony zdrowia na lata 2014-2020*. Na jego realizację zaplanowano w latach 2014-2020 około 50 mln euro (finansowanie ogółem, tj. z wkładem krajowym). Przedmiotowe narzędzie wspierane jest na poziomie samorządu, w ramach RPO.

Analogicznie jak w przypadku PO WER, w RPO możliwe są do realizacji również projekty profilaktyczne oraz programy rehabilitacji skierowane

do osób aktywnych zawodowo. Możliwe jest również wsparcie rozwiązań służących deinstytucjonalizacji opieki nad osobami niesamodzielnymi, w szczególności osobami starszymi, poprzez rozwój alternatywnych form opieki nad tymi osobami.

Podsumowanie

Odnosząc się do pytań postawionych we wprowadzeniu można wskazać, iż korzystanie z nowego prawa emerytalnego przez Polaków i postawy kobiet wobec wydłużonego wieku emerytalnego ograniczają obszary wdrażania idei LLL – na pewno w zakresie zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności wynikających z potrzeby aktywizacji zawodowej. Zamiast tego wybierana jest wczesna dezaktywizacja zawodowa zaś programy aktywizacji kierowane do kobiet dojrzałych pełnią głównie rolę chroniącą przed wykluczeniem, wpisującą się w ideę rewitalizacji społecznej. Jednak dopiero w szerokiej perspektywie omawianego zjawiska – docenienia pracownika dojrzałego, jego doświadczenia i przekazywania go kolejnym pokoleniom (mentoring) oraz traktowania wydłużonej aktywności zawodowej jako normalnego sposobu funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie, z możliwością realizacji celów aktywnego starzenia się – można rozpatrywać sensowność aktywizacji (o ile nie będzie ona jedynie instrumentem przeciw materialnemu wykluczeniu). Na uwagę zasługują także inicjatywy kierowane już bezpośrednio do osób zależnych, które poprzez dostępność do placówek opiekuńczych mogą być włączane do społeczeństwa i ograniczać wpływ współczynnika wsparcia międzypokoleniowego jako jednej z miar starzenia się społeczeństwa.

Literatura

- ERIKSON E. H. (1997), *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań.
- GUS, Prognoza ludności na lata 2014-2050: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/prognoza_ludnosci_na_lata_2014_2050.pdf, [data dostępu: 30.11.2018].
- KONSTITUCJA RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 67, 68, 71 (Dz.U. 1997 nr 78, poz.483).
- LESZKOWICZ-BACZYŃSKI J. (2015), Rewitalizacja społeczna jako odpowiedź na problemy obszarów miejskich, [w:] „Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Sociologica” 52, s. 94-107, wersja pdf.

- MĘCINA J. (2012), Wspieranie aktywności zawodowej osób 50+ – pierwsze efekty programu „Solidarność pokoleń” i rekomendacje, [w:] „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje”, nr 17, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytet Warszawski.
- MPiPS, Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za rok 2017, https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Informacja_o_sytuacji_os%C3%B3b_starszych_za_2017.pdf/1d23a7b9-4f2f-1a92-41d1-5bf51598d261, [data dostępu: 30.11.2018].
- POMIANEK T. (RED.) (2011), Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, Rzeszów.
- ROGUSKA B. (RED.) (2016), Opinie o obniżeniu wieku emerytalnego, Komunikat z badań, nr 140, CBOS.
- ROGUSKA B. (RED.) (2017), Przed obniżeniem wieku emerytalnego: jak zatrzymać Polaków na rynku pracy, Komunikat z badań, nr 67 CBOS.
- SZACKA B. (2011), Gender i płeć, [w:] Gender w społeczeństwie polskim, red. K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków, s. 19-36.
- SYTUACJA ludności świata 2006. Droga ku nadziei: Kobiety a migracja międzynarodowa, http://www.unic.un.org.pl/swp/2006/streszczenie_raportu.php [data dostępu: 27.03.2018].
- USTAWA z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- USTAWA z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.
- USTAWA z dnia 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.
- USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 roku o indywidualnych kontach emerytalnych.
- USTAWA z dnia 21 listopada 2008 roku o emeryturach kapitałowych.
- USTAWA z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych.
- USTAWA z dnia 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- USTAWA z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.
- USTAWA o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 i 1292.

Beata Trzop
Magdalena Witkiewicz

PROFESSIONAL ACTIVATION OF MATURE WOMEN IN THE CONTEXT OF THE LIFE-LONG LEARNING CONCEPT

Keywords: aging society, life-long learning, professional activation of mature women.

The article presents the issue of women's vocational and professional activation in Poland in relation to broadly defined modernization processes, and, as a result, to the already functioning solutions within social policy and programs for professional activation of mature women. The theoretical axis of the article is also the concept of lifelong learning. In aging societies, considering rapid technological, economic and cultural changes, this idea is designed to support individual and social group development through various forms, in a formal and informal manner. Therefore, the following questions were asked: What is the role of existing social policy solutions (including the pension system) and activities in the activation of people over 50 years old in the context of the LLL concept in the contemporary Polish society? To what extent does the obligatory retirement system and the attitudes of Polish women towards retirement and activation programs inhibit or support the implementation of the idea of learning throughout life?

Beata Trzop
Magdalena Witkiewicz

AKTYWIZACJA ZAWODOWA KOBIEŃ DOJRZAŁYCH W KONTEKŚCIE KONCEPCJI *LIFE LONG LEARNING*

Słowa kluczowe: społeczeństwo starzejące się, uczenie się przez całe życie, aktywizacja zawodowa kobiet dojrzałych.

Celem artykułu jest ukazanie problematyki aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce w odniesieniu do szeroko rozumianych procesów modernizacyjnych, a w efekcie do funkcjonujących rozwiązań w ramach polityki społecznej i programów aktywizacji zawodowej kobiet dojrzałych. Osłą teoretyczną artykułu jest także koncepcja life long learning, która w społeczeństwach starzejących się, w obliczu następujących szybkich przemian technologicznych, gospodarczych i kulturowych ma za zadanie wspomagać rozwój indywidualny jednostek, ale także całych społeczeństw poprzez różnorodne formy, w systemie formalnym i nieformalnym. Postawione zostały zatem pytania: Jaką rolę pełnią obowiązujące rozwiązania w zakresie polityki społecznej (w tym obowiązujące rozwiązania systemu emerytalnego) i działania w ramach aktywizacji osób po 50 roku życia w kontekście koncepcji LLL we współczesnym społeczeństwie polskim? Na ile obowiązujący system emerytalny, postawy Polek wobec emerytury i programy aktywizacji mogą hamować bądź wspomagać wdrażanie idei uczenia się przez całe życie?