

## Elastyczne formy zatrudnienia - szansa dla osób w starszym wieku

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudnienia, aktywność zawodowa, starość, telepraca

Wraz z upływającym czasem każdy człowiek musi wcześniej czy później stanąć przed perspektywą zakończenia kariery zawodowej. Dla wielu osób jest to bardzo bolesne, gdyż w jednej chwili tracą podstawowy element swojej codziennej aktywności i muszą od nowa nauczyć się organizować sobie dzień. Są jednak też tacy, którzy z ulgą oczekują na osiągnięcie wieku emerytalnego jako szansy na zasłużony odpoczynek. Dla społeczeństwa wydaje się szczególnie istotne, aby pomóc tej pierwszej grupie osób w zaakceptowaniu zmian w ich życiu zawodowym. Jednym ze sposobów jest popieranie i zachęcanie młodych emerytów do realizowania swoich ambicji zawodowych w zmniejszonej formie i wymiarze czasu. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie znaczenia elastycznych form zatrudnienia dla zwiększenia aktywności zawodowej ludzi starszych (na podstawie danych statystycznych i rozważań teoretycznych).

W polskiej statystyce demograficznej za osoby starsze uznaje się osoby w wieku poprodukcyjnym (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). To zbiorowość zróżnicowana ze względu na wiek. Można ją podzielić na trzy grupy: grupa pierwsza obejmuje osoby między 60. (kobiety) i 65. (mężczyźni) a 75. rokiem życia i została ona w literaturze przedmiotu określona mianem „młodych starych”. Inną nazwą tej fazy życia jest „starość początkowa” [Früboes, 1974]. Grupa druga obejmuje populację między 75. a 85. rokiem życia. Jest to wiek, w którym zakłada się pogorszenie stanu zdrowia i sprawności fizycznej. Dla jej określenia używa się zazwyczaj terminu „seniorzy” lub „starzy starzy”. Trzeci próg starości wyznacza granica 85 lat. Osoby w tym wieku nazywani są zazwyczaj „nestorami, osobami sędziwymi, bardzo starymi, starcami, sędziwymi starcami” czy też „najstarszymi starymi” [Szukalski, 2004: 5].

W niniejszym opracowaniu koncentruję się głównie na pierwszej kategorii („młodzi starzy”) gdyż osoby te, z racji mało zaawansowanego wieku, wydają się najbardziej zainteresowane kontynuowaniem pracy zawodowej. Jest to również związane z ich stosunkowo najlepszym stanem zdrowia spośród wszystkich pozostałych kategorii oraz nie tak dawnym zakończeniem aktywności zawodowej. Niestety różne kryteria określania starości utrudniają dokładne ustalenie populacji ludzi starszych, a dostępne dane często ograniczają się jedynie do wyróżnienia kategorii „65 lat i więcej”, co uniemożliwia analizę z zachowaniem podziału na trzy wcześniej wyróżnione kategorie wieku. Niniejszy artykuł nie obejmuje natomiast osób, które z racji różnych przywilejów odeszły na wcześniejszą emeryturę, często na wiele lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Proces starzenia się społeczeństwa oznacza wzrost odsetka ludzi starych w całej populacji. Efektem zmian w demografii ostatnich kilkudziesięciu lat są: starzenie się ludności w wieku produkcyjnym, a zwłaszcza wzrost udziału ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym (45-59 lat dla kobiet i 45-64 dla mężczyzn), feminizacja starzejącej się ludności [Radzikowska, 1992] (w wieku poprodukcyjnym w 2004 roku było w Polsce ponad dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn), wydłużanie się przeciętnego trwania życia, spadek liczby zgonów. Według danych GUS z 2004 roku w Polsce żyło 5 mln 820 tysięcy osób w wieku poprodukcyjnym, co stanowiło 15,24% ogółu społeczeństwa. W porównaniu z danymi z 1988 roku odsetek ten wzrósł o 2,74 pkt proc., co w liczbach bezwzględnych przełożyło się na ponad milion osób. W 1988 roku wśród ogółu ludności powyżej 65. roku życia prawie co 4 osoba (24,1%) pozostawała czynna zawodowo, natomiast wskaźnik aktywności zawodowej w III kwartale roku 2005 wyniósł jedynie 7,6% co oznaczało ponad trzykrotny spadek w

przeciągu ostatnich 17 lat. Przyczynami obniżenia poziomu aktywności zawodowej ludzi starszych na początku lat 1990. były zmiany na rynku pracy. Wiele osób skorzystało wówczas z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na obawę utraty pracy. Konsekwencją tego było również zwiększenie się liczby ludności biernej zawodowo, której szeregi zasilili głównie nowi emeryci i renciści.

Najnowsze dane GUS (III kwartał 2005) wskazują na niewielki udział ludności w wieku powyżej 65. roku życia wśród ogółu pracujących oraz na niski wskaźnik zatrudnienia dla ludności w wieku poprodukcyjnym (7,3%). Wśród pracujących w wieku poprodukcyjnym najwięcej osób legitymowało się wykształceniem podstawowym ukończonym i stanowiły one prawie połowę wszystkich pracujących w tym przedziale wiekowym. Były to głównie osoby pracujące na własny rachunek i niezatrudniające pracowników oraz „pomagający członkowie rodzin”. Większość z tych osób mieszkała na wsi i pracowała w rolnictwie. W miastach wśród pracujących w wieku poprodukcyjnym dominowali pracownicy najemni. Natomiast ludność bierną zawodowo prawie w 40% stanowiły osoby w wieku powyżej 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn.

Starzejące się społeczeństwo będzie każdego roku potrzebowało coraz większych nakładów finansowych. Biorąc pod uwagę to, że obecnie w Polsce (podobnie jak w innych krajach Europy) obowiązuje model solidarności pokoleniowej w finansowaniu emerytur (emerytury są wypłacane głównie ze składek obecnie pracujących), przy obecnych tendencjach demograficznych może w pewnym momencie dojść do zachwiania istniejącej równowagi. Może się bowiem okazać, że składki płacone przez pracujących nie pozwalają na zapewnienie emerytom należnych im świadczeń, gdyż liczba pracujących jest zbyt niska w porównaniu z liczbą emerytów. Ponadto z roku na rok rodzi się coraz mniej dzieci (przyrost naturalny w 2003 roku wyniósł -0,4, a dzietność kobiet 1,22) i jednocześnie wydłuża się przeciętne trwanie życia, spada liczba zgonów, co oczywiście automatycznie wydłuża okres pobierania świadczeń emerytalnych.

Niezwykle ważne jest więc stworzenie odpowiednich warunków dla zatrudniania ludzi starszych. Niestety, w Polsce pojawiają się na tym tle określone problemy. Po pierwsze, niepewna sytuacja na rynku pracy sprawia, że wiele osób korzysta z możliwości odejścia na wcześniejszą emeryturę, chcąc sobie zapewnić spokojną starość. Po drugie, istnieje presja, aby zwalniać miejsca pracy dla ludzi młodych, którzy

dopiero co wkraczają na rynek pracy. Nie wszyscy jednak są świadomi tego, że odchodzenie na wcześniejsze emerytury tylko teoretycznie przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia wśród ludzi młodych. Jak pokazują liczne analizy i doświadczenia krajów OECD, mniejsze zatrudnienie osób między wiekiem 54 a 65 lat wcale nie jest związane z większym zatrudnieniem osób najmłodszych, a wręcz przeciwnie. Im więcej osób starszych jest nieaktywnych, tym trudniej młodym znaleźć pracę (Informacje Prasowe Ministerstwa Gospodarki). Wynika to z dwóch przyczyn: po pierwsze, w nowoczesnej gospodarce młodzi ludzie rzadko zajmują miejsca pracy osób odchodzących na wcześniejsze emerytury lub inne zasiłki, większość z tych miejsc pracy po prostu znika ze względu na swoją małą konkurencyjność. Istotne jest więc zapewnienie odpowiednich warunków do powstawania nowych miejsc pracy dla ludzi młodych, zachęcanie przedsiębiorców do tworzenia nowych możliwości rozwoju dla pracowników, albo takie przekształcenie stanowisk zajmowanych dotąd przez osoby starsze, żeby były one bardziej konkurencyjne i lepiej odpowiadały potrzebom rynku pracy. Po drugie, wcześniejsze emerytury są bardzo obciążające dla całego systemu ubezpieczeń społecznych, a ich koszty ponoszą głównie osoby pracujące. Dla polskiej gospodarki najlepszym rozwiązaniem byłoby zatrzymanie osób starszych na rynku pracy jak najdłużej (nie obciążałoby to wówczas osób pracujących) i stworzenie wielu nowych miejsc pracy. Jest to jednak niezwykle trudne ze względu na dość wysokie koszty tworzenia nowych miejsc pracy i dużą niechęć osób w wieku poprodukcyjnym do kontynuowania zatrudnienia.

Oczywiście aktywność osób starszych na rynku pracy powinna być dostosowana do ich indywidualnych potrzeb. Należy stworzyć takie warunki, które pozwoliłyby jak najlepiej dopasować miejsca pracy do możliwości i umiejętności osób starszych. Dlatego wydaje się niezwykle istotne, aby w procesie aktywizacji zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym szczególnie wzięli udział ci pracodawcy, którzy stosują bardziej elastyczne formy zatrudnienia.

Rozwój nietypowych (tj. niestandardowych, elastycznych) form zatrudnienia jest jednym z najważniejszych zjawisk na rynku pracy w krajach wysoko rozwiniętych w przeciągu ostatnich 25-30 lat. Określenie „nietypowe formy zatrudnienia” opiera się na przeciwstawieniu tzw. typowemu zatrudnieniu, tj. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w

pełnym wymiarze czasu pracy, w jednym miejscu pracy [Hajn, 2003: 56]. Segmentacja rynku pracy pozwala wyodrębnić tzw. rynek podstawowy (gdzie mamy do czynienia z zatrudnieniem „typowym”) i wtórny, zwany także rynkiem drugorzędny lub peryferyjnym (związany z elastycznymi, nietypowymi formami zatrudnienia). Do właściwości rynku drugorzędny należą: niska ochrona socjalna pracy, słabość ochrony zbiorowej, ale jednocześnie pozwala on na zatrudnienie osób, które nie mają możliwości znalezienia pracy w ramach rynku podstawowego, takich jak: studenci, emeryci i renciści, kobiety z małymi dziećmi, niepełnosprawni, itp.

Elastyczne formy zatrudnienia pojmuję się więc jako „sposób wykorzystywania ludzkiej aktywności w procesie pracy, stwarzający obu stronom (pracodawcy i pracownikowi) możliwość uregulowania formy stosunku pracy (a także wyboru innego stosunku zatrudnienia) odrębnego od obowiązującego powszechnie, w sposób ułatwiający godzenie obowiązków związanych z zatrudnieniem i uzasadnieniem interesów indywidualnych osób wykonujących pracę” [Chobot, 1997: 53]. Najważniejszym elementem tych form zatrudnienia jest uwzględnienie interesu pracownika. Do najczęściej spotykanych elastycznych form zatrudnienia należą: ruchomy czas pracy, nieregularne i zmienne systemy zmianowe, praca w czasie weekendów, *job-sharing*, *job-splitting*, praca w systemie tandemowym, harmonogramy minimalnych i maksymalnych czasów pracy, praca na czas określony, praca na zastępstwo, praca tymczasowa, praca na wezwanie, telepraca, samozatrudnienie, wypożyczanie pracowników, itp. Wszystkie te formy uwzględniają indywidualną zdolność pracowników do jej wykonywania.

Decyzję o powrocie do czynnego życia zawodowego osoby starsze podejmują zazwyczaj na podstawie oceny własnej sytuacji materialnej przez pryzmat odczuwanych potrzeb oraz stanu swojego zdrowia. Przyczyny podejmowania pracy zawodowej przez osoby w wieku poprodukcyjnym leżą również w potencjalnym konflikcie między potrzebami zaspokajanyymi w okresie życia zawodowego a brakiem możliwości ich zaspokojenia po przejściu na emeryturę i w związku z obniżeniem statusu społeczno-ekonomicznego.

Każdy pracodawca, który chce zatrudnić emeryta, musi brać pod uwagę szereg czynników. Osoby starsze dysponują często unikatowymi kwalifikacjami i dużym doświadczeniem zawodowym. Im niższy wiek odejścia

na emeryturę, tym większe potencjalne zainteresowanie powrotem do pracy w okresie późniejszym. Emeryci pozostają grupą chętną do podjęcia nietypowych form zatrudnienia, gdyż dochód z pracy w niepełnym wymiarze jest oceniany jako nieatrakcyjny przez inne kategorie pracowników [Urbaniak, 1998: 218-219].

Dobierając odpowiednią formę zatrudnienia dla osób starszych można spodziewać się specyficznych trudności związanych z zatrudnieniem pracowników w tym wieku. Należy zwrócić uwagę, czy nie będą oni mieli trudności z dojściem/dojazdem do pracy, trzeba być przygotowanym na możliwe niedyspozycje związane ze stanem ich zdrowia, czy nawet pogodą, czy też kłopoty z adaptacją do zupełnie nowych warunków, a także obawą osób starszych przed konkurencją ze strony młodych. Jednak nie wolno zapomnieć, że pracownicy w wieku poprodukcyjnym mogą okazać się bardziej zdyscyplinowani i obowiązkowi niż ludzie młodzi, będzie ich cechował bardziej emocjonalny stosunek do miejsca pracy, gdyż często więzi koleżeńskie w miejscu pracy są jedynymi, jakie utrzymują z otoczeniem zewnętrznym. Ludzie starsi będą mogli łatwiej dostosować się do zmiennych godzin pracy, gdyż nie mają tak wielu obowiązków jak osoby w wieku produkcyjnym.

Wśród wielu elastycznych form zatrudnienia na uwagę zasługuje kilka, które wydają się być najbardziej odpowiednie dla pracowników w wieku poprodukcyjnym. Emerytom często zależy na tym, by praca nie zajmowała całego ich dnia, ale żeby była jedynie jego uzupełnieniem. W związku z tym szczególnie korzystna jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Może być ona bardzo atrakcyjna dla osób starszych ze względu na: mniejszy stopień zmęczenia niż w pracy ciągłej, łatwiejszą mobilizację i koncentrację uwagi, większe możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych ze sferą życia prywatnego. Pozwala ona również na dostosowanie czasu pracy do biologicznych predyspozycji jednostki [Urbaniak, 1998: 231]. Emeryt nie musi obawiać się, że ze względu na swój stan zdrowia nie będzie w stanie wypełnić wszystkich obowiązków oraz że praca stanie się dla niego zbyt męcząca. Elastyczne godziny pracy pozwalają pracownikom na większy udział w życiu rodzinnym, a także na większą niezależność w gospodarowaniu własnym czasem. Godziny pracy powinny być dobrane indywidualnie dla każdego pracownika. Część osób woli wstawać rano, inni chcieliby pracować w środku dnia. Najważniejsze jest, aby uzgodnienie godzin pracy odbyło się przy równym

udziale pracownika i pracodawcy, gdyż tylko wtedy będzie można w sposób optymalny korzystać z umiejętności i doświadczenia zatrudnionego emeryta. Możliwość wyboru długości czasu pracy zwiększa satysfakcję i motywację pracowników, wpływa korzystnie na wydajność, jakość, absencję oraz ich utrzymanie w danym zakładzie pracy [Machol-Zajda, 2001].

Szczególnym rodzajem pracy w niepełnym wymiarze czasu jest *job-sharing* (podział stanowiska pracy) [Hajn, 2003: 81]. Polega na tym, że dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie jedno stanowisko pracy pełnowymiarowej [Chobot, 1997: 146]. Np. poszczególni pracownicy wykonują pracę tylko jeden dzień w tygodniu. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie. Jest to forma atrakcyjna dla emerytów, gdyż z jednej strony mogą oni pracować tylko tyle czasu, ile chcą i na ile starczy im sił, a z drugiej strony czują się potrzebni i traktują siebie jako istotne ogniwo łańcucha pracowniczego. Pracodawca może również dać zatrudnienie większej liczbie emerytów, którzy nie szukają pełnego zatrudnienia.

Dla emerytów szczególnie ważne mogą być również te formy zatrudnienia, które nie zmuszają ich do wychodzenia z domu (dla wielu osób jest to uciążliwe i wymagające zbyt dużo wysiłku). Dlatego wydaje się, że interesującymi propozycjami mogą być: *home-based work* (praca nakładcza) i telepraca. Praca w domu ma duże znaczenie dla promowania i wyrównywania szans dla wszystkich grup dyskryminowanych na rynku pracy, w tym także emerytów. Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje pracę w domu jako „produkcję dóbr albo świadczenie usług dla pracodawcy, albo kontrahenta, w takich warunkach, gdzie praca jest wykonywana w miejscu wybranym przez samego pracownika, często we własnym mieszkaniu pracownika, gdzie nie ma bezpośredniej kontroli pracodawcy albo zamawiającego” [Chobot, 1997: 154]. Zasadniczo chodzi tu o osoby pracujące w domu, ale nie na własny rachunek (choć może dojść do łączenia pracy na własny rachunek z pracą dla pracodawcy). Pracujący w domu emeryci mogą włączyć swoje nowe obowiązki do zwykłego rytmu dnia, dzięki czemu będą w stanie sami wybierać najbardziej dogodny moment na wykonywanie zadań powierzonych przez pracodawcę. Brak bezpośredniej kontroli pozwoli pracownikom na rozłożenie swojej

pracy na dowolnie wiele etapów i wykonywanie ich w odpowiednim tempie.

Telepraca jest to metoda organizowania i wykonywania pracy, w której poważna część pracy jest wykonywana poza siedzibą firmy, albo tam gdzie dostarcza się produkt oraz gdy praca wykonywana jest przy wykorzystaniu technologii informacyjnej i technologii transmisji danych, a w szczególności Internetu [Bednarski, Machol-Zajda, 2003]. Telepracę można podzielić na następujące grupy: *telepraca w domu* (*home-based teleworking*) obejmuje personel, który wykonuje większość pracy w domu lub poza siedzibą firmy, komunikując się za pomocą komputera i innych form technologicznych z resztą załogi; *telepraca mobilna* (*nomadic teleworking*) obejmuje część personelu, który – pracując na etacie – nie spędza większości roboczego dnia w biurze, ale swoje zadania realizuje dzięki technikom teleinformatycznym (telefon komórkowy, Internet) w podróży lub u klientów, zyskując w ten sposób większą niezależność i swobodę wykonywania pracy; *telepraca przemienna* (*ad hoc teleworking*) wykonywana jest częściowo w domu, a częściowo w miejscu zatrudnienia w zależności od aktualnych zapotrzebowań przedsiębiorstwa, które ją stosuje; *centra telepracy* – praca odbywa się w specjalnie zorganizowanych teledzielnicach, wykonują ją osoby, które nie mogą lub nie chcą wykonywać jej w domu, a dojazd do głównej siedziby jest zbyt kosztowny lub czasochłonny [Sienkiewicz, Świeboda, 2004]. Wydaje się, że dla emerytów najbardziej atrakcyjna jest *telepraca w domu*. Wiąże się to jednak z koniecznością opanowania nowych umiejętności związanych z obsługą komputera i Internetu, jeżeli w dotychczasowej pracy się z tym nie zetknęli. Należy pamiętać, że osoby starsze również są zainteresowane uzyskiwaniem nowych umiejętności, o ile sposób przekazu nowych informacji będzie dostosowany do wieku i wiedzy zainteresowanych.

Praca w domu niesie jednak za sobą pewne niedogodności. Emeryt, który nie ma możliwości kontaktu z innymi współpracownikami, może czuć się wyalienowany, a brak nadzoru może na długi czas zatrzymać wykonywanie pracy. Poza tym wielu osobom podejmującym pracę w tym wieku chodzi głównie o nawiązanie nowych znajomości i o możliwość kontaktu z innymi ludźmi – a praca w domu to uniemożliwia.

Pracodawcy mogą również wspierać się osobami starszymi w przypadku pracy na zastępstwo. Szczególnie istotna wydaje się tutaj duża dostępność

emerytów, którzy z reguły posiadają więcej wolnego czasu, a także ich ogromne doświadczenie i kwalifikacje. Dla samych zainteresowanych liczy się z kolei to, że zatrudnienie ma jedynie charakter krótkotrwały. Po określonym czasie mogą bez przeszkód wrócić do swoich poprzednich aktywności – niekoniecznie związanych z pracą zawodową. A jednocześnie dzięki pracy na zastępstwo mogą udowodnić sobie i innym, że posiadane przez nich umiejętności jeszcze są komuś potrzebne i wciąż są aktualne.

Osobnym zagadnieniem jest natomiast samozatrudnienie. Wiele osób w wieku poprodukcyjnym, które są właścicielami firm nie rezygnuje z ich prowadzenia tylko dlatego, że osiągnęły wiek uprawniający do przejścia na emeryturę. Emeryci prowadzą własne przedsiębiorstwa jeszcze długo po osiągnięciu wieku poprodukcyjnego. Oczywiście wszystko zależy od stanu zdrowia i chęci zainteresowanych. Takie osoby same mogą decydować o rozkładzie czasu pracy i o sposobie jej wykonywania. W przypadku samozatrudnienia dużą przeszkodą może być fakt, że w osoby te płacą często przez cały okres pracy najniższe możliwe składki i po osiągnięciu wieku emerytalnego przysługują im najniższe świadczenia. W tej sytuacji, aby nie obniżyć poziomu swojego życia, decydują się na kontynuowanie pracy nawet po 60./65. roku życia.

Jednak wiele osób starszych, mimo że chciałoby podjąć jakąś aktywność zawodową po przejściu na emeryturę nie może tego zrobić, gdyż zostały zaangażowane np. w opiekę nad wnukami. Niestety, praca osób starszych często odbywa się w szarej strefie. Ci, którzy mają więcej sił, pomagają przy sprzątnięciu, prowadzeniu domu, czy zajmują się małymi dziećmi. W tej sytuacji nie są chronieni przepisami prawa i zdani są jedynie na łaskę i niełaskę pracodawcy, którzy mogą nadmiernie eksploatować i wykorzystywać osoby starsze.

Analizując Raport o Rozwoju Społecznym w Polsce z 2004 roku przygotowany w ramach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju – UNDP, można dostrzec istnienie szeregu problemów związanych z pracą osób starszych. Osoby w wieku poprodukcyjnym są w Polsce stosunkowo słabo wykształcone, co sprawia że trudno im jest opanować nowe umiejętności, mimo posiadanego bardzo dużego doświadczenia. Ponadto nie ma w Polsce profesjonalnej oferty szkoleniowej skierowanej do osób właśnie w tym wieku, która odpowiadałaby ich

potrzebom i możliwościom. Pracodawcy również rzadko są zainteresowani zatrudnianiem osób, których okres najwyższej aktywności zawodowej już minął, gdyż ich umiejętności mogą być przestarzałe. Warunkiem niezbędnym do jakiegokolwiek aktywizacji zawodowej osób starszych jest przede wszystkim poprawa ich stanu zdrowia. NSP'2002 roku wykazał, że w grupie osób 55-64 lata, aż co trzecia osoba jest niepełnosprawna, a w starszych zbiorowościach ten odsetek jeszcze bardziej rośnie. W związku z tym nie dziwią statystyki, z których wynika, że z roku na rok coraz mniej emerytów decyduje się na powrót do aktywności zawodowej.

Praca zawodowa to podstawowy czynnik określający miejsce człowieka w strukturze społecznej. Starość jest okresem, gdy miejsce to jest już z reguły bardzo ugruntowane, a kontynuowanie zatrudnienia związane jest z chęcią utrzymania pozycji, nie zaś ze zdobywaniem nowej. Nawet po zaprzestaniu pracy pozostaje ona jednym z najważniejszych czynników społecznej samoidentyfikacji człowieka, organizuje czas i mobilizuje do systematycznej aktywności. Jest to szczególnie zauważalne w pierwszym okresie życia na emeryturze. Dlatego tak ważne jest, aby osoby, które dopiero co osiągnęły wiek emerytalny, miały możliwość kontynuowania pracy w zmniejszonym wymiarze jeszcze przez pewien czas, żeby ich przejście z pełnej aktywności zawodowej do bierności odbyło się w miarę płynnie i łagodnie, a nie z dnia na dzień. Sposobem na to są właśnie elastyczne formy zatrudnienia, do których powinno się zachęcać i emerytów i pracodawców. Rolą państwa będzie zaś zagwarantowanie osobom w wieku poprodukcyjnym odpowiedniej ochrony prawnej ich pracy. Jeżeli wystarczająco nie zachęcimy osób starszych do kontynuowania zatrudnienia na emeryturze, to część z nich zrezygnuje z jakiegokolwiek aktywności, a część zasili szarą strefę, gdzie będzie trudno im pomóc w razie pojawienia się jakiś problemów.

Dla wielu emerytów praca jest sensem życia i dzięki niej nie zauważają upływających lat. Adam Hanuszkiewicz – mimo ukończenia 81 lat – twierdzi: „Nie umiem beczynnie czekać na śmierć. Dlatego wciąż pracuję i dzięki temu nadal czuję się młodo” [Kościński, 2005]. Podobnie jak on wiele osób czuje się spełnionych dopiero w pracy i skoro wystarcza im siła na kontynuowanie działalności, to młodsze pokolenia powinny się tylko cieszyć, że wciąż mogą uczyć się czegoś nowego z bogatego doświadczenia swoich „mistrzów”.

## Literatura

- Bednarski M., Machoł-Zajda L., 2003, *Telepraca*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa
- Chobot A., 1997, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa
- Früboes B. (red.), 1974, *Problemy ludzi starych w Polsce*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Hajn Z., 2003, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wydawnictwo IPISS, Warszawa
- Informacje Prasowe Ministerstwa Gospodarki Artykuł pochodzi ze strony <http://www.mgip.gov.pl/Serwis+Prasowy/Informacje+i+komunikaty/Czy+wczesniejsze+emerytury+zmnieszaja+bezrobocie.htm> i był dostępny w dniu 11.03.06
- Koziński A., 2005, *Młodzi starzy mogą uratować bogate kraje od bankructwa*, Tygodnik „Wprost”, Nr 1198
- Machol-Zajda L., 2001, *Elastyczność czasu pracy – szanse i zagrożenia*, [w:] Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Wyd. IPISS, Warszawa
- Radzikowska B., 1992, *Porównania międzynarodowe struktur ludności*, [w:] Cieślak M. (red.), *Demografia. Metody, analizy prognozowania*, PWN, Warszawa
- Raport o Rozwoju Społecznym w Polsce z 2004 roku* przygotowany w ramach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju – UNDP (dostępny na stronie w dniu 22.03.2006 <http://www.undp.org.pl/nhdr/2004/roz07.pdf>)
- Sienkiewicz P., Świeboda H., 2004, *Analiza systemowa telepracy*, [w:] Haber L. H. (red.), *Społeczeństwo informacyjne - wizja czy rzeczywistość?* T. 2, Kraków
- Szukalski P., 2004, *Osoby sędziwe w Polsce i w krajach Unii Europejskiej – przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*, Wyd. UŁ, Łódź
- Urbaniak B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wyd. UŁ, Łódź