

Decyzja
Prezydium KK
nr 31/21

ws. opinii o dokumencie „Zielona Księga w sprawie starzenia się”

Celem *Zielonej księgi w sprawie starzenia się* jest zapoczątkowanie debaty na temat rozwiązań w zakresie przewidywania, wyzwań i możliwości jakie niesie ze sobą starzenie się społeczeństwa Europy.

Z pewnością cenną cechą opracowania jest próba zdiagnozowania całości czynników mających wpływ na zjawisko starości, już od najmłodszego wieku. Księga stanowi dość wyczerpujące omówienie zagadnień związanych lub wpływających na proces starzenia. Jednak większą wagę należy nadać kwestiom związanym z warunkami organizacyjno-prawnymi wykonywania pracy, gdyż mają one przeważający wpływ na przyszłość zdrowotną i finansową pracowników. Prezydium KK zwraca uwagę, że ubóstwo, wykluczenie społeczne, złe warunki pracy, niskie dochody to determinanty społeczno-ekonomiczne odpowiedzialne w znaczącym stopniu za sytuację zdrowotną dużej części populacji.

Prezydium Komisji Krajowej podkreśla, że niektóre zaproponowane rozwiązania nie wydają się jednak optymalne:

1. Zielona księga nie zawiera odniesień do słabej integracji rynku pracy, niskiej jakości miejsc pracy i warunków pracy, a także zbyt mało uwagi poświęcono w niej bezpieczeństwu i higienie pracy. Podstawą konkretnych działań powinno być ambitne wdrożenie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Nowe zarządzanie europejskie powinno opierać się na tworzeniu bodźców dla inwestycji publicznych i prywatnych, które pozwolą państwom członkowskim nadążać za potrzebami społecznymi.
2. Szczególnie istotne jest zapewnienie dostępu do publicznej służby zdrowia (co uwypukliło się w czasie pandemii Covid-19), opieki i wsparcia socjalnego, opiekuńczych usług publicznych, opieki długoterminowej aby z jednej strony wzmacniać dobrostan zdrowotny osób starszych, a z drugiej - tworzyć dobrze zorganizowaną srebrną ekonomię. Jednym z kluczowych elementów srebrnej gospodarki są tzw. białe miejsca pracy – sektor usług opiekuńczych i zdrowotnych

świadczonych głównie dla osób starszych, którego znaczenie wzrasta wraz ze zwiększającą się liczbą osób starszych w populacji i tutaj należy upatrywać współpracy młodego i starszego pokolenia (włącznie z humanizacją relacji).

W zakresie poprawy dobrostanu poprzez solidarność międzypokoleniową warto uwzględnić rolę rodziny w szeroko rozumianej opiece nad starszymi członkami rodziny i mentoringiem pokoleniowym.

3. Głównym czynnikiem wpływającym na aktywne starzenie się jest niewątpliwie długość życia w zdrowiu, dlatego polityka zwiększania aktywności osób starszych powinna opierać się o wiedzę i wskaźniki długości życia w dobrym zdrowiu. W Zielonej księdze brakuje ogólnego porównania ww. wskaźników w poszczególnych krajach członkowskich.
4. W części 4.2 zawierającej diagnozę ubóstwa wśród osób starszych wskazano, iż „Niektórzy wciąż jednak będą w większym stopniu zagrożeni ubóstwem niż inni, w tym ubóstwem energetycznym. Dotyczy to w szczególności osób, które miały niskie dochody, przerwy w pracy zawodowej lub które wykonywały pracę lub wykonywały zawody, które zapewniały ograniczoną ochronę, np. w przypadku pracowników niestandardowych i osób samozatrudnionych”. Nie sposób nie zgodzić się z tym spostrzeżeniem. Jeśli chodzi o potencjalne rozwiązania to w części 5.3 *Różnice terytorialne w dostępie do opieki i usług*, Ramka 2 wskazano potencjalne zagrożenia w postaci „przeniesienia obciążeń podatkowych z pracy na zanieczyszczenia, jak zaproponowano w ramach Europejskiego Zielonego Ładu. Wobec braku dalszych reform rosnące zróżnicowanie na rynku pracy sprawia, że coraz mniej osób jest objętych systemami ochrony socjalnej i odprowadza składki na rzecz takich systemów”. Niestety jako antidotum przedstawiono jedynie: „zrównoważoność finansów publicznych musi być ściśle monitorowana, zwłaszcza w krajach o wysokim poziomie długu publicznego”.
5. O ile samo rozwiązanie polegające na poszukiwaniu alterantycznych źródeł finansowania świadczeń emerytalnych jest ciekawe i godne rozważenia, o tyle pozostawienie bez propozycji rozwiązania kwestii występowania zjawiska polegającego na tym, iż część pracowników wykonuje pracę w warunkach, o których z góry można stwierdzić, iż osoby te będą zagrożone w przyszłości ubóstwem nie można ocenić pozytywnie. Jak wskazano w części 2 Księgi, na to jak będziemy się starzeć wpływ ma to, jak przeżyjemy całe życie zawodowe w aspekcie zdrowotnym, dostęp do edukacji i dostęp do pracy. Z tego powodu szczególnymi działaniami

powinny zostać objęte te rodzaje pracy, które wpływają niekorzystnie lub wręcz negatywnie na jakość życia, a w konsekwencji na trudną starość. Takim działaniem jest obowiązek promowania dobrych miejsc pracy i zwalczania pracy niestandardowej, niedającej zabezpieczenia socjalnego, która powoli staje się nową formą pracy nierejestrowanej. W przypadku tej formy zatrudnienia ryzyko i koszt społeczny przerzucony jest na zatrudnionego, a w dalszej kolejności na finanse publiczne. Warto byłoby pokusić się o analizę jaki jest koszt dla społeczeństwa i finansów publicznych wykonywania pracy w formie niestandardowej lub w wymuszonym samozatrudnieniu i zadać sobie pytanie, czy można się na to godzić w świetle społecznej misji Unii Europejskiej oraz skutków dla finansów i przyszłych pokoleń. Być może obciążenie przyszłych pokoleń nie byłoby konieczne w tak znacznym stopniu, gdyby nie była akceptowana praca niskiej jakości tj. w warunkach niestabilności i braku dostępu do ochrony socjalnej.

Proponowane „zapewnienie, aby systemy emerytalne pokrywały różne rodzaje działalności gospodarczej, np. dzięki **rozszerzeniu dostępu** dla większej liczby typów pracowników i dla osób samozatrudnionych, pomogłoby w zabezpieczeniu adekwatności takich systemów i ich podstawy składkowej, a także ograniczyłoby nierówności na rynku pracy. Ponieważ zmiany w gospodarce i w świecie pracy mogą wpływać na podstawę składek, państwa członkowskie mogą być zmuszone do ponownego przeanalizowania sposobu zapewniania zasobów na potrzeby systemów ochrony socjalnej” jest pomysłem w dobrym kierunku jednak potrzebne są stanowcze działania. Zdecydowanie należy zwalczać zatrudnienie o niskiej jakości.

Poprawie wydolności systemu emerytalnego nie mogą służyć wyłącznie działania polegające wyłącznie na podwyższaniu wieku emerytalnego. Trafnie zwraca się uwagę w „Zielonej księdze” na fakt, iż sytuacja demograficzna w różnych państwach członkowskich UE jest na tyle zróżnicowana, iż nie jest możliwe ustalenie jednej obowiązującej w całej Unii granicy wieku emerytalnego. Granica wieku emerytalnego powinna być ustalania w przepisach prawa wewnętrznego poszczególnych państw członkowskich UE i powinna uwzględniać ich specyfikę związaną z długością życia jego obywateli, stanem ich zdrowia, sytuacją gospodarczą, w tym sytuacją na rynku pracy jak stanem systemu finansów publicznych, zwłaszcza kondycją finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Należy zgodzić się z tezą, iż do poprawy sytuacji materialnej osób starszych może przyczynić się upowszechnienie różnych form dodatkowego, dobrowolnego

gromadzenia środków na starość. Ważną rolę w tym zakresie pełni edukacja i uświadamianie obywateli jaki wpływ na poziom ich życia po osiągnięciu wieku emerytalnego będą miały dodatkowe oszczędności. Aby ten cel mógł zostać osiągnięty dodatkowe produkty emerytalne nie mogą mieć charakteru elitarnego i być wykorzystywane wyłącznie przez osoby znajdujące się w bardzo dobrej sytuacji materialnej jako sposób na korzystne ulokowanie nadwyżek kapitału. Jedynie stała poprawa warunków pracy polskich obywateli, towarzyszący jej wzrost płac oraz poprawa poziomu wiedzy ekonomicznej może przyczynić się do znaczącej poprawy w omawianej dziedzinie.

6. Jeśli chodzi o część 3.3 to rozwojowi regionów mniej rozwiniętych i obszarów wiejskich sprzyjać może promowanie kultury tych regionów, historii i kuchni regionalnych. To będzie sprzyjać rozwojowi agroturystyki w tych regionach. Wspieranie agroturystyki, którą mogą prowadzić również osoby w późniejszym wieku, może sprzyjać realizacji wielu celów wskazanych w Księdze: wspieraniu przedsiębiorczości, przeciwdziałaniu ubóstwu osób starszych, integracji międzypokoleniowej itp.
7. W pkt. 6 perspektywy wskazano na poprawę funkcjonowania rynku pracy, ale brakuje konkretnych propozycji.
8. Szkolenia powinny uwzględniać możliwości percepcji osób w starszym wieku, które są inne niż osób młodych. Wymagają one zaangażowania czasu i środków finansowych osoby, jeśli nie są finansowane ze środków publicznych lub ze środków pracodawcy. W tym kontekście, wykonywanie pracy niestandardowej (praca niskiej jakości, niepewnej) utrudnia dostęp do szkoleń.

Szybka dezaktywizacja osób starszych wynika w większości przypadków ze złego stanu zdrowia, ale także niedostosowania kompetencji (szczególnie cyfrowych). Wzrost umiejętności cyfrowych osób w wieku okołoemerytalnym mógłby pomóc dłużej utrzymywać te osoby w aktywności zawodowej. Kontynuowanie kariery zawodowej powinno wiązać się z koniecznością dostosowania warunków pracy do potrzeb osób starszych.

9. Oczekiwany działaniem jest upowszechnienie rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem. Wymaga to konsekwentnego promowania tej idei wśród pracodawców (np. poprzez upowszechnianie rokowań zbiorowych). Potencjał doświadczonych pracowników powinien być odpowiednio wykorzystywany (np. mentoring). Szczególnie istotne wydaje się podkreślanie korzyści, jakie czerpać może firma

z posiadania zespołu różnorodnego (m.in. pod względem wieku), którego członkowie mają różne doświadczenia życiowe i kompetencje. Unikatowy, zróżnicowany pod wieloma względami zespół pracowników będzie miał większe szanse na wypracowanie rozwiązań innowacyjnych. Uzasadnionym jest także wspieranie starszych pracowników w powrocie do pracy (np. po dłuższej chorobie, wypadku). Należałoby rozważyć wydłużenie urlopu wypoczynkowego. Prezydium KK zwraca uwagę, że wdrożenie zarządzania wiekiem wymaga od pracodawców zmiany sposobu myślenia o starszych pracownikach. Istotne jest dostrzeżenie ich potencjału i cennych z punktu widzenia firmy kompetencji.

10. Należy podejmować działania służące szeroko rozumianej aktywizacji seniorów na wszystkich płaszczyznach życia społecznego. Szczególnie należy zintensyfikować działania promujące sport i aktywny styl życia wśród seniorów, a przede wszystkim wśród młodszych grup społecznych, aby wykształcić dobre nawyki na przyszłość.
11. Zielona księga zauważa potrzebę aktywizacji osób niepełnosprawnych, niestety bez wskazania konkretnych rozwiązań. Należy podkreślić, że doświadczenia w aktywizacji osób niepełnosprawnych można wykorzystać w aktywizowaniu osób w starszym wieku, gdyż coraz więcej osób starszych będzie mogło i prawdopodobnie musiało pracować mając jednocześnie jakąś niepełnosprawność.
12. Ważną kwestią, która nie została naświetlona w Zielonej księdze – jest sytuacja demograficzna. Niski poziom dzietności w krajach Europy będzie prowadził do coraz mniejszej zastępowalności pokoleniowej oraz do szybszego starzenia się społeczeństwa.

Gdańsk, 10 marca 2021 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek