



Magdalena Wieczorkowska 

Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Wydział Nauk o Zdrowiu, Katedra Nauk Humanistycznych
Zakład Socjologii, magdalena.wieczorkowska@umed.lodz.pl

Osoby starsze i ich potrzeby jako wyzwanie dla edukacji i rynku pracy

Streszczenie: Polityka senioralna wydaje się jednym z priorytetowych obszarów działania wielu państw stojących w obliczu starzenia się społeczeństw, w tym także dla Polski. Zapewnienie wsparcia oraz włączanie seniorów do głównego nurtu życia społecznego to od kilkunastu lat sztandarowe hasła strategii działań na poziomie międzynarodowym, regionalnym, krajowym i lokalnym. Celem artykułu jest pokazanie relacji, jakie zachodzą między seniorami a rynkiem edukacyjnym oraz rynkiem pracy. Wybrane obszary, są – obok ochrony zdrowia – kluczowe, jeśli chodzi o aktywne starzenie się i działania włączające. Artykuł oparty jest na badaniach typu *desk research*, a jego podstawą była analiza dokumentów zastanych. Główne tezy artykułu głoszą, iż, po pierwsze, istnieje niedopasowanie między realnymi potrzebami seniorów a ich zaspokajaniem oraz, po drugie, zaspokajanie potrzeb seniorów napotyka na przeszkody wynikające z braku wykwalifikowanej kadry, która mogłaby dostarczać optymalnych rozwiązań. W pierwszej części zaprezentowane zostanie zagadnienie polityki senioralnej jako strategii na różnych szczeblach polityki społecznej. W drugiej części przedstawiona będzie analiza rynku edukacyjnego oraz rynku pracy jako dwóch kluczowych obszarów dla aktywnego starzenia się. Seniorzy są bowiem aktywnymi uczestnikami obu tych sfer, ale także beneficjentami świadczeń dostarczanych przez wykształcone i wykwalifikowane kadry usług senioralnych. Celem analiz jest pokazanie tych wzajemnych relacji oraz rekomendacje w zakresie poprawy sytuacji w obu obszarach.

Słowa kluczowe: starość, polityka senioralna, aktywne starzenie się, edukacja, rynek pracy

JEL: I20, J11, J14, J71, H70

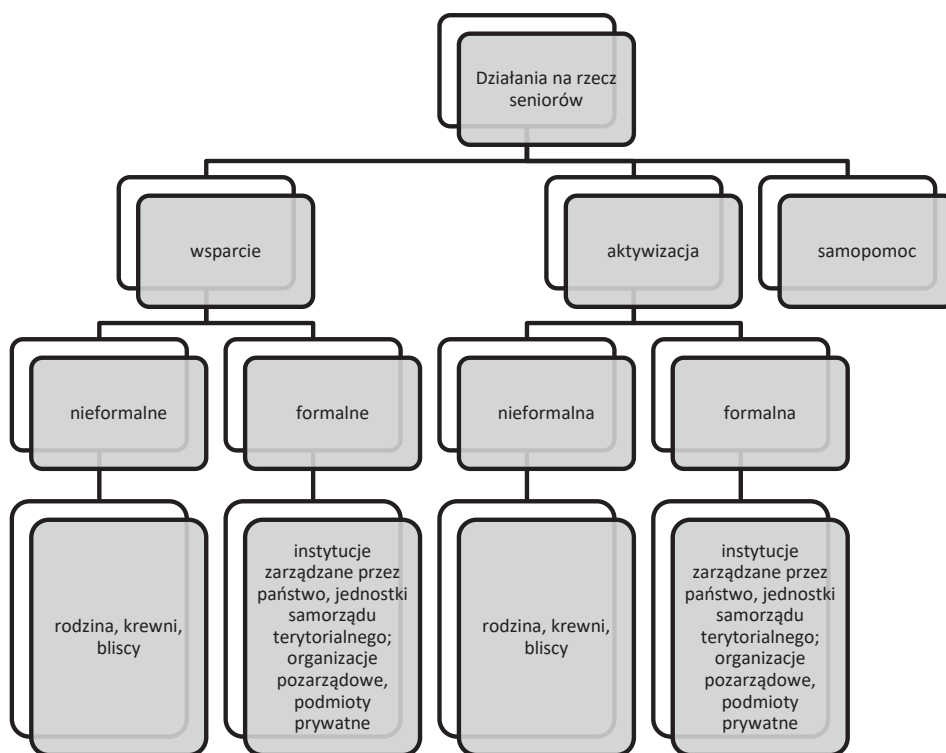
1. Wprowadzenie

Polityka senioralna wydaje się jednym z priorytetowych obszarów działania wielu państw stojących w obliczu starzenia się społeczeństw. Zapewnienie wsparcia oraz włączanie seniorów do głównego nurtu życia społecznego to od kilkunastu lat sztandarowe hasła strategii działań na poziomie międzynarodowym, regionalnym, krajowym i lokalnym. Czy jednak te strategie rzeczywiście znajdują swoje odzwierciedlenie w działaniach i – co za tym idzie – czy działania te przynoszą oczekiwane efekty? Celem artykułu jest pokazanie związków seniorów z dwoma obszarami – rynkiem pracy i rynkiem edukacyjnym, które – poza systemem ochrony zdrowia – są podstawowymi płaszczyznami działań, gdyż to one warunkują poziom zaspokojenia potrzeb seniorów w pozostałych wymiarach życia, a jednocześnie stanowią warunek konieczny do realizacji idei aktywnego starzenia się. Osoby starsze korzystają z oferty edukacyjnej, aby rozwijać swoje zainteresowania oraz podnosić kwalifikacje pozazawodowe, ale potrzebują także oferty szkoleń i kursów doskonalących, będąc aktywnymi zawodowo. Jednym z często podnoszonych argumentów w kontekście ageizmu jest uniemożliwianie udziału starszych pracowników w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Z drugiej strony seniorzy mają określone potrzeby i ograniczenia, a także oczekiwania, co wymaga dostarczania wykwalifikowanych kadr, które wpłyną na poprawę jakości ich życia. Rynek edukacyjny staje się zatem kolejnym obszarem dotkniętym przemianami demograficznymi. Podobnie dzieje się w obszarze rynku pracy – starzenie się społeczeństw z jednoczesnym spadkiem dzietności powoduje, że coraz więcej osób starszych będzie pozostawało na rynku pracy, a to wymaga dostosowania przeszerzenia i form pracy do ich ograniczeń i możliwości. Wciąż jednak istnieje duża grupa seniorów, którzy są niesamodzielni, a także takich, którzy oczekują innej, pozazawodowej oferty włączającej w życie społeczne. Seniorzy się zmieniają, ponieważ zmieniają się warunki ich życia i doświadczenia, przemianom ulegają zatem także potrzeby i oczekiwania dotyczące ich realizacji. Podejmowane działania nie będą efektywne, jeśli będą polegać na opatrzeniu ich jedynie etykietką „dla seniora” – muszą one uwzględniać rzeczywiste oczekiwania tej grupy, a to wiąże się z koniecznością prowadzenia systematycznych badań oraz profesjonalizacją działań. W Polsce brakuje kadr specjalistów mogących zapewnić wysoki poziom usług senioralnych.

2. Seniorzy jako przedmiot polityki społecznej

Procesy demograficzne i rosnące niezadowolenie osób starszych z ich sytuacji spowodowały, że seniorzy stali się przedmiotem polityki społecznej na szczeblu międzynarodowym, regionalnym, krajowym i lokalnym. Zakres postulatów i działań

jest różny – w zależności od tego, czemu mają one służyć. Najogólniej można mówić o dwóch formach działań – pierwsze z nich mają charakter wspierający, drugie można określić jako aktywizujące (Rysunek. 1). Wsparcie dotyczy tych osób, które są chore, niesamodzielne i potrzebują pomocy w codziennej egzystencji (Basińska, Lewandowska, Kasprzak, 2013; Kijak, Szarota, 2013). Działania aktywizujące dotyczą tych, którzy – ze względu na wiek – nie chcą być wykluczani z aktywnego życia, ale nie wiedzą, jak samodzielnie włączyć się w określone formy aktywności, albo też takich form brakuje. Wsparcie i aktywizacja mogą być świadczone równocześnie. Dodatkowo istnieje jeszcze inna forma działań, którą można określić jako samopomoc – wielu seniorów indywidualnie lub grupowo tworzy działania, których są uczestnikami. Kryterium wyróżnienia jest tu oddolność podejmowanych inicjatyw oraz fakt, że czynią to sami zainteresowani.



Rysunek 1. Charakter działań podejmowanych na rzecz seniorów

Źródło: opracowanie własne na podstawie Basińska, Lewandowska, Kasprzak, 2013; Kijak, Szarota, 2013

Każdy człowiek ma prawo do godnego życia. Część praw seniorów i działań na ich rzecz wynika z międzynarodowych konwencji dotyczących wszystkich ludzi (np. Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych, Konwencji Światowej Organizacji Zdrowia). Wiele dokumentów i inicjowanych na ich podstawie dzia-

łań dotyczy bezpośrednio i wyłącznie osób starszych (zazwyczaj powyżej 60. lub 65. roku życia). Na szczeblu międzynarodowym przykładem może być Międzynarodowy Plan Działania Światowej Organizacji Zdrowia dotyczący Aktywnego Starzenia się ogłoszony w Madrycie w 2002 roku. Na szczeblu regionalnym, europejskim wymienić można programy Unii Europejskiej, Komisji Europejskiej czy Rady Europy – jedna z najbardziej nagłośnionych inicjatyw dotyczyła roku 2012, który został ogłoszony Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. W jego trakcie zainicjowano wiele programów na rzecz aktywnego starzenia się i włączania seniorów do głównego nurtu życia społecznego.

Na poziomie krajowym działania na rzecz seniorów ujęte są w programie polityki społecznej, rozumianej jako strategia na rzecz polepszania jakości życia obywateli, a także rozwiązywania problemów socjalnych dotyczących różne grupy społeczne w wymiarze krajowym, regionalnym, a także międzynarodowym (Breza, 2013; Kijak, Szarota 2013: 24). Jeśli chodzi o politykę senioralną, to część agend ma charakter ogólnospołeczny w tym sensie, że działają na rzecz wszystkich obywateli, a część to twory powołane specjalnie do realizacji działań skierowanych na potrzeby najstarszych obywateli Polski. Celem polityki społecznej w odniesieniu do seniorów jest przede wszystkim zapewnienie im dostępu do opieki zdrowotnej, zabezpieczenie ich sytuacji mieszkaniowej, materialnej, a także realizacja działań pobudzających ich aktywność w obszarze kultury, sportu, edukacji czy pracy (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2018). I tak, na rzecz osób starszych w Polsce działa Rzecznik Praw Obywatelskich (jest przedstawicielem wszystkich obywateli kraju), a także podległe mu agendy: Komisja Ekspertów do spraw Osób Starszych, Parlamentarny Zespół do spraw Uniwersytetów Trzeciego Wieku oraz Parlamentarny Zespół do spraw Osób Starszych. Ogólnym reprezentantem interesów obywateli jest Trybunał Konstytucyjny. Inicjatywą typowo senioralną jest Rządowy Program na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS). Główną agendą polityki społecznej (w tym także senioralnej) państwa jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Aby w większym stopniu zadbać o zabezpieczenie interesów osób w wieku podeszłym, przy ministerstwie utworzono Departament Polityki Senioralnej.

Wiele działań na rzecz seniorów podejmowanych jest w ramach Europejskiego Funduszu Strukturalnego, są one zatem elementem strategii państwa o charakterze regionalnym.

Na poziomie lokalnym działają jednostki samorządu terytorialnego, wydziały i departamenty urzędów miast, regionalne centra polityki społecznej, ośrodki pomocy społecznej, a także sektor non-profit i podmioty o charakterze komercyjnym. Realizacja zadań w ramach poszczególnych programów przyjętych i wdrażanych przez wyżej wymienione organy może przybierać charakter współpracy między nimi.

Zadania polityki senioralnej w Polsce określa *Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność*. Dokument ten określa takie obszary działań na rzecz seniorów, jak nastawienie społeczeństwa do seniorów (postawy społeczne), aktywność społeczna, rynek pracy, zdrowie, bezpieczeństwo, edukacja oraz dialog międzypokoleniowy, precyzując zakres i cel działań w każdym z nich (*Polityka społeczna...*, 2018). Jest on wart uwagi jeszcze z jednego powodu – jest to pierwszy dokument rządowy, który w osobnej części zawiera zapisy dotyczące działań na rzecz niesamodzielnych seniorów (głównie dotyczy wsparcia tej grupy). Wynika z niego, że priorytetem w odniesieniu do tej grupy jest zwiększenie samodzielności tych osób (przez większą dostępność do usług opiekuńczych i asystenckich, dostosowanie warunków mieszkaniowych do ograniczeń i potrzeb osób niesamodzielnych), a także poprawa dostępności i dopasowanie usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych. Pośrednio poprawę sytuacji seniorów niesamodzielnych ma zapewnić podjęcie działań wspomagających nieformalnych opiekunów osób starszych, jak również działania w zakresie usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych (*Polityka społeczna...*, 2018).

Na wzór działań podejmowanych w innych obszarach życia społecznego (np. program „500+”) w politykę senioralną na lata 2015–2020 wpisano także program „Senior+” (*Polityka społeczna...*, 2018), którego celem jest zwiększenie liczby klubów seniora oraz domów dziennego pobytu. W związku ze wzrostem liczby najstarszych seniorów (powyżej 75. roku życia) rządową propozycją jest poprawa sytuacji takich osób mieszkających na obszarach do 20 tys. mieszkańców przez zwiększenie dostępności do usług przeznaczonych dla nich, a także przez wsparcie finansowe wszystkich, którzy ukończyli 75 lat.

Z powyższego przeglądu działań na rzecz osób starszych na różnych szczeblach można wyciągnąć optymistyczny wniosek dotyczący poziomu zaspokojenia potrzeb seniorów, a tym samym jakości ich życia. Wiele badań pokazuje jednak, że osoby starsze skarżą się na niską jakość życia, trudności w dostępie do świadczeń zdrowotnych i nie zawsze wystarczający poziom zaspokojenia innych potrzeb (m.in. *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*, 2012; Kijak, Szarota, 2013; Bożewicz 2016; *Informacja o sytuacji osób starszych...*, 2018; *Potrzeby osób w wieku 60+...*, 2018). Doniesienia medialne o zaniedbaniach w placówkach zajmujących się opieką nad osobami starszymi i niesamodzielnymi dodatkowo pogłębiają obraz złej sytuacji seniorów. Główna teza artykułu głosi, iż istnieje niedopasowanie między planowaniem działań na rzecz seniorów a ich realizacją. Tworzone są kolejne rekomendacje, plany, projekty, podejmowane są także działania mające na celu poprawę szeroko pojętej jakości życia seniorów, jednak często zapomina się o istotnych elementach – długofalowości i systematyczności działań, ich spójności, dopasowaniu do realnych potrzeb seniorów oraz ich profesjonalizacji.

Jak zauważył w swoim artykule Łukasz Jurek (2015), działania w ramach polityki senioralnej cechuje w Polsce „adhocyzm” i krótkowzroczność. Mimo pozor-

nej długofalowości programów konkretne działania podejmowane w ich ramach często realizowane są w trybie projektowym, co powoduje ich krótkotrwałość, brak systematyczności i niemożność kontynuowania w kolejnych edycjach konkursów. Istotnym problemem jest opisana powyżej wielość instytucji i organizacji działających na rzecz seniorów. Pozorne bogactwo rozwiązań cechuje „sieroctwo instytucjonalno-prawne” (Jurek, 2015: 44). Każdy z resortów realizują swoją „politykę senioralną”, co powoduje chaos i brak spójności działań.

Drugim problemem w działaniach podejmowanych na rzecz seniorów są ich potrzeby. Grupa osób starszych jest wewnętrznie niejednorodna – tworzą ją osoby od 60. roku życia, a jego wydłużanie się powoduje, że coraz częściej w tej grupie pojawiają się stulatkowie. Nawet wiek, w którym zaczyna się starość, nie jest jednoznacznie określany przez różne instytucje – według kryteriów międzynarodowych przyjmuje się, że jest to 60. lub 65. rok życia, jednak w działaniach marketingowych tworzy się już rozwiązania dla klientów 55+, których uznaje się za grupę docelową „srebrnego” marketingu. Wewnętrzne zróżnicowanie wiekowe seniorów oznacza ich odmienne doświadczenia życiowe, biografie, stan zdrowia, sytuację materialną, rodzinną i wreszcie oczekiwania i aspiracje. Seniorzy różnią się pod względem struktury swoich potrzeb – czego innego oczekują sześćdziesięcioletni, a czego innego osiemdziesięcioletni. Wiele rozwiązań jest nadal tworzonych dla ogółu seniorów, co powoduje ich niedostosowanie do realnych potrzeb znacznej części potencjalnych odbiorców. Problem ten częściowo może wynikać z niedostatecznej wiedzy o potrzebach osób starszych w Polsce. Wydaje się, że są oni jedną z najlepiej przebadanych grup, jednak wyniki nie tworzą spójnego obrazu z następujących powodów:

- 1) badania ogólnopolskie dotyczą zazwyczaj spraw ogólnych, a liczebność badanych w podkategoriach wiekowych jest zbyt mała, aby mogły być one dla tych kategorii reprezentatywne; konsekwencją jest ogólna wiedza o ogóle seniorów (np. *Jakość życia osób starszych w Polsce...*, 2017);
- 2) szczegółowe badania prowadzone są najczęściej na poziomie lokalnym, nie są zatem reprezentatywne dla wszystkich polskich seniorów; dodatkowo ceną szczegółowości jest zawężenie problematyki do jednego, wybranego obszaru czy aspektu życia seniorów (np. zdrowia); konsekwencją są w tym przypadku szczegółowe wyniki, niedające się uogólnić (np. *Potrzeby osób w wieku 60+...*, 2018).

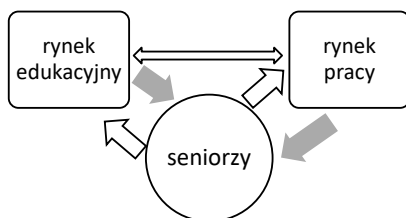
Posługiwanie się wynikami badań w sposób bezrefleksyjny może powodować wspomniane wyżej niedopasowanie między rozwiązaniami proponowanymi dla seniorów a ich realnymi potrzebami.

Trzecim problemem jest profesjonalizacja działań na rzecz seniorów, co zostanie omówione w kolejnych częściach niniejszego artykułu.

3. Rynek edukacyjny i rynek pracy w obliczu przemian demograficznych

Wykształcenie warunkuje zdobycie kwalifikacji i umiejętności potrzebnych do wykonywania w przyszłości określonego zawodu. Praca staje się źródłem dochodu, ale także satysfakcji, szczególnie jeśli jest rolą społecznie doniosłą. Klasyczne koncepcje cyklu życia wyróżniały w nim trzy główne fazy: młodości, dojrzałości i starości. Każdej z nich podporządkowany był inny rodzaj aktywności – i tak dla młodości dominującą działalnością była nauka, dla wieku dojrzałego praca, a dla starości emerytura. Współcześnie oddzielenie okresu nauki od okresu pracy zawodowej nie jest już tak oczywiste jak kilka dziesięcioleci temu. Nauka trwa przez całe życie – praca zawodowa wymaga od pracownika ciągłego nadążania za nowościami branżowymi, podnoszenia kwalifikacji i potwierdzania umiejętności. Przejście na emeryturę także nie zawsze oznacza zerwanie z aktywnością zawodową. Co więcej, seniorzy chętnie podnoszą swoje kwalifikacje i uczą się nowych umiejętności (np. języki obce, obsługa komputera). Nauka, praca i emerytura przeplatają się zatem ze sobą i współwystępują, powodując także przemiany we współczesnych rolach społecznych seniorów.

Z drugiej strony seniorzy to grupa docelowa wielu działań o charakterze wspierającym i aktywizującym, co zostało wyżej nakreślone. Polityka senioralna jest obecnie nakierowana w większym stopniu na ideę aktywnego starzenia się, choć rozwiązania o charakterze opiekuńczo-socjalnym nadal pozostają obszarem priorytetowym (por. Jurek, 2015). Zarówno działania niosące określone formy wsparcia, jak i te nakierowane na aktywne uczestnictwo osób starszych w życiu społecznym wymagają nie tylko dobrego opracowania pod względem strategii, planu i harmonogramu działania, ale także pod względem profesjonalnej kadry, która te działania będzie wdrażać, realizować, kontrolować i ewaluować. Jak zatem widać, związki seniorów z rynkiem edukacyjnym i rynkiem pracy są złożone (Rysunek 2) i warto dokonać ich głębszej analizy.

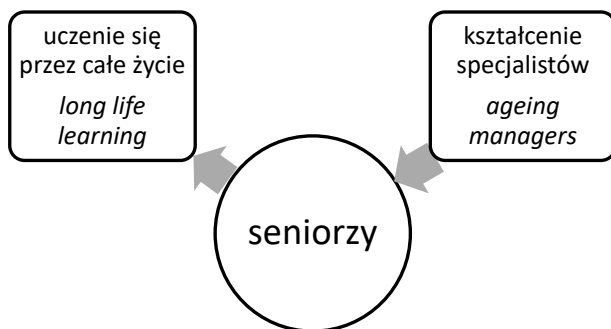


Rysunek 2. Związki i relacje między seniorami, rynkiem edukacyjnym a rynkiem pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy źródeł zastanych

3.1. Edukacja

Jak wcześniej stwierdzono, zależność między seniorami a rynkiem edukacyjnym jest dwukierunkowa, co pokazuje Rysunek 3 – z jednej strony seniorzy aktywnie korzystają z oferty edukacyjnej stworzonej z myślą o ich potrzebach i oczekiwaniach, wpisując się w ideę uczenia się przez całe życie (*long life learning*), a z drugiej mają potrzeby i oczekiwania, które wymagają specjalistycznie przygotowanych kadr (*ageing managers*). W związku z tymi zjawiskami powstała geragogika, czyli pedagogika starzejących się i starych ludzi (Kijak, Szarota, 2013: 48).



Rysunek 3. Seniorzy a rynek edukacyjny

Źródło: opracowanie własne

Seniorzy to grupa coraz chętniej korzystająca z oferty edukacyjnej. Aktywne starzenie się to nie tylko uprawa ogródka i uprawianie *nordic walking*, ale także różne formy podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wiedzy (Czapiński, Błędowski, 2014). Dla znacznej grupy polskich seniorów (57%) wykształcenie i zdobywanie wiedzy mają bardzo duże lub duże znaczenie (*Jakość życia osób starszych w Polsce...*, 2017). Jednak za tymi deklaracjami nie idą konkretne działania, gdyż – w świetle badań „Kształcenie dorosłych” z 2016 roku – uczestnictwo w jakiegokolwiek z form uczenia się w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie zadeklarowało tylko 25,6% respondentów w wieku 60–69 lat¹. Według badań Centrum Badania Opinii Społecznej z 2016 roku 14% seniorów doksztalało się, podnosiło swoje kwalifikacje, a 9% uczyło się języka obcego. Uczestnictwo w kursach, warsztatach oraz zajęciach Uniwersytetu Trzeciego Wieku zadeklarowało 7% (Omyła-Rudzka, 2016). Jedną z najpopularniejszych form zdobywania wiedzy i kwalifikacji są właśnie te ostatnie. Ich liczba wzrosła ze 125 w 2007 roku do 479 w roku 2018 (Tabela 1). Ich zalety to: bogata oferta (warsztaty, seminaria, kursy komputerowe, lektoraty, zajęcia sportowe), kompleksowość edukacji, różnorodność form kształcenia i możliwość zaspokojenia wielu potrzeb seniorów jednocześnie

1 Badanie obejmowało osoby między 18. a 69. rokiem życia.

(kształcą, rozwijają zainteresowania, pełnią funkcje towarzyskie), podstawowym mankamentem jest zaś fakt, iż ciągle są one domeną dużych ośrodków miejskich – na terenach wiejskich UTW stanowią zaledwie 11% wszystkich tego typu placówek w kraju (Gołdys i in., 2012).

Tabela 1. Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce w podziale na województwa

Województwo	Liczba UTW
Mazowieckie	73
Dolnośląskie	49
Małopolskie	49
Śląskie	44
Kujawsko-pomorskie	42
Wielkopolskie	39
Łódzkie	29
Pomorskie	24
Lubelskie	21
Warmińsko-mazurskie	21
Zachodniopomorskie	21
Lubuskie	20
Podkarpackie	17
Opolskie	11
Podlaskie	11
Świętokrzyskie	8
Ogółem	479

Źródło: opracowanie własne na podstawie senior.gov.pl [dostęp: 12.10.2018]

Wiele działań o charakterze edukacyjnym podejmowanych jest na poziomie lokalnym przez sektor non-profit. Zazwyczaj są to kursy komputerowe i językowe, ale do oferty edukacyjnej można zaliczyć także te, które rozwijają hobby i zainteresowania (kursy decoupage'u, garncarstwa, malowania, haftowania itp.). Niestety, wiele z tych działań nie ma charakteru systematycznego, dlatego efekty kształcenia są nietrwałe (jak w przypadku kursów komputerowych czy językowych). Zdarzają się także nadużycia ze strony organizatorów i pod pozorem organizacji takiego kursu wykorzystuje się seniorów (np. przez uzyskiwanie od nich danych wrażliwych lub opłat)². Rola uczącego się nie jest zatem dominująca w życiu seniorów, jednak część z nich korzysta z oferty edukacyjnej dostępnej na rynku. W świetle przeprowadzonych analiz danych zastanych nasuwają się następujące wnioski:

1) oferta edukacyjna dla seniorów jest coraz bogatsza, jednak często odznacza się krótkotrwałością;

2 Informacje te nie mają charakteru naukowego, zostały uzyskane podczas rozmów z ekspertami działającymi w obszarze non-profit przy organizacji kursów i szkoleń dla seniorów.

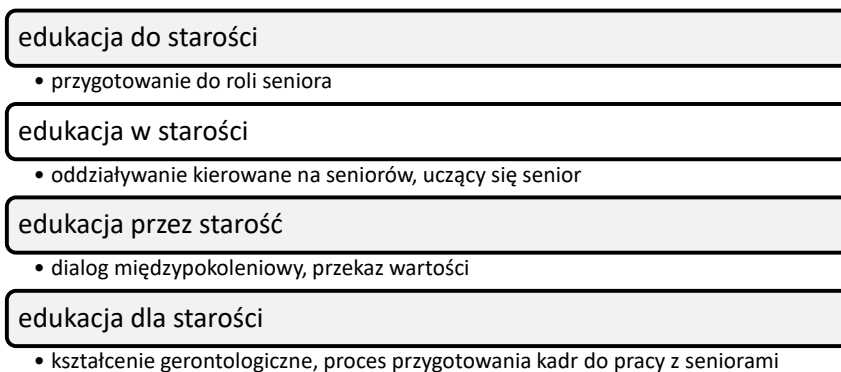
- 2) najbardziej obszerną ofertę mają Uniwersytety Trzeciego Wieku, jednak wciąż są dostępne głównie dla mieszkańców miast;
- 3) nie wszystkie działania edukacyjne mają trwały charakter, co ma związek z brakiem ich ciągłości.

Należy zwrócić w tym miejscu uwagę, iż w niedługim czasie seniorami staną się osoby, które znacząco różnią się od obecnych seniorów pod względem wykształcenia, aspiracji i oczekiwań, tak więc w perspektywie długofalowej seniorzy przyszłości będą kategorią odmienną jakościowo. Rodzi to konieczność poszukiwania i wdrażania rozwiązań dostosowanych do tych „nowych” seniorów. Prawdopodobnie będą oni dłużej aktywni zawodowo, chętniej i częściej będą podnosić swoje kwalifikacje i – co najważniejsze – będą aktywnie się starzeć, zachowywać ciągłość między pracą a emeryturą (obecnie osoby przechodzące na emeryturę lub rentę zaprzestają zazwyczaj jakiegokolwiek aktywności i dopiero po jakimś czasie podejmują ją na nowo, co jest dużo trudniejsze niż w sytuacji zachowania ciągłości i miękkiego remodelowania ról społecznych osób pozostających wciąż na rynku pracy). Obecna wiedza na temat potrzeb i oczekiwań seniorów jest dość duża, ale jaką wiedzą dysponujemy w odniesieniu do seniorów przyszłości? Nowy jakościowo senior będzie wymagał odpowiednio przygotowanej kadry, znającej jego ograniczenia, oczekiwania, potrzeby i aspiracje, tak by efektywnie projektować dla niego rozwiązania (Taipale-Lehto, Bergman, 2015).

W ten sposób pojawia się drugi człon relacji między seniorami a rynkiem edukacyjnym – seniorzy są bowiem nie tylko beneficjentami oferty edukacyjnej, ale stają się także biorcami świadczeń, usług i działań oferowanych przez różne podmioty. Aby były one świadczone w sposób profesjonalny, konieczne jest zdobycie odpowiedniego wykształcenia, które dostarcza wiedzy, umiejętności i kwalifikacji potrzebnych do efektywnej pracy z oraz na rzecz seniorów. Powyżej scharakteryzowano strategie, plany i rekomendacje dotyczące działań na rzecz seniorów, jednak nigdzie nie pojawiła się *explicite* informacja dotycząca tego, kto będzie te działania realizował. Obserwacja rzeczywistości społecznej nasuwa wniosek, że działania te realizuje się z wykorzystaniem potencjału zawodowego już istniejących pracowników. Na liście zawodów związanych z seniorami znakomitą większość stanowią te dotyczące opieki medyczno-zdrowotnej oraz świadczenia usług opiekuńczo-pielęgniacyjnych: lekarz – specjalista geriatry, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa gerontologicznego, opiekun medyczny, fizjoterapeuta, pośrednik usług medycznych, opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, asystent osoby niepełnosprawnej, pracownik socjalny, opiekunka środowiskowa³. Pozostałe formy działań są realizowane przez osoby, które mają wykształcenie kierunkowe, czyniące ich specjalistami w określonej dziedzinie (np. znajomości ję-

3 Wortal Służb Zatrudnienia, <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> [dostęp: 30.10.2018].

zyka angielskiego) lub mają doświadczenie w danej dziedzinie. Zazwyczaj osoby te nie mają żadnego przygotowania gerontologicznego, co może wpływać na jakość świadczonych usług. Seniorzy stanowią wymagającą grupę beneficjentów, a kolejne ich pokolenia oczekują coraz bardziej kompleksowej oferty świadczeń. Na ten problem zwracają uwagę, między innymi, Remigiusz Kijak i Zofia Szarota (2013). Wskazują cztery obszary działań edukacyjnych: edukacja do starości, edukacja w starości, edukacja przez starość oraz edukacja dla starości (Rysunek 4).



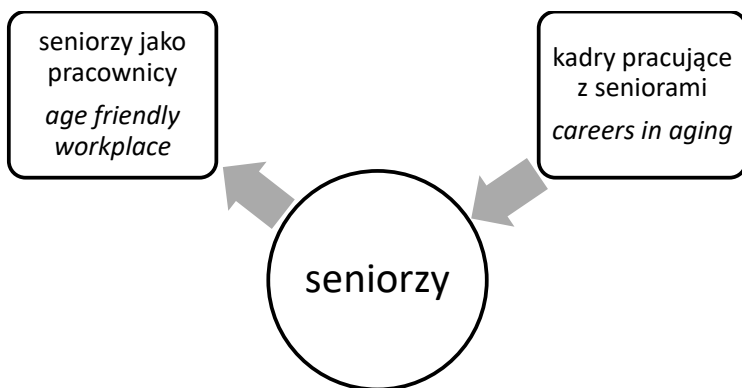
Rysunek 4. Obszary geragogiki

Źródło: Kijak, Szarota, 2013: 48

Autorzy podkreślają, że jedynie w obszarze edukacji w starości odpowiednie działania są już podjęte. Natomiast w pozostałych trzech jest jeszcze wiele do zrobienia. Z punktu widzenia niniejszych rozważań kluczowym obszarem jest edukacja dla starości i kształcenie odpowiednich kadr (Stock, Reece, Cesario, 2004). Praca w obszarze usług senioralnych stereotypowo kojarzona jest z opieką nad pacjentem niesamodzielnym, zwykle leżącym, co jest obrazem uproszczonym i krzywdzącym zarówno dla seniorów, jak i kadr specjalistów. Postulowane kierunki zmian w kształceniu na poziomie akademickim obejmują wprowadzenie zagadnień z zakresu gerontologii na kierunkach medycznych, wprowadzenie studiów gerontologicznych w formie studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz tworzenie kierunków interdyscyplinarnych, umożliwiających uzyskanie kompleksowej wiedzy dotyczącej seniorów, pozwalającej na pracę bezpośrednio z nimi i pośrednio, na rzecz seniorów (np. koordynowana opieka senioralna na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi).

3.2. Rynek pracy

Drugim obszarem bezpośrednio związanym z seniorami jest rynek pracy. Podobnie jak w przypadku rynku edukacyjnego w tym obszarze zależność ma charakter dwukierunkowy, co pokazuje Rysunek 5. Z jednej strony seniorzy, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, nie przestają być aktywni zawodowo (tak się często dzieje w przypadku nauczycieli akademickich) lub też podejmują na nowo aktywność zawodową po przejściu na emeryturę. Z drugiej zaś strony korzystają z wykształconych kadr świadczących usługi na rzecz seniorów.



Rysunek 5. Seniorzy a rynek pracy

Źródło: opracowanie własne

Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) z 2017 roku wynika, że ludność aktywna zawodowo w wieku 60+ wyniosła 1265 tys., z czego 1234 tys. (97,5%) to osoby pracujące (*Informacja o sytuacji osób starszych...*, 2018; por. *Osoby powyżej 50. roku życia...*, 2017). Osoby aktywne zawodowo w wieku 60 lat i więcej stanowiły 7,3% ogółu aktywnych zawodowo (15 lat i więcej), natomiast osoby pracujące w tej kategorii wiekowej stanowiły 7,5% pracującej populacji w wieku 15 lat i więcej. Liczba osób 60+ biernych zawodowo wynosiła 7684 tys., co stanowiło 85,9% tej grupy wiekowej. Wśród głównych przyczyn bierności zawodowej respondenci podawali emeryturę oraz niepełnosprawność (*Sytuacja materialna i dochodowa...*, 2017; *Emerytury i renty w 2017 r.*, 2018). Aktywność zawodowa jest skorelowana z wiekiem – im starsza osoba, tym mniej aktywna zawodowo. Według danych CBOS w 2016 roku pracowało 7% seniorów do 74. roku życia i tylko 4% powyżej tego progu (Omyła-Rudzka, 2016). Inną przyczyną niskiej aktywności seniorów na rynku pracy jest ageizm, który jest w tym obszarze szczególnie widoczny. Wiele osób doświadcza dyskryminacji ze względu na wiek, jeszcze będąc aktywnymi zawodowo, co powoduje, że gdy tylko osiągną ustawowy wiek, niezwłocznie przechodzą na emeryturę. Przejawy dyskryminacji na rynku

pracy obejmują także nakłanianie seniorów do przejścia na emeryturę, niechętnie zatrudnianie osób starszych, uniemożliwianie podnoszenia kwalifikacji starszym pracownikom przez utrudnianie dostępu do szkoleń i kursów czy negatywne postawy młodszych pracowników (Kijak, Szarota, 2013).

Jednym z mierników aktywności seniorów jest wskaźnik aktywnego starzenia się (*Active Ageing Index* – AAI). Składa się z 22 wskaźników szczegółowych pogrupowanych w 4 obszary (Jurek, 2015; Karpińska, Dykstra, 2015):

- 1) zatrudnienie,
- 2) uczestnictwo w życiu społecznym,
- 3) niezależne, zdrowe i bezpieczne życie,
- 4) możliwości i warunki sprzyjające aktywnemu starzeniu się.

W 2014 roku wskaźnik ten dla Polski wyniósł 28,1, co dało nam niechlubną przedostatnią pozycję w Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o obszar zatrudnienia w wymiarze krajowym, to najwyższe wskaźniki zatrudnienia osób powyżej 60. roku życia osiągnęły województwa mazowieckie, lubelskie oraz pomorskie, a najniższe odnotowano w województwach śląskim, warmińsko-mazurskim i podkarpackim (Perek-Białas, Zwierzchowski, 2016).

Innym, bardziej adekwatnym miernikiem jest Ocena zdolności do pracy (*Work Ability Index* – WAI). Określa się ją jako brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy lub podlegania znanym czynnikom narażenia (Makowiec-Dąbrowska i in., 2008; Malińska, 2017: 16). Wskaźnik ten jest zwykle obrazowany w postaci domu, gdzie trzy pierwsze piętra określają zasoby indywidualne – potencjał zdrowotny i funkcjonalny, kompetencje, wartości, postawy, motywację, a czwarte piętro obejmuje zdolność do pracy. Dodatkowymi czynnikami wpływającymi na cały „dom”, ale znajdującymi się poza nim są rodzina, bezpośrednie otoczenie społeczne oraz zewnętrzne otoczenie operacyjne, które mogą być obserwowane z „balkonu” umieszczonego na trzecim piętrze (wartości, postawy, motywacja) (Ilmarinen, b.d.). Dzięki temu wskaźnikowi pracodawca może określić zakres koniecznych zmian, aby dostosować miejsca pracy do potrzeb pracowników w podeszłym wieku. Koncepcja ta mieści się w obszarze zarządzania wiekiem, definiowanego jako podejmowanie działań nakierowanych na zwiększenie wydajności pracy osób starszych, a w konsekwencji również ich zatrudnialności. Działania te mogą przybierać różną formę (mogą odnosić się bezpośrednio do pracownika lub jego otoczenia) i dotyczyć różnych etapów zatrudnienia (począwszy od rekrutacji, po moment odejścia z pracy) (Litwiński, Sztanderska, 2010).

Europejski Kodeks Dobrych Praktyk (*European Code of Good Practice*, 2000) dotyczący zarządzania wiekiem, który został stworzony przez Eurolink Age, wymienia siedem obszarów, w których należy podejmować działania sprzyjające zatrzymaniu starszych pracowników w firmie (Drury, 2001):

- 1) nauka, szkolenie, rozwój,
- 2) elastyczne formy zatrudnienia i modernizacja pracy,

- 3) projektowanie miejsca pracy i promocja zdrowia w miejscu pracy,
- 4) rekrutacja,
- 5) awans i wewnętrzne przesunięcia między stanowiskami,
- 6) zakończenie zatrudnienia i odejście na emeryturę,
- 7) zmiana podejścia do starszych pracowników.

Inną strategią jest idea *age friendly workplace* (Designing the Age Friendly Workplace, b.d.), czyli miejsca przyjaznego pracy bez względu na wiek. Jej celem jest tworzenie uniwersalnego środowiska pracy na wzór miast, społeczności przyjaznych wszystkim. Chodzi o takie projektowanie rozwiązań, by każdy, bez względu na wiek, ograniczenia i oczekiwania, mógł je uznać za zaprojektowane dla niego.

Wyżej omówione rozwiązania nie są jeszcze w Polsce zbyt popularne, co jest związane z postawami społecznymi pracodawców oraz samych zainteresowanych. Trendy demograficzne (wzrost liczby seniorów z jednoczesnym ujemnym przyrostem naturalnym) wskazują jednak, że seniorzy będą coraz bardziej znaczącą siłą roboczą, a ich kapitał zawodowy i umiejętności nie muszą odznaczać się anachronicznością, jeśli tylko pozwoli im się w pełni korzystać z oferty szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje oraz wprowadzi w miejscu pracy rozwiązania, które pozwolą seniorom w pełni wykorzystać swój potencjał. Tworzenie takich uniwersalnych przestrzeni (nie tylko w znaczeniu fizycznym, ale także mentalnym) jak te w ramach idei *age friendly workplace* to także działanie sprzyjające dialogowi międzypokoleniowemu (Omyła-Rudzka, 2012).

Drugim rodzajem zależności między seniorami a rynkiem pracy jest korzystanie z oferty wykwalifikowanej kadry pracującej z seniorami lub też pośrednio na ich rzecz. Jak już wspomniano w części poświęconej edukacji, brakuje odpowiedniej oferty edukacyjnej, która zapewniłaby kształcenie specjalistycznej, wykwalifikowanej kadry znającej kompleksowo sytuację seniorów. Złożoność życia społecznego powoduje, że – szczególnie w odniesieniu do tak wewnętrznie zróżnicowanej grupy, jaką są osoby starsze – potrzebni są interdyscyplinarnie wykształceni specjaliści mający wiedzę z obszaru medyczno-zdrowotnego, psychologicznego, pedagogicznego, ekonomicznego, prawnego, kulturowego, socjologicznego i badawczego. Osoby takie powinny same kreować swoje stanowiska pracy i stać się specjalistami usług senioralnych. W obszarze marketingu mówi się o tzw. kustomizacji produktów i usług, która polega na tym, że klient sam projektuje produkt lub usługę (por. z prosumpcją) (Doligalski, 2009; Wolny, 2016; Wiechoczek, 2018). Potrzebni są zatem specjaliści, którzy będą mogli efektywnie współpracować z seniorami przy projektowaniu i realizowaniu takich rozwiązań (Moschis, 1996; Hannon, 2011; Niewiadomska, Sobolewska-Poniedziałek, 2015).

Dobre praktyki światowe pokazują reorientację zawodową w kierunku „kariery w starzeniu się” – podkreśla się nie tylko potencjał tworzenia nowych miejsc pracy (np. terapeuta muzyczny dla cierpiących na Alzheimera), ale także koniecz-

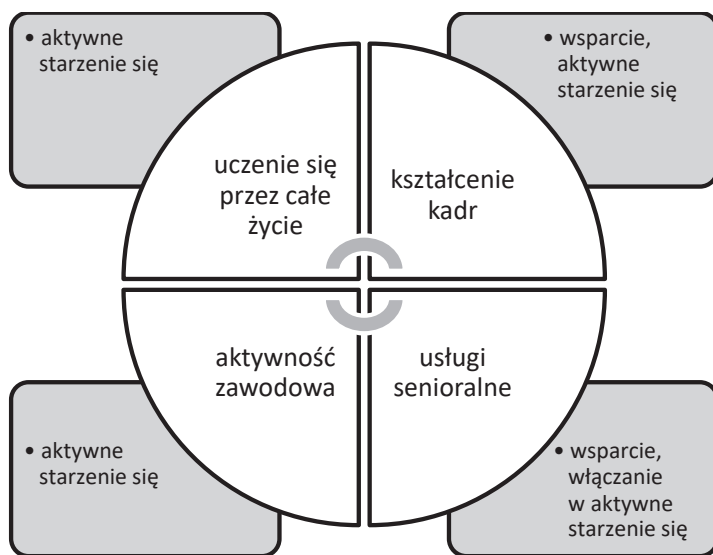
ność modyfikacji dotychczasowych ról zawodowych, takich jak opiekun osoby starszej. Oferowane specjalistyczne kursy, nawet jeśli dotyczą personelu świadczącego usługi medyczne czy opiekuńczo-pielęgnacyjne, zawierają elementy kształcenia interdyscyplinarnego i nie ograniczają się jedynie do wąskiej specjalizacji i spektrum umiejętności niezbędnych dla takiego pracownika (Mitchell, Kemp, 2000; Krajewska-Kułak, 2007; *Connected and coordinated...*, 2015; *Aging in Place...*, b.d.).

Wiele potrzeb seniorów zaspokajanych jest przez najbliższą rodzinę, co powoduje ogromne przeciążenie fizyczne i psychiczne jej członków, rosnące poczucie bezradności i pogorszenie się ich stanu zdrowia. Obecne projekty rządowe postulują zwiększenie zakresu usług asystenckich, co ma odciążyć rodzinę seniora, jednak na ocenę efektów tych działań jest na razie zbyt wcześnie.

4. Podsumowanie

Powyższe analizy pokazały wzajemne relacje między potrzebami seniorów oraz rynkami edukacyjnym i pracy. Rysunek 6 przedstawia w sposób syntetyczny powyższe rozważania. Lewa strona ukazuje strategie na rynku edukacyjnym i rynku pracy, których celem jest realizacja idei aktywnego starzenia się. Senior staje się tu aktywnym uczestnikiem życia społecznego przez podnoszenie swoich kwalifikacji, rozwój zainteresowań oraz wykorzystywanie swojego kapitału zawodowego. Prawa strona dotyczy strategii na rzecz seniorów mniej samodzielnych, którzy wymagają różnych form wsparcia świadczonych przez profesjonalnie wykształcone kadry, co zagwarantuje im – w pierwszej kolejności – egzystencję i poprawę jakości życia, a w konsekwencji umożliwi włączenie się do aktywnego starzenia się w granicach indywidualnych możliwości. Elementem kluczowym we wszystkich tych obszarach jest profesjonalna kadra:

- 1) w obszarze aktywizacji:
 - na rynku edukacyjnym – specjaliści znający nie tylko zagadnienie będące przedmiotem kursu/szkolenia, ale także potrzeby i możliwości uczestników w wieku podeszłym;
 - na rynku pracy – pracodawcy znający uwarunkowania psychofizyczne swoich starszych pracowników i gotowi zapewnić im optymalne warunki pracy;
- 2) w obszarze wsparcia:
 - na rynku edukacyjnym – kształcenie interdyscyplinarne, kompleksowe, zapewniające wszechstronną znajomość problematyki senioralnej w aspekcie medycznym, psychologicznym, społecznym, pedagogicznym, ekonomicznym, prawnym, obyczajowym i kulturowym;
 - na rynku pracy – podmioty i specjaliści nastawieni na kompleksowe świadczenie usług senioralnych (uniwersalizacja kadr zamiast specjalizacji kadr).



Rysunek 6. Seniorzy a rynek edukacyjny i rynek pracy – strategia aktywizująca i wspierająca

Źródło: opracowanie własne na podstawie analiz dokumentów zastanych

Poprawa jakości usług i działań w omawianych wyżej obszarach jest kluczowa do podejmowania działań w kolejnych sferach wsparcia i aktywizacji, a szkolenie kadr powinno stać się priorytetem polityki senioralnej na równi z tworzeniem planów i rekomendacji. Brak wysoko wykwalifikowanego personelu sprawi, że nawet najlepiej opracowane strategie senioralne pozostaną tylko projektami, gdyż nie będzie personelu umiejącego efektywnie wdrożyć je w życie.

Bibliografia

- Aging in Place versus Assisted Living* (b.d.), <https://www.seniorliving.com/article/aging-place-versus-assisted-living> [dostęp: 12.10.2018].
- Basińska M. A., Lewandowska P. N., Kasprzak A. (2013), *Wsparcie społeczne a zmęczenie życiem codziennym u opiekunów osób chorych na Alzheimera*, „Psychogeriatrya Polska” 2013, t. 10(2), s. 49–58.
- Bożewicz M. (2016), *Jakiej pomocy potrzebują osoby starsze i kto jej im udziela?*, raport CBOS, nr 162.
- Breza M. (2013), *Działania na rzecz aktywnego starzenia się w zdrowiu podejmowane w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej*, prezentacja Senatu RP Warszawa, 17 grudnia 2013, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/agenda/seminaria/2013/131217/17_12_2013_prezentacja_senat.pdf [dostęp: 10.10.2018].
- Connected and coordinated: Personalised service delivery for the elderly* (2015), PriceWaterhouseCoopers, <https://www.pwc.com/gx/en/healthcare/pdf/pwc-elderly-care-report.pdf> [dostęp: 3.09.2018].

- Czapiński J., Błędowski P. (2014), *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny*, Warszawa, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty_tematyczne/Aktywnosc_spoeczna_osob_starszych.pdf [dostęp: 3.09.2018].
- Designing the Age Friendly Workplace, <http://www.agefriendlyworkplace.org/> [dostęp: 3.09.2018].
- Doligalski T. (2009), *Możliwości zastosowania masowej kastomizacji jako usługi internetowej*, [w:] A. Dąbrowska, I. Ozimek (red.), *Konsument w przestrzeni europejskiej*, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa, <https://www.doligalski.net/masowa-kastomizacja/> [dostęp: 10.10.2018].
- Drury E. (2001), *A European Code of Good Practice on Age and Employment (for Older Workers)*, „The Geneva Papers on Risk and Insurance”, t. 26, nr 4, s. 611–622.
- Emerytury i renty w 2017 r.* (2018), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Gołdys A., Krzyżanowska Ł., Stec M., Ostrowski Ł. (2012), *Zoom na UTW. Raport z badania*, Warszawa, http://www.mazowieckieobserwatorium.pl/media/_mik/files/2395/zoomnautwreportcalosciowywww.pdf [dostęp: 11.10.2018].
- Hannon K. (2011), *An Aging Population Means New Jobs*, <https://www.forbes.com/sites/kerryhannon/2011/09/26/an-aging-population-means-new-jobs/#4a08b1645766> [dostęp: 10.11.2018]. <http://senior.gov.pl> [dostęp: 12.10.2018].
- Illmarinen J. (b.d.), *Wspieranie aktywnego starzenia się w miejscu pracy*, <https://osha.europa.eu/pl/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace> [dostęp: 11.11.2018].
- Informacja o sytuacji osób starszych na podstawie badań Głównego Urzędu Statystycznego* (2018), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Jakość życia osób starszych w Polsce na podstawie wyników badania spójności społecznej 2015* (2017), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Jurek Ł. (2015), *Indeks aktywnego starzenia się jako narzędzie ewaluacji polityki senioralnej*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 2015, t. 4(315), <http://dx.doi.org/10.18778/0208-6018.315.04>
- Karpińska K., Dykstra P. (2015), *Wskaźnik aktywnego starzenia się i rozszerzenie go na szczebel regionalny. Sprawozdanie podsumowujące, Polska, 15–16 października 2014 r.*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Kijak R.J., Szarota Z. (2013), *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Krajewska-Kułał E. (red.) (2007), *Problemy terapeutyczno-pielęgnacyjne od poczęcia do starości*, t. I, Akademia Medyczna w Białymstoku, Wydział Pielęgniarstwa i Ochrony Zdrowia, Białystok.
- Litwiński J., Sztanderska U. (2010), *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, publikacja powstała w ramach projektu „Z wiekiem na plus. Szkolenia dla przedsiębiorstw”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Priorytetu II, Działania 2.1, Poddziałania 2.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa.
- Makowiec-Dąbrowska T., Koszarda-Włodarczyk W., Bortkiewicz A., Gadzicka E., Siedlecka J., Józwiak Z., Pokorski J. (2008), *Zawodowe i pozazawodowe determinanty zdolności do pracy*, „Medycyna Pracy”, t. 59(1), s. 9–24.
- Malińska M. (2017), *Ocena zdolności do pracy pracowników starszych wg WAI – wyniki wybranych polskich badań*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 5, s. 16–20.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2018), *W trosce o seniorów*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/w-trosce-o-seniorow> [dostęp: 3.09.2018].
- Mitchell J.M., Kemp B.J. (2000), *Quality of Life in Assisted Living Homes: A Multidimensional Analysis*, „The Journals of Gerontology: Series B”, t. 55, cz. 2, s. P117–P127, <https://doi.org/10.1093/geronb/55.2.P117>
- Moschis G.P. (1996), *Life Stages of the Mature Market*, „American Demographics”, nr 9, s. 44–50.

- Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E. (2015), *Srebrna gospodarka – nowy paradygmat rozwoju starzejącej się Europy*, „Ekonomia XXI wieku/Economics of the 21st century”, t. 3(7), s. 65–81.
- Omyła-Rudzka M. (2012), *Spoleczna solidarność z osobami w starszym wieku*, komunikat CBOS, nr BS/83/2012.
- Omyła-Rudzka M. (2016), *Sposoby spędzania czasu przez seniorów*, komunikat CBOS nr BS/163/2016.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w latach 2016–2017* (2017), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Perek-Białas J., Zwierzchowski J. (2016), *Wskaźnik aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym – 2015. Opracowanie dla Departamentu Polityki Senioralnej*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – uczestnictwo – solidarność* (2018), załącznik do Uchwały nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – uczestnictwo – solidarność, Warszawa.
- Potrzeby osób w wieku 60+ z terenu województwa łódzkiego. Badanie naukowe zrealizowane przez Agencję badawczą „ARC Rynek i Opinia” na zlecenie Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi*, Raport końcowy (2018), Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Łódź.
- Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce* (2012), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Stock R.D., Reece D., Cesario L. (2004), *Developing a Comprehensive Interdisciplinary Senior Healthcare Practice*, „Journal of the American Geriatrics Society”, nr 52, s. 2128–2133.
- Sytuacja materialna i dochodowa gospodarstw domowych emerytów i rencistów oraz gospodarstw domowych mających w swoim składzie osoby starsze w wieku 60 lat lub więcej w 2016 r. (w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych)* (2017), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Taipale-Lehto U., Bergman T. (2015), *Competences and Skills Needs in Services for the Elderly*, Finnish National Board of Education, https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173507_competences_and_skills_needs_in_services_for_the_elderly.pdf [dostęp: 11.10.2018].
- Wiechoczek J. (2018), *Koncepcja masowej kustomizacji w kreowaniu wartości dla nabywców produktów wybieralnych*, „Handel Wewnętrzny”, t. 4(375), s. 116–126.
- Wolny R. (2016), *Od konsumpcji do prosumpcji – zmiany w zachowaniach nabywców e-usług*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 261, s. 32–40.
- Wortal Służb Zatrudnienia, <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasifikacja-zawodow-i-specjalnosci> [dostęp: 30.10.2018].

Old People and Their Needs as a Challenge for Education and Labor Market

Abstract: Ageing policy seems to be the priority for many states – including Poland – facing the ageing trends. Providing with support and inclusion of seniors into mainstream social life is the main strategy of actions on the international, regional, national and local level. The aim of the article is to show the relation between old people and educational and labor market as they are bi-directional and very complex. Those areas are – next to health care – crucial in terms of active ageing and inclusive senior strategies. The article is based on desk research and the main method was analysis of existing documents. The main thesis of the paper states that: 1) there is an incongruity between real needs of old people and their satisfaction, 2) satisfying of the needs of the elderly meets barriers that are an effect of lack of qualified staff that could effectively meet those demands. First part of the paper presents ageing policy as a strategy on different levels of social policy. The second part presents educational and labor markets as two crucial areas of active ageing – old people are on one hand active participants on both of them and – on the other hand – they are beneficiaries of solutions and services provided by professionals in ageing. The aim of those analyses is to depict mutual relations and to provide recommendations on improvements in both of those areas.

Keywords: old age, ageing policy, active ageing, education, labor market

JEL: I20, J11, J14, J71, H70

	<p>© by the author, licensee Łódź University – Łódź University Press, Łódź, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY (http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)</p>
	<p>Received: 2019-01-18; verified: 2019-10-11. Accepted: 2020-03-11</p>
	<p>This journal adheres to the COPE's Core Practices https://publicationethics.org/core-practices</p>