

Active Ageing  
through Social Partnership  
and Industrial Relations in Europe.  
National Report  
for Poland  
SUMMARY

Izabela Warwas, Justyna Wiktorowicz and Piotr Szukalski



U podstaw projektu ASPIRE leży założenie, że aktywne starzenie się można rozwijać również dzięki partnerstwu społecznemu i stosunkom przemysłowym. Zauważyć można, że przynajmniej od przełomu wieków, rządy krajów europejskich przechodzą z modelu wczesnej emerytury na model aktywnego starzenia się, podkreślający konieczność usuwania barier w zmianie pracy w trakcie kariery zawodowej, uczenia się przez całe życie, a także działań pracodawców wspierających godzenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową, kreowania zdrowych miejsc pracy oraz planowania pracy i emerytury. Ważną rolę w tej transformacji mają pracodawcy, ale też partnerzy społeczni, wśród których wymienia się również związki zawodowe.

W Polsce dotychczasowe badania w powyższym zakresie ograniczały się albo do analizy przypadków, albo do określania częstości wykorzystywania poszczególnych instrumentów zarządzania wiekiem. Brakuje natomiast metaanaliz dotyczących podejścia partnerów społecznych do wspierania aktywnego starzenia się i zrównoważonej pracy, w tym zawartości ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych pracy. Ich postawy i role we wdrażaniu idei aktywnego starzenia w realiach polskich w porównaniu do trzech innych krajów europejskich – Wielkiej Brytanii, Włoch i Hiszpanii – będą analizowane w ramach dalszych badań projektu ASPIRE.

Na kształt relacji między partnerami stosunków przemysłowych w Polsce ma wpływ burzliwa historia polityki społecznej, w tym wpływy państw ościennych: Niemiec, Rosji i Austrii. Szczególne piętno na stosunkach między reprezentacją pracodawców a pracobiorców wywarły lata transformacji społeczno-gospodarczej. Wówczas związki zawodowe odegrały ważną rolę w budowaniu demokratycznej, wolnorynkowej Polski. Obecnie platformą dialogu między pracodawcami a pracownikami jest Rada Dialogu Społecznego (RDS). Cele, jakie stawia sobie RDS a mianowicie: (1) zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej; (2) realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia; (3) działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej; (4) wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego; wpisują się w tematykę projektu ASPIRE.

Polska w trakcie ostatnich 25 lat doświadczyła bardzo znaczących zmian demograficznych. Najważniejsze 5 wymiarów to: zmiany z zakresu rozrodczości, umieralności, zmiana struktury wieku, zmiana wzorca migracji, oraz powiązana z depopulacją koncentracja ludności w wybranych subregionach kraju. Po pierwsze, obserwowane jest długotrwałe utrzymywanie się niskiego

współczynnika dzietności – aktualna jest wartość oscyluje wokół 1,3. Po drugie, obserwuje się dynamiczną i trwałą redukcję umieralności, będącą oznaką poprawy stanu zdrowia ludności Polski. Jednocześnie spadek umieralności wzmacnia proces starzenia się ludności, co prowadzi do znaczącej zmiany struktury polskiej populacji z punktu widzenia wieku. Dodatkowo, ok. 2,5 mln Polaków przebywa poza granicami kraju powyżej 3 miesięcy, zaś 1,4-1,5 mln powyżej roku. Wpływa to na zmiany struktury wieku ludności Polski, emigranci bowiem to osoby relatywnie młode. W ostatnich trzech latach braki te częściowo pokrywa duży napływ z Ukrainy (Szukalski, 2017). W przypadku migracji ważne są również i te wewnętrzne, związane z przemieszczaniem się młodych osób do kilkunastu największych i najbardziej atrakcyjnych miast w Polsce, prowadzące do dodatkowego drenażu siły roboczej z obszarów peryferyjnych. W efekcie pojawia się koncentracja ludności na terenach kilkunastu miast, reszta kraju doświadcza depopulacji. Zmiany te prowadzą do dodatkowego starzenia się zasobów pracy na obszarach poddanych depopulacji, zwiększając problemy związane z aktywnością zawodową mieszkających tam pracowników 50+. Dodatkowo, problemem jest w Polsce wczesne przechodzenie na emeryturę – w populacji w wieku 50-64 lata co piąta osoba jest na emeryturze. Stopa bezrobocia osób w wieku 50+ jest niższa niż osób młodych – ok. 5% wobec ok. 40% dla osób w wieku 18-19 lat i ok. 19% dla osób w wieku 20-24 lata. Problemem jest jednak długookresowy charakter bezrobocia osób w wieku 50+ - połowa bezrobotnych z tej grupy (zarówno kobiet i mężczyzn) jest długotrwale bezrobotna (ponad 12 miesięcy, w tym 33% - ponad 24 miesiące). Z drugiej strony podkreślić należy, że pracodawcy mając wybór między dwoma kandydatami z porównywalnymi kwalifikacjami i umiejętnościami, ale w różnym wieku, preferują osoby młode, nawet jeśli wymogi na danym stanowisku pracy nie są powiązane z wiekiem. Młodzi ludzie są szczególnie preferowani przez prowadzących własną działalność gospodarczą (Kryńska i in. (red.), 2013, s. 12).

Jeśli chodzi o system emerytalny, to w roku 1999 w Polsce wdrożony został w przypadku osób pracujących poza rolnictwem system mieszany, repartycyjno-kapitałowy. Spośród jego trzech filarów dwa są obligatoryjne. W systemie tym ważna jest wysokość wpłacanych składek, biografia zawodowa (staż pracy, wysokość zarobków) i wiek w momencie wyjścia z rynku pracy. Pierwszych 10 lat funkcjonowania tego systemu w niewielkim stopniu podniosło poziom aktywności zawodowej starszych pracowników, ale po tym jak od roku 2012 rozpoczęto stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego z 60 (kobiety) i 65 (mężczyźni) do 67 obserwowano duże pożądane zmiany. Sytuacja zmieniła się w roku 2017, gdy przywrócono poprzedni wiek emerytalny, choć z nieoficjalnych wypowiedzi przedstawicieli rządu wynika, iż jest on wciąż zainteresowany realnym późnym wiekiem dezaktywizacji zawodowej.

W Polsce znaczenie związków zawodowych zmalało po 1990 r., niemniej jednak w XXI w. pozostaje na stabilnym poziomie – poziom uzwiązkowienia sięga 5% w odniesieniu do populacji dorosłych



Polaków, 11% pracujących. Większość spośród 12,9 tys. organizacji związkowych, wśród których dominują organizacje zakładowe, zrzeszonych jest w strukturach należących do trzech central związkowych: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ). Większość (66%) zakładowych organizacji związkowych działa w sektorze publicznym (GUS, 2015), przede wszystkim w organizacjach większych, w górnictwie i przemyśle wydobywczym, edukacji, transporcie i gospodarce magazynowej oraz opiece zdrowotnej.

Osoby starsze częściej należą do związków zawodowych niż młodsze - średnia wieku związkowców to 43 lata. Odwołując się do danych *Diagnozy 50+* (Kryńska i in. (red.), 2013) zauważmy, że około 13% pracowników powyżej 45. roku życia należy do związków zawodowych. Związki zawodowe oprócz pracowników zrzeszają również emerytów – w 2014 r. należało do nich 126 tys. osób przebywających na emeryturze (8% członków). W 2017 r. w zakładach pracy ponad połowy badanych (57%) nie ma takich organizacji (CBOS, 2017).

Pracownicy oceniają działające w ich firmach związki zawodowe dość krytycznie. 43% stwierdziło, że mimo starań związkom udaje się osiągnąć niewiele, 41% uważa, że związki zawodowe nie bronią skutecznie praw pracowniczych, 34% w ogóle nie czuje obecności reprezentacji pracowników w zakładzie pracy. Zaledwie zdaniem 14% respondentów związki zawodowe działają efektywnie (CBOS, 2017). Z perspektywy aktywnego starzenia, związki zawodowe włączają się raczej w obronę przywilejów emerytalnych niż promocję zatrudnienia osób 50+. Starsi pracownicy są przeważnie zdania, że związki zawodowe nigdy lub prawie nigdy nie zajmują się sprawami kobiet i mężczyzn w wieku 50+. Ok. 40% z nich wierzy, że związki zawodowe bronią pracowników dojrzałych przed zwolnieniem z pracy, a czasem wykazują się też dbałością o to, aby pracodawca pomógł zwalnianym pracownikom w ponownym znalezieniu pracy (ok. 25%) (Kryńska i in. (red.), 2013). W MŚP w zaledwie 11% przedsiębiorstw wskazuje się na występowanie reprezentacji pracowniczych, a w 8% - związków zawodowych. Pracodawcy MŚP, którzy deklarowali współpracę z organizacjami pracowniczymi, uważają ją przeważnie za harmonijną i partnerską (90%) (Wiktorowicz, Warwas, 2017).

Tematyka zarządzania wiekiem w Polsce jest obecna w dyskursie naukowym i publicznym zaledwie od kilkunastu lat. Pracodawcy polscy powoli zaczynają dostrzegać zmiany demograficzne i ich konsekwencje dla praktyki zarządzania. Jednocześnie wiedza na temat zarządzania wiekiem wśród pracodawców jest niewielka i prawie nie istnieje jako zaplanowana i celowa działalność (Urbaniak, 2011). Przedsiębiorstwa nie wykorzystują w pełni potencjału starszych pracowników (Fornalczyk, Stompór-Świdarska, Ślęzyk-Sobol, 2015, Jędrych, 2015), częściowo ze względu na stereotypy, a częściowo z powodu braku wiedzy na temat narzędzi wspierających dłuższy pobyt na rynku pracy. Pracodawcy, którzy zatrudniają dojrzałych pracowników, postrzegają ich znacznie lepiej, a chęć

pracodawców do wspierania osób 50+ w dużej mierze zależy od nastawienia pracodawców do zatrudniania osób z tej grupy wiekowej i satysfakcji pracodawców ze współpracy z osobami w wieku 50+ (Schmidt (red. ), 2012, Wiktorowicz, 2016). Z punktu widzenia specjalistów HR sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy jest bardzo trudna (Woszczyk (red.), 2011).

Analizując wymiary zarządzania wiekiem, należy zauważyć, że generalnie repertuar narzędzi zarządzania wiekiem wykorzystywanych przez polskie firmy jest ograniczony, a strategie zarządzania wiekiem są bardziej reaktywne niż proaktywne (Warwas, 2016). Tylko 7% firm wskazuje zasady zarządzania wiekiem (Conen i in., 2010). Mniej zaawansowane strategie i praktyki zarządzania wiekiem charakteryzuje sektor małych i średnich przedsiębiorstw, chociaż korzyści z zarządzania wiekiem są postrzegane w kategoriach czerpania zysków z umiejętności dojrzałych pracowników i utrzymywania kapitału organizacyjnego. Punktem zwrotnym w zwiększaniu zainteresowania zarządzaniem wiekiem był Europejski Rok Aktywnego Starzenia się i Solidarności międzypokoleniowej, kiedy powstało w Polsce wiele opracowań i odbyło się wiele konferencji i seminariów tematycznych.



At the core of the ASPIRE project lies the assumption that active aging can also be developed through social partnerships and industrial relations. Interestingly, European governments have been moving from an early retirement to an active aging model at least from the turn of the century. The latter stresses the need to remove barriers connected with the job change, lifelong learning and measures taken by employers targeted at facilitating fulfilling combined family and professional responsibilities, building healthy workplace as well as career and retirement planning. What should be emphasised here is that employers, but also social partners, i.e. trade unions, play a crucial role in this transformation.

The research studies in the above-mentioned field existing in Poland were limited either to case analysis or to determining the frequency of using particular age management instruments. However, there are no meta-analyses regarding the social partners' approach to promote both active aging and sustainable work and simultaneously encompassing the content of sectoral and collective labour agreements. Their attitudes and roles in implementing the active aging idea in the Polish reality compared to three other European countries - Great Britain, Italy and Spain - will be analysed in the ASPIRE project.

The shape of relations between industrial relations partners in Poland is influenced by the turbulent history of social policy, including the influence of neighboring countries: Germany, Russia and Austria. The years of socio-economic transformation made a special mark on relations between the representation of employers and employees. At that time, trade unions played an important role in building a democratic, free market Poland. At present the platform for dialogue between employers and employees is the Council of Social Dialogue. The goals of the Council are: (1) providing the conditions for the social-economic development and increasing the competitiveness of Polish economy and social cohesion; (2) implementation of the participation and social solidarity rule in employment relations; (3) supporting the quality of formulating and implementing the policies and social-economic strategies, as well as building around them a social agreement through a transparent, essential and regular dialogue of employees, employers and government side; (4) supporting the implementation of social dialogue at all levels of local authorities units. The goals are in line with the Aspire project theme.

Poland has experienced significant demographic changes over the past 25 years. Five most crucial dimensions are: changes in the range of reproduction, mortality, age structure change, change of migration pattern which in turn results from depopulation. At first, the long-term survival of the fertility rate is observed - current values approx. 1.3. Secondly, there has been observed a dynamic and lasting reduction in mortality being a sign of improvement of Polish population health. At the same time the decrease of mortality strengthens the process of aging, which results in a significant change in ageprofile of Polish population. Additionally, approximately 2.5 million Poles live outside their country for more



than 3 months and about 1.4-1.5 million over one year. Changes take place in the age structure of Polish population since immigrants are relatively young. In the last three years lacks were compensated partly thanks to the big influx from Ukraine (Szukalski, 2017). In case of migration, it is also worth noticing that the young are eager to move to some of the largest and most attractive cities in Poland. As a result, there is a concentration of population in more than a dozen cities, the rest of the country suffers from depopulation. These changes lead to further aging of labor resources in depopulated areas, increasing the problems related to the economic activity of the 50+ employees inhabiting these areas. Additionally, in Poland the problem the early retirement – within population aged 50-64 one person in five is retired.

Unemployment rate of people aged 50+ is lower than young people – approx. 5% vs. approx. 40% for people aged 18-19 and approx. 19% for aged 20-24. The problem is long-term unemployment of people aged 50+ - half of them unemployed (both men and women) are long-term unemployed (over 12 months, in which 33% - over 24 months). On the other hand, it was emphasized that employers having the choice between two candidates with comparable qualifications and skills, but differing in age, will opt for the younger person, even when the requirements connected with offered work do not concern the age.

Young people are especially preferred by employers running their own business (Kryńska et al. (eds), 2013, p. 12).

In 1999 new pension scheme was introduced in Poland for people working outside agriculture. It was mixed pension systems, with some PAYG elements (1<sup>st</sup> pillar) and some funded pension scheme elements (2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> pillar). The first 2 pillar are obligatory. In the mixed system pension is dependant on life-time collected contribution, professional biography (length of working life, remuneration), and age at retirement. The first ten years after the new system was introduced was period when age at retirement was relatively stable. Starting with 2012 as result of reforms aimed at increasing pensionable age (from 60 – females – and 65 – males to 67) the desired changes were observed. The situation changed in 2017 when the previous pensionable age was reinstated. But still government representative unofficially speak about their interest in late labour market withdrawal.

The importance of trade unions decreased in Poland after 1990, nevertheless it remains stable in the 21st century – the level of unionisation reaches 5% of the adult Poles population, 11% of the employed. With a distinct domination of factory organizations, most of the 12.9 thousand trade union organizations are associated in structures belonging to the main three trade union organisations: Trade Unions Forum, NSZZ "Solidarność" and All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ). The majority (66%) of trade union organizations operate in the public sector (CSO, 2015), above all in larger organizations, in mining and extractive industries, education, transport and storage as well as healthcare. Older people more often

belong to trade unions than younger ones – the average age of trade unionists is 43 years. According to the *Diagnosis 50+* (Krynska et al., 2013), about 13% of employees over 45 belong to trade unions. In addition to employees, they also associate pensioners – 126 thousand of the retired in 2014 (8% of members). In 2017, over half of the respondents (57%) pointed to the absence of such organizations in their enterprises (CBOS, 2017).

Employees assess their trade unions fairly critically. 43% claimed that regardless of their efforts, unions manage to achieve little, 41% of Poles believe that trade unions fail to effectively defend workers' rights, 34% feel the absence of employee representation in the workplace at all. Only 14% of respondents, evaluates actions undertaken by trade unions' as effective (CBOS, 2017). From an active aging perspective, trade unions are more likely to defend retirement privileges than to promote employment for people aged 50+. Older workers are of the opinion that trade unions never or rarely deal with the issues of women and men over 50. Other people believe that unions are interested in these matters defending older workers against lay-offs (approx. 40%), sometimes they care, whether the employer helps dismissed employees to come back to work (approx. 25%) (Krynska et al., 2013). In the SMEs only 11% of companies indicate the existence of employee representation and 8% of respondents – of trade unions. SME employers who declare cooperation with the latter claim that it is harmonious and based on partnering principles (90%) (Wiktorowicz, Warwas, 2017).

The subject of age management in Poland has been present in the scientific and public discourse for only a dozen or so years. Polish employers are slowly beginning to see demographic changes and their consequences for management practice. At the same time, knowledge about age management is low among employers and almost does not exist as a planned and purposeful activity (Urbaniak, 2011).

Enterprises do not fully exploit the potential of older employees (Fornalczyk, Stompór-Świdorska, Ślęzyk-Sobol, 2015; Jędrych, 2015), partly due to stereotypes and partly due to lack of knowledge about tools to support longer stay in the labor market. Employers who employ mature employees perceive them much better and the willingness of employers to support people 50+ largely depends on the attitude of employers towards employing people from this age group and the satisfaction of employers with cooperation with people aged 50+ (Schmidt (ed.), 2012; Wiktorowicz, 2016). From the perspective of HR specialists, the situation of people aged 50+ in the labour market is very difficult (Woszczyk (ed), 2011).

Analyzing the dimensions of age management, it should be noted that the repertoire of age management tools used by Polish companies is generally limited and age management strategies are rather reactive than proactive (Warwas, 2016). Only 7% of companies assessed the rules of age management (Conen i



in., 2010). Less-advanced policies and practices of age management have a sector of small and medium-sized enterprises, although age management benefits are seen in terms of profiting from skills of mature employees and maintenance of organisational capital. The turning point in raising interest in age management was the European Year of Active Aging and Solidarity Between Generations, when many studies and reports were created in Poland and many conferences and thematic seminars were held.

### **Literature/Bibliografia**

- CBOS (2017), *Działalność związków zawodowych w Polsce*, Warszawa.
- Conen W., van Dalen H., Henkens K., Schippers J. (2011), *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, ASPA, Haga.
- GUS (2015), *Związki zawodowe w Polsce w 2014 r. Notatka informacyjna*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 13.07.2015 r.
- Fornalczyk A., Stompór-Świdorska J., Ślęzyk-Sobol M. (2015), *Age Management within Organizations – Employees' Perceptions of the Phenomenon – Research Report*, Journal of Intercultural Management, 7(3), s. 39–51.
- Jędrych E. (2016), *Zarządzanie wiedzą pracowników 65 plus w organizacji*, Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula w Warszawie, 46(1), s. 12-27.
- Kryńska E., Krzyszkowski J. Urbaniak B., Wiktorowicz J. (eds) (2013), *Diagnosis of the current situation of women and men aged 50+ on the labour market in Poland. Final report*, University of Lodz, Lodz.
- Schmidt C. (red.) (2012), *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*. Raport końcowy, Akademia Leona Koźmińskiego, Millward Brown SMG/KRC, Warszawa.
- Szukalski P. (2017), *Depopulacja – konsekwencje dla rynku pracy*, „Rynek Pracy”, nr 1, 11-19, <https://www.ipiss.com.pl/kwartalnik-rynek-pracy/rynekpracynr1-160-2017>
- Urbaniak B. (2011), *Zatrudnienie i instytucje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011.
- Warwas I. (2016), *Postawy wobec aktywności zawodowej starszych pracowników – perspektywa pracodawców*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów nr 1 (39).
- Wiktorowicz J., Warwas I. (2017), *Retaining employment of mature employees. STAY MODEL implementation conditions in small and medium enterprises*, STAY project internal materials, Lodz.
- Wiktorowicz J. (2016), *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Woszczyk P. (red.) (2011), *Zarządzanie pracownikami 50+. Teoria a praktyka*, HRP, Łódź.



The ASPIRE project is funded with the financial support of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, budget heading VP/2016/004 (Grant agreement VS/2016/0379), Industrial Relations and Social Dialogue.