



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓŁNOŚCI

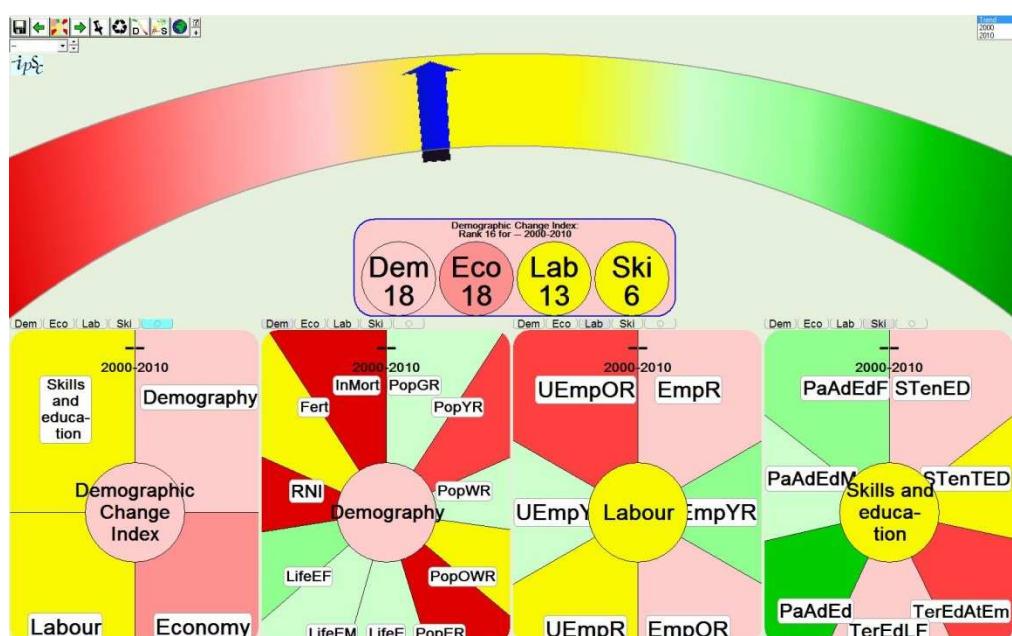


MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Analiza wskaźnika zmian demograficznych w wybranych regionach w Polsce



## Podziękowania

Niniejszy raport powstał w wyniku wspólnych wysiłków i ścisłej współpracy między polskim Ministerstwem Infrastruktury i Rozwoju a Programem na rzecz Lokalnego Rozwoju Gospodarczego i Tworzenia Miejsc Pracy (LEED), realizowanym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Pan Michał Sułkowski i Pan Przemysław Herman, nadzorowani przez Pana Pawła Chorążego, z Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w Polsce udostępnili dane i istotne informacje pochodzące z polskich źródeł. Raport przygotowała Pani dr Cristina Martinez z programu OECD LEED, którą nadzorował Pan Sylvain Giguère, Dyrektor Wydziału LEED i Pan Sergio Arzeni, Dyrektor Centrum Przedsiębiorczości MŚP i Rozwoju Regionalnego. Pani dr Tamara Weyman (konsultant) zapewniła wsparcie badawcze w czasie trwania projektu oraz podczas przygotowywania raportu.

Pragniemy wyrazić wdzięczność uczestnikom seminarium pn. „*Pożądane kierunki interwencji polityk publicznych w kontekście przemian demograficznych*”, które zostało zorganizowane w dniu 14 stycznia 2014 roku w Warszawie przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Podczas spotkania omówiono szczegółowo najważniejsze wyniki projektu.

Obszerną analizę zmian demograficznych w Polsce umożliwiły następujące raporty, które przyczyniły się do opracowania niniejszego badania:

Martinez-Fernandez, C., et al. (2013), "Demographic Transition and an Ageing Society: Implications for Local Labour Markets in Poland", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, nr 2013/08, OECD Publishing. doi: [10.1787/5k47xj1js027-en](https://doi.org/10.1787/5k47xj1js027-en)

Perek-Białas, J., C. Martinez-Fernandez and T. Weyman (2013), "Małopolska Region Demographic Transition: Implications for Local Labour Markets in Poland", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, No. 2013/06, OECD Publishing. doi: [10.1787/5k47xj1js027-en](https://doi.org/10.1787/5k47xj1js027-en)

Perek-Białas, J., C. Martinez-Fernandez and T. Weyman (2013), "Małopolska Region Demographic Transition: Implications for Local Labour Markets in Poland", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, No. 2013/05, OECD Publishing. doi: [10.1787/5k47xj1js027-en](https://doi.org/10.1787/5k47xj1js027-en)

Perek-Białas, J., C. Martinez-Fernandez and T. Weyman (2013), "Małopolska Region Demographic Transition: Implications for Local Labour Markets in Poland", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, No. 2013/07, OECD Publishing. doi: [10.1787/5k47xj1js027-en](https://doi.org/10.1787/5k47xj1js027-en)

## **Spis treści**

Podziękowania.....	2
Streszczenie.....	4
Główne wyniki analizy .....	4
Zalecenia dotyczące realizacji polityk publicznych.....	6
Wstęp .....	8
Tablica Zmian Demograficznych.....	8
Tablica Zmian Demograficznych dla Polski.....	11
Tabele dla danych regionów .....	13
Województwo dolnośląskie.....	14
Województwo kujawsko-pomorskie .....	17
Województwo lubelskie .....	20
Województwo mazowieckie.....	23
Województwo opolskie .....	26
Województwo podkarpackie.....	29
Województwo podlaskie .....	32
Województwo śląskie.....	35
Grupy zmian demograficznych w polskich regionach .....	38
Tempo procesu starzenia się oraz warunki życia osób starszych w Polsce.....	42
Polityki publiczne i strategie w zakresie przeciwdziałania zmianom demograficznym na poziomie regionalnym.....	53
Niski wzrost liczby ludności i współczynnik dzietności wymagają programów w celu promocji regionów przyjaznych rodzinie.....	53
Podsumowanie - Tempo zmian demograficznych wymaga priorytetowych i zrównoważonych działań politycznych.....	71
Bibliografia.....	75
Załączniki .....	76
Informacje o współpracownikach .....	77

## Streszczenie

Przemiany demograficzne stanowią wyzwania, które dotyczą wszystkich państw członkowskich OECD oraz rozwijających się gospodarek. Zarówno mobilność ludności, jak i starzenie się społeczeństwa mają wpływ na sytuację na rynkach pracy. Skutki przemian demograficznych oddziałują na gospodarkę, zatrudnienie i czynniki społeczne, w związku z tym konieczne są działania na poziomie lokalnym. Tablica Zmian Demograficznych (DCD – Demographic Change Dashboard) jest wykorzystana w celu przygotowania oceny wpływu przemian demograficznych w skali regionalnej w latach 2000-2012 dla następujących województw w Polsce: małopolskie, łódzkie, pomorskie, mazowieckie, śląskie, lubelskie, podkarpackie, podlaskie, dolnośląskie, opolskie i kujawsko-pomorskie. Graficzne ujęcie procesów starzenia się w Polsce zostało opracowane w celu oceny tempa procesu starzenia się w połączeniu z wynikami globalnego wskaźnika starzenia się *Global Ageing Index*.

## Główne wyniki analizy

- Brak wzrostu liczby ludności, niski współczynnik dzietności i spadek udziału osób młodych w populacji**

Wszystkie polskie regiony doświadczają niskiego wzrostu populacji. W 2010 roku wzrost liczby ludności w Polsce wyniósł 0,1 pkt %, najwyższy wynik odnotowano w województwie łódzkim (0,3%), a najwyższy w regionie pomorskim - na poziomie 0,5%. Niewielki przyrost wielkości populacji częściowo wynika z niskich współczynników dzietności, które utrzymują się poniżej poziomu zastępowalności pokoleń, przy czym najniższą wartość współczynnika (1,1%) zaobserwowano w województwie opolskim w 2010 roku. W konsekwencji, polskie regiony doświadczają spadku udziału osób młodych w populacji (0-14), co najbardziej odczuwalne jest w województwie podkarpackim (-6,5 pkt %) i podlaskim (-6,2 pkt %), gdzie w latach 2000-2010 udział osób z tej grupy wiekowej utrzymywał się na najniższym poziomie w kraju. Dlatego też, we wszystkich regionach powinno wspierać się polityki publiczne i strategie prorodzinne.

- Starzejące się społeczeństwo**

We wszystkich regionach w Polsce można odczuć korzyści, które niesie za sobą społeczeństwo cieszące się lepszym zdrowiem oraz wzrost średniej długości życia. Jednak długowieczność ma zasadniczy wpływ na procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa. We wszystkich regionach można zaobserwować postępowanie tego procesu. W latach 2000-2010 udział osób w wieku 65+ wzrósł w Polsce o 1,4%, przy czym w województwie śląskim i opolskim aż o 3%. Problem ten staje się poważniejszy w momencie, gdy uwzględni się tempo starzenia się, co zostało pokazane w ujęciu graficznym w dalszej części dokumentu. Spodziewane przejście ze społeczeństwa starego (ludność w wieku 65+ przekracza 14% społeczeństwa), do bardzo starego (ponad 20% osób w wieku 65+) nastąpi we wszystkich analizowanych regionach szybciej niż za dwie dekady. Daje to niewiele czasu na przygotowanie się do zmian społeczno-gospodarczych. W związku z tym, przystosowanie do

zmieniającej się struktury społeczeństwa wymaga pilnych działań w zakresie polityki zarządzania wiekiem.

- **Starzejąca się siła robocza**

Starzejące się społeczeństwo ma istotny wpływ na zrównoważony rozwój i stabilność działań gospodarczych. W większości polskich regionów wzrasta współczynnik obciążenia demograficznego dla osób starszych (w latach 2000-2010 wzrósł on w województwie śląskim o 4,6 pkt %, a w opolskim o 4,4 pkt %). Wzrost tego wskaźnika powoduje potencjalną przeszkodę dla pracowników we wspieraniu systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia. We wszystkich regionach odnotowuje się wzrost ludności w wieku 55-64 (wiek okołoemerytalny), przy czym w województwie dolnośląskim populacja wzrosła o 5,7 pkt %, a w łódzkim o 5,3 pkt % (lata 2000-2010). Zasadniczo jest to grupa osób przechodzących na emeryturę. W 2010 roku ustawowy wiek emerytalny w Polsce wynosił 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Jednocześnie, w 2010 roku, we wszystkich regionach, średni wiek osób przechodzących na emeryturę był zdecydowanie niższy dla mężczyzn niż ustawowy i trochę niższy dla kobiet. W wyniku tego, polityka zatrudnienia oraz konieczność opracowywania i wdrażania strategii zarządzania wiekiem nabraly kluczowego znaczenia dla zapewnienia ciągłości zatrudnienia pracowników aż do osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego i później.

- **Zmniejszająca się liczba osób uczących się i niewielkie zainteresowanie uczeniem się przez całe życie**

Wszystkie województwa doświadczają spadku liczby osób uczących się w stosunku do liczby ludności ogółem. Może to być skutkiem zmniejszającego się udziału osób młodych w populacji. Zauważać można również niewielki wzrost liczby osób dorosłych, które uczestniczyły w procesie kształcenia ustawicznego. Wartość tego wskaźnika w 2010 roku była najwyższa w województwie mazowieckim, tuż za nim uplasował się region pomorski. W związku z tym, regiony te są w lepszej sytuacji - umożliwiającej wprowadzanie programów, które w dalszym ciągu mogłyby promować edukację wśród osób dorosłych. Tymczasem województwa: podkarpackie, łódzkie i kujawsko-pomorskie zmagają się z niewielkim przyrostem kształcących się osób dorosłych. Wraz ze starzeniem się populacji, władze samorządowe będą coraz częściej stawać przed wyzwaniem, w jaki sposób poprawić poziom aktywności zawodowej mieszkańców, a uczenie się przez całe życie jest kluczowym procesem, który umożliwia starszym pokoleniom pozostanie na rynku pracy.

- **Warunki życia osób starszych w Polsce**

Ocenę tych warunków oparto na wskaźnikach istotnych w procesie zarządzania wiekiem, zarówno takich, które są na dobrym poziomie, jak: stały dochód, wskaźnik ubóstwa wśród osób starszych, dobrobyt i więzi społeczne, jak i takich, które wymagają natychmiastowej reakcji politycznej: starzenie się, zdrowie, zatrudnienie i transport. Dalsze działania polityczne należy podjąć w zakresie problemów związanych z poprawą kondycji psychicznej osób starszych, poprawą ich osiągnięć edukacyjnych, a także zapewnieniem bezpieczeństwa i promowaniem aktywności obywatelskiej osób z tej grupy wiekowej.

## **Zalecenia dotyczące realizacji polityk publicznych**

- Wdrażanie programów promujących województwa przyjazne rodzinie**

Wdrożenie mechanizmów wspierających rodzinę, takich jak pomoc finansowa, zapewnienie dostępu do infrastruktury społecznej i promowanie elastycznych form zatrudnienia. Mechanizmy te powinny uwzględniać różnorodne formy rodziny, kontekst regionalny i lokalny, a także zróżnicowanie terytorialne (obszary wiejskie/miejskie).

- Rozwijanie strategicznych działań dla środowisk przyjaznych starzeniu się**

Należy rozważyć kwestię opracowywania strategii dla obszarów miejskich i wiejskich sprzyjających starzeniu się. Zarówno otoczenie fizyczne, jak i społeczne powinny umożliwiać ludziom zdrowe, niezależne i autonomiczne funkcjonowanie w społeczeństwie aż do późnej starości. System transportu miejskiego, infrastruktura techniczna, środowisko, budownictwo mieszkaniowe, przestrzeń publiczna i usługi publiczne muszą zostać przystosowane do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. Należy zwiększyć dostęp do usług zdrowotnych i działań prewencyjnych związanych z wczesnym zapobieganiem chorobom, inwestowaniem w zdrowy tryb życia i aktywizacją społeczną osób starszych. Należy rozwijać infrastrukturę zdrowotną w celu ograniczenia kosztów leczenia na późniejszych etapach życia mieszkańców.

- Zaprojektowanie inicjatyw stymulujących zarządzanie zasobami ludzkimi w środowisku pracy**

Zarówno sektor prywatny, jak i publiczny muszą tworzyć nowe warunki pracy, które będą obejmowały zatrudnienie w różnym wymiarze godzin. Przyczyni się to do wydłużenia życia zawodowego starszych pracowników oraz zwiększenia ich zaangażowania w wykonywaną pracę. Powinno to również prowadzić do wzrostu produktywności pracowników we wszystkich sektorach gospodarki. Samorządy terytorialne powinny przekonywać firmy działające na danym obszarze do wdrażania strategii zarządzania wiekiem, m.in. poprzez wprowadzanie elastycznych godzin zatrudnienia, umożliwianie starszym pracownikom podnoszenia umiejętności i dostępu do programów w zakresie poprawy zdrowia i/lub bezpieczeństwa pracy, w celu ich zachęcenia do pozostania na rynku pracy. Inwestycje w badania w zakresie procesu starzenia się i jego wpływu na struktury zatrudnienia w poszczególnych sektorach mogłyby pomóc w zaplanowaniu działań w tym zakresie, które byłyby odpowiednie w odniesieniu do sytuacji społeczno-gospodarczej danego regionu.

- Promowanie innowacyjnych programów wspierających proces kształcenia**

Priorytetem dla samorządów powinno stać się promowanie i wdrażanie innowacyjnych programów kształcenia, takich jak uczenie się na odległość oraz otwarte uniwersytety (uniwersytety III wieku), w celu zapewnienia możliwości kontynuowania edukacji na obszarach, w których nie ma dostępu do uczelni oraz odpowiedniej infrastruktury edukacyjnej. Konieczne są inwestycje w badania, które pomogą określić różnice w zakresie

szkolnictwa wyższego w poszczególnych regionach i podjęcie odpowiednich działań w ramach polityk publicznych w celu dostosowania polityki edukacyjnej do potrzeb na poziomie regionalnym i lokalnym.

- **Promowanie kultury uczenia się przez całe życie**

Rozwijanie programów wspierających uczenie się przez całe życie, koncentrujących się na zwiększeniu umiejętności wśród młodych i starszych pracowników oraz promowanie w społeczeństwie wartości, jakie niesie za sobą proces uczenia się przez całe życie. Konieczne są w tym zakresie również inicjatywy podejmowane przez pracodawców, np. programy motywujące pracowników, mające na celu wzbudzenie zainteresowań w zakresie rozwijania umiejętności, promowania korzyści płynących z kształcenia ustawicznego i oferowania pracownikom możliwości uczestnictwa w szkoleniach, związanych z ich ścieżką kariery zawodowej.

## **Wstęp**

Kluczowe działania w ramach polityk publicznych realizowanych na szczeblu regionalnym powinny wynikać ze zwiększenia świadomości konsekwencji, które niosą za sobą zmiany demograficzne. Konsekwencje tych przemian nie są wszędzie takie same, lecz wiążą się z czynnikami gospodarczymi i społecznymi dominującymi w danym województwie oraz strukturą zatrudnienia regionalnego i lokalnych rynków pracy. Dlatego też planowane działania wymagają przeprowadzenia analizy na poziomie lokalnym oraz wdrażania odpowiednio ukierunkowanej strategii zatrudnienia.

W ramach projektu badawczego OECD i MIR (Martinez-Fernandez i in., 2013) przeanalizowano następstwa, które niosą za sobą zmiany demograficzne w wybranych województwach, odkrywając przy tym zapotrzebowanie na prowadzenie dalszych analiz terytorialnych w zakresie przygotowywania, opracowywania i wdrażania działań związanych z przeciwdziałaniem przyczynom i łagodzeniem skutków przemian demograficznych w ramach wielu różnych polityk publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. W ramach tego projektu opracowano dedykowane narzędzie do pomiaru ww. zjawisk, tzw. Tablicę Zmian Demograficznych (DCD).

Niniejszy raport podzielony został na trzy części. Pierwszą stanowi analiza wyników tablicy zmian demograficznych w ujęciu krajowym i regionalnym. Następnie zaprezentowano charakterystykę procesu starzenia się w Polsce w ujęciu graficznym. W części trzeciej opisane zostały propozycje priorytetowych działań w zakresie sposobów włączania do polityk publicznych i regionalnych strategii działań dotyczących wyzwań demograficznych.

### ***Tablica Zmian Demograficznych***

Tablica Zmian Demograficznych to dynamiczne narzędzie stosowane w analizie strategicznej i ustalaniu priorytetowych działań w ramach polityk publicznych na szczeblu lokalnym. Tablica została wykorzystana do analizy zmian demograficznych w województwach: małopolskim, łódzkim i pomorskim w ramach projektu „*Lokalne scenariusze zmian demograficznych*” (Martinez-Fernandez i in., 2013). W tym projekcie analizie zostały poddane kolejne regiony, zainteresowane realizacją tej inicjatywy: województwo mazowieckie, śląskie, lubelskie, podkarpackie, podlaskie, dolnośląskie, opolskie i kujawsko-pomorskie (zobacz mapę 1).

Mapa 1 Województwa poddane analizie



Źródło: d-maps.com.

W celu przedstawienia wyników w analizowanych obszarach dla poszczególnych regionów, zastosowano tablicę prezentującą w prostym diagramie kołowym zbiór wskaźników opartych na trzech zasadach:

1. Rozmiar segmentu odzwierciedla znaczenie problemu, do którego odnosi się dany wskaźnik.
2. Kody kolorystyczne odnoszą się do wyniku, zielony oznacza „dobry”, a czerwony „zły”.
3. Okrąg znajdujący się w środku, czyli wskaźnik skuteczności realizacji polityk publicznych (Policy Performance Index, PPI) podsumowuje informacje z poszczególnych elementów diagramu - w tym przypadku nazywany jest wskaźnikiem zmiany demograficznej (Demographic Change Index DCI).

Kolor zielony oznacza dobry (pozytywny) rezultat, a kolor czerwony zły (negatywny). Określono dziewięć kategorii określających wyniki w danym regionie: doskonale (ciemnozielony), bardzo dobrze, dobrze, zadowalająco (jasnozielony), przeciętnie (żółty), źle (jasnoczerwony/różowy), bardzo źle, fatalnie. Kategoria oznaczona kolorem ciemnoczerwonym określa obszary wymagające natychmiastowych działań. Tablica składa się z 5 kluczowych segmentów:

1. *Wskaźnik zmiany demograficznej* (DCI) (ogólny wskaźnik podsumowujący wyniki)
2. *Demografia* (wzrost liczby ludności; kohorty wiekowe (0-14, 15-64 i 65+); średnia długość życia; współczynnik przyrostu naturalnego; współczynnik dzietności; współczynnik umieralności niemowląt)
3. *Gospodarka* (dochód pierwotny prywatnych gospodarstw domowych; PKB per capita; wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych, starszych i obciążenia ekonomicznego).
4. *Zatrudnienie* (wskaźniki zatrudnienia (kohorty wiekowe 15-64, 15-24, 55-64); i wskaźniki bezrobocia (kohorty wiekowe 15-24, 55-64))
5. *Umiejętności i wykształcenie* (liczba osób uczących się (procent ludności ogółem); studenci szkół wyższych (procent wszystkich osób uczących się); absolwenci szkół wyższych (procent w stosunku do wszystkich zatrudnionych i siły roboczej); oraz udział osób starszych w kształceniu (według płci)).

W celach porównawczych, do zakresu analizy włączono również inne państwa członkowskie Unii Europejskiej i OECD. Tablica definiuje strategiczne obszary w analizowanych regionach, w których konieczny jest zarówno dialog polityczny i reakcja na niego, jak i wymagane są dalsze badania na poziomie regionalnym i lokalnym. Tabela 1 prezentuje obszary tematyczne analizy oraz poszczególne wskaźniki cząstkowe wraz z kodami referencyjnymi przedstawionymi na tablicy.

**Tabela 1 Segmenty i wskaźniki tablicy**

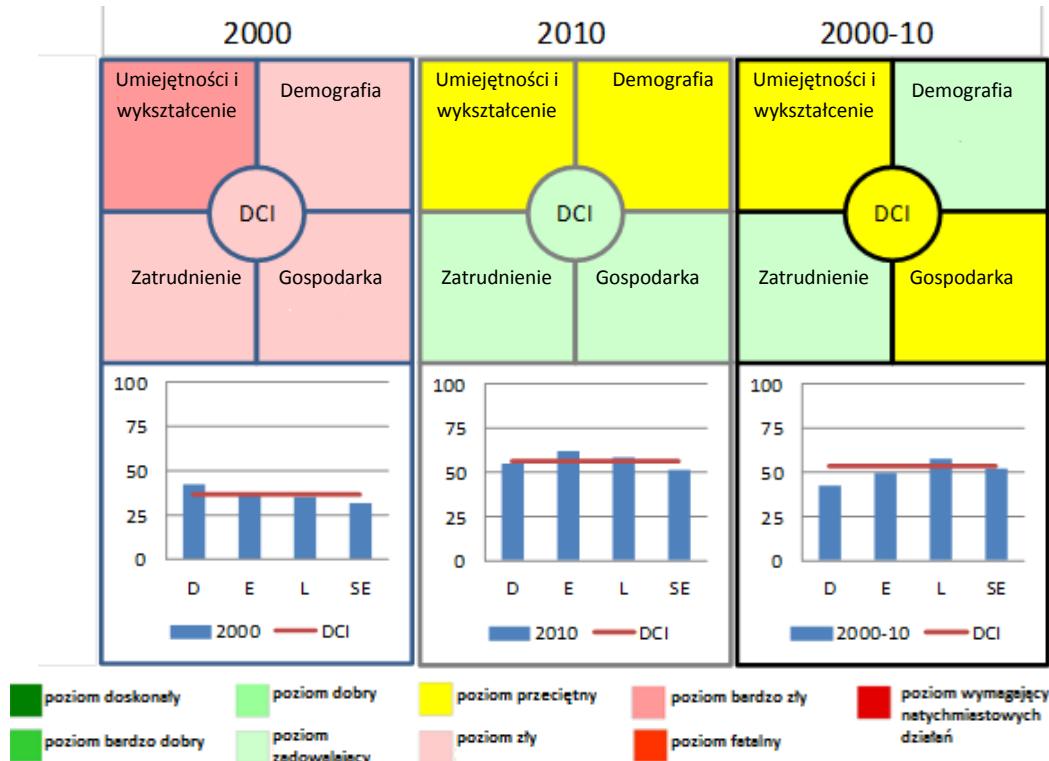
Segment/wskaźnik	Kody
<b>Demografia</b>	
Wzrost liczby ludności	PopGR
Ludność w wieku 0-14 (%)	PopYR
Ludność w wieku 15-64 (%)	PopWR
Ludność w wieku 55-64 (%)	PopOWR
Ludność w wieku 55-65 (%)	PopER
Średnia długość życia	LifeE
Średnia długość życia – mężczyźni	LifeEM
Średnia długość życia – kobiety	LifeEF
Współczynnik przyrostu naturalnego (liczba urodzeń na 1000 osób na rok)	RNI
Współczynnik dzietności	Fert
Współczynnik umieralności niemowląt (liczba zgonów na 1000 urodzeń)	InMort
<b>Gospodarka</b>	
Dochód pierwotny w gospodarstwach domowych (saldo pierwotnego dochodu, netto (użytek)) (euro na mieszkańca)	PrIn
Produkt krajowy brutto (PKB) w obecnych cenach rynkowych (euro na mieszkańca)	GDPcap
Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych (%) (osoby młode 0-19) (obciążenie dla osób w wieku 20-64)	YDR
Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób starszych (%) (osoby starsze 65+) (obciążenie dla osób w wieku 20-64)	EDR
Współczynnik obciążenia ekonomicznego (%) (liczba osób na emeryturze (ze względu na wiek i rentę inwalidzką) plus liczba osób bezrobotnych w porównaniu z liczbą osób pracujących) (zależność dla osób w wieku 20-64)	EcDR
<b>Zatrudnienie</b>	
Wskaźnik zatrudnienia (15-64)	EmpR
Wskaźnik zatrudnienia (15-24)	EmpYR
Wskaźnik zatrudnienia (55-64)	EmpOR

Wskaźnik bezrobocia (15+)	UempR
Wskaźnik bezrobocia (15-24)	UempYR
Wskaźnik bezrobocia (55-64)	UempOR
<b>Umiejętności i wykształcenie</b>	
Osoby uczące się (% ludności ogółem)	STenED
Studenci szkół wyższych (% wszystkich osób uczących się)	STenTED
Absolwenci szkół wyższych (% wszystkich osób zatrudnionych (15+))	TerEdAtEm
Absolwenci szkół wyższych (% wszystkich osób zatrudnionych)	TerEdLF
Udział osób dorosłych w procesach edukacji (%)	PaADEd
Udział osób dorosłych płci męskiej w procesach edukacji (%)	PaAdEdM
Udział osób dorosłych płci żeńskiej w procesach edukacji (%)	PaAdEdF

### Tablica Zmian Demograficznych dla Polski

Już w 2000 roku Polska zmagała się z konsekwencjami zachodzących zmian demograficznych. W porównaniu z krajami członkowskimi OECD i UE, Polska osiągnęła ogólny wynik DCI określany jako „zły”. We wszystkich segmentach analizy wyniki wały się między złymi, a bardzo złymi - dla obszaru Umiejętności i Wykształcenie (zobacz Rysunek 1). Jednak w 2010 roku, w dwóch innych segmentach (Zatrudnienie i Gospodarka), Polska osiągnęła już ogólny wynik wskaźnika DCI na poziomie zadowalającym, natomiast w segmentach Demografia oraz Rozwój Umiejętności i Wykształcenie Polska została oceniona przeciętnie.

Rysunek 1 Tablica zmian demograficznych dla Polski



Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska. D (demografia); E (gospodarka); L (zatrudnienie); SE (umiejętności i wykształcenie). Uwagi: zobacz załącznik 1.

Jak wynika z Rysunku 2, szczegółowe dane z 2010 roku wskazały zarówno mocne, jak i słabe strony, które wymagają odpowiednich działań (Rysunek 2).

#### **Demografia na poziomie „przeciętnym”**

- Silne strony: wzrost liczby ludności określono jako pozytywny. Można było odnotować poprawę w porównaniu z rokiem 2000. Liczba ludności w wieku produkcyjnym była wyższa niż średni wynik w krajach członkowskich UE oraz OECD i wzrosła od roku 2000. Wartość współczynnika umieralności niemowląt spadła w 2010 r. w stosunku do roku 2000 o 3,1 pkt %.
- Słabe strony: spadek udziału osób młodych w populacji o 4,7 pkt % w 2010 r. w stosunku do roku 2000; wzrost udziału grupy osób starszych w wieku produkcyjnym (55-64) o 3,3 pkt % od 2000 roku, współczynnik dzietności poniżej poziomu zastępowalności pokoleń.

#### **Gospodarka na poziomie „zadowalającym”**

- Silne strony: wartość wskaźnika obciążenia demograficznego dla osób młodych spadła o 14,4% od 2000 roku, podobnie jak wskaźnik obciążenia ekonomicznego, którego wartość spadła z 71,1% (2000) do 63,1% (2010), choć nadal pozostawała wysoka. Za to poziom obciążenia demograficznego dla osób starszych wynosił 24,4%.
- Słabe strony: w porównaniu z krajami członkowskimi UE, w Polsce PKB na osobę jest niskie, podobnie jak przeciętny dochód w gospodarstwie domowym.

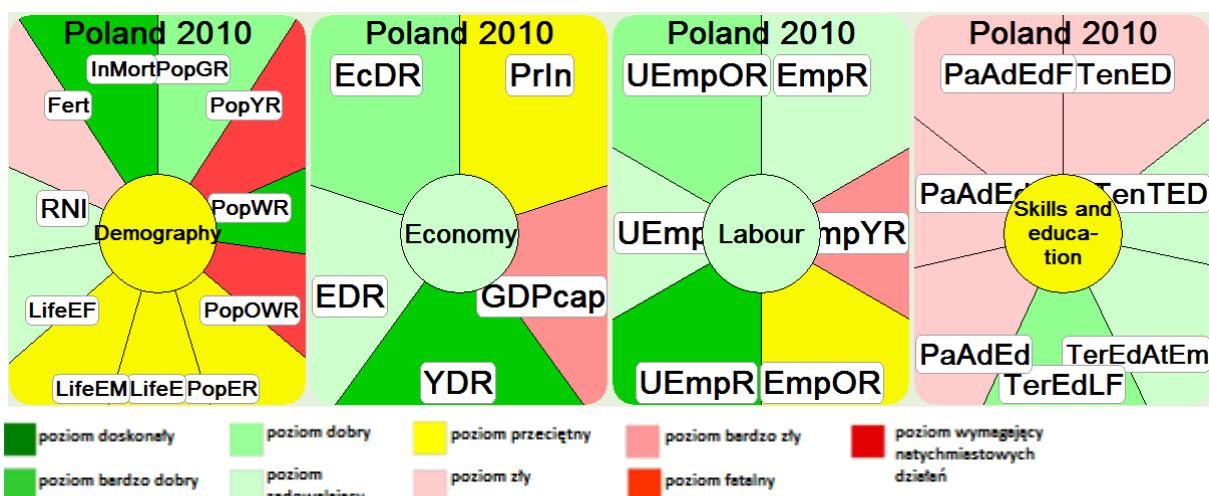
#### **Zatrudnienie na poziomie „zadowalającym”**

- Silne strony: od 2000 roku odnotowano wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia o 4,2 pkt % oraz spadek poziomu bezrobocia o 6,7 pkt %.
- Słabe strony: w porównaniu ze średnią krajów członkowskich OECD i UE, zatrudnienie osób młodych w Polsce pozostaje na niskim poziomie, wynoszącym zaledwie 24,1%.

#### **Umiejętności i wykształcenie na poziomie „średnim”**

- Silne strony: niewielki wzrost liczby studentów w stosunku do całkowitej liczby osób uczących się (6,4 pkt % w latach 2000-2010) i absolwentów szkół wyższych w stosunku do osób zatrudnionych wskazuje na tendencję dotyczącą wzrostu zainteresowania rozwijaniem umiejętności wśród osób czynnych zawodowo (odpowiednio 13,8% i 10,4%).
- Słabe strony: spadek liczby osób uczących się w stosunku do ludności ogółem (2,5 pkt % w latach 2000-2010) wskazuje na zmniejszanie się liczby osób młodych w populacji. Udział osób starszych w procesie kształcenia pozostawał w latach 2000-2010 praktycznie na tym samym poziomie, co wskazuje na brak upowszechniania się kultury uczenia się przez całe życie.

Rysunek 2 Polska w 2010 roku tablica segmentów



Źródło: Obliczenia OECD oparte na podstawie danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

Uwagi: zobacz załącznik 1

Choć można zauważyć, że od 2000 roku w Polsce nastąpiła znaczna poprawa sytuacji społeczno-gospodarczej, to należy zwiększyć zaangażowanie regionów w dalszy postęp we wszystkich analizowanych obszarach z naciskiem na wspieranie działań, mających na celu wzrost współczynnika dzietności, wspieranie osób młodych, promowanie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach i zapewnienie środków na działania dotyczące rozwijania umiejętności i wzrostu wykształcenia. Powyższe działania mogą zapewnić podstawę do stworzenia silnej gospodarki, w każdym z regionów.

Jednak, jak pokazały wyniki projektu OECD z 2013 r. pn. „*Lokalne scenariusze zmian demograficznych*”, dotyczące województw: małopolskiego, łódzkiego i pomorskiego, każdy z regionów doświadcza innych problemów związanych z sytuacją społeczno-gospodarczą. W związku z tym, planowanie działań i opracowywanie strategii w zakresie polityki publicznej musi opierać się na indywidualnej ocenie przeprowadzonej dla danego regionu. W kolejnym rozdziale przedstawiono profile regionów, które zostały poddane badaniu w ramach niniejszego projektu.

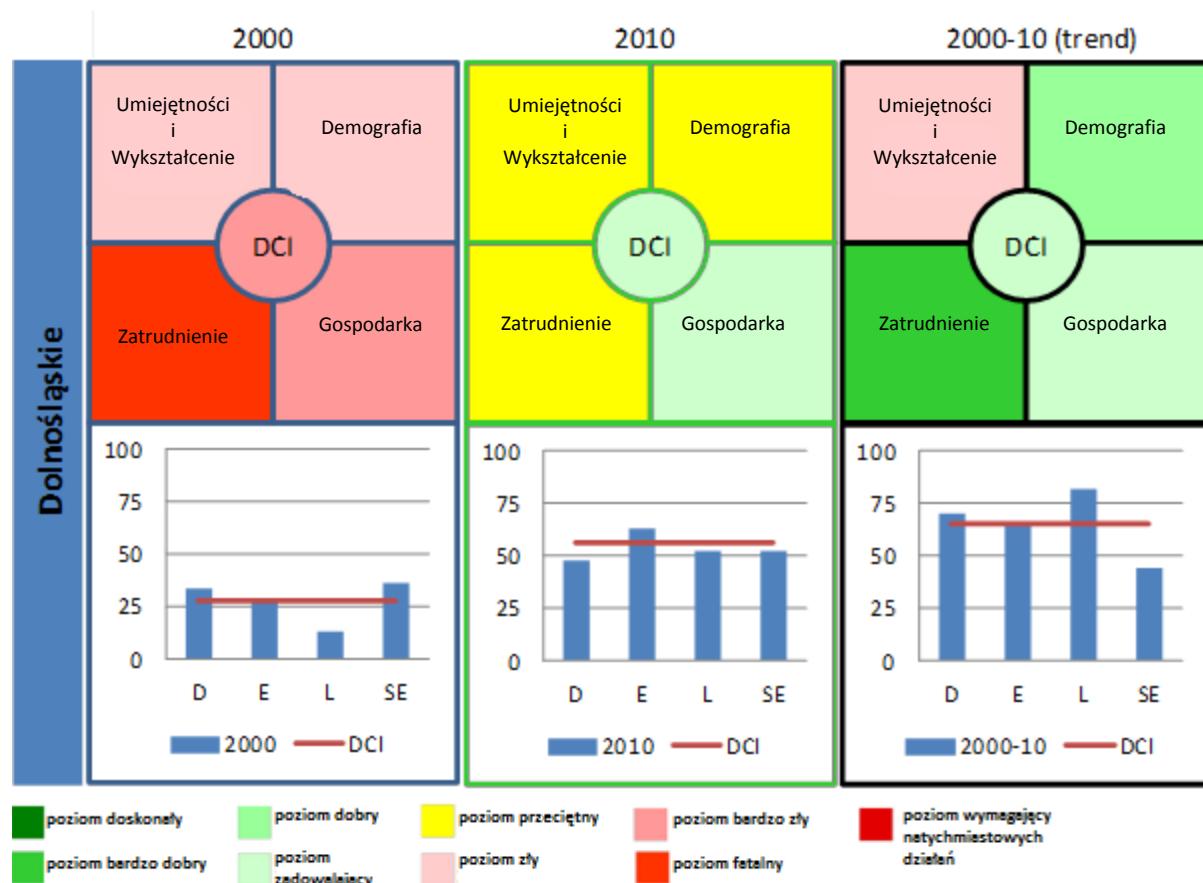
### Tabele dla danych regionów

Regionalne tablice ukazują ogólne DCI (okrąg w środku) i rezultaty osiągnięte w ramach poszczególnych segmentów (otaczające kwadraty) dla lat 2000, 2010 i 2000-2010 (tablica przedstawiająca tendencje) z kodami kolorystycznymi: czerwony (źle), żółty (przeciętnie) i zielony (dobrze). Pod każdym schematem znajdują się punkty przeliczone zgodnie z tablicą i przedstawione w postaci wykresu słupkowego. Podkreślają one zmiany w danym segmencie w odniesieniu do ogólnego wyniku DCI dla korespondującego roku. Następnie, dla każdej kategorii przeprowadzono szczegółową analizę, tak by określić, które wskaźniki zapewniają szanse lub stanowią zagrożenie w zakresie zmian demograficznych w danym województwie. Wyniki tablicy są odpowiednio przeliczane dla regionów poddanych analizie.

## Województwo dolnośląskie

Województwo dolnośląskie położone jest w południowo-zachodniej części Polski. Graniczy z Niemcami i Republiką Czeską oraz z następującymi województwami: lubuskim, wielkopolskim i opolskim. Tablica zmian demograficznych przedstawiona na Rysunku 3 wykazała poprawę we wszystkich segmentach. W latach 2000-2010 największy wzrost odnotowano w obszarze Demografia, Gospodarka i Zatrudnienie. Ukazuje to zmiana koloru czerwonego (źle) na żółty (przeciętnie), z wynikiem ogólnym DCI, wynoszącym 54 punkty (na 100) w 2010 roku w porównaniu z 27,8 w 2000 roku (wykres słupkowy na Rysunku 3). Jednak w kategorii Umiejętności i Wykształcenie ponownie osiągnięty został wynik źły. Wskazuje to na to, że nie doszło tu do znaczącej poprawy w porównaniu z innymi województwami. Analiza tablicy przedstawiającej zmiany w latach 2000-2010 wykazała poprawę prawie w każdym analizowanym wymiarze (kolor zielony). Wprawdzie jest to dobra informacja, jednakże województwo ma nadal przed sobą długą drogę do osiągnięcia idealnych warunków pod względem demograficznym oraz społeczno-gospodarczym. W obszarze zatrudnienia można odnotować znaczną poprawę w porównaniu z innymi regionami, zmieniając wynik z fatalnego (13,2) na przeciętny (52,5), osiągając bardzo dobry wynik w zakresie zmian w latach 2000-2010 (81,9 punktów) (Rysunek 3).

Rysunek 3 Wyniki tablicy DCI w województwie dolnośląskim

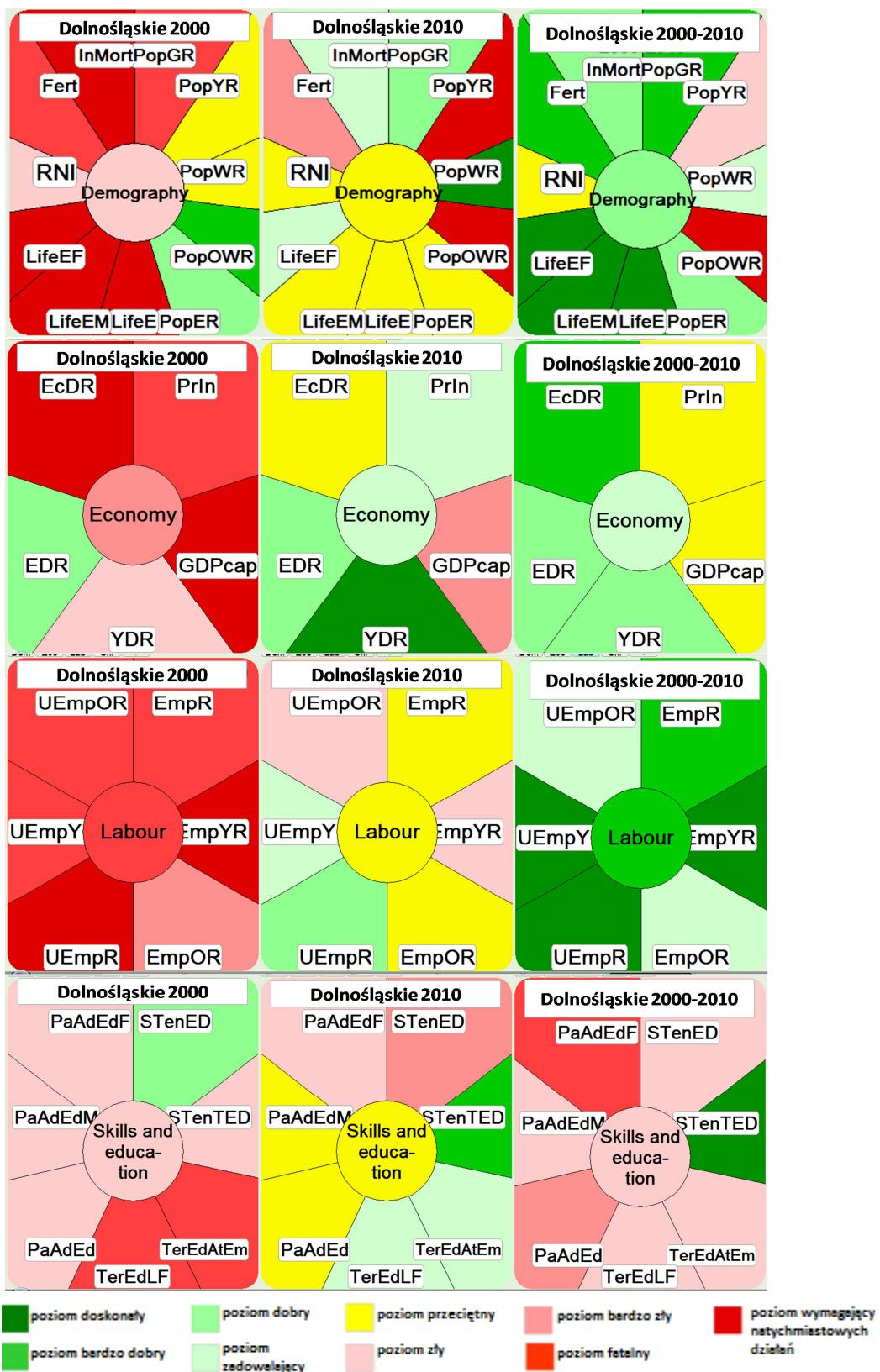


Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Uwaga: D (demografia); E (gospodarka); L (zatrudnienie); SE (umiejętności i wykształcenie).

Szczegółowa analiza danych z lat 2000, 2010 i tendencji w latach 2000-2010 (Rysunek 4) wykazała następujące szanse (kolor zielony) i zagrożenia (kolor czerwony i żółty), które wskazują na obszary wprowadzania przyszłych ulepszeń:

- **SZANSE** - W 2010 roku ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 69,4% (2000) do 72,5% (2010: poziom doskonały); współczynnik umieralności niemowląt (InMort: poziom zadowalający) spadł do 3,4 zgonów na 1000 urodzeń (2000-2010), a średnia długość życia kobiet (LifeEF) wyniosła 80,6 lat i wzrosła średnio o 3 lata od roku 2000. Wskaźnik bezrobocia (UEmpR) wyniósł 11,3% (2010: poziom zadowalający) i od 2000 roku stopniowo spadał; liczba studentów szkół wyższych (w stosunku do całkowitej liczby osób uczących się) (STenTED) wzrosła o 8,9 pkt % (2000-10), razem z liczbą absolwentów szkół wyższych (w stosunku do wszystkich zatrudnionych i siły roboczej ogółem) (TerEdAtEm i TerEdAtLF), wskazując na podnoszenie kwalifikacji sił roboczych w regionie. Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych (YDR) wyniósł 30,4% (2010: poziom doskonały), od 2000 roku spadł o 14,5%, natomiast wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób starszych osiągnął 24,9% (2010: ocena dobra) i spadł o 19,1 pkt %.
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niski współczynnik dzietności (Fert 1,3: ocena bardzo zła) - poniżej poziomu zastępowalności pokoleń oraz ujemny przyrost naturalny (RNI „-0,1” na 1000 osób - ocena przeciętna). Udział osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) spadł z 18,4% (2000) do 14% (2010: poziom wymagający natychmiastowych działań). W tym samym czasie, odnotowano wzrost osób starszych w wieku produkcyjnym (PopOQR: 55-64) z 8,5% w 2000 r. do 14,2% w roku 2010 (poziom wymagający natychmiastowych działań). Wskaźniki zatrudnienia osób młodych (EmpYR: zły) i wysoki poziom bezrobocia wśród starszych pracowników (UEmpOR), wskazują na wyniki gorsze niż się spodziewano, choć należy zaznaczyć, że wskaźniki te poprawiły się od 2000 roku. Liczba osób uczących się w stosunku do ludności ogółem zmalała o 3,1 pkt % (2000-2010), a w latach 2000-10 udział osób dorosłych w kształceniu pozostał bez zmian, mimo, że wynik był średni dla ogółu mężczyzn i zły dla kobiet. W porównaniu z województwem mazowieckim, gdzie w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita (15 000 euro), w województwie dolnośląskim osiągnięto wynik na poziomie bardzo złym, wynoszący 10 400 euro, mniej o 4 600 euro per capita. Mimo tego, w porównaniu z innymi analizowanymi województwami jest ono drugie co do wielkości PKB per capita, poza tym odnotowano tu znaczną poprawę w porównaniu do 2000 roku.

Rysunek 4 Wyniki szczegółowej tablicy dla województwa dolnośląskiego

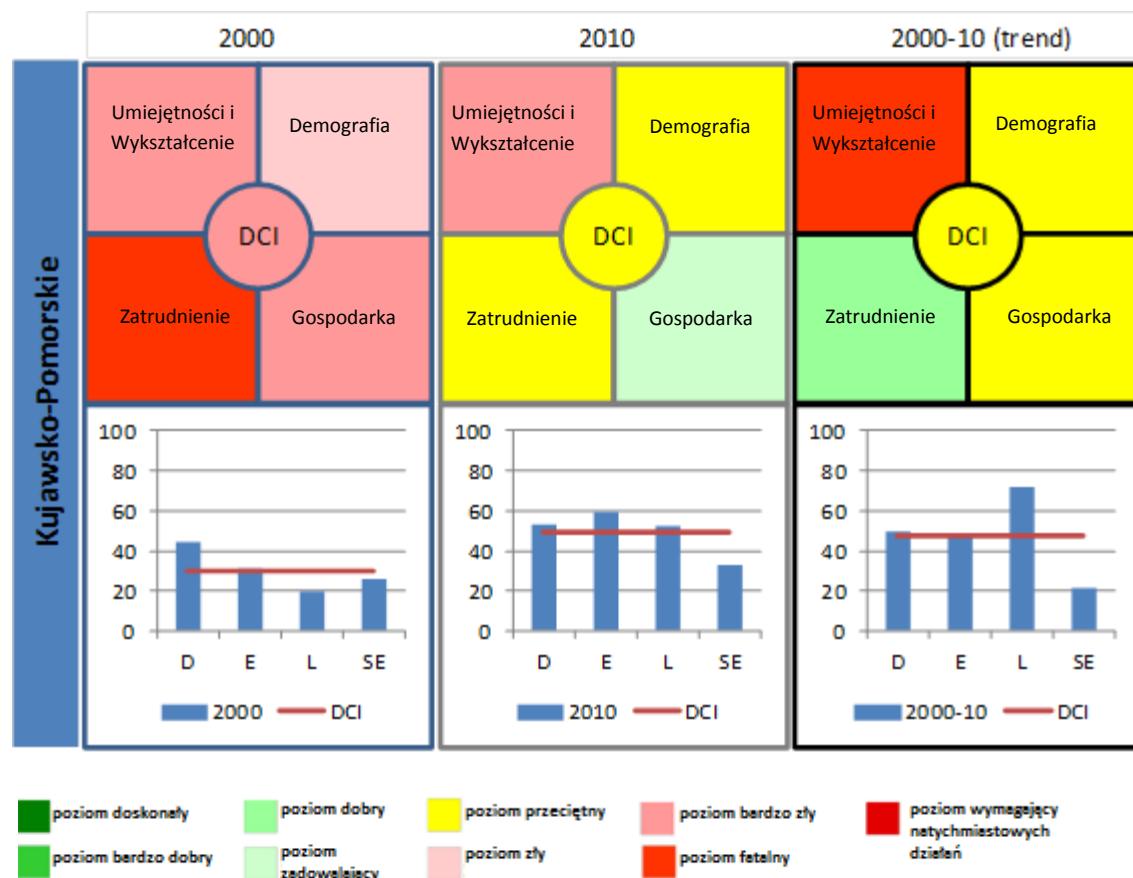


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo kujawsko-pomorskie

Region kujawsko-pomorski znajduje się w północno-środkowej części Polski i graniczy z następującymi województwami: pomorskim, warmińsko-mazurskim, mazowieckim, łódzkim, wielkopolskim i zachodniopomorskim. Tablica zmiany demograficznej przedstawiona na Rysunku 5 pokazuje poprawę w większości kryteriów uwzględnianych w analizie - Demografia, Gospodarka, Zatrudnienie. Jest to zilustrowane zmianą koloru z czerwonego (źle) (2000) na żółty (przeciętnie) i jasnozielony (zadowalająco) w 2010 roku. Ogólny wynik DCI osiągnięty został w 2010 roku na poziomie 48,6 punktów (na 100 pkt), w porównaniu z 28,8 punktami w 2000 roku. Segment Umiejętności i Wykształcenie nadal oceniany był jako bardzo zły, a ocena osiągnięć i analiza tendencji (2000-2010) zostały ocenione jako fatalne. Należy również zwrócić uwagę na to, że ogólna tendencja dotycząca poprawy w latach 2000-2010 była umiarkowana (kolor żółty). Podobnie w przypadku województwa dolnośląskiego, w kategorii zatrudnienia odnotowano znaczną poprawę w porównaniu z innymi regionami, zaczynając od wyniku fatalnego (19,4 punktów) do średniego (52,7), osiągając bardzo dobry wynik dla zmiany w okresie lat 2000-2010 (71,6 pkt), co pokazano na Rysunku 5.

Rysunek 5 Wyniki tablicy DCI dla województwa kujawsko-pomorskiego

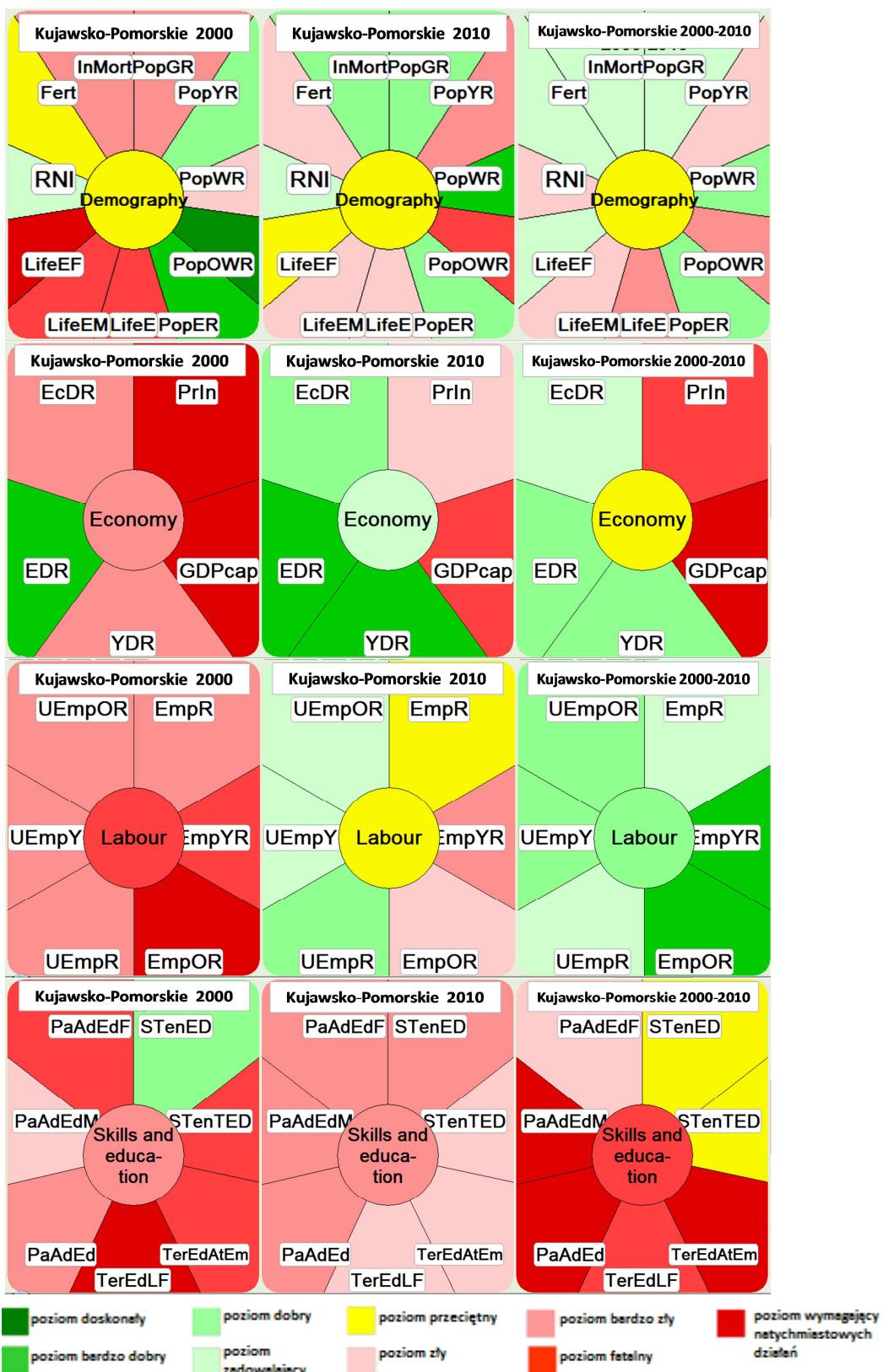


Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza wyników (2000, 2010 i 2000-10) (Rysunek 6) wykazała następujące szanse (kolor zielony) i zagrożenia (kolor czerwony i żółty), które wskazują obszary wprowadzania przyszłych usprawnień:

- **SZANSE** - Ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 68,2% (2000) do 71,8% (2010: poziom dobry). Współczynnik śmiertelności niemowląt (InMort) spadł o 2,9 zgonów na 1000 narodzin, a współczynnik przyrostu naturalnego (RNI) był dodatni i wyniósł 1,0 (na 1000 osób: poziom zadowalający). Stopa bezrobocia spadła o 7,6 pkt %, notując znaczną poprawę w zakresie poziomu bezrobocia wśród osób młodych, które spadło o 12,6 pkt % (2000-10), w połączeniu z ogólną tendencją wzrostową wskaźnika zatrudnienia. Mimo to, w 2010 roku poziom bezrobocia w województwie znajdował się poniżej średniej państw członkowskich UE i OECD oraz wskaźnika bezrobocia dla województwa mazowieckiego. Tendencja w czasie pokazuje, że spada wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych i obciążenia ekonomicznego ( kolejno 14,8% i 13,6%), a wskaźnik obciążenia dla osób starszych pozostaje na niezmiennym poziomie.
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niski współczynnik dzietności (Fert 1,4: poziom bardzo zły) poniżej poziomu zastępowałości pokoleń. W konsekwencji, doprowadziło to do spadku udziału osób młodych w ludności (PopYR: 0-14) z 20,5% (2000) do 15,7% (2010: poziom bardzo zły). W tym samym czasie zaobserwowano wzrost populacji osób w wieku produkcyjnym (PopOQR: 55-64) z 8,4% (2000) do 13% (2010: poziom fatalny). Średnia długość życia w 2010 roku (75,7), która jest o cztery lata krótsza niż średnia w państwach członkowskich UE i OECD, niewiele wzrosła w porównaniu z 2000 rokiem (2,2 lata), a różnica między płciami wyniosła 8,5 roku. W porównaniu z innymi polskimi regionami, współczynnik zatrudnienia osób młodych (EmpYR: bardzo źle) był poniżej oczekiwany. W regionie kujawsko-pomorskim odnotowano słabe wyniki w kategorii Umiejętności i Wykształcenie. Liczba osób uczących się w stosunku do ludności ogółem spadła o 2,5 pkt % (STenEd 2000-10). Udział osób dorosłych w procesie kształcenia oceniony został jako bardzo zły pod każdym względem i dla obu płci, pozostając w analizowanych latach na identycznym poziomie. W porównaniu z regionem mazowieckim, w którym w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita (15 000 euro, w kujawsko-pomorskim wskaźnik ten wyniósł 7 700 euro, mniej o 7 300 euro per capita, co daje wynik fatalny).

Rysunek 6 Wyniki szczegółowe tablicy DCI dla województwa kujawsko-pomorskiego



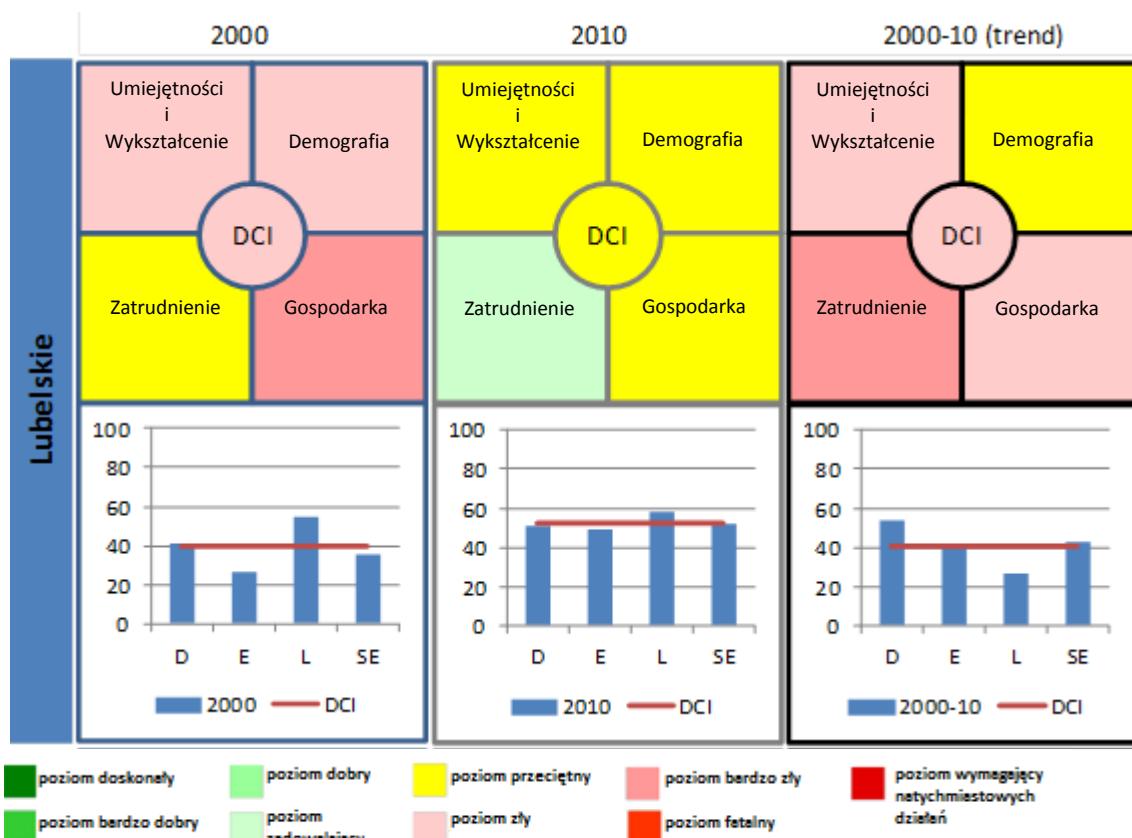
Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo lubelskie

Województwo lubelskie znajduje się we wschodniej części Polski, graniczy z województwami podlaskim, mazowieckim, świętokrzyskim i podkarpackim oraz z Białorusią i Ukrainą. Tablica zmian demograficznych pokazuje poprawę wyników w większości kryteriów uwzględnianych w analizie - Demografia, Gospodarka, Zatrudnienie. Jest to zobrazowane zmianą koloru z czerwonego i żółtego (2000) na kolor żółty (wynik przeciętny) i jasno zielony (zadowalający) w 2010 roku, a ogólny wynik DCI wzrósł z 39,5 punktów (na 100) do 52,3 (Rysunek 7). Tablica pokazuje, że zmiany, które zaszły w latach 2000-2010 w porównaniu z innymi regionami w Polsce nie były aż tak znaczące, na co wskazuje kolor czerwony.

Rysunek 7 Wyniki tablicy DCI dla województwa lubelskiego

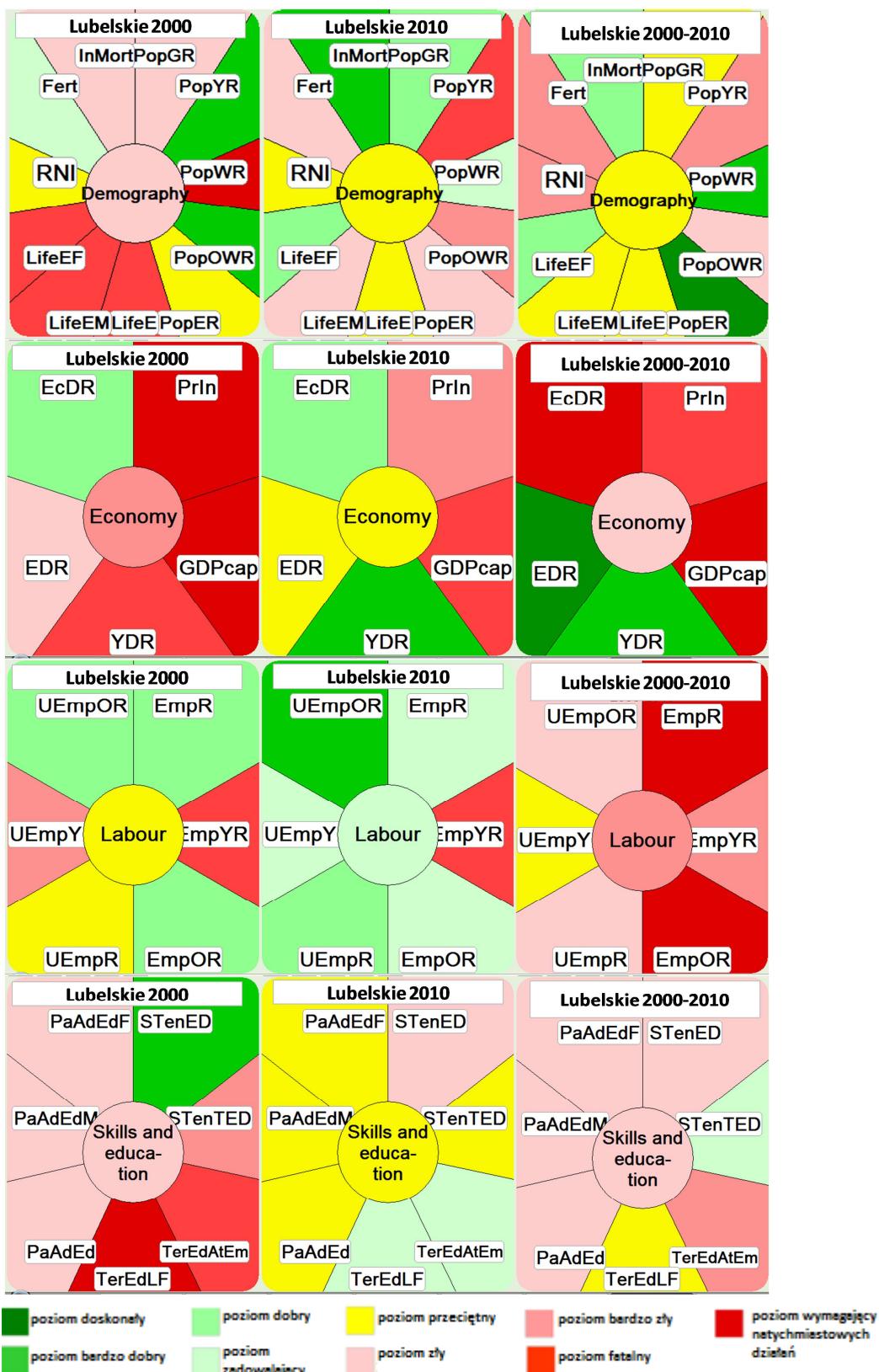


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza danych z lat 2000, 2010 i zmian w latach 2000-2010 (Rysunek 8) wskazuje na następujące szanse (kolor zielony) i zagrożenia (kolor czerwony i żółty):

- **SZANSE** - W 2010 roku ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 65,7% (2000) do 70,1% (2010: poziom doskonały); współczynnik śmiertelności niemowląt (InMort) spadł o 3,3 zgony na 1000 urodzeń (2000-2010), za to przyrost naturalny (RNI) nadal pozostawał na ujemnym poziomie (-0,2 na 1000 osób: poziom przeciętny). Średnia długość życia kobiet wyniosła 80,6 lat w roku 2010 i wzrosła o 2,6 lat od 2000 roku. Poziom bezrobocia spadł o 3,7%, wraz ze znaczną poprawą sytuacji wśród osób młodych, wśród których stopa bezrobocia spadła o 8,9 pkt % (2000-2010). Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych spadł o 16,1 pkt %, podobnie jak wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób starszych i wskaźnik obciążenia ekonomicznego osób młodych i starszych ( kolejno o 0,6% i 0,8%). Ważne jest, że w regionie zwiększyła się liczba absolwentów szkół wyższych w stosunku do ogółu osób zatrudnionych i osób w wieku produkcyjnym ( kolejno o 11,4 pkt % i 10,1 pkt %).
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niski współczynnik dzietności (Fert 1,4: poziom bardzo zły) poniżej poziomu zastępowalności pokoleń. Jest to konsekwencja spadku udziału osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) z 20,8% (2000) do 15,5% (2010: poziom wymagający natychmiastowych działań). W tym samym czasie odnotowano wzrost starszej ludności produkcyjnej (PopOQR: 55-64) z 8,7% (2000) do 12,4% (2010: poziom bardzo zły). W 2010 roku średnia długość życia wyniosła 76,1 lat. Zaobserwowano niewielki wzrost od roku 2000 (2,5 roku), przy czym różnica między płciami wyniosła 9,7 lat. W porównaniu z innymi polskimi regionami wskaźniki zatrudnienia osób młodych (EmpYR: poziom fatalny) osiągnęły gorsze wyniki niż się spodziewano, spadając o 8,9 pkt %, a w tym samym czasie ogólny wskaźnik zatrudnienia spadł o 3,7%. Na tablicy ukazującej zmiany, jakie zaszły w latach 2000-2010, obrazuje to kolor czerwony. W porównaniu z innymi województwami, w województwie lubelskim zmagano się ze złymi wynikami i w odniesieniu do większości wskaźników w zakresie rozwoju umiejętności i wykształcenia. Liczba osób uczących się w odniesieniu do ludności ogółem spadła o 2,9 pkt % (STenED 2000-2010), może to być skutkiem spadającego udziału osób młodych w populacji. Udział osób starszych w kształceniu został oceniony jako przeciętny, choć odnotowano minimalną poprawę od 2000 roku. W porównaniu z województwem mazowieckim, w którym w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita (15 000 euro), w województwie lubelskim PKB per capita w 2010 roku wyniosło 6 200 euro, mniej o 8 800 euro per capita.

Rysunek 8 Szczegółowe wyniki tablicy DCI dla województwa lubelskiego

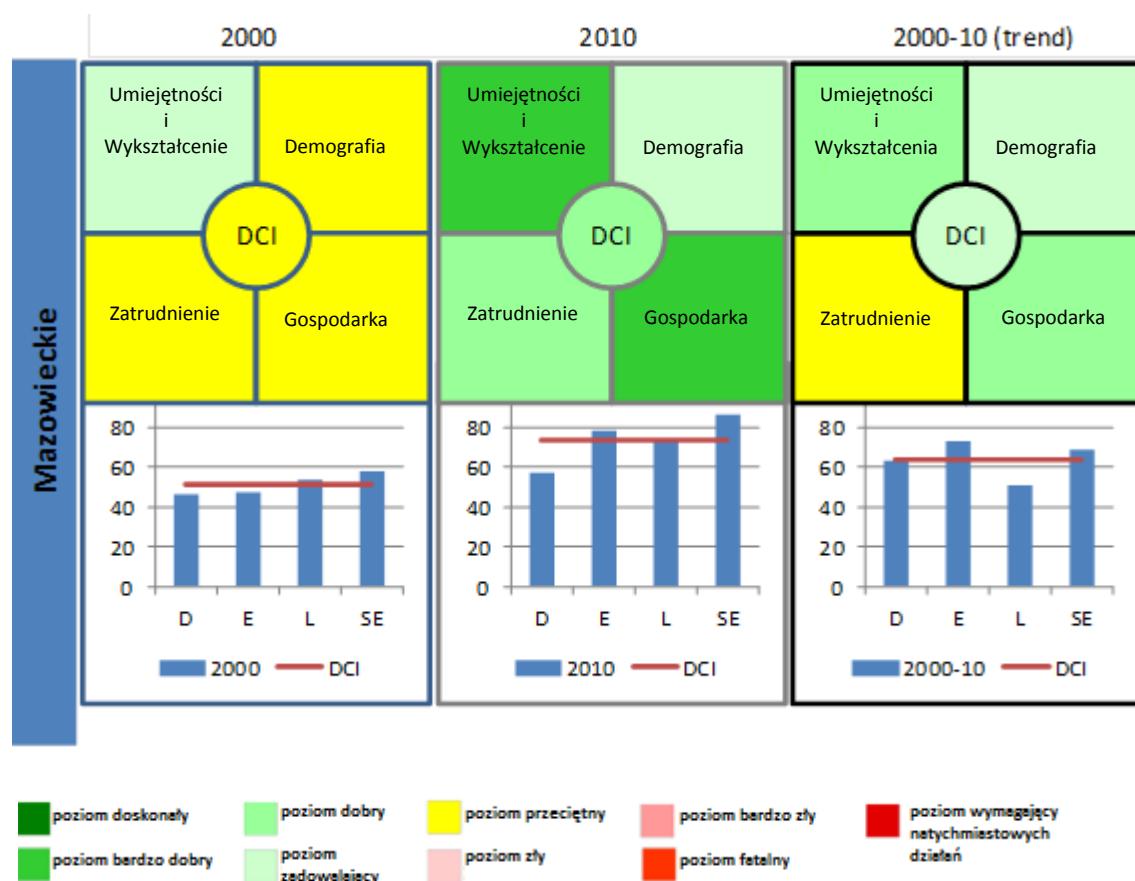


Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo mazowieckie

Województwo mazowieckie znajduje się w środkowo-wschodniej Polsce i graniczy z następującymi województwami: warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim, łódzkim i kujawsko-pomorskim. W województwie zlokalizowana jest stolica Polski, Warszawa. Tablica wskaźnika zmian demograficznych przedstawia poprawę we wszystkich kategoriach - Gospodarka, Zatrudnienie oraz Umiejętności i Wykształcenie. Jest to zobrazowane zmianą koloru z żółtego (przeciętny) i jasnozielonego (zadowalający) - w 2000 roku, na kolor zielony. Oznacza to zmianę wyniku w 2010 roku z zadowalającego na bardzo dobry i ogólny wynik DCI 73,8 punktów (na 100 pkt) w stosunku do 51,5 w 2000 roku. Region mazowiecki osiągnął najlepsze wyniki w latach 2000 i 2010. Można je porównać ze średnimi rezultatami osiągniętymi przez państwa członkowskie UE i OECD. Tablica zmian demograficznych, pokazuje duże postępy, jakie zaszły w latach 2000-2010, w gospodarce oraz rozwoju umiejętności i wykształcenia (Rysunek 9).

Rysunek 9 Wyniki tablicy DCI dla województwa mazowieckiego

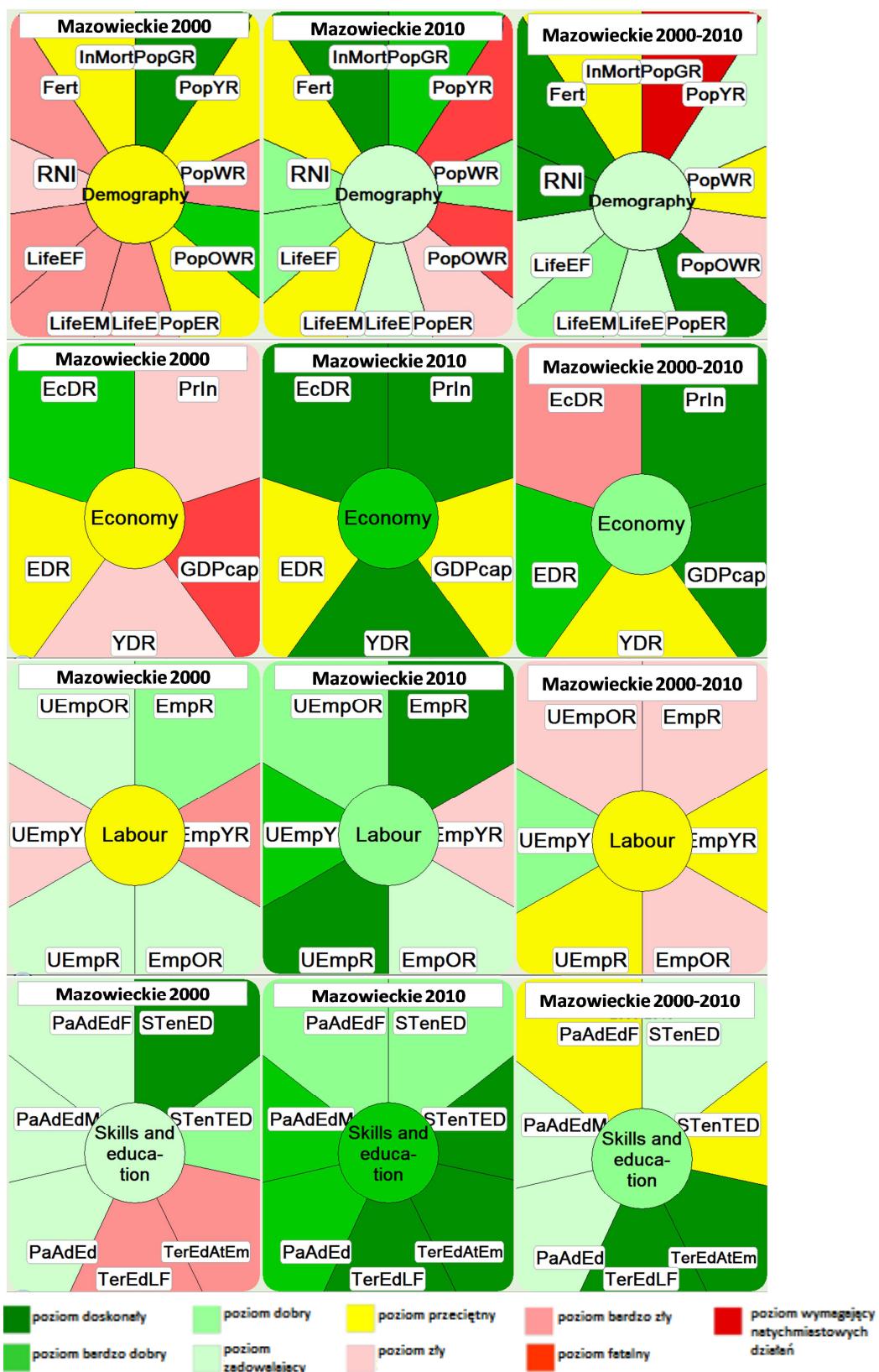


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza danych z lat 2000 oraz 2010 i zmian w okresie 2000-2010 (Rysunek 10) wykazała następujące szanse (kolor zielony) i zagrożenia (kolor czerwony i żółty):

- **SZANSE** - W 2010 roku ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 67,8% (2000) do 70,4% (2010); współczynnik śmiertelności niemowląt (InMort) spadł o 2,7 zgonów na 1000 urodzeń (2000-2010), a przyrost naturalny (RNI) wzrósł o 2,2 (na 1000 osób: wynik zadowalający). Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w 2010 roku 64,4% i wiązał się ze wzrostem zatrudnienia pracowników młodych i starszych ( kolejno 1,2 pkt % i 1,8 pkt %). Poziom bezrobocia spadł o 5,9 pkt %. Szczególnie widoczną poprawę można odnotować wśród osób młodych, dla których stopa bezrobocia spadła o 12,9% (lata 2000-2010). To odzwierciedla dobre warunki gospodarcze panujące w regionie. Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych spadł o 11,9 pkt % razem ze spadkiem wskaźnika obciążenia ekonomicznego (o 4,9 pkt %). W województwie odnotowano najwyższy dochód na gospodarstwo domowe i PKB per capita. Liczba studentów w szkołach wyższych w stosunku do całkowitej liczby osób uczących się wzrosła z 28% (2000) do 33,4% (2010), wraz ze wzrostem absolwentów szkół wyższych w stosunku do zatrudnienia i osób w wieku produkcyjnym ogółem, kolejno o 20,7 pkt % i 14,3 pkt % (2000-2010). W porównaniu z innymi województwami, zaobserwowano najwyższy udział osób starszych w kształceniu. Ważną obserwacją jest fakt, że w województwie mazowieckim wzrosła liczba absolwentów szkół wyższych.
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niski współczynnik dzietności (Fert 1,5: poziom przeciętny), który plasował się poniżej poziomu zastępowałości pokoleń. Jest to konsekwencja spadku udziału osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) z 18,5% (2000) do 15,1% (2010). W tym samym czasie odnotowano wzrost udziału osób starszych w wieku produkcyjnym (PopOQR: 55-64) w populacji z 9% (2000) do 12,9% (2010). Różnica w zakresie średniej długości życia kobiet i mężczyzn wyniosła 8,6 lat, dlatego też sugeruje się podejmowanie dalszych inicjatyw w ramach programów dotyczących profilaktyki zdrowotnej wśród mężczyzn. W porównaniu z innymi polskimi regionami, wskaźnik zatrudnienia osób młodych (EmpYR) wzrósł tylko o 1,2% (2000-2010). Tendencja wzrostowa liczby ludności w regionie spadła z 0,9% w 2000 roku do 0,3%. Należy jednak podkreślić, że wszystkie regiony w Polsce i państwa członkowskie UE oraz OECD miały problemy z utrzymaniem wzrostu liczby ludności.

Rysunek 10 Wyniki tablicy DCI dla województwa mazowieckiego

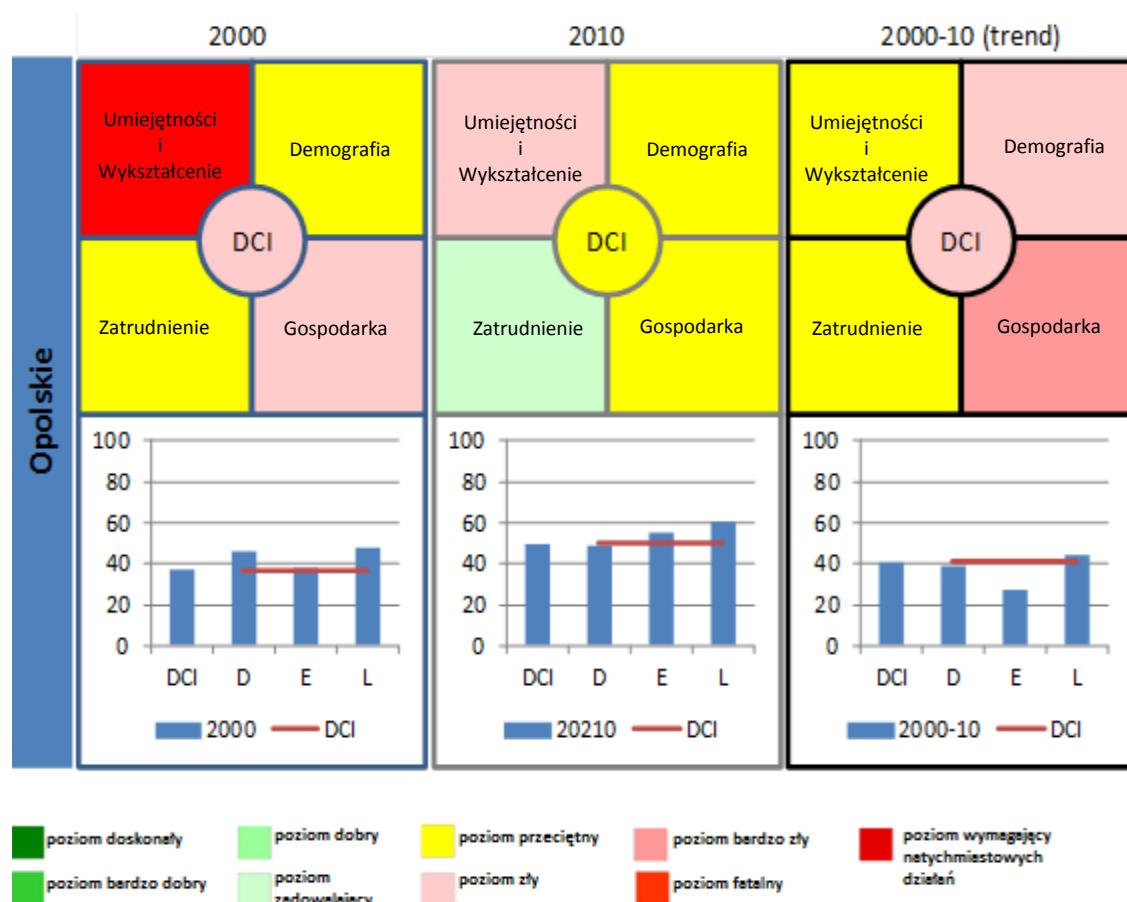


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo opolskie

Województwo opolskie znajduje się w południowej części Polski i graniczy z Republiką Czeską oraz następującymi województwami: dolnośląskim, wielkopolskim, łódzkim i śląskim. Tablica wskaźników zmian demograficznych przedstawia nieznaczną poprawę we wszystkich analizowanych obszarach – Demografia, Gospodarka, Zatrudnienie oraz Umiejętności i Wykształcenie. Jest to zobrazowane zmianą koloru z czerwonego i żółtego (2000) na żółty (przeciętny), jasnozielony (zadowalający) i jasnoczerwony (zły) w 2010 roku, a ogólny wynik DCI wzrósł z 36,8 (na 100) do 49,7 (Rysunek 11). Zmiany, które zaszły w latach 2000-2010 pokazują, że w porównaniu z innymi województwami, region opolski starał się poprawić swoje działania, zwłaszcza w zakresie rozwoju gospodarki i obszarze demografii (Rysunek 11).

Rysunek 11 Wyniki tablicy DCI dla województwa opolskiego

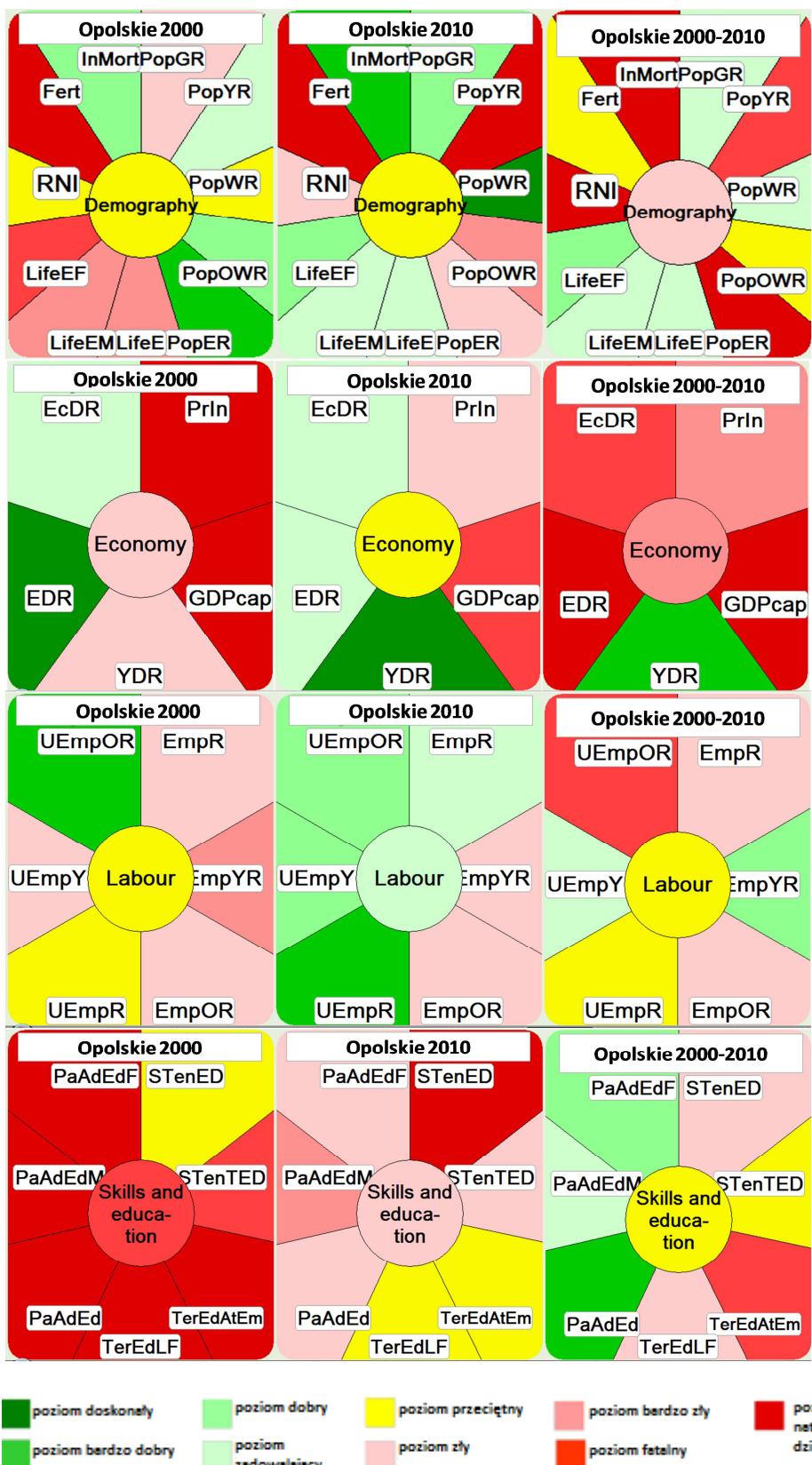


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza danych z lat 2000, 2010 i zmian w latach 2000-10 (Rysunek 12) wykazała następujące szanse (zielony) i zagrożenia (czerwony i żółty), które wskazują na obszary, w ramach których konieczne jest wprowadzanie przyszłych ulepszeń:

- **SZANSE** - Ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 69,2% (2000) do 72,2% (2010). Współczynnik śmiertelności niemowląt (InMort) spadł o 0,8 zgonów na 1000 narodzin, a średnia długość życia wydłużyła się o 2,6 lat (2000-2010). Zatrudnienie wynosiło 58,5% i wzrosło o 2,6 pkt % od roku 2000, a poziom bezrobocia spadł o 5 pkt %, osiągając wynik 9,6 % w 2000 roku, co wiązało się ze znaczną poprawą sytuacji osób młodych, wśród których bezrobocie spadło o 10% (2000-2010). W 2010 roku wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych i wskaźnik obciążenia ekonomicznego spadły ( kolejno o 15,9 pkt % i 2,6 pkt %), przy czym obciążenie demograficzne osób starszych nieznacznie wzrosło, osiągając poziom 26,4%.
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niską wartość współczynnika dzietności (Fert 1,1: poziom wymagający natychmiastowych działań). Współczynnik przyrostu naturalnego spadł o 0,7 (osiągając 0,7 w 2010 roku), w związku z czym nastąpił spadek udziału osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) z 19,5% (2000) do 13,6% (2010: poziom wymagający natychmiastowych działań). W tym samym czasie odnotowano wzrost udziału osób starszych w wieku produkcyjnym w populacji (PopOQR: 55-64) z 9,6% (2000) do 12,5% (2010: poziom bardzo złły). Również w grupie 65+ można było zauważać wzrost z 11,3% (2000) do 14,3% w 2010 roku. Województwo opolskie cechuje również znaczna różnica średniej długości życia kobiet i mężczyzn (7,9 lat), dlatego też sugeruje się podejmowanie inicjatyw w zakresie realizacji programów dotyczących promowania profilaktyki zdrowia wśród mężczyzn. W porównaniu z innymi polskimi regionami, współczynniki zatrudnienia dla osób młodych i starszych (EmpYR: bardzo źle) były poniżej oczekiwania. Region osiągnął złe wyniki we wszystkich aspektach związanych z umiejętnościami i wykształceniem w porównaniu do innych polskich regionów. Liczba osób uczących się w stosunku do liczby ludności ogółem spadła w latach 2000-2010 o 3,0 pkt % (STenEd). Udział osób dorosłych w kształceniu został ogólnie oceniony jako złły (4,8% w 2010 roku) - wyniosł dla kobiet 4,1 %, a dla mężczyzn 5,5%. Tablica zmian demograficznych pokazuje jednak, że ogółem wskaźnik wzrósł o 1,6 pkt %. W porównaniu w województwie mazowieckim, w którym w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita (15 000 euro), w regionie opolskim rezultat był na poziomie 7 300 euro, mniej o 7 700 euro per capita.

Rysunek 12 Wyniki tablicy DCI dla województwa opolskiego

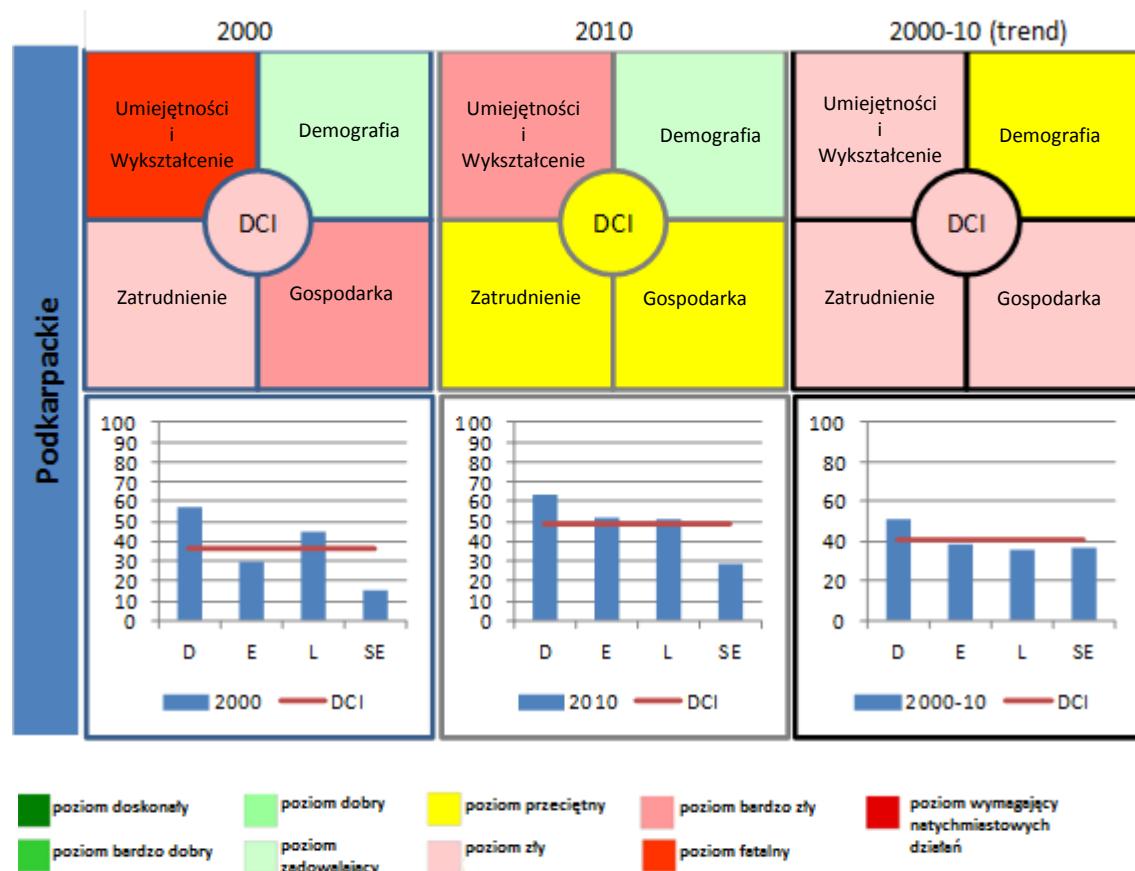


Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo podkarpackie

Województwo podkarpackie znajduje się w południowo-wschodniej części Polski i graniczy z Ukrainą i Słowacją oraz województwami: lubelskim, małopolskim i świętokrzyskim. Tablica zmian demograficznych przedstawia nieznaczną poprawę w prawie wszystkich kategoriach analizy - Gospodarka, Zatrudnienie oraz Umiejętności i Wykształcenie. Jest to zobrazowane zmianą koloru z czerwonego w 2000 r. na żółty (przeciętny), jaśniejszy czerwony dla umiejętności i wykształcenia (bardzo źle) w 2010 roku, a ogólny wynik DCI wzrósł z 36,8 (na 100) do 48,8 (Rysunek 13). Tablica przedstawiająca dynamikę zmian w latach 2000-2010 pokazuje, że w porównaniu z innymi województwami region podkarpacki starał się poprawić skuteczność działań w ramach wszystkich analizowanych kategorii uwzględnionych na tablicy (Rysunek 13).

Rysunek 13 Wyniki tablicy DCI dla województwa podkarpackiego



Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza danych z lat 2000, 2010 oraz zmian, które nastąpiły w latach 2000-10 (Rysunek 14) wskazała na następujące szanse (zielony) i zagrożenia (czerwony i żółty), które wskazują na obszary, w których wymagane są dalsze zmiany:

- **SZANSE** - Ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 65,6 % (2000) do 70,8% (2010). Wydaje się, że standardy funkcjonowania systemu ochrony zdrowia poprawiają się w regionie, gdyż współczynnik umieralności niemowląt (InMort) spadł o 2 zgony na 1000 urodzeń, natomiast przyrost naturalny był na poziomie 1,8 (choć spadł o 0,8), a średnia długość życia wzrosła o 2,9 lat (2000-2010), osiągając wynik 77,9 lat. W 2010 roku zatrudnienie pracowników należących do starszej grupy wiekowej wzrosło o 1,6%, osiągając 39,7%, a poziom bezrobocia w tej samej kategorii wiekowej w 2010 roku wyniósł tylko 4,8%. Ogółem stopa bezrobocia spadła o 2,8% (2000-2010). W 2010 roku spadł wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych i obciążenia ekonomicznego ( kolejno o 18,6% i 1,3%). Jednocześnie w tym samym czasie wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób starszych wzrósł do 25,4%.
- **ZAGROŻENIA** - W 2010 roku w regionie odnotowano niską wartość współczynnika dzietności (Fert 1,3: poziom bardzo zły), a więc będącą poniżej poziomu zastępowalności pokoleń, natomiast przyrost naturalny zmniejszył się o 0,8, w związku z czym nastąpił spadek udziału osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) z 22,6% (2000) do 16,1% (2010: poziom bardzo zły). W tym samym czasie odnotowano wzrost udziału starszej warstwy ludności w wieku produkcyjnym (PopOQR: 55-64) z 8,2% (2000) do 11,4% (2010: poziom zły). W porównaniu z innymi polskimi regionami, współczynnik zatrudnienia osób młodych (EmpYR: bardzo źle) wyniósł w 2010 roku 20%, a poziom bezrobocia wśród osób młodych sięgnął 11,7%. Województwo podkarpackie, w porównaniu do innych polskich regionów zanotowało złe wyniki dla wszystkich wskaźników cząstkowych związanych z rozwijaniem umiejętności i wzrostem poziomu wykształcenia. Liczba osób uczących się w stosunku do ludności ogółem spadła o 2,9 pkt % (STenED 2000-2010), co mogło wystąpić na skutek spadku udziału osób młodych w populacji regionu. Liczba studentów w stosunku do liczby osób uczących się wyniosła 16,2% (2010: poziom bardzo zły). Udział osób dorosłych w kształceniu został ogólnie oceniony jako zły (wyniósł tylko 3,4% w 2010 roku, 3,2% dla kobiet, a 3,6% dla mężczyzn). Tendencja wskazuje na nieznaczną poprawę w tym zakresie. W porównaniu z województwem mazowieckim, w którym w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita (15 000 euro), w regionie podkarpackim wskaźnik ten wyniósł 6 200 euro, a więc mniej o 8 800 euro per capita.

Rysunek 14 Szczegółowe wyniki tablicy DCI dla regionu podkarpackiego

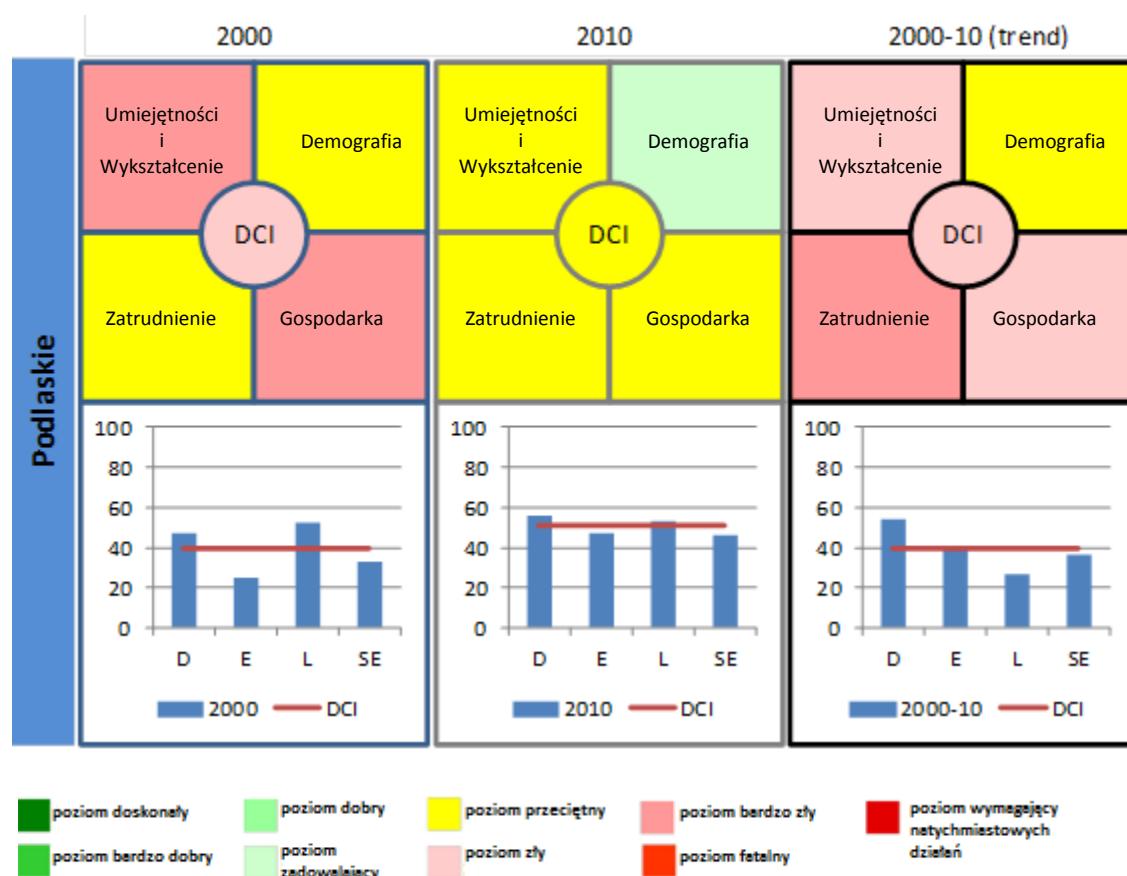


Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo podlaskie

Województwo podlaskie znajduje się w północno-wschodniej części Polski i graniczy z Litwą i Białorusią oraz województwami: lubelskim, mazowieckim i warmińsko-mazurskim. Tablica wskaźnika zmian demograficznych przedstawia nieznaczną poprawę we wszystkich analizowanych kategoriach - Gospodarka, Zatrudnienie oraz Umiejętności i Wykształcenie. Jest to zobrazowane zmianą koloru z czerwonego i żółtego (2000) na odcień żółty (przeciętny), jasnozielony (zadowalający) w 2010 roku. Wartość wskaźnika DCI ogółem wzrosła z 39,2 (na 100) w 2000 r. do 50,7 w roku 2010 (Rysunek 15). Tablica przedstawiająca tendencję w latach 2000-2010 pokazuje, że w województwie podlaskim bardziej niż w innych regionach starano się poprawić skuteczność działań podejmowanych w ramach wszystkich obszarów uwzględnionych na tablicy (Rysunek 15).

Rysunek 15 Wyniki tablicy DCI dla województwa podlaskiego

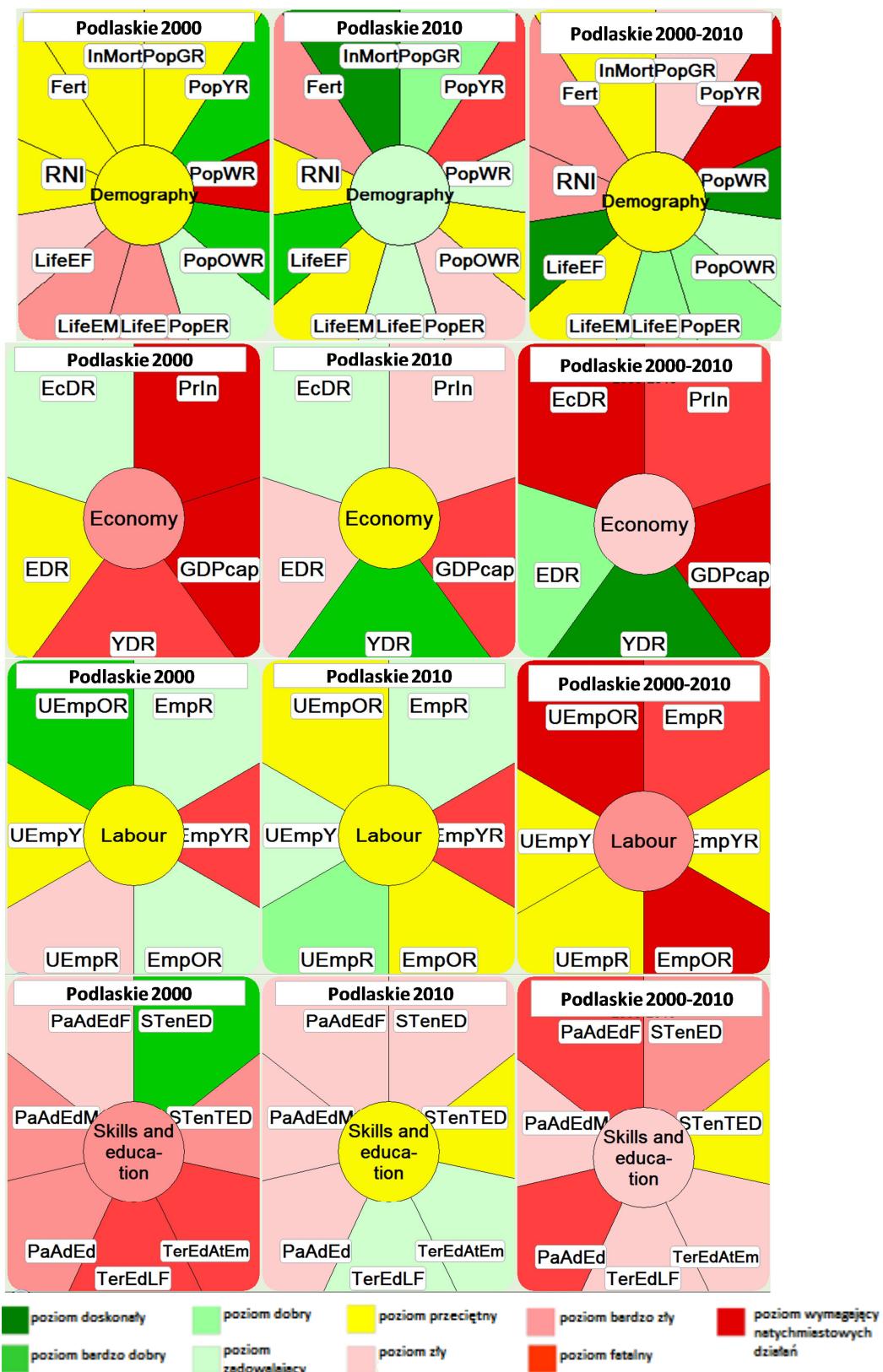


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza dla lat: 2000 i 2010 oraz zmian w latach: 2000-2010 (Rysunek 16) wskazała na następujące szanse (zielony) i zagrożenia (czerwony i żółty), które należy wziąć pod uwagę w ramach programowania działań na poziomie regionalnym:

- SZANSE - Ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 65,3% (2000) do 70,2% (2010). Współczynnik śmiertelności niemowląt (InMort) spadł o 2,8 zgony na 1000 urodzeń, a średnia długość życia wzrosła o 2,7 lata (2000-2010) osiągając wynik 77,3 (2010). W szczególności warto wskazać na wysoką średnią długość życia wśród kobiet (82 lata w 2010 roku). Wskaźnik zatrudnienia uplasował się na poziomie 59,2% (2010), a stopa bezrobocia spadła o 5,5 pkt %, osiągając wynik 10,2%, podobnie jak poziom bezrobocia wśród osób młodych (-6,5%). W 2010 roku spadła wartość wskaźnika obciążenia demograficznego dla osób młodych i wskaźnika obciążenia ekonomicznego (kolejno o 17,4% i o 0,4%). Region odnotował stosunkowo dobre wyniki w liczbie absolwentów szkół wyższych w stosunku do liczby osób zatrudnionych ogółem (kolejno 26,3 % i 21,9 % w 2010 roku).
- ZAGROŻENIA - W 2010 roku w regionie odnotowano niski współczynnik dzietności (Fert 1,4: poziom bardzo złły), poniżej poziomu zastępowalności pokoleń, a przyrost naturalny spadł o 0,1 pkt %, w związku z czym nastąpił spadek udziału osób młodych (PopYR: 0-14) z 21,3% (2000) do 15,1% (2010: poziom bardzo złły). W tym samym czasie odnotowano wzrost starszej ludności produkcyjnej (PopOQR: 55-64) z 8,7% (2000) do 11,2% (2010: poziom złły). Wskaźniki zatrudnienia osób młodych (EmpYR: fatalnie) wyniosły 23,7% w 2010 roku, a region znajdował się poniżej oczekiwania w większości kategorii w zakresie umiejętności i wykształcenia, porównując do innych polskich regionów. Liczba osób uczących się w stosunku do ludności ogółem spadła o 3,3 pkt % (STenED 2000-2010), co może być skutkiem zmniejszenia się udziału osób młodych wśród mieszkańców regionu. Liczba studentów szkół wyższych w stosunku do całkowitej liczby osób uczących się stanowi 20,7% populacji (2010: poziom przeciętny), a udział osób dorosłych w kształceniu został ogólnie oceniony jako złły (tylko 5,2% w 2010 roku) i wyniósł 4,4% w populacji mężczyzn oraz 6% w przypadku kobiet. W porównaniu z województwem mazowieckim, w którym w 2010 roku odnotowano najwyższe PKB per capita w Polsce (15 000 euro), w województwie podlaskim wartość ta wyniosła 6 700 euro, a więc mniej o 8 300 euro per capita.

Rysunek 16 Szczegółowe wyniki tablicy DCI dla województwa podlaskiego

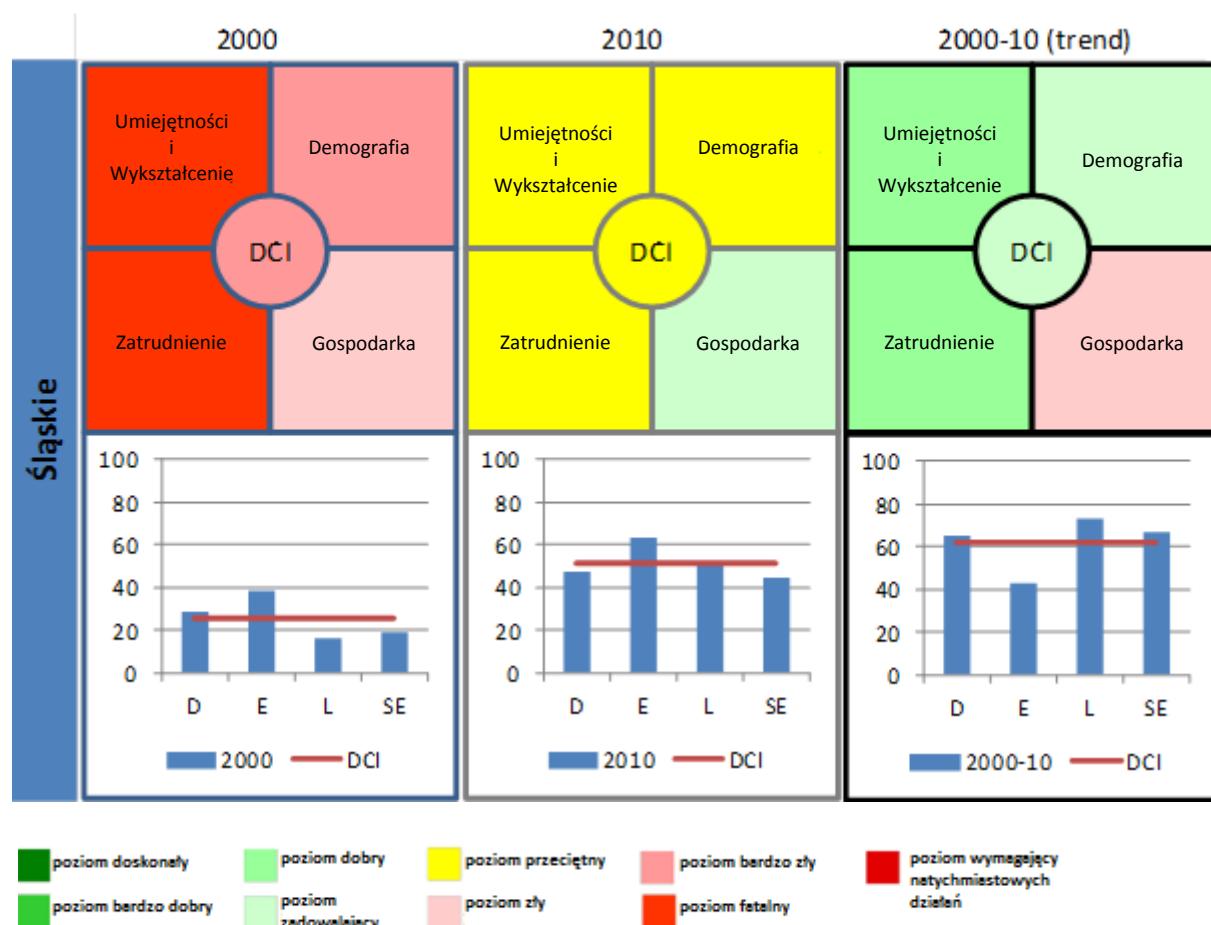


Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## Województwo śląskie

Województwo śląskie położone jest w południowej części Polski i graniczy ze Słowacją oraz Republiką Czeską, a także z województwami: łódzkim, świętokrzyskim, małopolskim i opolskim. Tablica wskaźnika zmian demograficznych pokazuje na nieznaczną poprawę w prawie wszystkich kategoriach poddanych ocenie - Gospodarka, Zatrudnienie oraz Umiejętności i Wykształcenie, a także Demografia. Jest to zobrazowane zmianą koloru z czerwonego (2000) na żółty (przeciętny), jasnozielony (zadowalający) w 2010 roku. Ogólny wynik DCI wzrósł z 25,7 (na 100) w 2000r. do 51,6 w 2010 r. (Rysunek 18). Tablica przedstawiająca dynamikę zmian w latach 2000-2010 podkreśliła, że w województwie śląskim udało się poprawić (kolor zielony) działania we wszystkich analizowanych obszarach uwzględnionych na tablicy, z wyjątkiem Gospodarki, której rozwój oceniony został jako zły w latach 2000-2010 (Rysunek 17).

Rysunek 17 Tablica DCI dla województwa śląskiego



Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Szczegółowa analiza dla lat: 2000 i 2010 oraz zmian w latach: 2000-2010 (Rysunek 18) wykazała następujące szanse (kolor zielony) i zagrożenia (kolor czerwony i żółty), które powinny być podstawą programowania działań na poziomie regionalnym:

- SZANSE - Ludność w wieku produkcyjnym (PopWR) wzrosła z 67,1% do 71,9% (2010: poziom dobry), a współczynnik umieralności niemowląt (InMort) spadł o 4,4 zgony na 1000 urodzeń. Wskaźnik bezrobocia spadł z 9,8% do 9,1% w 2010 roku, podobnie jak poziom bezrobocia wśród osób młodych, który obniżył się do 10,1%. W 2010 roku zmniejszyła się wartość wskaźnika obciążenia demograficznego dla osób młodych i wskaźnika obciążenia ekonomicznego ( kolejno -13,0% i -16,1%) oraz zaobserwowano stosunkowo niski poziom obciążenia demograficznego dla osób starszych 26,1% (2010). W województwie śląskim odnotowano względnie dobre wyniki, jeśli chodzi o udział absolwentów szkół wyższych w liczbie osób zatrudnionych ogółem ( kolejno 28,3 % i 21,6 % w 2010 roku).
- ZAGROŻENIA - W 2010 roku w regionie odnotowano niską wartość współczynnika dzietności (Fert 1,3: poziom bardzo zły), a więc znajdującą się poniżej poziomu zastępowalności pokoleń. W konsekwencji nastąpił spadek udziału osób młodych w populacji (PopYR: 0-14) z 18,3% (2000) do 13,9% (2010: poziom wymagający natychmiastowych działań). W tym samym czasie odnotowano wzrost udziału osób starszych w ludności w wieku produkcyjnym (PopOQR: 55-64) z 10% (2000) do 14,2% (2010). Wartość wskaźnika bezrobocia wśród osób młodych (EmpYR: bardzo źle) wyniosła w 2010 roku 25,5%. W porównaniu do innych województw w Polsce, województwo śląskie osiągnęło złe wyniki w większości kryteriów oceny, związanych z rozwijaniem umiejętności i wzrostem poziomu wykształcenia. Udział osób uczących się w stosunku do ludności ogółem spadł o 3,1 pkt % (STenED 2000-10), co może być skutkiem zmniejszenia się udziału osób młodych wśród mieszkańców województwa. Udział osób dorosłych w kształceniu został ogólnie oceniony na poziomie złym – wyniósł tylko 5,6% w 2010 roku, przy czym dla kobiet - 6,2%, a dla mężczyzn - 5,0%. Należy jednak zaznaczyć, że tablica wskaźnika zmian demograficznych wskazuje nieznaczna poprawę tych wskaźników w latach 2000-2010. W porównaniu z województwem mazowieckim, w którym odnotowano w 2010 roku najwyższe PKB per capita (15 000 euro) w Polsce, w regionie śląskim wskaźnik ten wyniósł 9 800 euro, a więc mniej o 5 200 per capita.

Rysunek 18 szczegółowe wyniki tablicy DCI dla województwa śląskiego



Źródło: Obliczenia OECD oparte na OECDstats, EuroStats i GUS Polska. Demography (Demografia); Economy (Gospodarka); Labour (Zatrudnienie), Skills and Education (Umiejętności i Wykształcenie).

## *Segmentacja regionów ze względu na zmiany demograficzne*

Analiza wartości wskaźników z tablicy zmian demograficznych dla wybranych polskich regionów pokazuje, że wszystkie te województwa w 2000 roku zmagały się z wyzwaniami, których konsekwencją są przemiany demograficzne. Mapa 2 pokazuje ogólne wyniki DCI dla każdego regionu, wahające się pomiędzy poziomem przeciętnym dla województwa mazowieckiego, a bardzo złym dla czterech centralnych województw: kujawsko-pomorskiego, łódzkiego, śląskiego i dolnośląskiego. Odnosząc się do wyników przedstawionych na tablicy, województwo mazowieckie i małopolskie radziły sobie z tymi wyzwaniami lepiej niż reszta Polski, natomiast województwo śląskie osiągnęło najgorsze rezultaty w 2000 roku.

Mapa 2 Ogólne wyniki DCI w 2000 roku dla polskich województw



Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, EuroStats i GUS Polska. Uwaga: zobacz załącznik 1.

W 2010 roku można było odnotować znaczną poprawę ogólnego wskaźnika DCI dla wszystkich polskich województw. Mapa 2 pokazuje wyniki dla wskaźnika DCI w podziale na poszczególne regiony, które wahają się pomiędzy oceną dobrą (województwo mazowieckie), adadowalającą (województwa pomorskie, małopolskie i dolnośląskie) i średnią dla wszystkich pozostałych analizowanych regionów. Zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli, województwo mazowieckie w 2010 roku uzyskało lepsze wyniki nie tylko w skali krajowej, ale również w porównaniu z innymi państwami członkowskimi UE i OECD. Region małopolski i pomorski uzyskały natomiast lepszą ocenę niż reszta regionów w Polsce. Z kolei województwa: podkarpackie, kujawsko-pomorskie i opolskie osiągnęły najgorsze rezultaty 2010 roku.

**Mapa 3 Ogólne wyniki DCI w 2010 roku dla polskich województw**



Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, EuroStats i GUS Polska. Uwaga: zobacz załącznik 1.

Mapa 4 przedstawia ogólny trend w latach 2000-2010 dla wszystkich regionów w Polsce, przy czym widoczna poprawa (poziom zadowalający) była odnotowana w następujących województwach: dolnośląskie, łódzkie, mazowieckie, pomorskie i śląskie, poziom przeciętny dla kujawsko-pomorskiego i zły dla pozostałych regionów. Zgodnie z przedstawionymi wynikami, od 2000 roku największe zmiany zaszły w województwie dolnośląskim i mazowieckim, za to województwa podlaskie i opolskie rozwinięły się w najmniejszym stopniu.

**Mapa 4 Ogólny trend (2000-10) wyników DCI dla polskich województw**



Źródło: opraczenia OECD oparte na danych OECDstats, EuroStats i GUS Polska. Uwaga: zobacz załącznik 1.

Wyniki tablicy zmian demograficznych identyfikują trzy różne grupy regionów, w których ze względu na przynależność danego regionu, powinny być podejmowane odmienne działania na poziomie definiowania i realizacji polityk publicznych:

- **Korytarz centralny** (województwa: kujawsko-pomorskie, łódzkie, opolskie i śląskie): regiony, które osiągnęły w 2010 roku przeciętne wyniki, choć można odnotować tendencję w kierunku podejmowania odpowiednich działań politycznych. Ogólnie jednak przedstawiają słabe wyniki.

- **Korytarz wschodni** (trzy regiony sąsiadują z państwami wschodnimi: podlaskie, lubelskie, podkarpackie): województwa, które w 2010 roku osiągnęły przeciętne wyniki oraz które cechowała słaba tendencja w zakresie rozwoju gospodarczego.
- **Rozproszona silniejsza oś** (województwa: mazowieckie, pomorskie, małopolskie i dolnośląskie): regiony, które w 2010 roku osiągnęły wyniki zadowalające lub dobre i charakteryzowała je pozytywna tendencja rozwoju w latach 2000-2010 (z wyjątkiem województwa małopolskiego).

**Mapa 5 Tablica grup regionalnych**



Ważne jest, aby identyfikować zmiany demograficzne w odniesieniu do tych trzech grup regionów. Dzięki temu można zróżnicować działania w ramach polityki publicznej i dostosować je do potrzeb danego „korytarza”. Pozwoli to na określenie priorytetów i tworzenie odpowiednio dopasowanych strategii polityki regionalnej.

# **Tempo procesu starzenia się oraz warunki życia osób starszych w Polsce**

Rozdział ten porusza kwestie związane z pomiarem procesu starzenia się, tempem jego zmian oraz warunkami życia osób powyżej 60. roku życia w Polsce. Ocena oparta jest na tempie starzenia się w połączeniu z wynikiem globalnego wskaźnika starzenia się<sup>1</sup> - *Global Ageing Index*.

Kategorie:

## **Kategoria 1: Stały dochód**

Kategoria dotycząca stałego dochodu, ocenia dostęp ludzi do wystarczającej ilości środków finansowych niezbędnych do utrzymania się oraz możliwość niezależnego korzystania z nich, w celu zaspokojenia wszystkich podstawowych potrzeb w starszym wieku.

## **Kategoria 2: Stan zdrowia**

Trzy wskaźniki wykorzystane w kategorii zdrowie dostarczają informacji związanych z fizycznym i psychicznym samopoczuciem.

## **Kategoria 3: Zatrudnienie i wykształcenie**

Dwa wskaźniki w tej kategorii uwzględniają różne aspekty związane z motywacją osób starszych i wzmacnieniem ich pozycji w społeczeństwie.

## **Kategoria 4: Sprzyjające otoczenie**

W tej kategorii wykorzystano dane *Gallup WorldView* w celu oceny jak postrzegane są więzi społeczne, bezpieczeństwo, wolność obywatelska i dostęp do transportu publicznego - kwestie, które starsi ludzie uznali za zdecydowanie ważne.

W tym rozdziale zaprezentowane zostały wyniki analizy regionalnej w zakresie tempa procesu starzenia się.

## ***Tempo następowania procesów starzenia się jest istotnym czynnikiem dla polityki regionalnej***

Choć wszystkie kraje członkowskie OECD podlegają procesowi starzenia się, nie wszystkie przechodzą przez niego w tym samym tempie. Społeczeństwa można określić mianem „starzejących się” w momencie, gdy odsetek ludności powyżej 65 roku życia przekracza 7%, ale jej udział jest niższy niż 14%. Określenie „stare” społeczeństwo odnosi się do kraju, w którym ludność w wieku powyżej 65 lat

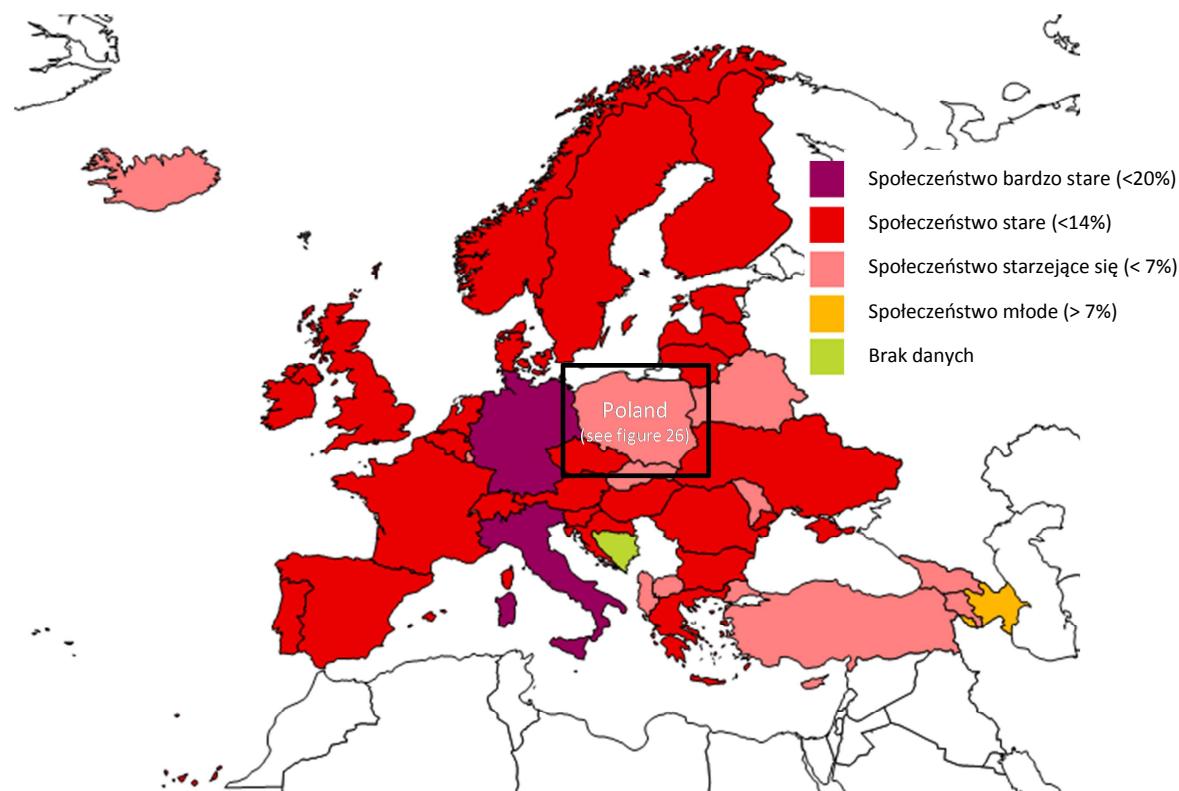
---

<sup>1</sup> Globalny wskaźnik starzenia się (ang. *Global Ageing Index*) zawiera cztery kluczowe kategorie opracowane przez organizację HelpAge International we wsparciu z międzynarodowymi organizacjami takimi jak: Bank Światowy, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO) (HelpAge International, 2013).

mieści się w przedziale 14-20%, za to „bardzo-stare” społeczeństwo to takie, w którym udział osób w wieku powyżej 65 lat przekracza 20% (Lee, 2013).

Dla większości terytoriów znajdujących się w Europie kwestie związane ze starzeniem się społeczeństwa odgrywają bardzo istotną rolę (zobacz Mapa 6). W 2012 roku proces starzenia się w Europie był na poziomie zaawansowanym. W rzeczywistości, zarówno Niemcy, jak i Włochy zaliczane są do kategorii państw bardzo starych. Większość europejskich krajów (w tym Polska) mieści się w kategoriach: społeczeństwo stare i społeczeństwo starzejące się. Natomiast Azerbejdżan jest jedynym krajem w Europie, w którym w 2012 roku ludność w wieku przekraczającym 65 lat stanowiła mniej niż 7% społeczeństwa.

**Mapa 6 Społeczeństwa starzejące się, stare i bardzo stare w Europie. Mapa 2012**



Źródło: Obliczenia OECD na podstawie danych Eurostats.

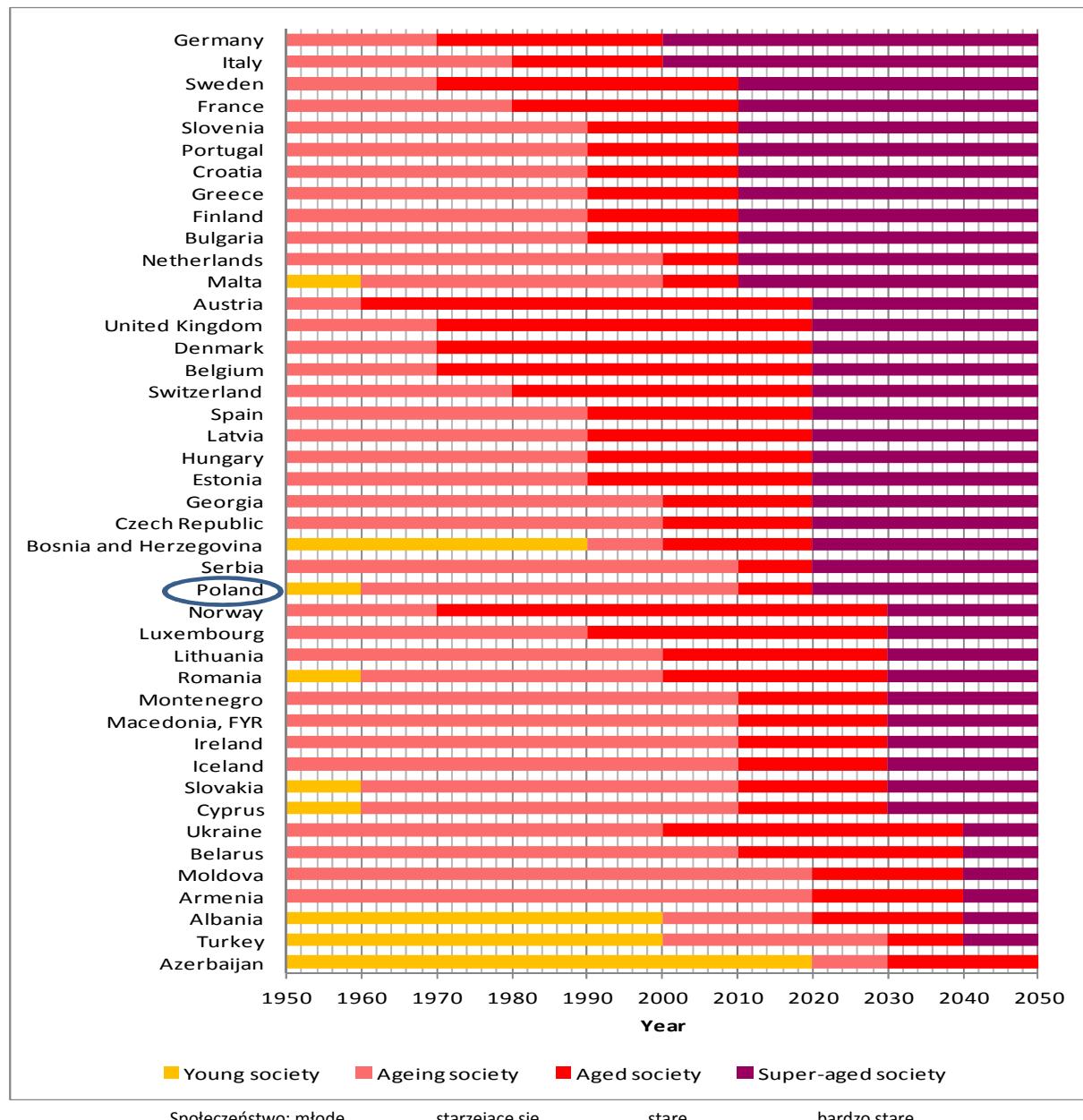
Uwaga: Udział ludności w wieku powyżej 65 lat.

Proces starzenia się i tempo zmian zachodzących od roku 1950 i przewidzianych do roku 2050 różni się wśród krajów europejskich<sup>2</sup> (zobacz Mapa 6). Jak wynika z grafiki, państwa możemy zaliczyć do 3 potencjalnych grup określających tempo starzenia się: kraje starzejące się (2000-2010), kraje starzejące się w niedalekiej przyszłości (2020-2030) i kraje starzejące się w odległej przyszłości (2040+). Jak już wspomniano, Niemcy i Włosi od 2010 roku należą do grupy społeczeństw bardzo starych. Jednak w kształtowaniu polityk publicznych bardzo ważne jest tempo zmiany ze

<sup>2</sup> W celu zagłębiania problemu związanego z tempem zmian w procesach starzenia się, oparto się na statystykach Organizacji Narodów Zjednoczonych, Wydział ds. Ekonomicznych i Społecznych (odział ds. ludności, szacowania ludności i sekcja ds. projekcji) stosując „wariant umiarkowany” w celu przeprowadzenia analizy statystycznej. Dlatego też, dane w niewielkim stopniu różnią się od danych Eurostats.

społeczeństwa starego na bardzo stare. Polska osiągnęła status społeczeństwa starzejącego się w 1970 roku i prawdopodobnie będzie się mieścić w tej kategorii przez następne 50 lat (maksymalnie do 2020 roku), kiedy to znajdzie się w kategorii społeczeństwa starego. Jednakże, przejście ze społeczeństwa starego do bardzo starego zajmie w Polsce prawdopodobnie dekadę (szacunkowo nastąpi to w 2030 roku). Jest to szybka zmiana i, jeśli nie wprowadzi się odpowiednich działań w ramach polityk publicznych, będzie miała ona znaczny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy państwa. Inne kraje, które doświadczają tak szybkiej zmiany to Turcja, Malta, Holandia i Serbia.

**Wykres 1 Społeczeństwa starzejące się, stare i bardzo stare w Europie**



Źródło: statystki<sup>3</sup> pochodzące z Organizacji Narodów Zjednoczonych, World Population Prospects: The 2012 Revision.  
Uwaga: udział ludności 65+ (%).

<sup>3</sup> [http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel\\_population.htm](http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_population.htm).

Dla województw, które wzięte zostały pod uwagę w niniejszym projekcie badawczym starzenie się populacji jest ważnym procesem zachodzącym w ramach przemian demograficznych. Wydaje się, że istnieje podział na regiony starzejące się i stare (Mapa 7). Województwa: pomorskie, kujawsko-pomorskie, dolnośląskie, małopolskie i podkarpackie znajdują się w fazie starzenia, podczas gdy podlaskie, mazowieckie, łódzkie, lubelskie, opolskie i śląskie należą do bardziej zaawansowanych starych społeczeństw. W związku z tempem tych przemian, regiony znajdujące się na bardziej zaawansowanym etapie starzenia się wymagają pilniejszych działań dotyczących zarządzania wiekiem w ramach realizowanych polityk politycznych.

**Mapa 7 Społeczeństwa starzejące się, stare i bardzo stare w Polsce. Mapa 2012**

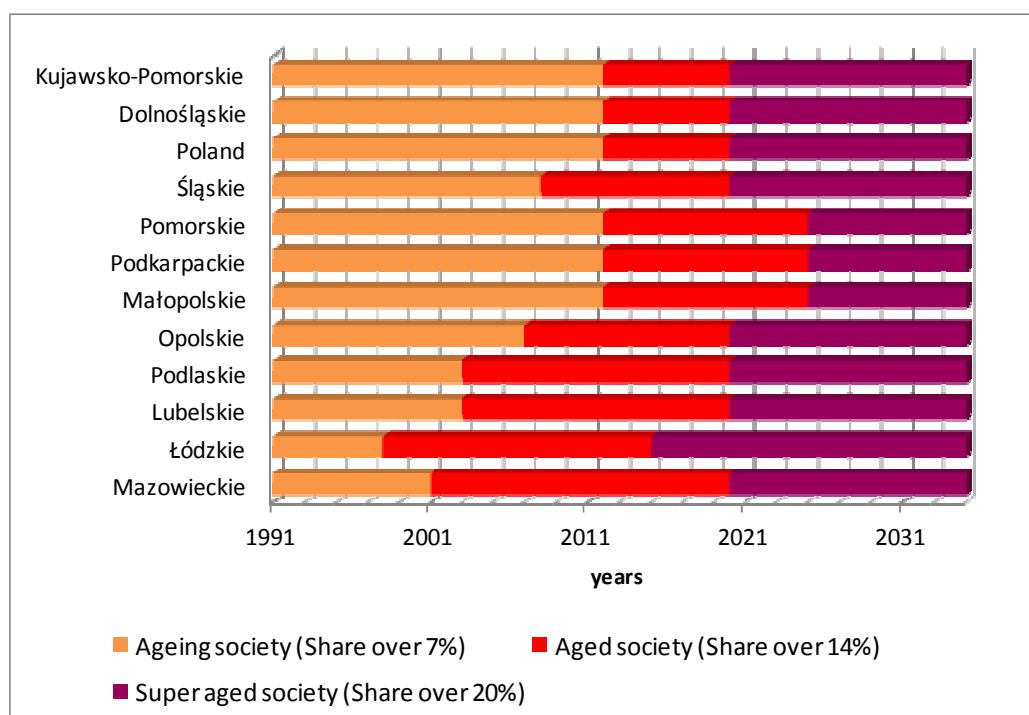


Źródło: Obliczenia OECD na podstawie danych Eurostats.

Uwaga: Udział ludności w wieku powyżej 65 lat.

W Polsce można zauważać, że tempo zachodzących zmian demograficznych różni się w zależności od województw. Wykres 2 przedstawia zmiany w 3 kategoriach czasu: mniej niż 10 lat, od 10 do 15 lat i powyżej 15 lat. Województwo kujawsko-pomorskie i dolnośląskie doświadczają bardzo szybkich przemian w społeczeństwo bardzo stare, dlatego też konieczne są szybkie działania w ramach polityki publicznej. Tuż za nimi znajdują się następujące regiony: śląskie, pomorskie, podkarpackie, małopolskie i opolskie. W rzeczywistości, wszystkie regiony poddane analizie będą w fazie społeczeństwa bardzo starego szybciej niż za dwie dekady. Tak szybkie tempo zmian pozostawia niewiele czasu na sformułowanie i wdrożenie odpowiednich działań łagodzących w ramach polityk publicznych w zakresie zarządzania wiekiem i zaleceń w obszarze społeczno-gospodarczym.

**Wykres 2 Społeczeństwa starzejace się, stare i bardzo stare w polskich województwach**



Źródło: Obliczenia OECD oparte na danych OECDstats, Eurostats i GUS Polska.

Uwaga: Udział ludności w wieku powyżej 65 lat (%).

### ***Działania na szczeblu krajowym podjęte w kluczowych kategoriach mogą zoptymalizować działania w zakresie polityki publicznej na szczeblu regionalnym i lokalnym.***

Działania na szczeblu krajowym w kluczowych kategoriach, takich jak stały dochód, stan zdrowia, zatrudnienie i wykształcenie oraz sprzyjające środowisko, mogą uchwycić wielowymiarową naturę czynników wpływających na regionalne i lokalne rynki pracy i promować odpowiednie działania na poziomie lokalnym. *Global AgeWatch Index*<sup>4</sup> wykorzystuje 13 wskaźników oraz wskaźnik ogólny, który obliczany jest jako średnia geometryczna czterech kategorii (HelpAge International, 2013).

<sup>4</sup> *Globale AgeWatch Index* to wskaźnik wspierany przez międzynarodowe organizacje takie jak: Bank Światowy, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO).

Wskaźnik wykorzystuje następujące kategorie (zobacz schemat poniżej):

Samopoczucie psychiczne:

1. *Stał dochód*, który odnosi się do wysokości emerytury; *wskaźnik ubóstwa dla osób starszych*: procent osób w wieku powyżej 60 lat, których dochód jest niższy niż połowa średniej krajowej; *dobre samopoczucie pod względem psychicznym*: średni dochód/konsumpcja ludzi w wieku powyżej 60 roku życia jako procent średniego dochodu/konsumpcji pozostały części społeczeństw; GDP per capita.
2. *Stan zdrowia*, który odnosi się do średniej długości życia dla osób w wieku 60 lat; stan zdrowia dla osób w wieku 60 lat; *dobre samopoczucie pod względem psychicznym*: procent osób powyżej 50 roku życia, które czują, że ich życie ma znaczenie porównywalne do życia ludzi w wieku 35-49.

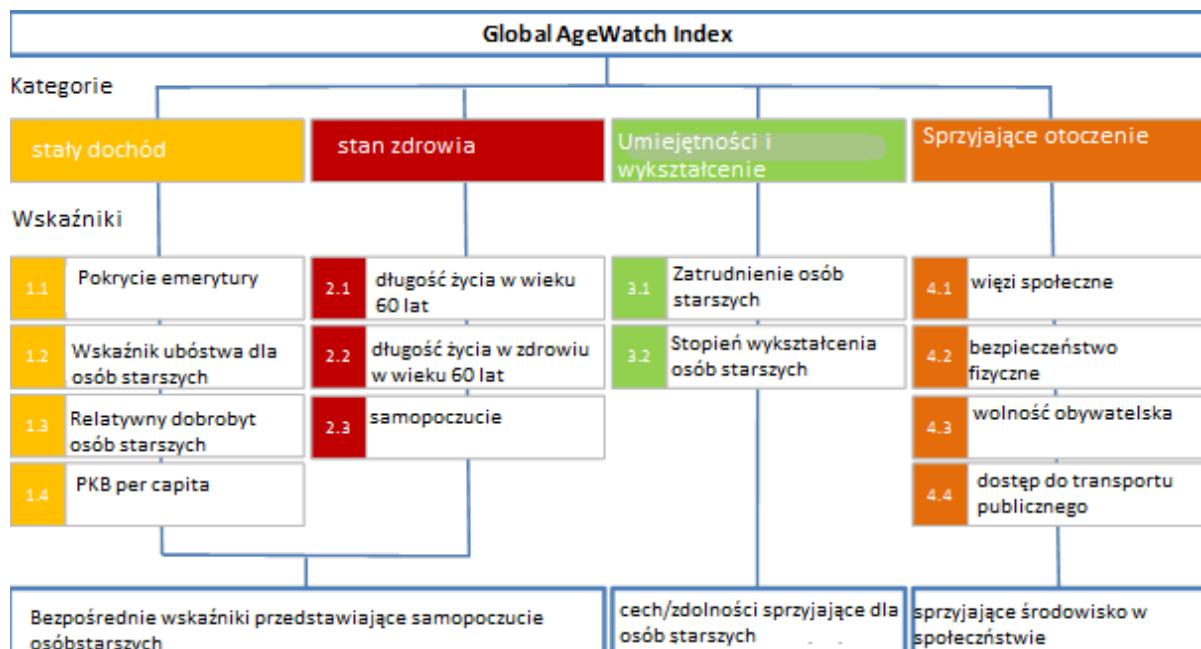
Obecność na rynku pracy:

3. *Zatrudnienie i wykształcenie*, które odnosi się do zatrudnionych osób starszych: mierzy się dostęp do rynku pracy i ich zdolność do uzupełnienia dochodu z emerytury przez wynagrodzenie oraz dostęp do pracy; *stopień wykształcenia osób starszych*, zwłaszcza w kontekście edukacji średniej i wyższej.

Sprzyjające środowisko:

4. *Pozycja w społeczeństwie*, która odnosi się do relacji społecznych, mierzona jako procent osób powyżej 50 roku życia, które mają bliskich lub przyjaciół, na których mogą liczyć w razie problemów; *bezpieczeństwo fizyczne*: procent osób w wieku powyżej 50 roku życia, które czują się bezpiecznie, przebywając po zmroku w mieście lub na obszarze, w którym mieszkają; *wolność obywatelska*: procent ludzi w wieku powyżej 50 roku życia, którzy są zadowoleni z wolności wyboru w swoim życiu; *dostęp do transportu publicznego*: procent ludzi w wieku powyżej 50 roku życia, którzy są usatysfakcjonowani z lokalnego systemu transportu publicznego.

Rysunek 19 Kategorie i wskaźniki *Global AgeWatch Index*



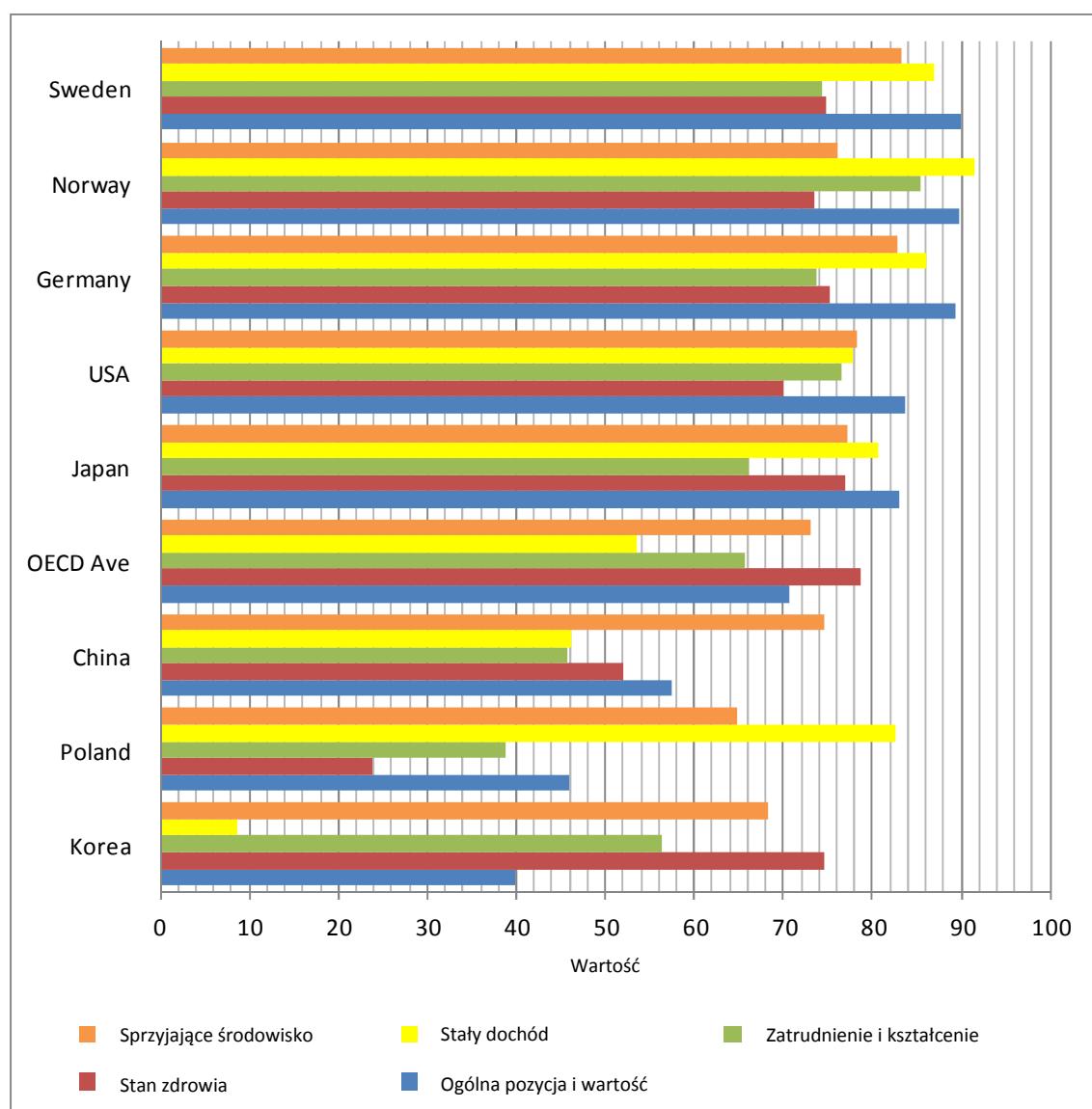
Źródło: HelpAge International (2013).

Na podstawie wyników HelpAge International (2013) fakt, że dane państwo wykazuje niskie dochody, nie musi stanowić przeszkody w zapewnianiu odpowiednich warunków dla starszych mieszkańców. Na przykład, składki emerytalne opłacane przez pracodawcę mogą stanowić część programów pomocy społecznej, a opieka zdrowotna dla osób starszych jest ogólnie dostępna lub finansowana ze środków państwowych. Kwestią kluczową jest to, że nigdy nie jest za wcześnie by przygotować się na poziomie krajowym do skutków procesu starzenia się. Należy zacząć podejmować działania z poziomu, na jakim znajduje się dane państwo. Te kraje, w których dominuje ludność w młodym wieku mogą potencjalnie skorzystać z „dywidendy demograficznej” (sytuacji, gdy względnie małe pokolenie pracuje na niewielką ilość osób starszych i dzieci), gdyż mają dużą liczbę osób w wieku produkcyjnym. Nawiązując do ostatniego (2013b) raportu OECD, reformy emerytalne skupiły się na wydłużeniu wieku emerytalnego, który w 2050 roku będzie wynosił co najmniej 67 lat w większości krajów OECD i zwiększeniu liczby prywatnych schematów emerytalnych. W konsekwencji tych reform, emerytury są niższe dla pracowników, którzy weszli na rynek pracy i w ten sposób dłuższy okres pracy może pomóc w wyrównaniu wysokości przyszłego świadczenia. Jednocześnie, raport podkreśla zalety usług publicznych, określając ich rolę we wspieraniu dochodów emerytalnych. Mianowicie chodzi o opiekę zdrowotną i opiekę długoterminową, które będą „*odgrywać coraz ważniejszą rolę w zapobieganiu ubóstwu osób starszych i wymagających długotrwałej opieki zdrowotnej*” (OECD, 2013b: 15).

Wyniki wskaźnika dla wybranych krajów (Wykres 3) pokazują, o ile lepiej północne kraje Europy, takie jak Szwecja, Norwegia czy Niemcy radzą sobie w zarządzaniu wiekiem niż np. Polska i Korea. Wyższy poziom wartości wskaźnika *Global AgeWatch Index* jest rezultatem tego, w jakim stopniu kraje te są zaawansowane w czterech kategoriach (Stał dochód, Stan zdrowia, Zatrudnienie i Edukacja oraz Sprzyjające środowisko) i pokazuje znaczenie postępu w polityce publicznej, obejmującej wszystkie wymiary zarządzania wiekiem. Polska zajęła 62 miejsce na 91 krajów, głównie ze względu na wyniki

dotyczące zatrudnienia. Tylko 34% ludności w wieku 55-64 było w Polsce zatrudnionych, a 60,7% ludności w wieku powyżej 60 lat ukończyło szkołę średnią lub zdobyło wyższe wykształcenie (Wykres 3), w porównaniu z bardziej rozwiniętymi gospodarczo krajami, takimi jak Szwecja, Norwegia, Niemcy i USA. Jednak niski poziom siły roboczej w wieku 55+ może być wynikiem wysokiego dochodu z emerytury i niskiego poziomu ubóstwa. Kontrastuje to z Koreą, gdzie co prawda na rynku pracy i w społeczeństwie jest duży udział osób starszych, ale wiąże się on z niskim dochodem z emerytury i wysokim poziomem ubóstwa po przejściu na emeryturę (Lee, 2013). Niemniej jednak, Polska wypada dobrze w kategorii stałego dochodu, gdyż wysokość emerytury pozwala na pokrycie 98,1% wydatków osób w wieku ponad 65 lat. Polskę cechuje także niski wskaźnik ubóstwa wśród starszych ludzi, wynoszący 9,7% (osoby w wieku powyżej 60 lat, o dochodzie niższym niż połowa średniego dochodu krajowego).

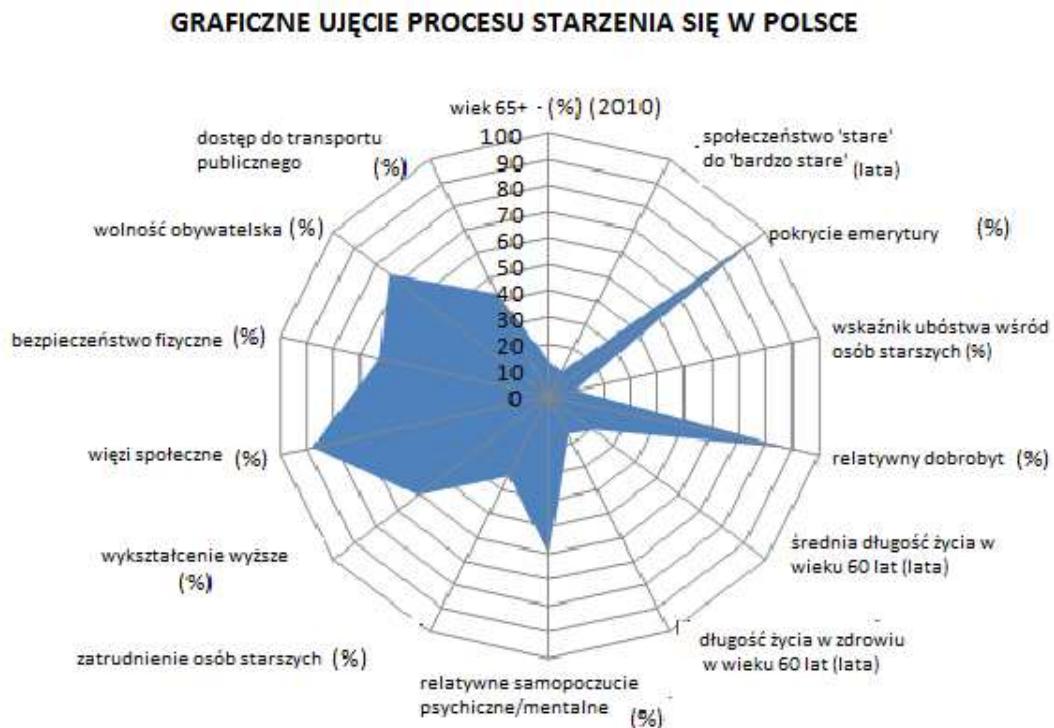
**Wykres 3 AgeWatch Index wyniki dla wybranych krajów**



Źródło: <http://www.helpage.org/global-agewatch/data/>.

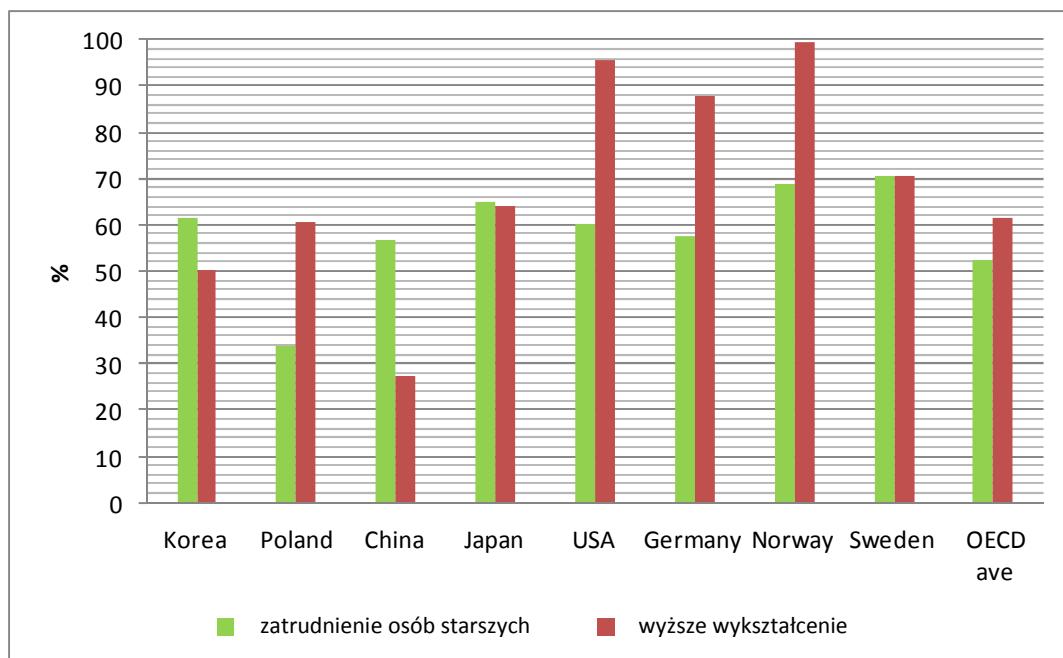
Wykres 4 przedstawia wartości głównych wskaźników w obszarze zarządzania wiekiem, takich jak: wysokość emerytury pozwalająca na pokrycie wydatków, wskaźnik ubóstwa wśród osób starszych, dobrobyt i więzi społeczne. Wskaźniki, które wymagają podejmowania pilnych działań to: tempo starzenia się, życie w zdrowiu, zatrudnienie i transport. Dalsza uwaga wymagana jest w odniesieniu do kwestii samopoczucia psychicznego, osiągnięć edukacyjnych, bezpieczeństwa fizycznego i wolności obywatelskiej. Biorąc pod uwagę fakt, że zgodnie z wynikami tablic zmian demograficznych znacznie spada udział osób młodych w społeczeństwie, zaspokojenie tych potrzeb będzie miało wpływ na stabilność społeczno-gospodarczą i korzyści ekonomiczne. Konieczne są odpowiednie usługi dostosowane do potrzeb starszych pokoleń. Przede wszystkim wymagają one większej uwagi ze strony decydentów, którzy powinni skupić się na tym, aby wysokość emerytury w odpowiednim stopniu pokrywała wydatki oraz na tym, aby nie dopuścić do wzrostu poziomu bezrobocia wśród osób starszych. Kluczem pod względem gospodarczo-społecznym, który zapewni stabilizację wśród starszych pokoleń, jest zwiększenie zatrudnienia oraz poprawa umiejętności i wykształcenia wśród starszej grupy roboczej (55-64) tak, aby zapewnić dłuższy czas pracy i większą produktywność. Wykres 5 porównuje poziom zatrudnienia i wykształcenia osób starszych (55-64) w Polsce z innymi wybranymi krajami. Z wykresu wynika, że pod względem zatrudnienia i wykształcenia Polska znajduje się w tyle za państwami takimi jak Szwecja, Norwegia i Niemcy. W porównaniu do średniej krajów członkowskich OECD, Polska odstaje pod względem wykształcenia na poziomie średnim i wyższym wśród osób powyżej 60 roku życia. Porównywalna tendencja dominuje w zakresie zatrudnienia osób starszych.

**Wykres 4 Graficzne ujęcie procesu starzenia się w Polsce**



Źródło: dane oparte na <http://www.helpage.org/global-agewatch/data/>, plus obliczenia OECD na postawie danych Eurostat.

Wykres 5 Zatrudnienie (55-65) i poziom wykształcenia (60+)



Źródło: <http://www.helpage.org/global-agewatch/data/>.

W oparciu o analizę tablicy zmian demograficznych i grafiki obrazującej proces starzenia się w Polsce, najważniejsze kwestie i obszary w zakresie działań politycznych obejmują:

- Niski wzrost liczby ludności, niski współczynnik dzietności, zmniejszający się udział osób młodych w populacji → środowisko przyjazne rodzinie.
- Starzenie się populacji → środowiska przyjazne osobom starszym, zwłaszcza w kwestiach związanych z samopoczuciem psychicznym, bezpieczeństwem, opieką zdrowotną, wolnością obywatelską i transportem publicznym.
- Starzenie się siły roboczej → zarządzanie wiekiem w miejscu pracy, skoncentrowane na kontynuacji zatrudnienia przez osoby starsze.
- Poprawa umiejętności i wykształcenia → innowacyjne metody w edukacji i promowanie idei uczenia się przez całe życie.

Tabela 2 nakreśla dziedziny i działania w ramach polityk publicznych w odniesieniu do grup regionalnych. Obszary wymagające natychmiastowej reakcji zostały określone na podstawie złych wyników na tablicy zmian demograficznych (kolory czerwone) oraz niesprzyjających tendencji. Działania wymagające bieżącej reakcji ustalono w oparciu o wyniki zadowalające do średnich (kolor jasnoczerwony do żółtego) oraz pozytywne tendencje, które miały miejsce w latach 2000-2010. W konsekwencji szybkiej przemiany społeczeństwa starego w bardzo stare, w większości regionów Polski, zarządzanie wiekiem w miejscu pracy stało się podstawowym obszarem działań politycznych.

**Tabela 2 Dziedziny polityki regionalnej i odpowiednie działania**

Grupa	Województwo	Polityka prorodzinna	Tworzenie środowisk przyjaznych starzeniu się	Zarządzanie wiekiem w miejscu pracy	Innowacyjne metody w kształceniu	Uczenie się przez całe życie
<b>Korytarz centralny</b>	kujawsko-pomorskie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania
	lódzkie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Pilne działania
	opolskie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania
	śląskie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania
<b>Korytarz wschodni</b>	podlaskie	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania	Pilne działania
	lubelskie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania
	podkarpackie	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania	Bieżące działania	Pilne działania
<b>Silniejsza oś</b>	mazowieckie	Bieżące działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania
	pomorskie	Bieżące działania	Bieżące działania	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania
	małopolskie	Pilne działania	Bieżące działania	Bieżące działania	Bieżące działania	Bieżące działania
	dolnośląskie	Pilne działania	Pilne działania	Pilne działania	Bieżące działania	Pilne działania

Następny rozdział szczegółowo porusza kwestie dotyczące działań w ramach polityk publicznych i przywołuje przykłady dobrych praktyk.

## **Polityki publiczne i strategie w zakresie przeciwdziałania zmianom demograficznym na poziomie regionalnym**

Jak podano w poprzednim rozdziale, istnieje pięć kluczowych obszarów działań w ramach polityk publicznych, które zostaną omówione w dalszej części:

- Niski wzrost liczby ludności i współczynnik dzietności wymagają realizacji programów w celu **promocji regionów przyjaznych rodzinie**.
- Społeczeństwa starzejące się wymagają planowania **środowiska przyjaznego osobom w różnym wieku**.
- **Zarządzanie wiekiem w miejscu pracy** obejmuje strategie, które mogą zapewnić prężnie rozwijający się rynek pracy dla osób starzejących się i wyrównywanie ich szans ekonomicznych.
- Zmniejszająca się liczba osób uczących się i regionalne różnice pod względem szkolnictwa wyższego wymagają **innowacyjnego podejścia do rozwoju systemu kształcenia i dostępu do edukacji**.
- Zastój w uczestnictwie osób dorosłych w procesach edukacyjnych wymaga **wdrożenia programów uczenia się przez całe życie**, tak by rozwijać umiejętności i wprowadzać innowacyjne rozwiązania.

**Niski wzrost liczby ludności i współczynnik dzietności wymagają programów w celu promocji regionów przyjaznych rodzinie.**

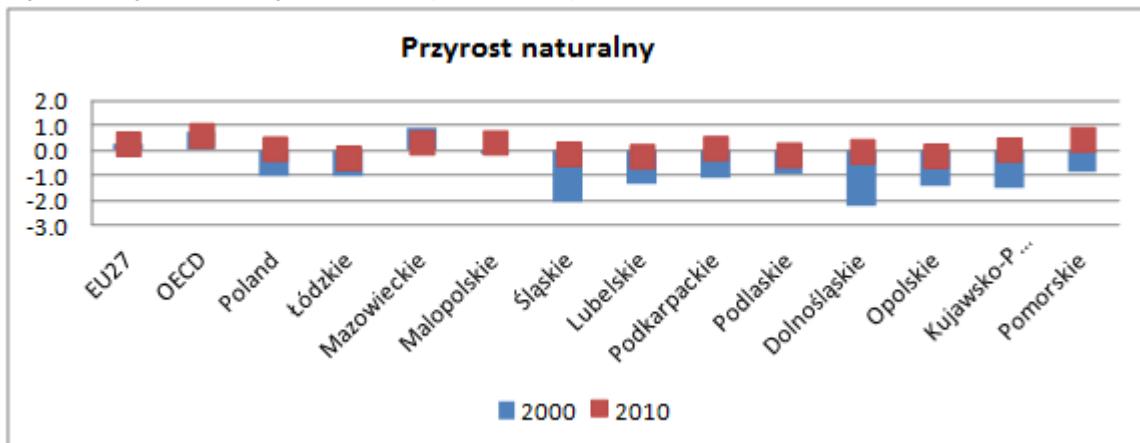
Grupa	Województwo	Polityka prorodzinna
Korytarz wschodni	kujawsko-pomorskie	Pilne działania
	łódzkie	Pilne działania
	opolskie	Pilne działania
	śląskie	Pilne działania
Korytarz wschodni	podlaskie	Pilne działania
	lubelskie	Pilne działania
	podkarpackie	Pilne działania
Silniejsza os	mazowieckie	Bieżące działania
	pomorskie	Bieżące działania
	małopolskie	Pilne działania
	dolnośląskie	Pilne działania

Na podstawie tabeli można wynioskować, że wszystkie województwa mają problem z bardzo niskim wzrostem liczby ludności, który jest wynikiem niskiego przyrostu naturalnego i niskiego współczynnika dzietności, znajdujących się poniżej poziomu zastępowałości pokoleń (Wykresy 6-8). W konsekwencji proporcja ludzi młodych (0-14) w stosunku do reszty społeczeństwa spada we wszystkich regionach (Wykres 9). Ma to wpływ na strukturę ludności, a co ważniejsze, na liczbę

ludności w wieku produkcyjnym oraz stabilizację gospodarczą we wszystkich regionach. W obecnej chwili, wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych wykazuje tendencję spadkową we wszystkich województwach (Wykres 10), tym samym zwiększając zapotrzebowanie na wdrożenia odpowiednich „*struktur i programów, mających na celu wspieranie regionów przyjaznych rodzinie, tak by podnieść współczynnik dzietności*”. Zgodnie z ostatnim raportem OECD (2013), każdy region powinien wypracować „*długoterminową politykę rodziną, która będzie obejmować świadczenia dla osób decydujących się na posiadanie dzieci. Rozwijanie w instytucjach odpowiednich działań w zakresie wsparcia finansowego, a także na rzecz infrastruktury społecznej i elastycznych form zatrudnienia oraz tworzenia miejsc pracy pomagają w podejmowaniu decyzji o zakładaniu rodziny, budowaniu odpowiedniego systemu wartości, monitorowaniu sytuacji rodzinnej i rozpoznawaniu problemów rodzinnych*”. Thévenon (2011) identyfikuje sześć głównych celów polityki prorodzinnej:

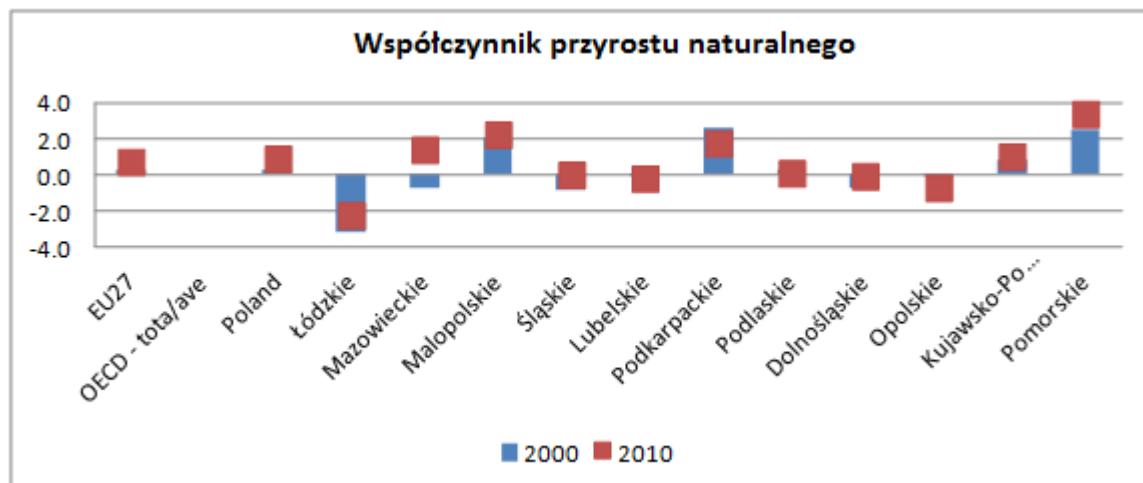
1. Zmniejszenie ubóstwa i wzrost dochodów
2. Bezpośrednia kompensacja kosztów ekonomicznych związanych z posiadaniem dzieci
3. Wzrost zatrudnienia
4. Wdrożenie zasady równości płci
5. Wsparcie rozwoju dzieci na etapie wczesnej edukacji
6. Zwiększenie przyrostu naturalnego

**Wykres 6 Przyrost naturalny na 1000 osób (2000 i 2010 r.)**



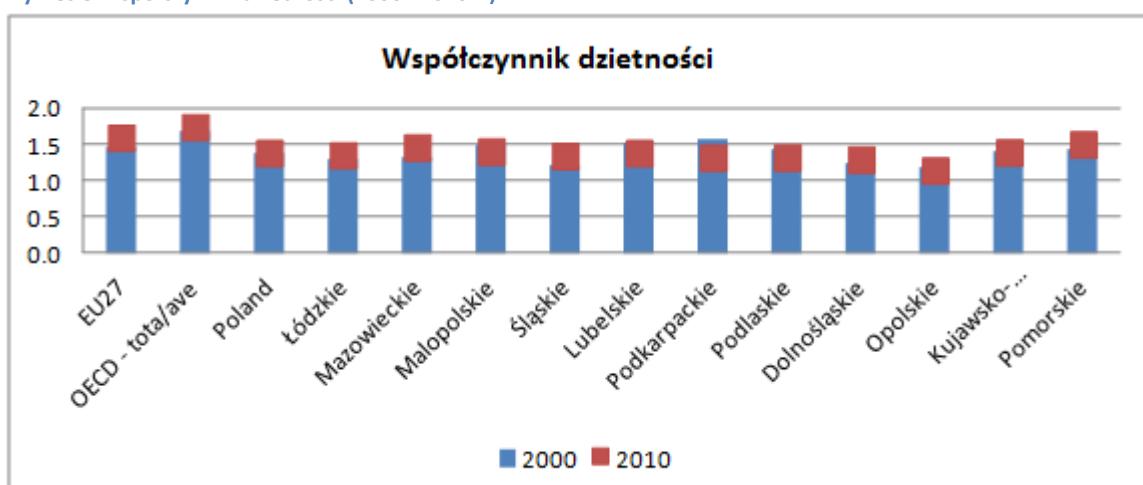
Źródło: Eurostats.

Wykres 7 Współczynnik przyrostu naturalnego w ogóle ludności (2000 i 2010 r.)



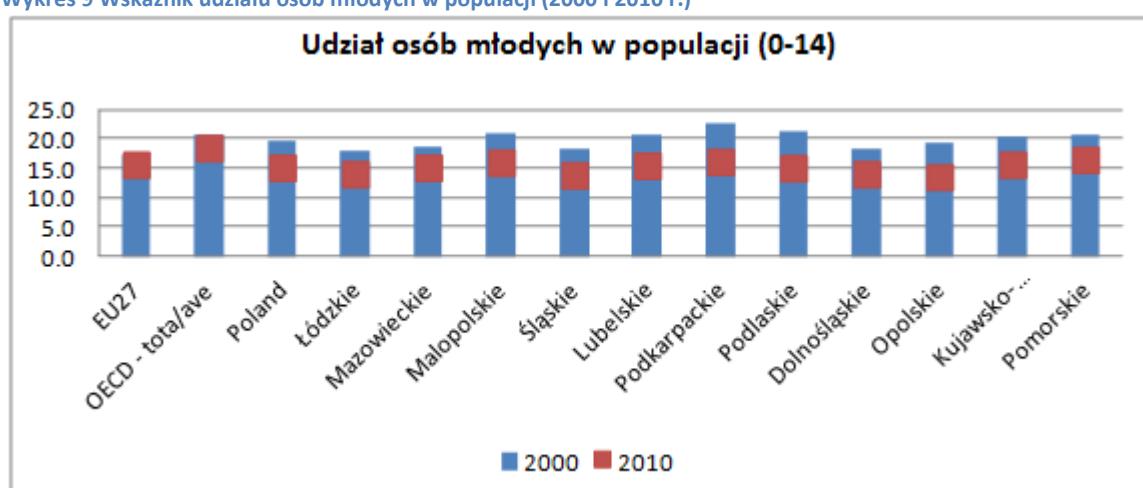
Źródło: Eurostats.

Wykres 8 Współczynnik dzietności (2000 i 2010 r.)



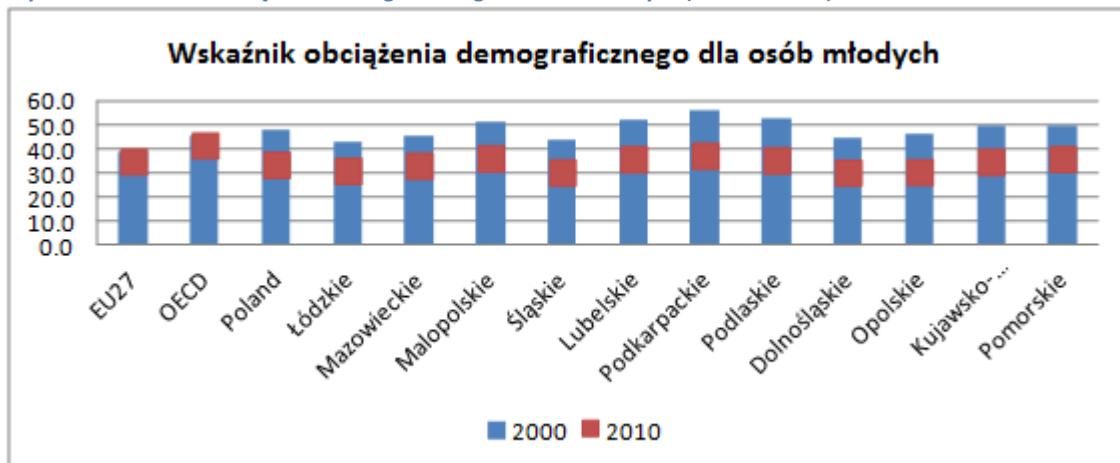
Źródło: Eurostats.

Wykres 9 Wskaźnik udziału osób młodych w populacji (2000 i 2010 r.)



Źródło: Eurostats.

Wykres 10 Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób młodych (2000 i 2010 r.)



Źródło: OECDstats, Eurostats i Netherlands Stats

Skuteczna polityka prorodzinna wymaga długofalowych działań na szczeblu krajowym. W tym samym czasie regiony powinny otrzymywać wsparcie w ramach inicjatyw lokalnych, „uwzględniając różnorodne formy rodziny występujące na obszarach wiejskich i miejskich oraz umożliwiając elastyczne rozwiązywanie dla różnych obszarów województwa”. Ramka 1 przedstawia elementy, które składają się na sukces polityki prorodzinnej w Danii i Szwecji.

### **Ramka 1 Inicjatywy polityki prorodzinnej**

1. *Kultura rodziców pracujących wspierana przez społeczeństwo* - elastyczne godziny pracy, uprawnienie do urlopu rodzicielskiego, zasiłki rodzinne, opieka nad dziećmi i usługi wspierające rodzinę. Osoba pobierająca świadczenia społeczne ma obowiązek uczenia się, brania udziału w szkoleniach lub praktykach, które przygotowują do podjęcia pracy.
2. *Jasna wizja i określone cele na szczeblu krajowym* - wytyczne dla wdrażania polityki lokalnej i jasne zasady dotyczące świadczeń na szczeblu lokalnym.
3. *Wdrażanie na poziomie lokalnym* - Polityka rodzinna jest wdrażana głównie przez władze samorządowe, co daje większy zakres w rozwijaniu usług, które są dopasowane lokalnie.
4. *Zagwarantowanie dostępu do opieki nad dziećmi* - Dania finansuje opiekę nad dziećmi, która jest realizowana przez władze samorządowe, dla wszystkich dzieci między 6 miesiącem, a 6 rokiem życia. Organy ustawodawstwa krajowego powinny się skupić na wspieraniu rozwoju dzieci w ramach określonego planu nauczania, przy czym należy zapewniać spójność między opieką dzienną, szkołą i zajęciami pozaszkolnymi. Samorządy w Szwecji mają obowiązek zapewnienia zajęć dla dzieci w wieku przedszkolnym, których rodzice pracują lub studiują oraz minimum 15 godzin tygodniowo dla dzieci osób niezatrudnionych lub osób przebywających na urlopie rodzicielskim. Składki są proporcjonalne do dochodu rodziców i liczby dzieci w rodzinie.
5. *Uniwersalne usługi wspierające rodzinę* - Szwecja posiada sieć lokalnych centrów rodzinnych, które zapewniają opiekę zdrowotną dla matek, dla dzieci, otwarte zajęcia przedszkolne dla rodziców i dzieci oraz doradztwo społeczne. Różne grupy zawodowe - położne, pielęgniarki, pediatrzy, nauczyciele przedszkolni, pracownicy społeczni i psychologowie - pracują razem w celu promowania zdrowia wśród dzieci i rodziców, rozwijania silnej struktury społecznej wokół rodzin oraz wspierania równego rodzicielstwa między matkami a ojcamii.
6. *Inwestowanie w rodzicielstwo* - obydwa kraje wprowadziły schematy urlopu rodzicielskiego, który umożliwia rodzicom spędzać czasu z dziećmi. W Szwecji urlop obejmuje w sumie 16 miesięcy, a w Danii 52 tygodnie. W Szwecji istnieje obowiązek wspierania rodziców przed narodzinami dziecka i w czasie, gdy rodzice przebywają na urlopie rodzicielskim. Jest ono realizowane przez wszystkie centra macierzyństwa i opieki nad dzieckiem, w których oferowane są zajęcia dla przyszłych rodziców.

Źródło: Eurochild (2010),

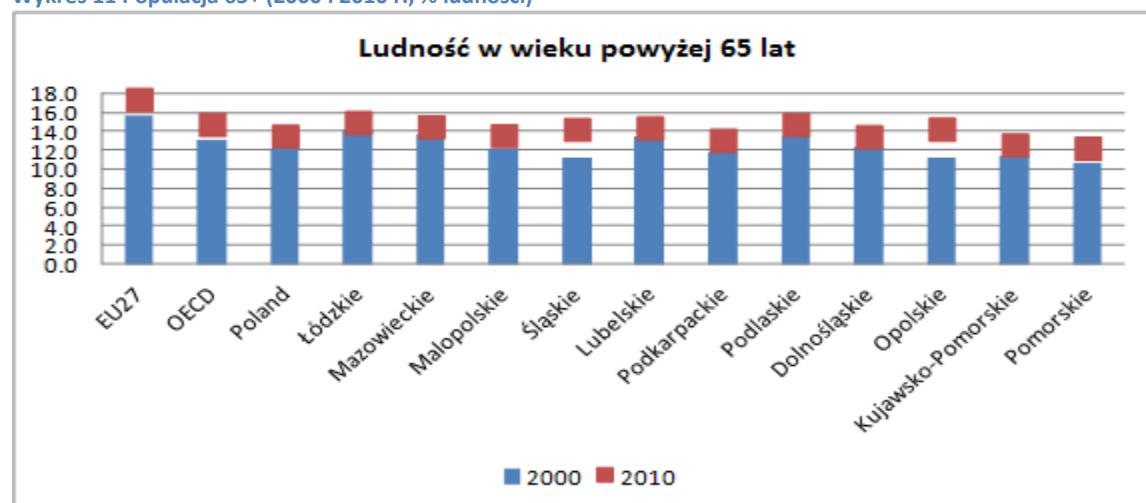
[http://www.eurochild.org/fileadmin/Events/2010/04\\_Study\\_Visit/FPS%20Study%20Visit%202010\\_REPORT1%262.pdf](http://www.eurochild.org/fileadmin/Events/2010/04_Study_Visit/FPS%20Study%20Visit%202010_REPORT1%262.pdf)

## *Społeczeństwa starzejące się wymagają planowania środowisk przyjaznych osobom w różnym wieku.*

Grupa	Województwo	Planowanie środowisk przyjaznych starzeniu się
<b>Korytarz centralny</b>	kujawsko-pomorskie	Pilne działania
	Łódzkie	Pilne działania
	opolskie	Pilne działania
	śląskie	Pilne działania
<b>Korytarz wschodni</b>	podlaskie	Pilne działania
	lubelskie	Pilne działania
	podkarpackie	Bieżące działania
<b>Silniejsza oś</b>	mazowieckie	Pilne działania
	pomorskie	Bieżące działania
	małopolskie	Bieżące działania
	dolnośląskie	Pilne działania

Wydłużenie średniej długości życia jest jedną z korzyści, którą niesie za sobą zdrowsze społeczeństwo. Tendencję tę można zaobserwować we wszystkich województwach. Długie życie ma jednak duży wpływ na starzenie się społeczeństwa. Wszystkie województwa doświadczają trudności, jakie niesie za sobą starzenie się populacji (Wykres 11), choć nie znajduje się ono na poziomie takim, jak w pozostałych krajach UE. Problem stanowi fakt, że województwa szybko przechodzą do społeczeństwa bardzo starego, co wymaga zwrócenia większej uwagi przez decydentów na etapie planowania interwencji ze środków publicznych.

**Wykres 11 Populacja 65+ (2000 i 2010 r., % ludności)**



Źródło: Eurostats.

Wykres 11 przedstawia różnice w przemianach wieku społeczeństw w analizowanych województwach w Polsce. W 2012 roku wszystkie analizowane regiony należały albo do społeczeństw starzejących się<sup>5</sup> albo do społeczeństw starych<sup>5</sup>, takich jak województwa: łódzkie,

<sup>5</sup> Tam gdzie udział populacji w wieku powyżej 65 lat - społeczeństwo starzejące się: więcej niż 7% i mniej niż 14%. Społeczeństwo stare: więcej niż 14% i mniej niż 20%. Bardzo stare społeczeństwo: więcej niż 20%.

mazowieckie, śląskie, lubelskie, podlaskie i opolskie. Spodziewany okres zmiany ze starego społeczeństwa na społeczeństwo bardzo stare waha się między 19, a 17 latami (kolejno województwo mazowieckie, łódzkie i lubelskie), a 7 latami (województwo dolnośląskie i kujawsko-pomorskie). Są to mniej niż dwie dekady dla wszystkich uczestniczących regionów. Daje to niewiele czasu na dostosowanie się do konsekwencji społeczno-gospodarczych, które niesie za sobą proces starzenia się. W związku z tym, konieczna jest szybka reakcja władz publicznych, pozwalająca na dopasowanie się do zmieniających się struktur społecznych.

Władze regionalne powinny zastanowić się nad tym, czy i w jakim stopniu środowisko miejskie i wiejskie w ich województwie jest przyjazne dla osób w różnym wieku, ponieważ zarówno otoczenie fizyczne, jak i społeczne powinno umożliwiać ludziom zdrowe, niezależne i autonomiczne funkcjonowanie w społeczeństwie aż do późnej starości. Starsi ludzie odgrywają bardzo ważną rolę w swoim środowisku - angażują się w prace odpłatne i jako wolontariusze, przekazując bogate doświadczenie życiowe i wiedzę oraz pomagając swoim rodzinom w wykonywaniu codziennych obowiązków. Starsi ludzie mogą pełnić taką rolę jedynie wtedy, gdy cieszą się dobrym zdrowiem, a społeczeństwo zaspokaja ich potrzeby (Schlappa i Neil, 2013, 37). W związku z tym, służby zajmujące się sprawami zagospodarowania przestrzeni miejskiej muszą w ramach zadań związanych z planowaniem usług transportowych, infrastruktury, gospodarką komunalną, budownictwem, przestrzenią publiczną i usługami zacząć kierować kwestiami ich dostosowania do potrzeb starszej części populacji. Należy zwiększyć dostęp do usług zdrowotnych i działań prewencyjnych związanych z wcześniejącym zapobieganiem chorobom, inwestowaniem w zdrowy tryb życia i aktywizacją społeczną osób starszych, a także rozwijać infrastrukturę społeczną, która pozwoli na ograniczenie kosztów leczenia na późniejszym etapie życia. Wsparcie powinno obejmować poza kwestiami zdrowotnymi i społecznymi także ułatwianie podejmowania działań niezarobkowych/wolontariackich i udostępnianie w tym celu zasobów lokalnych np. organizacjom pozarządowym. Biorąc pod uwagę tempo starzenia się społeczeństwa, pomoc i wsparcie dla „białego” sektora są bardzo ważne. Instytucje zdrowia publicznego powinny być wspierane przez tworzenie struktur przez lokalne wspólnoty oraz łączenie odpowiednich zasobów. Jako przykład, w Ramce 2 przedstawiono szkockie działania w ramach opieki nad osobami starszymi.

#### Ramka 2 *Reshaping Care* w Szkocji

*Reshaping Care for Older People* jest to inicjatywa szkockiego rządu ukierunkowana na poprawę usług dla osób starszych. Działania koncentrują się na wcześniej opiece zdrowotnej i zapobieganiu chorobom. Program realizowany w latach 2011-2021 określa następujące główne kategorie:

- Partnerstwo w modelu wspólnoty, tak by mieć alternatywę w stosunku do oficjalnego systemu opieki.
- Umożliwianie osobom starszym pozostania w domu poprzez opiekę na odległość i działania przystosowujące do funkcjonowania w domu, wspieranie zdrowego starzenia się przez odpowiednią dietę, ćwiczenia i przeciwdziałanie wypadkom.
- Stworzenie skutecznych sposobów opieki, w tym jej wcześnie planowanie, zarządzanie strukturami opieki zdrowotnej, rehabilitacja i wdrożenie strategii w zakresie demencji.

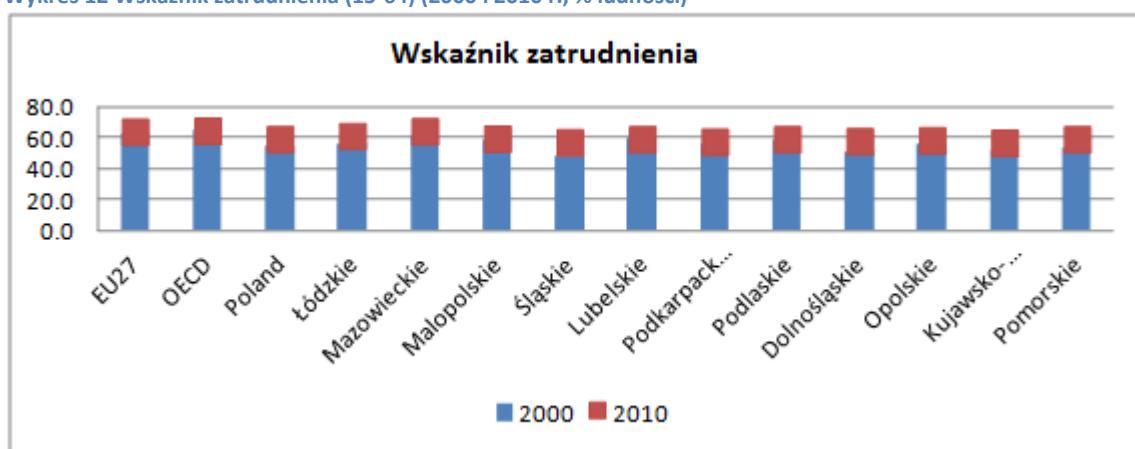
Źródło: COSLA, Scottish Government and NHS Scotland (2010)<http://www.scotland.gov.uk/Resource/0039/00398295.pdf>

*Zarządzanie wiekiem w miejscu pracy obejmuje strategie, które mogą zapewnić preżnie rozwijający się rynek pracy dla osób starzejących się i ekonomiczne szanse wyrównawcze.*

Grupa	Województwo	Zarządzanie wiekiem w miejscu pracy
Korytarz centralny	kujawsko-pomorskie	Pilne działania
	łódzkie	Pilne działania
	opolskie	Pilne działania
	śląskie	Pilne działania
Korytarz wschodni	podlaskie	Bieżące działania
	lubelskie	Pilne działania
	podkarpackie	Bieżące działania
Silniejsza oś	mazowieckie	Pilne działania
	pomorskie	Pilne działania
	małopolskie	Bieżące działania
	dolnośląskie	Pilne działania

Starzejące się społeczeństwo ma wpływ nie tylko na konieczność inwestowania w rozwój odpowiednio zaprojektowanej infrastruktury transportowej, społecznej i zdrowotnej oraz usług na szczeblu lokalnym i regionalnym, ale również na dążenie do równowagi w zakresie rozwoju gospodarczego. W 2010 roku w większości regionów Polski odnotowano wzrost zatrudnienia (Wykres 12), z wyjątkiem województwa małopolskiego i lubelskiego. Wskazuje to na to, że aktualnie jest właściwy czas na prowadzenie działań dostosowawczych w zakresie regionalnej polityki zatrudnienia stanowiących odpowiedź na procesy starzenia się populacji osób w wieku produkcyjnym .

**Wykres 12 Wskaźnik zatrudnienia (15-64) (2000 i 2010 r., % ludności)**

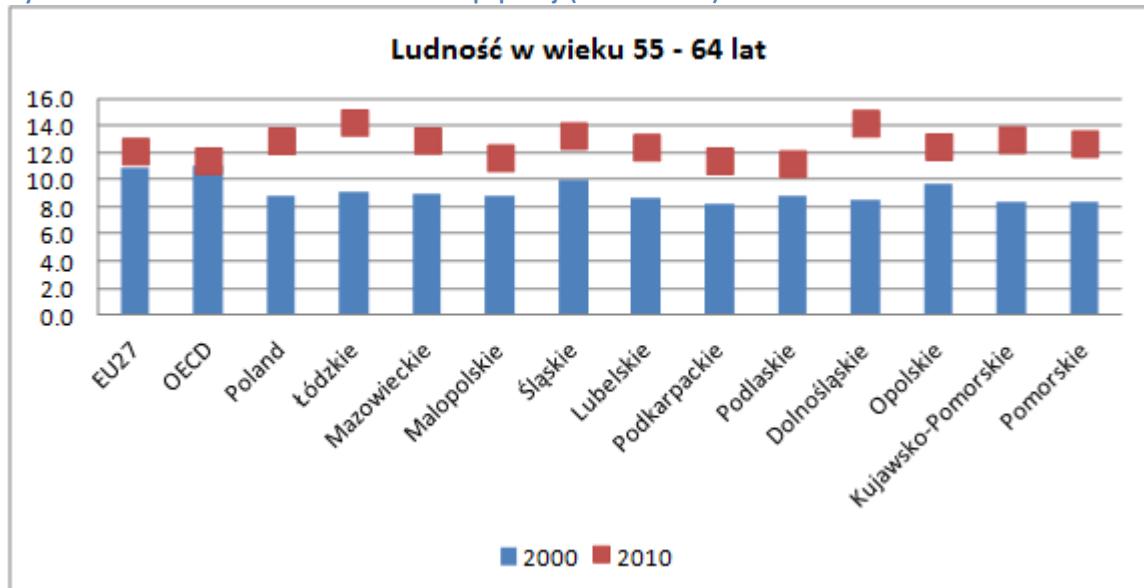


Źródło: Eurostats.

Wskaźnik obciążenia demograficznego dla osób starszych w polskich regionach wzrasta, co oznacza, że pojawiają się potencjalne przeszkody dla starszych pracowników w uzyskaniu świadczeń w ramach systemu zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej. Jak wspomniano wcześniej, przemiana ze społeczeństwa starego na bardzo stare nastąpi w niektórych regionach w czasie krótszym niż dekada, a maksymalnie dwie dekady dla pozostałych. Głównym wskaźnikiem w tym przypadku jest proporcja

między ludnością w wieku 55-64 lat (starszy wiek produkcyjny), a osobami, które przechodzą właśnie na emeryturę. We wszystkie analizowanych regionach rośnie udział starszej grupy produkcyjnej, a w niektórych regionach proporcje te odczuwalne są w większym stopniu niż w innych (Wykres 13). W związku z tym, coraz większe znaczenie mają działania na poziomie wojewódzkim, koncentrujące się na zapewnieniu odpowiedniej wysokości przyszłych emerytur.

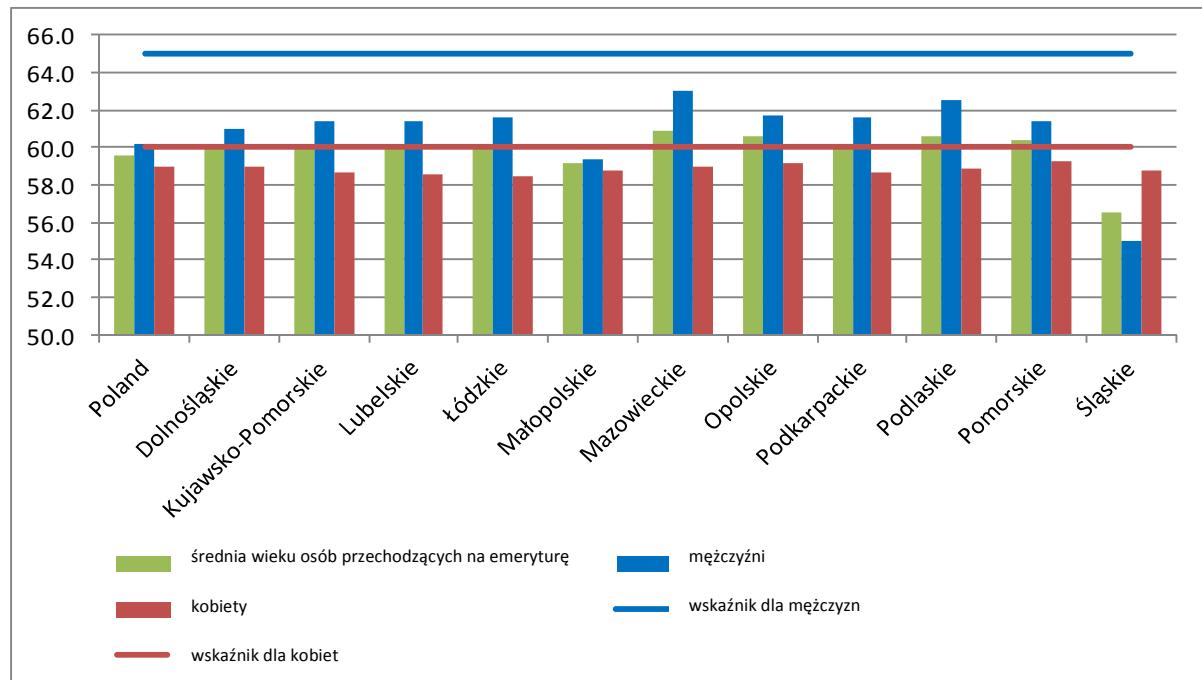
**Wykres 13 Udział ludności w wieku 55-64 lat w populacji (2000 i 2010 r.)**



Źródło: Eurostats.

W 2010 roku ustawowy wiek emerytalny w Polsce wynosił 65 lat dla mężczyzn i 60 dla kobiet, a średni wiek ludzi przechodzących na emeryturę był we wszystkich województwach zdecydowanie niższy dla mężczyzn i trochę niższy dla kobiet (Wykres 14). Co ważne, można zauważać spore różnice między płciami w wieku przechodzenia na emeryturę. W większości regionów mężczyźni decydują się na emeryturę później niż kobiety, ale np. różnica w małopolskim jest bardzo mała (0,6), podczas gdy w województwie mazowieckim wynosi aż 4 lata. Nadmienić warto, że w województwie śląskim istnieje z kolei odwrotna tendencja - tu kobiety przechodzą później na emeryturę niż mężczyźni (3,8 lat) (Wykres 14).

Wykres 14 Średni wiek ludzi przechodzących na emeryturę (2010 r.)



Źródło: ZUS.

Zaczynając od 2013 roku, w Polsce wprowadzono etapowy wzrost ustawowego wieku emerytalnego do 67 lat, do roku 2020 dla mężczyzn i do roku 2040 dla kobiet. Jest to wprawdzie krok w dobrym kierunku, nie zatrzyma on jednak przedwczesnej emerytury w wyniku problemów zdrowotnych, opiekuńczych, finansowych, utraty pracy, problemów w pracy czy wcześniej dezaktywacji zawodowej. Głównym zadaniem w ramach polityk publicznych jest wdrożenie programów, mających na celu podtrzymanie ciągłości zatrudnienia, począwszy od możliwości pracy na pełny i niepełny etat w sektorze publicznym i prywatnym, w celu wydłużenia, urozmaicenia i zwiększenia zaangażowania w życie zawodowe, co powinno prowadzić do dłuższego okresu zatrudnienia i wzrostu produktywności osób we wszystkich sektorach. Wydłużenie wieku produkcyjnego pozwala pracownikom na spełnienie oczekiwania rodziny i społeczeństwa, a przy tym przyczynia się do poprawy zdrowia osobistego, wzmacniania więzi rodzinnych i społecznych. Należy wziąć również pod uwagę międzypokoleniowe zaangażowanie w zmieniające się warunki pracy.

Kolejnym powodem, dla którego starsi pracownicy opuszczają miejsca pracy, jest duża konkurencyjność ze strony młodszych i lepiej wykształconych osób. Powszechnie stosowanie nowoczesnych technologii oraz rozwój kultury i zachowań, które nie wspierają starszych osób. Szczególnie ważne jest promowanie w sektorze prywatnym praktyk zarządzania wiekiem, takich jak elastyczne godziny pracy, umożliwienie starszym pracownikom aktualniania ich umiejętności i wprowadzanie programów zdrowotnych i/lub dotyczących bezpieczeństwa w pracy w celu zachęcenia pracowników do pozostania jak najdłużej w środowisku pracy. Jak pokazano na przykładach przedstawionych w Ramce 3 i 4, samorządy i firmy mogą odgrywać istotną rolę w ułatwianiu znalezienia pracy po przejściu na emeryturę. Promowanie ciągłości pracy ma korzyść również dla młodszych pokoleń, gdyż daje możliwość interakcji ze starszymi pracownikami i uczenia się od nich.

### Ramka 3 Ułatwianie pracy po przejściu na emeryturę

Samorządy mogą odgrywać istotną rolę poprzez tworzenie rynków pracy, rozwijanie równych możliwości i polityki ochrony społecznej, jak i systemów zasiłkowych i podatkowych. Na przykład w Szwecji pracodawcy są zwolnieni z podatku od wynagrodzenia dla wszystkich pracowników w wieku ponad 65 lat. W ramach planu pilotażowego we Włoszech oferowano pracownikom przesunięcie o trzy lata momentu przejścia na emeryturę w zamian dodając pracownikowi do jego dochodu składki na ubezpieczenie społeczne.

Firmy mogą również odgrywać istotną rolę, stosując środki ukierunkowane na przyciąganie i zatrzymywanie emerytów. Do przykładów można zaliczyć Centrum Techniki Okrętowej w Polsce, gdzie 7% zatrudnionych osób jest na emeryturze. Wiele z tych osób pracuje w obszarach, w których mają doświadczenie, które firma bardzo ceni. Ze względu na fakt, że emerytury w Polsce mogą być niskie w porównaniu z rosnącymi kosztami życia, dla wielu osób praca stała się koniecznością, nawet dla tych relatywnie dobrze usytuowanych. Aktualne prawo krajowe wymaga od emerytów rezygnowania i ponownego aplikowania na stanowisko, gdyż w ten sposób mogą otrzymywać emeryturę dodatkowo do dochodu z pracy. Dla niektórych może to oznaczać koniec zatrudnienia.

Niektóre firmy również specjalnie zatrudniają starszych pracowników. Przykładem może być *Seniorjobbama* w Szwecji, która prowadzi pracę agencyjną w obszarach takich jak rzemiosło, sprzątanie i ogrodnictwo. Kolejnym przykładem może być austriacki *Senior Expert Pool*, który zapewnia usługi konsultingowe, przede wszystkim w zarządzaniu lub wysoce wyspecjalizowanych technicznych obszarach. W obydwu przypadkach, możliwość pracy na pół etatu w elastycznym wymiarze godzin była głównymi czynnikami przyciągającym i zatrzymującym emerytów.

Źródło: Europejska Fundacja na rzecz poprawienia życia i warunków pracy (2011).

#### Ramka 4 Przykłady przedsiębiorstwa dla seniorów

Projekt *Senior Enterprise*<sup>6</sup> ma na celu zwiększenie świadomości na temat tego, jak osoby powyżej 50 roku życia mogą angażować się w funkcjonowanie przedsiębiorstwa i jakie korzyści to ze sobą niesie. Osoby starsze mogą zarówno prowadzić indywidualną działalność, jak i do spółki z innymi osobami, mogą pozyskiwać lub inwestować w biznes, doradzać przedsiębiorcom lub wspierać innowacje w ramach biznesu należącego do kogoś innego.

Czteroletni projekt (2010-2014) jest odpowiedzią na wyzwanie, którym jest starzenie się ludności w Europie. Przez większość ludzi zmiany w strukturze demograficznej postrzegane są wyłącznie w negatywnym świetle. Za to promotorzy *Senior Enterprise* wierzą, że grupa ludzi w wieku 50+ lat stanowi potencjał, który można wykorzystać w napędzaniu krajowych gospodarek w Europie.

Cel działania *Senior Enterprise* polega na tym, by rozpocząć więcej działalności gospodarczych, przeprowadzić więcej inwestycji i zwiększyć liczbę starszych obywateli aktywnych na stanowiskach doradczych w nowych i rozwijających się firmach. Projekt został wprowadzony przez partnerów w Irlandii, Wielkiej Brytanii i Francji i przez dziewięciu obserwatorów w północno-zachodniej Europie

Projekt *Grundtvig* identyfikuje i testuje sposoby przekazywania umiejętności, które starsi menadżerowie i przedsiębiorcy rozwinęli podczas swej pracy i które umożliwiły im rozwój kreatywności, konkurencyjności, zarządzania i zdolności przedsiębiorczych. Młodzi przedsiębiorcy czerpią korzyści z przekazywania umiejętności do krajów i regionów uczestniczących w projekcie. Metody i rezultaty opublikowane są na stronie internetowej projektu, tak więc mogą zostać wykorzystane w rejonach uczestniczących.

Jak wspomniano wcześniej istnieje różnica między płciami w zakresie przechodzenia na emeryturę, przy czym kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni. Zgodnie z prognozami OECD (2012), starzenie się populacji i niskie wartości współczynnika dzietności w wielu krajach będą skutkować zmniejszającymi się zasobami rynku pracy, co będzie odczuwalne na przestrzeni kolejnych 20 lat. W raporcie OECD stwierdzono, że Polska wraz z Republiką Czeską, Niemcami i Japonią odczuja poważny spadek zasobów ludzkich na rynku pracy. Jednak można przyjąć scenariusz, w którym udział mężczyzn aktywnych zawodowo pozostaje bez zmian (poziom 2010), a różnica między udziałem kobiet i mężczyzn na rynku pracy zmniejszy się do 2030 roku. W ten sposób wielkość siły roboczej wzrośnie nawet o 20%, co będzie odczuwalne zarówno w Polsce, jak i w Brazylii, Chile, Republice Czeskiej, Grecji, Irlandii, Włoszech, Japonii, Korei, Luksemburgu, Meksyku, Republice Słowackiej i Hiszpanii. Zachęcanie kobiet do tego, by dłużej pozostały na rynku pracy będzie miało przede wszystkim wpływ na wzrost współczynnika aktywności zawodowej dla starzejącej się ludności. Jest to ważne, gdyż równy dostęp do zatrudnienia jest kluczem w osiągnięciu wzrostu gospodarczego (OECD, 2012).

Wprawdzie tablica wskaźników demograficznych może wskazać tylko ogólne kierunki reform politycznych, ważnym zaleceniem dla regionów jest, aby inwestowały w badania dotyczące aktywności ekonomicznej ludności, które będą miały wpływ na sformułowanie polityki zarządzania wiekiem konkretnej dla danego kontekstu regionalnego i społeczno-gospodarczego.

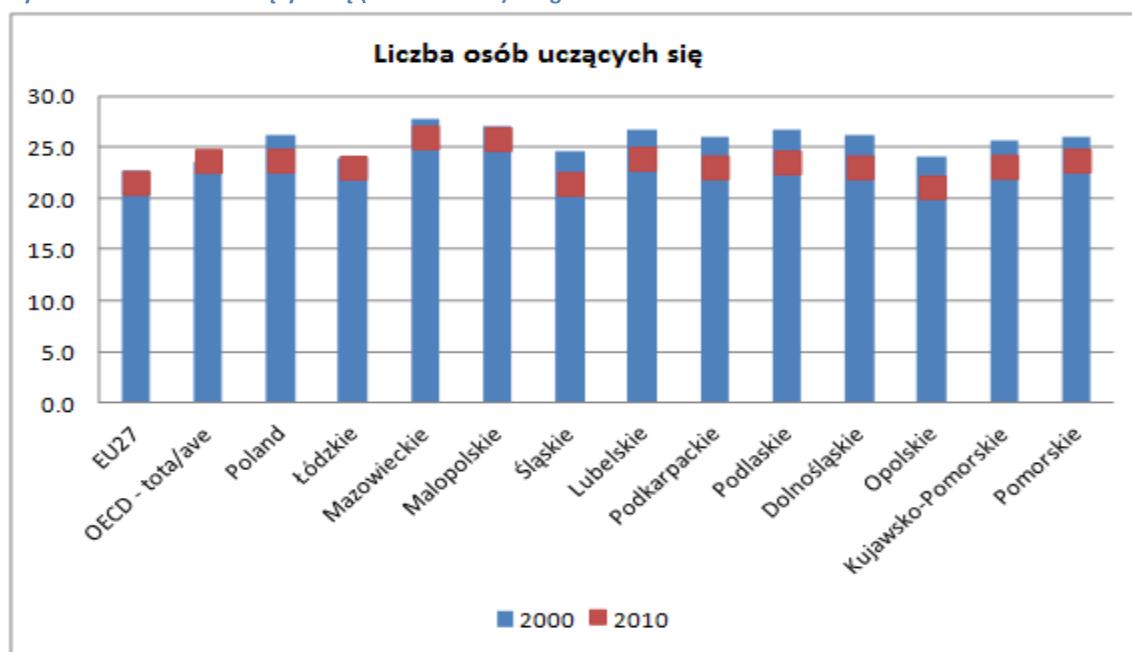
<sup>6</sup> <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=975&langId=en&mode=initDetail&initiativeId=785&initLangId=en>

*Zmniejszająca się liczba osób uczących się i regionalne różnice pod względem dostępu i jakości szkolnictwa wyższego wymagają innowacyjnego podejścia do rozwoju systemu kształcenia i dostępu do edukacji.*

Skupiska	Region	Innowacyjne metody w edukacji
Korytarz centralny	Kujawsko-Pomorskie	Pilne działania
	Łódzkie	Bieżące działania
	Opolskie	Bieżące działania
	Śląskie	Bieżące działania
Korytarz wschodni	Podlaskie	Bieżące działania
	Lubelskie	Bieżące działania
	Podkarpackie	Bieżące działania
Silniejsza oś	Mazowieckie	Bieżące działania
	Pomorskie	Bieżące działania
	Małopolskie	Bieżące działania
	Dolnośląskie	Bieżące działania

Tablica pokazała spadek w liczbie osób uczących się (Wykres 14), może to być konsekwencją zmniejszającego się udziału osób młodych w populacji w poszczególnych regionach. Konieczne jest przeprowadzenie dalszych badań w celu wykazania przyczyn takiego spadku. Te tendencje spadkowe mają wpływ na wzrastające znaczenie regionalnej polityki prorodzinnej, której celem jest zwiększenie współczynnika dzietności w województwie. Jednak odpowiednie działania w zakresie polityki publicznej w tym obszarze mogą mieć również wpływ na inne dziedziny wymagające podjęcia natychmiastowych działań, mianowicie na kwestie związane z zarządzaniem wiekiem na rynku pracy.

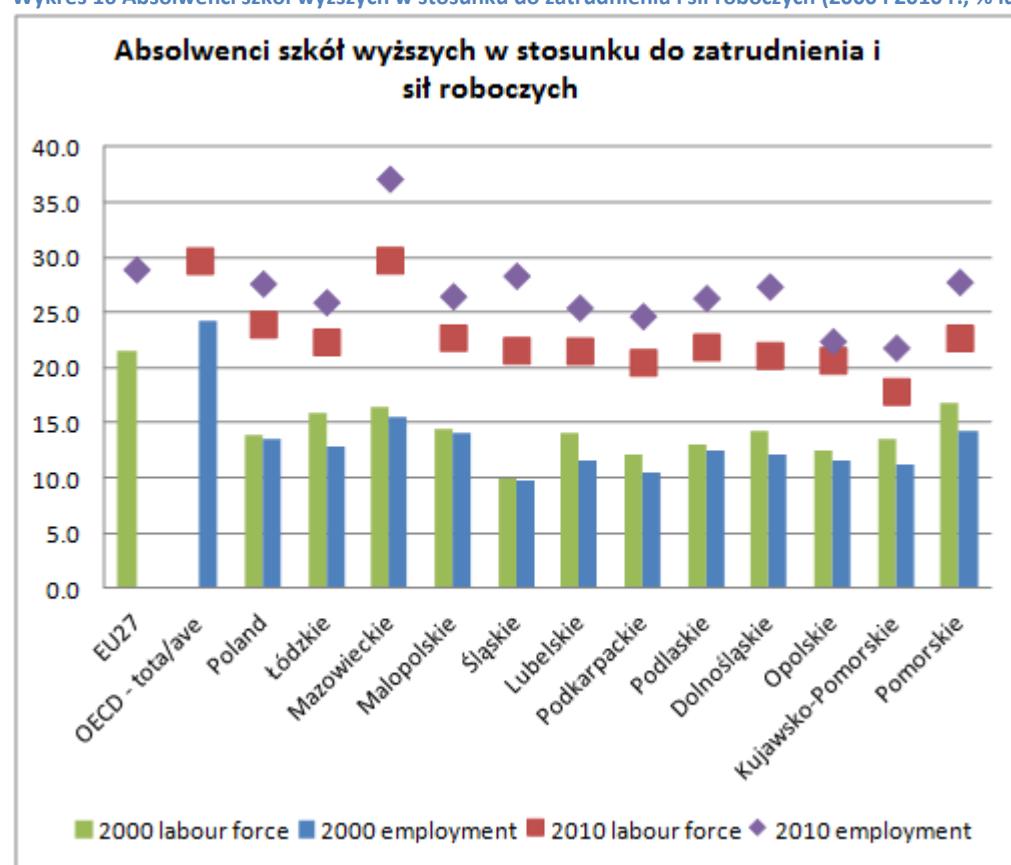
**Wykres 15 Udział osób uczących się (2000 i 2010 r.) w ogóle ludności**



Źródło: Eurostats.

Pozytywną tendencją w Polsce jest znaczny wzrost liczby studentów jako współczynnik wszystkich osób uczących się, co odzwierciedla wzrost zapotrzebowania na wyższy poziom umiejętności w ramach zmieniających się oczekiwów na rynku pracy. Jednak istnieją zasadnicze różnice między regionami w zakresie absolwentów szkół wyższych w odniesieniu do zatrudnienia i siły roboczej (Wykres 15). Różnice te mogą odzwierciedlać rozmaite regionalne czynniki gospodarcze. Ponownie, wymagane jest dalsze badanie w celu ustalenie przyczyn różnic i określenia działań politycznych odpowiednich dla lokalnego kontekstu. W województwach, które mają ograniczony dostęp i możliwości rozwoju i szkolnictwa zawodowego należy wprowadzić programy nauczania na odległość (e-learning) lub promować rozwój uniwersytetów III wieku. Dzięki wsparciu tego typu można „zatrzymać” młodzież w regionie i sprawić, że młodzi ludzie będą w nim częściej rozwijać dalszą drogę zawodową, a nie emigrować do innych województw, które mają odpowiednią infrastrukturę edukacyjną.

**Wykres 16 Absolwenci szkół wyższych w stosunku do zatrudnienia i sił roboczych (2000 i 2010 r., % ludności)**



2000 siła robocza      2000 zatrudnienie      2010 siła robocza      2010 zatrudnienie

Źródło: Eurostats.

### Ramka 5 Otwarte uniwersytety w Australii

Otwarte Uniwersytety w Australii (OUA) umożliwiają dostęp do dużego wyboru usług w zakresie szkolnictwa wyższego przez internet. OUA zostały utworzone pod koniec roku 1993 jako firma prywatna *Open Learning Agency of Australoia Pty Ltd* (OLAA lub OLA). Początkowo należały do australijskiej państwowej uczelni wyższej Monash University, OLA miało za zadanie identyfikowanie, rozwijanie oraz dostarczanie nowego i innowacyjnego sposobu nauczania i możliwości kontynuowania dalszego kształcenia dla wszystkich Australijczyków. W roku 2013 Otwarte Uniwersytety w Australii należały do siedmiu wiodących australijskich uniwersytetów, oferując w sumie programy nauczania z 20 wiodących jednostek z całej Australii.

Potencjalni studenci mają możliwość korzystać ze ścieżek OUA, w ramach których rekomendowane są ukierunkowane kursy przygotowujące. Stanowi to połączenie czterech jednostek obejmujących preferowany obszar nauki, które przygotowują studenta do pełnego kursu.

Studenci mają również możliwość uczestniczenia w kursach pierwszego stopnia i podyplomowych w dziedzinach takich jak biznes, zdrowie, prawo, sztuka i nauki humanistyczne, edukacja, IT, nauka i inżynieria.

Studenci mają dostęp do wsparcia finansowego:

- FEE-HELP to plan pożyczki opracowany przez rząd australijski w celu pomocy uprawnionym do tego studentom w opłacaniu płatności związanych ze studiami pierwszego i drugiego stopnia. Dożywotni limit pożyczki FEE-HELP w 2014 roku wynosi \$ 96 000 (z wyjątkiem następujących kierunków: medycyna, stomatologia i nauki weterynaryjne, gdzie limit wynosi \$120 002). Pożyczki FEE-HELP spłacane są za pośrednictwem australijskiego Urzędu Podatkowego w momencie, gdy dochód osoby korzystającej z dofinansowania osiągnie minimalny próg dla dokonania obowiązkowej spłaty (\$51 309 w latach 2013-14).
- Rząd australijski płaci kwotę pożyczki bezpośrednio do podmiotu oferującego dany kurs w imieniu uczestnika, a dług HECS-HELP zostaje wtedy odnotowany w Urzędzie Skarbowym na numer konta podatnika. Dług należy spłacić w momencie, gdy wynagrodzenie przekracza minimalny próg.
- VET FEE-HELP jest to pożyczka rządu australijskiego, która pomaga studentom spłacić czesne TAFE, gdy studują na uniwersytecie RMIT na kierunku logistyka w ramach Otwartych Uniwersytetów Australii.
- Studenci mogą aplikować o zapomogę VET FEE-HELP bezpośrednio z uniwersytetu RMIT. Jeśli studenci spełniają odpowiednie warunki, mogą uzyskać pożyczkę w wysokości dożywotniego limitu FEE HELP. Łączny limit dla pożyczek FEE-HELP i VET FEE-HELP wynosi \$93 204 (na styczeń 2013 roku). Limit FEE-HELP jest indeksowane 1 stycznia każdego roku.
- Rząd australijski może złożyć wniosek o dodatkowe 20% do kredytu w ramach zapomogi VET FEE-HELP. Dodatkowa opłata będzie uwzględniona w dlugu VET FEE HELP, który musi zostać spłacony za pośrednictwem australijskiego systemu podatkowego w momencie, gdy dochód będzie przekraczał próg minimalny.

Źródło: <http://www.open.edu.au/>

**Zastój w uczestnictwie osób dorosłych w procesach edukacyjnych wymaga wdrożenia programów uczenia się przez całe życie, tak by rozwijać umiejętności i wprowadzać innowacyjne rozwiązania.**

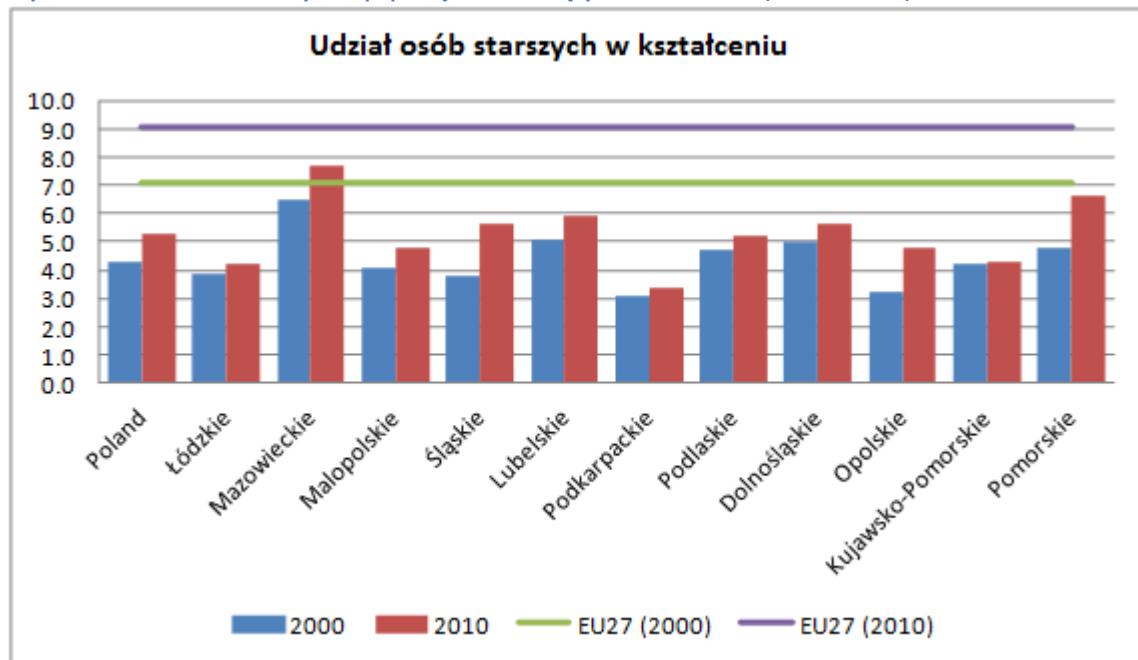
Grupa	Województwo	Uczenie się przez całe życie
Korytarz centralny	kujawsko-pomorskie	Pilne działania
	łódzkie	Pilne działania
	opolskie	Bieżące działania
	śląskie	Bieżące działania
Korytarz wschodni	podlaskie	Pilne działania
	lubelskie	Bieżące działania
	podkarpackie	Pilne działania
Silniejsza os	mazowieckie	Bieżące działania
	pomorskie	Bieżące działania
	małopolskie	Bieżące działania
	dolnośląskie	Pilne działania

Wraz ze postępującym procesem starzenia się ludności, władze publiczne stają przed wyzwaniem związanym z poprawą współczynnika aktywności zawodowej, a inwestowanie w upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie staje się kluczowym procesem, który może umożliwić starszym pokoleniom pozostanie na rynku pracy. Udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym jest kluczowym aspektem rozwoju społecznego i gospodarczego. Jest to ważny proces, gdyż dzięki dostarczaniu wiedzy, umiejętności i potwierdzaniu kwalifikacji zawodowych zwiększa możliwość znalezienia pracy, powrotu na rynek pracy lub utrzymania zatrudnienia<sup>7</sup>.

W polskich województwach zaobserwowano tylko nieznaczną poprawę w udziale osób starszych w procesach kształcenia. Wynik ten i tak pozostaje w tyle za średnią krajów członkowskich UE. W województwie mazowieckim wskaźnik osiągnął najwyższy poziom, na następnym miejscu znajduje się region pomorski (2010). W związku z tym, regiony te znajdują się w lepszej pozycji umożliwiającej wprowadzanie programów, które w dalszym ciągu promowałyby edukację wśród osób dorosłych. Tymczasem województwa podkarpackie, łódzkie i kujawsko-pomorskie zmagają się z niewielkim wzrostem tego wskaźnika. Kształcenie i szkolenie w przypadku osób starszych wymaga inwestycji (zarówno czasu, jak i pieniędzy), jednak odgrywają one zasadniczą rolę w sprostaniu zapotrzebowaniu na rynku pracy. W związku z tym, społeczności lokalne muszą być w stanie adaptować się do zmian (OECD, 2012) „Uczenie się przez całe życie jest zasadniczym celem polityki publicznej w zakresie kształcenia i szkolenia na wiele lat, podkreśla potrzebę zorganizowanego uczenie się przez całe życie i przez różne sfery, które kształtują nasze życie („przez całe życie”)” (OECD, 2012, str. 72). „Władze regionalne mają za zadanie wdrożenie programów, które rozwijają proces uczenia się przez całe życie, skupiając się nie tylko na starszej generacji, ale wpajając społeczeństwu odpowiednią kulturę poprzez promowanie wartości, jakie niesie za sobą uczenie się przez całe życie”. W ramce 6 i 7 przedstawione są dwa innowacyjne przykłady uczenia się przez całe życie.

<sup>7</sup> <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Chapter6202008>

Wykres 17 Udział osób dorosłych w populacji uczestniczących w kształceniu (2000 i 2010 r.)



Źródło: EuroStats.

#### Ramka 6. Projekt *Genial* - Serdeczne pokolenie w miejscu pracy (Austria)

Zmiany demograficzne będą wymagały od przedsiębiorców większej odpowiedzialności społecznej oraz sięgnięcia do zasobów starszych pracowników, którzy pozostali na rynku pracy. Od pracowników wymagane będzie inwestowanie w umiejętności, kompetencje i zdrowie. Przygotowany przez rząd projekt *Genial* wspiera te potrzeby przez wspieranie pracowników w rozwijaniu równowagi w życiu zawodowym, w celu zachowania zdrowia. Również stara się wydobyć więcej indywidualnej odpowiedzialności za uczenie się przez całe życie, aż do zaawansowanego wieku, tak by zostać otwartym na nowe technologie i mieć inne nastawienie względem starzenia się. Projekt Genial opiera się na trzech filarach:

- *Kontakty z otoczeniem* i zwiększanie świadomości;
- *Specyficzne projekty* przeprowadzane w firmach;
- *Tworzenie sieci* wymiany doświadczeń i rozwijanie nowych środków oraz instrumentów w celu wspierania procesu.

Projekt umożliwia również przedsiębiorcom lepsze zrozumienie osób starszych i radzenie sobie z kapitałem ludzkim, który mogą generować, poprzez zwiększanie doświadczenia zawodowego starszych pracowników. Zakres czynności obejmuje konkretne analizy procesu starzenia się, wskaźników zdolności pracy, konkretnego wsparcia mającego na celu stosowanie danych czynności i z innych elementów<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Genial: <http://www.genial.or.at>

W ramach projektu utworzono "Qualification Association Genial"<sup>9</sup>, oferujący kwalifikacje w kwestiach zdrowia i zdolności do pracy, seminaria dla menadżerów (np. na temat nowoczesnego przywództwa, ukierunkowanego bardziej na motywację) i kwestii merytorycznych. W obecnej chwili Qualification Association Genial posiada 7 firm członkowskich i w czasie od marca do lipca obejmowały swym działaniem 230 osób.

Źródło: Förschner (2012).

#### Ramka 7. Intelligent personnel management for logistics (IPL)

Projekt pilotażowy IPL zrealizowany przez Ministerstwo Pracy, Integracji Społecznej i Opieki w Nadrenii Północnej-Westfalii ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego skupia się na poprawie zarządzania zasobami ludzkimi. Metody wdrażania procesów uczenia się przez całe życie, jako element działań w zakresie zasobów ludzkich zostały wygenerowane na podstawie rezultatów projektu IPL:

- promowanie edukacji zawodowej i szkoleń
- dodatkowe szkolenie dla ludzi mających tzw. tło imigracyjne
- szkolenia w niepełnym wymiarze godzin
- podwójne programy w szkolnictwie wyższym w zakresie logistyki
- dalsza kształcenie starszych pracowników w ramach zarządzania magazynami i profesjonalnego kierowania pojazdem.
- zespoły w różnym przedziale wiekowym - zaprojektowane tak, by zachować wiedzę i doświadczenie starszych pracowników w firmie, wspierać uczenie międzypokoleniowe, i chronić przed rozwojem piętna związanego z wiekiem wśród pracowników
- szkolenia dla pracujących
- schemat rotacji stanowisk i mieszanej pracy
- rozmowy pracowników na określone tematy

Źródło: CEDEFOP (2012).

<sup>9</sup> Qualification Associations to instrumenty aktywnej polityki rynku pracy, gdzie jedna lub kilka dużych firm razem z kilkoma mniejszymi firmami na obszarze danego regionu angażuje się we wspólne środki kwalifikacji dla personelu. Często firmy znajdujące się w tej samej branży i na tym samym obszarze geograficznym mają takie same potrzeby dotyczące kwalifikacji pracowników, ale utworzenie pojedynczej organizacji jest dla nich zbyt skomplikowane i za drogie. Qualification Associations są wspierane przez system AMS (Asset Management System) i Europejski Fundusz Społeczny. Instrumenty otrzymują większe wsparcie finansowe, jeśli oferują środki dla starszych pracowników.

## **Podsumowanie - Tempo zmian demograficznych wymaga priorytetowych i zrównoważonych działań politycznych**

Jak wskazano w badaniach OECD dotyczących zmian demograficznych (2013), odpowiedź na zmiany demograficzne wymaga „*strategicznej, wspólnie skoordynowanej polityki publicznej, która zapewni zrównoważony rozwój gospodarczy, nie tylko na szczeblu regionalnym, ale również w ujęciu lokalnym*”. Analiza przedstawiona w niniejszym raporcie ukazuje związek między kwestiami demograficznymi i gospodarczymi przedstawionymi na tablicy zmian demograficznych, a kategoriami zastosowanymi we wskaźniku globalnym *Global Ageing Index*.

Tablica zmian demograficznych wykazała, że od 2000 roku poprawiły się wyniki osiągane przez województwa. Uwypukliły one również istnienie trzech grup obejmujących różne województwa, które mogą wymagać innych metod strategicznych:

- **Korytarz centralny** (województwa: kujawsko-pomorskie, łódzkie, opolskie i śląskie): regiony, które osiągnęły w 2010 roku przeciętne wyniki, choć można odnotować tendencję w kierunku działań na poziomie dobrym, ogólnie jednak przedstawiają słabe wyniki.
- **Korytarz granicy wschodniej** (województwa: podlaskie, lubelskie, podkarpackie) województwa, które w 2010 roku osiągnęły przeciętne wyniki, wraz ze złymi tendencjami, trzy regiony sąsiadują z państwami wschodnimi.
- **Rozproszona silniejsza oś** (województwa: mazowieckie, pomorskie, małopolskie i dolnośląskie): w 2010 roku osiągnęły wyniki od zadowalających do dobrych i wykazywały pozytywne tendencje w latach 2000-10 (z wyjątkiem województwa małopolskiego).

We wszystkich regionach należy kontynuować działania, mające na celu wzrost liczby ludności, wzrost wartości współczynnika dzietności, wspieranie integracji osób młodych na rynku pracy, zarządzanie wiekiem i zasobami ludzkimi w zakresie rozwijania umiejętności i poprawie poziomu wykształcenia, które zapewnią podstawę do rozwoju silnej gospodarki. Wskazano na pięć strategicznych obszarów, w których regiony powinny koncentrować swoje działania (Tabela 3):

**Tabela 3 Dziedziny polityki regionalnej i wymagana działania**

Dziedzina polityki	Działania	Działanie priorytetowe dla województw:	Działanie długotrwale dla województw:
Programy promujące regiony przyjazne rodzinie	Wdrożenie struktur prorodzinnych, takich jak wsparcie finansowe, rozwój infrastruktury społecznej i promowanie elastycznych form zatrudnienia. Struktury te powinny uwzględnić różnorodność form rodziny, kontekst regionalny i lokalny w środowisku miejskim i wiejskim oraz zezwolić na elastyczne zmiany w środowisku rodzinnym.	kujawsko-pomorskie łódzkie opolskie śląskie lubelskie podlaskie podkarpackie małopolskie dolnośląskie	mazowieckie pomorskie

Strategie na rzecz promowania środowiska przyjaznego starzeniu się:	<p>Władze regionalne powinny zastanowić się nad tym, jak przyjazne dla wieku jest ich środowisko miejskie i wiejskie, przy czym środowisko fizyczne i społeczne powinno umożliwiać ludziom pozostanie zdrowymi, niezależnymi i autonomicznymi jednostkami do późnych lat. Należy powiązać te kwestie z transportem publicznym, infrastrukturą transportową i społeczną, gospodarką komunalną, budownictwem mieszkaniowym, przestrzenią publiczną i usługami, które muszą zostać przystosowane do potrzeb starszej części społeczeństwa. Należy zwiększyć dostęp do usług zdrowotnych i działań prewencyjnych związanych z wczesnym zapobieganiem chorobom oraz inwestowaniem w zdrowy tryb życia i aktywizacją społeczną osób starszych.</p>	kujawsko-pomorskie Łódzkie opolskie śląskie lubelskie podlaskie mazowieckie dolnośląskie	podkarpackie pomorskie małopolskie
---	--	---	--

Działania w zakresie zarządzanie wiekiem na rynku pracy	<p>Stworzenie modelu pracy, poczynając od zatrudnienia na pełny i niepełny etat w ramach sektora publicznego i prywatnego w celu wydłużenia, urozmaicenia i zwiększenia zaangażowania w życie zawodowe, co powinno doprowadzić do dłuższego okresu zatrudnienia i wzrostu produktywności osób we wszystkich sektorach.</p> <p>Promowanie w firmach wdrażania praktyk zarządzania wiekiem, takich jak elastyczne godziny pracy; umożliwienia starszym pracownikom aktualniania ich umiejętności i oferowanie programów dotyczących zdrowia i/lub bezpieczeństwa w środowisku pracy w celu zachęcenia do pozostania jak najdłużej w zatrudnieniu. Większe nakłady inwestycyjne na badania związane z wpływem procesów starzenia się na strukturę zatrudnienia pomogłyby sformułować politykę zarządzania wiekiem odpowiednią dla danego kontekstu regionalnego i sytuacji społeczno-gospodarczej.</p>	kujawsko-pomorskie łódzkie opolskie śląskie lubelskie mazowieckie pomorskie dolnośląskie	podlaskie małopolskie
Programy innowacyjne w celu rozwijania umiejętności i poprawy poziomu wykształcenia	<p>Wdrażanie i promowanie programów innowacyjnych takich jak uczenie się na odległość czy otwarte uniwersytety. Ma to na celu zapewnienie studentom możliwości kontynuowania edukacji na obszarach, gdzie nie ma dostępnej odpowiedniej infrastruktury edukacyjnej.</p> <p>Konieczne jest inwestowanie w badania, które umożliwiają ustalenie przyczyn różnorodności terytorialnej w uzyskaniu wyższego wykształcenia i ustanowienia odpowiedniej polityki właściwej dla kontekstu regionalnego i lokalnego.</p>	kujawsko-pomorskie	łódzkie opolskie śląskie lubelskie podlaskie podkarpackie małopolskie mazowieckie pomorskie dolnośląskie

Wspieranie kultury uczenia się przez całe życie	Rozwijanie programów wspierających uczenie się przez całe życie, koncentrujących się na zwiększeniu umiejętności wśród młodszych i starszych pracowników oraz wpajanie kultury dotyczącej wartości, jakie niesie za sobą proces uczenia się przez całe życie. Konieczne są inicjatywy w sektorze prywatnym, programy motywujące pracowników, które zapoczątkują zainteresowanie w zakresie rozwijania umiejętności i udziału w szkoleniach.	kujawsko-pomorskie łódzkie podlaskie podkarpackie dolnośląskie	opolskie śląskie lubelskie małopolskie mazowieckie pomorskie
---	---	--	---

## Bibliografia

Cedefop (2012) *Working and ageing: The benefits of investing in an ageing workforce*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

COSLA, Scottish Government and NHS Scotland (2010) *A programme for change 2011-2021*,  
<http://www.scotland.gov.uk/Resource/0039/00398295.pdf>

EuroChild (2010) *Family policies that work best for children: Fighting child poverty and promoting child well-being*, The Family and Parenting support thematic working groups study visit to Sweden and Denmark, 26-30 April 2010, Report Parts I & II,  
[http://www.eurochild.org/fileadmin/Events/2010/04\\_Study\\_Visit/FPS%20Study%20Visit%202010\\_REPORT1%262.pdf](http://www.eurochild.org/fileadmin/Events/2010/04_Study_Visit/FPS%20Study%20Visit%202010_REPORT1%262.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011) *Living longer, working better – Work after retirement*,  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/663/en/1/EF11663EN.pdf>

Förschner, M., Partnership strategies for demographic change and ageing: Lessons learnt from a Study Visit to the Province of Carinthia, Austria, in October 2012, OECD/LEED.

HelpAge International (2013), *Global AgeWatch Index 2013: Insight report*, HelpAge International, London.

(2013), "Demographic Transition and an Ageing Society: Implications for local labour markets in Poland. OECD publishing, Paris

OECD (2013b) *Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income System in OECD and G20 Countries*, OECD publishing, Paris.

OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now, *OECD Publishing, Paris*.

Thévenon, O. (2011), *Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis*, Population and Development Review, 37: 57–87.

Schlappa, H., and Neil, W.J.V. (2013), 'From crisis to choice: Re-imagining the future in shrinking cities', *Cities of Tomorrow - Action Today URBACT II Capitalisation*, URBACT, Saint-Denis.

Lee, S-H (2013) "Economic Issues relating to the Aging, Aged, and Super-aged Society in Asian Countries', *Regional Economic Development Strategies in Pre-emptive Response to Aging, Aged and Super Aged Society*, November 6, 2013, Korea

## Załączniki

### Załącznik 1 – Uwagi do tablicy zmian demograficznych

PopGR, PopYR, PopWR, PopER – Źródło: dane z Eurostats, i OECDstats

PopYR i PopER – oszacowana wartość przez OECD 2010

PopOWR – OECD 2000 (jest 2008) wartość na podstawie danych OECDstats

LifeE, i LifeEM –UE 27 2000 (jest 2002) i 2010 (jest 2009) dla mniej niż 1 roku, Polska (2000 & 2010) średnia długość życia w momencie urodzenia.

LifeEF – UE 27 2000 (jest 2002) i 2010 (jest 2009) dla mniej niż 1 roku, Polska (2000 & 2010) średnia długość życia w momencie urodzenia. OECD 2000 i 2010 (średnia dla 31 państw, wyłączając Izrael)

Cbrate – UE 27 średnia dla 27 państw wyłączając Irlandię, choć wydaje się, że była włączona w statystyki w Wielkiej Brytanii. Brak danych OECD

Cdrate – UE 27 średnia dla 27 państw wyłączając Irlandię, choć wydaje się, że była włączona w statystyki w Wielkiej Brytanii. Brak danych

OECDFert – UE-27 2000 (jest 2002); UE-27 2010 (jest 2009); OECD średnia

InMort – OECD średnia, dla roku 2010 (jest 2009)

PrIn – UE-27 i OECD brak danych

GDPcap – OECD brak danych

YDR i EDR – OECD na podstawie OECDstats. Z wyjątkiem Turcji.

EcDR – UE-27 i OECD brak danych

UEmpOR - Z powodu ograniczeń metodologicznych (mała liczba respondentów w wieku między 55-64 lat w każdym regionie, które są zaklasyfikowane jako osoby bezrobotne) zalecamy, by być ostrożnym w wyciąganiu wniosków na podstawie tych danych.

StenED i STenTED – Dane regionalne 2000 (jest 2001) i 2010 (jest 2008). OECD średnia dla 32 państw, bez Słowenii (brak danych)

TerEdAtEm – OECD brak danych

TerEdLF – UE 27 brak danych; OECD 2000 średnia Australia, Włochy - dane z 2001 roku, Brak danych z: Kanady, Chile, Estonii, Irlandii, Izraela, Japonii, Słowenii i Turcji (2000). OECD 2010 średnia – 2008, Australia – 2005, Islandia, Korea, NZ, US – 2006, Szwajcaria – 2007 Brak danych z Kanady, Chile, Estonii, Irlandii, Izraela, Japonii, Słowenii i Turcji. Dane regionalne 2010 (jest 2008)

PaAdEd, PaAdEdM i PaAdEdF – UE-27 oszacowano. OECD brak danych. Dane regionalne 2000 (jest 2001 niska wiarygodność).

## Informacje o współpracownikach

**Dr Cristina Martinez-Fernandez** jest starszym analitykiem w zakresie zatrudnienia i umiejętności, rozwoju ekologicznego i południowej Azji w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), w ramach Programu na rzecz Lokalnego Rozwoju Gospodarczego i Tworzenia Miejsc Pracy (LEED). Pracuje nad kwestiami związanymi z MŚP w zakresie rozwoju umiejętności i szkoleń, działaniami innowacyjnymi i dotyczącymi przedsiębiorstw; polityką przemysłową, zmianą klimatu i transformacją rynków pracy w kierunku gospodarki niskoemisyjnej; wyzwaniami związanymi z zmianami demograficznymi i ze społeczeństwem starzejącym się w celu rozwoju umiejętności i zatrudnienia. Dr Cristina Martinez-Fernandez zarządza również, w ramach OECD/LEED, Inicjatywą na rzecz strategii zatrudnienia i rozwoju umiejętności w Azji Południo-Wschodniej. Przed przystąpieniem do OECD była profesorem nadzwyczajnym w Miejskim Ośrodku Badań, na Uniwersytecie University of Western Sydney w Australii, gdzie prowadziła Miejski i Regionalny Program Dynamiczny, który analizował zmianę przemysłową, działania miejskie i rozwój społeczno-gospodarczy w ramach innowacji, globalizacji i gospodarki opartej na wiedzy.

**Dr Tamara Weyman** zatrudniona jest przez OECD na stanowisku kontraktowego eksperta, pracuje nad różnymi projektami dotyczącymi zatrudnienia i umiejętności, rozwojem ŚMP, Azji Południowo-Wschodniej, polityki rozwoju terytorialnego i zmian demograficznych oraz zrównoważonego rozwoju. Ostatnimi czasy dr Weyman była zaangażowana w publikacje takie jak 'Martinez-Fernandez, C.; I. Miles; T.Weyman (2012) The Knowledge Economy at Work. Skills and Innovation in Knowledge Intensive Services Activities, Edward Elgar; Martinez-Fernandez, C.; P.Chorazy; T.Weyman; and M.Gawron. (2011), The Territorial Dimension of the European Social Fund: A Local Approach for Local Jobs, OECD; OECD (2012) Skills development and Training in SMEs, OECD publishing OECDpublishing; Martinez-Fernandez, C.; N.Kubo; A.Noya; and T.Weyman (2012), Demographic Change and Local Development: Shrinkage, Regeneration and Social Dynamics, OECD; and a chapter in a forthcoming book Schatz, L.; D.Leadbeater; C.Martinez-Fernandez; and T.Weyman (2013), 'From "up north" to "down under": Dynamics of shrinkage in mining communities in Canada and Australia' in Stories of Tough Times: International perspectives and policy implication in shrinking cities, Routledge. Dr Weyman pracowała jako pracownik naukowy w Miejskim Ośrodku Badań, na Uniwersytecie *University of Western Sydney* w Australii i w 2007 roku uzyskała stopień doktora na uniwersytecie w Sydney w zakresie Przestrzennego Udostępniania Informacji w celu Ulepszenia Procesu Podejmowania Decyzji na Szczeblu Regionalnym. Od 2009 roku dr Weyman zaangażowana jest w działy Europejskiego Programu Współpracy w Dziedzinie Badań Naukowo-Technicznych (COST) TU 0803 „Miasta Rosnące Wolniej” (ang. *Cities Regrowing Smaller*).