

# Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce

## The situation of the elderly in the labour market in Poland

Beata Błaszczyk

Instytut Gospodarstwa Społecznego, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

### Streszczenie

Jednym z najistotniejszych problemów rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w całej UE staje się starzenie zasobów pracy. Celem tego opracowania jest przedstawienie czynników determinujących sytuację na rynku pracy osób starszych oraz krótkiej oceny polityki rynku pracy wobec tej kategorii osób. Polska, mimo obniżenia się stopy bezrobocia wśród osób starszych, wciąż należy do krajów o stosunkowo niskim poziomie wskaźnika zatrudnienia osób po 55 roku życia. Głównymi czynnikami wypychającymi osoby starsze z rynku pracy są względy finansowe (relacja wysokości emerytury do wynagrodzenia), poziom wykształcenia, stan zdrowia, stereotypy panujące wśród pracodawców i naznaczające starszych pracowników jako mniej wydajnych. Do pozostania na rynku pracy, nie zachęcała także prowadzona w Polsce przez dłuższy okres czasu polityka rynku pracy. Przełom w polityce rynku pracy wobec osób po 50 roku życia nastąpił po roku 2004 i był w dużym stopniu związany z wstąpieniem Polski do UE. Dopiero naciski ze strony UE na potrzebę zmiany polityki prowadzonej w stosunku do osób starszych, ze względu na zagrożenia demograficzne przyczyniły się do wprowadzenia zmian w polskiej polityce rynku pracy. Odpowiedzią rządu na wytyczne UE było stworzenie programów pracy dla osób będących w tzw. wieku niemobilnym 50 Plus i Solidarność pokoleń. Zaczęto także zwracać coraz większą uwagę na kwestie związane z zarządzaniem wiekiem, a także wskazano na potrzebę wdrażania koncepcji flexicurity w stosunku do osób 50 plus. Założenia realizowanej obecnie polityki rynku pracy wobec osób starszych wydają się być słuszne i mogą stanowić nowe szanse dla aktywności zawodowej tej kategorii osób. Potrzebna jest także konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki edukacyjnej (kształcenia ustawicznego). (*Gerontol Pol 2016; 24: 51-57*)

**Słowa kluczowe:** osoby starsze, rynek pracy, polityka rynku pracy

### Abstract

One of the most important problems in the labour market, both in Poland and the EU becomes the aging of the labour force. The aim of this paper is to present the factors determining the labour market situation of older people and a brief assessment of labour market policy towards this category of persons. Poland, despite the drop in the unemployment rate among older people, still belongs to countries with relatively low employment rate of people over 55 years of age. The main factors pushing older people from the labour market are financial considerations (the ratio of the amount of pensions to wages), level of education, health, stereotypes prevailing among employers and scaring older workers as less productive. The attitude of long term Polish labour market policy has not encouraged people to stay active. Breakthrough in labour market policy aimed on persons 50 + years old took place after 2004 and was largely associated with the Polish accession to the EU in 2004. Only pressure from the EU on the need to change policies in relation to the elderly because of the demographic threat led to changes in the Polish labour market policy. The response of the government to the EU guidelines was to create work programs for those in the so-called immobile age 50 + and Solidarity between generations. Also one began to pay increasing attention to issues related to the age management, and also one pointed out the need of implementation of flexicurity in relation to those 50 plus. Assumptions of the ongoing labour market policy towards the elderly seem to be right and can provide new opportunities for economic activity of this category of persons. There is also a need for proper education policy (lifelong learning). (*Gerontol Pol 2016; 24: 51-57*)

**Key words:** the elderly, labour market, labour market policy

### Wstęp

Jednym z najistotniejszych problemów rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w całej UE staje się starzenie zasobów pracy. Proces ten jest efektem starzenia się lud-

ności i związany jest ze stałym obniżaniem się liczby urodzeń przy jednoczesnym wydłużaniu trwania życia ludzkiego. Prowadzi on do daleko idących konsekwencji o charakterze społecznym i gospodarczym, takich jak: nasilenie się procesów dezaktywacji zawodo-

wej i rosnące wydatki na zabezpieczenie społeczne. Na płaszczyźnie ekonomicznej przekłada się to na wzrost obciążeń kosztów pracy i w konsekwencji osłabienie zdolności przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc pracy [1]. Jak zauważa E. Kryńska, „proces starzenia się zasobów pracy wpływa na ograniczenie ich mobilności pracowniczej. Osoby znajdujące się w starszych grupach wieku na ogół charakteryzują się niską mobilnością (zawodową, edukacyjną, przestrzenną i międzyzakładową), co wpływa na zmniejszenie ich zdolności do elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach i na współczesnych rynkach pracy. Konsekwencją starzenia się zasobów pracy jest zatem wysokie prawdopodobieństwo usztywnienia rynku pracy, biorące się z ograniczeń zdolności dostosowawczych występujących po jego stronie podażowej” [2].

Z drugiej strony widoczne są społeczne skutki starzenia się społeczeństw, do których zaliczyć należy przede wszystkim pogłębiającą się społeczną marginalizację i wykluczenie osób starszych. W literaturze zachodniej podkreśla się, że starsi ludzie są jedną z grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym [3]. Wyniki badań empirycznych wskazują, że w sytuacji gdy starsze osoby zaczynają cierpieć na różne choroby i mieć problemy z poruszaniem się, ich możliwość uczestniczenia w społeczeństwie staje się ograniczona. W nowoczesnym społeczeństwie, gdzie starsi członkowie rodziny żyją osobno, w momencie, gdy ich małżonkowie umierają, prawdopodobieństwo ich izolacji społecznej znacznie się zwiększa [4].

Celem tego opracowania jest przedstawienie czynników determinujących sytuację na rynku pracy osób starszych oraz krótkiej oceny polityki rynku pracy wobec tej kategorii osób. Doprecyzowania wymaga określenie „osoby starsze”. Wielu autorów przyjmuje, że osobą starszą na rynku pracy jest osoba po 50 roku życia [5]. Ta granica wieku jest przyjmowana w większości programów zatrudnienia implementowanych przez rządy krajów europejskich, a zalecanych przez Komisję Europejską (KE) i Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Również w niektórych opracowaniach kategoria ta jest prezentowana jako pracownicy w wieku przedemerytalnym, to jest tym, którym do osiągnięcia ustawowo określonego wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 5 lat [6]. Główny Urząd Statystyczny stosuje podział osób będących w wieku produkcyjnym na będących w wieku mobilnym (do 44 roku życia) i niemobilnym (45–54/59). Słownik rynku pracy [7] definiuje osoby będące w wieku produkcyjnym niemobilnym (inaczej imobilnym) jako osoby, które nie są już chętne do zmiany miejsca pracy, doksztalcenia lub przekwalifikowania się w celu zmiany stanowiska. Również badania socjo-

logiczne pokazują, że w wieku 38-43 lat człowiek pełni najwięcej ról społecznych i ma w związku z tym najwięcej potrzeb, od 44 roku zaczyna się okres stabilizacji i zachowania status quo, który trwa do 64 roku życia [8]. Z uwagi na powyższe przedstawiona zostanie sytuacja osób będących w wieku 55-64 lata na rynku pracy.

### **Poziom aktywności ekonomicznej osób po 55 roku życia**

Od początku lat dziewięćdziesiątych do chwili obecnej liczba osób będących w wieku produkcyjnym stale rośnie, przy czym tempo przyrostu tej grupy ludności jest coraz wolniejsze. Równocześnie następuje proces starzenia się zasobów siły roboczej powodowany coraz większą liczbą osób będących w wieku produkcyjnym tzw. niemobilnym, czyli 45 lat i powyżej. Odsetek osób będących w wieku produkcyjnym niemobilnym wzrósł z 17,2% w 1989 roku do 23,3% w 2014 roku, tj. do 8968 tys. osób [9]. Zgodnie z najnowszą prognozą demograficzną GUS, liczba osób w wieku 15-64 lata zmniejszy się w perspektywie do 2050 r. o 8,3 mln osób. Podobne tendencje można zaobserwować w kształtowaniu się liczebności populacji w wieku produkcyjnym mobilnym (tj. w grupie 18 - 44 lata). Do 2050 r., spodziewany jest spadek wielkości tej populacji o 6 milionów. Wśród ludności w wieku produkcyjnym niemobilnym w kolejnych okresach będą występowały zmiany rozmiaru populacji w obu kierunkach – przyrost lub ubytek. Liczba osób w wieku niemobilnym będzie wzrastała aż do 2035-2040 roku, po czym nastąpi jej spadek [9].

W świetle powyższych prognoz demograficznych, niesłuchanie ważną kwestią staje się utrzymanie jak najwyższej aktywności zawodowej osób będących po 55 roku życia. W Polsce aktywność zatrudnieniowa osób powyżej 55 roku życia malała w latach dziewięćdziesiątych i na początku pierwszej dekady XXI wieku. Obecnie sytuacja powoli się poprawia. Świadczy o tym wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie osób będących w wieku 55-64 lata. O ile w 2003 roku wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wynosił 28,6%, to w roku 2013 wzrósł do 40,6% i 42,5% w 2014 roku. Mimo to, jest on znacznie poniżej średniej unijnej (49,5% w 2013 i 51,8% w 2014 roku). Zgodnie z wytycznymi Strategii Europa 2020, wskaźnik ten powinien kształtować się na poziomie 50%. Istotne są różnice w zakresie aktywności zawodowej między kobietami i mężczyznami. Stosunek wskaźników zatrudnienia wśród mężczyzn do wskaźników zatrudnienia wśród kobiet w wieku 55-64 lata występujący w Polsce jest wyższy (1,6) od średniej OECD (1,4), jak i średniej UE (1,36) [10].

Tak duże dysproporcje we wskaźnikach zatrudnienia dla obu grup związane są ustawowym wiekiem emerytalnym, który jest o 5 lat niższy w przypadku kobiet. Poza tym niższa aktywność zawodowa kobiet w Polsce w tym wieku jest spowodowana podejmowaniem przez nie zobowiązań opiekuńczych. Z prowadzonych badań empirycznych wynika, że zobowiązania opiekuńcze kobiet w wieku 55- 64 są szczególnie silne i dotyczą zarówno generacji młodszych (wnuki) jak i generacji starszych (rodzice i inni starsi krewni). Badania wskazują, że gospodarstwa domowe bardzo rzadko korzystają z zewnętrznych form opieki nad członkami gospodarstwa wymagającymi opieki, a zatem model opieki w Polsce opiera się głównie na opiece nieformalnej świadczonej przez członków rodziny i krewnych, a więc korzysta głównie z zasobów sieci krewniaczych. Świadczą ją głównie kobiety oraz osoby w wieku 50 lat i więcej, należące do szeroko pojętych zasobów rodzinnych [11].

Innym wskaźnikiem obrazującym sytuację osób będących w wieku 55-64 lata jest stopa bezrobocia. Stopa bezrobocia w tej grupie wieku na przestrzeni ostatnich lat, obniżyła się i jej obecna wartość jest nieznacznie niższa od średniej unijnej. O ile w 2003 roku stopa bezrobocia w Polsce dla tej grupy wieku wynosiła 11,3% (przy średniej dla UE 5,3%), o tyle dziesięć lat później wahała się już na poziomie 7,7% (przy średniej dla UE 7,9%). Jednak wskaźnik poziomu bezrobocia dla osób będących w tym wieku nie jest miarodajny. Niestety Polskę charakteryzuje wysoki poziom bierności zawodowej. Wzrost bierności zawodowej jest zjawiskiem wynikającym z jednej strony z przedłużania wejścia na rynek pracy przez osoby młode (kontynuowanie nauki), z drugiej zaś następuje w wyniku przechodzenia na emerytury lub renty, ewentualnie świadczenia przedemerytalne bardzo licznej grupy osób, która nabywa uprawnienia do tych świadczeń. Polska przez wiele lat borykała się ze zjawiskiem zbyt wczesnej dezaktywizacji zasobów pracy. Na początku okresu transformacji panował pogląd, że osoby powyżej 55 roku życia, o stosunkowo niskich kwalifikacjach, mało mobilne, nie do końca rozumiejące warunki gospodarki rynkowej powinny mieć stworzone warunki do dezaktywizacji. Poza tym, jak słusznie zauważa P. Błędowski „swoisty kult młodości, jaki towarzyszył po 1990 roku postępującej rewolucji informatycznej i szybko postępującemu transferowi know-how, spowodował swoistą marginalizację osób „po pięćdziesiątce”. Ich szanse zawodowe okazały się małe, ponieważ ówczesni 50-latkowie stosunkowo rzadko znali języki obce, nie mieli doświadczenia z obsługiwaniem sprzętu elektronicznego, a nade wszystko byli zainteresowani wycofywaniem się z rynku pracy i przejściem na emeryturę, rentę czy korzystaniem z innego

świadczenia społecznego ze względu na pewność jego otrzymania w porównaniu z niestabilnością zatrudnienia. Niestety taki sposób postrzegania starszej części populacji pracobiorców został bezzasadnie rozciągnięty na kolejne roczniki osiągające 50 rok życia”[6]. Obecnie uwarunkowania zewnętrzne w dużym stopniu się zmieniły i proces dezaktywizacji osób w tej grupie uległ zahamowaniu. Przyczyniła się do tego między innymi reforma emerytalna i brak możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Zmienia się także, co prawda bardzo powoli, świadomość osób będących w wieku okołoemerytalnym. W wiek okołoemerytalny wchodzi roczniki coraz lepiej wykształcone, posiadające kwalifikacje dostosowane do wymagań współczesnego rynku pracy, które są coraz bardziej zainteresowane dłuższym pozostaniem na rynku pracy. Z „Badania wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+” przeprowadzonego przez IPiSS wynika, że zdecydowana część pracowników (84%) po 45 roku życia gotowa jest podjąć zatrudnienie w elastycznych formach, aczkolwiek najbardziej zbliżonych do tradycyjnych form zatrudnienia, takich jak np. umowa na czas określony (33,7%) [12].

Kolejnym miernikiem sytuacji osób starszych na rynku pracy jest długość trwania bezrobocia. Od roku 2003, obniżył się odsetek osób długotrwale bezrobotnych z 58,3% do 45,7% w 2013 roku. Jest to korzystna tendencja, jednak nadal bardzo duża część osób jest długotrwale bezrobotna. Należy podkreślić, że konsekwencje bezrobocia długotrwałego widoczne są na wielu płaszczyznach. Długotrwale bezrobocie ze społecznego punktu widzenia jest szczególnie niebezpieczne. Bezrobocie bowiem w miarę wydłużania się czasu jego trwania zaczyna lokować osoby nim dotknięte poza istniejącą strukturą społeczno-zawodową, prowadząc w efekcie do społecznej izolacji i wykluczenia.

### **Czynniki wypychające osoby starsze z rynku pracy**

W literaturze poświęconej aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym wyróżnia się „retirement push & pull factors”, czyli czynniki przyciągające te osoby do przejścia na emeryturę oraz czynniki, które utrudniają znalezienie i utrzymanie zatrudnienia i tym samym „wypychają” je z rynku pracy [13]. Do czynników wypychających osoby będące w wieku okołoemerytalnym z rynku pracy należą przede wszystkim czynniki o charakterze ekonomicznym. Nabywając uprawnienia do świadczeń emerytalnych czy też przedemerytalnych osoby te dokonują swoistego rodzaju bilansu strat i zysków związanego z przejściem na eme-

ryturę. Przede wszystkim liczą się względy finansowe i to w różnych ujęciach: a mianowicie korzystna relacja emerytury do zarobków, szczególnie w wypadku osób nisko uposażonych, możliwość połączenia emerytury z pracą, w tym także w szarej strefie [14].

Innym czynnikiem wypychającym z rynku pracy jest stosunkowo niski poziom wykształcenia osób będących w grupie 55-64 lata. Wartość kompetencji wśród osób po 55 roku życia w Polsce jest niższa ze względu na postępujące coraz szybciej zmiany technologiczne. Zbyt niskie i przestarzałe często kwalifikacje pracowników starszych, ograniczają ich możliwości utrzymania się na rynku pracy. Niestety, Polska ma najniższy w UE wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. W 2012 roku w szkoleniu zawodowym lub kształceniu ogólnym uczestniczyło zaledwie 1,2% zatrudnionych mężczyzn oraz 1,8% zatrudnionych kobiet będących w wieku 55-64 lata. Odsetek ten znajduje się znacznie poniżej średniej unijnej, która wynosi 6,4% w przypadku mężczyzn oraz 9,9% w przypadku kobiet [10].

Kolejną determinantą wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy jest stan zdrowia. Wiadomo, że w populacji osób po 55 roku życia, problemy zdrowotne zaczynają się nasilać. Wraz z wiekiem następuje pogorszenie stanu zdrowia oraz wzrost niepełnosprawności. Z badania „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludności w Polsce” (PolSenior) wynika, że duża grupa osób wycofała się z aktywnego życia z powodu niesprawności i różnych problemów zdrowotnych. Orzeczenie o niepełnosprawności posiadało 21,2% badanych (n = 709) [15]. Zaburzenia wzroku i słuchu są jedną z głównych przyczyn niepełnosprawności, które towarzyszą procesowi starzenia, ograniczają funkcjonowanie. Badanie wskazuje także na występowanie zaburzeń o charakterze psychicznym: u 24,4% osób w wieku 55–59 lat stwierdzono podejrzenie łagodnych zaburzeń poznawczych, a u 3,8% otępienie w lekkim stopniu nasilenia [16].

W Polsce dużą rolę we wczesnym wycofywaniu się z rynku pracy odgrywają czynniki społeczne. Jednym z nich jest niechęć starszego pokolenia do dłuższego pozostawania na rynku pracy. W fazę okołoemerytalną wchodzi aktualnie pokolenie powojennego wyżu demograficznego, które jak wskazuje A. Giza-Poleszczuk „socjalizowane do szczególnego pojmowania emerytury – jako naturalnego, niemal „biologicznego” etapu życia, kojarzonego z zasłużonym odpoczynkiem i przywilejem tych, którzy ciężko i wiele lat pracowali [17].”

Kolejnym istotnym czynnikiem wypychającym osoby starsze z rynku pracy są stereotypy panujące wśród pracodawców i naznaczające starszych pracowników jako gorszych. Z przeprowadzonych badań empirycznych

wynika, że do stereotypów, które ciążą nad decyzjami zatrudnienia osób po 45 roku życia zaliczyć należy [18]:

- Starzejąca się załoga jest zagrożeniem dla konkurencyjności firmy, osłabia jej pozycję rynkową;
- Starsi pracownicy mają przestarzałe kwalifikacje i są negatywnie nastawieni do ewentualnego dalszego przeszkolenia, niechętnie uczą się nowych umiejętności;
- Często chorują, mają nieodpowiednie do wymagań współczesności nawyki pracy, są konserwatywni, nie radzą sobie z technologiami IT, obawiają się wszelkich nowości;

Stereotypy tego rodzaju prowadzą do zachowań dyskryminacyjnych wśród pracodawców oraz zwiększają społeczną akceptację dla wczesnej rezygnacji z aktywności zawodowej.

Kolejnym czynnikiem wypychającym osoby w wieku okołoemerytalnym, jest nadal dość trudna i niestabilna sytuacja na rynku pracy a także prowadzona w mało skuteczny sposób, polityka rynku pracy zachęcająca osoby starsze do pozostania na nim.

## Polityka rynku pracy wobec osób starszych

Polityka mająca na celu wczesniejszą dezaktywizację osób starszych zaczęła być prowadzona w Polsce już z początkiem lat 70. Przyznawanie uprawnień emerytalnych było elementem, jak stwierdzają Autorzy raportu *W trosce o pracę*, „politycznego rozdawnictwa przywilejów” [19]. Politykę łagodzenia sytuacji na rynku pracy poprzez umożliwienie osobom starszym przejścia na wczesniejszą emeryturę bądź rentę kontynuowano w latach 90. Z jednej strony – sprzyjano wcześniejszemu, przed ukończeniem wieku emerytalnego, opuszczeniu rynku pracy, a z drugiej – osobom będącym w wieku emerytalnym, pobierającym świadczenia, stworzono motywacje do pracy. Sygnałem świadczącym o zmianach w tej polityce było wprowadzenie reformy systemu emerytalnego 1 stycznia 1999 roku. Zmieniono także zasady przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy – prowadzące do zaostrzenia kryteriów.

Zasadniczy zwrot nastąpił w polityce rynku pracy wobec osób starszych w 2004 roku, a więc po 13 latach istnienia jawnego bezrobocia w Polsce. Dopiero ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [20], wyodrębniła osoby po 50 roku życia jako osoby będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Przełom w polityce wobec osób po 50 roku życia był w dużym stopniu związany z wstąpieniem Polski do UE w 2004 roku. Dopiero naciski ze strony UE na potrzebę zmiany polityki prowadzonej w stosunku do osób starszych, ze względu na zagrożenia

demograficzne przyczyniły się do wprowadzenia zmian w polskiej polityce rynku pracy.

Odpowiedzią rządu na wytyczne UE było stworzenie programu pracy dla osób będących w tzw. wieku niemobilnym. Program ten, mający na celu zwiększenie poziomu aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym (tzw. Program 50+) był częścią planu działań pro wzrostowych zawartych w Narodowym Planie Rozwoju *Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca*. Był to program innowacyjny, gdyż nie było wcześniej jeszcze programu rządowego, regionalnego czy lokalnego, którego ostatecznymi beneficjentami były osoby starsze [21]. Wytyczył on pewne kierunki działań, które są kontynuowane w planie rządowym aktywizacji zawodowej 50+ „Solidarność pokoleń”. Przyjęty w roku 2008 Program *Solidarność Pokoleń*, zakładał potrzebę skoordynowanych działań, obejmujących zarówno te obszary, które wspierają popyt na pracę osób 50+, jak i te, które oddziałują na stronę podażową, poprzez tworzenie zachęt do wydłużania aktywności zawodowej oraz działania na rzecz kapitału ludzkiego w tej populacji. Niestety, informacje dotyczące skuteczności działań tego programu są ograniczone. W dokumencie rządowym z 2013 roku przyjmującym nowy program, *Solidarność pokoleń*. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, wskazuje się, że w okresie od 2008 do 2013 roku szereg założonych w programie działań zostało zrealizowanych. W szczególności obniżono koszty pracy dla osób powyżej 50. roku życia poprzez obniżenie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wprowadzono emerytury pomostowe i bardzo istotnie ograniczono możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur [22]. Jednak są to stwierdzenia bardzo ogólnikowe, a wzrost wskaźnika zatrudnienia osób starszych w latach 2008-2013, spowodowany był przede wszystkim wzrostemżywienia gospodarczego.

Nowe elementy programu *Solidarność Pokoleń* z 2013 roku obejmują doskonalenie umiejętności, poprawę kompetencji zarządzania personelem oraz promocję zdrowego i aktywnego stylu życia. Dzięki wprowadzeniu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawcy uprawnieni są do otrzymywania dofinansowania w przypadku zatrudnienia osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, a utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) pozwala na finansowanie szkoleń i kształcenia pracowników, w pierwszym etapie obejmujących właśnie starszych pracowników [22].

Program *Solidarność Pokoleń* wpisuje się w założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020. Celem głównym polityki senioralnej w ob-

szarze aktywizacji zawodowej jest zaplanowanie i podjęcie działań, które pozwolą na jak najlepsze wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy i tym samym pozwolą na zwiększenie i przedłużenie aktywności zawodowej osób 50+ oraz 60+ [23].

W raporcie OECD *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia. Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem* wskazuje się na konieczność prowadzenia działań na trzech płaszczyznach [10]:

1. Stosowaniu zachęt do pozostawania w zatrudnieniu poprzez ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Służyć ma temu ujednoczenie systemu emerytalnego, zapobieganie wycofywaniu się z rynku pracy poprzez system rent z tytułu niezdolności do pracy, czy też lepsze uzupełnianie się systemów zasiłków dla bezrobotnych z systemem pomocy społecznej.
2. Poprawie zatrudnialności starszych pracowników poprzez szkolenia, które powinny być bardziej ukierunkowane na pracę, opiekę zdrowotną świadczoną przez medycynę pracy skoncentrowaną przede wszystkim na profilaktyce, centralnej koordynacji kontroli i pomiaru efektywności działań na rzecz osób starszych, czy też tworzenie nowoczesnych placówek opiekuńczych, które odciążąby starsze kobiety od opieki nad członkami rodziny.
3. Usuwaniem barier związanych z zatrudnieniem po stronie pracodawców, poprzez: zniesienie przepisów przewidujących szczególną ochronę starszych pracowników, ograniczeniu możliwych negatywnych skutków utraty pracy poprzez aktywną politykę rynku pracy, promowanie zarządzania i organizacji pracy z punktu widzenia cyklu życia (zarządzania wiekiem).

Dobrze się stało, że w polskiej polityce rynku pracy wobec osób starszych, zwrócono uwagę na kwestie związane z zarządzaniem wiekiem. Warto podkreślić, że koncepcja *age management* pojawiła się już wcześniej w Europie Zachodniej i oznacza różnorodne działania, skierowane głównie do starszych pracowników, mające na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolność do jej wykonywania, podejmowane przez wiele podmiotów (rząd, partnerów społecznych, poszczególnych pracodawców i samych zainteresowanych, czyli pracowników). Ponadto założenia prowadzenia polityki *flexicurity* w stosunku do osób 50 plus wydają się być słuszne i mogą stworzyć dla nich nowe szanse aktywności zawodowej. Wyniki cytowanego już wcześniej badania „Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+” wskazują, iż można je polecić jako zachętę do wydłużania życia zawodowego. Nietypowe formy zatrudnienia stwarzają bowiem osobom star-

szym szansę stopniowego, płynnego przechodzenia na emeryturę, tworząc swoisty pomost między zatrudnieniem standardowym a całkowitą biernością zawodową [24]. Jednak z badań prowadzonych pod kierunkiem B. Urbaniak wynika, że wprowadzenie elastycznej organizacji czasu pracy miałyby pozytywny wpływ na decyzje o przedłużeniu aktywności zawodowej tylko u ¼ osób (przede wszystkim posiadającym wyższe wykształcenie). Niestety, zdaniem Autorki „flexicurity” jako model działania, skierowany między innymi do starszych pracobiorców ma szansę przynieść poprawę ich sytuacji na rynku pracy, lecz raczej w stosunku do kolejnych pokoleń, gdyż współcześni pięćdziesięciolatkowie są w dużej mierze nastawieni na zakończenie kariery zawodowej” [25].

## Podsumowanie i wnioski

Problem starzenia się zasobów ludzkich zaczyna dotykać coraz bardziej polski rynek pracy, charakteryzujący się wysokim poziomem bezrobocia. Próby jego ograniczenia w drodze wykorzystywania narzędzi zwiększających bierność zawodową osób w wieku przedemerytalnym spowodowały poważne negatywne skutki dla finansów publicznych. Obecnie zachodzi coraz pilniejsza potrzeba konieczności zwiększania aktywności zawodowej. Potrzebę tę dostrzeżono również w prowadzonej polityce rynku pracy w Polsce. Szkoda, że zwrot w kierunku działań na aktywizowanie osób starszych nastąpił tak późno, bo dopiero w 2004 roku. Wzorując się na doświadczeniach innych krajów zachodnioeuropejskich należy jak najszybciej prowadzić kompleksowe działania mające na celu podniesienie aktywności zawodowej osób będących po 55 roku życia. Warto może odejść od definicji, która jest zawarta w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dlatego że skupia ona naszą uwagę na osobach bezrobotnych po 50. roku

życia, tymczasem szeroki program powinien być zastosowany w ogóle do osób starzejących się. Istotą tego działania powinno być tworzenie warunków do aktywności zawodowej osób w tej grupie wiekowej, a tym samym ograniczanie bezrobocia.

Potrzebna jest przede wszystkim konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki edukacyjnej. Dużą rolę powinna odegrać edukacja ustawiczna. W nowoczesnym ujęciu edukacja ustawiczna oznacza wszystkie formy aktywności kształceniowej, które mają miejsce zarówno w ramach systemu szkolnego, jak i poza nim w każdym okresie życia człowieka. Edukacja ustawiczna jest jednym z podstawowych czynników rozwoju współczesnych społeczeństw, pomagających wszystkim grupom społecznym sprostać wyzwaniom nowych technologii, przemianom w procesie pracy i demokratyzacji życia społecznego. Jeśli nie wesprzemy tych osób w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji, to będzie im coraz trudniej utrzymać się na rynku pracy. Po drugie niezbędne jest prowadzenie działań promocyjnych – kampanii i akcji skierowanych do pracodawców. Muszą oni sobie uświadomić, że grupa osób po 55. roku życia ma odpowiednie kwalifikacje i jest potrzebna dla wzrostu konkurencyjności firm. W działaniach służących zmianie postaw zarówno pracodawców jak i pracowników dużą rolę odegrać mogą organizacje pozarządowe, które we współpracy z instytucjami publicznymi mogłyby realizować zakrojone na szeroką skalę kampanie społeczne i programy oparte własnie na pokazywaniu korzyści płynących z zatrudniania osób będących w wieku 55 lat i więcej. Potrzebne też jest pokazanie tzw. dobrych praktyk. Takim przykładem dobrych praktyk jest tworzenie różnego rodzaju partnerstw społecznych na szczeblu lokalnym.

## Konflikt interesów / Conflict of interest

Brak/None

## Piśmiennictwo

1. Borkowska S. Wyzwania wobec rynku pracy w Polsce, W: Orczyk J., M. Żukowski M., (red.). Aktywizująca polityka społeczna. Poznań: AE; 2007: 15.
2. Kryńska E. W kierunku srebrnej gospodarki, czyli o potrzebie akceptacji nieuniknionych zmian demograficznych. W: Praca dla osób starszych. Solidarne społeczeństwo. Bezpieczna rodzina. Warszawa: Kancelaria Prezydenta RP, Biuletyn Forum Debaty Publicznej; 2012. s. 13-14.
3. Mayes D.G. Social exclusion and macro-economic policy in Europe: a problem of dynamic and spatial change. *J Eur Soc Policy* 2002; 3 (12): 195-209.
4. Błaszczuk B. Wykluczenie społeczne ludzi starych. Czynniki sprzyjające i zapobiegające W: Biuletyn IGS 1-4/2007. Warszawa: SGH 2010. s. 213-241.

5. Kryńska E. Aktywizacja zawodowa osób starszych na polskim rynku pracy W: Kryńska E. (red.) Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy. Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica 2007. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego; 2007. s. 196.
6. Błędowski P. Aktywność zawodowa osób w starszym wieku. W: Kiełkowska M. (red.). Rynek pracy wobec zmian demograficznych. Zeszyty Demograficzne. Warszawa: Instytut Obywatelski; 2013. s. 53-56.
7. [http://www.rynekpracy.pl/slownik\\_1.php/wpis.106](http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.106) dost. w dn. 25.11.2015.
8. Kurzynowski A. Badanie potrzeb rodziny według faz jej rozwoju a polityka rodzinna. W: Kurzynowski A. (red.). Fazy rozwoju rodziny a jej potrzeby. Warszawa: GUS, SGH; 1991.
9. Rocznik demograficzny 2015: 39.
10. Starzenie się i polityka zatrudnienia. Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem. Warszawa: OECD-MPiPS; 2015. s. 12.
11. Wóycicka I., Rurarz R. Świadczenie opieki. W: Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.), Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; 2007. s. 10.
12. Poliwczyk I. Determinanty aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej – opinie bezrobotnych. W: Kryńska E. (red.). Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych. Warszawa: IPiSS; 2013. s. 172.
13. Live longer, work longer, OECD, 2006.
14. Sztanderska U. Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS W: Dezaktywizacja Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; 2008. s. 18.
15. Wizner B., Skalska A., Klich- Rączka A. Ocena stanu funkcjonalnego u osób w starszym wieku W: Mossakowska M., Więcek A., Błędowski P. (red.). Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce (PolSenior). Poznań: Termedia; 2012. s. 89.
16. Klich-Rączka A., Siuda J., Piotrowicz K. i wsp. Zaburzenia funkcji poznawczych u osób w starszym wieku W: Aspekty, Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce (Pol Senior), (red.) Mossakowska M., Więcek A., Błędowski P. Poznań: Termedia; 2012. s. 118
17. Giza-Poleszczuk A. Źródła niechęci do podnoszenia wieku emerytalnego W: Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; 2008. s. 116.
18. Urbaniak B. Starsi pracownicy na rynku pracy W: Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy, red. B. Urbaniak. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa; s. 12
19. Golinowska S., Gęsicka G. Praca z perspektywy wieku W: W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym. Warszawa: UNDP; 2004. s. 205.
20. DzU z 2004 r., nr 99, poz.1001
21. Kryńska E. Osoby starsze na rynku pracy W: Rynek pracy, Karpowicz E.(red.). Studia BAS. Warszawa: BAS; 2007. s. 155
22. Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ W: Uchwała Nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, Monitor Polski, Warszawa 14.02.2014, poz. 115, s. 6.
23. Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020 <http://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/zalozenia-dlugofalowej-polityki-senioralnej-w-polsce-na-lata-20142020/>
24. Kryńska E. W poszukiwaniu sposobów zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej – rekomendacje W: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych, (red.) Kryńska E. Warszawa: IPiSS; 2013. s. 275.
25. Urbaniak B. Flexicurity – moda czy nowa szansa dla osób po 50. roku życia, W: Polityka społeczna w procesie integracji europejskiej. Przegląd problemów. Rączaszek A., Koczur W. (red.). Katowice: AE; 2009. s. 286.