

Andżelika LIBERTOWSKA\*

## **SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+ NA RYNKU PRACY W POLSCE WOBEC PRZEMIAN DEMOGRAFICZNYCH**

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2017.075.12

Obserwowane obecnie trendy demograficzne pokazujące niekorzystne tendencje zmian i mające bezpośrednie przełożenie na rynek pracy dotyczą coraz większej liczby krajów rozwiniętych, w tym Polski. Związane są one z procesem starzenia się zasobów pracy i stanowią zagrożenie dla wielu dziedzin życia społeczno-gospodarczego. W związku z rosnącym bezrobociem, ujemnym przyrostem naturalnym oraz obecnym trybem życia skutki tych zmian są coraz bardziej odczuwalne i wymagają zwiększonego zaangażowania władz rządowych. W odpowiedzi na te problemy na przestrzeni ostatnich lat powstało kilka programów, których celem jest aktywizacja osób w wieku 50+, a których to skuteczność pozwoli na większą swobodę obcowania na rynku pracy wskazanej grupie wiekowej. W związku z tym celem artykułu jest przedstawienie sposobów działań ukierunkowanych na wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 50+, wynikających z przyjętej dla Polski polityki senioralnej.

**Słowa kluczowe:** starzenie się społeczeństwa, kryzys demograficzny, rynek pracy osób w wieku 50+

### **1. WPROWADZENIE**

Ostatnie ćwierćwiecze uznaje się za czas spowolnienia przemian rozwojowych w demografii ludności nie tylko w Polsce, lecz również w świecie, obejmując coraz więcej krajów rozwiniętych. Oznacza to, że udział osób starszych (powyżej 60 roku życia) w ogólnej liczbie populacji systematycznie rośnie. Problem starzenia się społeczeństw związany jest bezpośrednio ze spadkiem liczby urodzeń

---

\* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

w stosunku do liczby zgonów w społeczeństwie. Jednak proporcje te są jedynie wynikiem pewnych zmian zachodzących w sferze społeczno-gospodarczej, które obejmują przede wszystkim:

- duże tempo życia;
- przyjęcie pewnych niekorzystnych nawyków związanych z żywieniem (kalorycznością diety);
- wybór stylu życia w którym pierwszeństwo ma zdobywanie wykształcenia i statusu społeczno-ekonomicznego w miejsce budowania rodziny;
- konsumpcjonizm oraz swobodna wymiana dóbr i usług, a także mobilność czynników produkcji;
- wzrost postępu technicznego oraz osiągnięć w zakresie medycyny;
- wzrost świadomości i polepszenie warunków socjalno-bytowych społeczeństw prowadzące do osiągnięć z zakresu higieny.

Wszystkie wymienione czynniki przekładają się na wydłużenie trwania życia, przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń i prowadzą do pogłębiającego się kryzysu demograficznego, który stanowi przede wszystkim problem i wyzwanie dla współczesnych społeczeństw.

Sytuację demograficzną osób starszych pogarszają również czynniki, które dodatkowo demotywują tę grupę wiekową do pozostania na rynku pracy. Duże zagrożenie z ich strony stanowią czynniki reprezentujące stereotypy związane z obecnością czy też chęcią wejścia na rynek pracy osób w wieku 50+. U ich podstaw leżą opinie, że starzejąca się załoga jest zagrożeniem dla konkurencyjności przedsiębiorstw, starsi pracownicy mają poważne luki kompetencyjne i jednocześnie są niechętni uzupełnianiu kwalifikacji, często chorują, są zacofani technologicznie, a standardy ich pracy odbiegają od wymagań stawianych przez współczesność (Błaszczuk, 2016, s. 54).

W obliczu niekorzystnych kierunków zmian demograficznych, niewykorzystanie potencjału przynależnego starszym pracownikom oznaczałoby drastyczny wzrost obciążeń społecznych w systemach emerytalnych, ochrony zdrowia i opieki społecznej i w konsekwencji poważne naruszenie płynności finansów publicznych, co doprowadziłoby do wzrostu obciążeń dla ludności pracującej (składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatków) (Urbanik, 2006, s. 13). Zdaniem Trafiałek o kapitale ludzkim tkwiącym w ludziach starszych stanowią następujące potencjały (2006, s. 2014-2016):

- ekonomiczny, jako uzupełnienie finansowe budżetów rodzinnych,
- konsumencki, mówiący o zapotrzebowaniu na specyficzne dobra lub usługi, np. lekarstwa, opieka zdrowotna itp.,
- opiekuńczy i samopomocowy, z uwagi na aktywność będącą alternatywą dla instytucji publicznych,
- kulturowy, stanowiący przywiązanie do tradycji i systemu wyznawanych wartości budujących i utrwalających tożsamość kulturową,
- integracyjny i emocjonalny, przejawiający się bezinteresowną aktywnością w środowisku rodzinnym i lokalnym, np. we wspólnotach i organizacjach poza-

rządowych; ponadto ludzie starsi stanowią czynnik spajający i inicjujący spotkania członków rodzin,

- edukacyjny, który przejawia się przekazem wiedzy, dzieleniem się doświadczeniem, doradztwem w stosunkach zawodowych i środowiskowych,
- polityczny, wyrażony w opinii solidnego i zdyscyplinowanego elektoratu.

Wobec powyższego celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sposobów działań ukierunkowanych na wzrost aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.

## 2. SYTUACJA DEMOGRAFICZNA OSÓB W WIEKU 50+

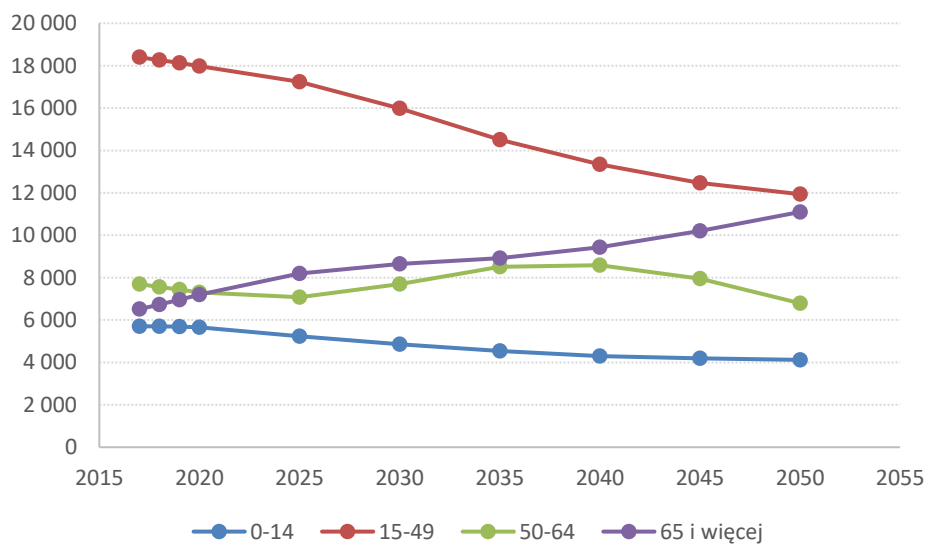
Długość trwania życia w Polsce stopniowo się wydłuża. Mężczyźni obecnie żyją średnio 73,7 lat, a kobiety o osiem lat dłużej (GUS, 2016, s. 474). Jak wskazują dane Eurostatu dla roku 2010, Polacy w wieku 38 lat wyznaczali medianę dla średniego wieku, natomiast do 2060 r. granica ta miałyby się przesunąć do 53 lat, co spowoduje, że Polska z pozycji niemal lidera zmieni status na kraj o społeczeństwie jednym z najstarszych w Europie (EPRS, 2013, s. 2).

Niekwestionowanym czynnikiem wpływającym na zjawisko starzenia się społeczeństwa są dane dotyczące liczby urodzeń w Polsce. Przyrost naturalny w Polsce jest ujemny, a jego wskaźnik dla krajów Unii Europejskiej wynosi 191 (por. tab. 1). Szacuje się, że obecna liczba urodzeń jest prawie o połowę niższa od danych dotyczących ostatniego wyżu demograficznego (pierwsza połowa lat 80. XX w.), a powinna rozpocząć znaczną tendencję wzrostową już od 1990 r. (GUS, 2015, s. 4). Byłoby to naturalną konsekwencją wchodzenia w okres płodności licznych roczników kobiet urodzonych po 1970 r. Zamiast tego w okresie aż do 2003 r. urodziło się najmniej dzieci od momentu zakończenia II wojny światowej (GUS, 2015, s. 4). Gdy weźmiemy również pod uwagę obecną dzietność kobiet i wiek urodzenia pierwszego dziecka, można wysnuć niekorzystny wniosek, że po 1989 r. liczba urodzeń nie jest już gwarantem zastępowalności pokoleń.

Tabela 1. Przyrost naturalny w Polsce w latach 1990-2014 (GUS, 2016, s. 474)

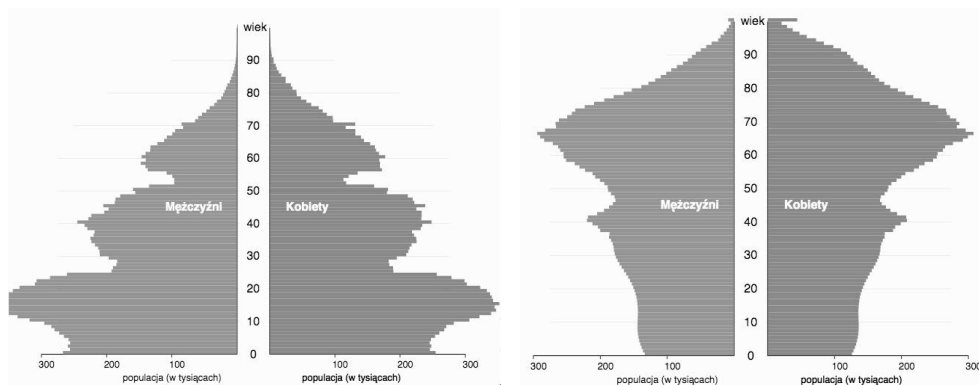
1990		2000		2014	
EU28	PL	EU28	PL	EU28	PL
<b>945</b>	<b>197</b>	<b>309</b>	<b>10</b>	<b>191</b>	<b>-1</b>

Prognozy dotyczące struktury ludności w perspektywie kolejnych kilkudziesięciu lat wskazują na pogłębiający się proces starzenia społeczeństwa polskiego (rys. 1 i 2). Jak wynika z prognoz dla 2060 r., na każdą osobę w wieku 65+ będą przypadać w Polsce zaledwie 2 osoby w wieku produkcyjnym, przy obecnej liczbie 5 osób (EPRS, 2013, s. 3).



Rys. 1. Prognoza struktury ludności dla Polski w latach 2017-2050 w tys. (GUS)

Obecnie udział ludzi młodych w populacji polskiej jest widocznie zarysowany, kształtując naszą pozycję na arenie europejskiej jako społeczeństwa jednego z najmłodszych demograficznie (Eurostat, 2011, s. 4). Jednak już dziś można zauważyć wyraźne wypiętrzanie się grupy ludzi powyżej 50 r.ż. (GUS). Udział osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do ludzi młodych będzie dalej się zwiększał. Będzie to wynikać ze spadkowych trendów w liczbie osób młodych (0-49), przy jednoczesnej stagnacji lub wzrostowym kierunku zmian w liczebności osób w wieku 50+ (rys. 1). W związku z tym, do 2050 r. struktura ludności w Polsce odwróci swoje proporcje w porównaniu do danych z roku 1970 (rys. 1). Prognozy Eurostatu na rok 2060 wskazują, że udział osób powyżej 65 r.ż. w ogólnej liczbie ludności ma osiągnąć poziom 34,5%, stanowiąc wynik wyższy od średniej dla UE-27 o 5% (2011, s. 4). Dodatkowo osoby w wieku 80+ mają stanowić ponad 12% ogólnej liczby ludności, przy obecnym udziale na poziomie ok. 4%, również przewyższając wynik dla średniej unijnej (12%). Powyższe dane składają się na obraz społeczeństwa, którego stosunek osób w wieku 65+ w do ludzi młodych (15-64) w roku 2060 wynosił będzie 64%, co daje 3. miejsce, za Łotwą i Rumunią, w rankingu dotyczącym struktury wieku krajów europejskich (Eurostat, 2011, s. 4).



Rys. 2. Struktura ludności w Polsce w roku 1970 (po lewej) oraz 2049 (po prawej) (GUS)

Sytuacja ludzi starszych w społeczeństwie ulegała zmianom na przestrzeni lat. Za moment przełomowy zmian dotyczących postrzegania tej grupy ludzi w społeczeństwie, zmierzający do narastającej dyskryminacji ze względu na wiek, uznaje się zapoczątkowanie zmian w ramach transformacji systemowej w Polsce po 1989 r. Jak wskazuje Synak, to właśnie ta grupa najbardziej odczuła zmiany odnoszące się do integracji społecznej czy aktywnego włączania się w życie społeczeństwa postkomunistycznego (2002, s. 16). Wynika to przede wszystkim z gwałtownych zmian w wyznawanym dotąd systemie wartości i zanegowaniu niemal całego dobrodziejstwa ustroju, któremu poświęcili większość życia. Tę część społeczeństwa z dnia na dzień zaczęto traktować jako beneficjentów i popleczników minionego ustroju. Dawni pracownicy przedsiębiorstw państwowych, uposażani dotąd w liczne przywileje, na skutek zmian ustrojowych nagle utracili posiadany dotąd status społeczny. Dodatkowo sytuacja uległa pogorszeniu wraz z wprowadzeniem w 1997 r. niekorzystnych warunków waloryzacji świadczeń emerytalnych, co wywołało konieczność włączenia w nurt rozważań nad dyskryminacją osób starszych czynników o charakterze ekonomicznym. Rezultatem tych zmian dla przestrzeni społeczno-gospodarczej było zamknięcie się ludzi starszych w obrębie własnych domostw i stanie się fundamentem dla grupy odbiorców telewizji (Klimczuk, 2012, s. 47).

Ekspertki z dziedziny gerontologii społecznej twierdzą, że ślady poprzedniego ustroju będą stopniowo zacierane, poczynając dopiero od populacji ludzi urodzonych w latach 50. XX w. (Klimczuk, 2012, s. 49). Już obecnie można zauważyć, że osoby te cechuje lepsze wykształcenie, brak sentymentów związanych z funkcjonowaniem w poprzednim ustroju, większa aktywność społeczna i pozarodzinna, większe samoorganizowanie się oraz autonomia w kierowaniu własnym życiem. W związku z tym potencjał drzemący w populacji ludzi starszych stale rośnie i zaleca się jego zdiagnozowanie i wykorzystanie, szczególnie w obszarze aktywności społeczno-gospodarczej. Zasoby niematerialne tkwiące w ludziach w pode-

szyłym wieku z uwagi na szeroko opisywany kryzys demograficzny mogą stać się kluczem do pobudzania i podtrzymywania aktywności gospodarczej Polaków w przyszłych okresach.

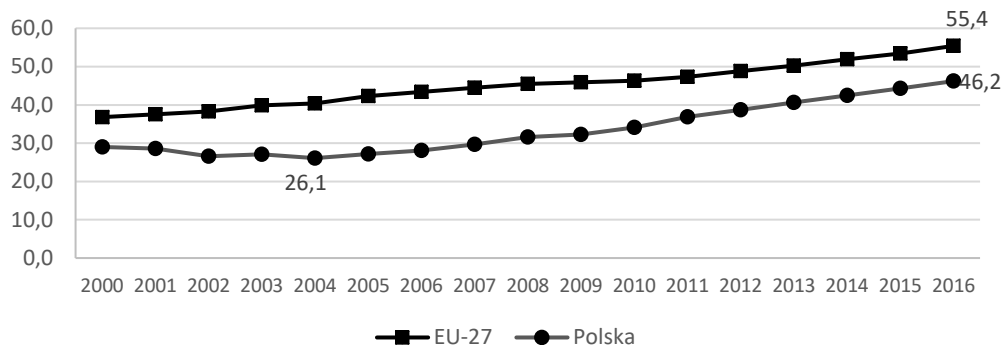
### 3. RYNEK PRACY WOBEC OSÓB POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Liczne programy na rzecz walki z nierównym traktowaniem osób starszych w społeczeństwie w ciągu ostatnich kilku lat przynoszą wymierne korzyści w postaci pozytywnych zmian odnoszących się do rynku pracy. Jednak zbyt gwałtowne procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa powodują, że bilans tych zmian wypada wciąż niekorzystnie dla wskazanej grupy wiekowej. Potwierdzeniem tego są następujące dane (MRPiPS, 2016, s. 1):

- liczba bezrobotnych w wieku 50+, spadła w roku 2015 o 9,5% w stosunku do roku poprzedniego, co stanowi zbyt wolne tempo spadku w porównaniu z ogólną tendencją zmian dla całej populacji (spadek o 14,3%);
- udział osób w wieku 50+ w grupie osób bezrobotnych wynosił 27,5%, wobec 26% w 2014 r. Warto również podkreślić, że udział ten w 2005 r. kształtował się na poziomie niespełna 16%.

W obliczu tych niesprzyjających warunków, warto mimo wszystko przytoczyć również pozytywne kierunki zmian dotyczące aktywności zawodowej i zatrudnienia osób powyżej 50 r.ż., które to prezentują powolne, jednak korzystne tendencje.

Po pierwsze liczba osób pracujących w wieku 50+ wzrosła o 3,2%, przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia w tej grupie z 32,4% do 33,4% oraz o 0,9% w grupie wiekowej 15+ (MRPiPS, 2016, s. 1). Wynika z tego, że wzrost liczby pracujących w grupie ludzi starszych znacząco poprawił statystyki dla ogółu populacji. Dodatkowo warto wspomnieć, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 w Polsce w 2016 r. nadal pozostaje dużo niższy od jego średniej wartości dla krajów członkowskich UE (rys. 3). Należałoby jednak docenić jednocześnie dwa zjawiska widoczne na rysunku 2. Pierwszym z nich jest tendencja wzrostowa tego wskaźnika utrzymywana nieprzerwanie od 2004 r., kiedy to jego wartości były najniższe od początku XXI w. Oznacza to, że aktywność zawodowa osób w danej grupie wiekowej znacznie się zwiększyła. Drugi aspekt wiąże się ze stratą odnoszącą się do średniej unijnej dla tego wskaźnika, która sukcesywnie ulega redukcji i w 2016 r. wynosiła 9,2%. W związku z tym przytoczone dane są wyrazem powolnej poprawy sytuacji starszych pracobiorców, z wciąż jednak zarysowanym dystansem w stosunku do pozostałych krajów europejskich, co należy traktować jako obszar roboczy dla programów aktywizacji zawodowej przedmiotowej grupy wiekowej (Rada Ministrów, 2013a, s. 67-68).



Rys. 3. Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 w Polsce i w UE (w procentach) Eurostat

Niska aktywność osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy jest odzwierciedleniem wciąż dużej siły działania tzw. *retirement push & pull factors*, czyli czynników przyciągających dane osoby do powiększania grona emerytów i jednocześnie utrudniające utrzymanie się tych osób na rynku pracy. Łączne działanie tych czynników określa się mianem „wypychania” z rynku pracy. Wśród nich wyróżnia się przede wszystkim czynniki o charakterze ekonomicznym (Błaszczuk, 2016, s. 53). Dotyczą one przede wszystkim osób nisko uposażonych, dla których bilans zysków i strat wypada korzystniej od momentu przejścia na emeryturę. Dodatkowo osoby te często rozważają możliwość uzupełnienia budżetu w wyniku pracy w szarej strefie. Ponadto wśród czynników wypychających osoby starsze z rynku pracy wskazuje się te, związane z brakiem lub zbyt niskim poziomem wykształcenia, stanem zdrowia, zakorzenieniem społecznym i stereotypowym (postrzeganie procesu przejścia na emeryturę jako naturalnego porządku rzeczy, zasłużonego odpoczynku), trudną i niestabilną sytuacją na rynku pracy oraz wciąż małą skutecznością bodźców zachęcających do pozostania na nim (Błaszczuk, 2016, s. 54).

## 4. POLITYKA RYNKU PRACY WOBEC STARSZYCH PRACOBIORCÓW

### 4.1. Korzyści płynące z zatrudniania osób w wieku 50+

Przytoczone powyżej dane wskazują na wciąż niską aktywność zawodową seniorów. Jak podaje Schimanek, przyczyną staje się wciąż niska świadomość społeczna dotycząca wagi i znaczenia tego problemu (2006, s. 9). Jednocześnie autor podkreśla, że problemem nie są ramy instytucjonalno-prawne, lecz zbyt niska sku-

teczność i sposobność w ich wykorzystywaniu. W związku z tym poleca podjęcie przez rząd szerokich działań na rzecz promowania aktywności zawodowej seniorów oraz niwelowania zachowań dotyczących nierównego traktowania tej grupy wiekowej w społeczeństwie i łamania stereotypów związanych z obecnością seniorów na rynku pracy (np. na etapie rekrutacji).

Warto przy tym podkreślić, że promowanie zatrudnienia osób po 50. roku życia to nie tylko konieczność wynikająca z niekorzystnych prognoz demograficznych. Pomijając bezsprzeczny fakt występowania pewnych ograniczeń psychofizycznych właściwych dla tej grupy wiekowej, czerpanie z tej siły roboczej niesie również wiele korzyści. Wynikają one przede wszystkim z (Kuliga, Janusz, 2016, s. 43):

- dużego doświadczenia zawodowego i życiowego osób starszych, które może stanowić istotne wsparcie dla przedsiębiorstwa; różnorodność sytuacji, których doświadczyli w życiu sprawia, że z wyzwaniem radzą sobie często lepiej niż ludzie młodzi;
- posiadania wiedzy i kompetencji, zdobywanych przez całe życie, których to często brakuje osobom młodym;
- lojalności, rzetelności i odpowiedzialności w podejściu do zadań;
- posiadania autorytetu i szacunku ze strony młodszych pokoleń, co sprawia, że są rekomendowani na stanowiska menedżerskie.

Ponadto osoby starsze z racji posiadanego doświadczenia, zdobytych kompetencji i osiągnięcia pewnej pozycji społeczno-rodzinnej lepiej radzą sobie ze stresem. Wynika to z faktu, że ich poukładane życie rodzinne, posiadanie dzieci, wnuków napawa radością, z której czerpią i na której opierają swój system wartości. W związku z tym, nie odczuwają presji zawodowej na taką skalę, jak ludzie młodzi, którzy dopiero rozpoczynają układanie sobie życia zawodowego i prywatnego. Ten brak presji często może okazać się kluczowy w podejściu do powierzonych zadań, gdyż pozwala na pełniejszy profesjonalizm w ich realizacji.

Jak wynika z powyższego, w ludziach starszych drzemie potencjał, którego umiejętne wykorzystanie może podnieść pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa. Dodatkowo, w ramach zachęty dla pracodawców, rząd stosuje różne ulgi i świadczenia, z których można skorzystać w przypadku zatrudnienia osób 50+. Są to m.in. (Ustawa..., 2004):

- czasowe lub bezterminowe zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- skrócenie okresu opłacania urlopu chorobowego do 14 dni (w przypadku pozostałych pracowników – 33 dni);
- dofinansowania do kursów i szkoleń zawodowych pochodzące z tzw. funduszu szkoleniowego, które mogą sięgać nawet do 80% kosztów szkolenia;
- bezpłatna pomoc doradcy zawodowego oferującego porady zawodowe w trybie indywidualnym, analizy kompetencji pracowników po 50 r.ż. wraz z propozycją szkoleń, mających na celu uzupełnienie kwalifikacji;
- dofinansowanie lub zwrot kosztów z tytułu doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy osób w wieku 50+;



- refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia lub składki na ubezpieczenie społeczne dla osób powyżej 50 r.ż. zatrudnianych w ramach prac interwencyjnych lub publicznych.

#### 4.2. Sposoby aktywizacji osób w wieku 50+

Diagnoza stanu obecnego w stosunku do aktywności zawodowej osób w wieku 50+ wskazuje na szereg wyzwań, które stoją przed polityką wobec tej grupy zawodowej. Odpowiedzią na nie w dużej mierze staje się rządowy program „Solidarność Pokoleń”, którego głównym celem jest osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata o wysokości 50% (Rada Ministrów, 2013a, s. 5). Realizacja celu głównego odbywa się przy identyfikacji i osiągnięciu 6 celów szczegółowych, które odnoszą się do obszarów wyzwań wynikających przede wszystkim z priorytetów strategii rozwoju kraju. Ponadto dla każdego z celów szczegółowych zdefiniowano priorytety oraz kierunki działania (tab. 2).

Tabela 2. Wybrane kierunki zmian w ramach Programu „Solidarność pokoleń”  
(na podstawie (Rada Ministrów, 2013a, s. 32-54))

Priorytet	Wybrane kierunki zmian
<b>Cel 1. Dostosowanie kompetencji oraz podniesienie kwalifikacji osób 45+ z perspektywy potrzeb rynku pracy</b>	
Priorytet 1.1. Rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości jej odbiorców	rozwój oferty edukacyjnej i rozwojowej dla osób w wieku 45+ (szkolenia zawodowe, włączenie procesu edukacji w planowanie rozwoju zawodowego pracownika, rozwój kompetencji z zakresu nowych technologii itp.);
Priorytet 1.2. Uczenie się przez całe życie jako czynnik wspierający aktywność zawodową	wsparcie dla systemu informacji o dostępie do edukacji i szkoleń; upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie;
Priorytet 1.3. Wdrożenie rozwiązań zachęcających pracodawców (szczególnie MŚP) do rozwoju kompetencji pracowników 45+	rozwiązania systemowe zachęcające pracowników 45+ do rozwoju kompetencji (dodatkowy urlop, ulgi podatkowe, bony edukacyjne, konta szkoleniowe); doradztwo zawodowe;
Priorytet 1.4. Uwzględnienie w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji wspierania aktywności edukacyjnej osób po 45 roku życia	rozwój Krajowego Funduszu Szkoleniowego; rozwiązania systemowe dla instytucji wspierających rozwój kompetencji pracowników 45+ (zachęty finansowe, przełamywanie stereotypów, itp.).

Tabela 2 cd.

<b>Cel 2. Rozwój kultury organizacji i środowiska pracy bardziej przyjaznych pracownikom w wieku 50+</b>	
Priorytet 2.1. Rozwój systemów planowania kariery zawodowej, zdobywania kompetencji oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w celu wykorzystania potencjału pracowników w wieku 50+	rozwój idei i umiejętności zarządzania wiekiem (identyfikacja, rozwój i upowszechnianie wśród pracodawców (osób odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi) dobrych praktyk z tego zakresu z uwzględnieniem sposobów ich wdrażania, praktykę funkcjonowania w firmach różnej wielkości i różnych branż oraz koszty i korzyści takich rozwiązań; wsparcie finansowe (dotacje i/lub pożyczki) oraz doradczo-konsultacyjne dla pracodawców wdrażających lub doskonalących rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem w długim okresie i planowania kariery zawodowej; wsparcie finansowe dla instytucji rynku pracy i innych realizujących wspólnie z pracodawcami działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi; dostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości osób 50+.
Priorytet 2.2. Poprawa warunków pracy oraz wzrost motywacji i zadowolenia z pracy pracowników w wieku 50+	
Priorytet 2.3. Wdrożenie rozwiązań systemowych zachęcających pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia osób w wieku 50+	
Priorytet 2.4. Poprawa wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników w wieku 50+, a także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek w firmach i instytucjach	
<b>Cel 3. Zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową</b>	
Priorytet 3.1. Upowszechnienie w instytucjach rynku pracy instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanych do osób w wieku 50+ oraz poprawa ich skuteczności	lepsze dopasowanie aktywnej polityki rynku pracy do grupy osób bezrobotnych; tworzenie wyspecjalizowanych centrów wsparcia dla osób 50+ poszukujących pracy (np. centra kariery zawodowej osób 50+); stworzenie kompleksowego systemu wsparcia rozwoju przedsiębiorczości dla osób 50+, wykorzystującego potencjał istniejących instytucji, uwzględniającego zmiany w legislacji, wsparcie w zakładaniu firm; rozwój instytucji zwalniających z opieki nad wnukami (żłobków, przedszkoli, świetlic itp.); rozwój instytucji zmniejszających ciężar opieki nad osobami starszymi.
Priorytet 3.2. Rozwój przedsiębiorczości z zaangażowaniem osób w wieku 50+, w tym przedsiębiorczości społecznej	
Priorytet 3.3. Wdrożenie systemowych rozwiązań zachęcających osoby w wieku 50+ do pozostawania w zatrudnieniu i podejmowania pracy	
<b>Cel 4. Wspieranie idei aktywnego i zdrowego starzenia się</b>	
Priorytet 4.1. Upowszechnianie idei aktywnego i zdrowego starzenia się	upowszechnianie wizerunku aktywnej starości w społeczeństwie, promowanie aktywnego i zdrowego trybu życia; promocja wykorzystania ZFŚS na rzecz zdrowego i aktywnego starzenia się; wzrost form aktywności na płaszczyznach pozazawodowych; wypracowanie rozwiązań do współpracy na szczeblu regionalnym i lokalnym; rozwój programów profilaktyki zdrowotnej.
Priorytet 4.2. Upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej oraz możliwości poprawy kondycji fizycznej i psychicznej osób w wieku 50+	
Priorytet 4.3. Wspieranie zmian systemowych rozwiązań dotyczących aktywnego i zdrowego starzenia się poprzez współpracę w tym zakresie	

Tabela 2 cd.

<b>Cel 5. Rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób 50+</b>	
Priorytet 5.1. Stworzenie i rozwijanie stałych form współpracy i koordynacji działań rządu, samorządów regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, reprezentacji organizacji pozarządowych, reprezentacji podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów w sferze aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+	działania promocyjne na różnych szczeblach i z zastosowaniem różnych środków przekazu; wspieranie przez rząd i samorządy regionalne programów i projektów aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób 50+ realizowanych na poziomie regionalnym i lokalnym.
Priorytet 5.2. Rozwój współpracy na rzecz zatrudnienia osób w wieku 50+, samorządów terytorialnych, pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, środowisk naukowych i mediów na poziomie regionalnym i lokalnym	
<b>Cel 6. Ograniczenie korzystania z transferów społecznych osób w wieku przedemerytalnym</b>	
Priorytet 6.1. Wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego	zwiększenie świadomości osób na temat korzyści wynikających z przedłużenia aktywności zawodowej; opracowanie rekomendacji dla zmian przepisów zniechęcających beneficjentów świadczeń społecznych do aktywności zawodowej.
Priorytet 6.2. Stopniowe ograniczanie alternatywnych dróg aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem systemu świadczeń społecznych	

Realizacja celów szczegółowych programu „Solidarność pokoleń” obejmuje również nadanie pięciu priorytetów o charakterze nadrzędnym, które odnoszą się do pewnych szczególnych grup ludzi lub działań w ramach struktury 50+. Podgrupami tymi są m.in. (Program..., 2013, s. 32-33):

- kobiety;
- osoby z niepełnosprawnością;
- mieszkańcy terenów wiejskich;
- działania na rzecz utrzymywania solidarności międzypokoleniowej.

Program „Solidarność pokoleń” szeroko opisuje kwestie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ i jest zbieżny z Załoženiami Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce w latach 2014-2020 (ZDPS), przyjętej uchwałą Rady Ministrów RP nr 238 z dnia 24.12.2013 r. Przyjęte założenia w ramach ZDPS w obszarze aktywizacji zawodowej opatrzone są głównym celem, stanowiącym „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+” (Rada Ministrów, 2013b, s. 27).

Realizacja celu głównego ZDPS opiera się na celach szczegółowych sformułowanych jako (Rada Ministrów, 2013b, s. 27-28):

- upowszechnienie oferty edukacyjnej, poprawa jej jakości oraz dostosowanie zarówno do potrzeb rynku pracy, jak i do potrzeb oraz możliwości odbiorców (pracowników i poszukujących pracy w wieku 50+);
- tworzenie warunków pracy przyjaznych pracownikom i stosowanie rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem;
- zwiększenie skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową osób 50+ oraz 60+;
- rozwój współpracy na rzecz wzrostu zatrudnienia osób w wieku 50+.

Innym dokumentem potwierdzającym przyjęte założenia wynikające z powyższych programów krajowych jest raport opracowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na podstawie analiz prowadzonych przez OECD pt. *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia. Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem*. Raport wskazuje obszary wymagające zmian lub nowych reform, które mają na celu zachęcenie pracowników do wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zwiększą szansę starszych pracowników na znalezienie zatrudnienia. W ramach rekomendacji zaleca się prowadzenie działań w trzech obszarach (MPiPS, 2015, s. 10-11). Pierwszy obszar dotyczy stosowania zachęt do pozostawania w zatrudnieniu. Należy podjąć działania zapobiegające wycofywaniu się z rynku pracy przez pryzmat systemu rent z tytułu niezdolności do pracy, kobiet na rynku pracy, przyszłych emerytur, zasiłków dla bezrobotnych oraz systemu pomocy społecznej. Prace w tym zakresie powinny dotyczyć ujednoczenia przepisów i regulacji obowiązujących w zakresie powszechnego systemu emerytalnego. Drugim obszarem wymagającym zmian w korzystnym kierunku jest usuwanie barier związanych z zatrudnieniem po stronie pracodawców. Realizacja tych założeń powinna się odbywać przez: ujednoczenie przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, promowanie zarządzania i organizacji pracy z punktu widzenia cyklu życia (zarządzanie wiekiem), poprawę warunków kobiet na rynku pracy, podniesienie sprawności rozpowszechniania dobrych praktyk oraz poprawę możliwości wymiany doświadczeń. Trzeci obszar wskazuje na konieczność poprawy zatrudnialności starszych pracowników przez szkolenia ukierunkowane na zdobycie zatrudnienia, tworzenie placówek opiekuńczych, pozwalających na odciążenie ludzi starszych, stanowiących wsparcie dla członków rodzin oraz podjęcie działań profilaktycznych celu poprawy zdrowia.

## 5. ZAKOŃCZENIE

Problem starzenia się społeczeństwa staje się coraz bardziej zauważalny na rynku pracy krajów europejskich, w tym również w Polsce. Rosnący poziom bezrobocia, spadek liczby urodzeń w stosunku do liczby zgonów oraz istniejące

w społeczeństwie trendy dotyczące określonego stylu życia zaowocowały pojawieniem się określenia „kryzysu demograficznego” w polskiej gospodarce. Dodatkowo uspienie władz rządowych w zakresie podjęcia działań profilaktycznych zmierzających do eliminacji bierności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym spowodowało obecny chaos w systemie emerytalnym oraz społeczne rozchwianie stanowiące poważne zagrożenie dla różnych sfer życia, w tym w szczególności dla finansów publicznych.

Z drugiej strony należy docenić obserwowany od kilku lat zwrot ukierunkowany na aktywizację osób starszych i przynieszone przez niego korzyści. Rezultatem tych zmian i wynikającej z nich przyjętej polityki senioralnej jest powstanie kilku istotnych i zasadnych programów łagodzenia skutków obserwowanego obecnie procesu starzenia się społeczeństwa. Warto podkreślić, że skuteczność i konsekwencja w wypełnianiu ich założeń pozwoli w dużym stopniu na podniesienie aktywności osób w wieku 50+. Jako kluczową potrzebę wyróżnioną w ramach wszystkich programów wymienia się konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki edukacyjnej. Ponadto powodzenie programów wsparcia na rzecz aktywizacji starszych pracobiorców oparte jest również na skuteczności działań promocyjnych dotyczących przyjaznych postaw wobec starszej grupy wiekowej na rynku pracy. Zatarcie społecznych stereotypów dotyczących kompetencji i roli osób starszych w przedsiębiorstwie pozwoli samym zainteresowanym otworzyć się na rynek pracy, co spowoduje naturalne przesunięcie się granicy aktywności zawodowej, współbieżne ze zmianami demograficznymi, które będą następować w kolejnych dziesięcioleciach.

## LITERATURA

- Błaszczuk, B. (2016). Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce. *Gerontologia Polska*, 24.
- European Parliamentary Research Service (2013). *Ageing population: projections 2010-2060 for the EU27*.
- Eurostat (2011). Population projections 2010-2060. EU27 population is expected to peak by around 2040. One person in eight aged 80 or more in 2060. *Eurostat Newsrelease*, 80.
- Główny Urząd Statystyczny (2015). *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym w Polsce do 2014 r.* Warszawa..
- Główny Urząd Statystyczny (2016). *Rocznik Demograficzny*. Warszawa.
- Klimeczuk, A. (2012). *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie miasta Białystok*. Lublin: Wydawnictwo Wiedza i Edukacja.
- Kuliga, M., Janusz, P. (2016). Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy na przykładzie województwa podkarpackiego. *Think*, 1(25).
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2015). *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia. Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem*. warszawa.

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2016). *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2015 r.* Warszawa.
- Rada Ministrów (2013a). *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+.* Warszawa.
- Rada Ministrów (2013b). *Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020, Załącznik do uchwały nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 (poz. 118).* Warszawa.
- Schimanek, T. (2006). *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób,* Warszawa: Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności.
- Synak B. (2002). *Problematyka badawcza i charakterystyka badań.* In: B. Synak (red.), *Polska starość.* Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Trafiałek E. (2006). *Starzenie się i starość: Wybór tekstów z gerontologii społecznej.* Kielce: Wszechnica Świętokrzyska.
- Urbaniak B.E. (2006). *Starsi pracownicy na rynku pracy UE w perspektywie do 2050 roku,* In: J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich.* Łódź: Zakład Demografii UŁ.
- Ustawa z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z póź. zm. (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).

## THE SITUATION OF PEOPLE OVER FIFTY YEARS OF AGE IN THE LABOR MARKET IN POLAND AGAINST DEMOGRAPHIC CHANGES

### Summary

The currently observable unfavorable demographic trends have a direct influence on the labor market in an increasing number of developed countries, including Poland. They are related to the aging of the labor force and are a threat to many areas of socio-economic life. Due to rising unemployment, a negative rate of natural increase, and the modern lifestyle, the effects of these changes require government involvement. In response to these problems, a number of programs have been launched over the last few years, aiming at the workplace integration of people aged 50+. The effectiveness of these programs gives people over 50 years old greater labor market freedom. In view of the above, the aim of the article is to present actions that will increase the activity of people aged 50+ in the workplace. These actions are convergent with the policy adopted for senior citizens in Poland.

**Keywords:** aging population, demographic crisis, labor market of people aged 50+