

**Anna Niewiadomska**

Uniwersytet Zielonogórski

e-mail: a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

---

## WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU ZAWODOWEGO OSÓB STARSZYCH – POLSKA PERSPEKTYWA

---

**Streszczenie:** Zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych stanowi jeden z głównych celów polityki rynku pracy w Polsce. Z uwagi na rosnący udział osób starszych w populacji ogółem coraz większe znaczenie ma kwestia podnoszenia efektywności wykorzystania ich potencjału zawodowego. Jest to dlatego ważne, że zdecydowano się na stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego, co oznacza wydłużanie czasu aktywności zawodowej. Celem artykułu jest identyfikacja stopnia wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych w Polsce. Identyfikacji tej dokonano na podstawie analiz rzeczywistych zmian aktywności ekonomicznej osób starszych mających miejsce w przeszłości. Ponadto podjęto próbę oceny dotychczasowych działań podejmowanych na rzecz aktywizacji starszych zasobów pracy.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, aktywność zawodowa, osoby starsze, bezrobocie.

DOI: 10.15611/sie.2014.2.07

### 1. Wstęp

Kwestia aktywności zawodowej osób starszych jest przedmiotem licznych debat oraz jednym z głównych obszarów tematycznych uwzględnianych od wielu lat w strategii rozwoju Unii Europejskiej. Nie ulega wątpliwości, że wraz ze starzeniem się ludności kontynentu następuje proces starzenia się zasobów pracy. Polska, podobnie jak pozostałe państwa Europy Środkowej i Wschodniej, doświadczyła zmiany kierunku procesów demograficznych w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Co więcej, jak wskazują długoterminowe prognozy, dynamika starzenia się społeczeństwa polskiego będzie jedną z najwyższych w Europie. W związku z tym, że spada liczba osób młodych wchodzących na rynek pracy, szczególnego znaczenia nabiera kwestia aktywizowania starszych zasobów pracy. Jest to tym bardziej istotne, że wskaźniki aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego są w Polsce na stosunkowo niskim poziomie. Świadomość tego faktu sprawiła, że zdecydowano się na stworzenie rozwiązań, które miały ułatwić zatrudnianie osób znajdujących się w wieku niemobilnym.

Ostatnie kilka lat to także okres przejścia od rozwiązań, które sprzyjały wczesnemu odchodzeniu z rynku pracy – m.in. przywilejów emerytalnych – do promowania idei dłuższej aktywności zawodowej. Zdecydowano się przy tym na stopniowe podniesienie wieku emerytalnego w Polsce. Zmiany struktury wiekowej zasobów siły roboczej, nasilona emigracja ludzi młodych oraz presja konkurencji na rynku stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania. O ile zatrzymywanie bądź pozyskiwanie doświadczonych i dojrzałych pracowników jest zapewne pożądane w dłuższej perspektywie, o tyle w krótkim okresie głównym celem przedsiębiorstw jest sprostanie bieżącej konkurencji. Z punktu widzenia osób starszych perspektywa dłuższej aktywności zawodowej wzbudza szczególne emocje. Wiele z nich wynika z obaw o możliwości sprostania obowiązkom zawodowym w późniejszym okresie życia. Ponadto znalezienie pracy przez osoby w wieku niemobilnym, które ją utraciły, stanowi poważny problem. Dotychczasowe badania wskazują, że dla wielu dojrzałych wiekowo pracowników utrata pracy oznacza często długoterminowe bezrobocie.

Celem artykułu jest identyfikacja stopnia wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych w Polsce. Identyfikacji tej dokonano na podstawie analiz rzeczywistych zmian aktywności ekonomicznej osób starszych mających miejsce w przeszłości. W przeprowadzonych analizach wykorzystano dane opracowane i udostępnione przez Główny Urząd Statystyczny oraz Eurostat. Analizując aktywność zawodową osób starszych, podjęto próbę odpowiedzi na pytanie o efektywność programów, których celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia tej grupy społecznej.

## **2. Osoby starsze na rynku pracy – różnorodność klasyfikacji wiekowej**

Osoby starsze oraz starość jako faza życia człowieka stanowią od wielu lat przedmiot dociekań naukowych. Głównym źródłem utrzymującego się zainteresowania wspomnianymi kwestiami jest rosnąca dynamika starzenia się społeczeństw, która – najprościej ujmując – przejawia się we wzroście udziału osób starszych w obrębie poszczególnych populacji. Tendencja ta ma miejsce zarówno w skali światowej, europejskiej, jak i poszczególnych państw. Wśród powodów wzmożonego zainteresowania osobami starszymi, czy też osobami dojrzałymi wiekowo, jest nie tylko proces starzenia się populacji ogółem, ale również starzenie się zasobów pracy.

W opinii części badaczy bezsensowne jest dociekanie granicy starości, gdyż starość rozpoczyna się w trudnym do uchwycenia momencie, różnym dla poszczególnych osób. Z tego też względu w literaturze przedmiotu termin „osoba starsza” jest różnie interpretowany, nie ma przy tym powszechnie akceptowanej statystycznej definicji, która mogłaby stanowić punkt odniesienia w analizach. Ów brak wynika między innymi z różnic występujących między poszczególnymi państwami w odniesieniu do przyjętego wieku emerytalnego czy też średniego trwania życia. Konsekwencją tego jest gromadzenie i opracowywanie danych statystycznych z podziałem na określone grupy wiekowe.

Przyjęte grupy wiekowe mogą się różnić w poszczególnych badaniach i z powodu takiego braku spójności granice między ludnością młodą, w wieku średnim i starszą są często nieostre<sup>1</sup>.

Nie ulega jednak wątpliwości, że państwa stoją dzisiaj przed koniecznością ponownego zdefiniowania starości, również w kontekście granicy wieku. Jeśli przyjąć za ową granicę tzw. wiek społeczny, czyli wiek określany na podstawie analizy ról społecznych jednostek, których charakter, zakres i hierarchia zmieniają się w poszczególnych fazach życia jednostki, to za początkową granicę starości można przyjąć moment zakończenia przez jednostkę aktywności zawodowej<sup>2</sup>.

W polskiej statystyce publicznej zgodnie z podziałem ludności według ekonomicznych grup wiekowych za osobę starszą uznaje się tę, która znajduje się w wieku poprodukcyjnym. Zgodnie z powyższym za osoby starsze uznaje się te, które ukończyły lat 60 w przypadku kobiet bądź 65 lat w przypadku mężczyzn. Przyjęcie założenia, że starość rozpoczyna się po osiągnięciu wieku emerytalnego, w polskich warunkach oznacza różnicę kilku lat w uznawanym progu starości między kobietami i mężczyznami. Podjęcie decyzji o stopniowym podnoszeniu i zrównaniu wieku emerytalnego ma zniwelować wspomnianą różnicę. Warto zwrócić uwagę, że przyjęcie obowiązującego w danym państwie wieku emerytalnego jako progu starości jest nie do końca precyzyjnym kryterium klasyfikacji jednostki do grupy osób starszych, gdyż w niektórych grupach zawodowych dopuszcza się przejście na wcześniejszą emeryturę w związku z uciążliwością wykonywanej pracy, z warunkami środowiskowymi (np. praca w kopalni) czy wysokimi wymaganiami (policjanci, psychiatry). Dodatkowo pewną niekonsekwencją jest posługiwanie się granicą starości 60/65 lat w sytuacji, gdy wiek emerytalny jest stopniowo podnoszony do 67 lat.

Niezależnie od tych wątpliwości określenie „osoba starsza” na rynku pracy jest używane w odniesieniu do osób znajdujących się w starszych grupach wieku produkcyjnego, na tzw. przedpolu starości. W statystyce GUS oraz Eurostatu odpowiada to przedziałowi wiekowemu 55–64 lata. Pięćdziesięciolatkiem znaleźli się w obrębie szczególnego zainteresowania państwa, co zaowocowało stworzeniem rozwiązań ukierunkowanych na zwiększenie zatrudnienia tej części zasobów pracy.

Zatem populacja osób starszych funkcjonujących na rynku pracy obejmuje swoim zasięgiem zarówno tych, którzy znajdują się na przedpolu starości, tj. w starszych grupach wieku produkcyjnego, jak i tych, którzy osiągnęli obowiązujący w danym kraju wiek emerytalny. Osoby starsze w pełni aktywne zawodowo stanowią grupę starszych pracowników. Warto dodać, że w literaturze anglojęzycznej, obok określenia *older workers*, pojawiają się określenia *silver workers* czy też *senior workers* odnoszące się do pracujących osób w wieku emerytalnym. Wspomniana niejedno-

<sup>1</sup> *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012*, Eurostat Statistical books, [www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final\\_statystyczny\\_portret\\_UE\\_pl.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final_statystyczny_portret_UE_pl.pdf) [dostęp: 20.07.2014].

<sup>2</sup> B. Szatur-Jaworska, *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Warszawa 2000, s. 36.

tość kryteriów klasyfikacji jednostek do populacji osób starszych stanowi pewne utrudnienie przy analizie sytuacji osób starszych na rynku pracy. Przeprowadzona w niniejszym opracowaniu analiza opiera się głównie na danych statystycznych obrazujących aktywność zawodową osób znajdujących się w starszych grupach wieku produkcyjnego.

### 3. Partycypacja osób starszych w rynku pracy w Polsce

Starzejące się społeczeństwa szukają sposobów optymalnego rozwoju w warunkach zmieniającej się struktury wieku ludności. W wielu z nich średnia długość życia przekroczyła znacznie ustalony wiek emerytalny. Z punktu widzenia rynku pracy szczególnie istotna jest struktura wiekowa zasobów siły roboczej. Jak wspomniano wcześniej, zwiększający się udział osób w najstarszych grupach wieku produkcyjnego jest przejawem starzenia się zasobów pracy. Procesu tego doświadczają niemal wszystkie państwa europejskie, z tym że jego dynamika jest różna. W przypadku Polski i pozostałych krajów Europy Środkowej i Wschodniej udział osób w wieku 55-64 lata w populacji w wieku produkcyjnym wzrośnie z 12% w 2000 r. do 22-24% w 2030 roku<sup>3</sup>. Szanse na zmianę proporcji wiekowych w zasobach siły roboczej są niewielkie, gdyż według prognoz przewiduje się również utrzymanie wskaźnika dzietności poniżej poziomu gwarantującego prostą zastępowalność pokoleń. W konsekwencji należy się spodziewać spowolnienia wzrostu udziału osób młodych wchodzących na rynek pracy. W tej sytuacji racjonalnym rozwiązaniem, promowanym w obrębie Wspólnoty Europejskiej, jest podjęcie działań zmierzających do zwiększenia efektywności wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych.

Polska jako członek Unii Europejskiej jest zobligowana do realizacji celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób starszych zostało uznane za jeden z priorytetów polityki społeczno-ekonomicznej.

Polska znajduje się w grupie państw o stosunkowo niskim poziomie zaangażowania zawodowego osób starszych. Szczególnie niekorzystnie kształtują się wskaźniki aktywności zawodowej w populacji pięćdziesięciolatków, wykazujące silną tendencję spadkową w wieku przedemerytalnym (tab. 1).

Problem wczesnej dezaktywizacji zawodowej dotyczy w znacznie większym stopniu kobiet aniżeli mężczyzn. Analiza danych z tab. 1 potwierdza wspomnianą wcześniej zależność. Otóż w prezentowanym okresie odnotowuje się znaczny spadek aktywności zawodowej kobiet w grupie wiekowej 55-59 lat – odpowiednio z 71,2% do 36,3% w 2010 r., z 72% do 42,2% w 2011 r. oraz z 73,2% do 46,6% w 2012 roku. W przypadku mężczyzn wyraźny spadek zaangażowania zawodowego odnotowywany jest w grupie wiekowej 60-64 lata. Polska jest określana jako typowy przykład państwa i społeczeństwa o kulturze „wczesnego wyjścia” z rynku pra-

---

<sup>3</sup> *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and age distribution of the world population*, United Nations, New York 2001.

**Tabela 1.** Wskaźniki aktywności zawodowej osób starszych w Polsce w latach 2010-2012 (w %)

Wiek	2010			2011			2012		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
45-49	84,3	86,5	82,1	84,7	87	82,5	84,6	86,7	82,5
50-54	<b>75,2</b>	79,5	<b>71,2</b>	<b>75,8</b>	79,5	<b>72,0</b>	<b>77,0</b>	81	<b>73,2</b>
55-59	<b>49,8</b>	<b>64,6</b>	<b>36,3</b>	<b>54,0</b>	<b>66,9</b>	<b>42,2</b>	<b>57,1</b>	<b>68,4</b>	<b>46,6</b>
60-64	20,1	<b>28,4</b>	13,0	22,5	<b>32,7</b>	13,8	24,1	<b>35,7</b>	14,2
65 +	4,8	7,8	3,0	4,9	7,8	3,0	4,8	7,7	3,0

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010-2012*, GUS, Warszawa 2014, s. 32-35.

cy. To oznacza, że w praktyce starzejący się pracownicy są wypychani z rynku pracy, dominuje wczesna dezaktywizacja zawodowa, ponadto nie ma zbyt wielu mechanizmów, które by zachęcały do dłuższej aktywności<sup>4</sup>.

Relatywnie wczesne wychodzenie z rynku pracy Polaków jest konsekwencją realizowanej do niedawna polityki „wypychania” starszych pokoleń na emeryturę. Ma to swoje historyczne uwarunkowania związane z początkami transformacji, kiedy to w sytuacji wysokiego bezrobocia wcześniejsze emerytury miały być sposobem na poprawę sytuacji na rynku pracy. Jak podkreśla E. Kryńska, obniżenie efektywnego wieku emerytalnego na skutek wprowadzenia możliwości wcześniejszego nabycia uprawnień emerytalnych przez niektóre grupy pracownicze stanowiło jeden z chętnie używanych instrumentów przywracania równowagi na rynku pracy w przypadku występowania nadwyżki podaży pracy<sup>5</sup>. Do instrumentu tego sięgnięto w latach 90., stwarzając regulacje ustawowe umożliwiające przechodzenie na emeryturę kobietom w wieku 55 lat oraz ze stażem pracy wynoszącym 30 lat, a także bez względu na wiek – mężczyznom z co najmniej 40-letnim i kobietom z 35-letnim stażem pracy. W świetle powyższego nie zaskakują dane obrazujące znaczny spadek aktywności zawodowej Polaków, którzy osiągnęli wspomniany wiek oraz spełnili określone warunki. Dodatkowo przyczyniały się do tego stosunkowo liberalne kryteria przyznawania świadczeń inwalidzkich oraz funkcjonujące w okresie 1997-2002 świadczenia i zasiłki przedemerytalne.

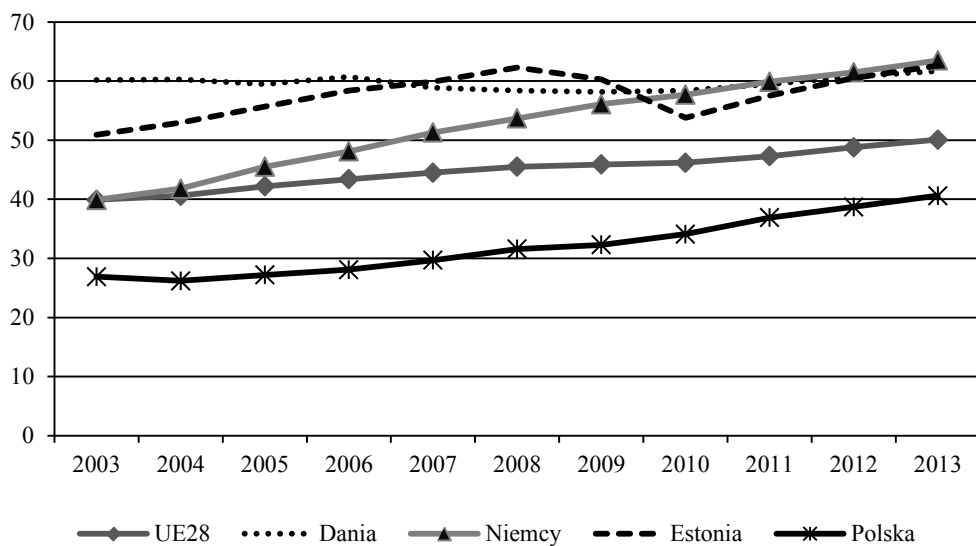
Przez taką politykę osiągnięto zamierzony cel w postaci ograniczenia wzrostu liczby bezrobotnych, tj. aktywnych zawodowo, równocześnie jednak powodując duży wzrost liczby emerytów i rencistów, tj. biernych zawodowo<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> J. Perek-Białas, K. Turek, H. Strzałkowska, *Analiza Desk Research w ramach badań dotyczących stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+*, Kraków 2010, s. 4.

<sup>5</sup> E. Kryńska, *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze*, Rządowa Rada Ludnościowa, Biuletyn 55, Warszawa 2010, s. 32.

<sup>6</sup> M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.

Polska nie była w tym zakresie wyjątkiem, podobną strategię realizowała większość państw europejskich. Jednak wraz z rosnącą świadomością kierunku zmian demograficznych i konsekwencji z nimi związanych obrano odwrotny kierunek działań. W Polsce w roku 2008 rozpoczęto proces wygaszania wcześniejszych emerytur, co zaowocowało stopniowym wzrostem aktywności zawodowej starszej części zasobów pracy. Co prawda w porównaniach międzynarodowych nadal zwraca uwagę niski poziom zaangażowania zawodowego osób starszych w Polsce, jednakże nie sposób nie zauważyć tendencji wzrostowej (rys. 1).



**Rys. 1.** Wskaźniki aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w wybranych państwach UE w latach 2003-2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W ciągu ostatniej dekady odnotowano w Polsce wzrost wskaźnika aktywności zawodowej osób starszych o 14%. Utrzymanie tej tendencji w przyszłości pozwala mieć nadzieję na zbliżenie się do średniego poziomu unijnego. Obecnie, w dobie rewizji podejścia do roli i znaczenia osób starszych na rynku pracy, rośnie świadomość potrzeby efektywniejszego wykorzystania ich potencjału zawodowego. Owa potrzeba jest podkreślana głównie w dokumentach programowych, strategii działania podmiotów odpowiedzialnych za realizację polityki państwa, natomiast znacznie rzadziej z perspektywy pracodawców.

W przypadku polskiego rynku pracy nie odnotowano dotychczas w wymiarze globalnym niedoborów siły roboczej, z tego też względu pracodawcy nie odczuwają jeszcze konieczności wykorzystania kapitału ludzkiego, którego nośnikami są pracownicy w starszym wieku, mają bowiem do wyboru osoby młode.

Bliższych informacji na temat realnego zaangażowania osób starszych na rynku pracy dostarcza wskaźnik zatrudnienia. Wspomniany wzrost aktywności ekonomicznej w grupie osób dojrzałych wiekowo jest efektem głównie wzrostu zatrudnienia. Biorąc pod uwagę przedział wiekowy 55-59 lat w przypadku kobiet oraz 60-64 lata w przypadku mężczyzn, można zaobserwować niewielki trend wzrostowy wskaźnika zatrudnienia, co stanowi odzwierciedlenie rosnącego poziomu wykorzystania potencjału zawodowego.

W okresie 2008-2012 w przypadku kobiet w wieku 55-59 lat każdego roku odnotowano wzrost wskaźnika zatrudnienia o przynajmniej 2 punkty procentowe. W przypadku mężczyzn w przedziale wiekowym 60-64 lata również rysuje się tendencja wzrostowa, choć w roku 2009 zanotowano spadek wspomnianego wskaźnika o 2 punkty procentowe.

**Tabela 2.** Wskaźnik zatrudnienia osób w starszych grupach wiekowych w latach 2008-2012 (w %)

Wiek	2008			2009			2010			2011			2012		
	O	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K
45-49	77,3	81,5	73,2	78,3	81,6	75,1	78,1	80,5	75,6	78,4	81,1	75,8	78,0	80,3	75,8
50-54	66,7	73,0	60,8	68,1	73,2	63,4	69,2	73,0	65,6	69,8	73,3	66,4	70,9	74,6	67,4
55-59	40,2	54,7	27,2	42,6	57,4	29,4	45,8	59,4	33,6	49,9	62,0	39,1	52,6	62,9	43,1
60-64	18,9	27,8	11,4	18,2	25,8	11,8	19,1	26,6	12,4	21,2	30,3	13,5	22,6	32,9	13,7
65+	4,7	7,5	3,1	4,7	7,4	3,0	4,7	7,7	2,9	4,8	7,7	3,0	4,7	7,6	2,9

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010-2012*, GUS, Warszawa 2014, s. 32-36.

Rozpatrując poziom zaangażowania zawodowego osób znajdujących się w starszych grupach wiekowych przez pryzmat celów strategii lizbońskiej, należy stwierdzić, iż osiągnięcie 50-procentowego wskaźnika zatrudnienia było niemożliwe do osiągnięcia w Polsce. Warto dodać, że wspomniana luka między rekomendowanym na rok 2010 wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w przypadku Polski wyniosła 15,9 punktu procentowego. Mimo iż nie udało się osiągnąć tego pułapu nawet po roku 2010, to jednak pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszający się stopień rozbieżności między rzeczywistą a średnią wartością tego wskaźnika dla państw członkowskich UE (tab. 3).

**Tabela 3.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce oraz UE-28 w okresie 2003-2012 (w %)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28	39,9	40,6	42,2	43,4	44,5	45,5	45,9	46,3	47,3	48,8	50,1
Polska	26,9	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6
<b>Luka Polska-UE 28</b>	<b>-13</b>	<b>-14,4</b>	<b>-15,3</b>	<b>-15,3</b>	<b>-14,8</b>	<b>-13,2</b>	<b>-13,6</b>	<b>-12,2</b>	<b>-10,4</b>	<b>-10,1</b>	<b>-9,5</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Można przypuszczać, że stopniowe ograniczanie możliwości korzystania z rozwiązań skłaniających do wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej stanowi jeden z czynników sprzyjających dłuższej partycypacji osób starszych w rynku pracy. Niezależnie od tego pewien procent aktywnych zawodowo stanowią osoby starsze, które nadal pracują, mimo nabycia prawa do emerytury. Z danych zawartych w tab. 2 wynika, że wskaźnik zatrudnienia osób, które przekroczyły 65 lat, utrzymuje się na stabilnym poziomie niespełna 5% rocznie. Badania międzynarodowe pokazują, że decyzje dotyczące przechodzenia na emeryturę bądź pozostania na rynku pracy są ściśle związane z potrzebami finansowymi i motywacjami ekonomicznymi<sup>7</sup>. W opinii R. Duvala, eksperta OECD zajmującego się analizami rynku pracy, kluczowymi czynnikami decydującymi o aktywności ekonomicznej osób starszych lub o przejściu na wcześniejszą emeryturę są system emerytalny i prawodawstwo stwarzające określone możliwości<sup>8</sup>.

Drugim wskaźnikiem opisującym sytuację osób na rynku pracy jest stopa bezrobocia, obrazująca, jaką część osób aktywnych zawodowo stanowią osoby niepracujące, ale szukające pracy i zdolne do jej wykonywania.

Podczas analizy sytuacji osób w przedziale wiekowym od 50 lat i więcej na rynku pracy zwraca uwagę nie tylko wzrost wskaźnika zatrudnienia, ale również rosnący w ostatnich latach udział osób w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych. Warto przy tym podkreślić, iż koncentrowanie się wyłącznie na statystykach dotyczących bezrobocia rejestrowanego nie odzwierciedla całej złożoności problemu bezrobocia w tej grupie wiekowej. Większa liczba osób w wieku 50+ wynika przede wszystkim z funkcjonowania tych osób w rejestrach bezrobotnych, aczkolwiek nie wszystkie osoby faktycznie poszukują pracy. W konsekwencji pojawiają się istotne różnice między statystyką urzędów pracy a badaniem aktywności ekonomicznej ludności, będącym podstawowym źródłem informacji m.in. na temat wielkości i struktury bezrobocia, wykorzystywanym w porównaniach międzynarodowych (tab. 4).

Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest utrzymująca się od wielu lat tendencja do wysokiego udziału w populacji pięćdziesięciolatków osób długotrwale bezrobotnych.

W roku 2013 wśród bezrobotnych powyżej 50. roku życia dominowały osoby poszukujące pracy dłużej niż 24 miesiące (140,7 tys. osób, czyli 26,8%) oraz od 12 do 24 miesięcy (97,9 tys. osób, tj. 18,7% bezrobotnych powyżej 50. roku życia). Oznacza to, że osoby starsze, jeśli już trafią do rejestrów urzędów pracy, to dłużej w nich pozostają. W końcu 2013 r. co czwarty bezrobotny powyżej 50. roku życia ponad 2 lata pozostawał w ewidencji bezrobotnych, podczas gdy wśród bezrobot-

---

<sup>7</sup> G. Adler, D. Hilber, *Will the types of jobs being created enable older workers to keep working?*, [w:] J.G. Gonyca (ed.), *The Older Worker and the Changing Labor Market. New Challenges for The Workplaces*, Routledge, London, New York 2009, s. 70.

<sup>8</sup> R. Duval, *The retirement effects of old – age pension and early retirement schemes in OECD countries* 2003, [www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eeco/wkp%282003%2924](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eeco/wkp%282003%2924) [dostęp: 21.07.2014].



**Tabela 4.** Bezrobocie wśród osób w wieku 50-64 lata w Polsce w okresie 2005-2013 (w %)

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Stopa bezrobocia Eurostat	13,5	10,2	7,5	5,8	6,5	7,6	7,4	7,7	7,9
Stopa bezrobocia rejestrowanego	17,6	14,8	11,2	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4	13,4
Udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych	15,9	18,8	21,7	21,6	20,7	21,6	22,3	22,8	24,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia na rynku pracy w 2013 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy oraz Eurostatu.

nych ogółem dotyczyło to co piątej osoby. Łącznie osoby pozostające bez pracy ponad 12 miesięcy stanowiły 45,5% bezrobotnych powyżej 50. roku życia wobec 38,3% wśród bezrobotnych ogółem<sup>9</sup>.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy podkreślić pozytywny trend na rynku pracy, przejawiający się we wzroście aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w starszych grupach wiekowych. Równocześnie jednak niekorzystnym zjawiskiem jest rosnący wśród pięćdziesięciolatków udział długotrwale bezrobotnych.

#### 4. Skuteczność programów i instrumentów wspierających zatrudnienie osób starszych

Starzenie się potencjalnych zasobów siły roboczej zaowocowało zwiększonym zainteresowaniem kwestią wydłużania życia zawodowego, czyli aktywizacją zawodową osób starszych. W krajach wysoko rozwiniętych wiele lat temu podjęto kroki zmierzające do podnoszenia poziomu partycypacji osób starszych w rynku pracy. Z jednej strony skoncentrowano się na rozwiązaniach ograniczających potencjalnym beneficjentom dostęp do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Z drugiej strony w ramach działań służących aktywizacji zawodowej i zatrudnianiu osób dojrzałych i starszych skupiono się na działaniach odnoszących się do poprawy środowiska pracy, edukacji i profilaktyki zdrowotnej<sup>10</sup>.

W Polsce kluczowym programem na rzecz aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia jest program *Solidarność pokoleń*, przyjęty przez Radę Ministrów

<sup>9</sup> *Osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia na rynku pracy w 2013 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, dokument dostępny na stronie [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl).

<sup>10</sup> Zobacz szerzej E. Kryńska, P. Szukalski (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Łódź 2013; M. Podkański, *Strategie wydłużania aktywności zawodowej: wybrane kraje UE*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 2.

17 października 2008 roku<sup>11</sup>. Jako pakiet działań rządowych zmierzających do zwiększenia zatrudnienia dojrzałej części zasobów pracy obejmuje swym zasięgiem zarówno instrumenty, 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 zwiększenia kapitału ludzkiego w tej populacji. Warto dodać, że kwestia wykorzystania potencjału zawodowego osób w wieku 50 lat i więcej koresponduje z celami i działaniami określonymi w kilku dokumentach strategicznych, m.in. w:

- *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju*<sup>12</sup>,
- *Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka, sprawne państwo*<sup>13</sup>,
- *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*<sup>14</sup>.

We wspomnianym programie założono osiągnięcie stopy zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50% do roku 2020<sup>15</sup>. Cel ma być osiągnięty m.in. poprzez:

- poprawę warunków pracy, promocję zatrudnienia pracowników po 50. roku życia oraz zarządzanie wiekiem,
- poprawę kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia,
- zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników 50+,
- aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50. roku życia,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek,
- promowanie aktywnego starzenia się<sup>16</sup>.

W praktyce wśród rozwiązań, które miały się przyczynić do stworzenia bardziej przyjaznego dla aktywności zawodowej osób 50+ otoczenia instytucjonalnego, znalazły się m.in.:

1) zwolnienia ze składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracodawców zatrudniających osoby 50+, a także skrócenie

---

<sup>11</sup> Należy dodać, że pierwszym rządowym dokumentem, w którym pojawiło się pojęcie „50 plus”, był zatwierdzony do realizacji w listopadzie 2004 r. przez rząd Leszka Millera *50 PLUS Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia*.

<sup>12</sup> Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji 2013, Warszawa 11 stycznia 2013 r.

<sup>13</sup> Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Załącznik do uchwały Rady Ministrów nr 157 z dnia 25 września 2012 r., Monitor Polski, poz. 882.

<sup>14</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Załącznik do uchwały Rady Ministrów nr 104 z dnia 18 czerwca 2013 r., Monitor Polski, poz. 640.

<sup>15</sup> Głównym źródłem finansowania programu jest Europejski Fundusz Społeczny, natomiast dodatkowe środki pochodzą z: Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Funduszu Rozwoju Obszarów Wiejskich, Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Emerytur Pomostowych oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

<sup>16</sup> Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Dokument implementacyjny, [www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/program-solidarnosc-pokolen](http://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/program-solidarnosc-pokolen) [dostęp: 20.07.2014].

okresu choroby, za który pracodawca opłaca wynagrodzenie. Koszt absencji związanej z chorobą, która trwa dłużej niż 14 dni w roku kalendarzowym pracowników powyżej 50. roku życia, został przejęty przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych;

2) ułatwienia w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników oraz rozwiązania służące upowszechnieniu kształcenia ustawicznego osób bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku 50 i więcej lat;

3) przepisy ograniczające liczbę osób uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę;

4) utworzenie rezerwy Funduszu Pracy na dodatkowe programy aktywizacji osób w wieku powyżej 45 lat;

5) uproszczenia procedur udzielania wsparcia ze środków publicznych pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne;

6) upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób pracujących w wieku powyżej 45 lat dzięki m.in. umożliwieniu tym osobom korzystania z pomocy urzędu pracy w podnoszeniu kwalifikacji, wprowadzeniu ułatwień w zakładaniu i wykorzystywaniu funduszu szkoleniowego oraz wyższych limitów finansowych<sup>17</sup>.

W ocenie realizacji wspomnianego programu<sup>18</sup>, opublikowanej na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w roku 2011, zwrócono uwagę na kilka pozytywnych efektów. Wśród nich znalazło się podniesienie stopy zatrudnienia osób w wieku 55-65 lat z 31,6% w 2008 r. do 32,9% w I półroczu 2010 roku. Jak zaprezentowano w tab. 3, w roku 2010 stopa zatrudnienia badanej grupy wyniosła 34,1%, potwierdzając utrzymujący się trend wzrostowy. Duża część zadań z pierwszego etapu analizowanego programu miała charakter legislacyjny bądź informacyjny i w sposób pośredni miała się przyczynić do wzrostu atrakcyjności zatrudnieniowej osób starszych. Odwołując się do konkretnych danych, warto przytoczyć efekty upowszechniania programów rynku pracy oraz wykorzystania rezerwy Funduszu Pracy utworzonej na dodatkowe programy aktywizacji zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej. W ramach puli 124 mln zł, jakie dodatkowo zgromadzono na ten cel, objęto programem 22 629 osób, z czego 9656 zatrudniono. Efektywność zatrudnieniowa tej części programu wyniosła niewiele ponad 42%. Zwrócono przy tym uwagę na lukę informacyjną. Otóż z uwagi na niedostępność danych w prowadzonych statystykach dotyczących grupy wiekowej 55-64 lata nie można obliczyć wskaźników umożliwiających monitorowanie stopnia realizacji celu dotyczącego poprawy warunków pracy, promocji zatrudnienia, zarządzania wiekiem czy też celu odnoszącego się do aktywizacji bezrobotnych oraz zagrożonych utratą pracy po 50. roku życia. Szczególnie istotny w kontekście oceny aktywnej polityki rynku pracy jest brak informacji na temat liczby bezrobotnych w wieku 50+ objętych indywidualnymi planami działania.

<sup>17</sup> *Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, styczeń 2011, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/inne-programy-i-raporty-z-badan/inne/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen> [dostęp: 21.07.2014].

<sup>18</sup> Ocenie poddano zadania realizowane od października 2008 do 30 czerwca 2010 roku.

Nie ulega wątpliwości, że w obrębie działań ograniczających dezaktywizację pracowników w ramach systemu ubezpieczeń społecznych wejście w życie znowelizowanych przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>19</sup> oraz ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych<sup>20</sup> przyniosło wymierne efekty. Najbardziej istotnym z nich było ograniczenie liczby uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze z około 1,2 mln osób do około 270 tys. osób. Zabieg ten przełożył się na podniesienie efektywnego wieku emerytalnego – w 2009 r. wyniósł on 59,3 roku, podczas gdy w 2005 r. kształtował się na poziomie 56,8 roku. Jednakże pełna ocena skutków wprowadzenia tych przepisów nie jest obecnie możliwa, gdyż wciąż na wcześniejszą emeryturę przechodzą osoby, które w 2008 r. uzyskały do niej prawo<sup>21</sup>.

Gotowość do zatrudnienia osób ze starszych grup wiekowych powinna rosnąć w konsekwencji zmian systemowych, ale musi również być wspierana poprzez realizację programów regionalnych i lokalnych uwzględniających specyfikę rynków pracy.

Z ostatniej kontroli NIK<sup>22</sup>, która poddała ocenie realizację programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych pięćdziesięciolatków, wynika, że bezrobotni Polacy po ukończeniu 50. roku życia nie otrzymują skutecznej pomocy w znalezieniu trwałego zatrudnienia. Dla większości bezrobotnych w wieku 50+ efekty programów aktywizacji zawodowej i łagodzenia skutków bezrobocia, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, są krótkotrwałe i nieskuteczne. W latach 2010-2012, mimo stosowania narzędzi aktywizujących, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w tej grupie wzrosła o 15,4%, podczas gdy liczba pozostałych zarejestrowanych bezrobotnych o 7,6%. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest to, że w grupie pięćdziesięciolatków najwięcej jest osób dotkniętych bezrobociem długotrwałym, czyli powyżej jednego roku. Mimo iż działania aktywizujące powinny zwiększyć prawdopodobieństwo znalezienia przez bezrobotnych trwałego zatrudnienia, osoby z grupy 50+ były zazwyczaj zatrudniane na podstawie krótkoterminowych umów cywilnoprawnych. Po ich rozwiązaniu w zdecydowanej większości ponownie rejestrowały się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne i były obejmowane kolejnymi działaniami aktywizacyjnymi.

Według NIK skuteczność stosowanych instrumentów mających zwiększyć aktywność osób bezrobotnych z grupy wiekowej 50+ do poszukiwania pracy na otwartym rynku pracy obniżały m.in. następujące uwarunkowania:

1) zdecydowana większość ofert pracy niesubsydiowanej, zgłoszonych do objętych kontrolą urzędów pracy, dotyczyła zatrudnienia za minimalne wynagrodzenie

<sup>19</sup> Dz.U. 2008, nr 67, poz. 411.

<sup>20</sup> Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1656.

<sup>21</sup> *Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń...*, s. 29.

<sup>22</sup> Przedmiotem kontroli była m.in. realizacja wybranych zadań i programów, w tym Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2014 oraz programu *Solidarność pokoleń* i programów specjalnych, a także rezultaty osiągnięte w stosowaniu ustawowych form aktywizacji wobec bezrobotnych osób powyżej 50. roku życia.

i na podstawie krótkookresowych umów lub powiązanej z koniecznością założenia własnej firmy. Bezrobotni poszukiwali natomiast stałej pracy w ramach stosunku pracy, umożliwiającej dłuższą perspektywę zatrudnienia i związaną z tym stabilizację;

2) brak rzeczywistego zainteresowania podjęciem pracy przez bezrobotnych – według szacunków dyrektorów powiatowych urzędów pracy dotyczyło to prawie 50% bezrobotnych. Rejestracja oraz uzyskanie statusu osoby bezrobotnej były potrzebne jedynie do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej, zwolnień z opłat oraz ubezpieczenia zdrowotnego;

3) kwalifikacje osób z grupy 50+. Poza dużym odsetkiem długotrwale bezrobotnych, grupę tę charakteryzuje relatywnie niski poziom wykształcenia, a także krótki, mimo osiągniętego wieku, staż pracy lub jego brak<sup>23</sup>.

Warto dodać, że niezależnie od powodów rejestracji, urzędy pracy mają obowiązek przedstawienia osobie bezrobotnej, w okresie do sześciu miesięcy od dnia rejestracji, propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych<sup>24</sup>. Jeśli osoba nie jest zainteresowana zwiększeniem swoich szans na rynku pracy, to jednak, w obawie przed utratą statusu osoby bezrobotnej, często godzi się na uczestnictwo w stażach czy szkoleniach, co w praktyce prowadzi do nieefektywnego wykorzystywania ograniczonych środków publicznych. Oceniając skuteczność działań aktywizacyjnych, NIK wskazała, że najgorzej wypadają różnego rodzaju staże. Zatrudnienia nie znalazła ponad połowa ich uczestników – 55%. Pozostali zostali zatrudnieni na podstawie umów krótkoterminowych. Większość z nich – 75% – po wygaśnięciu umów musiała ponownie zarejestrować się jako osoby bezrobotne w urzędach pracy. Podobnie nieprzydatne okazały się szkolenia. Na 691 osób objętych różnego rodzaju szkoleniami – poza osobami, które podjęły działalność gospodarczą – zaledwie 40 znalazło zatrudnienie, które można powiązać z jego tematyką. W założeniu urzędy pracy, znając sytuację na regionalnym rynku pracy, decydują, na jakie instrumenty przeznaczyć konkretne środki na aktywizację zawodową. Jednakże w praktyce nie mają wystarczająco rozpoznanych potrzeb osób w wieku 50+ na lokalnych rynkach pracy.

Bardzo ważną kwestią, na jaką zwróciła uwagę NIK, jest konieczność uwzględnienia przy ocenie efektywności zatrudnieniowej danej formy aktywizacji wspieranej środkami Funduszu Pracy okresu trwania zatrudnienia po jej zakończeniu. Tymczasem Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz urzędy pracy stosują metodologię pomiaru efektywności działań aktywizujących, zgodnie z którą działania uznaje się za efektywne, gdy aktywizowana osoba podejmie jakiegokolwiek za-

<sup>23</sup> Najwyższa Izba Kontroli, Informacja o wynikach kontroli *Aktywizacja zawodowa i łagodzenia skutków bezrobocia osób powyżej 50 roku*, KPS-4101-03-00/2013, nr ewid. 176/2013/P/13/111/KPS, s. 8-9.

<sup>24</sup> Artykuł 50 ust. 1 i 2, w związku z art. 49 pkt 3 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

trudnienie w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu aktywizacji bez względu na rodzaj umowy i faktyczny okres zatrudnienia. W świetle powyższego trudno zgodzić się z opinią MPiPS o rosnącej skuteczności zatrudnieniowej uczestnictwa w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu w sytuacji, gdy pięćdziesięciolatki wracają do urzędów pracy po kilku miesiącach zatrudnienia<sup>25</sup>.

## 5. Zakończenie

Rosnące zainteresowanie kwestią wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych, w szczególności z grupy wiekowej umownie określonej jako 50+, wynika z kilku przesłanek. Po pierwsze, zwiększa się świadomość rosnącej dynamiki starzenia się polskiego społeczeństwa i konsekwencji z tym związanych. Po drugie, zmienia się struktura wiekowa zasobów pracy, czego odzwierciedleniem jest rosnący udział osób w starszych grupach wiekowych, co oznacza również starzenie się siły roboczej. Szczególną troskę budzą niskie wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej osób dojrzałych. Polska jest krajem o jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata. Ich wcześniejsza dezaktywizacja prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego, które zgromadzili, oznacza także konieczność ukierunkowania środków publicznych na ich wsparcie dochodowe. Jest to szczególnie istotne w kontekście rozpoczętego niedawno procesu podnoszenia wieku emerytalnego, który oznacza *de facto* przesuwanie granic wieku produkcyjnego. Ponadto warto podkreślić, że analiza wyników badań rynku pracy w Polsce wskazuje na ograniczone możliwości wykorzystania potencjału zawodowego i doświadczenia osób po 50. roku życia, w wyniku niewłaściwego podejścia pracodawców do kwestii związanych z zarządzaniem wiekiem oraz stereotypami, jakimi kierują się oni przy doborze kadry. Po trzecie, przykuwa uwagę specyfika długotrwałego bezrobocia, które w sposób szczególny dotyka osoby w wieku 50. lat i więcej. Czas poszukiwania pracy przez nich jest dłuższy niż dla pozostałych grup. Po czwarte, nieuchronność kierunku zmian demograficznych wymusza potrzebę zintensyfikowania działań zmierzających do realizacji koncepcji aktywnego starzenia się. W świetle powyższych przesłanek podejmowanie przez państwo działań systemowych oraz rosnąca liczba projektów o zasięgu lokalnym, ukierunkowanych na aktywizację zawodową dojrzałej części zasobów pracy, nie może dziwić.

Pojawia się przy tym zasadnicze pytanie o efektywność dotychczasowych rozwiązań. Przeprowadzona analiza wskazuje, że od kilku lat wzrasta poziom aktywności zawodowej osób w przedziale wiekowym 55-64 lata. Po części jest to konsekwencją podjętych inicjatyw ustawodawczych oraz realizowanych programów na rzecz tej właśnie grupy. Wydaje się jednak, że jednym z głównych czynników większej partycypacji osób starszych w rynku pracy jest ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Wzrost wskaźnika zatrudnienia średnio o 2% rocznie nie jest może imponujący, jednakże utrzymanie tendencji wzrostowej daje

<sup>25</sup> Najwyższa Izba Kontroli..., s. 9.

podstawy sądzić, że założony cel w postaci 50% zatrudnionych Polaków w wieku 55-64 lata w roku 2020 jest realny. Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* jest przykładem działania w dobrym kierunku. Być może wskaźniki zaangażowania zawodowego osób starszych mogły być wyższe już dzisiaj, jednakże niezależnie od rozwiązań legislacyjnych konieczna jest zmiana postrzegania przez pracodawców osób starszych jako kompetentnych i wartościowych pracowników. Natomiast niepokojących wniosków dostarcza analiza wyników kontroli przeprowadzonej przez NIK w 24 powiatowych urzędach pracy. Wynika z niej, że mimo wysokich wskaźników efektywności wykazywanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia uczestniczący w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu nie mają większych szans na uzyskanie trwałego zatrudnienia. Bezrobotni, po odbyciu badanych form aktywizacji, w zdecydowanej większości przypadków – jeżeli podejmowali zatrudnienie, to na czas określony, zazwyczaj od jednego dnia do kilku miesięcy, po czym ponownie rejestrowali się w urzędach pracy.

W konsekwencji systematycznie rośnie odsetek bezrobotnych z tej grupy wśród bezrobotnych objętych aktywnymi programami rynku pracy. W 2005 r. osoby powyżej 50. roku życia stanowiły 7,7% bezrobotnych, którzy brali udział w aktywnych programach rynku pracy, a w 2013 r. stanowiły one już 20,1%. Wydaje się, że skuteczność polityki aktywizacji zawodowej można podnieść poprzez profilowanie pomocy bezrobotnym. Ponadto dla zwiększenia stopnia wykorzystania potencjału zawodowego osób starszych kluczowa jest świadomość pracodawców, a w szczególności kadry zarządzającej, na temat zagrożeń, ale i możliwości, jakie niosą ze sobą starzenie się zasobów pracy i zmieniające się środowisko firm.

## Literatura

- Adler G., Hilber D., *Will the types of jobs being created enable older workers to keep working?*, [w:] J.G. Gonyca (ed.), *The Older Worker and the Changing Labor Market. New Challenges for The Workplaces*, Routledge, London, New York 2009.
- Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012*, EurostatStatisticalbooks, [www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final\\_statystyczny\\_portret\\_UE\\_pl.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final_statystyczny_portret_UE_pl.pdf) [dostęp: 20.07.2014].
- Duval R., *The retirement effects of old – age pension and early retirement schemes in OECD countries*, 2003, [www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp%282003%2924](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp%282003%2924), [dostęp: 21.07.2014].
- Kryńska E., *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze*, Rządowa Rada Ludnościowa, Biuletyn 55, Warszawa 2010.
- Kryńska E., Szukalski P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Łódź 2013.
- Najwyższa Izba Kontroli, *Informacja o wynikach kontroli Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku*, KPS-4101-03-00/2013, nr ewid. 176/2013/P/13/111/KPS.

- Osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia na rynku pracy w 2013 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, dokument dostępny na stronie [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl).
- Perek-Białas J., Turek K., Strzałkowska H., *Analiza Desk Research w ramach badań dotyczących stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+*, Kraków 2010.
- Podkański M., *Strategie wydłużania aktywności zawodowej: wybrane kraje UE*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 2.
- Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju*, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa, 11 stycznia 2013 r.
- Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Dokument implementacyjny, [www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/program-solidarnosc-pokolen](http://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/program-solidarnosc-pokolen) [dostęp: 20.07.2014].
- Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka, sprawne państwo*, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Załącznik do uchwały Rady Ministrów nr 157 z dnia 25 września 2012 r., Monitor Polski, poz. 882.
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Załącznik do uchwały Rady Ministrów nr 104 z dnia 18 czerwca 2013 r., Monitor Polski, poz. 640.
- Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, styczeń 2011, [www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/inne-programy-i-raporty-z-badan/inne/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen](http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/inne-programy-i-raporty-z-badan/inne/sprawozdanie-z-realizacji-programu-solidarnosc-pokolen), [dostęp: 18.07.2014].
- Szatur-Jaworska B., *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Warszawa 2000.
- Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2008, nr 67, poz. 411.
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1656.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and age distribution of the world population*, United Nations, New York 2001.

## THE USE OF PROFESSIONAL POTENTIAL OF THE ELDERLY – POLISH PERSPECTIVE

**Summary:** Increasing labor force participation of the elderly is one of the main goals of labor market policy in Poland. In view of the growing share of older people in the total population, raising the efficiency of exploiting their potential career becomes even more significant. This is all the more important, in view of the decision to gradually raise the retirement age, which means the lengthening of professional activity. The purpose of this article is to identify the degree of utilization of the professional potential of the elderly people in Poland. The identification was made on the basis of the analysis of the actual changes in the economic activity of the elderly that were taken in the past. In addition, attempts to assess the current activities for the activation of the older labor force were undertaken.

**Keywords:** labor market, economic activity, the elderly, unemployment.