

Ewa Patra

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu

Osoby starsze na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej – wybrane aspekty

Celem artykułu jest przedstawienie ekonomicznych i społecznych aspektów funkcjonowania osób starszych na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej. Zważywszy na fakt, że należą one do jednej z grup w szczególnej sytuacji na rynkach pracy, zwłaszcza gdy poszukują zatrudnienia, analizie poddano główne wskaźniki charakteryzujące ich obecność na poszczególnych rynkach pracy. Prześledzono kształtowanie się współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i poziomu bezrobocia. Pomimo różnic w wartościach analizowanych wskaźników, sytuacja osób starszych na większości europejskich rynków pracy wymaga poprawy. Nabiera to szczególnego znaczenia w obliczu postępującego procesu starzenia się społeczeństw, który jest faktem demograficznym, społecznym, gospodarczym i kulturowym. Zwiększenie wykorzystania potencjału starszych pracowników staje się konieczne, czemu ma służyć m.in. przyjęcie strategii Europa 2020. Wykorzystana w artykule metoda badawcza obejmuje analizę polskich i zagranicznych źródeł literaturowych.

Older workers on labour markets in the European Union countries: Selected aspects

The aim of this article is to characterise briefly the situation of older workers on labour markets in the European Union countries. Taking into consideration that they constitute one of the most problematic groups on the labour markets, main indicators such as activity employment and unemployment rates were presented to illustrate their situation. Also, key solutions which help to increase and stimulate the professional activity among older workers in the European countries were described and analysed. The discussion of these problems confirm the assumption that ageing of societies, one of the main challenges of this century, is a very important factor influencing the level of employment and the direction of employment policy in the countries of the EU. Moreover, it is a key element in the Europe 2020 strategy.

Keywords: older workers, labour market, employment rate, activity rate, ageing society

Klasyfikacja JEL: J13, J22, J28, J31, J32

Wprowadzenie

Obserwacja sytuacji na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej pozwala zauważyć istnienie wielu problemów, z jakimi zmagają się poszczególne państwa. Choć ich rozmiary, dynamika i uwarunkowania się różnią, rozwiązanie wielu z nich wymaga połączenia działań i przyjęcia wspólnego stanowiska.

Jednym z największych wyzwań dla większości krajów Europy jest starzenie się społeczeństw, spowodowane wydłużaniem się długości życia i spadkiem liczby urodzeń. Zmiana struktury ludności niekorzystnie wpływa na tzw. współczynnik obciążenia (liczba osób w wieku przedprodukcyjnym maleje, a wzrasta liczba osób w wieku poprodukcyjnym). Zmienia to kondycję europejskich społeczeństw oraz stwarza nowe wyzwania zarówno w obszarze społeczno-kulturowym, jak i gospodarczym. Szczególną sferę zmian stanowi rynek pracy, który ponosi koszty starzenia się społeczeństw na skutek niekorzystnych zmian w zasobach czynnika ludzkiego. Bezrobocie starszych osób, a jednocześnie konieczność stymulowania wzrostu ich zatrudnienia i aktywności zawodowej nabierają zatem szczególnego znaczenia i stają się sprawami priorytetowymi. Wydłużanie obecności osób starszych na rynku pracy, choć nie jest proste, staje się konieczne. Aby to osiągnąć, należy pokonać wiele barier, zarówno tych, przed którymi stają pracodawcy, jak i tych, które dotyczą samych pracowników i są często powodem przedwczesnej decyzji o opuszczeniu rynku pracy.

Analiza sytuacji starszych pracowników na europejskich rynkach pracy wydaje się zatem istotna. Cel opracowania stanowi przedstawienie wykorzystania potencjału osób powyżej 50. roku życia na rynkach pracy w krajach UE.

1. Grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Pracodawcy, dążąc do osiągnięcia celów ekonomicznych, poszukują pracowników spełniających konkretne oczekiwania. Przyczynia się to do eliminacji osób, których zatrudnienie z ich punktu widzenia obarczone jest pewnym ryzykiem i które są mniej konkurencyjne na rynku pracy. Powoduje to powstawanie grup pracowników „lepszych”, tj. spełniających oczekiwania pracodawców, i „gorszych”, których sytuacja na rynku pracy jest trudna. Grupy defaworyzowane (problemowe) to osoby związane z tzw. wtórnym rynkiem pracy, na którym fluktuacja zatrudnienia jest wysoka, warunki pracy – wynagrodzenie i możliwość podnoszenia kwalifikacji – gorsze, a okresy bezrobocia częstsze lub dłużej trwające [Męcina, 2013, s. 37]. Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. przedstawiciele tych grup, zwłaszcza w sytuacji bezrobocia, uznaje się za osoby w szczególnej sytuacji na

rynku pracy. Objęci są oni także oddzielną kategoryzacją Głównego Urzędu Statystycznego¹. Do zbiorowości bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się m.in. osoby:

- do 25. roku życia,
- bezrobotne długotrwale,
- powyżej 50. roku życia,
- korzystające z pomocy społecznej,
- posiadające co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,
- niepełnosprawne,
- bez kwalifikacji i/lub doświadczenia zawodowego.

Ponieważ każda z tych zbiorowości charakteryzuje się specyficznymi cechami socjoekonomicznymi, a przyczyny pozostawania bez pracy są zindywidualizowane, można stwierdzić, że łączy je jedynie większa trudność w znalezieniu pracy oraz fakt, iż są podmiotem wspólnych działań w ramach polityki społecznej państwa.

W cyklicznych publikacjach *Bezrobocie rejestrowane* GUS wyróżnia kategorie bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tabeli 1 zaprezentowano ich liczbę w wybranym okresie na rynku pracy w Polsce.

Tabela 1. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na koniec okresu)

Wyszczególnienie	2013				2014		
	kwartały						
	I	II	III	IV	I	II	III
	w tysiącach						
Osoby bezrobotne w szczególnej sytuacji, w tym:							
– do 25. roku życia	442,5	385,2	398,3	401,0	381,8	309,9	312,6
– długotrwale bezrobotne	1136,0	1083,8	1091,6	1158,7	1193,6	1104,9	1061,4
– kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	237,6	230,7	234,3	239,2	241,3	227,5	225,6
– powyżej 50. roku życia	525,2	492,3	490,8	524,6	537,4	487,5	461,9
– bez kwalifikacji zawodowych	677,6	631,0	627,2	645,2	658,0	586,8	558,1
– samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia	203,7	193,8	196,4	202,7	206,6	187,6	181,1
– niepełnosprawni	116,3	109,5	110,6	116,4	118,0	108,5	106,4

Źródło: [GUS, 2014b, s. 16].

¹ Pomimo wyróżnienia kilku grup, często obserwuje się przynależność do więcej niż jednej z nich, gdyż dana osoba może wyróżniać się kilkoma cechami odbieranymi na rynku pracy jako negatywne.

Jak wynika z tabeli 1, grupą dominującą wśród osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy byli długotrwale bezrobotni, których udział w zarejestrowanych ogółem wyniósł w końcu września 2014 r. 58,3%. Osoby poniżej 25. roku życia stanowiły 17,2% bezrobotnych ogółem, a powyżej 50. roku życia – 25,4%². Kwalifikacji zawodowych nie posiadało 30,6% zarejestrowanych bezrobotnych, 9,9% samotnie wychowywało dzieci w wieku do 18. roku życia, a 5,8% stanowiły osoby niepełnosprawne [GUS, 2014b, s. 16].

W końcu stycznia 2015 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy zgodnie z klasyfikacją Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w Polsce posiadało 1668,1 tys. osób, co oznacza, że 87 na 100 bezrobotnych zaliczało się do tej kategorii. Najliczniejszą zbiorowość tworzyli długotrwale bezrobotni (1083,1 tys.), tj. 56,5% ogółu zarejestrowanych, osoby do 30. roku życia (605,7 tys.), tj. 31,6%³, i bezrobotni powyżej 50. roku życia (493,4 tys.), tj. 25,7% [szerzej: MPiPS, 2015, s. 3].

Realizacja strategii Europa 2020 ma się przyczynić do osiągnięcia inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu. Jej założenia – modernizacja rynków pracy, dostosowanie kwalifikacji poszukujących pracy do potrzeb gospodarki, poprawa jakości zatrudnienia i warunków pracy oraz likwidacja praktyk dyskryminacyjnych – będą mieć szczególne znaczenie dla poprawy sytuacji osób z grup defaworyzowanych na rynku pracy.

2. Osoby powyżej 50. roku życia na rynkach pracy w UE

Przeobrażenia na rynkach pracy, związane z przekształceniami struktury demograficznej współczesnych społeczeństw i procesem ich starzenia⁴, sprawiają, że pozycja zawodowa starszych pracowników – osób powyżej 50. roku życia – ulega coraz szybszym zmianom. Choć nie są to zmiany jednokierunkowe, polegające wyłącznie na jej osłabieniu, to wymaga ona ciągłej poprawy.

W tabeli 2 przedstawiono wartości wybranych wskaźników ze szczególnym uwzględnieniem osób powyżej 50. roku życia.

² Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zwiększyła się w skali roku, tj. od 2012 r. do 2013 r. o 7,8% do 524,6 tys. osób (w grupie 55–59 lat wzrost wyniósł 11,9%). W końcu 2013 r. osoby powyżej 50. roku życia stanowiły 24,3% ogółu bezrobotnych wobec 22,8% przed rokiem (16% w 2005 r.) [MPiPS, 2014, s. 1].

³ W tym 320 341 tys. to osoby do 25. roku życia.

⁴ Przyjętą miarą procesu starzenia się jest np. relacja ludzi starych do ogólnej liczby ludności bądź do ludności aktywnej zawodowo. Uznanie określonej liczby lat jako dolnej granicy starości jest umowne. Według ONZ stanowi ją ukończenie 65 lat – wiąże się to z częstym zaprzestaniem aktywności zawodowej [Tomaszewska-Hońb, 2012, s. 38]. Próg starości demograficznej, wyznaczony jako 7% udziału osób w wieku 65 lat w populacji, Polska przekroczyła w 1967 r. W tym samym roku w Szwecji, Francji, Belgii i Austrii już około 13% ludności miało ukończone 65 lat, a w ówczesnym NRD ponad 15% [Piotrowski, 1973, s. 16–17]. W 2011 r. wielkość ta dla Polski wynosiła już 13,6%. Najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął w Niemczech (20,6%) i Włoszech (20,3%), a najniższą na Słowacji (12,4%). Szerzej w: [Martinez-Fernandez i in., 2013, s. 31–32].

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia w IV kwartale 2013 r. w Polsce i UE-28 (w%)

Wiek	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	Polska	UE-28	Polska	UE-28	Polska	UE-28
15–64	67,4	72,1	69,8	64,3	9,9	10,7
50–64	55,1	64,8	51,1	59,8	7,2	7,7
55–64	45,1	55,1	42,0	50,9	6,9	7,5

Źródło: [MPiPS, 2014, s. 3].

W ostatnim kwartale 2013 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–64 wyniósł w UE 72,1%, a dla osób w wieku 50–64 – 64,8% wobec odpowiednio 67,4% i 55,1% w Polsce. Zdecydowanie niższa była aktywność osób w wieku 55–64 – 45,1% w Polsce oraz 55,1% w UE. Tym samym w Polsce aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym była o 4,7% niższa niż w UE, w grupie 50–64 różnica wyniosła 9,7%, a w grupie 55–64 – 10%⁵. Niższą niż w Polsce wartość współczynnika dla osób w wieku 50–64 odnotowano na Malcie (46,5%), w Chorwacji (50,4%), Rumunii (52,5%), Słowenii (52,5%) oraz Grecji (53,4%) [MPiPS, 2014, s. 3].

Skutecznym instrumentem stymulowania aktywności zawodowej osób starszych może okazać się ich elastyczne zatrudnienie. Biorąc pod uwagę umowy czasowe, ich zastosowanie w 2011 r. było bardzo zróżnicowane wśród grupy starszych pracowników (od 3,2% w Luksemburgu do 19,1% w Polsce) i jedynie 6,8% osób pracowało na ich podstawie. Stosowanie umów terminowych zależało bardziej od regulacji prawnych obowiązujących w danym kraju niż od konkretnych działań aktywizacyjnych⁶. Dużą popularnością wśród starszych pracowników w poszczególnych krajach Unii w 2012 r., szczególnie tych powyżej 65. roku życia, cieszyło się samozatrudnienie (49% osób aktywnych zawodowo w tej grupie to osoby samozatrudnione)⁷. Trudna wydaje się jednak analiza wpływu tej formy zatrudnienia na ich aktywność zawodową w dłuższej perspektywie czasu

⁵ Mimo niskiej aktywności zawodowej Polaków, głównie osób młodych i w starszych grupach wiekowych, liczba pracujących wzrasta. W zestawieniu z IV kwartałem 2012 r. dla osób w wieku powyżej 50 lat wzrosła ona o 59 tys. (1,4%), a w grupie 50–64 lata o 64 tys. (1,6%). W IV kwartale 2013 r. pracowało 4308 tys. osób w wieku 50 lat i więcej i 4060 tys. w wieku 50–64 lata. Wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 lat zwiększył się w skali roku o 0,1% do 31,8%, a w grupie 50–64 lata o 1,1% do 51,1%. Jeszcze wyższy wzrost zanotowano w grupie 55–64 lata – o 2,3% do 42%.

⁶ Potwierdza to, jak się wydaje, niewielka popularność umów czasowych wśród grupy starszych pracowników w Szwecji, którzy charakteryzują się od lat najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia (73,6% w 2013 r.) [OP, 2013a, s. 141].

⁷ Osoby samozatrudnione w wieku 50–64 lata stanowiły w 2012 r. 19,2% wszystkich pracujących w tej kategorii wiekowej. Najwięcej z nich było w: Grecji (45,2%), Portugalii (28,9%) i Rumunii (27%), a najmniej na Łotwie (12,1%) i w Estonii (8,4%) [Eurostat, 2013].

ze względu na różnorodność motywów, które kierowały osobami podejmującymi własną działalność [Bałandynowicz-Panfil, Patra, 2014, s. 124].

Wymiar czasu pracy stanowi kryterium wyodrębnienia kolejnej elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest praca w niepełnym wymiarze czasu. Rozwiązanie to wydaje się cieszyć popularnością wśród starszych pracowników, istotnie wpływając na poziom ich aktywności zawodowej. Tak jak w przypadku pozostałych form elastycznego zatrudnienia, jego rozpowszechnienie różni się w poszczególnych krajach Unii, ale nawet na rynku pracy w Polsce, gdzie niespełna 8% wszystkich pracujących pracowało w niepełnym wymiarze czasu, pracownicy w wieku 55 lat i więcej dominowali wśród tej grupy zatrudnionych⁸.

Analizując kolejny aspekt sytuacji starszych pracowników w UE-28, można stwierdzić, iż wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 wyniósł w IV kwartale 2013 r. 64,3% (60,8% w Polsce), a w grupie 50–64 59,8% wobec 51,1% w Polsce. Różnica wartości wskaźnika zatrudnienia osób starszych między Polską a UE pozostaje duża, choć zmniejszyła się do 8,7% (w IV kwartale 2010 r. wynosiła 9,4%). Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 przyjął jeszcze niższą wartość i wyniósł 42% w Polsce i 50,9% w UE [MPiPS, 2014, s. 4].

Choć Polska pozostaje krajem o jednej z najniższych wartości wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia w UE⁹, to dla osób w wieku 55–64 wzrosła ona w pierwszej dekadzie XXI w. o 5,6% (w Unii o 9,4%). W tabeli 3 przedstawiono wartości wskaźnika zatrudnienia dla krajów UE w latach 2002–2013.

Z tabeli wynika, że najwyższy wskaźnik zatrudnienia osiągnęła Szwecja (73,6%)¹⁰, Niemcy (63,5%), Estonia (62,6%), Dania (61,7%) i Holandia (60,1%). Najniższą wartość wskaźnika zanotowano w Słowenii (33,5%), Grecji (35,6%), na Malcie (35,9%), w Chorwacji (36,5%) i na Węgrzech (38,5%). W całym analizowanym okresie największy jego wzrost osiągnęła Bułgaria (o 19,7% %) i Niemcy (o 25,1%). W 12 krajach Unii: Belgii, Bułgarii, Niemczech, Francji, we Włoszech, w Luksemburgu, Holandii, Austrii, Polsce¹¹, na Słowacji, w Finlandii i Szwecji przez większą część omawianego okresu wartość wskaźnika rosła. W 11 krajach członkowskich: Czechach, Danii, Estonii, Irlandii, na Łotwie, Litwie, Węgrzech, Malcie, w Rumu-

⁸ Spośród 389 tys. osób pracujących 1–19 godzin tygodniowo 149 tys. stanowili starsi pracownicy. W grupie 481 tys. osób pracujących 20–29 godzin tygodniowo osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły 154 tys., a wśród 271 tys. osób pracujących co najmniej 30 godzin ich liczba wyniosła 79 tys. [GUS, 2014a, s. 102].

⁹ W 2004 r. wartość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–64 w UE wynosiła 62,7%, a w Polsce 51,9% i była najniższa wśród krajów członkowskich. W 2012 r. osiągnęła wartość 59,7%, co pozwoliło wyprzedzić dziewięć z nich – najwyższą wartość (powyżej 70%) odnotowano w Holandii, Szwecji, Niemczech, Danii, Austrii i Wielkiej Brytanii. Szerzej w: [GUS, 2014c, s. 31].

¹⁰ W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–64 był w Szwecji o 16% wyższy od jego średniej wartości dla krajów OECD (61,2%) i wynosił 77,3%, a dla osób w wieku 55–64 różnica ta wynosiła aż 20% [OECD, 2012].

¹¹ Wskaźnik zatrudnienia w 2013 r. w Polsce był także jednym z niższych wśród krajów OECD, dla których jego średnia wartość wyniosła 54,9%. Rozszerzając analizę o kryterium płci, można stwierdzić, iż wśród mężczyzn w wieku 55–64 wyniósł w Polsce 51,3%, a wśród kobiet 31% (dla krajów OECD odpowiednio 62,9% i 47,4%) [OECD, 2015, s. 39–40].

nii, Słowenii i Wielkiej Brytanii zatrudnienie osób w wieku 55–64 rośnie do roku 2008, a następnie spadło, by po upływie roku odnotować powolny wzrost. W Grecji, Hiszpanii, Chorwacji i na Cyprze wzrost zatrudnienia następuje na przemian z jego spadkiem, a w Portugalii od 2002 r. można zauważyć ciągły spadek zatrudnienia tej grupy pracowników.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 w krajach UE w latach 2002–2013 (w %)

Kraj	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28	38,1	39,8	40,4	42,2	43,4	44,5	45,5	45,9	46,3	47,3	48,8	50,1
Austria	28,0	29,1	27,4	31,8	35,5	38,6	41,0	41,1	42,4	41,5	43,1	44,9
Belgia	25,8	28,1	30,1	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3	38,7	39,5	41,7
Bułgaria	27,7	30,7	33,3	34,7	39,6	42,6	46,0	46,1	43,5	44,6	45,7	47,4
Chorwacja	22,7	28,0	29,9	32,6	34,3	35,8	36,7	38,5	37,6	37,1	36,7	36,5
Cypr	49,2	50,2	51,3	50,6	53,6	55,9	54,8	55,7	56,3	54,8	50,7	49,6
Dania	57,3	60,7	61,8	59,5	60,7	58,9	58,4	58,2	58,4	59,5	60,8	61,7
Estonia	51,3	52,8	51,5	56,1	58,5	60,0	62,4	60,4	53,8	57,2	60,6	62,6
Finlandia	47,8	49,6	51,1	52,7	54,5	55,0	56,5	55,5	56,2	57,0	58,2	58,5
Francja	33,8	36,3	37,4	38,5	38,1	38,2	38,2	39,0	39,8	41,5	44,5	45,6
Grecja	38,9	41,0	39,4	41,6	42,3	42,4	42,8	42,2	42,3	39,4	36,4	35,6
Hiszpania	39,7	40,8	41,0	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6	44,5	43,9	43,4
Irlandia	48,0	49,2	49,5	51,6	53,1	53,8	53,7	51,3	50,2	50,0	49,3	51,3
Litwa	43,0	47,0	46,1	49,2	49,6	53,2	53,0	51,2	48,3	50,2	51,7	53,4
Luksemburg	27,9	30,3	30,4	31,7	33,2	32,0	34,1	38,2	39,6	39,3	41,0	40,5
Łotwa	42,6	41,8	45,9	49,5	53,3	57,7	59,4	53,2	48,2	50,5	52,8	54,8
Malta	30,2	32,2	31,2	30,8	29,8	28,5	29,3	27,8	30,4	31,8	33,6	35,9
Holandia	42,0	44,5	44,6	46,1	47,7	50,9	53,0	55,1	53,7	56,1	58,6	60,1
Niemcy	38,4	39,4	41,4	45,5	48,1	51,3	53,7	56,1	57,7	59,9	61,5	63,5
Polska	26,6	27,1	26,1	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6
Portugalia	51,9	51,7	50,1	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2	47,9	46,5	46,7
Czechy	40,3	42,3	42,5	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,7	49,3	51,6
Rumunia	38,5	39,4	37,0	39,4	41,7	41,4	43,1	42,6	41,1	40,0	41,4	41,5
Słowacja	51,9	51,7	50,1	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2	47,9	46,5	46,7
Słowenia	25,9	22,7	30,1	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6	35,0	31,2	32,9	33,5
Szwecja	68,3	68,6	69,0	69,4	69,6	70,0	70,1	70,0	70,4	72,0	73,0	73,6
Węgry	25,0	28,9	30,4	33,0	33,6	33,1	31,4	32,8	34,4	35,8	36,9	38,5
Wielka Brytania	53,2	55,4	56,1	56,8	57,3	57,4	58,0	57,5	57,1	56,7	58,1	59,8
Włochy	28,6	30,0	30,2	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6	37,9	40,4	42,7

Źródło: [Eurostat, 2014].

Kolejną wielkością charakteryzującą sytuację osób starszych na rynku pracy jest poziom stopy bezrobocia. W IV kwartale 2013 r. wynosił on dla osób w wieku 15–64 w UE-28 10,7% wobec 9,9% w Polsce (w latach 2004–2006 Polska była krajem o najwyższej stopie bezrobocia w UE). Wielkość ta dla osób w wieku 50–64 również była w Polsce niższa od średniej w UE i wyniosła 7,2% wobec 7,7%. Wyższe niż w Polsce wskaźniki bezrobocia osób starszych odnotowano w 11 krajach Unii, tj. w Hiszpanii (20,9%), Grecji (19,1%), na Cyprze (13,6%), w Portugalii (12,9%), Bułgarii (12,4%), na Słowacji (11,6%), na Litwie (11,3%), w Chorwacji (11,2%), na Łotwie (10,9%), w Irlandii (9,9%) oraz w Słowenii (8,3%).

Dla osób w wieku 55–64 stopa bezrobocia w 2013 r. w Polsce wyniosła 7,7% i kształtowała się na poziomie nieznacznie niższym niż w UE – 7,9%, ale wyższym niż średnia dla tej grupy osób dla krajów OECD – 6,3% (udział osób długotrwale bezrobotnych w tej grupie wiekowej wyniósł 45,8% w Polsce, podczas gdy 46,6% dla krajów OECD) [OECD, 2015, s. 42].

3. Działania na rzecz starszych pracowników

W obowiązujących dokumentach unijnych oraz krajowych zwraca się szczególną uwagę na równość wszystkich wobec prawa oraz konieczność ochrony przed dyskryminacją z jakichkolwiek przyczyn, w tym ze względu na wiek. Na ich podstawie można sformułować kilka podstawowych zasad polityki zatrudnienia osób starszych, do których należą [Schimanek, 2012, s. 84]:

- praca dla wszystkich osób zdolnych do pracy, w tym osób starszych;
- możliwość swobodnego wyboru zatrudnienia;
- zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, tak podczas poszukiwania zatrudnienia, jak i podczas wykonywania pracy;
- zapewnienie warunków pracy sprzyjających zachowaniu zdrowia, bezpieczeństwa pracy i godności pracownika;
- zagwarantowanie prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia bez względu na wiek;
- traktowanie pracy jako podstawy godnej i autonomicznej starości;
- zapewnienie prawa do korzystania ze świadczeń zabezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania pracy;
- prawo do korzystania z poradnictwa i szkoleń zawodowych.

Większość wymienionych zasad ma charakter uniwersalny i odnosi się do pracowników we wszystkich grupach wiekowych. Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż starsi pracownicy, zwłaszcza ci poszukujący pracy, zaliczani są do jednej z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ich przestrzeganie nabiera jeszcze większego znaczenia.

Poza stosowaniem wymienionych zasad niezwykle istotne staje się docenienie znaczenia kapitału społecznego starszych pracowników oraz rozpowszechnianie świadomości o roli doświadczenia zawodowego i życiowego, jakim dysponują. Co więcej, zatrudnienie osób starszych przynosi efekty, które należy rozpatrywać zarówno z perspektywy makroekonomicznej, jak i społecznej. W tym pierwszym przypadku praca osób starszych jest ważna z punktu widzenia źródeł utrzymania tej subpopulacji – w miejsce świadczeń społecznych, jak na przykład wcześniejsza emerytura, jako źródło dochodów pojawia się praca. Dochody z pracy są zazwyczaj wyższe niż pochodzące ze świadczeń społecznych, toteż zwiększa się siła nabywczą tych osób, a tym samym ich skłonność do zakupu dóbr i usług, czyli wzrasta ich pozycja jako konsumentów. W rachunku makroekonomicznym należy uwzględnić ponadto związane ze wzrostem zatrudnienia zmniejszenie wydatków na świadczenia społeczne, co przekłada się na zmniejszenie lub przynajmniej wolniejszy wzrost długu publicznego. Ze społecznego punktu widzenia ważna jest także skala jednostkowa: praca jako źródło utrzymania, a jednocześnie źródło satysfakcji i istotny element godności człowieka decyduje w znacznym stopniu o jakości życia [Błądowski, 2013, s. 54].

Aby sprostać wyzwaniom związanym ze starzeniem się społeczeństw, podejmuje się wiele działań na rzecz promocji zatrudnienia i wzrostu aktywności zawodowej osób starszych. Również w Polsce opracowuje się kolejne rozwiązania [szerzej: Baładynowicz-Panfil, 2005], do których należą m.in. reformy emerytalne, reformy rynku pracy oraz strategie takie jak: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014; Program „Solidarność pokoleń”. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+; czy Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce w latach 2014–2020 [szerzej: Urbaniak, Wiktorowicz, 2011; Męcina, 2013, s. 196].

Działania UE w zakresie prawa kształtującej sytuację osób starszych na rynku pracy mają dwojaki charakter: po pierwsze – obowiązujących bezwarunkowo i jednolitych na terenie całej Unii przepisów (w tym przypadku przede wszystkim ograniczających dyskryminację starszych pracowników oraz uwzględniających mobilność przestrzenną w przypadku ustalania ich praw do zabezpieczenia socjalnego), a po drugie – zaleceń i wytycznych określających cele, lecz pozostawiających w gestii państw członkowskich instrumentarium użyte do ich osiągnięcia. W tym przypadku warto wspomnieć o strategicznych dokumentach wyznaczających cele w zakresie osób starszych na rynku pracy.

Pierwszym z nich była Strategia Lizbońska, której jednym z celów szeregówych było osiągnięcie w 2010 r. wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 na poziomie 50%. Wyznaczony cel osiągnięto jedynie w 10 krajach Unii, a w dwóch kolejnych wartości wskaźnika były bliskie dezyderatom [NIDI, 2010, s. 109]. Choć w kolejnej strategii, Europa 2020, brakuje tego typu zapisu –

mowa jedynie o osiągnięciu w roku 2020 aktywności zawodowej na poziomie 75% wśród ogółu ludności w wieku produkcyjnym (20–64)¹², nie oznacza to braku zainteresowania tą grupą pracowników [KE, 2011]. W strategii tej wskazuje się, iż wzrost aktywności zawodowej może się dokonać głównie przez podniesienie jej wśród kobiet i osób starszych. Celowi temu ma sprzyjać m.in. promowanie modelu *flexicurity*, rozumianego jako zespół rozwiązań w zakresie zatrudnienia, które łączą elastyczność z bezpieczeństwem i stabilnością pracy oraz koncepcji *Life Long Learning*¹³. Co istotne, realizacja procesu uczenia się przez całe życie powinna wiązać się nie tylko z formalną edukacją starszych pracowników, ale także z wyzwoleniem się pracodawców od stereotypowego ich postrzegania i zmianą stosunku do ich przekwalifikowywania i doskonalenia zawodowego. W gestii pracodawców leżeć powinno także stworzenie przyjaznego człowiekowi starszemu miejsca pracy – adekwatnego do potrzeb rynku – w tym umożliwienie łatwej adaptacji i elastycznego zatrudnienia.

Podsumowanie

W dyskusji poświęconej obecności i aktywności osób starszych na rynkach pracy należy zwrócić uwagę na zachodzące zmiany społeczno-ekonomiczne. Proces starzenia się społeczeństw wywołuje liczne konsekwencje, a perspektywa pojawienia się niedoborów siły roboczej mobilizuje do zmian w zakresie polityki i organizacji pracy. Jej podstawowym zadaniem staje się wzmacnianie posiadanych zasobów pracy. Tymczasem jeszcze do niedawna w Polsce panowało przekonanie, że dezaktywizacja zawodowa osób powyżej 50. roku życia jest jednym ze skutecznych sposobów walki z bezrobociem. Przekonanie to znalazło odzwierciedlenie w realizowanej w latach dziewięćdziesiątych polityce zatrudnienia, która zakładała m.in., że osoby przechodzące na wcześniejszą emeryturę ustąpią miejsca młodym pracownikom. Co więcej, zachodząca wówczas rewolucja informatyczna i szybko postępujący transfer technologii powodowały swoistą marginalizację osób starszych na rynku pracy. Ich szanse na rozwój zawodowy malały, co zwiększało zainteresowanie wycofywaniem się z rynku pracy i przejściem na emeryturę czy korzystaniem z innego świadczenia społecznego ze względu na pewność jego otrzymywania w porównaniu z niestabilnością zatrud-

¹² Wartość celu narodowego dla Polski to 71%.

¹³ Doksztalcenie staje się priorytetem polityki oświatowej Unii, choć w 2011 r. jedynie 8,9% osób w wieku 25–64 kontynuowało edukację (8,2% mężczyzn i 9,6% kobiet). Dla Polski odsetek ten wynosił 4,5% i należał do jednego z niższych w Unii (najwyższy w województwie mazowieckim – 6,8%, najniższy w podkarpackim i warmińsko-mazurskim – 3,1% [MRR, 2012, s. 30]. Najwięcej osób uczących się w analizowanej grupie występowało w krajach skandynawskich, w tym w Danii – 32,3% (25,6% mężczyzn i 39% kobiet), najmniej w Bułgarii – 1,2% [szerzej: OP, 2013b, s. 68].

nienia. Dopiero przeprowadzone w ciągu ostatniego dziesięciolecia reformy, w tym wprowadzenie w 2012 r. reformy systemu ubezpieczeń emerytalnych, która podwyższa stopniowo wiek przechodzenia na emeryturę, przyczyniły się do intensyfikacji dyskusji na temat sytuacji osób starszych na rynku pracy. Spowodowały one także wzrost odsetka pracujących w wieku 55–59 w ciągu ostatnich 10 lat z 36% w 2003 r. do 55% w 2013 r.

Problem zwiększania aktywności zawodowej starszych osób dotyczy większości krajów UE. Udział tej grupy pracowników w populacji bezrobotnych jest nadal relatywnie wysoki, a niski jest poziom ich doksztalania się (w dokumentach wdrażających strategię Europa 2020 przyjęto, że w krajach Unii w 2020 r. średnio 15% osób dorosłych powinno uczestniczyć w edukacji; w 2011 r. wskaźnik takiego uczestnictwa wynosił średnio 8,9%). To istotne, gdyż często legitymują się one wykształceniem niższym niż osoby młodsze i mają problemy z przystosowaniem się do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Sytuacji nie ułatwia coraz powszechniejsze użycie technologii informatycznych i komunikacyjnych. Powstawanie nowych zawodów powoduje, że preferowani są ci pracownicy, którzy potrafią sprostać wymogom nowoczesnej edukacji.

Również wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 55. roku życia, który w wielu krajach Unii nie przekracza 50%, wskazuje na konieczność przeprowadzania działań stymulujących poprawę ich sytuacji. Wymusza je także strategia Europa 2020, której główne narzędzie stanowi Europejska Strategia Zatrudnienia. Za jej pomocą realizuje się koncepcję aktywnego starzenia się, na którą składa się wiele działań i wytycznych skierowanych do osób starszych. Działania te mają na celu m.in. zachęcanie do kontynuowania pracy, rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach, podwyższanie i zmianę kwalifikacji czy uruchamianie programów aktywizacji dla bezrobotnych

Istotną w wspieraniu wymienionych działań powinna być także postawa pracodawców. Zmiany w strukturze wieku dostępnych zasobów pracy, choć są poważnym problemem, powinny przyczynić się do dostrzegania w starszych pracownikach zalet, które ulegają wykształceniu wraz z wiekiem i nabywaniem doświadczenia zawodowego.

Bibliografia

- Bałandynowicz-Panfil K., 2005, *Wybrane problemy aktywności zawodowej osób starszych*, [w:] *Problemy współczesnej gospodarki światowej*, red. H. Treder, Prace i Materiały Instytutu Handlu Zagranicznego Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot.
- Bałandynowicz-Panfil K., Patra E., 2014, *Elastyczne formy zatrudnienia jako instrument stymulowania aktywności zawodowej osób starszych*, [w:] *Postępujący proces starzenia się społeczeństwa – przyczyny, skutki, wyzwania*, red. A. Richter-Kaźmierska, M. Grzesiak, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska, Gdańsk.

- Błądowski P., 2013, *Aktywność zawodowa osób w starszym wieku*, [w:] *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kielkowska, Zeszyty Demograficzne, Instytut Obywatelski, Warszawa.
- Eurostat, 2013, *Self employed status 2012*, Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 02.03.2015].
- Eurostat, 2014, *Employment rate for the population aged 20 to 64 in the EU28 down to 68.3% in 2013. Opposite trend for those aged 55 to 64*, Labour Force Survey, Eurostat News Release, Eurostat Press Office.
- GUS, 2014a, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2014b, *Bezrobocie rejestrowane I–III kwartał 2014 r.*, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2014c, *Polska w Unii Europejskiej 2004–2014*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- KE, 2011, http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm [dostęp: 8.07.2015].
- Kwiatkowska W., 2012, *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Innowacyjność gospodarki, rynek pracy, determinanty wzrostu gospodarczego w procesie transformacji*, „Acta Universitatis Lodziensis”, Folia Oeconomica 268, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Martinez-Fernandez C., Weyman T., Perek-Białas J., Sagan I., Szukalski P., Stronkowski P., *Demographic Transition and an Ageing Society. Implications for Local Labour Markets in Poland, OECD Local Economic and Employment Development (LEED)*, Working Papers, 2013/08, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5k47xj1js027-en> [dostęp: 02.03.2015].
- Męcina J., 2013, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- MPiPS, 2014, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa.
- MPiPS, 2015, *Bezrobocie rejestrowane w Polsce, Raport miesięczny – styczeń 2015 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- MRR, 2012, *Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- NIDI, 2010, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute, *Demography Monitor 2008. Demographic trends, socio-economic impacts and policy implications in the European Union*, 2010, NIDI Reports, no. 82, Amsterdam.
- OECD, 2012, OECD Thematic follow-up, *Review of policies to improve labour market. Prospects for older workers, Sweden (situation mid-2012)*, <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Sweden-MOD.pdf> [dostęp: 05.03.2015].
- OECD, 2015, *Ageing and Employment Policies: Poland 2015*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227279-en> [dostęp: 02.03.2015].
- OP, 2013a, *European social statistics 2013*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- OP, 2013b, *Key figures on Europe 2013*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Piotrowski J., 1973, *Miejsce człowieka starego w rodzinie i społeczeństwie*, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Warszawa.
- Schimanek T., 2012, *Zatrudnienie osób starszych*, [w:] *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, RPO, Warszawa.

- Tomaszewska-Hołuż B., 2012, *Proces starzenia się społeczeństwa a rynek pracy w Polsce*, [w:] *Regionalne uwarunkowania rynku pracy*, red. A. Organiściak-Krzykowska, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa – Olsztyn.
- Urbaniak B., Wiktorowicz J., 2011, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004–2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, Nr 99, poz. 1001.