

p-ISSN 2300-4088

e-ISSN 2391-5951

NR 2 (2015)

PROGRESS IN ECONOMIC SCIENCES

**CZASOPISMO NAUKOWE INSTYTUTU EKONOMICZNEGO
PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ
IM. STANISŁAWA STASZICA W PILE**

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951

Progress in Economic Sciences

**Rocznik Naukowy Instytutu Ekonomicznego
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica
w Pile**

Nr 2 (2015)

Wersja elektroniczna czasopisma jest wersją pierwotną



© Copyright by **Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej
im. Stanisława Staszica w Pile**

Piła 2015

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951

Przygotowanie i druk:
KUNKE POLIGRAFIA, Inowrocław

Klaudia LUCIUS*
Edyta SIMIŃSKA**

Rynek pracy dla osób 50+

Wstęp

Zintensyfikowany proces starzenie się ludności w krajach wysoko rozwiniętych, stał się jednym z priorytetowych tematów do rozważań politycznych. Stałe wydłużanie średniej długości życia jest niezaprzeczalnie jednym z największych sukcesów współczesnej medycyny. Oprócz wielu istotnych korzyści jakie wiążą się z tym zjawiskiem, może ono, bez odpowiedniego przystosowania społecznego i gospodarczego, stwarzać również wiele zagrożeń. Jednym z nich jest niewątpliwie ryzyko utraty stabilności finansów publicznych. Starzenie się zasobów pracy skłania państwa o zmieniającej się gospodarce do wdrażania rozwiązań, które sprzyjać będą wydłużonej aktywności osób w wieku niemobilnym na rynku pracy. W innym przypadku może dojść do istotnego zaburzenia stosunku osób pracujących do pobierających świadczenia. Zminimalizowanie tych i innych negatywnych następstw wymaga wprowadzenia reform systemowych i podjęcia zdecydowanych działań na wielu polach, między innymi w sektorze polityki zatrudnienia. Poprzez analizę danych źródłowych oraz danych statystycznych wyodrębniono najważniejsze problemy rynku pracy dla seniorów i możliwe sposoby ich rozwiązywania.

Sytuacja demograficzna w kontekście ryнку pracy dla osób 50+

Sytuacja na rynku pracy jest ściśle skorelowana ze zmianami demograficznymi oraz strukturalnymi ludności państw europejskich. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego [GUS] liczba ludności w Polsce w 2012 roku wynosiła 38 533 299, z czego 35,6% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia (13 701 883 osoby). Prognozy wskazują, że w 2030 roku ogólna liczba populacji zmniejszy się o około 10% w stosunku do stanu z 2012 roku. Jed-

* Collegium Medicum im. L. Rydygiera w Bydgoszczy.

** Collegium Medicum im. L. Rydygiera w Bydgoszczy.

nocześnie przewiduje się wzrost udziału osób w wieku 50 lat i więcej o 10 punktów procentowych [GUS 2010].

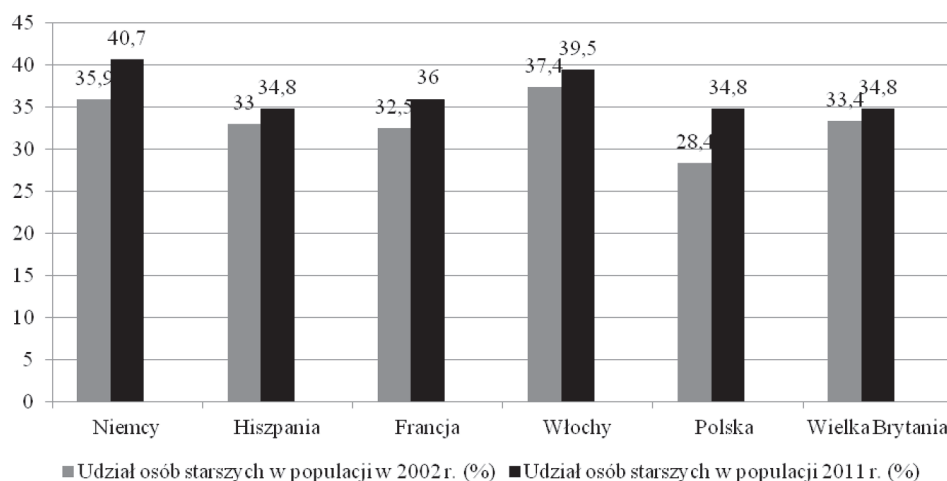
Tabela 1. Prognozy zmian demograficznych

Wyszczególnienie	2012	2030
Ogólna liczba ludności	38 533 299	35 692 989
Udział osób powyżej 50 roku życia	35,6%	45,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Tendencja wzrostu populacji 50+ w ogólnej liczbie ludności zauważalna jest w większości krajów europejskich. Analizowane dane demograficzne Niemiec, Hiszpanii, Francji, Włoch oraz Wielkiej Brytanii, wskazują wysoki udział osób w wieku powyżej 50 roku życia. Wskaźnik ten we wszystkich wymienionych państwach wzrósł w latach 2002–2012 od 1,4 do 6,4 punktów procentowych. Dla populacji Polski wyniósł on w 2002 roku 28,4%, co stanowiło najniższą wartość z analizowanych, natomiast w 2011 roku osiągnął poziom porównywalny do większości państw – 34,8%. Choć wskaźnik ten nie należy do najwyższych w Europie, charakteryzuje się niestety najszybszą dynamiką wzrostu, co jest bardzo niepokojące.

Wykres 1. Udział osób 50+ w populacji w latach 2002 i 2011 w wybranych krajach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Procent zatrudnienia w starszej grupie wiekowej znacznie różni się w wyżej wymienionych krajach europejskich. Najniższy poziom zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia występuje w Polsce i jest on o 23 punkty procentowe niższy niż w Niemczech, gdzie osiąga aż 59,9% [OECD 2013].

Tabela 2. Zatrudnienie w grupie wiekowej 55–64 w 2011 roku w krajach europejskich

Kraj	Odsetek zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 w 2011 roku
Niemcy	59,9%
Hiszpania	44,5%
Francja	41,4%
Włochy	37,9%
Polska	36,9%
Wielka Brytania	56,8%

Źródło: OECD 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/888932708484>.

Istotne jest także, że wskaźnik ten w Polsce podlega znacznym zmianom. Jak wynika z danych GUS przedstawionych w tabeli nr 3, odsetek osób pozostających w zatrudnieniu powyżej 50 roku życia, nie tylko jest coraz niższy w starszych grupach wiekowych, ale także maleje na przestrzeni czasu. W 2005 roku, w stosunku do 1992 roku zanotowano spadek zatrudnienia w grupie wiekowej 50+ aż o 7 punktów procentowych.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia osób 50+ w Polsce w 1992 i 2005 roku (w %)

Wiek	Wskaźnik zatrudnienia		
	1992	2005	Różnica 2005–1992 w pkt. proc.
50–54 lata	62,9	58,1	-4,8
55–59 lat	41,2	34,3	-6,9
60–64 lata	26,5	18,1	-8,4
65 lat i więcej	13,1	5,7	-7,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS 2006], [GUS 2002].

Uznaje się, że jedną z przyczyn tego zjawiska jest przedwczesne wychodzenie z zasobów pracy. W Polsce średni wiek rezygnacji z aktywności zawodowej w 2004 roku wynosił 57,7 (dla mężczyzn 60, dla kobiet 55,8 lat) i był on jednym z najniższych spośród wszystkich krajów europejskich, gdzie przeciętnie osiągał wartość 61 lat [Eurostat 2005]. Tymczasem określony przez ustawodawcę wiek emerytalny zakładał wtedy, że kobiety powinny pracować do 60. roku życia, mężczyźni do 65. roku życia. Obecnie jest to 65 lat dla kobiet oraz 67 lat dla mężczyzn [Ustawa z 11 maja 2012 Dz. U. z 2012 r. poz. 637].

Tabela 4. Wiek emerytalny a wiek przejścia na emeryturę w wybranych krajach w 2010 roku

Kraj	Wiek emerytalny kobiet/mężczyzn	Wiek, w którym następuje przejście na emeryturę
Niemcy	65/65	62,4
Francja	62/62	60,2
Hiszpania	65/65	62,3
Włochy	65/65	62,4
Polska	60/65	57,7
Wielka Brytania	65/65	63

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [OECD 2011].

Przyczyny i konsekwencje bierności zawodowej osób 50+

Wcześniejsze wychodzenie z rynku pracy determinuje wiele czynników, spośród których najważniejsze to stan zdrowia, niepewność utrzymania zajmowanego miejsca pracy oraz chroniczne zmęczenie. Okazuje się także, że osoby już niepracujące za najważniejsze, najczęściej wskazują presję pracodawców oraz niechęć do zajmowania miejsc pracy osobom młodszym. Można zatem przypuszczać, że stanowisko tych osób jest ukształtowane pod wpływem osobistych przeżyć, a to z kolei prowadzi do wysunięcia hipotezy o dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na wiek [Szukalski i inni, 2008, s. 125–126].

Tabela 5. Przyczyny wczesnego wychodzenia z rynku pracy (jako % odpowiedzi w danej grupie badanych)

Przyczyny	Pracujący	Świadczeniodawcy
Stan zdrowia	75,6	67,8
Niepewność stałego zatrudnienia	39,8	38,8
Chroniczne zmęczenie pracą	30,2	25,8
Wystarczający wysoki poziom emerytur	16,5	14,6
Presja pracodawcy	14,5	15,1
Niechęć do zajmowania miejsc pracy młodym	8,6	12,7
Obowiązek pomocy członkom rodziny	7,8	8,0

Źródło: [Szukalski 2008, s. 125].

Ageizm, czyli dyskryminacja ze względu na wiek [Kochanowski 2008, s. 7], w odniesieniu do aktywności zawodowej, może przejawiać się na etapie rekrutacji, awansowania oraz zwalniania pracowników (Szukalski 2008, s. 116). Często jest pogląd, że osoby starsze są mniej produktywne, wykazują niski poziom kreatywności oraz są w słabszej kondycji zdrowotnej [Hnatyszyn-Dzikowska, Łyszczarz, Wyszowska 2009, s. 305–316]. Tymczasem, według ekspertów *silver economy*, obecna starsza populacja jest dużo lepiej wykształcona, mobilna, ambitniejsza oraz posiadająca szerszy dostęp do informacji niż ich poprzednicy [Golinowska 2012, s. 135]. W dobie automatyzacji, informatyzacji i postępu technologicznego, również obniżona sprawność fizyczna nie powinna być barierą na rynku pracy. Niestety, przeprowadzone na zlecenie Kancelarii Prezydenta RP badania ukazują niedojrzałość i nieprzygotowanie pracodawców do współpracy z osobami starszymi. Spośród tysiąca respondentów zapytanych o to, która z osób o takich samych kwalifikacjach i wykształceniu, lecz z dwóch różnych kategorii wiekowych (do 35. roku życia i powyżej 50. roku życia) ma większą szansę na zatrudnienie, tylko 6% ankietowanych odpowiedziało, że szanse te są równe. Zdecydowana większość (82% głosów) uznała, że w tym przypadku pracę otrzymałaby osoba młodsza.

Dla jednostek w wieku niemobilnym (powyżej 45. roku życia) wcześniejsze przejście na emeryturę początkowo wydaje się korzystne, co może być związane z potrzebą odpoczynku i wizją zrealizowania pasji życiowych, na które nie mogły sobie pozwolić pracując. Często okazuje się jednak, że czują się oni zdeprecjonowani w społeczeństwie, co ma negatywny wpływ na ich zdrowie psychiczne. W myśl założeń *silver economy*, wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych jest czynnikiem korzystnie wpływającym nie tylko na jakość ich życia, ale także całego społeczeństwa [Golinowska 2012, s. 135]. Bierność zawodowa w podeszłym wieku prowadzi do niekorzystnych skutków społeczno-ekonomicznych, do których zaliczyć można [Janosik, Kułakowska 2009, s. 106–116]:

- ❑ zwiększenie wydatków publicznych na świadczenia społeczne dla osób przedwcześnie rezygnujących z aktywności zawodowej;
- ❑ pogłębianie się niedomagań systemów emerytalnych, spowodowanych brakiem odpowiedniej alokacji zasobów;
- ❑ nakładanie wyższych obciążeń podatkowych na osoby pracujące oraz pracodawców;
- ❑ dysproporcje pomiędzy liczbą przepracowanych lat, a okresem pobierania świadczeń emerytalnych i paraemerytalnych, co skutkuje koniecznością gromadzenia większych środków do sfinansowania własnych emerytur [Kryńska 2006, s. 15];
- ❑ obniżenie wydajności pracy społeczeństwa, jego konsumpcyjności, a co za tym idzie spowolnienie rozwoju gospodarki [Adamiec 2012, s. 160].

Instrumenty stymulujące aktywizację zawodową

Aż do 2004 r. żadne regulacje prawne nie postrzegały osób starszych jako grupy narażonej na szczególne ryzyko na rynku pracy, wymagającej odrębnego traktowania. Dopiero Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadziła tego rodzaju specyfikację w stosunku do osób powyżej 50 roku życia. Ustawodawca nie określił jednak zbyt wielu narzędzi stymulujących aktywizację zawodową tej grupy wiekowej. Analizując przykłady praktyk państw europejskich oraz instrumenty wykorzystywane przy realizacji programów rządowych przeciwdziałających degradacji seniorów na rynku pracy, można zauważyć, że najczęściej stosowana metoda to edukacja. Po pierwsze, związana jest ona z podnoszeniem poziomu wykształcenia, czyli także kwalifikacji zawodowych, których zasadności nie trzeba tłumaczyć. Po drugie, system szkoleń umożliwia także uświadomienie jednostkom celowości ich możliwie jak najdłuższej aktywności na rynku pracy. Najistotniejsza wydaje się jednak pomoc w przygotowaniu osób starszych do aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy, korzystnej autoprezentacji oraz pomyślnego przechodzenia procesu rekrutacji. Szkolenia nie powinny omijać także pracodawców, aby byli oni świadomi konieczności oraz przygotowani do wdrażania zmian w swoich przedsiębiorstwach. Dobieranie zespołu rekrutacyjnego tak, aby w jego skład wchodziły osoby w różnym wieku, czy stawianie na kwalifikacje i doświadczenie, poprzez znoszenie limitów wiekowych w ofertach pracy, zachęci osoby starsze do aplikowania. Oprócz zadań własnych firmy mogą korzystać także z szans proponowanych przez zewnętrzne instytucje. Oferują one rozmaite programy wspierające starszych pracowników i ich pracodawców oraz wsparcie promocyjne dla podmiotów zaangażowanych w działania aktywizujące seniorów. Aby edukacja była efektywna, powinna być wsparta kampanią społeczną. Zdarza się, że wykwalifikowane i wyedukowane osoby pozostają bierne zawodowo, ponieważ nie mają wzorców powodzenia w zdobywaniu pracy. Duża rola w promowaniu nowego podejścia do starości spoczywa na organizacjach pozarządowych. Kreowanie wizerunku osób w wieku podeszłym, aktywnych na rynku pracy, modeluje postawę bezrobotnych i nakłania ich do powielania zaszczepionych wzorców.

Korzystnym rozwiązaniem, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, może okazać się wprowadzenie form nietypowego zatrudnienia. Polegają one na możliwościach dostosowywania czasu, miejsca pracy, zakresu obowiązków oraz sposobu rozliczania wynagrodzenia. Przy stosowaniu tego typu rozwiązań, należy pamiętać o zapewnieniu identycznej ochrony warunków pracy, jak w przypadku pracowników zatrudnianych w sposób tradycyjny. Aby taki model pracy spełniał swoje funkcje, nie może być on narzucany pracownikom, musi być stabilny i opłacalny. Prawidłowe stosowanie elastycznego zatrudnienia stanowi łącznik pomiędzy pełną aktyw-

nością i biernością zawodową. Z punktu widzenia rynku pracy istotna jest również redukcja zjawiska pobierania świadczeń społecznych przez osoby zdolne do podjęcia czynności zawodowych. Sposobem na to jest stosowanie zasiłków mobilizujących do aktywnego poszukiwania pracy i wspierających tylko w tym okresie. Oznacza to, że dochód z pracy powinien być znacznie bardziej atrakcyjny niż uzyskiwany z zabezpieczenia społecznego. Pożądane jest, aby zasiłek tymczasowy wystarczał jedynie na zapewnienie podstawowych potrzeb, a jego poziom powinien oscylować pomiędzy granicą ubóstwa, a płacą minimalną. Ważne jest również, aby zminimalizować wypłacanie nieuprawnionych świadczeń rentowych oraz znieść możliwości nieuzasadnionego korzystania z wcześniejszych emerytur.

Niezbędne jest stosowanie się do aktualnych regulacji prawnych oraz implementowanie nowych przepisów zapewniających ochronę starszych osób pracujących. Przykładem obowiązujących aktów jest zakaz wypowiedzenia umowy pracownikowi na 4 lata przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego oraz możliwość stosowania przywilejów dla pracodawców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych lub stworzyli możliwość prowadzenia staży dla osób starszych. Korzyść ta polega na finansowaniu przez starostę powiatu części kosztów zatrudnienia. Prawo ustala także maksymalny czas (do 6 miesięcy od dnia rejestracji), w jakim powiatowy urząd pracy (PUP) zobowiązany jest do przedstawienia propozycji pracy osobie bezrobotnej powyżej 50. roku życia. Niestety, nie przewidziano sankcji prawnych za niedotrzymanie tego terminu. Dla seniorów, niewpasujących się w obowiązujące już realia rynku pracy, zasadnym byłoby ułatwienie tworzenia indywidualnej działalności gospodarczej wspartej bezzwrotnymi dofinansowaniami. Na takim rozwiązaniu skorzystałoby także państwo. Roczny koszt wypłacania zasiłku przedemerytalnego dla jednej osoby w 2002 roku wynosił bowiem 8 tysięcy złotych, a świadczenia przedemerytalnego 11 tysięcy złotych [MGPiPS 2003, s. 36]. Z punktu widzenia gospodarki, przy podobnym nakładzie finansowym, korzystniej jest wspierać rozwój małych przedsiębiorstw, niż bierność zawodową. Obecne wsparcie finansowe obejmuje:

- zwrot kosztów za dojazd do miejsca pracy lub na rozmowę kwalifikacyjną, w związku ze skierowaniem przez PUP,
- udzielanie dofinansowania na doposażenie miejsc pracy,
- opłacanie składek ubezpieczenia społecznego wynikającego z zatrudnienia bezrobotnego skierowanego przez PUP,
- wypłacanie dodatków aktywizacyjnych,
- zwrot kosztów zakwaterowania poza miejscem zamieszkania w związku z podjęciem pracy zaproponowanej przez PUP [Rozporządzenie MGIP z 24 sierpnia 2004 r.] [Rozporządzenie MPiPS z 24 kwietnia 2007 r. Dz. U. nr 76, poz. 51].

Tabela 1. Przykłady dobrych praktyk w krajach UE

		Dane demograficzne			
Niemcy	Liczba osób 50+	Liczba osób pracujących w grupie wiekowej 55-64	Wiek emerytalny	Rzeczywisty wiek rezygnacji z pracy	
	40,7%	59,9%	65	62,4	
	Instrumenty aktywizujące				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maksymalny czas wypłaty zasiłku dla bezrobotnych to 18 miesięcy. ▪ Zwolnienie z płacenia „podatku od bezrobocia” dla pracodawców zatrudniających osoby 50+. ▪ Istnienie zasiłku i dodatku aktywizacyjnego oraz pożyczek dla osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą. ▪ Promocja doskonalenia zawodowego, szkolenia komputerowe i językowe, doradztwo i pośrednictwo dla osób starszych. ▪ Rządowe konkursy na najlepsze kampanie promujące osoby powyżej 50. roku życia. 				
	System emerytalny				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaprzestanie wypłat subsydiów w ramach wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. ▪ Podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat w 2031 roku. ▪ Istnienie możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę po 63. roku życia, pod warunkiem, że ma się za sobą 35 lat opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne. Jednak za każdy miesiąc wcześniejszej emerytury potrąca się 0,3% wysokości regularnej emerytury. Po 2031 roku będzie to 14,4%. 				
		Dane demograficzne			
Francja	Liczba osób 50+	Liczba osób pracujących w grupie wiekowej 55-64	Wiek emerytalny	Rzeczywisty wiek rezygnacji z pracy	
	36%	41,4%	62	60,2	
	Instrumenty aktywizujące				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Istnienie regulacji prawnych, które ustalają minimalną liczbę pracowników powyżej 55. roku życia, którzy muszą być zatrudnieni w przedsiębiorstwach. ▪ Nielegalne jest składanie ofert pracy z limitem wiekowym. 				
	System emerytalny				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uzależnienie stawki emerytury od czasu trwania kariery zawodowej. ▪ Wyliczenie emerytury z ubezpieczenia społecznego na podstawie płacy podstawowej oraz stawki i okresu wnoszonych składek. Aktualnie maksymalna wysokość emerytury jest przyznawana w przypadku spełnienia dwóch warunków: wiek co najmniej 60 lat oraz opłacanie składek przez 41 lat. 				

		Dane demograficzne			
		Liczba osób 50+	Liczba osób pracujących w grupie wiekowej 55-64	Wiek emerytalny	Rzeczywisty wiek rezygnacji z pracy
Wielka Brytania		34,8%	56,8%	65	63
		Instrumenty aktywizujące			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Szkolenia stażowe, dotacje do miejsc pracy. ▪ Zachęty powrotu do pracy poprzez specjalne dodatki do wynagrodzenia. ▪ Każdy zarejestrowany bezrobotny posiada własnego doradcę zawodowego. ▪ Istnieje National Charity – organizacja udzielająca pomocy osobom starszym, składająca się z 400 oddzielnie działających NGOs i lokalnych instytucji charytatywnych. Skupia się na pozyskiwaniu funduszy, wspieraniu ośrodków pozarządowych i organizowaniu kampanii społecznych na rzecz osób starszych. Ponadto zatrudnia ona osoby starsze głównie na kontraktach (elastyczny wymiar godzin i ułożenie optymalnego dla siebie grafiku pracy). Przed zniesieniem przepisu, jako jedyna organizacja w kraju, mogła zatrudniać osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego. 			
		System emerytalny			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zlikwidowany został przepis obligujący brytyjskich pracodawców do obowiązkowego odsyłania na emeryturę pracowników, którzy ukończyli 65 lat. ▪ Wysokości emerytury wzrasta wraz z przedłużeniem aktywności zawodowej. ▪ Warunkiem uzyskania pełnego świadczenia emerytalnego jest także odpowiednio długi okres składkowy, który wynosi obecnie 44 lata. Bez spełnienia tego warunku pracownik otrzymuje tzw. emeryturę zredukowaną. ▪ Nie ma możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. ▪ Pracownicy w wieku emerytalnym, przedłużający czas pracy o 5 lat, są zwolnieni z opłacania wszelkich składek na system emerytalny. Obowiązek ten spoczywa natomiast na pracodawcach. 			

		Dane demograficzne			
		Liczba osób 50+	Liczba osób pracujących w grupie wiekowej 55-64	Wiek emerytalny	Rzeczywisty wiek rezygnacji z pracy
Dania		23%	59,5%	65/67	61
		Instrumenty aktywizujące			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4,2% PKB przeznaczane jest co roku z budżetu państwa na aktywną politykę rynku pracy, w tym promowanie szkoleń zawodowych oraz wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia. ▪ Ulgi podatkowe dla osób kontynuujących zatrudnienie powyżej 62 roku życia. ▪ Ulgi dla przedsiębiorców, którzy promują zatrudnianie osób starszych. 			

System emerytalny	
Dania	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Osoby po 65 roku życia mogą przedłużyć okres aktywności zawodowej o 10 lat. ▪ Zaostrzone kryteria uzyskiwania świadczeń z tytułu inwalidztwa i niezdolności do pracy. ▪ W przypadku pobierania świadczeń emerytalnych i jednocześnie kontynuacji aktywności zawodowej, pensja zredukowana jest o kwotę dochodu z emerytury.

Dane demograficzne			
Liczba osób 50+	Liczba osób pracujących w grupie wiekowej 55–64	Wiek emerytalny	Rzeczywisty wiek rezygnacji z pracy
21%	56,1%	65	63,2
Instrumenty aktywizujące			
Holandia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Specjalne agencje pracy związane z władzami lokalnymi, które specjalizują się w zdobywaniu pracy dla ludzi po 55 roku życia. ▪ Dotacje dla pracodawców, którzy zatrudnili rencistów powracających na rynek pracy. Zwrot 25% płacy brutto przez okres do 4 lat oraz w przypadku szkoleń osób starszych, przyznawanie jednorazowego subsydium w wysokości dwóch miesięcznych plac minimalnych. ▪ Obniżanie składek ubezpieczenia społecznego firmom zatrudniającym seniorów. 		
Systemy emerytalny			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ograniczone przyznawanie rent chorobowych. ▪ Likwidacja wszystkich systemów umożliwiających przechodzenie na wcześniejszą emeryturę. 		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [O'Dempsey, Beale 2011], [Fura M., Fura B., 2008], [www.rynekpracy.pl].

Wnioski

Wbrew powszechnej opinii, podnoszenie wieku emerytalnego jest niezbędnym działaniem wspomagającym gospodarkę w trudnej sytuacji demograficznej. Zasadność podnoszenia wieku emerytalnego potwierdzają przykłady państw europejskich, które dzięki wydłużeniu aktywności zawodowej populacji oraz zredukowaniu liczby świadczeń przedemerytalnych polepszyły kondycję państwa. Aby móc wprowadzać tego rodzaju zmiany, należy tak przystosować rynek pracy, aby był on przyjazny dla osób starszych. Brak zdecydowanych działań ze strony podmiotów kreujących politykę społeczno-ekonomiczną,

proceeds to many unbeneficial phenomena. The mentioned neglects negatively affect areas of public expenditures, public pension systems, or consumption and labor productivity of society. Many countries are oriented towards the needs of seniors and use tools that facilitate functioning in the labor market. The best example are Germans, where after the introduction of other reforms mentioned above, the employment rate in the 55+ group increased over 10 years by 20%, while in the same period the general employment rate increased only by 5%. In contrast to the data concerning German labor policy, in Poland, over the years the employment rate of people 50+ shows a downward trend. One of the most important reasons for the low employment rate of seniors is their premature exit from the labor market.

Bibliografia

- ADAMIEC J., 2012, *Polityka przedłużania aktywności zawodowej osób starszych*, Studia BAS, nr 2 (30).
- FURA M., FURA B., 2008, *Zasoby pracy w Polsce i Unii Europejskiej w świetle kryzysu demograficznego*, w: *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Modernizacja dla spójności społeczno-ekonomicznej w czasach kryzysu*, WOŹNIAK M., (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- GOLINOWSKA S., 2012, *Srebrna gospodarka – ekonomiczny wymiar procesu starzenia się populacji*, w: *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa.
- GUS, 2010, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2008*, Warszawa.
- HNATYSZYN-DZIKOWSKA A., ŁYSZCZARZ B., WYSZKOWSKA Z., 2009, *Znaczenie zdrowia społeczeństwa dla wzrostu gospodarczego – ujęcie modelowe*, w: *Koniunktura gospodarcza a reakcje podmiotów gospodarujących*, CZECH-ROGOSZ J., (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.
- JANOSIK E., KUŁAKOWSKA E., 2009, *Aktywność zawodowa osób starszych w dobie starzenia się społeczeństwa*, *Medycyna Środowiskowa*, vol. 12, nr 2.
- KORADECKA D., BUGAJSKA J., 2004, *Warunki pracy a aktywność zawodowa w starszym wieku*, w: WÓYCICKA I. (red.), *Później na emeryturę?*, Niebieskie Księgi, Rekomendacje nr 16, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk.
- KOCHANOWSKI J., 2008, *Wprowadzenie*, w: SZATUR-JAWORSKA B. (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Warszawa.
- KRYŃSKA E., 2006, *Zasoby pracy w Polsce – stan obecny i perspektywy. Starzenie się ludności i zasobów pracy, konsekwencje i sposoby ich ograniczania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- MGPIPS, 2003, *Aktywizacja zawodowa i zmniejszanie transferów socjalnych dla osób w wieku przedemerytalnym*, w: *Raport „Racjonalizacja wydatków społecznych”*, Warszawa.

- O'DEMPSEY D., BEALE A., 2011, *Age and employment*, European Commission, Luxembourg.
- OECD, 2013, *Employment rates by age group*, w: *OECD Factbook 2013. Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris.
- OECD, 2011, *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income System in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, Paris.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2008 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy, Dz. U. nr 185, poz. 1912.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 kwietnia 2007 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, Dz. U. nr 76, poz. 51.
- SZUKALSKI P., 2008, *Aktywność zawodowa i plany odnośnie wieku przechodzenia na emeryturę*, w: SZUKALSKI P., OLIWIŃSKA I., BOJANOWSKA E., SZWEDA-LEWANDOWSKA Z., *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2012 r. poz. 637.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 r., nr 99 poz. 1001 z późn. zm.
- WALAWANDER P., HYDZIK P., 2012, KUŚNIERZ P., *Analiza dobrych praktyk w krajach Unii Europejskiej w ramach projektu PI Indywidualny koszyk świadczeń osób 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy*, Lublin.

Streszczenie

Starzenie się społeczeństwa i jego wpływ na kształtowanie gospodarki jest w dzisiejszych czasach jednym z priorytetowych tematów do rozważań politycznych. Tendencja wzrostu populacji 50+ w ogólnej liczbie ludności zauważalna jest w większości wysoko rozwiniętych krajów europejskich. Sytuacja ta skłania państwa o zmieniającej się strukturze demograficznej do wprowadzania rozwiązań, które doprowadzą do wydłużonej aktywności na rynku pracy osób w wieku niemobilnym. Najlepszym tego przykładem są Niemcy, gdzie po wprowadzeniu strukturalnych reform rynku pracy, poziom zatrudnienia w grupie 55+ wzrósł w ciągu 10 lat o 20%. Sprawne zarządzanie zasobami ludzi starszych jest konieczne dla zachowania równowagi w funkcjonowaniu gospodarki. Liczne przykłady dobrych praktyk z wybranych krajów europejskich wskazują na ogromną rolę edukacji jako instrumentu wykorzystywanego do ułatwiania funkcjonowania osobom starszym na rynku pracy oraz do uświadamiania pracodawców o konieczności zmian w ich przedsiębiorstwach. Kolejnym wykorzystywanym narzędziem są formy nietypowego zatrudnienia pozwalające na dostosowywanie czasu, miejsca pracy, zakresu obowiązków i sposobu rozliczania wynagrodzenia. Działania te, aby były skuteczne, powinny być poparte odpowiednimi regulacjami prawnymi.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywizacja, seniorzy

The labor market for people 50+

Summary

The topic of ageing society and its influence on shaping economy is one of the priorities in political discussions nowadays. The trend of increasing population of 50+ years old people is visible in most of the highly developed European countries. This situation induces countries with changing demographical structure to implement solutions that will extend the job activity of people in the immobile age. The best example is Germany, where the introduction of structural reforms in the labor market employment in the 55+ group increased in 10 years by 20%. Effective management of the community of older people is necessary to keep the balance in economy. Many examples of good case practices from chosen European countries point an important role of education in this process. Education is a tool that aims to support older people in functioning on the job market and increase employers' awareness of changes and solutions that need to be implemented in their companies. Customized forms of employment are another instrument of increasing job activity of older people. They let employers adjust the time, place of work, job description and form of payment according to the employer's and employee's preferences. Though, the most significant instrument is reduction of unemployment benefits for people who are qualified to take job activity. In this case one of the solutions is applying temporary benefits that stimulate active job hunting. The mentioned activities, to ensure their efficiency, should be supported by adequate law regulations.

Keywords: labor market, activation, seniors

Рынок труда для лиц в возрасте 50+

Краткое содержание

Старение общества и его влияние на формирование экономики в настоящее время является одной из приоритетных тем для политических рассуждений. Тенденция роста популяции лиц в возрасте 50 + среди общей численности населения, становится заметной в большинстве высокоразвитых европейских стран. Такая ситуация склоняет государства со сменяющейся демографической структурой к принятию решений, которые могли бы привести к более продолжительной активности лиц в немобильном возрасте на рынке труда. Самым лучшим тому примером является Германия, где после проведения структурных реформ в сфере рынка труда, уровень занятости в группе 55+ вырос в течение 10 лет на 20%. Чёткое управление ресурсами людей пожилого возраста является необходимым для поддержания равновесия в функционировании экономики. Многочисленные примеры позитивных решений в некоторых европейских странах указывают на огромную роль просвещения, как инструмента, используемого для облегчения функционирования на рынке труда людей пожилого возраста, а также осознания работодателями необходимости введения соответствующих изменений в деятельности их предприятий. Очередным используемым инструментом являются формы нетипичной занятости, позволяющей на соразмерение времени, рабочего места,

форм занятости, сферы нагрузки и способа расчёта вознаграждения. Чтобы такие действия были эффективными, они должны поддерживаться соответствующими юридическими регулируемыми нормами.

Ключевые слова: рынок труда, активизация, синьоры

JEL: J29, J20, E24