

## **4. RYNEK PRACY W OBLICZU STARZENIA SIĘ MIESZKAŃCÓW POLSKI**

### **4.1. Wprowadzenie**

Starzenie się ludności nie jest jedynie procesem demograficznym. Zmiany w strukturze ludności zarówno według płci i wieku, jak i według innych cech demograficznych, społecznych i ekonomicznych znajdują szerokie odbicie w funkcjonowaniu społeczeństwa. Jednym z obszarów, w którym przemiany te są szczególnie istotne, jest rynek pracy. Rynek pracy z jednej strony utożsamiany jest z popytem na pracę, z drugiej zaś stanowi o nim podaż pracy. Wzrost liczby i udziału osób starych oznacza zmiany w proporcji osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, które mogą powodować niedostateczną podaż zasobów pracy. Zmiany w strukturze ludności mogą jednak prowadzić do przeobrażeń, m.in. w konsumpcji, a tym samym kształtować popyt na pracę.

Zmniejszająca się liczba ludności w wieku produkcyjnym nie zawsze musi nieść za sobą negatywne konsekwencje, gdyż faktyczne zasoby pracy zależą także od poziomu aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wieku. Jako że aktualnego poziomu nie można uznać za maksymalny, a w niektórych grupach wieku należałoby uznać go wręcz za niski, podniesienie aktywności zawodowej osób o niskim obecnie jej poziomie (m.in. poprzez przekwalifikowanie osób bezrobotnych, aktywizację zawodową biernych zawodowo, czy wydłużanie okresu aktywności zawodowej) może rekompensować spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. W sytuacji niezmnijającego się (lub kroczącego wolniej niż podaż) popytu na pracę,

możliwe jest wyrównanie stanu nierównowagi poprzez uruchomienie zasobów zewnętrznych, a więc imigrację. Wyrównywanie stanu nierównowagi na rynku pracy możliwe jest także poprzez wzrost wydajności pracowników. Niewystarczające zasoby pracy mogą prowadzić bowiem do wzrostu płac, powodującego konieczność poszukiwania rozwiązań technologicznych, co w dalszej kolejności doprowadzi do spadku zapotrzebowania na pracę ludzi w wymiarze jednostkowym.

Celem opracowania, będącego kontynuacją tekstu zamieszczonego w książce: *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną* [Kowaleski, Szukalski (red.), 2008, s. 49–70] jest przedstawienie obecnej i spodziewanej w przyszłości sytuacji na polskim rynku pracy pod kątem uwarunkowań demograficznych. Zaprezentowane zostaną możliwe dalsze zmiany na rynku pracy pod wpływem starzenia się zasobów pracy, a także możliwości wykorzystania pracy osób starszych w przypadku wystąpienia nierównowagi, która nie mogłaby zostać zniwelowana poprzez zmiany technologiczne. W tym przypadku rozważyć należy kwestie motywacji do pracy grupy osób w wieku poprodukcyjnym (np. źródła utrzymania oraz ich wysokość – m.in. rozwiązania systemu emerytalnego, zmiany kosztów utrzymania, pozazarobkowe formy uzyskiwania dochodów, takie jak tzw. odwrócony kredyt hipoteczny, praca jako źródło satysfakcji, alternatywne sposoby spędzania czasu) oraz czynniki potencjalnie ograniczające możliwość zatrudnienia (tj. kwalifikacje zawodowe, w tym poziom wykształcenia, stan zdrowia, opieka nad członkami rodziny).

W kolejnych podrozdziałach zostaną szerzej omówione wyżej wymienione wątki. Uwzględnione będą czynniki mogące wpływać na różnicowanie przestrzenne. Rozważaniami objęty będzie także wpływ starzenia się ludności w wieku produkcyjnym (wzrost udziału w tejże grupie osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, czyli po 45. roku życia) na funkcjonowanie rynku pracy.

## 4.2. Podaż pracy

### 4.2.1. Liczba i udział ludności w wieku produkcyjnym

Wielkość zasobów pracy jest wypadkową struktury ludności według płci i wieku oraz poziomu aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wieku. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby w wieku produkcyjnym (w Polsce wiek ten utożsamiany jest z grupą osób w wieku 18–59 lat w przypadku kobiet i 18–64 lata w przypadku mężczyzn), toteż zasoby pracy w pierwszej kolejności utożsamiane są z liczbą osób w tymże wieku. Analizując owe zasoby, bierze się pod uwagę liczebność, a także udział osób z tzw. grupy wieku mobilnego (do 44. roku życia) i niemobilnego wieku produkcyjnego (powyżej 45. roku życia), ze względu na szeroko rozumianą ich jakość.

Jak dotychczas udział ludności Polski w wieku produkcyjnym był wysoki, a dodatkowo w ostatnim okresie – wskutek wchodzenia w okres dojrzałości powojennego wyżu demograficznego (roczników urodzonych w drugiej połowie lat 70. i pierwszej połowie 80. XX wieku) – ulegał zwiększeniu (w roku 1989 udział tej grupy wynosił poniżej 58%, w 2008 roku 64,5%, co oznacza blisko 24,6 mln osób). Sytuacja w tym względzie jest jednak zróżnicowana. W 2008 roku w miastach udział tej grupy ludności wynosił 65,8%, zaś na wsi 62,4%. Relatywnie najmniejsze zasoby pracy występowały we wschodniej części Polski (województwa lubelskie, podlaskie, także świętokrzyskie z udziałami ok. 63%), zaś najwyższe były na terenie Polski zachodniej i północno-zachodniej (w województwach: lubuskim, zachodniopomorskim i dolnośląskim udział był najwyższy i wyniósł 65,9%). Zróżnicowanie sytuacji na wsi, przy niższych udziałach ludności w wieku produkcyjnym było analogiczne, choć większe niż w miastach. Natomiast najmniejszym udziałem ludności w wieku produkcyjnym w miastach charakteryzowały się województwa: mazowieckie, małopolskie i pomorskie (tab. 4.1).

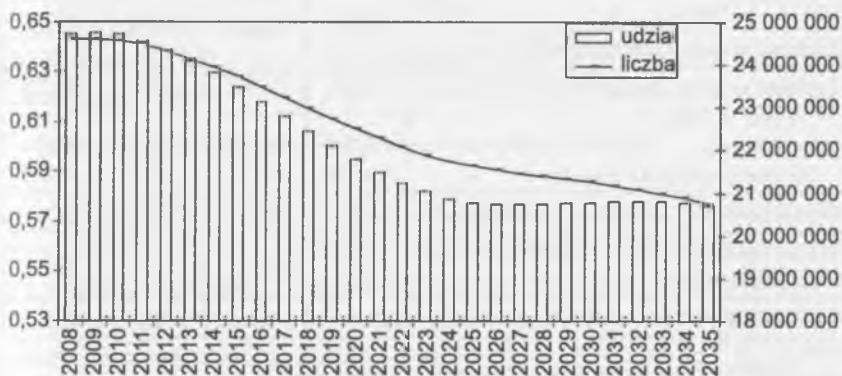
Tab. 4.1. Ludność (liczba i udział) w wieku produkcyjnym w Polsce w roku 2008

	Ogółem		Miasto		Wieś	
	Liczba (w tys.)	Udział (w %)	Liczba (w tys.)	Udział (w %)	Liczba (w tys.)	Udział (w %)
<b>POLSKA</b>	<b>24590,5</b>	<b>64,5</b>	<b>15327,4</b>	<b>65,8</b>	<b>9263,1</b>	<b>62,4</b>
Dolnośląskie	1896,6	65,9	1343,0	66,2	553,6	65,2
Kujawsko-pomorskie	1336,9	64,7	825,8	65,6	511,1	63,2
Lubelskie	1359,5	62,9	666,3	66,2	693,2	60,0
Lubuskie	664,4	65,9	427,6	66,5	236,8	64,7
Łódzkie	1629,6	63,9	1073,8	65,5	555,8	61,1
Małopolskie	2087,6	63,5	1055,8	65,3	1031,8	61,8
Mazowieckie	3319,5	63,8	2189,0	65,1	1130,5	61,4
Opolskie	677,6	65,6	360,3	66,5	317,3	64,6
Podkarpackie	1333,2	63,5	570,2	66,3	762,9	61,5
Podlaskie	751,4	63,1	470,6	66,3	280,7	58,3
Pomorskie	1433,5	64,6	961,4	65,2	472,1	63,4
Śląskie	3043,4	65,5	2398,7	66,0	644,7	63,8
Świętokrzyskie	806,4	63,4	380,1	66,0	426,3	61,2
Warmińsko-mazurskie	927,9	65,0	567,2	66,3	360,7	63,1
Wielkopolskie	2207,0	65,0	1263,5	66,0	943,5	63,6
Zachodniopomorskie	1115,8	65,9	773,9	66,5	342,0	64,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS, 2009, tab. 19].

Według prognozy ludności Polski na lata 2008–2035 od 2010 roku będzie występował głęboki spadek liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym – o blisko 2 mln osób (do poziomu 22,5 mln) w latach 2010–2020, do 21,3 mln osób w 2030 roku, a w roku 2035 osiągnie poziom 20,7 mln (ryc. 4.1). W rezultacie udział tej grupy wieku spadnie do 57,6% w 2035 roku [GUS, 2009]. W porównaniu z wynikami Prognozy GUS na lata 2003–2030 spadek ten – w wyniku skorygowanych założeń odnośnie zmian w poziomie diety – będzie znacznie niższy niż wcześniej oczekiwano.

W okresie 1990–2008 nastąpił wyraźny wzrost liczby osób w niemobilnym wieku produkcyjnym – z 6,890 mln do 9,3 mln (a więc o 35%), zaś udział tej grupy wśród osób w wieku produkcyjnym zwiększył się z 31% do 38%. Spowodowane było to przekraczaniem przez osoby z powojennego wyżu demograficznego 45. roku życia. Oznacza to starzenie się zasobów pracy.



Ryc. 4.1. Ludność w wieku produkcyjnym (liczba i udział) w Polsce w latach 2008–2035 wg Prognozy ludności Polski GUS

Źródło: opracowanie własne na podstawie prognozy GUS na lata 2008–2035 [GUS 2009].

Według analiz GUS [2007a] w okresie 2000–2005 mieliśmy do czynienia jednocześnie z odmłodzeniem tych zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 18–34 lata) i jednoczesnym ich starzeniem (wzrost liczby i udziału osób w wieku 50–64 lata). W następnym pięcioleciu liczba osób w starszych grupach wieku zwiększała się intensywniej, co w konsekwencji prowadziło to do stabilizacji udziału osób najmłodszych, zaś wzrostu odsetka osób najstarszych. W dekadzie gwałtownego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym (lata 2010–2020) wielkość zasobów pracy może się zmniejszyć o 8,4%. Oczekuje się jednak zahamowania procesu starzenia się zasobów pracy – osoby w niemobilnym wieku produkcyjnym powinny stanowić nadal około

37% ogółu ludności w wieku produkcyjnym. W kolejnej dekadzie Prognozy przewiduje się spadek liczby osób w wieku mobilnym i wzrost liczby osób w wieku niemobilnym.

Tab. 4.2. Ludność w wieku produkcyjnym (liczba i udział) w Polsce w latach 2010, 2020, 2030 i 2035 wg Prognozy ludności Polski GUS na lata 2008–2035

Ludność w wieku produkcyjnym	Lata			
	2010	2020	2030	2035
Ludność w wieku produkcyjnym (w mln)	24,570	22,503	21,254	20,739
W tym w wieku:				
mobilnym	15,293	14,072	11,624	10,834
niemobilnym (45 i więcej)	9,278	8,431	9,630	9,905
Udział osób (w %) w wieku produkcyjnym	64,5	59,5	57,8	57,6
Udział osób (w %) w mobilnym wieku produkcyjnym	40,1	38,2	31,6	30,1
Udział osób (w %) w wieku niemobilnym	24,4	22,3	26,2	27,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS 2009].

Tab. 4.3. Liczba i udział osób w wieku produkcyjnym według województw w latach 2010, 2020 i 2035 wg Prognozy ludności GUS na lata 2008–2035

Województwo	Liczba (w tys.)			Udział (w %)		
	2010	2020	2035	2010	2020	2035
Dolnośląskie	1 881	1 660	1 512	65,7	59,3	57,8
Kujawsko-pomorskie	1 333	1 213	1 105	64,6	59,4	57,6
Lubelskie	1 352	1 213	1 058	63,1	58,8	56,5
Lubuskie	663	598	555	65,7	59,3	57,6
Łódzkie	1 613	1 411	1 237	63,9	58,3	56,6
Małopolskie	2 107	2 039	1 941	63,8	60,6	58,3
Mazowiecki	3 347	3 202	3 179	63,8	59,0	58,1
Opolskie	673	599	515	65,8	61,3	57,4
Podkarpackie	1 341	1 266	1 147	64,0	60,7	57,6
Podlaskie	752	691	603	63,5	59,9	56,3

Tab. 4.3 (cd.)

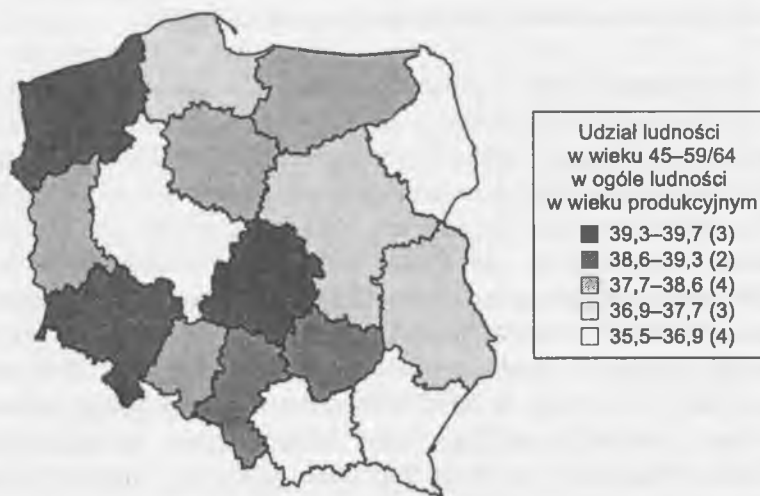
Województwo	Liczba (w tys.)			Udział (w %)		
	2010	2020	2035	2010	2020	2035
Pomorskie	1 439	1 351	1 314	64,5	59,1	58,1
Śląskie	3 010	2 640	2 313	65,3	59,4	57,1
Świętokrzyskie	801	706	602	63,5	58,7	55,9
Warmińsko-mazurskie	926	836	752	65,1	59,7	57,5
Wielkopolskie	2 219	2 082	1 989	65,0	59,9	58,6
Zachodniopomorskie	1 112	997	915	65,8	59,5	57,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie prognozy GUS [2008].

Zmniejszanie liczby i udziału ludności w wieku produkcyjnym będzie obserwowane we wszystkich województwach, z tym że proces ten nie będzie przebiegał z jednakowym natężeniem. Do 2035 roku liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 1/4 w województwach: świętokrzyskim, śląskim czy łódzkim, podczas gdy w mazowieckim prognozowany jest spadek rzędu 5%. Pociągnie to za sobą 9–13% spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym. Zróżnicowanie udziału ludności w wieku produkcyjnym powinno utrzymać się na obecnym, bliskim 3 punktów procentowych, poziomie (w 2010 roku między 63,1 a 65,8%). W 2035 roku nadal najniższy udział ludności w wieku produkcyjnym będą mieć województwa: świętokrzyskie, podlaskie i lubelskie (ok. 56%). Natomiast najwyższy udział tej grupy będzie w województwie wielkopolskim (58,6%, obecnie województwo znajduje się na 7 miejscu pod względem udziału analizowanej grupy) oraz w województwach mazowieckim i małopolskim, w których udział ten jest obecnie względnie niski.

Występujące zróżnicowanie przestrzenne procesu starzenia się ludności Polski znajduje odbicie także w różnej intensywności starzenia się zasobów pracy. Obecnie we wszystkich województwach udział osób w wieku niemobilnym wśród ludności w wieku produkcyjnym przekracza 1/3. Różnica w udziale ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym w 2010 roku osiągnęła – według Prognozy GUS – 4,2 punkty

procentowe (najniższy udział tej grupy jest w małopolskim i podkarpackim – poniżej 36%, zaś najwyższy sięgający 40% w łódzkim) (ryc. 4.1). W 2035 roku grupa ta będzie stanowiła blisko połowę ogólnych potencjalnych zasobów pracy. W perspektywie 2035 roku zróżnicowanie przestrzenne poziomu starzenia się zasobów pracy powinno być nadal widoczne. Relatywnie najmłodsze zasoby pracy będą posiadać województwa pomorskie, małopolskie, warmińsko-mazurskie (udział analizowanej grupy poniżej 47%), zaś najstarsze (udziały dochodzące do 50%): dolnośląskie, łódzkie, opolskie i świętokrzyskie (tab. 4.4).



Ryc. 4.2. Udział ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym wśród ludności w wieku produkcyjnym według województw w 2010 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie Prognozy GUS 2008–2035.

Tab. 4.4. Udział ludności w niemobilnym wieku produkcyjnym (w %) wśród ludności w wieku produkcyjnym według województw w 2010, 2020 i 2035 roku

Województwo \ Lata	2010	2020	2035
Dolnośląskie	39,4	37,6	49,0
Kujawsko-pomorskie	37,8	37,4	47,3
Lubelskie	37,3	37,7	47,9
Lubuskie	38,6	37,0	47,8
Łódzkie	39,7	38,8	49,1
Małopolskie	35,5	36,5	46,6
Mazowieckie	37,3	36,9	47,3
Opolskie	38,2	39,5	49,4
Podkarpackie	35,8	37,1	47,6
Podlaskie	36,9	38,4	48,2
Pomorskie	36,9	36,3	46,0
Śląskie	39,1	38,7	48,9
Świętokrzyskie	39,2	38,9	49,8
Warmińsko-mazurskie	37,7	37,2	46,8
Wielkopolskie	36,6	36,4	46,9
Zachodniopomorskie	39,3	37,4	48,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Prognozy GUS 2008–2035.

#### 4.2.2. Aktywność zawodowa

Podaż pracy zależna jest od stopy aktywności zawodowej, która kształtowana jest – w dużej mierze – przez uwarunkowania ekonomiczne [Czyżowska, 1994]. Ze względu na wzrost w latach 90. XX wieku liczby osób wchodzących na rynek pracy, któremu towarzyszył wysoki poziom bezrobocia, głównym punktem zainteresowania były możliwości zapewnienia pracy właśnie tej grupie osób. Podejmowane działania



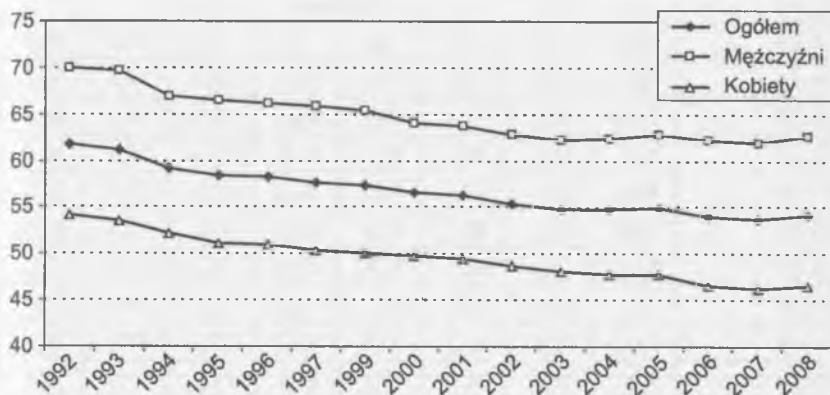
miały na celu zaspokojenie potrzeby pracy młodszej grupy populacji poprzez zwalnianie miejsc pracy przez ludność zbliżającą się do wieku emerytalnego. Osoby starsze często same rezygnowały z pracy w celu przejęcia części obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstw domowych dzieci, aby zwiększyć ich szanse na rynku pracy [Błędowski, 2002]. Efektem tego było wprowadzanie przepisów umożliwiających, w przypadku osiągnięcia niezbędnego stażu pracy przed ukończeniem ustawowego wieku emerytalnego, przechodzenie na wcześniejszą emeryturę.

Spadek aktywności zawodowej osób starszych współwystępował z wydłużaniem okresu kształcenia młodych osób. Było to spowodowane chęcią podwyższenia kwalifikacji zawodowych w celu uzyskania korzystniejszej pozycji startowej na rynku pracy, ale jednocześnie odsuwało moment wejścia na tenże rynek. Wysoka bierność zawodowa w najmłodszej grupie wieku produkcyjnego była więc wynikiem wysokiej skolaryzacji [GUS, 2007a]. Liczba studentów wzrosła z niespełna 800 tys. w roku 1995/96 do blisko 1,7 mln w roku akademickim 2007/2008 [GUS, 2008b].

Wskutek wyżej wymienionych czynników poziom aktywności zawodowej Polaków zmniejszył się z ponad 60% w roku 1992 do 54% w 2008 roku. Znacznie niższa pozostaje aktywność zawodowa kobiet niż mężczyzn. W 1992 roku 54% kobiet było aktywnych zawodowo, zaś w roku 2008 tylko 46,6% – spadek tym samym sięgnął 14%. W przypadku mężczyzn spadek wyniósł 10% (z 70% do 62,7%) (ryc. 4.3. [Laborsta 2010]).

Zmiany aktywności zawodowej nie przebiegały jednak w takim samym tempie w poszczególnych grupach wieku. W porównaniu z 1995 rokiem w 2008 roku aktywność zawodowa tylko dwóch grup, 25–29 i 50–54 lata, nie uległa zmniejszeniu (w drugiej z wymienionych nastąpił 2,4% wzrost). W grupach od 30–34 do 45–49 lat spadek nie przekroczył 1%. W najmłodszej grupie – 15–19 – lat aktywność zawodowa uległa obniżeniu o 45%, zaś wśród 20–24-latków o 16%. W grupie 55–59-latków spadek wyniósł 6%, ale wśród 60–64-latków redukcja wyniosła blisko ¼, zaś wśród osób powyżej 65. roku życia

aż 58% (jednakże tutaj możemy mieć do czynienia z wpływem wewnętrznego starzenia się tej grupy, a więc wpływem czynnika strukturalnego).



Ryc. 4.3. Współczynnik aktywności zawodowej ludności powyżej 15. roku życia w Polsce w latach 1992–2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Laborsta, 2010].

Zmiany aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet przebiegały odmiennie. O ile w grupach wieku 35–59 lata nie nastąpił spadek aktywności zawodowej mężczyzn, o tyle w przypadku kobiet tylko w grupie 50–54-latek nastąpił wzrost. Różnice w starszych grupach wieku wynikają jednak z niższego, w przypadku kobiet, wieku emerytalnego. Największe różnice w aktywności zawodowej były w 2008 roku właśnie w grupach powyżej 55. roku życia (tab. 4.5).

Według Prognozy Eurostatu [Laborsta, 2010] w Polsce do 2020 roku miałyby nastąpić wzrost aktywności zawodowej w grupie 15–19-latków, w kolejnych grupach (od grupy 20–24-latków do 45–49-latków) nie przewiduje się znaczących zmian. W starszych grupach przewidywany jest natomiast spadek aktywności zawodowej (tab. 4.5). W przypadku mężczyzn prognozowany jest spadek aktywności zawodowej dla mężczyzn powyżej 55. roku życia – sięgający 15,4% w grupie 55–59 i ponad 50% dla osób powyżej 65. roku życia.

Tab. 4.5. Współczynniki aktywności zawodowej ogółem w Polsce w latach 1990–2020, szacunki i Prognoza Eurostat

	1990	1995	2000	2005	2008	2010	2015	2020
	Ogółem							
15–19	20,7	14,0	9,3	9,6	7,7	9,3	10,0	10,8
20–24	72,2	67,0	63,8	59,1	56,3	55,7	54,8	54,5
25–29	82,4	82,9	83,4	84,7	83,2	84,0	84,1	84,2
30–34	86,6	86,4	87,1	87,3	85,9	87,0	87,0	86,9
35–39	89,6	88,9	88,5	89,1	88,1	87,7	87,5	87,5
40–44	89,6	87,5	87,1	87,9	86,9	87,6	87,8	88,0
45–49	84,9	82,2	82,1	82,3	81,9	81,8	82,1	82,2
50–54	73,3	69,4	67,9	66,7	71,1	66,4	66,8	67,0
55–59	53,6	45,4	41,7	37,5	42,7	37,3	37,0	36,8
60–64	36,0	26,0	23,1	19,3	19,6	18,1	17,6	17,5
65+	18,5	11,4	7,9	5,7	4,8	4,1	3,4	3,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Laborsta, 2010].

Przewidywany jest natomiast wzrost aktywności zawodowej 15–19-latek (ponad 70%), niewielki wzrost w grupach 25–49-latek (najsilniejszy – około 5% – w grupie wieku 25–29 i 30–34 lata). Dla kobiet powyżej 45. roku życia może nastąpić spadek aktywności zawodowej sięgający 13% w grupie 50–54 lata. Wydaje się jednak, że istnieją przesłanki wzrostu aktywności zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zwłaszcza w starszych grupach wieku, które zostaną omówione w dalszej części.

Należy także zwrócić uwagę, że poziom aktywności zawodowej Polaków nie należy (dane za 2008 rok) do najwyższych. Dotyczy to szczególnie najmłodszych grup wieku 15–19 i 20–24 lata (najwyższe wskaźniki sięgają odpowiednio w młodszej grupie 65–75%, a w starszej ponad 80% w Islandii, Danii i Holandii) i grup 55–59 i 60–64 lata (najwyższe wskaźniki sięgają w Islandii 90 i 78%, kolejnym krajem o wysokiej aktywności obu grup są Szwecja i Norwegia). Wyjątkowo niski jest poziom aktywności zawodowej Polaków w wieku 50–54 i 55–59-letnich oraz kobiet w wieku 55–59 lat [Laborsta, 2010].

Tab. 4.6. Współczynniki aktywności zawodowej wg wieku i płci w Polsce w latach 1990–2020, szacunki i Prognoza Eurostat

	Mężczyźni							
	1990	1995	2000	2005	2008	2010	2015	2020
15–19	23,6	16,6	10,9	11,3	8,7	10,2	10,2	10,2
20–24	79,7	74,2	68,3	65,0	62,6	61,9	61,1	60,9
25–29	94,6	94,3	92,2	92,5	91,3	91,0	90,0	89,1
30–34	95,6	94,6	95,5	95,0	93,8	94,1	93,3	92,3
35–39	94,9	94,1	94,5	94,2	94,2	93,6	93,6	93,6
40–44	93,7	90,9	90,9	91,8	91,4	91,6	91,8	91,9
45–49	88,5	84,8	84,5	85,5	85,5	85,0	85,1	85,2
50–54	80,1	76,6	72,8	75,0	77,4	75,1	76,7	77,7
55–59	65,7	56,8	52,4	49,7	58,5	50,3	49,8	49,4
60–64	45,0	33,7	30,1	26,2	28,8	26,2	25,6	25,4
65+	25,2	16,1	12,5	8,9	7,6	6,1	4,6	3,7
	Kobiety							
	1990	1995	2000	2005	2008	2010	2015	2020
15–19	17,6	11,3	7,6	7,8	6,6	8,4	9,8	11,4
20–24	64,5	59,6	59,2	53,0	49,8	49,3	48,2	47,8
25–29	69,9	71,0	74,4	76,7	74,9	76,8	78,1	79,1
30–34	77,4	78,0	78,4	79,5	77,9	79,9	80,6	81,2
35–39	84,2	83,7	82,5	83,9	82,0	81,8	81,4	81,2
40–44	85,6	84,2	83,3	84,0	82,4	83,5	83,8	84,0
45–49	81,5	79,6	79,7	79,2	78,3	78,7	79,1	79,4
50–54	67,0	62,7	63,3	58,9	65,1	58,1	57,3	56,6
55–59	42,8	35,5	32,3	26,6	28,5	25,5	25,3	25,2
60–64	28,8	19,7	17,4	13,6	11,8	11,2	10,7	10,6
65+	14,5	8,5	5,1	3,7	3,1	2,9	2,7	2,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Laborsta, 2010].

Znaczne różnice w aktywności zawodowej występują między mieszkańcami miast i wsi. W najstarszej grupie wieku (powyżej 65. roku życia) dwuipółkrotnie wyższa jest aktywność zawodowa mieszkańców wsi aniżeli mieszkańców miast. Wśród osób w wieku poprodukcyjnym ponad połowa pracuje w rolnictwie indywidualnym, podczas gdy w wieku produkcyjnym stanowią one 13%. Zdecydowanie częściej niż w wieku produkcyjnym pracują one na własny rachunek (48%, podczas gdy w wieku produkcyjnym 19%; pracownicy najemni to tylko jedna trzecia zatrudnionych osób w wieku emerytalnym, podczas gdy w wieku produkcyjnym stanowią one 77%) oraz pomagają członkom rodziny (18%, podczas gdy w wieku produkcyjnym ich udział nie przekracza 4%). Wśród osób w wieku powyżej 60. roku życia znacznie wyższy niż w młodszych grupach wieku jest udział pracujących w rolnictwie – stanowią one blisko 44% pracujących w tej grupie wiekowej. Relatywnie często pracują po przekroczeniu 60. roku życia pracownicy edukacji oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej [Lange, 2008].

Ze stanu nierównowagi – nadmiernej podaży pracy – przeszliśmy do sytuacji przeciwnej. Niedostatek zasobów pracy (mimo znacznego bezrobocia), który pojawił się w roku 2007, a którego powodem były m.in. masowe migracje i wzrost gospodarczy powodujący zwiększenie zapotrzebowania na pracę, spowodował konieczność zaspokojenia tegoż popytu już dzisiaj. Występujący poziom bezrobocia wskazuje, że do zaspokojenia popytu na pracę może okazać się niewystarczający zasób w postaci blisko 2-milionowej grupy bezrobotnych. Aby zasoby te mogły zostać uruchomione, niezbędne byłoby przekwalifikowanie osób bezrobotnych. Wydaje się, że skoro w takich warunkach blisko jedna czwarta pozostaje bez pracy przez ponad dwa lata, druga – równie liczna grupa – od 12 do 24 miesięcy, doszkalanie lub inne działania na rzecz dostosowania kwalifikacji zawodowych tej grupy może przyczynić się do zatrudnienia dopiero w długim okresie.

W przyszłości zapotrzebowanie na pracę może jeszcze wzrosnąć, do czego przyczynić się powinno m.in. dalsze wydłużanie okresu kształcenia. Zaspokojenie tego zapotrzebowania może odbywać się

poprzez uaktywnienie osób pozostających w danym momencie poza rynkiem pracy, m.in. kobiet, których aktywność zawodowa pozostaje na niższym poziomie aniżeli mężczyzn. Kolejnym źródłem realnych zasobów pracy może być wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych, którego przesłanki zostaną przedstawione w dalszej części rozdziału. Inną możliwością jest wykorzystanie zasobów zagranicznych. W ten sposób popyt na pracę może zostać zaspokojony najszybciej [Lange, 2008]. Jak podaje M. Sulmicka [2003], „imigracja jest jedną z najbardziej realnych, ale i zarazem kontrowersyjnych alternatyw zaradzenia skutkom nasilającej się nierównowagi generacyjnej. Zaletą imigrantów jest przede wszystkim fakt, iż płacą wszystkie możliwe podatki w okresie aktywności zawodowej, natomiast kraj przyjmujący nie ponosi kosztów związanych z ich wychowaniem i edukacją [...]. Jednak imigracji towarzyszy obecnie silna niechęć społeczeństw państw krajów rozwiniętych, która wynika z rozpowszechnionych obaw o: poziom płac i miejsca pracy, bezpieczeństwo, zagrożenie tożsamości narodowej (przy niskim przyroście naturalnym imigracja szybko zmienia strukturę etniczną społeczeństw krajów wysoko rozwiniętych)”. Wydaje się, że w dłuższym okresie ze względu na jednakowy kierunek procesu starzenia się na całym świecie i powolne wyrównywanie płac oraz wymienione wyżej obawy społeczeństwa, jakie wynikają z wysokiego poziomu migracji, najlepszym kierunkiem jest wykorzystywanie w pierwszej kolejności zasobów krajowych [Lange, 2008].

#### 4.2.3. Ekonomiczne uwarunkowania pracy osób starszych

Niska obecnie aktywność zawodowa osób starszych uwarunkowana jest przez szereg okoliczności, w tym wiek emerytalny, kondycję zdrowotną, aktualną sytuację na rynku pracy (poziom bezrobocia, warunki płacowe w relacji do wysokości emerytur). Rozpatrując grupę osób w wieku poprodukcyjnym jako możliwe źródło zaspokojenia zapotrzebowania na pracę, należy rozważyć, jakie czynniki mogą skłaniać osoby z tej grupy wieku do wydłużania aktywności zawodowej, a jakie przyczyniać się do jej ograniczania.

Porównując sytuację na polskim rynku pracy do analogicznej w innych krajach europejskich, należy zwrócić uwagę na występujące w tym względzie różnice.

Tab. 4.7. Współczynniki aktywności zawodowej kobiet wg wieku w wybranych krajach europejskich w 2008 roku

Kraj	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	75+
Belgia	77,4	63,9	42,4	11,8	1,9	0,8	0,7
Czechy	92,5	87,7	55,7	15,1	6,5	2,5	0,6
Estonia	90,2	91,6	86,0	78,2	41,3	23,1	7,0
Finlandia	90,4	90,6	88,5	75,1	41,0	6,1	2,0
Francja	85,3	79,8	56,5	15,0	3,1	0,8	0,2
Grecja	65,6	54,1	38,0	19,8	5,1	1,8	0,4
Islandia	88,0	86,9	85,9	68,6	43,1	13,3	bd
Niemcy	83,9	79,7	67,5	29,4	5,6	2,4	0,6
Norwegia	85,6	83,1	75,9	53,9	20,2	3,8	bd
<b>Polska</b>	<b>78,3</b>	<b>65,1</b>	<b>28,5</b>	<b>11,8</b>	<b>6,6</b>	<b>3,2</b>	<b>1,1</b>
Portugalia	81,3	71,1	55,1	37,3	22,2	15,1	8,1
Rosja	91,3	80,4	49,8	23,1	bd	bd	bd
Rumunia	71,5	59,1	40,9	26,2	25,3	21,4	bd
Słowacja	89,7	83,5	40,9	7,3	2,0	1,1	0,2
Słowenia	90,8	79,2	29,4	13,4	8,0	6,3	2,7
Węgry	79,6	73,5	40,9	10,4	3,6	0,8	bd
Wielka Brytania	81,7	78,2	65,5	34,5	12,4	4,4	0,8
Włochy	63,7	57,4	36,5	11,9	3,4	1,3	0,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Laborsta, 2010].

Aktywność zawodowa kobiet w wieku 45–49 lat w 2008 roku w Polsce kształtowała się na poziomie 78,3%, podczas gdy w Czechach, Rosji, Słowenii, Finlandii i Estonii przekraczała 90%. Z drugiej strony aktywność w tej grupie wieku była w Polsce znacznie wyższa niż w takich krajach jak: Włochy, Macedonia, Grecja, Irlandia czy Hiszpa-

nia, gdzie jedynie 6–7 kobiet na każdych 10 pozostaje aktywnych zawodowo. Oczywiście dużą rolę odgrywają w tym przypadku uwarunkowania kulturowe pracy zawodowej kobiet. Podobnie sytuacja kształtuje się w kolejnej grupie wieku, z tym że we wszystkich krajach z wyjątkiem Estonii i Finlandii poziom aktywności zawodowej jest tu niższy o kilka–kilkanaście punktów niż w grupie o 5 lat młodszej. W grupie wieku 55–59 lat aktywnych jest zaledwie 28,5% Polek, podobnie sytuacja kształtuje się w Słowenii, Chorwacji, Macedonii, Serbii, także we Włoszech i Grecji, gdzie współczynniki aktywności zawodowej nie przekraczają 40%. W krajach skandynawskich (Szwecja, Finlandia), w Estonii i Islandii aktywność ta jest ponad dwukrotnie wyższa. Jeszcze bardziej zróżnicowana sytuacja ma w tym względzie miejsce w kolejnej grupie wieku (60–64 lata). O ile rzadziej niż co siódma kobieta na Węgrzech, w Polsce, Belgii, Włoszech, Austrii czy Słowenii pozostaje na rynku pracy, to nadal aktywnych zawodowo jest ponad  $\frac{1}{4}$  Finek lub Estonek. W grupie 65–69-latek aktywność zawodowa w Finlandii, Estonii czy Islandii przekracza poziom 40%, zaś w większości krajów europejskich jest na poziomie kilku procent (tab. 4.7).

Aktywność zawodowa mężczyzn, podobnie jak i kobiet, jest zróżnicowana. W młodszych grupach niemobilnego wieku produkcyjnego (45–49, 50–54 oraz 55–59 lat) na rynku pracy pozostaje od 60 do 96% mężczyzn. Najniższą aktywnością w tym wieku charakteryzują się mieszkańcy Chorwacji, Węgier i Polski, zaś najwyższą Szwajcarii, Francji, Islandii, a także Grecji. W wieku 60–64 lata już tylko co siódmy Węgier, co czwarty Belg oraz ok. 30% Polaków, Włochów i Słowaków jest aktywnych zawodowo. W tym samym wieku ok. 80% Estończyków i Islandczyków pozostaje na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku kobiet, także w kolejnych grupach wieku mężczyzn analizowana sytuacja jest skrajnie odmienna w poszczególnych krajach (por. tab. 4.8).

Główną motywacją do pozostawania na rynku pracy jest uzyskiwanie z tego tytułu dochodów. Osoby starsze mogą ten dochód uzyskiwać z pracy bądź w postaci emerytury. Uwarunkowania prawne dotyczące wieku przechodzenia na emeryturę oraz jej wysokości mają znaczący wpływ na poziom aktywności zawodowej w starszym wieku.

Tab. 4.8. Współczynniki aktywności zawodowej mężczyzn wg wieku w wybranych krajach europejskich w 2008 roku

	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75+
Belgia	92,1	85,7	62,8	23,5	5,5	2,6	1,5
Bułgaria	88,0	83,9	72,3	44,5	13,0	5,3	2,0
Chorwacja	83,1	76,2	65,7	32,9	9,6	7,8	2,6
Czechy	94,6	91,7	84,8	40,7	13,3	5,9	2,3
Dania	92,3	91,0	86,8	43,9	bd	bd	bd
Estonia	93,0	89,7	85,3	79,0	54,1	27,7	14,6
Finlandia	90,6	86,2	75,1	44,5	14,2	6,8	bd
Francja	95,9	94,3	90,5	62,0	19,1	5,4	1,9
Grecja	95,4	88,7	76,5	45,4	16,4	6,2	2,2
Hiszpania	92,4	88,4	78,5	50,3	8,4	2,0	0,6
Holandia	92,7	90,0	81,2	42,8	14,3	7,5	2,6
Islandia	94,0	96,2	94,5	84,7	59,2	22,0	bd
Litwa	87,8	83,5	74,3	48,4	21,4	5,5	1,6
Łotwa	88,9	88,9	85,2	47,8	34,3	22,4	bd
Niemcy	94,2	90,9	83,3	46,6	9,9	5,1	1,9
<b>Polska</b>	<b>85,5</b>	<b>77,4</b>	<b>58,5</b>	<b>28,8</b>	<b>13,4</b>	<b>7,5</b>	<b>3,3</b>
Portugalia	92,9	90,0	72,4	51,8	31,5	25,0	16,7
Rosja	93,0	85,7	74,2	37,8	bd	bd	bd
Rumunia	87,5	80,5	65,7	39,7	29,5	28,3	bd
Słowacja	92,0	88,1	79,0	31,4	6,0	1,7	0,6
Szwajcaria	95,5	93,4	90,0	66,8	25,0	14,2	6,0
Szwecja	92,7	90,1	86,5	67,3	21,9	9,4	bd
Węgry	83,6	75,9	58,3	17,1	6,5	2,7	bd
Wielka Brytania	91,2	87,3	80,0	60,0	22,4	10,1	2,9
Włochy	93,6	89,8	62,4	30,0	12,7	5,7	2,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Laborsta, 2010].



Obecnie w Polsce warunkiem uzyskiwania dochodu w postaci emerytury jest osiągnięcie wieku emerytalnego (w przypadku kobiet 60. roku życia, zaś mężczyzn 65.) oraz przepracowanie odpowiedniej liczby lat (20 w przypadku kobiet, 25 lat przez mężczyzn)<sup>1</sup>. Wysokość świadczeń zależy od stażu pracy oraz wysokości uzyskiwanych dochodów w okresie wybranym przez ubezpieczonego<sup>2</sup>.

Jak dotąd emeryturę otrzymują osoby należące do repartycyjnego systemu emerytalnego. W systemie tym nie istnieją zachęty do wydłużania aktywności zawodowej osób, które osiągnęły odpowiedni staż pracy, a których dochody z pracy pozostawały na wyższym poziomie aniżeli są obecnie. Dotychczasowy wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym rodził obawy o możliwość zapewnienia miejsc pracy dla wchodzących na rynek pracy i skłaniał do działań mających zapewnić tej grupie zatrudnienie. Odbywało się to głównie poprzez ułatwienia przechodzenia na emeryturę. W latach 1990–1999 liczba osób pobierających dochody z tytułu emerytury bądź renty wzrosła aż o 33% [Ostrowska, Sikorska, Gąciarz, 2001], w okresie 1999–2002 zmniejszy-

---

<sup>1</sup> Osoby urodzone przed dniem 1.01.1949 r. nabywają prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) oraz po udowodnieniu okresu składkowego i nieskładkowego, wynoszącego co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Osoby z tej grupy wieku mają możliwość przejścia na emeryturę po osiągnięciu wymienionego wyżej wieku emerytalnego, przy skróceniu o 5 lat okresu składkowego i nieskładkowego [ZUS, 2007c].

<sup>2</sup> Wysokość emerytury ustalonej według wyżej wymienionych zasad uzależniona jest od: wysokości podstawy wymiaru, uwzględnionego okresu składkowego i nieskładkowego, kwoty bazowej, obowiązującej w dacie powstania prawa do świadczenia. Podstawę wymiaru emerytury stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne lub na ubezpieczenie emerytalne, według przepisów prawa polskiego, z okresu kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o świadczenie. Ubezpieczony może również wskazać do ustalenia podstawy wymiaru emerytury przeciętną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z okresu 20 lat kalendarzowych dowolnie wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu. Oprócz wynagrodzenia do podstawy wymiaru emerytury dolicza się również inne składniki przysługujące ubezpieczonemu (m.in. kwoty zasiłków chorobowych, wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy itp.) [ZUS, 2007c].

ła się o około 1,5%, aby w kolejnych latach nieznacznie zwiększyć się [Pietruszek, Wysocki, 2006]. W 2008 roku emeryturę pobierało 4,765 mln osób, a więc o 40% więcej niż w roku 2001 [ZUS, 2009a]. Zmiany w strukturze ludności według wieku i rosnące obciążenia systemu ubezpieczeń społecznych doprowadziły do reformy systemu emerytalnego, w celu uniknięcia jego niewydolności. W całej Europie ze względu na podobną sytuację występuje tendencja do wyrównywania i równoczesnego podnoszenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn<sup>3</sup>. Działania takie nie spotykają się z powszechną aprobatą, szczególnie ze strony osób w wieku przedemerytalnym, które traktują ustalony dotychczasowy ustawowy wiek emerytalny jako zasłużony przywilej („w 2002 roku w sondażu CBOS 40% respondentów opowiedziało się za dotychczasowym wiekiem emerytalnym, [...] tylko 8% zaś uważało, że należy zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 65 lat” [Szatur-Jaworska, 2003]).

Według danych ZUS [2009a] średni wiek osób, którym przyznano w roku 2008 emeryturę, wyniósł 59 lat. W przypadku kobiet wynosił on 56,2, zaś dla mężczyzn 61,1, a więc w obu przypadkach był o około 4 lata niższy od ustawowego wieku emerytalnego. Tylko co 10 mężczyzna, przechodząc na emeryturę, przekroczył wiek emerytalny, w przypadku kobiet odsetek ten był wyższy i wyniósł 16,3%.

Widoczne jest przy tym zróżnicowanie przestrzenne wieku przechodzenia na emeryturę – przeciętnie najwcześniej, bo w wieku 57,8 lat przyznano emerytury w 2008 roku w województwie śląskim (na co miały wpływ przywileje emerytalne górników stanowiących liczną grupę wśród osób pracujących w tym województwie), najpóźniej zaś w województwie mazowieckim i opolskim (60,1) [ZUS, 2009b]. Średni wiek osób przechodzących na emeryturę ulega w ostatnich latach ponownemu podwyższeniu.

---

<sup>3</sup> W krajach „Piętnastki” UE średni wiek odchodzenia na emeryturę wahał się w granicach 58 do 65 lat [Trafiałek, 2003]. We wszystkich państwach, które miały dotąd niższy niż 65 lat wiek emerytalny kobiet, przyjęto regulacje wyrównujące go do wieku emerytalnego mężczyzn (będzie to następować w różnym horyzoncie czasowym, np. w roku 2009 w Belgii, zaś w Austrii do 2033 roku [Szumlicz, Żukowski 2004]).

#### 4.2.4. Osoby starsze na polskim rynku pracy

W obecnych warunkach według badań GUS [2007a] populacja niekorzystająca z przysługujących im uprawnień emerytalnych stanowi (dane za 2006 rok) 318 tys. osób (96 tys. to osoby, które nie przekroczyły granicy wieku produkcyjnego 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). W grupie tej przeważają kobiety (75,8% badanej populacji, czyli 241 tys.). Najliczniejszą grupą były osoby pomiędzy 65. a 69. rokiem życia (123 tys. osób, co stanowi 38,6% tej grupy).

Dażenie do możliwie wczesnego przechodzenia na emeryturę oraz nieprzedłużania umowy o pracę po przekroczeniu wieku emerytalnego daje się obserwować nie tylko w tych zawodach, w których szybki postęp może powodować, że starsi pracownicy będą mieli trudności z nadążaniem za wprowadzonymi zmianami. Tę samą tendencję można dostrzec w zawodach niewymagających specjalnych kwalifikacji [Błędowski, 2002]. Wyraźnie wyższy jest udział pracujących wśród ludności wiejskiej związanej z gospodarstwem rolnym niż w przypadku ludności wiejskiej niezwiązanej z rolnictwem. Według danych GUS ([2009], dane za II kwartał 2009) wśród osób powyżej 65. roku życia w miastach aktywnych zawodowo było 3,5% ludzi, zaś na wsi 6,7% (dla wieku poprodukcyjnego wskaźniki te wynosiły odpowiednio 5,4 i 7,9%). W przypadku ludności wiejskiej związanej z gospodarstwem rolnym poziom aktywności zawodowej był szczególnie wysoki – w grupie wieku 60–64 lata wynosił on 37,7%, podczas gdy dla ludności niezwiązanej z rolnictwem zamieszkującej na wsi wynosił 10,2%. W przypadku osób powyżej 65. roku życia poziom aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem był blisko 12-krotnie wyższy niż niezwiązanych z rolnictwem (odpowiednio 16,5% i 1,4%).

Wśród osób pracujących, które nie pobierały emerytury pomimo posiadania do niej uprawnień, największą grupę – blisko jedną trzecią (29,2%, tj. 47 tys.), stanowiły osoby zajmujące stanowiska specjalistyczne. Co czwarty spośród pracujących należał do kategorii „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (25,5%, tj. 41 tys.). Liczną grupę stanowili także pracownicy średniego i technicznego personelu (14,9%, 24 tys.). W dalszej kolejności firmy, w których pracowały osoby niekorzystające

ze świadczeń emerytalnych pomimo takich możliwości, zajmowały się działalnością z zakresu edukacji (30 tys., tj. 18,6%), administracji publicznej i obrony narodowej (16 tys., tj. 9,9%) oraz obsługi nieruchomości i firm (15 tys., tj. 9,3%) [GUS, 2007a].

W 2009 roku wśród osób powyżej 60. roku życia ponad 1/3 stanowili zatrudnieni w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie, ponad 9% zatrudnionych było w przetwórstwie przemysłowym. Podobnie liczne grupy stanowili zatrudnieni w edukacji i handlu (ok. 7%) (ryc. 4.4).



Ryc. 4.4. Pracujący w wieku 60 lat i więcej według wybranych sekcji PKD, II kw. 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS, 2009].

Wśród osób po 65. roku życia biernych zawodowo [GUS, 2009] 62% jako przyczynę bierności wskazało pobieranie emerytury, blisko ¼ chorobę lub niepełnosprawność, 5,5% obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, zaś 4% zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy.

W porównaniu z całą populacją osoby aktywne zawodowo odznaczają się lepszą strukturą wykształcenia – jest wśród nich więcej osób z wykształceniem wyższym, a mniej z wykształceniem co najwyżej

zasadniczym zawodowym. Różnice te są największe dla starszych grup wieku; dla całej populacji w wieku 55–64 lata udział osób z wykształceniem wyższym wynosi 12,3%, podczas gdy dla aktywnych zawodowo w tym wieku – 22%. Różnica między odsetkiem osób z wykształceniem wyższym dla całej populacji i aktywnych zawodowo jest jeszcze większa dla osób powyżej 65. roku życia, wśród których 8,5% posiada wykształcenie wyższe, natomiast wśród aktywnych zawodowo aż 24,8% [GUS, 2007b].

Najliczniejszą grupą wśród osób niepobierających emerytury, pomimo posiadania takich uprawnień, były osoby o najniższym poziomie wykształcenia. W II kwartale 2006 roku grupa ta liczyła 113 tys. (35,5%). Drugą co do wielkości grupą były osoby posiadające wykształcenie wyższe – ich udział kształtował się na poziomie 20,8% (66 tys.). Najrzadziej występowały osoby o wykształceniu policealnym (3,8%) oraz średnim ogólnokształcącym (8,8%). Rozkład ten kształtował się podobnie zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn, z tym że wśród mężczyzn drugą pod względem liczebności zbiorowość stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (20 tys. – 26,0%) [GUS, 2007a].

Niemal co 7. emeryt łączy pobieranie emerytury z pracą zarobkową. Pracujący emeryci to nieco częściej kobiety (53% ogółu) oraz mieszkańcy miast (59%) (należy mieć jednak na uwadze, iż w populacji osób w wieku poprodukcyjnym występuje wyraźna przewaga liczebna kobiet, także liczba mieszkańców miast jest większa niż mieszkańców wsi). Ponad 1/3 z nich jest w wieku 65–69 lat. Pracujący emeryci legitymują się przede wszystkim wykształceniem podstawowym lub niższym – stanowią oni 27,7% całej zbiorowości. Niewiele niższy jest odsetek osób z wykształceniem wyższym – 25,5%. Jako główny powód kontynuowania pracy zarobkowej osoby te wymieniały przyczyny finansowe (70%) – zapewnienie gospodarstwu domowemu niezbędnych dochodów (prawie co drugi pracujący emeryt) oraz chęć wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego (6,5%). Osoby, które bezpośrednio po zaprzestaniu wykonywania ostatniej pracy zawodowej przeszły na emeryturę, jako główną przyczynę takiej decyzji podały osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego (48,8%). Drugą w kolejności zadekla-

rowaną przyczyną były korzystne warunki finansowe przejścia na emeryturę (16,0%), a następną – zagrożenie utratą pracy (14,4%) [GUS, 2007a].

Wyniki powyższych badań pozwalają spekulować, jak zmiana systemu emerytalnego może wpłynąć na aktywność zawodową osób starszych, oraz jakie czynniki mogą determinować zróżnicowanie przestrzenne tej aktywności. W najkorzystniejszej sytuacji finansowej w przyszłości znajdować będą się ci z emerytów, którzy przejdą na nią jak najpóźniej (tym samym skrócą czas pobierania emerytury), po jak najdłuższym okresie czasu pracy z ponadprzeciętnymi dochodami osiąganymi w całym okresie pracy zawodowej (wypracują najwyższy kapitał). Strategia podnoszenia kwalifikacji zawodowych – rozumiana często jako osiąganie jak najwyższego poziomu wykształcenia – związana jest z oczekiwaniami wyższych płac. Wydłużanie okresu kształcenia oznacza jednak skracanie okresu pracy zawodowej. Jeżeli nie będzie miało to miejsca, a w przypadku powszechności osiągania wyższego wykształcenia jest to wielce prawdopodobne, konieczne może się okazać wydłużanie okresu pracy zawodowej. Zróżnicowanie poziomu płac zależne jest nie tylko od wykonywanego zawodu, kwalifikacji zawodowych, płci, ale także od miejsca zamieszkania (z drugiej strony zróżnicowane są również koszty utrzymania). Dlatego dzisiejsze zróżnicowanie przestrzenne poziomu płac przyczyniać będzie się w przyszłości do zróżnicowania sytuacji finansowej emerytów. Dodatkowo osoby pracujące, osiągające dzisiaj wyższe dochody, mogą je inwestować, aby w przyszłości czerpać z nich dodatkowe źródła finansowania. W lepszej sytuacji będą znajdować się także osoby wykonujące prace umysłowe – należące do grup specjalistów, w których wysoko cenione jest doświadczenie zawodowe. Wprowadzenie reformy emerytalnej prowadzi więc do zmniejszenia ochrony dochodowej osób o niskich zarobkach, z drugiej do wzrostu różnicowań wysokości świadczeń. Aby otrzymać wysokie świadczenie, ubezpieczony będzie musiał wykazać się nie tylko postawą prozatrudnieniową, ale kierować się sygnałami rynku pracy dotyczącymi kwalifikacji – będzie musiał przyjąć postawę akceptacji ewentualnej zmiany

lub uzupełnienia kwalifikacji zgodnie z popytem na rynku pracy [Czepulis-Rutkowska, 2000].

Sytuacja finansowa przyszłych emerytów może być zróżnicowana przestrzennie ze względu na dzisiejsze różnice w poziomie wykształcenia, poziomie płac, poziomie bezrobocia, które przyczynia się do skracania okresu kumulowania dochodów. Prowadzić do tego mogą także różnice w poziomie diety oraz okresie opieki nad dzieckiem, które wyłącza kobiety z pracy zawodowej; czynnik ten dodatkowo – poza dysproporcjami w poziomie płac oraz trwaniem życia kobiet – w przypadku wykorzystywania do kalkulacji emerytur tablic trwania życia oddzielnie dla kobiet i mężczyzn może polaryzować sytuację finansową kobiet i mężczyzn. Z jednej strony powinno to skłaniać do wydłużania pracy zawodowej w regionach kraju o obecnie gorszej sytuacji gospodarczej, z drugiej – w regionach o lepszej obecnie sytuacji ekonomicznej występować mogą korzystniejsze warunki do utrzymywania takiej aktywności.

Zależność wysokości emerytury od długości okresu aktywności zawodowej może skłaniać osoby starsze do pozostawania na rynku pracy. Innym powszechnym źródłem dochodów dla osób starszych, w sytuacji wydłużania trwania życia i zmniejszonej diety, może stać się np. odwrócony kredyt hipoteczny (reverse mortgage) [Kredyt dla „domobogackich”, 2007; Szubański, 2006; Papiernik, 2007].

#### 4.2.5. Wybrane determinanty i uwarunkowanie pracy osób starszych

W przywoływanej już pracy [Kowaleski, Szukalski, (red.), 2008, s. 59–63] dość szczegółowo zostały omówione wybrane, istotne determinanty pozostawania osób starszych na rynku pracy i podtrzymywania ich aktywności zawodowej. Wśród rozpatrywanych tam uwarunkowań wymienia się m.in. czynnik pozadochodowy, zdrowotny oraz nabyte wcześniej przez osoby starsze kwalifikacje zawodowe i ich adekwatność do potrzeb aktualnego rynku pracy. Odnosząc się do pierwszego z wymienionych czynników, warto stwierdzić, że wydłużające się dalsze trwanie życia będzie skutkować m.in. tym, że osoby

przechodzące na emeryturę czy osiągające wiek emerytalny będą posiadały żyjących rodziców. Fakt ten może wpływać na wybór momentu przejścia na emeryturę ze względu na konieczność przejęcia opieki nad sędziwymi rodzicami. Alternatywą może być kontynuowanie pracy zawodowej i organizowanie pomocy pozarodzinnej dla rodziców.

Zdrowotne uwarunkowanie aktywności i obecności osób starszych na rynku pracy wiąże się przede wszystkim z pogarszającą się wraz z wiekiem kondycją psychofizyczną jednostek. Częstość występowania niepełnosprawności jest funkcją wieku, a aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych w wieku emerytalnym, jest wyraźnie niższa [Lange, 2008] od osób cieszących się dobrym zdrowiem *de facto* czy też według własnej oceny.

Sprzężenie zwrotne wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób starszych z ich pozycją na rynku pracy można scharakteryzować cytatem: „Wzrost poziomu wykształcenia w kolejnych generacjach będzie czynnikiem poprawiającym sytuację tej grupy osób na rynku pracy. Jednocześnie znaczne zróżnicowanie przestrzenne struktury wykształcenia (w tym przede wszystkim mieszkańców miast i wsi) wpływać będzie na nierównomierność szans podejmowania pracy” [Lange, 2008, s. 62].

### 4.3. Starzenie się ludności a popyt na pracę

Wyrażane są obawy, że starzenie się społeczeństw może niekorzystnie odbić się, między innymi, na produktywności i innowacyjności gospodarek oraz powodować niekorzystnie dla rozwoju gospodarczego zmiany w strukturze popytu. To z kolei skutkowałoby zmniejszonym popytem na pracę [Sulmicka, 2003]. Starszy konsument jest mniej mobilny (zarówno w przestrzeni, jak i w asortymencie nabywania dóbr i usług), co działa jako czynnik chroniący rynek przed nadmiernie szybką – tj. uniemożliwiającą spłacenie się inwestycji – zmianą preferencji nabywców [Szukalski, 2006]. Jednocześnie rozrost populacji seniorów staje się w krajach rozwiniętych przyczyną szybkiego wzrostu wysoce



pracochłonnego segmentu, mniej bądź bardziej wykwalifikowanych, usług opiekuńczych, poprawiając sytuację na rynku pracy ([Krzyszkowski, 2006]. Powstają nowe segmenty rynku towarów i usług nastawione na zaspokajanie potrzeb i obsługę osób starszych. Istnieje mimo to obawa, iż np. spadek liczby zawieranych małżeństw, mniejsza liczba dzieci, a w perspektywie mniejsza liczba ludności, może powodować spadek popytu w budownictwie mieszkaniowym [Sulmicka, 2003].

Swoista obecna marginalizacja ludzi starych jako klientów, nabywców dóbr i usług, spowodowana jest opinią, iż osoby starsze nastawione są na maksymalne ograniczenia wydatków. Konsekwencją takiego poglądu był brak oferty producentów i większości usługodawców adresowanych specjalnie do ludzi starych [Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska, 2006]. Ciągłość w stylach konsumpcji na przestrzeni kolejnych etapów cyklu życia [Szatur-Jaworska, Błędowski, Dziegielewska, 2006] może jednak sugerować, że w przyszłości omawiana grupa nabywców utrzyma popyt na dobra i usługi na wysokim poziomie, wywierając istotny wpływ na funkcjonowanie gospodarki.

Wielkość zatrudnienia w wyniku starzenia się ludności zależeć będzie w dużej mierze od wielkości popytu zgłaszanego zarówno przez osoby starsze, jak i ludność w wieku produkcyjnym. Wraz ze zmianami wielkości zatrudnienia mogą zachodzić zmiany strukturalne. Pierwsza sytuacja – bardzo poważne ograniczenia popytu na pracę – może wystąpić na skutek mechanizacji produkcji, wprowadzania nowych technologii, itp. [Rifkin, 2001]. Rewolucja naukowo-techniczna zmienia bowiem struktury gospodarki. Powstają nowe gałęzie oparte na mikroelektronice, biotechnologii, inżynierii materiałowej itd. Wobec powiększającej się populacji osób w starszym wieku, jednocześnie będących potencjalnymi konsumentami dóbr i usług, rynek ten będzie musiał dostosować się do potrzeb tejże grupy oraz uwzględnić jej specyfikę. Możemy spodziewać się, że wraz z rozwojem procesu starzenia się wzrastać będzie zapotrzebowanie na pewne usługi. Można do nich zaliczyć te związane z obsługą medyczną (np. opieką lekarską i pielęgniarstwem, rehabilitacją, fizjo- i fizykoterapią, farmacją), ale także rozrywkę popularną i wypoczynek czy szeroko pojętą edukację (np. kursy językowe, warsztaty, zajęcia ruchowe, artystyczne, plastyczne).

W przypadku stabilnego lub relatywnie, w stosunku do zmieniającej się podaży pracy, niskiego spadku zapotrzebowania na pracę – grupa osób w wieku poprodukcyjnym mogłaby podtrzymywać swoją aktywność zawodową z czasów, gdy znajdowała się na przedpolu emerytury [Pietruszek, 2006].

Na współczesnym rynku pracy dokonują się głębokie przeobrażenia, które według I. E. Kotowskiej [2004] dotyczą, poza zmianami popytu na pracę i jego struktury, zmian form i charakteru pracy oraz jej organizacji. Wzrost zatrudnienia w formie elastycznej bądź innej niż tradycyjna, obejmująca pracę w stałych godzinach, w 5 kolejnych dniach roboczych tygodnia, formach organizacji czasu pracy (np. w ruchomym czasie pracy, nieregularnych i zmiennych systemach zmianowych, praca tylko w czasie weekendów, praca w systemie tandemowym), a także dostosowanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika mogłoby być odpowiednie dla ludzi starszych [Urbaniak, 1998]. Jak wynika z wymienionego badania HBSC [Kałuża, 2007], pracownicy oczekują od pracodawców w późniejszym etapie życia większej elastyczności – pracy w niepełnym wymiarze lub możliwości jej zmiany.

#### 4.4. Zakończenie

Od początku lat 70. ubiegłego wieku ówczesny rząd przygotowywał rynek pracy na przyjęcie powojennego wyżu demograficznego w Polsce (netto ok. 3,5 mln osób). Prowadzona była polityka łagodzenia sytuacji w zatrudnieniu, między innymi poprzez umożliwianie osobom starzejącym się wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. W tym czasie w krajach Europy Zachodniej także wystąpiła silna tendencja do skracania czasu pracy. W Polsce przyznawanie tych uprawnień było nie tylko odpowiedzią na sytuację demograficzną, ale stanowiło element politycznego przetargu. Z upływem lat rozrastała się lista kryteriów przyznawania wcześniejszych emerytur. Na początku przemian ustrojowych w Polsce do listy tej dołączyło zwolnienie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (ustawa obowiązywała do końca 1997 roku)

[Szatur-Jaworska, 2003]. Polityka społeczna w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego sprzyjała dezaktywizacji osób starzejących się. Także polityka rynku pracy, nastawiona głównie na promowanie zatrudnienia ludzi młodych, nie zachęcała osób starszych do pozostawania w pracy [Szatur-Jaworska, 2003].

Wprowadzona w 1999 roku reforma systemu emerytalnego daje wyraźny bodziec do utrzymywania dłuższej aktywności zawodowej. Inne zmiany w polskiej polityce społecznej, które mogą oddziaływać na podnoszenie aktywności zawodowej osób starszych, to wprowadzone zmiany w zasadach przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy, prowadzące do zaostrzenia kryteriów ich przyznawania oraz likwidacja zasiłków przedemerytalnych.

Na szczeblu międzynarodowym podejmowane są działania mające na celu ochronę sytuacji osób starszych na rynku pracy. Można tutaj wymienić m.in.:

- Rekomendację nr 62 Międzynarodowej Organizacji Pracy „W sprawie starszych pracowników” przyjętą w 1980 roku, w której zaleca się, aby problemy zatrudnienia osób starszych były rozpatrywane w ramach ogólnej strategii rozwoju zrównoważonego pełnego zatrudnienia. Zwracano uwagę na konieczność zapobiegania dyskryminacji pracowników z powodu wieku i zapewnienia starzejącym się osobom odpowiednich warunków pracy. Przejście na emeryturę powinno odbywać się stopniowo i dobrowolnie, zaś starzejący się pracownicy powinni mieć prawo podnoszenia swoich kwalifikacji i udziału w szkoleniach [Szatur-Jaworska, 2003];
- II Światowe Zgromadzenie ONZ na temat Starzenia się Społeczeństw z 2002 roku w Madrycie, na którym przyjęto Raport Sekretarza Generalnego ONZ w sprawie naruszania praw osób starszych, opracowano Regionalną Strategię Wdrażania Międzynarodowego Planu Działań w Sprawie Starzenia się Społeczeństw, wskazując na priorytetowe kierunki działań politycznych, jakie powinny być podejmowane na rzecz zmiany warunków życia populacji ludzi starych. Wśród szeregu zobowiązań pojawiło się dostosowywanie rynku pracy do społecznych i gospodarczych konsekwencji starzenia się społeczeństw [Trafiałek, 2003]. W dokumencie tym Międzynarodo-

wa Organizacja Pracy zalecała: stopniowe i łagodne przechodzenie od aktywności do bierności zawodowej i umożliwienie ludziom starszym pozostawania aktywnymi tak długo, jak tego pragną; zapobieganie dyskryminacji ludzi starszych na rynku pracy; umożliwienie osobom starszym udziału w kształceniu ustawicznym; wykorzystywanie nowych technologii informatycznych komunikacyjnych do włączania starszych osób w rynek pracy; równe traktowanie przez systemy zabezpieczenia społecznego kobiet i mężczyzn, między innymi w odniesieniu do wieku przechodzenia na emeryturę [Szatur-Jaworska, 2003];

- W 2000 roku w Turynie na spotkaniu ministrów pracy państw grupy G-8 przyjęto dokument programowy nazwany Kartą Turyńską, zatytułowany „Ku aktywnemu starzeniu się”, w którym postuluje się, między innymi, ułatwienie dostępu osób starszych do rynku pracy i do wolontariatu, przy uwzględnieniu ich zdolności, możliwości i wyborów [Szatur-Jaworska, 2003];
- Na potrzebę poprawy relacji między liczbą aktywnych i biernych zawodowo, między innymi poprzez aktywizację zawodową seniorów, zwraca się też uwagę w raporcie OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) z 2000 roku poświęconemu reformom w starzejących się społeczeństwach [Szatur-Jaworska, 2003].

W polskim kodeksie pracy występują zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek (art. 11.3)<sup>4</sup>. Istnieje także okres ochronny obejmujący zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39). Z drugiej jednak strony

---

<sup>4</sup> „Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna” [Kodeks pracy z 26 czerwca 1974, tekst jednolity z 23 grudnia 1997 z późn. zm.]

osoby, które chciałyby nadal pracować, mimo ukończenia wieku emerytalnego, mogą napotkać utrudnienia. Przykładem jest orzeczenie Sądu Najwyższego wskazujące, że wybór przez pracodawcę tego pracownika do zwolnienia z pracy, który ma uprawnienia emerytalne, nie jest dyskryminacją, gdyż sam fakt nabycia uprawnień do emerytury może być samodzielną podstawą do zwolnienia [Urbaniak, 2007].

Wśród czynników, które w krajach rozwiniętych ograniczały zatrudnienie osób starzejących się i starych B. Szatur-Jaworska [2003] wymienia uwarunkowania ekonomiczne i społeczne (m.in. bezrobocie, dyskryminację na rynku pracy z powodu wieku, wyższe koszty pracy starszych pracowników, zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób, opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami, systemy emerytalne zachęcające do stosunkowo wczesnego końca kariery zawodowej); organizację pracy i technologię (m.in. tempo pracy, nowości techniczne wymagające zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników); cechy osób starszych (m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, przypisywanie większej wartości czasowi wolnemu).

Według B. Urbaniak [2007] o niskiej aktywności zawodowej osób starszych w Polsce decydują dwie grupy czynników — o charakterze ogólnym, wpływające na niski poziom aktywności zawodowej całego polskiego społeczeństwa, oraz czynniki specyficzne odnoszące się do osób w wieku starszym. Do pierwszej kategorii zalicza ona wysoki klin podatkowy (podatek dochodowy plus składki z tytułu ubezpieczeń społecznych i inne pozapłacowe narzuty wynikające z zatrudnienia jako odsetek ogólnych kosztów pracy); brak dywersyfikacji poziomu płacy minimalnej; niedostateczne upowszechnienie elastycznych form prac; pułapki bezczynności wbudowane w systemy transferowe (np. związane z wysokimi kosztami zwolnień pracowniczych); niską mobilność regionalną i zawodową.

W grupie specyficznych czynników, wpływających na niską aktywność zawodową osób w wieku powyżej 55 lat w Polsce, znalazły się: rozwiązania systemowe ubezpieczeń społecznych, które nie skłaniają do wydłużania okresów pracy zawodowej; brak — poza rolnictwem —

wzorców długiej aktywności zawodowej w powoli wygasającym – w miarę starzenia się jednostki – wymiarze czasu pracy; niski poziom uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w miejscu pracy; wysokie pozapłacowe koszty pracy, które sprzyjają rozwojowi szarej strefy rynku pracy dla osób starszych; tradycyjny sposób postrzegania roli starszej kobiety w rodzinie, która zajmuje się wychowywaniem wnuków lub pielęgnacją najstarszych członków rodziny; potrzeba wypełnienia przez starsze kobiety luki w rodzinach, w których dorosłe dzieci intensywnie zabiegają o rozwój własnych karier zawodowych w kraju i za granicą; stosunkowo niski poziom rozwoju sektora usług; brak upowszechnienia w społeczeństwie edukacji ustawicznej i nawyków ciągłego uzupełniania wiedzy w życiu zawodowym; obniżająca się z wiekiem samoocena własnych kompetencji zawodowych i bariery psychologiczne utrudniające nabycie nowych umiejętności, głównie informatycznych i z zakresu znajomości języków obcych; postawy dyskryminacyjne przejawiające się w przeświadczeniu, że do pewnych prac nadają się tylko osoby młode, niezależnie od posiadanych przez nie kwalifikacji.

Pod wpływem reformy systemu emerytalnego nastąpić powinny zmiany w postrzeganiu pracy osób starszych zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Konieczności zatrudniania tej kategorii osób powinna sprzyjać zmieniająca się sytuacja demograficzna, wytwarzająca w przyszłości swoisty mechanizm waloryzujący rolę starszego odłamu ludności na rynku pracy.

Na zróżnicowanie sytuacji osób starszych na lokalnych rynkach pracy w przyszłości wpłynąć mogą dzisiejsze uregulowania prawne odnośnie do systemu emerytalnego. O wysokości dochodów z tytułu emerytury oraz pochodzące z nieobowiązkowego III i IV filara decydować będą dzisiejsze dochody z pracy, które są zróżnicowane w skali kraju. Zróżnicowanie w poziomie wykształcenia, a także w zachowaniach demograficznych może wpływać na strategię zawodową podejmowaną przez osoby starsze.

## Literatura

- Active Ageing*, 2005, prezentacje i dyskusja z International Workshop of Overcoming Barriers and Seizing Opportunities of Active Ageing Policies In Europe, 17 lutego 2005, Kraków
- Błądowski P., 2002, *Lokalna polityka społeczna wobec ludzi starych*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa
- Czepulis-Rutkowska Z., 2000, *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, IPiSS, Warszawa
- Czyżowska Z., 1994, *Czynnik ludzki i jego wykorzystanie*, seria „Raporty: Studia nad Strategią” nr 25, IRiSS, Warszawa
- Dąbrowski M., 2004, *Bezrobocie według zawodów*, „Służba Pracownicza”, nr 7, artykuł zamieszczony na stronie [www.sluzbapracownicza.gov.pl](http://www.sluzbapracownicza.gov.pl)
- Frąckiewicz L. (red.), 2002, *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku. Proces starzenia się ludności Polski i jego społeczne konsekwencje*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Katowice
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2003, *NSP'2002 Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe*, Warszawa
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2006, *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, Warszawa
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2007a, *Przejęcie z pracy na emeryturę*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) w dniu 10.10.2007
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2007b, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2007*, Warszawa, publikacja dostępna w dniu 10.12.2007 na stronie [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2008a, *Prognoza ludności Polski na lata 2008–2035*, Warszawa, dostępna na stronie [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) w dniu 10.01.2010
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2008b, *Studenci szkół wyższych w Polsce w roku akademickim 2007/2008*, dostępna na stronie [www.stat.gov.pl/gus/5840\\_4291\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_4291_PLK_HTML.htm) w dniu 10.01.2010
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2009, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2009*, dane dostępne na stronie [www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_pw\\_aktyw\\_ekonom\\_ludnosci\\_IIkW\\_2009.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_aktyw_ekonom_ludnosci_IIkW_2009.pdf) w dniu 10.01.2010
- Jacukowicz Z., 2004 *Nowy świat pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa
- Kabaj M., 2004, *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 roku – próba teorii mnożnika miejsc pracy*, [w:] S. Borkowska (red.) *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa
- Kałuża D., *Wycyfywanie się z rynku pracy jako przejaw dyskryminacji*, artykuł złożony do druku, wyd. Uniwersytet Białostocki

- Kałuża D., Lewandowska-Szweda Z., 2009, *Barriere aktywizacji zawodowej osób starszych w Polsce*, [w:] Horodelski R. Cz., Sadowska-Snarska C. (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS, Białystok–Warszawa
- Kotowska I. E., 2004, *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa
- Kowaleski J. T., Pietruszek M., 2006, *Miejsce osób w starszym wieku w strukturze demograficznej mieszkańców Polski (stan obecny i perspektywy)*, [w:] J. T. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, Wyd. UŁ, Łódź
- Kowaleski J. T., Szukalski P. (red.), 2008, *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną*, Wydawnictwo UŁ, Łódź
- Kredyt dla „domobogackich”*, 2007, artykuł dostępny na stronie Poradnika Internetu dla Twojej Firmy [www.finance.egospodarka.pl/15419,Kredyt-dla-domobogackich,1,48,1.html](http://www.finance.egospodarka.pl/15419,Kredyt-dla-domobogackich,1,48,1.html) w dniu 12.10.2007
- Krzyszkowski J., 2006, *Usługi opiekuńcze dla ludzi starych w miejscu zamieszkiwania w Polsce i innych krajach UE*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*, Zakład Demografii UŁ, Łódź
- Kwiatkowski E., Tokarski T., 2004, *Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy: Polska i Unia Europejska – tendencje i oczekiwania na przyszłość*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa
- Lange M., 2008, *Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski*, [w:] *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną*, Wyd. UŁ, Łódź
- Milewski R., 1999, *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa
- MGiP (Ministerstwo Gospodarki i Pracy), 2004, *50 PLUS Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa, dostępny w serwisie informacyjnym rynków pracy [www.praca.gov.pl/index.php?page=publications](http://www.praca.gov.pl/index.php?page=publications)
- Morawski W., 2004, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa
- Ostrowska A., Sikorska J., Gąciarz B., 2001, *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa
- Papiernik J., 2007, *Odwrócony kredyt hipoteczny nadzieją dla baby boomers*, artykuł dostępny na stronie [www.finance.senior.pl/98,0,Odwocony-kredyt-hipoteczny-nadzieja-dla-baby-boomers,2611.html](http://www.finance.senior.pl/98,0,Odwocony-kredyt-hipoteczny-nadzieja-dla-baby-boomers,2611.html) w dniu 10.12.2007
- Pietruszek M., 2006, *Rynek pracy wobec starzenia się ludności Polski*, [w:] J. T. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszy dekadach XXI wieku*, Wyd. UŁ, Łódź
- Pietruszek M., Wysocki T., 2006, *Osoby niepełnosprawne w starszym wieku w województwie łódzkim*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski, *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*, Zakład Demografii UŁ, Łódź



- Rifkin J., 2001, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław
- Siwek A., 2002, *Czynniki różnicujące poziom świadczeń emerytalnych*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności – potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź
- Sulmicka M., 2003, *Przeciwdziałanie skutkom starzenia się społeczeństw w krajach wysoko rozwiniętych*, „Polityka Społeczna” 4/2003, 24–29
- Szatur-Jaworska B., 2003, *Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy*, „Gerontologia Polska” II (3), 5–10
- Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., 2006, *Podstawy gerontologii społecznej*, ASPRA, Warszawa
- Szubański P., 2006, *Kuszenie bogatszych*, artykuł dostępny w dniu 10.12.2007 na stronie Polskiego Portalu Finansowego [www.bankier.pl/wiadomosc/Kuszenie-bogatszych-1496072.html](http://www.bankier.pl/wiadomosc/Kuszenie-bogatszych-1496072.html)
- Szukalski P., 2006, *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” 9 (390), 6–10
- Szumlicz T., Żukowski M., 2004, *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, TWIGGER, Warszawa
- Trafiałek E., 2003, *Polska starość w dobie przemian*, Śląsk, Katowice
- Urbaniak B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wyd. UŁ, Łódź
- Urbaniak B., 1999, *Rynek pracy wobec pracowników w starszym wieku. Doświadczenia krajów rozwiniętych gospodarczo*, „Polityka Społeczna” 9, 20–23
- Urbaniak B., *Trudności pracowników w wieku 45+ i ich problemy*, „Polityka Społeczna” 1(394), 10–14
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007a, *Emerytury i renty przyznane w 2006 r. finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl) w dniu 18.09.2007
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007b, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) 2006 r.*, Warszawa, dokument dostępny na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl) w dniu 10.10.2007
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2007c, *Emerytura w wieku powszechnie obowiązującym dla urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., oraz Wysokość emerytury na zasadach dotychczasowych*, informacje dostępne na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl) w dniu 10.10.2007
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2009a, *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2008 r.*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie [www.zus.pl/files/dane2008.pdf](http://www.zus.pl/files/dane2008.pdf) w dniu 11.01.2010
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2009b, *Emerytury i renty przyznane w 2008 r.*, Warszawa, publikacja dostępna na stronie [www.zus.pl/files/Emerytury-i-renty-przyznane-w-2008r.pdf](http://www.zus.pl/files/Emerytury-i-renty-przyznane-w-2008r.pdf) w dniu 11.01.2010