

Anita Richert-Kazmierska

PROBLEMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH

Wprowadzenie

Postępujący proces starzenia się europejskiego społeczeństwa zmusza do pogłębionej refleksji nad udziałem i rolą osób starszych w gospodarce obecnie i w przyszłości.

Według prognoz Komisji Europejskiej¹ w 2030 roku udział osób w wieku 65 lat i więcej w społeczeństwie EU-27 wynosić będzie 23,6%, zaś w roku 2060 już 30%. W analogicznym okresie udział osób w wieku 80 lat i więcej w ludności Unii ogółem podwoi się, wzrastając z 6,1% do 12,1%. Znacząco wzrośnie wskaźnik obciążenia demograficznego. Ponadto w populacji osób w wieku produkcyjnym nastąpi wzrost udziału osób w wieku tzw. późnej aktywności zawodowej, tj. 55-64 lata².

Jednym ze skutków takiego stanu rzeczy jest prognozowany wzrost wydatków publicznych, w tym z tytułu wypłat świadczeń emerytalnych, wzrostu zapotrzebowania na usługi medyczne i opiekę długoterminową. Szacuje się, że łączne koszty starzenia się społeczeństwa w EU-27 w perspektywie kolejnych pięciu dekad wzrosną o 4,7% GDP i w roku 2060 osiągną niemal 30% GDP³.

Bezpośrednim działaniem na rzecz złagodzenia skutków starzenia się europejskiego społeczeństwa jest implementacja koncepcji aktywnego starzenia się (*active ageing*)⁴. Promuje ona inkluzję osób starszych w życiu społecznym, eko-

¹ The 2009 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for EU-27 Member States (2008-2060). Statistical Annex. European Commission, Economic and Financial Affairs Directorate General, Brussels 2009.

² W 2010 roku udział osób w wieku 55-64 lata w populacji w wieku 15-64 lata w EU-27 wynosił 18,1%, w roku 2050 ma wzrosnąć do poziomu 22%.

³ The 2009 Ageing Report. Op. cit.

⁴ Active Ageing. A Policy Framework. World Health Organization, Madrid 2002. http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf [01.02.2011].

nomicznym, kulturowym i cywilnym. Warunki sprzyjające aktywnemu starzeniu się to m.in.:

- dobra sprawność fizyczna – dzięki rozwiniętej profilaktyce i systemowi usług medycznych,
- rozwój intelektualny – dzięki udziałowi w przedsięwzięciach edukacyjnych, których oferta jest dostosowana do potrzeb osób starszych,
- możliwie jak najdłuższe wykonywanie pracy zawodowej.

Wykorzystując dostępne dane statystyczne, w artykule przedstawiono udział osób starszych w rynku pracy w Polsce. Ponadto odwołując się do wyników badań przeprowadzonych przez autorkę w ramach projektu Best Agers⁵ wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Gdańsku, scharakteryzowano czynniki wpływające na aktywność zawodową osób w starszym wieku. Artykuł kończy zbiór refleksji nad metodyką aktywizowania osób starszych na rynku pracy w Polsce.

Osoby starsze na rynku pracy – polskie realia

W porównaniu z innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej aktywność zawodowa osób starszych w Polsce jest niska (por. tabela 1).

Tabela 1

Wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia według płci i grup wieku w Polsce, UE-15, NMS9⁶ w 2008 roku (%)

Wskaźnik aktywności zawodowej									
Grupa wiekowa	Polska			EU-15			NMS9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	64	57	71	72	65	80	66	59	73
15-24	33	30	37	48	45	52	31	26	36
25-44	86	79	93	86	79	93	84	76	91
45-54	76	71	81	84	76	92	82	78	86
55-64	33	22	47	50	41	59	45	36	56

⁵ Witryna internetowa projektu Best Agers: <http://www.best-agers.eu>

⁶ Czechy, Słowacja, Węgry, Litwa, Łotwa, Estonia, Słowenia, Bułgaria i Rumunia.



cd. tabeli 1

Wskaźnik zatrudnienia									
Grupa wiekowa	Polska			EU-15			NMS9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-64	59	52	66	67	60	74	62	56	68
15-24	27	24	31	41	38	44	26	22	30
25-44	80	73	88	80	73	88	79	72	86
45-54	72	67	77	79	71	87	77	74	81
55-64	32	21	44	47	39	56	43	34	54

Źródło: Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia. Red. M. Bukowski. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

W grupie wiekowej 55-64 lata wskaźnik zatrudnienia w roku 2008 był o 15% niższy aniżeli w krajach EU-15 oraz o ponad 10% niższy niż w innych objętych badaniem 9 „nowych” państwach członkowskich. Ponadto wartości wskaźników aktywności zawodowej oraz zatrudnienia znacząco różnią się w grupach mężczyzn i kobiet. W grupie wiekowej 55-64 lata wartość obu wskaźników w grupie mężczyzn jest dwukrotnie wyższa aniżeli w grupie kobiet.

Wśród osób aktywnych zawodowo powyżej 50. roku życia mniej niż 10% stanowią osoby bezrobotne⁷. Główne przyczyny bezrobocia w tej grupie wiekowej to: utrata dotychczasowej pracy oraz powrót do pracy po dłuższej przerwie. Warto jednak podkreślić, że utrata dotychczasowej pracy stanowi główny powód bezrobocia w grupie mężczyzn, natomiast powrót do pracy po przerwie – w grupie kobiet (por. tabela 2).

Tabela 2

Bezrobotni według kategorii i wieku w I kwartale 2010 roku

Grupa wiekowa	Ogółem	Bezrobotni, którzy			
		stracili pracę	zrezygnowali z pracy	powracają do pracy po przerwie	podjęli pracę po raz pierwszy
	(tys.)	(%)			
45-54 lata	344	51,74	4,94	43,32	-
55-74 lata	140	39,28	-	60,72	-

⁷ Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2010 roku. GUS, Warszawa 2010.

cd. tabeli 2

Kobiety					
45-54 lata	171	43,27	5,26	51,47	-
55-74 lata	50	28,00	-	72,00	-
Mężczyźni					
45-54 lata	173	59,54	4,62	35,84	-
55-74 lata	90	45,55	-	54,45	-

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski..., op. cit.

Sytuacja bezrobotnych osób starszych na rynku pracy jest trudniejsza aniżeli bezrobotnych w młodszym wieku. Zdecydowanie dłuższy jest okres poszukiwania pracy w wyższych grupach wiekowych, szczególnie wśród kobiet. Przeciętny czas poszukiwania pracy w grupie wiekowej 45-54 lata wynosi 12,5 miesiąca, w grupie wiekowej 55-64 lata już 14,4 miesiąca. Dla porównania, przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby z grupy wiekowej 20-24 lata to 7,2 miesiąca⁸.

Znaczną część populacji powyżej 50. roku życia stanowią osoby bierne zawodowo. Ponad połowa (52,58%) Polaków w wieku 55-59 lata to osoby bierne zawodowo. W grupie wiekowej 60-64 lata odsetek biernych zawodowo wynosi już ponad 80%. Zdecydowanie wcześniej z aktywności zawodowej wycofują się kobiety: ponad 2/3 kobiet w wieku 55-59 lat jest nieaktywna zawodowo, natomiast wśród kobiet w wieku 60-64 lata około 90% pozostaje bierna zawodowo. W grupie mężczyzn w wieku 55-59 lat około 1/3 jest bierna zawodowo, natomiast w grupie 60-64 lata – ponad 72%⁹ (por. tabela 3). Z punktu widzenia konsekwencji makroekonomicznych niepokojący jest fakt, iż w 5-letniej grupie wieku poprzedzającej ustawowy wiek emerytalny¹⁰ zaledwie 1/3 obywateli obu płci pozostaje aktywna zawodowo.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

¹⁰ W Polsce ustawowy wiek emerytalny wynosi odpowiednio: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Tabela 3

Bierni zawodowo według przyczyn bierności i wieku w I kwartale 2010 roku

Grupa wiekowa	Ogółem	Osoby nieposzukujące pracy						Osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia	Pozostali bierni zawodowo
		Razem	w tym według przyczyn nieposzukiwania pracy						
			zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	nauka, uzupełnianie kwalifikacji	obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	emerytura	choroba, niepełnosprawność		
[tys.]	[tys.]	[%]					[tys.]	[tys.]	
45-54 lata	1160	1132	13,07	-	22,08	11,57	53,28	17	12
55-64 lata	3191	3177	3,68	-	5,25	63,74	27,33	8	7
65 lat i więcej	4904	4904	0,18	-	1,28	86,6	11,94	-	-

Źródło: Ibid.

Bierność osób starszych wiąże się przede wszystkim z trwałym wycofaniem z rynku pracy na skutek przejścia na emeryturę lub złego stanu zdrowia i niepełnosprawności. Wśród osób powyżej 55. roku życia ponad 60% korzysta z uprawnień emerytalnych, natomiast wśród osób w wieku 65 lat i więcej – niemal 90%.

Czynniki wpływające na aktywność zawodową osób starszych w Polsce

Aktywność zawodowa człowieka determinowana jest szeregiem czynników, natomiast ich istotność zmienia się wraz z fazami w cyklu życia. J. Ilmarinen¹¹ proponuje podział czynników wpływających na gotowość jednostki do pracy (*work ability*) na trzy grupy: indywidualne, warunkowane mikrootoczeniem oraz czynniki społeczne. Czynniki indywidualne to przypisane jednostce, m.in.: stan zdrowia, wiedza i umiejętności, motywacje i pragnienia, poziom zadowolenia z warunków pracy, w tym jakości relacji ze współpracownikami

¹¹ J. Ilmarinen: Ageing Workers in the European Union: Status and Promoting of Work Ability, Employability and Employment. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki 1999.

i kierownictwem firmy. Mikrootoczenie tworzą rodzina i przyjaciele. Czynniki mikrootoczenia wpływające na poziom aktywności danej osoby to m.in.: sytuacja społeczno-ekonomiczna członków rodziny i przyjaciół, preferowany w tej grupie styl życia i system wartości, a także oczekiwania stawiane danej jednostce. Czynniki społeczne tworzą regulacje prawne, poziom rozwoju infrastruktury, aktualny stan gospodarki itp., które mogą wzmacniać lub ograniczać aktywność zawodową jednostki.

Dotychczasowe wyniki badań prowadzonych przez różne ośrodki w Polsce nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki najistotniej działają na zachowanie aktywności zawodowej w starszym wieku.

W wyniku badań przeprowadzonych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego przez Katedrę Gospodarowania Zasobami Pracy Uniwersytetu M. Kopernika w Toruniu¹² ustalono, że do najważniejszych czynników dezaktywacji zawodowej osób w wieku 45-69 lat należą:

- zły stan zdrowia,
- uzyskanie wieku emerytalnego,
- trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy,
- groźba utraty pracy przy małych szansach na znalezienie nowej,
- konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny,
- niestabilność prawa emerytalnego.

Najważniejszymi czynnikami zniechęcającymi od przechodzenia na emeryturę okazały się:

- czynniki dochodowe, głównie zagrożenie obniżenia dochodów i związana z tym obawa o zabezpieczenie własne i rodziny,
- obawa przed stanieniem się nieużytecznym i zbędnym, a więc lęk przed poczuciem utraty sensu życia i wykluczenia.

Wyniki badań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej¹³ potwierdzają, że zasadnicze znaczenie dla dezaktywacji emerytalnej ma sam fakt nabycia uprawnień emerytalnych. Nie przechodzą na emeryturę, pomimo że mają do niej uprawnienia, głównie osoby relatywnie dobrze zarabiające, stosunkowo często z grona pracujących na własny rachunek. Częściej dezaktywizują się osoby z najniższym, podstawowym wykształceniem, najrzadziej – z wykształceniem wyższym. Przejście na emeryturę osób nisko wykształconych w wieku około-emerytalnym najczęściej traktuje się jako sposób na uniknięcie bezrobocia.

¹² Z. Wiśniewski: Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych. TNOiK, Dom Organizatora, 2009.

¹³ Dezaktywacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań. Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.



Raport z badań wśród czynników sprzyjających zachowaniu aktywności zawodowej przez osoby w wieku okołomerytalnym wymienia także: dobrą ocenę własnego stanu zdrowia, co najmniej średnie wykształcenie, posiadanie umiejętności praktycznych (w tym znajomość języków, umiejętność posługiwania się komputerem, posiadanie prawa jazdy) czy zobowiązania alimentacyjne na rzecz innych członków gospodarstw domowych.

Z badań przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny¹⁴ wynika, że generalnie skłonność do kontynuowania pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych jest niska. Większość badanych jako preferowany sposób przejścia na emeryturę wskazała całkowite zaprzestanie wykonywania pracy po osiągnięciu określonego przepisami wieku. Głównym czynnikiem, który mógłby zachęcić do kontynuowania zatrudnienia (jako alternatywy dla przejścia na emeryturę lub jej uzupełnienie), jest elastyczna organizacja czasu pracy.

Metodyka i wyniki badań przeprowadzonych wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Gdańsku

W kwietniu i maju 2011 roku wśród słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW) działającego przy Uniwersytecie Gdańskim przeprowadzono pilotażowe badanie, którego wyniki miały ułatwić uzyskanie odpowiedzi m.in. na pytanie, jakie czynniki i w jaki sposób wpływają na dezaktywację zawodową osób w wieku okołomerytalnym, szczególnie tych o wysokim potencjale wiedzy, tj. z wykształceniem co najmniej średnim i długim stażem zawodowym.

W badaniu posłużono się kwestionariuszem zbudowanym z 25 pytań, w tym 9 wielokrotnego wyboru i 16 jednokrotnego wyboru.

Grupę objętą badaniem stanowiły 172 osoby powyżej 50. roku życia, w większości kobiety (132). 93,61% badanych legitymowało się wykształceniem co najmniej średnim, a 78,5% ponad 30-letnim doświadczeniem zawodowym. Ponad 88% respondentów zadeklarowało, że korzysta z uprawnień emerytalnych, jedynie 5% w tej grupie to emeryci kontynuujący zatrudnienie (por. rys. 1).

Uzyskane w badaniu wyniki częściowo korespondują z przywoływanymi wcześniej, realizowanymi przez inne ośrodki.

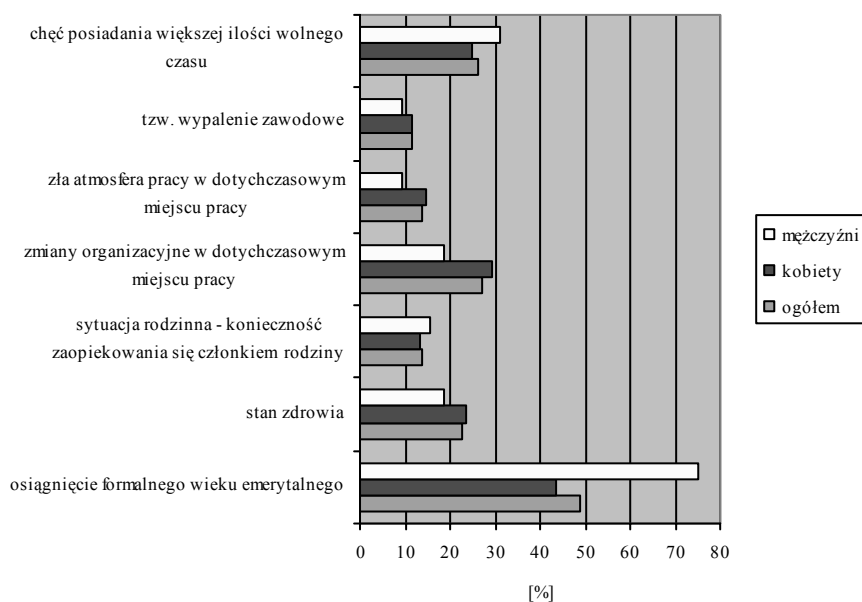
Wśród czynników wpływających na wycofanie się z aktywności zawodowej i przejście na emeryturę słuchacze UTW wskazali przede wszystkim:

- osiągnięcie formalnego wieku emerytalnego,
- stan zdrowia,

¹⁴ Przejście z pracy na emeryturę. GUS, Warszawa 2007.



- zmiany organizacyjne w dotychczasowym miejscu pracy,
- chęć posiadania większej ilości wolnego czasu.



Rys. 1. Czynniki wpływające na decyzję osób w wieku okołoemerytalnym o przejściu na emeryturę – wyniki badań własnych

Zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn czynnikiem najczęściej wskazywanym było osiągnięcie formalnego wieku emerytalnego, niemniej odsetek wskazań tego czynnika w grupie mężczyzn był prawie dwukrotnie wyższy niż w grupie kobiet.

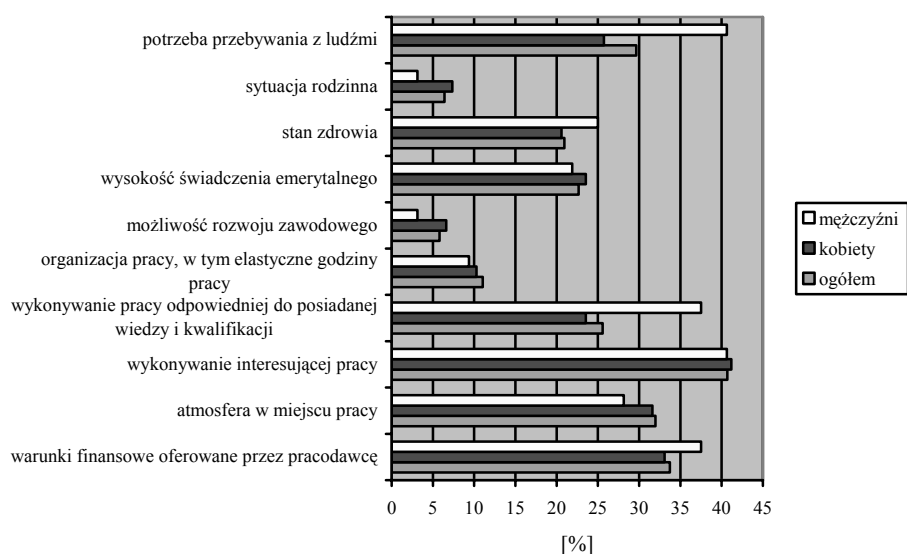
Na decyzję o wycofaniu się z aktywności zawodowej kobiet częściej niż mężczyzn wpływają zły stan zdrowia, zmiany organizacyjne w dotychczasowym miejscu pracy oraz zła atmosfera w miejscu pracy i syndrom wypalenia zawodowego. Mężczyźni, częściej niż kobiety, podejmują decyzję o przejściu na emeryturę w związku z potrzebą większej ilości wolnego czasu oraz – w tym przypadku wyniki różnią się od uzyskanych w badaniach prowadzonych przez inne ośrodki – sytuacją rodzinną i koniecznością opieki nad członkiem rodziny.

Wskazane przez respondentów główne przyczyny frustracji u osób w wieku okołoemerytalnym aktywnych zawodowo to m.in.:

- stan zdrowia (41,28%),
- niskie zarobki (29,07%),

- przejawy dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy (25%),
- brak szacunku ze strony przełożonych i młodszych pracowników (23,84%).

Uzyskane wyniki pozwalają wyróżnić cztery grupy czynników motywujących osoby starsze do pozostania aktywnymi zawodowo, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Są to: potrzeba samorealizacji oraz przynależności, a także czynniki dochodowe oraz warunki makrootoczenia (por. rys. 2).



Rys. 2. Czynniki zniechęcające osoby w wieku okołoemerytalnym do przejścia na emeryturę – wyniki badań własnych

W grupie mężczyzn objętych badaniem najsilniej oddziałują: potrzeba przebywania z ludźmi oraz fakt wykonywania interesującej pracy. Dla przebadanych kobiet znaczenie kluczowe mają: fakt wykonywania interesującej pracy oraz warunki finansowe oferowane przez pracodawcę.

Wyniki badań prowadzonych przez różne ośrodki, podobnie jak w badaniu przeprowadzonym przez autorkę, wskazują na drugorzędne znaczenie czynników finansowych w wydłużaniu okresu aktywności zawodowej wśród osób w wieku okołoemerytalnym. Niemniej na pytanie o to, na czym koncentrują się aktywne zawodowo osoby w wieku okołoemerytalnym, zdecydowana większość (62,79%) odpowiedziała, że na „zapewnieniu sobie finansowego bezpieczeństwa na starość”. Rozwój zawodowy i osiąganie satysfakcji zawodowej za kluczowe

w tym okresie życia uznało 20,35% badanych, natomiast poprawę zdrowia i urody – jedynie 12,21%.

Wśród czynników decydujących o atrakcyjności osób w wieku okołoemerytalnym na rynku pracy respondenci wymienili przede wszystkim:

- posiadane umiejętności (64,53%),
- doświadczenie zawodowe zdobyte w renomowanych firmach (49,42%),
- wykształcenie (43,02%),
- staż pracy (19,19%).

Według badanych, wspieraniem osób w wieku okołoemerytalnym w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy powinny zajmować się przede wszystkim władze samorządowe (51,74%) oraz przedsiębiorcy – pracodawcy osób w wieku okołoemerytalnym (42,44%). Jedynie 28,49% badanych uznało powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy za instytucje odpowiedzialne za działania w tym zakresie.

Podsumowanie

Działania Komisji Europejskiej na rzecz zachowania równowagi na rynku pracy, w obliczu kurczących się zasobów pracy i rosnącego wskaźnika obciążenia demograficznego, koncentrują się przede wszystkim na wdrażaniu koncepcji **aktywnego starzenia się**. Wypracowane na tej podstawie wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia obejmują m.in.¹⁵:

- wspieranie warunków pracy sprzyjających zachowaniu pracy, w tym: dostęp do ustawicznego kształcenia, uznawanie szczególnego znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, nowatorskie i elastyczne formy organizacji pracy,
- eliminację środków zachęcających do wczesnego opuszczenia rynku pracy, w szczególności przez reformę systemów przejścia na wcześniejszą emeryturę,
- zapewnienie opłacalności pozostania aktywnym na rynku pracy,
- wspieranie przedsiębiorców zatrudniających osoby starsze.

W Polsce w procesie wydłużania aktywności zawodowej osób starszych, co wydaje się nieuniknione mimo aktualnie niekorzystnych warunków makroekonomicznych i rosnącego bezrobocia we wszystkich grupach wiekowych, najbardziej istotne są jednak systemowość, dywersyfikacja oraz strategiczna orientacja realizowanych działań.

Po pierwsze, konieczne jest wypracowanie korzystnych warunków społecznych. W przywoływanych już w opracowaniu badaniach przeprowadzonych wśród słuchaczy UTW w Gdańsku 62,21% badanych odpowiedziało, że na ryn-

¹⁵ Decyzja Rady w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia państw członkowskich (2003/578/EC) z dnia 22 lipca 2003 roku (Dz.Urz. UE 2003/ L 197/13), s. 335.



ku pracy w Polsce występuje dyskryminacja ze względu na wiek (mniej niż 10% było zdania przeciwnego). Ponadto 65,7% badanych uważa, że aktywnym zawodowo osobom starszym zarzuca się, iż odbierają pracę młodym. W Polsce potrzeba zmiany stereotypu osoby starszej oraz jej roli w życiu społecznym i publicznym. Niezbędne są działania informacyjno-promocyjne skierowane do wszystkich grup społecznych, szczególnie osób starszych i pracodawców.

Po drugie, należy rozwijać warunki dla rozwoju wiedzy i umiejętności osób starszych, aby zapewnić im atrakcyjność na rynku pracy. 79,7% badanych słuchaczy UTW w Gdańsku zgodziło się z twierdzeniem, że o długiej aktywności zawodowej danej osoby decydują jej wiedza i doświadczenie zawodowe oraz zdolności do przyswajania nowej wiedzy. Równocześnie zaledwie 8,14% badanych stwierdziło, że na rynku jest bogata oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana do osób starszych.

Po trzecie, zachowaniu aktywności zawodowej wśród osób starszych sprzyja nadawanie im nowych ról w przedsiębiorstwie, wynikających z posiadanego doświadczenia zawodowego. 68,03% respondentów przywoływanych badań zgodziło się z twierdzeniem, że współpraca pracowników starszych z młodszymi służy uniknięciu napięć międzypokoleniowych w firmie, natomiast 75% – że możliwość przekazywania swojej wiedzy i doświadczenia zawodowego buduje poczucie szacunku i docenienia. Niestety, wyniki badania pokazują także, że w ostatnim miejscu pracy pracodawca wykorzystywał wiedzę i doświadczenie jedynie 62,21% badanych: 19,77% z nich szkoliło młodszych pracowników, a 21,51% sprawowało opiekę nad pracownikami nowo zatrudnionymi. W większości polskich przedsiębiorstw nadal nie stosuje się metod zarządzania wiekiem, w tym zarządzania personelem z zachowaniem modelu cyklu życiowego. Co więcej, nie wykorzystuje się doświadczonych pracowników jako coachów czy mentorów młodszych, mniej doświadczonych pracowników.

W Polsce wzrost aktywności zawodowej w grupie osób w wieku okołomerytalnym zależy od działań na poziomie ogólnokrajowym (politycznym), regionalnym i lokalnym, a także poszczególnych przedsiębiorstw. Dla osiągnięcia pożądanego efektu konieczne jest wielopodmiotowe zaangażowanie w proces: przedstawiciele władz i administracji, instytucji rynku pracy, organizacji i instytucji społecznych, instytucji edukacyjno-szkoleniowych, przedstawiciele środowisk opiniotwórczych, lokalnych liderów, przedsiębiorców i mediów.

ISSUES OF OLDER PEOPLE'S PROFESSIONAL ACTIVATION

Summary

European Union, like other regions of the world, is experiencing an important demographic transformation: the unprecedented ageing of its population.

The process of population ageing affects patterns in labour and capital markets, services and traditional social support systems like health care and pensions in all EU Member States.

In the article author presents the situation of older people on Polish labour market. Moreover, referring to the results of research conducted in *Best Ageds* project, there are characterized factors influencing the professional activity of older people. The article ends with reflections on the methodology of activating the elderly in the labor market in Poland.