

Marta Maier

Politechnika Gdańska

e-mail: marta_maier@poczta.onet.pl

**POLITYKA RYNKU PRACY
WOBEĆ OSÓB STARSZYCH W POLSCE**
**LABOR MARKET POLICY IN POLAND
AGAINST AGING SOCIETY**

DOI: 10.15611/pn.2017.489.21

JEL Classification: J01, J11, J13, J14, J21

Streszczenie: Rynek pracy w Polsce przechodzi obecnie wiele przemian o charakterze strukturalnym, co związane jest ze zmianami struktury demograficznej ludności, a szczególnie ze wzrostem liczby osób starszych w społeczeństwie. Efektem spadku liczby urodzeń i wydłużenia przeciętnego trwania ludzkiego życia jest postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Liczba ludności zmniejsza się, a dodatkowo zachodzą bardzo niekorzystne, z punktu widzenia odnawialności pokoleń, zmiany. Zmiany te stawiają przed polityką rynku pracy nowe wyzwania, zmierzające do zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Uwzględniając niedobór zasobów pracy, z uwagi na zmiany demograficzne, ważność polityki rynku pracy jest coraz większa. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wpływu zmian struktury demograficznej ludności, ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska starzenia się społeczeństwa, na politykę rynku pracy w Polsce. Do przeprowadzenia badań wykorzystane zostały dane GUS oraz Eurostatu.

Słowa kluczowe: polityka rynku pracy, starzenie się społeczeństwa, zmiany demograficzne, osoby starsze, rynek pracy.

Summary: Polish labor market has been experiencing deep demographic changes within the population structure. It has been mostly connected with the significant increase of older people in the society. Continuously decreasing number of births and extending average of life expectancy results in aging population process. In parallel, total population volume keeps continuously decreasing. These changes are challenges to the labor market policy, aiming to increase the activity rate of the elders. Taking into consideration the insufficiency of human resources because of demographic changes the importance of the labor market policy is increasing. The aim of the article is to highlight demographic changes due to aging society phenomenon on the Polish labor market. Polish Statistical Institute (GUS) and Euro-Stat data were used to perform the research.

Keywords: labor market policy, aging of the population, demographic changes, older people, labor market.

1. Wstęp

Zjawisko starzenia się społeczeństwa stanowi obecnie jedno z ważniejszych wyzwań o charakterze społeczno-ekonomicznym na rynku pracy w Polsce. Prowadzi ono do zmniejszenia potencjału ekonomicznego, jakim dysponuje państwo, poprzez zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym, z drugiej strony do zwiększenia wydatków na system socjalny. Dlatego też działania państwa zmierzające do włączenia osób starszych w nurt aktywności zawodowej stają się tak istotne. Uwzględniając zmiany demograficzne, ranga polityki rynku pracy powinna wzrastać, zwłaszcza z uwagi na wzrost liczby osób starszych w społeczeństwie.

Zmiany liczby i struktury wieku ludności Polski niosą za sobą ważne konsekwencje, zwłaszcza z uwagi na niedobór siły roboczej na rynku pracy. Społeczeństwo starzeje się, co wynika m.in. ze spadku płodności (starzenie się od podstaw piramidy wieku) oraz wydłużenia przeciętnego trwania życia ludzkiego (rosnący udział osób w wieku poprodukcyjnym – starzenie się wierzchołka piramidy wieku) [Czajka 2006, s. 5]. Zjawisko starzenia się społeczeństwa określane jest jako jedno z najważniejszych problemów, z jakimi zmierzyć musi się rynek pracy, a docelowo cała gospodarka państwa. Wzrost osób starszych w społeczeństwie ma bowiem bezpośredni wpływ na ilościowe i jakościowe aspekty podaży pracy.

Zmiany strukturalne i instytucjonalne, jakie zachodzą na rynku pracy w Polsce, wynikają z przystąpienia Polski do struktur unijnych, bowiem Unia Europejska wywiera bezpośredni wpływ na politykę rynku pracy. Polska, jako państwo członkowskie, zobligowana została do wypełnienia celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia¹.

Pokolenie osób starszych odgrywa istotną rolę na rynku pracy w Polsce, zwłaszcza z uwagi na zmiany struktury demograficznej, jakie zachodzą w państwie.

Obserwując dokonujące się zmiany demograficzne, można sformułować tezę o wysokiej intensyfikacji starzenia się zasobów pracy w Polsce. Zmiany strukturalne na rynku pracy stawiają nowe wyzwania przed polityką rynku pracy [Kuropka, Pisz 2012, s. 140].

Celem artykułu jest wskazanie problemów, jakie pojawiają się przed polityką rynku pracy, jako konsekwencji zachodzących przemian demograficznych.

2. Polityka rynku pracy – założenia teoretyczne

Polityka rynku pracy wymaga wyraźnego odróżnienia od polityki zatrudnienia. Głównym celem polityki zatrudnienia jest bowiem oddziaływanie na poziom zatrudnienia w gospodarce państwa, zmierzające przede wszystkim do jego pełnego osiągnięcia. Wykorzystuje przy tym narzędzia polityki gospodarczej, tj. polityki budżetowej i pieniężnej. Polityka rynku pracy ma natomiast na celu dążenie do two-

¹ Europejska Strategia Zatrudnienia – zbiór zasad ukierunkowanych na działania z zakresu polityki zatrudnienia, głównym celem jest tworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy; powstała w 1997 r.



rzenia rozwiązań problemów strukturalnych, jakie mają miejsce na rynku pracy, oraz dbanie o skuteczność jego funkcjonowania. Wykorzystuje wyspecjalizowane instrumenty, takie jak szkolenia zawodowe czy subsydiowanie zatrudnienia, czyli dostosowuje strukturę podaży pracy do realnego popytu na pracę [Wiśniewski, Zawadzki 2010, s. 17].

Polityka rynku pracy oznacza interwencję ze strony państwa w sytuacji, kiedy występuje nierównowaga na rynku pracy oraz gdy nie są tworzone nowe miejsca pracy. Wówczas wykorzystywane są aktywne programy zatrudniania, które jako priorytet stawiają przygotowanie osób bezrobotnych do powrotu na rynek pracy. Można zatem uznać, że aktywna polityka rynku pracy polega przede wszystkim na:

- podejmowaniu działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych,
- niwelowaniu niedopasowań o charakterze strukturalnym występujących na rynku pracy,
- zwiększaniu produktywności zasobów pracy oraz monitorowaniu gotowości do pracy osób bezrobotnych.

Należy zauważyć, że w początkowej fazie aktywna polityka rynku pracy traktowana była jako instrument mający na celu niesienie pomocy osobom bezrobotnym, które znajdowały się w trudnej sytuacji na rynku pracy, co odbywać miało się w formie pośrednictwa pracy czy rozwoju szkoleń specjalistycznych.

Polityka rynku pracy to ważny instrument państwa, który ma za zadanie wspieranie przemian strukturalnych w gospodarce państwa (z uwagi na zmiany demograficzne ważność polityki jest coraz większa). Podkreślono, że programy realizowane w jej obszarze powinny stanowić miejsce odpowiedniego inwestowania w kapitał ludzki, w związku z czym stanowiły wskazówkę do dalszego aktywnego działania. Skupiono się wówczas na:

- promowaniu pracy i szkoleń zawodowych, odchodząc od biernego finansowania bezrobocia,
- inwestowaniu w polepszenie warunków inwestycyjnych,
- nadaniu większej rangi inicjatywom o charakterze lokalnym,
- podjęciu działań dążących do stworzenia tzw. „drugiego rynku pracy”² ściśle skorelowanego z rynkiem pierwszym.

Zauważono wówczas, że stosunkowo niska skuteczność polityki makroekonomicznej oraz wysokie bezrobocie powodują wzrost znaczenia polityki rynku pracy [Kwiatkowski 2002, s. 56]. Nie podlega wątpliwości, że aktywne programy zatrudnienia w ramach polityki rynku pracy mają pozytywny wydzźwięk, powodując ograniczenie bezrobocia, jednak niekoniecznie powodując tworzenie miejsc pracy o trwałym charakterze. Należy jednak podkreślić, że polityka rynku pracy nie została stworzona, by tworzyć nowe miejsca pracy, nie jest bowiem środkiem, który ma rozwiązywać problemy zatrudnieniowe.

² „Pierwszy i drugi rynek pracy” – pojęcia wprowadzone do literatury przez Zenona Wiśniewskiego.



Zmiany demograficzne i związany z tym wzrost obciążenia ekonomicznego powoduje wzrost wydatków budżetowych na rzecz osób niepracujących, co ma bezpośrednie przełożenie na spadek konkurencyjności gospodarki. Dlatego też zmierza się do podejmowania działań przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu, co bardzo często dotyczy osób starszych. Zakres świadczeń w ramach aktywnej polityki rynku pracy nie powinien być traktowany jako element motywacyjny do pozostawiania bezrobotnym, lecz do aktywnego poszukiwania pracy [Kubiak 2005, s. 21].

Realizacja głównych celów polityki rynku pracy dzieli się na środki aktywne i pasywne. Nadrzędną klasyfikacją jest podział instrumentów przy wykorzystaniu 9 grup. Szczegółowy podział grup został przedstawiony w tabeli 1.

Tabela 1. Aktywne i pasywne instrumenty polityki rynku pracy

Instrumenty aktywne	Instrumenty pasywne
<ul style="list-style-type: none"> • Publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, badanie rynku pracy) • Szkolenia zawodowe (przekwalifikowanie zawodowe osób bezrobotnych, doskonalenie zawodowe) • Rotacja pracy i podział pracy • Subwencje zatrudnieniowe (dotacje do płac, granty, pożyczki, wspieranie przedsiębiorczości indywidualnej) • Wspieranie aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz rehabilitacja osób niepełnosprawnych • Tworzenie miejsc pracy • Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej 	<ul style="list-style-type: none"> • Zasiłki i odprawy dla bezrobotnych • Wcześniejsze emerytury

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Zajdel 2009, s. 430].

Aktywna polityka rynku pracy ma za zadanie zwiększenie szans osoby bezrobotnej na znalezienie, a następnie utrzymanie zatrudnienia. Jest to traktowane jako interwencja ze strony państwa, która ma spowodować poprawę efektywności funkcjonowania rynku pracy oraz zapewnić równość szans [Wiśniewski, Zawadzki 2011, s. 9].

Pasywna polityka rynku pracy ma charakter osłonowy. Jej instrumentami są zasiłki dla bezrobotnych oraz programy zachęcające do wcześniejszego przejścia na emeryturę. Jednak uwzględniając proces starzenia się społeczeństwa, należy maksymalnie ograniczyć tego typu rozwiązania [Zieliński 2012, s. 77].

Polityka rynku pracy powinna być skierowana do grup problemowych, wymagających dodatkowego wsparcia. Ustawa o promocji zatrudnienia do grup tych zalicza: osoby bezrobotne, które nie ukończyły 25. roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, bez kwalifikacji zawodowych oraz osoby powyżej 50. roku życia [Wojdyło-Preisner



2009, s. 12]. Bezrobotni w wieku 50+ uznawani są za osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co wynika m.in. z ograniczonej mobilności zawodowej i przestrzennej tej grupy społecznej [Rysz-Kowalczyk, Szatur-Jaworska 2007, s. 25].

Polska, będąc członkiem Unii Europejskiej, zobligowana jest do realizacji koncepcji *flexicurity*³, tak istotnej z punktu widzenia osób bezrobotnych. Koszty polityki rynku pracy są wysokie, a instrumenty, jakimi dysponuje, nie są w pełni dostosowane do warunków występowania stałego niedoboru miejsc pracy. Pełnią przede wszystkim funkcję doraźnego niwelowania nierównowagi na rynku pracy.

3. Zmiany demograficzne w Polsce – wybrane aspekty

Zmiany demograficzne zachodzące w Polsce związane są m.in. ze spadkiem liczby zawieranych małżeństw oraz spadkiem liczby urodzeń. Zmiany te dodatkowo oddziałują na wiele wskaźników demograficznych, powodując niski przyrost naturalny, niski wskaźnik dzietności oraz podwyższenie wieku, w którym kobiety decydują się na pierwsze dziecko. Źródła przemian demograficznych upatrywać należy w: zmianach społecznych związanych z większą aktywnością zawodową i edukacyjną kobiet, utrwaleniu modelu rodziny 2+1, zwiększonej liczbie rozwodów, a także wzroście życia jako single [Buchowicz 2014, s. 106]. Wszystkie te czynniki powodują, że zmienia się struktura wiekowa społeczeństwa w Polsce. Coraz mniej liczna staje się grupa osób w wieku przedprodukcyjnym, co powoduje ograniczenie potencjału demograficznego państwa.

Spadek liczby urodzeń ma bezpośrednie przełożenie na wskaźnik przyrostu naturalnego, który nie zapewnia zachowania prostej zastępowalności pokoleń (poniżej 2,1 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym). Maleje liczba dzieci, a prognozy demograficzne zakładają, że do 2025 roku liczba ludności Polski spadnie do 37 mln. Szczegółowe dane przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Liczba ludności, urodzenia żywe i przyrost naturalny w Polsce w latach 2000-2015

Rok	Liczba ludności (w tys.)	Urodzenia żywe (w tys.)	Przyrost naturalny (w tys.)
2000	38 263	378,3	10,3
2005	38 174	364,4	-3,9
2010	38 022	413,3	34,8
2015	38 005	375,2	-0,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS 2015].

Malejąca liczba ludności polskiego społeczeństwa w konsekwencji doprowadzi do spadku liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, powodując wzrost

³ Koncepcja *flexicurity* – jej celem jest dążenie do zwiększenia elastyczności na rynku pracy przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa, które należy rozumieć jako pewność zatrudnienia.

obciążenia demograficznego osobami starszymi. Zmniejszy się ogólna liczba osób na rynku pracy, jednak będzie coraz więcej tych korzystających ze świadczeń emerytalnych, a to w wyniku nieproporcjonalnie licznej grupy osób w wieku poprodukcyjnym.

Starzenie się ludności w oparciu o definicję, jaka stosowana jest w demografii, oznacza zwiększenie odsetka osób starszych przy jednoczesnym zmniejszeniu odsetka osób młodych. Tabela 3 przedstawia wzrost liczby osób powyżej 50. roku życia w Polsce na przestrzeni lat 2000-2015.

Tabela 3. Liczba ludności w wieku 50+ w latach 2000-2015 (w tys.)

Lata	Kobiety	Mężczyźni	Razem
2000	5929	4431	10 360
2005	6663	5074	11 737
2010	7376	5759	13 135
2015	7761	6109	13 870

Źródło: opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjangroup&lang=en (5.04.2017).

Na przestrzeni ostatnich lat zmiany w strukturze wieku ludności najgłębiej widoczne były w grupie osób najmłodszych, gdzie nastąpił największy ubytek ludności, natomiast największy przyrost odnotowany został w grupie osób w wieku produkcyjnym niemobilnym. Należy podkreślić, że udział osób starszych w społeczeństwie jest wyraźny. W 2015 roku liczba ludności Polski wynosiła 38 mln, z czego ok. 13,8 mln stanowiły osoby starsze (50+). W latach 2000-2015 liczba osób starszych wzrosła o 3,5 mln, co oznaczało wzrost udziału tej grupy społecznej w ogólnej populacji o 9 pkt proc., z 27% w 2000 roku do 36,3% w roku 2015. Dla porównania odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym zmniejszył się w tym czasie o ponad 15% [GUS 2015, s. 11]. Dochodzi tym samym do wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego (określającego, ile osób starszych przypadka na 100 osób w wieku produkcyjnym), co jest istotne z punktu widzenia finansowania systemu emerytalnego. W 2015 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 59 osób w wieku poprodukcyjnym [GUS 2015, s. 12].

Tabela 4. Struktura wieku ludności Polski w latach 2000-2015 (w tys.)

Lata \ Wiek	2000	2005	2010	2015
0-19	10 915	9 357	8 339	7 739
20-49	16 988	17 079	16 549	16 396
50-64	5 716	6 718	7 975	8 010
65+	4 644	5 018	5 159	5 860

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjangroup&lang=en] (05.04.2017)



Zmiany struktury wieku ludności są także wynikiem wydłużenia trwania życia, które widoczne jest w Polsce od ponad 30 lat [Gołata, Kuroпка 2015, s. 164]. Obserwuje się sukcesywne wydłużanie przeciętnego trwania życia, które w przypadku mężczyzn wzrosło o ok. 3,9 roku, do 73,5 roku w 2015 roku i ok. 3,6 roku do 81,6 roku dla kobiet. Doszło tym samym do zmniejszenia rozpiętości między długością trwania życia obu płci (tabela 5).

Tabela 5. Przeciętne trwanie życia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2000-2015

Lata	Przeciętne dalsze trwanie życia		
	kobiety	mężczyźni	razem
2000	78,0	69,6	73,8
2005	79,3	70,8	75,0
2010	80,7	72,2	76,4
2015	81,6	73,5	77,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (5.04.2017).

Przy uwzględnieniu przemiany płodności oraz wydłużenie trwania życia, a także zmiany struktury ludności, wyraźnie zarysowuje się intensyfikacja procesu starzenia się społeczeństwa, czyli starzenie się potencjalnych, niewykorzystanych zasobów pracy.

4. Polityka rynku pracy wobec osób starszych

Duży wpływ na rynek pracy wywiera nie tylko zmiana liczby ludności z uwagi na poszczególne grupy wiekowe, ale także zmiana struktury wieku całego społeczeństwa. Spadek liczby ludności będzie następował jeszcze w kolejnych dziesięcioleciach, w wyniku czego państwo przygotować się musi na zmiany, zwłaszcza w kontekście niedoborów zasobów pracy. Proces stopniowego starzenia się generacji powojennego wyżu demograficznego będzie miał odzwierciedlenie w starzeniu się zasobów pracy oraz zmniejszaniu liczby osób w wieku produkcyjnym, co spowoduje niedobór podaży pracy. Jednym z rozwiązań tej sytuacji jest zwiększenie aktywności zawodowej w grupie osób starszych, co w niedalekiej przyszłości decydować może o wzroście konkurencyjności gospodarki państwa.

Potencjał starszego pokolenia odgrywa coraz ważniejszą rolę na rynku pracy. Działania skierowane na zwiększenie aktywności zawodowej uległy zmianie, zwłaszcza z uwagi na Europejską Strategię Zatrudnienia, która podkreśla problem starzejących się zasobów pracy. Praca zawodowa, właściwie dopasowana do predyspozycji osób starszych, w myśl polityki rynku pracy traktowana będzie jako czynnik o charakterze stabilizującym oraz ograniczający powstawanie kolejnych niekorzystnych następstw zjawiska starzenia się społeczeństwa. Polityka rynku pracy stanowi wsparcie dla osób



starszych, którzy z uwagi na zaawansowany wiek nie są w stanie zadbać o własny dobrobyt ekonomiczny [Urbaniak 2016, s. 72].

Zasadniczy przełom w polityce rynku pracy wobec osób 50+ nastąpił z chwilą akcesji Polski do UE, gdyż to Unia Europejska położyła nacisk na konieczność przeprowadzenia zmian w ramach prowadzonej polityki względem osób starszych. Powstał wówczas program skierowany bezpośrednio do osób w wieku niemobilnym, mający na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych. Sytuacja na rynku pracy w Polsce doprowadziła do wielu zmian w ramach realizowanej polityki rynku pracy. Stopa bezrobocia osób w wieku 50+ w 2015 roku wynosiła 27,5% i tym samym zmniejszyła się o 9,5%. Spadek ten był jednak znacznie słabszy niż ogólny spadek bezrobocia w Polsce. Osoby starsze charakteryzuje niski poziom aktywności zawodowej (34,6% w 2015 roku – średnio co trzecia osoba w grupie 50+ jest aktywna zawodowo) oraz zatrudnienia (32,7% w 2015 roku).

Wspierając aktywność zawodową osób starszych, wprowadzono obniżenie kosztów pracy dla osób 50+ (obniżenie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych), wprowadzono emerytury pomostowe i ograniczono możliwość korzystania z wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Należy zauważyć, że są to jednak stwierdzenia ogólnikowe, a ogólny wzrost wskaźnika zatrudnienia związany był z ożywieniem gospodarki kraju.

W celu wsparcia zatrudnienia osób starszych utworzony został także Krajowy Fundusz Szkoleniowy, dzięki któremu pracodawcy otrzymują dofinansowanie w momencie zatrudnienia osoby bezrobotnej powyżej 50. roku życia. Fundusz ten jest szansą na uzyskanie nowych umiejętności poprzez kształcenie starszych pracowników oraz finansowanie szkoleń [Błaszczyk 2016, s. 54-56].

Polityka rynku pracy dodatkowo wskazuje na prowadzenie działań wobec osób starszych w ramach trzech głównych płaszczyzn [OECD-MPiPS 2015, s. 12]:

- zachęcanie do pozostawania w zatrudnieniu i nieprzechodzenie na wcześniejszą emeryturę poprzez zapobieganie wycofaniu z rynku pracy,
- inwestowanie w szkolenia starszych pracowników, co ma doprowadzić do poprawy ich zatrudnialności.
- usuwanie barier, jakie występują po stronie pracodawców związanych z zatrudnianiem starszych pracowników, m.in. poprzez stosowanie polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.

Istotne znaczenie dla osób starszych ma zarządzanie wiekiem, na co zwrócono szczególną uwagę w polityce rynku pracy. Koncepcja ta nakierowana jest na osoby starsze i ma na celu dążenie do poprawy warunków pracy starszych pracowników, co można uznać za zachętę do wydłużania życia zawodowego.

Problem starzejących się zasobów ludzkich, charakteryzujących się wysokim bezrobociem, w coraz większym stopniu dotyka rynek pracy w Polsce. Bierność zawodowa osób w wieku przedemerytalnym powoduje negatywne skutki dla finansów publicznych państwa, w związku z czym coraz ważniejsze staje się dążenie do zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Potrzeba ta zauważona została



w ramach prowadzonej przez państwo polityki rynku pracy, która za cel stawia sobie podjęcie kompleksowych działań zmierzających do wzrostu aktywności zawodowej osób będących powyżej 50. roku życia. Należy stworzyć warunki sprzyjające rozwojowi aktywności osób starszych i zmniejszające występowanie bezrobocia w tej grupie społecznej. Kształcenie ustawiczne powinno również odgrywać istotną rolę, gdyż traktowane jest obecnie jako jeden z podstawowych czynników określających rozwój współczesnych społeczeństw. Bez podnoszenia kwalifikacji osobom starszym będzie ciężko utrzymać się na rynku pracy. Natomiast po stronie pracodawców występuje konieczność docenienia potencjału osób 50+, które w niedalekiej przyszłości decydować mogą o konkurencyjności przedsiębiorstwa.

5. Zakończenie

W opracowaniu dokonano analizy zmian demograficznych, jakie zachodzą na polskim rynku pracy. Przeanalizowano zmianę struktury wiekowej ludności oraz zmianę liczby ludności w wieku 50+, a także wydłużenie przeciętnego trwania ludzkiego życia, co skutkuje rozwojem zjawiska starzenia się społeczeństwa. Zmniejsza się generacja osób w wieku przedprodukcyjnym, co związane jest z niedoborem pracowników na rynku pracy, natomiast zwiększa się liczba osób starszych. Stały wzrost współczynnika obciążenia demograficznego utrudnia finansowanie wydatków emerytalnych.

W perspektywie kolejnych 20 lat liczba osób starszych będzie sukcesywnie rosła. Co więcej, należy zakładać, że przeciętne trwanie życia ludzkiego będzie się wydłużało, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na zwiększenie zarówno liczby, jak i odsetka ludności w starszym wieku w ogólnej liczbie ludności Polski. Wzrost ten charakteryzować się będzie dynamicznymi zmianami, zwłaszcza z punktu widzenia struktury wieku ludności. Potrzeba wzrostu wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników będzie w pełni uzasadniona, zwłaszcza z uwagi na niedobór siły roboczej i konieczność zapewnienia równowagi na rynku pracy.

Wzrost zatrudnienia osób starszych wiąże się z pewnymi barierami i wymaga podjęcia szczególnych działań, zwłaszcza z punktu widzenia polityki rynku pracy. Osoby w wieku 50+ definiowane są jako specyficzna grupa społeczna, uwzględniając stan zdrowia, sprawność fizyczną, a także poziom wykształcenia. Dlatego też zwiększenie szans starszych pracowników na rynku pracy w dużym stopniu uzależnione jest od odpowiednich szkoleń zawodowych oraz dostosowania kwalifikacji do zmian technologicznych, za co odpowiedzialna jest właśnie polityka rynku pracy [Borkowska 2003, s. 18].

Polityka rynku pracy ma za zadanie zwiększenie aktywizacji zawodowej osób starszych oraz dążenie do niwelowania niedopasowań, jakie występują na rynku pracy. Dodatkowo jej celem staje się zwiększenie zatrudnienia wśród starszych pracowników, powodując poprawę produktywności zasobów pracy występujących w gospodarce.



Zwiększenie aktywizacji zawodowej osób starszych pozwoli na pełne wykorzystanie potencjału, jakim dysponują osoby starsze na rynku pracy, i jednocześnie wydłużenie aktywności zawodowej tej grupy społecznej, tak potrzebnej w obliczu zachodzących zmian struktury demograficznej ludności.

Literatura

- Błaszczyk B., 2016, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Instytut Gospodarstwa Społecznego, SGH, Warszawa.
- Borkowska S., 2003, *Polski rynek pracy wobec integracji europejskiej*, IPiSS, Warszawa.
- Buchowicz I., 2014, *Przemiany demograficzne a dostosowanie polskiego systemu edukacji*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Czajka Z., 2006, *Demograficzne uwarunkowania konieczności wzrostu zatrudnienia starszych pracowników w krajach Unii Europejskiej*, Acta Universitatis Lodziensis, nr 199.
- Eurostat, <http://eurostat.ec.europa.eu> (30.04.2017).
- Gołata E., Kuroпка I., 2015, *Zmiany demograficzne i ich następstwa dla wybranych obszarów polityki społecznej w dużych miastach w Polsce*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice.
- GUS, 2014, *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, Warszawa.
- GUS, 2015, *Rocznik Demograficzny*, Warszawa.
- Kubiak P., 2005, *Efekty uczestnictwa bezrobotnych w aktywnych programach rynku pracy w Polsce*, UŁ, Łódź.
- Kuroпка I., Pisz Z., 2012, *Zmiany demograficzne a zadania polityki społecznej*, [w:] Zagórska A. (red.), *Uwarunkowania demograficzne rozwoju społecznego*, Politechnika Opolska, Opole.
- Kwiatkowski E., 2002, *Polityka makroekonomiczna jako instrument ograniczenia bezrobocia. Podstawowe kontrowersje teoretyczne*, [w:] Krajewski S., Tokarski T. (red.), 2002, *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i bezrobocie w Polsce*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- OECD-MPiPS, 2015, *Starzenie się i polityka zatrudnienia. Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem*, Warszawa.
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., 2007, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Urbaniak B., 2016, *Polityka państwa wobec osób starszych na rynku pracy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., 2010, *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., 2011, *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wojdyło-Preisner M., 2009 *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, UMK, Toruń.
- Zajdel M., 2009, *Wybrane aspekty polityki państwa na rynku pracy (w kontekście polskiej gospodarki)*, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 14, s. 428-439.
- Zieliński M., 2012, *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu, Warszawa.

