

Starzejąca się generacja pracowników na rynku pracy

Streszczenie

Procesy starzenia się zasobów pracy powodują, że coraz większą ich część stanowią osoby należące do grupy starszych pracobiorców. W Polsce udział osób wieku 45–64 lata wśród ogółu w wieku 15–64 lata wyniósł 39,1% w 2019 roku. Z uwagi na kurczące się zasoby pracy coraz częściej mówi się o konieczności przesunięcia wieku zakończenia aktywności zawodowej w ciągu życia nawet do 75 lat w niektórych krajach UE27. Kwestią otwartą pozostaje rodzaj aktywności zawodowej w starszym wieku i miejsce starszych pracowników na spolaryzowanym rynku pracy. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań wzrostu zatrudnienia osób starszych głównie przez odwołanie się do polaryzacji rynku pracy, rozwoju przedsiębiorczości ludzi starszych oraz skali dyskryminacji osób starszych w pracy i na rynku pracy. W artykule wykorzystano ogólnodostępne dane statystyki krajowej i międzynarodowej.

223

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, starsi pracownicy, przedsiębiorczość, dyskryminacja

JEL: J21, J71, J82, J62

Wprowadzenie

Zmiany demograficzne zmierzają w kierunku zmniejszenia populacji osób w wieku zdolności do pracy w krajach europejskich – w 2050 roku przewiduje się jej spadek o 13,2% w skali Unii Europejskiej [European Commission 2020: 15]. Skłania to do coraz śmielej wysuwanych propozycji działań nie tylko na rzecz wzrostu produktywności gospodarek (zmiany technologii), ale także włączenia do zasobów pracy osób, które z racji swego wieku mają prawo wycofania się z aktywności zawodowej.

Szacuje się, że koszt wydatków publicznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa przekracza 25% PKB w UE jako całości. Do 2070 roku koszty te mają wzrosnąć o 1,1 punktu proc., przy czym w 11 państwach członkowskich wzrost ten wyniesie 3 punkty proc. lub więcej [Komisja

* Uniwersytet Łódzki.

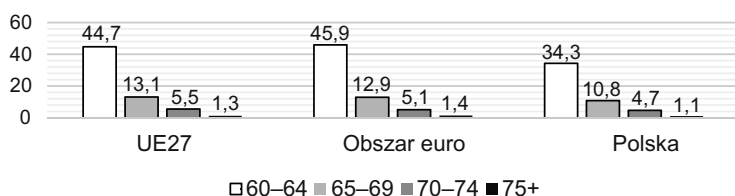
Europejska 2021: 24]. Wiąże to się z tym, że średnia długość życia człowieka wzrasta w perspektywie długookresowej. Tego trendu nie zahamują takie nieprzewidziane sytuacje jak np. kryzys wywołany pandemią COVID-19, który doprowadził do wielu nadmiarowych zgonów. Wydłużanie się życia ludzkiego ma wpływ obecnie i będzie miało wpływ w przyszłości na sposób życia ludzi starszych. Jak zauważają Gratton i Scott [2017: 22], aby dłuższe życie nie stało się przekleństwem, lecz darem, potrzebny jest wysiłek na rzecz umiejętności życia z ograniczeniami zdrowotnymi i sprawnościowymi. Chodzi o przygotowanie do starzenia się w taki sposób, aby ten okres życia przypadł na lata odpowiednio realizowanej aktywności w wymiarze jednostkowym i społecznym, w tym także zawodowym. Na powyższy cel składa się także aktywność zawodowa starzejących się pokoleń. Jak podkreślono w Zielonej Księdze, chodzi o zapewnienie dobrobytu, sukcesu i pomyślności wszystkim obywatelom: „Stawianie czoła wyzwaniom i wykorzystywanie możliwości związanych ze starzeniem się społeczeństwa jest zatem przedmiotem zarówno odpowiedzialności indywidualnej, jak i zbiorowej” [Komisja Europejska 2021: 26].

Procesy starzenia się zasobów pracy dotyczą także Polski. W latach 2010–2019 liczba ludności w wieku 15–65 lat spadła o blisko 2 mln [GUS 2021], wśród osób w wieku 15–64 lata wzrósł udział tych mających 45–64 lata z 30,7% w 1990 roku do 39,1% w 2019 roku [Urbaniak 2019: 38; Eurostat 2021a]. Ma to swoje konsekwencje dla rynku pracy, zachodzące na nim zmiany wskazują na wzrost różnorodności pracujących według wieku i pochodzenia (napływ imigrantów, głównie z Ukrainy), co stawia pracodawców wobec nowych kwestii dotyczących zarządzania zróżnicowanymi zasobami pracy. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań wzrostu zatrudnienia osób starszych głównie przez odwołanie się do polaryzacji rynku pracy, rozwoju przedsiębiorczości ludzi starszych oraz skali dyskryminacji osób starszych w pracy i na rynku pracy.

Współczesne uwarunkowania wzrostu zatrudnienia osób starszych

Starsi pracownicy stanowią coraz większą część siły roboczej na całym świecie. W krajach G20 jeden na trzech pracowników osiągnął co najmniej 50 lat. Przewiduje się, że do 2040 roku liczba ta wzrośnie w proporcji 4 starszych pracowników na 10 zatrudnionych. Ludność Unii Europejskiej należy do szybko starzejących się populacji świata. Mieszkańcy UE27 w wieku 55 lat i więcej stanowią jedną piątą całkowitej siły roboczej. Udział osób w wieku 55 lat i więcej w ogólnej liczbie osób zatrudnionych w UE27 wzrósł

z 11,9% do 20,2% między 2004 a 2019 rokiem. Liczba osób zatrudnionych rosła w najszybszym tempie wśród osób w wieku 60–64 lata – całkowita liczba osób zatrudnionych w tym wieku wzrosła ponad dwukrotnie (wzrost o 139%); w grupie 65–69 lat zaobserwowano przyrost o 99%, zaś w grupie 55–59 lat – o 70%.



Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 60 lat i więcej według grup wieku w Unii Europejskiej, krajach należących do obszaru euro i w Polsce w 2019 roku (w %)

Źródło: na podstawie danych Eurostat [2021b]

Polska dysponuje dużymi rezerwami wzrostu zatrudnienia osób w wieku 60+ w porównaniu z krajami Unii Europejskiej oraz obszaru euro (dane dla 2019 roku, wykres 1). Szczególnie duży dystans jest w grupie osób w wieku 60–64 lata, który wynika z rozwiązań polskiego powszechnego systemu emerytalnego przyznającego kobietom prawo do emerytury w wieku 60 lat. Wiek przejścia na emeryturę Polek spowodował, że w 2017 roku uplasowały się one w rankingu wysokości realnego wieku wycofania się z aktywności zawodowej na 34. miejscu wśród 36 krajów OECD. Najpóźniej przechodziły na emeryturę mieszkanki Korei Południowej – w wieku 73,1 lat, i Japonki – 69,3 roku. Z kolei polscy mężczyźni, realnie pracując do 62,7 roku życia, znaleźli się na 28. miejscu wśród 36 krajów członkowskich OECD. Najdłużej pracowali mężczyźni w Korei Południowej (do 72,9 roku życia) i w Meksyku (do 71,8 roku życia) [Eurostat 2020].

W młodszej kategorii wieku osób starszych, tj. 55–64 lata, było zatrudnionych w krajach UE27 w 2019 roku 59,1% osób, w porównaniu do 73,1% w wieku 20–64 lata [Eurostat 2021b]. Porównanie skali zatrudnienia osób starszych w wieku 55–64, zarówno kobiet, jak i mężczyzn w UE27 z danymi dla Japonii, Korei Południowej, Wielkiej Brytanii, Australii, Kanady czy Stanów Zjednoczonych, wypada niekorzystnie dla krajów UE, gdzie odsetek zatrudnionych w tej kategorii wieku jest wyraźnie niższy. Jest to tłumaczone niższym wiekiem emerytalnym oraz większymi trudnościami w ponownym uzyskaniu pracy w Europie w przypadku bezrobocia, szczególnie długookresowego. Luka zatrudnienia mierzona dla obu płci jest nieco większa w krajach unijnych niż w przywołanych wyżej krajach anglosaskich [Eurostat 2020: 47].

Wśród 10 rekomendacji sformułowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) znalazły się także te, które można odnieść do starszych pracowników, takie jak: 1) powszechna gwarancja pracy, która chroni podstawowe prawa pracowników, godną płacę, ograniczenia godzin pracy oraz bezpieczne i zdrowe miejsca pracy; 2) powszechne prawo uczenia się przez całe życie, które umożliwi ludziom zdobywanie, zmianę i podnoszenie kwalifikacji; 3) wsparcie polityk, instytucji i działań na rzecz transferów między rodzajami pracy. W tym trzecim przypadku MOP zwraca szczególną uwagę na starszych pracowników. Chodzi o działania dwutorowe – wsparcie tych, którzy chcą nadal pracować zawodowo, i jednoczesna ochrona osób starszych przed przymusem dłuższej pracy ponad ich możliwości. Drogą ku temu jest zapewnienie wszystkim co najmniej podstawowej emerytury, co pozwoliłoby osobom powyżej wieku emerytalnego na – zgodne z ich preferencjami – skrócenie czasu pracy lub zaprzestanie pracy [ILO 2019].

Dużą rolę MOP przypisuje aktywnej polityce zatrudnienia ukierunkowanej na wsparcie osób starszych na rynku pracy, co leży w gestii publicznych służb zatrudnienia (usługi cyfrowe z doradztwem osobistym i usługami pośrednictwa pracy, poprawa informacji na temat rynku pracy).

226

Praca wszystkich ludzi, niezależnie od wieku, powinna odpowiadać warunkom godnego zatrudnienia, tj. być wolna m.in. od przymusu, który w odniesieniu do starszych pracowników należałoby odnieść przede wszystkim do braku przymusu ekonomicznego. Sytuacja ta dotyczy zarówno kontynuacji pracy z uwagi na brak prawa do emerytury, jak i z uwagi na wypłatę niskich świadczeń emerytalnych, niepozwalających zaspokoić potrzeb egzystencjalnych. Godna praca to praca wykluczająca dyskryminację i nierówne traktowanie oraz dająca poczucie wartości, szacunku i godności osobistej. Aby ją określić, United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) zaproponowała kompleksowe podejście do oceny jakości zatrudnienia w wielu aspektach, definiując 68 wskaźników w siedmiu wymiarach. Dotyczą one jakości zatrudnienia z perspektywy osoby zatrudnionej. Do wymiarów zaliczono: bezpieczeństwo pracy, sprawiedliwe traktowanie w zatrudnieniu (w tym wymiarze znalazł się odsetek pracowników, którzy doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy w ciągu minionych 12 miesięcy), dochody i świadczenia z pracy, czas pracy i równowaga między pracą i życiem osobistym, organizacja pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona socjalna, dialog społeczny, rozwój i szkolenia, relacje w pracy i motywacja do pracy [UNECE 2015].

Jakość pracy ma wpływ na skalę zatrudnienia osób starszych. W przygotowaniach do obrad 11. Sesji Otwarta Grupa Robocza Zgromadzenia Ogólnego ONZ na rzecz wzmocnienia ochrony praw człowieka osób

starszych (29.03–1.04.2021), w obszarze dotyczącym prawa do pracy i dostępu do rynku pracy zwrócono uwagę na trzy aspekty:

- 1) istniejące w danym kraju przepisy prawne i ramy polityczne, które uznają prawo do pracy i dostęp do rynku pracy osób starszych oraz wynikające z nich wyzwania; czy dostrzegana jest wartość ekonomiczna pracy ludzi starszych, w tym pracy nieformalnej kobiet;
- 2) co zrobiono w kraju, aby zapewnić dostęp do rynku pracy osobom starszym – chodzi zarówno o dostępność w sensie fizycznym, jak również dostęp do informacji, szkoleń, odpowiednich miejsc pracy; czy są dostępne wyspecjalizowane usługi mające na celu pomoc i wsparcie ludzi starszych w identyfikacji i znalezieniu odpowiedniej dla nich pracy; jakie istnieją zabezpieczenia, że praca oferowana osobom starszym, zarówno formalna, jak i nieformalna, jest godziwa, tzn. jest powiązana z godziwą płacą, sprawiedliwym wynagrodzeniem za pracę o jednakowej wartości, odbywa się w bezpiecznych warunkach;
- 3) równość i brak dyskryminacji – czy wiek jest wyraźnie wskazany w przepisach prawa jako jeden z zakazanych powodów dyskryminacji w pracy i dostępu do rynku pracy, w tym także starszy wiek; jakie mechanizmy już istnieją bądź są niezbędne do tego, aby osoby starsze mogły składać skargi i domagać się zadośćuczynienia za odmowę realizacji ich prawa do pracy i dostępu do rynku pracy [UN 2021].

Wydłużenie karier zawodowych osób starszych jest współcześnie uwarunkowane dostępem do różnych form kształcenia ustawicznego. Także w tej kwestii pozostaje wiele do zrobienia, o czym świadczy list otwarty Rzecznika Praw Obywatelskich z 1.03.2021 roku zatytułowany: *Jak zapewnić prawo do edukacji w starszym wieku. RPO do premiera przed sesją grupy ONZ ds. starzenia się*. Znamienne jest to, że Rzecznik wystosował swój list bezpośrednio przed posiedzeniem 11. Sesji Otwartej Grupy Roboczej ONZ ds. Starzenia się (OEWGA). Jest to doniosłe wydarzenie nie tylko dla społeczności ludzi starszych, gdyż Grupa kontynuuje prace nad przygotowaniem Konwencji o prawach osób starszych. Jej celem jest zapewnienie, że prawa człowieka nie zmniejszają się ani nie tracą na znaczeniu wraz z wiekiem. Instrumenty praw człowieka mają jednakowe zastosowanie przez całe życie, jednak w rzeczywistości z wiekiem napotykałyśmy nierówności systemowe i strukturalne. Rzecznik zauważył, że krzywdzące dla ludzi starszych jest ageistowskie przekonanie, rozumiane jako wroga postawa wobec osób starszych, że nie są one w stanie przyswajać wiedzy ze względu na swój wiek. W związku z tym zaangażował o wypracowanie międzyresortowego modelu współpracy, który doprowadziłby do zaoferowania „powszechnie dostępnej edukacji dla osób starszych o wysokiej jakości, zaprojektowanej na miarę potrzeb,

możliwości i aspiracji tej grupy społecznej, odpowiednio odzwierciedlonej w raportach z realizacji celów zrównoważonego rozwoju” [Rzecznik Praw Obywatelskich 2021: 2].

Ludzie starsi na spolaryzowanym rynku pracy

Spadek dostępności zasobów pracy w wieku zdolności do pracy może być przyszłościowo rekompensowany dzięki cyfrowej transformacji procesów w organizacjach. Jak zauważono w Raporcie McKinseya [2017], postępy w robotyce, sztucznej inteligencji i uczeniu się maszyn umożliwią utrzymanie wzrostu gospodarczego i jednocześnie uwolnią pracę ludzką. Przewidywane kierunki zmian są porównywane do tych, jakie nastąpiły w związku z długoterminowym odejściem od rolnictwa oraz spadkiem udziału działalności przetwórczej w gospodarce, którym towarzyszyło powstanie nowych, nieprzewidywanych wówczas rodzajów pracy. Nie tylko zmieni się skala potrzebnych zasobów pracy, ale także ich struktura według poziomu kompetencji.

228

Zapoczątkowane współcześnie procesy polaryzacji rynku pracy jeszcze bardziej się pogłębią. Oczywiście będzie duże zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników o umiejętnościach współpracy z nową technologią, niezależnych, pracujących na własną rękę, dodatkowo potrafiących przygotowywać własne rozwiązania projektowe. Los pracowników o niskich kwalifikacjach współpracujących z nową technologią będzie zależeć od presji płacowej związanej z dużą podażą pracy tej grupy osób. Można zakładać, że do tej grupy pracowników przesunie się część z grupy średnio kwalifikowanych, wykonujących dotychczas prace, które dają się w największym stopniu zautomatyzować, takie jak np. rutynowe prace fizyczne, zbieranie i przetwarzanie danych. Międzynarodowa Organizacja Pracy zwraca uwagę [ILO 2019], że sztuczna inteligencja, automatyzacja i robotyka stworzą nowe miejsca pracy (np. w obrębie zielonej, zrównoważonej gospodarki). Część miejsc pracy zniknie, niestety część pracowników będzie nieprzygotowana do tej transformacji. Według World Economic Forum [2018] prawie 50% firm oczekuje, że do 2022 roku dojdzie wskutek automatyzacji do zmniejszenia zatrudnienia pracowników pełnoetatowych. W Stanach Zjednoczonych 47% pracowników stoi w obliczu ryzyka zastąpienia ich miejsc pracy przez automaty [Frey, Osborne 2015].

Postęp technologii zapewnia nowe i innowacyjne sposoby dostosowywania miejsc pracy pozwalające ułatwić dalsze zatrudnianie pracowników w starszym wieku. Pomocne byłyby częstsze transfery na rynku pracy

zgodnie ze zmieniającymi się możliwościami pracy osób starszych [ILO 2019: 33]. Kładziony jest akcent na dbałość o kształtowanie własnej zatrudnialności (*employability*) w ciągu życia. Dzięki temu osoba niezależnie od swego wieku utrzyma/osiągnie dobrą pozycję na rynku pracy także w okresie transformacji technologicznej.

Warunki pandemii COVID-19 wprowadziły zmiany w sposobie świadczenia pracy dużej części pracowników wykonujących pracę zdalną, a więc faktycznie pozostających w warunkach domowych, daleko różniących się od tych, które zapewnia pracodawca w miejscu pracy. Specjaliści z zakresu prawa pracy przewidują, że zapoczątkowane zmiany utrwalać się w przyszłości: „Praca zdalna podważa podstawowe cechy etatu, czyli podporządkowanie pracownika firmie, świadczenie zadań we wskazanych przez nią czasie i miejscu, pod jej kontrolą i osobiście” [Guza 2021]. To pracownik sam organizuje sobie pracę, określa jej miejsce i czas, zaś pracodawca nie wie, czy wykonuje on tę pracę, odpowiednio chroniąc swój wzrok i dbając o zapobieganie przeciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Prognozuje się, że w przyszłości wzrośnie znaczenie prawa cywilnego, a pracownicy będą coraz mniej pracownikami w świetle prawa pracy, lecz autonomicznymi podmiotami, świadczącymi pracę jako samozatrudnieni. Jakie to ma znaczenie dla zatrudnienia starszych pracowników? Można przewidzieć, że jako niezależne podmioty będą wykonywali pracę zadaniami, stając się bardziej odpowiedzialni za rozwój własnych kompetencji, przesądzających o uzyskaniu zleceń do wykonania określonej pracy. Lecz ich sytuacja na rynku pracy pogorszy się, gdyż wielu nie będzie w stanie sprostać zmienionym oczekiwaniom.

Zgodnie z teoriami segmentacyjnymi rynku pracy [Kwiatkowski 2017] rynek ten jest podzielony na segmenty, do których dostęp jest limitowany przez bariery instytucjonalne związane z cechami pracowników, w tym także ich wiekiem. Rozważania na temat polaryzacji rynku pracy w kontekście procesów starzenia się nie są na ogół przedmiotem badań w polskich warunkach. Analizy przeprowadzone przez Lewandowskiego i innych [2017] wykazały, że w większości krajów UE starzenie się siły roboczej nastąpiło szybciej w zawodach zdominowanych przez prace rutynowe. Ich wyeliminowanie wiąże się z upowszechnieniem nowoczesnych technologii, wymagających innych kompetencji od tych, którymi dysponują starsi pracownicy. Starsi pracownicy lokują się więc w nierozwojowych segmentach rynku pracy, które wchodzi w obręb drugorzędnego rynku pracy, wyróżnianego zgodnie z koncepcją dualnego rynku pracy.

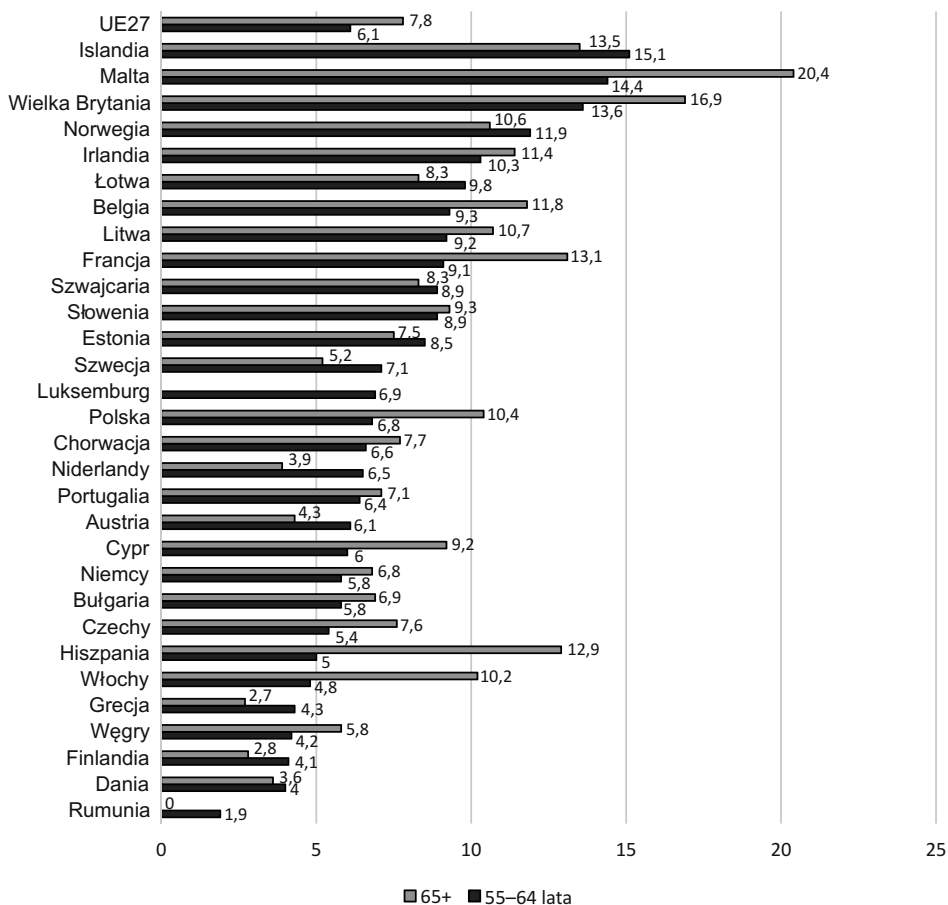
Dualizm rynku pracy prowadzi do wyróżnienia lepszego i gorszego segmentu rynku pracy z punktu widzenia lepszych i gorszych warunków pracy i zatrudnienia. Badania w odniesieniu do dualizmu wewnętrznego

rynku pracy, występującego w danej organizacji [Bednarski i in. 2020], wykazały, że wśród czynników determinujących podziały stanowisk pracy na segmenty są m.in. miejsce w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz w jego strukturze funkcjonalnej. Od tego, w jakim miejscu struktury organizacyjnej jest usytuowane stanowisko pracy, zależy m.in. jego zaszerogowanie i poziom wynagrodzenia, prawo dostępu do określonych benefitów, objęcie procesami szkoleniowo-rozwojowymi. Tak więc na rynku podstawowym pracownicy będą mieli korzystniejsze warunki pracy i zatrudnienia niż pracownicy usytuowani w segmencie drugorzędnym. Jak zauważyli autorzy badania, w dużych polskich przedsiębiorstwach produkcyjnych występuje dodatkowo trzeci, pośredni (przejściowy) segment, który zawiera wybrane cechy segmentu podstawowego i wtórnego. Oczywiście jest możliwość pewnej mobilności między segmentami, w wyniku rekrutacji wewnętrznej, lecz nie jest to zjawisko powszechne.

Do podstawowego segmentu wewnętrznego rynku pracy należą stanowiska menedżerskie. Menedżerowie – zgodnie z opisem zawartym w International Standard Classification of Occupations 2008: ISCO-08 – to osoby, które zajmują się planowaniem, kierowaniem, koordynowaniem i ewaluacją globalnej działalności przedsiębiorstw i innych organizacji oraz ich jednostek organizacyjnych, określają i oceniają politykę, przepisy, zasady i regulacje. Grupa ta obejmuje dyrektorów naczelnych, wyższych rangą urzędników oraz legislatorów, następnie kierowników administracyjnych i handlowych, kierowników produkcji oraz usług specjalistycznych, menedżerów hotelarstwa, handlu detalicznego i innych usług [ILO 2012: 87]. Jest to więc zróżnicowana kategoria osób, które z racji zajmowanych stanowisk decydują o wynikach działalności podległych jednostek i są objęte korzystnymi kontraktami. Można przyjąć, że udział starszych pracowników wśród kadry menedżerskiej świadczy o ich dobrej pozycji wynikającej z umiejscowienia w podstawowym segmencie rynku pracy.

Trudno dokonywać porównań między krajami skali zatrudnienia osób w wieku starszym na stanowiskach menedżerskich z uwagi na zróżnicowanie warunków i na tej podstawie wnioskować o poziomie ich zaangażowania w podstawowym segmencie rynku pracy. Tym niemniej informacja o odsetku osób należących do starszej generacji pracowników zajmujących stanowiska menedżerskie wśród ogółu starszych pracowników daje pogląd na temat skali ich zaangażowania w pracę w podstawowym segmencie wewnętrznego rynku pracy (wykres 2).

Wniosek, jaki się nasuwa, jest korzystny dla starszych pracowników – co 13–16 w wieku 55+ zajmował w UE27 w 2019 roku stanowisko menedżerskie, a więc należał do podstawowego segmentu rynku pracy. Szanse na to stanowisko wzrastało wraz z wiekiem, o czym świadczy wyższy odsetek menedżerów w wieku 65+ niż mających 55–64 lata. W grupie 65-letnich pracowników menedżerskie stanowisko piastował co 5 na Malcie, co 6 w Wielkiej Brytanii, co 7 we Francji, zaś w Polsce, podobnie jak we Włoszech – co 10.



Wykres 2. Udział osób na stanowiskach menedżerskich wśród ogółu pracujących w wieku 55–64 lata i 65 lat i więcej w krajach członkowskich UE i innych w 2019 roku

Źródło: na podstawie danych Eurostat [2021c]

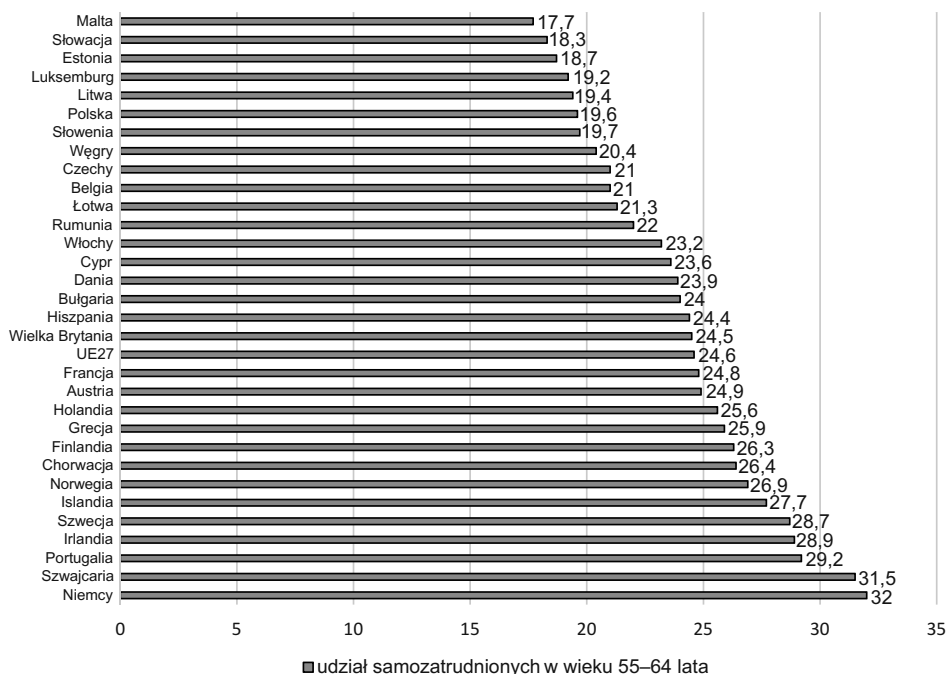
Rozwój przedsiębiorczości w końcowym etapie aktywności zawodowej osób starszych

Procesy wydłużania czasu pracy zawodowej w życiu człowieka poprzez rozwój późnych karier zawodowych dzięki przedsiębiorczym inicjatywom oraz postęp w zakresie nowych technologii będą dokonywały się równolegle. W Zielonej Księdze wyraźnie się podkreśla, że rozwój przedsiębiorczości ludzi starszych to nie tylko korzyści ekonomiczne, stymulacja innowacyjności dzięki przedsiębiorstwom typu start-up, ale także większe zaangażowanie tej grupy w życie społeczne. To dobra droga międzypokoleniowej współpracy i wzajemnego uczenia się. Dlatego krajowe polityki publiczne powinny wspierać przedsiębiorców w starszym wieku, ograniczając zniechęcające zasady podatkowe, ubezpieczeń społecznych. Przede wszystkim należałoby rozwinąć sieć poradnictwa oraz dostęp do finansowania np. poprzez poręczenia kredytowe [Komisja Europejska 2021: 9]. Dużą rolę mogłyby w tym zakresie odegrać anioły biznesu.

Uzasadnienia, dlaczego osoby starsze chcą zajmować się samodzielną działalnością gospodarczą, można poszukiwać w rozważaniach teoretycznych [np. Dyer 1995]. Nadrzędnym pytaniem pozostaje, co skłania osoby starsze do podjęcia wysiłku w celu zaangażowania się w różnie rozumianą działalność gospodarczą, określaną jako przedsiębiorczość. Mamy różne rodzaje przedsiębiorczości osób starszych, w postaci samozatrudnienia z możliwością zatrudnienia innych osób oraz indywidualnego samozatrudnienia. Generalnie można wyodrębnić: a) samozatrudnionych ekonomicznie zależnych, wówczas gdy dochodzi do przekształcenia dotychczasowej umowy pracowniczej w umowę z tą samą osobą, lecz występującą jako formalnie niezależny podmiot; b) przedsiębiorczość inkluzyjną dotyczącą osób starszych, które mają szczególne trudności na rynku pracy, np. z powodu długotrwałego bezrobocia; c) postemerytalną przedsiębiorczość, na którą decydują się osoby po przejściu na emeryturę jako rodzaj substytutu dotychczasowej aktywności zawodowej; d) samozatrudnienie kontynuowane równolegle z wcześniejszym zatrudnieniem bądź podjęte ponownie po długotrwałej przerwie dopiero po przejściu na emeryturę.

Przedsiębiorczość osób starszych może przejawiać się w postaci przejścia działającej już jednostki (np. prowadzonej przez kogoś z rodziny), podjęcia współpracy z dotychczasowym jej właścicielem lub jako nowo założona działalność [Urbaniak, Kozar 2019].

O skali przedsiębiorczości osób starszych w UE27 i innych wybranych krajach możemy wnioskować na podstawie danych prezentowanych na wykresie 3. Obrazują one odsetek osób w wieku 55–64 lata wśród ogółu samozatrudnionych w wieku 15–64 lata.



Wykres 3. Udział osób w wieku 55–64 lata wśród osób samozatrudnionych w wieku 15–64 lata w UE27 i innych krajach w 2019 roku (w %)

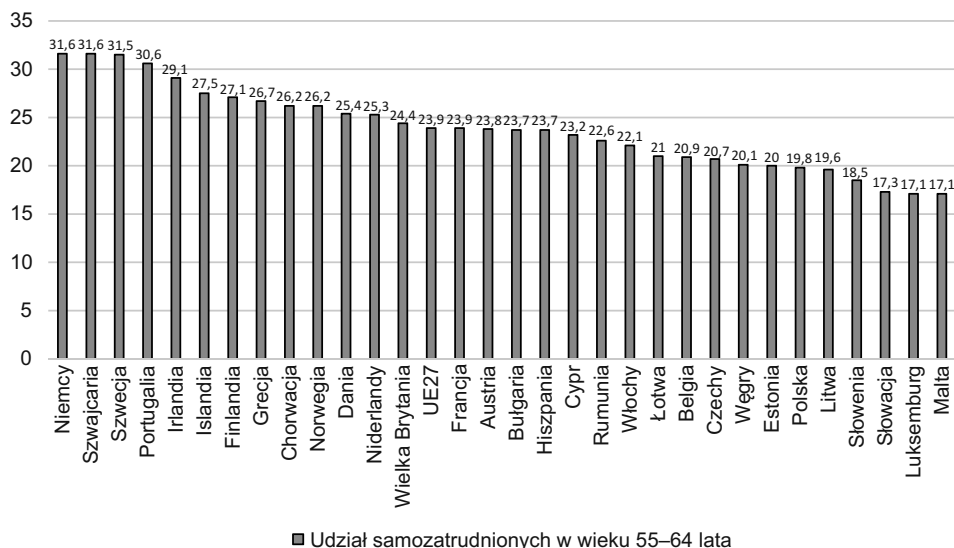
Źródło: na podstawie Eurostat [2021c]

233

Dodatkową informacją pozwalającą zilustrować skalę przedsiębiorczości wśród osób starszych jest udział osób prowadzących samodzielnie swoją działalność, bez zatrudniania innych osób (wykres 4).

Dużą skalą przedsiębiorczości mierzonej odsetkiem zaangażowanych w nią osób w wieku 55–64 lata wyróżniają się Niemcy i Szwajcaria – wśród ogółu samozatrudnionych w wieku 15–64 lata blisko co trzecia osoba jest osobą starszą w wieku 55–64 lata. W tych krajach także prawie jedna trzecia starszych osób spośród ogółu samozatrudnionych w tym wieku pracuje indywidualnie na własny rachunek (nie zatrudnia innych osób).

Polska obok Litwy, Luksemburga, Estonii, Słowacji i Malty należy do krajów o relatywnie słabiej rozwiniętej przedsiębiorczości osób starszych – potwierdzają to także dane na temat odsetka osób w wieku 55–64 lata pracujących indywidualnie na własny rachunek wśród ogółu samozatrudnionych w tym wieku.



Wykres 4. Odsetek osób pracujących indywidualnie na własny rachunek (bez przedsiębiorców zatrudniających inne osoby) wśród ogółu samozatrudnionych w wieku 55–64 lata, w UE27 i innych krajach w 2019 roku
Źródło: na podstawie Eurostat [2021f]

Dyskryminacja osób starszych na rynku pracy

Dyskryminacja osób starszych w pracy i na rynku pracy jest wielokrotnie przywoływanym terminem w kontekście możliwości wzrostu aktywności zawodowej starszych generacji. Wiąże się z nierównym traktowaniem osób ze względu na ich wiek oraz ageizmem. Możemy wyodrębnić dwa ujęcia ageizmu. Pierwsze odnosi się do mentalności, która może prowadzić do dyskryminacji ze względu na wiek, rozumianej jako zestaw działań, których wyniki można zmierzyć, ocenić i porównać [Lievesley 2009: 9]. Drugie ujęcie ageizmu określa je jako element wielowymiarowej koncepcji obejmującej stereotypy dotyczące wieku, postawy stygmatyzujące, nacechowane uprzedzeniami i jest tożsame z dyskryminacją ze względu na wiek [Horst 2019: 27; Horst, Vickerstaff 2021: 3].

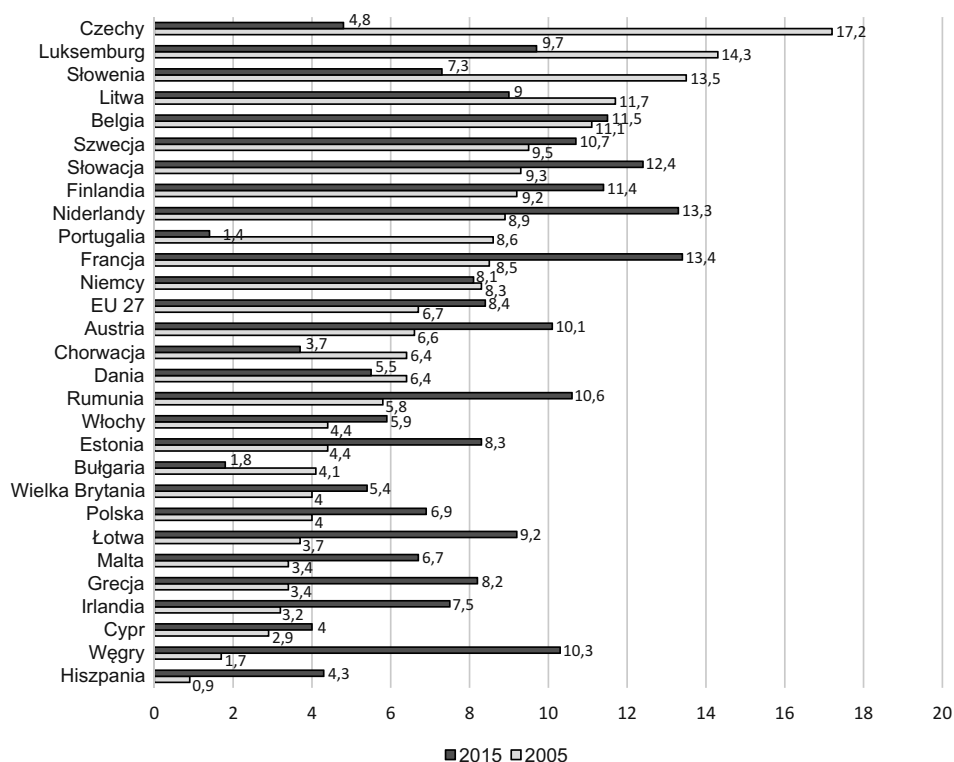
Jest rzeczą oczywistą, że wszyscy ludzie bez względu na swoje cechy mają takie same prawa, w tym także prawo do pracy. Wyraźnie o tym

mówi unijna dyrektywa ramowa z 2000 roku [Dyrektywa Rady 2000/78/WE...]. Choć minęło już 20 lat, ludzie starsi nadal spotykają się z przejawami ageizmu w pracy, co ogranicza ich możliwości korzystania w pełni z przysługującego im prawa do pracy. Bez działań powstrzymujących rozwój ageizmu w całym społeczeństwie efekty w zakresie ograniczania dyskryminacji osób starszych w związku z pracą będą niewielkie. Obszar pracy nie jest enklawą, lecz podlega wpływom społecznym tak jak inne sfery życia społeczno-gospodarczego. Jeśli występuje tolerancja wobec ageizmu w społeczeństwie, to jego przejawem będzie dyskryminacja osób starszych także w pracy i na rynku pracy.

Dyskryminacja ze względu na wiek jest jednym z czynników obniżających poziom wskaźników zatrudnienia w grupie osób starszych. Na dyskryminację w miejscu pracy są narażone szczególnie kobiety. Z badań Eurofound na temat skali dyskryminacji, z którą spotkali się pracownicy w wieku 55–64 lata w miejscu pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz Wielkiej Brytanii (wykres 5), wynika, że w zależności od kraju doświadczyło jej w 2015 roku od 1,4% badanych (Portugalia) do 13% (Niderlandy, Francja); średnio miał z nią do czynienia co 12 starszy pracownik w UE27 w 2015 roku; zakres występowania dyskryminacji w pracy powiększył się w porównaniu do sytuacji w 2005 roku, gdy doświadczał jej co 15 starszy pracownik. Jak można sądzić na podstawie wypowiedzi badanych, w niektórych krajach dyskryminacja nasiliła się w ciągu 10 lat, w innych osłabła. Ocena danych musi być bardzo ostrożna z uwagi na zróżnicowane warunki na rynku pracy w różnych krajach, a przede wszystkim świadomość, znajomość prawa i wrażliwość respondentów na przejawy dyskryminacji. Efektem badań Eurofoundu jest przede wszystkim ten potwierdzający występowanie dyskryminacji wobec osób starszych w pracy. Dyskryminacja dotyczyła w zasadzie w równym stopniu starszych kobiet (8,2%) jak i mężczyzn (8,4%), jak można sądzić na podstawie danych średnich dla UE27. Do krajów, w których kobiety spotykały się częściej z dyskryminacją niż mężczyźni, zaliczane są: Włochy (+3,2 p.p.), Litwa (+3 p.p.), Finlandia (+2,5 p.p.), Słowenia (+2,6 p.p.); sytuacja odwrotna wystąpiła w takich krajach jak: Węgry (+4,1 p.p.), Austria (+3,4 p.p.), Irlandia (+2,3 p.p.), Rumunia (+2,2 p.p.), Niemcy, Grecja (+2,1 p.p.) (por. wykres 6).

Polska na tle innych krajów należących do UE jest postrzegana jako kraj, w którym dyskryminacja starszych pracowników nie jest dojmującym

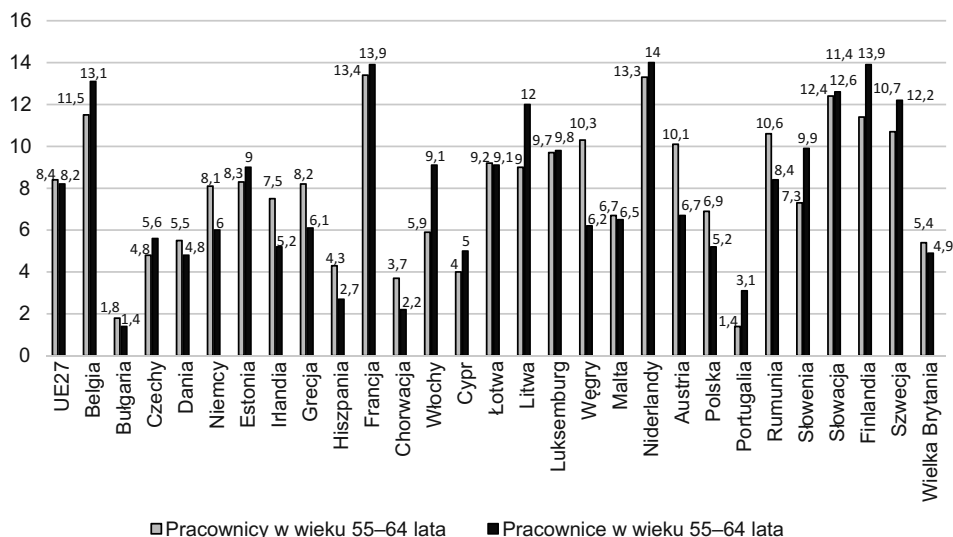
problemem (w 2015 roku doświadczyło jej przejawów w miejscu pracy 6,9% osób, gdy średnio w UE27 – 8,4%). Jednak to, co zwraca uwagę, to nasilenie się tych zdarzeń w ciągu minionych 10 lat, gdyż w 2005 roku miało z nią do czynienia tylko 4% starszych pracowników.



Wykres 5. Odsetek pracowników w wieku 55–64 lata, którzy doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy w ciągu minionych ostatnich 12 miesięcy, w latach 2005 i 2015 w krajach UE27 i Wielkiej Brytanii

Źródło: na podstawie Eurofound, Eurostat [2021e]

Dodatkowo budzą niepokój wyniki Specjalnego Eurobarometru 493: Dyskryminacja w Unii Europejskiej, z maja 2019 roku [Portal Otwartych Danych UE]. Aż 9% badanych w Polsce (i tylko 3% w UE28) uznało, że bardzo by im przeszkadzał codzienny kontakt z osobą starszą w miejscu pracy (odpowiedzi 1–4 na skali 10-punktowej). W przypadku kontaktu z osobami młodymi owa hipotetyczna przykreść byłaby mniejsza – w Polsce wskazało na nią 7% badanych, w UE28 – 2%. Co istotne, aż 45% badanych w Polsce oraz 35% średnio w UE28 stwierdziło, że w ich miejscu pracy nie są podejmowane wystarczające działania promujące różnorodność pod względem wieku w odniesieniu do starszych pracowników.



Wykres 6. Pracownicy ogółem oraz pracujące kobiety w wieku 55–64 lata, którzy doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy w ciągu minionych ostatnich 12 miesięcy w 2015 roku w krajach UE27 i Wielkiej Brytanii

Źródło: na podstawie Eurofound, Eurostat [2021e]

Zakończenie i wnioski

Trendy demograficzne na terenie Unii Europejskiej spowodują, że w 2040 roku na niektórych obszarach będzie występować ograniczona dostępność zasobów pracy. Aby utrzymać zasób ludności w wieku produkcyjnym na stałym poziomie, należałoby rozważyć wydłużenie długości życia zawodowego poprzez podniesienie poziomu wieku wyjścia z aktywności zawodowej. W ciągu nadchodzących 20 lat przewiduje się, że zaledwie w jednym na pięć regionów UE wystąpi wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym [Komisja Europejska 2021: 10]. Z szacunków wynika, że przewidywany maksymalny wiek aktywności zawodowej należałoby podnieść nawet do 75 lat i więcej (np. w dużej mierze są to regiony Litwy i Łotwy, Hiszpanii, Portugalii, Bułgarii, Rumunii). Nieliczne regiony, w których przewiduje się wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, będą mogły liczyć na dość niski wiek maksymalnej aktywności zawodowej, na poziomie co najwyżej 62 lat. Kolejnym możliwym rozwiązaniem problemu ograniczonej dostępności zasobów pracy jest większa mobilność pracowników oraz wzrost inwestycji w technologie i innowacje.

Zachęty do wzrostu udziału osób starszych w zatrudnieniu przy jednoczesnym utrzymaniu standardów godnej pracy to jednak zbyt mało. Niezbędne są wysiłki na rzecz poprawy stanu zdrowia starzejących się pokoleń, czego wyrazem będzie wydłużenie się życia w zdrowiu w perspektywie długości życia oraz inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Co istotne, zdrowe i aktywne starzenie się oraz uczenie się przez całe życie muszą dotyczyć perspektywy całego cyklu życia i następować w miarę starzenia się kolejnych młodych pokoleń. W ten sposób będzie można skorzystać z dywidendy długowieczności.

Literatura

- Bednarski M., Arendt Ł., Grabowski W., Kukulak-Dolata I. [2020], *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Dyer W.G. [1995], *Toward a Theory of Entrepreneurial Careers*, „Entrepreneurship Theory and Practice”, No. 19, s. 7–21, <https://doi.org/10.1177/104225879501900202> (dostęp: 09.05.2021).
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2.12.2000 L303/16, s. 79–85, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> (dostęp: 09.05.2021).
- European Commission [2020], *European Commission Report on the Impact of Demographic Change*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020.pdf (09.05.2021).
- Eurostat [2020], *The EU in the world – 2020 edition*, Luxembourg, <https://doi.org/10.2785/932944>
- Eurostat [2021a], *Database. Online data code: DEMO_PJANIND*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Eurostat [2021b], *Database. Online data code: LFSA_ERGAN*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Eurostat [2021c], *Database. Online data code: LFSA_ESGAED\$DV_581*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Eurostat [2021d], *Database. Online data code: LFSI_EMP_A*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Eurostat [2021e], *Database. Online data code: QOE_EWCS_1C3*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Eurostat [2021f], *Database. Online data code: TQOE4A3*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (dostęp: 09.05.2021).
- Frey C.B., Osborne M. [2015], *Technology at Work: The Future of Innovation and Employment*, „Citi Global. Perspectives and Solutions (Citi GPS)”, Oxford–New York: University of Oxford and CitiGroup.

- Gratton L., Scott A. [2017], *100-letnie życie. Codzienność i praca w erze długowieczności*, Warszawa: Kurhaus Publishing.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) [2021], *Obszary tematyczne. Struktura ludności*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/struktura-ludnosc/16,1.html> (dostęp: 09.05.2021).
- Guza Ł. [2021], *Normalność nie wróci do pracy*, Dziennik Gazeta Prawna, <https://www.gazetaprawna.pl/magazyn-na-weekend/artykuly/8118763> (dostęp: 09.05.2021).
- Horst M. van der [2019], *Internalised Ageism and Self-Exclusion: Does Feeling Old and Health Pessimism Make Individuals Want to Retire Early?*, „Social Inclusion”, Vol. 7, No. 3, s. 27–43, <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/1865/1865> (dostęp: 26.05.2022).
- Horst M. van der, Vickerstaff S. [2021], *Is Part of Ageism Actually Ableism?*, „Ageing & Society”, <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001890> (dostęp: 26.05.2022).
- ILO (International Labour Office) [2012], *International Standard Classification of Occupations 2008: ISCO-08*, Vol. 1, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (dostęp: 09.05.2021).
- ILO (International Labour Office) [2019], *Work for a Brighter Future*, Global Commission on the Future of Work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (dostęp: 09.05.2021).
- Komisja Europejska [2021], *Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami*, Bruksela, dnia 27.1.2021 r. COM(2021) 50 final.
- Kwiatkowski E. [2017], *Podejście instytucjonalne w analizie rynku pracy – tradycja i współczesność*, [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 15–34.
- Lewandowski P., Keister R., Hardy W., Gorka S. [2017], *Routine and Ageing? The Intergenerational Divide in the Deroutinisation of Jobs in Europe*, „IBS Working Papers” No. 1, Instytut Badań Strukturalnych.
- Lievesley N. [2009], *Ageism and Age Discrimination in Secondary Health Care in the United Kingdom. A Review from the Literature*, Centre for Policy on Ageing, http://www.cpa.org.uk/information/reviews/CPA-ageism_and_age_discrimination_in_secondary_health_care-report.pdf (dostęp: 09.05.2021).
- McKinsey Global Institute [2017], *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity. Executive Summary*, January, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx> (dostęp: 09.05.2021).
- Portal Otwartych Danych UE, *Specjalny Eurobarometr 493: Dyskryminacja w Unii Europejskiej*, maj 2019, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251> (dostęp: 09.05.2021).

- Rzecznik Praw Obywatelskich [2021], *Jak zapewnić prawo do edukacji w starszym wieku. RPO do premiera przed sesją grupy ONZ ds. starzenia się*, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/prawo-do-edukacji-w-starszym-wieku-rpo-do-premiera-oewga> (dostęp: 09.05.2021).
- UN (United Nations) [2021], <https://social.un.org/ageing-working-group/eleventhsession.shtml> (dostęp: 09.05.2021).
- UNECE [2015], United Nations Economic Commission for Europe, *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*, New York–Geneva, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment> (dostęp: 09.05.2021).
- Urbaniak B. [2019], *Starzenie się zasobów pracy przejawem zmienności uwarunkowań demograficznych tworzących kontekst ZZL*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6.
- Urbaniak B., Kozar Ł. [2019], hasło *Senior Entrepreneurship*, [w:] D. Gu, M.E. Dupre (eds.), *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*, https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_203-1 (dostęp: 09.05.2021).
- World Economic Forum [2018], *The Future of Jobs Report 2018*, Geneva.

An ageing generation of workers in the labour market

Summary

240

The ageing of the labour force means that an increasing proportion of it is made up of people belonging to the group of older workers. In Poland, the share of people aged 45–64 among the total aged 15–64 was 39,1% in 2019. Due to shrinking labour resources, there is increasing talk of the need to postpone the end of working life age even to 75 in some EU27 countries. The type of labour force participation at older ages and the place of older workers in a polarised labour market remains an open question. The aim of this paper is to present the determinants of the increase in employment of older people mainly by referring to the polarisation of the labour market, the development of entrepreneurship among older people and the scale of discrimination against older people at work and in the labour market. The article uses publicly available data from national and international statistics.

Keywords: labour market, labour activity, older workers, entrepreneurship, discrimination