

Aleksandra Świder

Uniwersytet Rzeszowski

SYTUACJA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Rynek pracy to dynamiczne i nieustannie ewoluujące środowisko, które podlega różnym wpływom i zmianom społecznym. Jednym z kluczowych czynników wpływających na ten rynek jest rosnące znaczenie osób w wieku 50 lat i więcej. Społeczne, demograficzne i ekonomiczne czynniki sprawiają, że osoby w wieku 50+ mają coraz większe znaczenie i wpływ na rynek pracy¹, reprezentują bowiem ogromny potencjał dla rynku. Ze względu na postęp medycyny i poprawę warunków, w jakich żyjemy, długość życia wzrosła, co skutkuje tym, że osoby w tym wieku są zdrowsze, bardziej aktywne i pełne energii. Posiadają ponadto bogate doświadczenie zawodowe, wiedzę i umiejętności, które mogą przynieść korzyści dla pracodawców i społeczeństwa jako całości. Jednakże mimo potencjału osoby 50+ napotykają również wiele wyzwań na rynku pracy. Często spotykają się z przeszkodami w znalezieniu zatrudnienia, negatywnymi stereotypami dotyczącymi starszych pracowników oraz brakiem dostosowanych możliwości rozwoju zawodowego². Warto przyjrzeć się tym problemom i zastanowić się, jak można przeciwdziałać nierównościom i promować aktywność zawodową osób w wieku 50 lat i więcej.

¹ K. Jagielska, *Wartości pracy w życiu seniora* [w:] *Na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Piкуła, Kraków 2014, s. 79–81.

² N.G. Piкуła, *Senior na rynku pracy* [w:] *Na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Piкуła, Kraków 2014, s. 79–81.

Aktywizacja zawodowa osób starszych

Jedną z form aktywności osób starszych jest kontynuowanie przez nie aktywności zawodowej. Aleksander Kamiński podzielił aktywności osób starszych na dwa zakresy. Pierwszy z nich dotyczy wykonywania pracy, która jest ceniona i użyteczna społecznie, a drugi odnosi się do zajęć pozwalających zaspokajać zainteresowania³. Pierwszy zakres aktywności obejmuje kontynuowanie lub ponowne zaangażowanie się w pracę zawodową, która przynosi korzyści zarówno dla jednostki, jak i dla społeczeństwa. Może to obejmować pracę na część etatu, wolontariat lub prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Działając w tej sferze, osoby starsze mogą nadal wykorzystywać swoje umiejętności i doświadczenie, przyczyniać się do rozwoju społeczeństwa i utrzymywać aktywność zarobkową.

Aktywność zawodowa jest jedną z kluczowych podejmowanych przez osoby starsze i dającą jednocześnie możliwość zaspokajania istotnych potrzeb tej grupy wiekowej w kontekście przystosowania się do starości i poprawy jakości życia w późniejszych latach. Praca zawodowa odgrywa również istotną rolę w promowaniu uczestnictwa społecznego osób starszych i jest jednym z głównych tematów w obszarze polityki społecznej oraz na współczesnym rynku pracy. W związku z tym powrót osób, które już przeszły na emeryturę, na rynek pracy staje się istotnym zagadnieniem⁴.

Problem aktywności zawodowej osób starszych jest zazwyczaj analizowany z dwóch perspektyw: ekonomicznej i psychospołecznej. W Polsce wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym podlega znaczącym fluktuacjom, zależnym od sytuacji na rynku pracy. Istnieje wiele czynników, które wpływają na aktywizację zawodową osób starszych, takich jak popyt na rynku pracy, brak specjalistów z dużym doświadczeniem w niektórych zawodach czy sytuacja finansowa rodzin emeryckich⁵.

Uwarunkowania i bariery podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze

Niwelowanie barier aktywności zawodowej osób starszych wymaga przede wszystkim zmian w przepisach dotyczących systemów emerytalnych i socjalnych. Istnieją trzy kluczowe czynniki ograniczające tę aktywność: hojność systemu,

³ A. Kamiński, *Studia i szkice pedagogiczne*, Warszawa 1978, s. 259–365.

⁴ I. Mandrzejewska-Smól, *Aktywizacja zawodowa seniorów*, Bydgoszcz 2017, s. 464–467.

⁵ A. Zych, *Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa*, „Praca Socjalna” 2020, nr 6(35), s. 21–33.

rozumiana jako dochodowość i stopa zastępowalności, niski wiek emerytalny, który uprawnia do pobierania świadczeń, oraz ograniczona elastyczność, polegająca na utrudnieniu łączenia dochodów z pracy i emerytury. Stymulatory aktywnego uczestnictwa na rynku pracy, które są stosowane na poziomie systemowym, obejmują przede wszystkim: zmniejszenie atrakcyjności emerytury poprzez obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych, motywowanie beneficjentów do dłuższej aktywności zawodowej poprzez stosowanie wyższych stawek emerytalnych dla osób pracujących dłużej oraz niższych świadczeń dla osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę, a także podniesienie oficjalnego wieku emerytalnego⁶.

Rozwiązania systemowe, które służą jako stymulatory aktywnego uczestnictwa na rynku pracy, obejmują głównie: zmniejszenie atrakcyjności emerytury poprzez obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych. Jest to podejście mające na celu zachęcenie osoby do kontynuowania pracy zawodowej i ograniczenie korzyści związanych z wcześniejszym przejściem na emeryturę oraz wynagradzanie świadczeniobiorców za dłuższą aktywność poprzez stosowanie wyższych stawek emerytalnych dla osób pracujących dłużej. Taka polityka może zachęcić do kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego, oferując dodatkowe korzyści finansowe za dalszą aktywność zawodową. Innym stymulatorem aktywnego uczestnictwa na rynku pracy jest stosowanie niższych świadczeń przy wcześniejszych emeryturach. Poprzez obniżenie świadczeń emerytalnych dla osób, które decydują się na wcześniejsze wyjście z rynku pracy, można zachęcić je do przedłużenia okresu aktywności zawodowej. Kolejny to podniesienie oficjalnego wieku emerytalnego. Przesunięcie granicy wieku emerytalnego może skłonić ludzi do dłuższego pozostania w zatrudnieniu, ponieważ korzyści emerytalne będą dostępne dopiero po osiągnięciu nowego wyższego wieku. Aby ograniczyć hojność systemów emerytalnych i zmniejszyć koszty finansowania, można zastosować następujące podejścia: redukcja wysokości świadczeń emerytalnych we wszystkich przedziałach wiekowych, co pozwala osiągnąć niższe koszty systemu. Może to być osiągnięte na dwa sposoby: zachowanie oficjalnego wieku emerytalnego przy jednoczesnym obniżeniu wysokości świadczeń. To rozwiązanie zmusza osoby, które chcą otrzymać świadczenia emerytalne na zamierzonym poziomie zastępczym, do dłuższego pozostania na rynku pracy lub akceptacji niższych świadczeń emerytalnych. Drugim rozwiązaniem jest przesunięcie wieku emerytalnego na późniejszy termin przy zachowaniu jednocześnie dotychczasowego poziomu świadczeń. Ogranicza to możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, jednocześnie zapewniając niezmienny poziom świadczeń. Sposób

⁶ K. Baładynowicz-Panfil, *Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa* [w:] *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, Toruń 2009, s. 17.

ten najczęściej polega na podwyższeniu wieku emerytalnego lub wieku umożliwiającego wcześniejsze emerytury⁷.

Współcześnie coraz częściej podejmowane są projekty i inicjatywy mające na celu zachęcanie i promowanie aktywności zawodowej osób powyżej 50 lat, którym coraz trudniej funkcjonować na rynku pracy. Napotykać one nie tylko konkurencję ze strony młodszych osób, ale również borykają się z uprzedzeniami ze strony pracodawców. Istotną rolę w zachowaniu aktywności zawodowej starszych pracowników odgrywa możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania się w przypadku konieczności zmiany dotychczasowego zawodu. Posiadanie konkretnych kwalifikacji potwierdzonych aktualnymi certyfikatami wspieranymi doświadczeniem może być kluczowe dla pracowników powyżej 50. roku życia. Te kwalifikacje mogą być istotne zarówno dla utrzymania obecnej pozycji zawodowej, jak i w procesie rekrutacji przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia⁸.

Wyróżnia się trzy obszary potencjalnych działań w tej dziedzinie lokalnych i regionalnych podmiotów w Polsce. Warto korzystać także z europejskich programów edukacyjnych oraz programów współpracy międzynarodowej⁹.

Pierwszy obszar skupia się na pomocy w ciągłym doskonaleniu umiejętności starszych pracowników. Podmioty lokalne i regionalne mogą podjąć szereg działań promujących zdolność osób starszych do znalezienia zatrudnienia oraz inicjatyw szkoleniowych mających na celu rozwijanie ich umiejętności i pomaganie w dostosowaniu wiedzy i kompetencji do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. Ponadto promowanie przedsiębiorczości wśród osób starszych może zwiększyć ich aktywność zawodową.

Drugi obszar wiąże się z opracowywaniem nowych i innowacyjnych usług wsparcia, które pomogą osobom starszym w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Obejmuje to także tworzenie bardziej pozytywnego nastawienia pracodawców do starszych pracowników. Dużą rolę w tym obszarze mogą odgrywać usługi internetowe, które zapewniają pomoc, doradztwo oraz ułatwiają nawiązywanie kontaktu pracodawców i pracowników w zakresie problemów związanych z potrzebami starszych pracowników.

Trzeci obszar obejmuje wymianę dobrych pomysłów, innowacyjnych rozwiązań oraz doświadczeń w zakresie kształtowania polityki i praktyki związanych z aktywnością zawodową osób starszych na poziomie lokalnym i regionalnym.

⁷ *Ibidem*.

⁸ Raport tematyczny, *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf [dostęp: 26.06.2023].

⁹ J. Mandrzejewska-Smól, *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2, s. 175–187.

Wiąże się między innymi z promowaniem takiej aktywności oraz wprowadzaniem nowych metod nauki. Celem tego obszaru jest tworzenie platformy, na której lokalne i regionalne podmioty mogą dzielić się swoimi pomysłami i doświadczeniami, współpracować oraz wzajemnie inspirować się w dziedzinie aktywności zawodowej osób starszych¹⁰.

Polityka rynku pracy wobec osób starszych

Polityka rynku pracy obejmuje interwencję państwa w sytuacjach, gdy występuje na nim nierównowaga lub nie powstają nowe miejsca pracy. W takich sytuacjach stosuje się aktywne programy zatrudniania, których priorytetem jest przygotowanie osób bezrobotnych do powrotu na rynek pracy. Aktywna polityka rynku pracy skupia się przede wszystkim na podejmowaniu działań mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych, niwelowanie strukturalnych niedopasowań na rynku pracy, zwiększanie produktywności zasobów pracy oraz monitorowanie gotowości do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne¹¹.

Dotychczas zagadnienie aktywizacji zawodowej osób starszych rzadko było uwzględniane w dokumentach strategicznych. Zazwyczaj było traktowane ogólnikowo jako jeden z kluczowych problemów rynku pracy, często bez konkretnych propozycji rozwiązań. Przykładem może być Narodowy plan rozwoju na lata 2007–2013, który skupiał się głównie na zwiększeniu aktywności i stopy zatrudnienia w celu osiągnięcia wysokiego wzrostu gospodarczego. W planie zostały określone priorytety strategiczne dotyczące podnoszenia kwalifikacji, mobilności i zatrudnialności, a główny nacisk położono na równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Kwestia wieku została pominięta, a jedynie w ramach działań skierowanych na poprawę sytuacji najbardziej defaworyzowanych grup na rynku pracy można znaleźć pewne wzmianki dotyczące problemów związanych z wiekiem¹².

W ramach programu rządowego „Solidarność pokoleń 50+” przewiduje się działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych oraz zagrożonych utratą pracy po pięćdziesiątym roku życia. Projekt zakłada rozszerzenie aktywnych programów rynku pracy na osoby z tej grupy wiekowej, które są zagrożone utratą pracy lub pozostają biernymi zawodowo. W zakresie instrumentów aktywizacji populacji w starszym wieku proponuje się rozpowszechnienie aktywnych programów zatrudnieniowych, szczególnie promujących szkolenia mające na celu

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ M. Maier, *Polityka rynku pracy wobec osób starszych w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 489, s. 231–240.

¹² K. Bałandynowicz-Panfil, *Aktywizacja zawodowa...*, s. 43–44.

poprawę ich zdolności do zatrudnienia i produktywności. Istnieje również propozycja wprowadzenia systemu bonów szkoleniowych jako zachęty dla pracodawców do zatrudniania osób z tej grupy wiekowej i inwestowania w ich rozwój zawodowy. Ponadto planuje się tworzenie indywidualnych planów wsparcia, które obejmą pomoc psychologiczną, przygotowanie do poszukiwania pracy, doradztwo zawodowe i inne formy aktywnego wsparcia¹³.

Przegląd dotychczasowych danych

Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy ze względu na wiek w świetle badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego jest niestety faktem¹⁴.

W 2007 r. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce przeprowadziła badanie, które ujawniło problem dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek. Wyniki pokazały, że aż 63% bezrobotnych w wieku 50+ wskazało właśnie wiek jako główną przeszkodę w znalezieniu pracy. Jednocześnie 61% pracodawców zadeklarowało, że wiek nie ma dla nich znaczenia przy zatrudnianiu, a aż 66% pracodawców wyraziło chęć zatrudnienia starszych pracowników. Głównym powodem dyskryminacji opartej na wieku były szeroko rozpowszechnione stereotypy dotyczące pracowników 50+. Pracodawcy mieli przekonanie, że taka grupa wiekowa ma problemy zdrowotne, niskie kwalifikacje zawodowe, brak u niej znajomości języków obcych i nowych technologii, a także ma wysokie oczekiwania płacowe¹⁵.

W 2011 r. w Kancelarii Prezydenta RP odbyła się konferencja „Praca dla osób starszych”, podczas której przedstawiono dość optymistyczne wyniki badań. Okazało się, że aż 69% ankietowanych dorosłych Polek i Polaków uważa, że pracownicy powyżej 50. roku życia są co najmniej tak samo wydajni jak młodsi, a 79% badanych było zdania, że pracownicy w wieku powyżej 50 lat posiadają co najmniej takie same kompetencje jak osoby w wieku do 35 lat¹⁶.

¹³ M. Maksim, Z. Wiśniewski, *Polityka rynku pracy wobec aktywizacji zawodowej osób starszych* [w:] *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, Toruń 2009, s. 269.

¹⁴ Biuletyn Informacji Publicznej RPO, *Osoby 50+ w pracy, seniorzy w pandemii i sytuacja opiekunów osób starszych – posiedzenie Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych*, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-posiedzenie-ke-osob-starszych-16-listopada> [24.06.2023].

¹⁵ B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, <https://rynekpracy.pl/pliki/pdf/3.pdf> [dostęp: 26.06.2023].

¹⁶ Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, *Praca dla osób starszych*, https://www.prezydent.pl/storage/file/core_files/2021/8/5/6342f28c38bdc8cd039f5cbd4080b8c8/nr_12._-_fdp_praca_dla_osob_starszych.pdf [dostęp: 26.06.2023].

Obok powszechnych stereotypów istnieją również inne czynniki, które wpływają na poziom dyskryminacji na rynku pracy. Jednym z nich jest świadomość prawna dotycząca równego traktowania, co wynika z badań przeprowadzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich. Przykładem jest pytanie dotyczące zwolnienia pracownika jedynie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i czy jest to przejaw dyskryminacji. W 2021 r. tylko 55% respondentów uznało takie działanie za dyskryminację, a 23% stwierdziło, że to raczej nie jest dyskryminacja. Co więcej, aż 15% badanych odpowiedziało, że nie jest to dyskryminacja. Możliwe, że właśnie dlatego do Rzecznika Praw Obywatelskich nie zgłaszane są skargi dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy¹⁷.

Według danych GUS w Polsce w 2021 r. liczba osób aktywnie pracujących powyżej 50. roku życia wynosiła 4 811 tys., natomiast liczba osób biernych zawodowo w tym wieku to 8 723 tys. Wskaźnik zatrudnienia oraz współczynnik aktywności zawodowej były wyższe wśród mężczyzn. Zmiany demograficzne mają wpływ na strukturę zasobów siły roboczej. Według badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) przeprowadzonego w 2021 r. współczynnik aktywności zawodowej wśród osób powyżej 50. roku życia wyniósł 35,6%. Prawie co trzecia kobieta i niemal co drugi mężczyzna objęty badaniem byli aktywni zawodowo. Najwyższy współczynnik aktywności zawodowej występował wśród osób w wieku 50–54 lata (83,4%). Natomiast spośród osób w wieku 50 lat i więcej 8 723 tys. pozostawało poza rynkiem pracy. Do głównych przyczyn bierności zawodowej w tej grupie wiekowej należały przede wszystkim przejście na emeryturę oraz niepełnosprawność i choroba. Należy zauważyć, że prawie 9 milionów osób w wieku 50 lat i więcej nie było aktywnych zawodowo¹⁸.

Wnioski końcowe

Sytuacja osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy wciąż stanowi istotne wyzwanie. Pomimo postępów w zakresie świadomości i akceptacji społecznej dotyczącej kompetencji i wartości pracowników starszych nadal występują istotne bariery i przeszkody w tym obszarze. Nierówności i stereotypy związane z wiekiem wpływają na dostęp do pracy oraz perspektywy rozwoju zawodowego

¹⁷ *Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO*, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed-_dyskryminacja_w_Polsce.pdf [dostęp: 26.06.2023].

¹⁸ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2021 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tema-tyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2021-roku,19,6.html> [dostęp: 26.06.2023].

osób w tej grupie wiekowej. Dyskryminacja na podstawie wieku, choć często niejawną, nadal istnieje, utrudniając zatrudnienie i utrzymanie pracy osobom 50+. Ważne jest podjęcie skoordynowanych działań zarówno na poziomie instytucjonalnym, jak i społecznym w celu przeciwdziałania tej dyskryminacji. Konieczne jest kontynuowanie promocji polityk aktywizacji zawodowej, dostosowania warunków pracy do zmieniających się potrzeb pracowników starszych oraz zapewnienie odpowiednich programów szkoleniowych i wsparcia dla ich rozwoju. Osoby 50+ powinny aktywnie podejść do swojej sytuacji zawodowej, kontynuować rozwój umiejętności, dostosowując się do zmieniających się trendów i technologii, oraz korzystać z dostępnych programów szkoleniowych i wsparcia. Tworzenie różnorodnych zespołów, które obejmują różne grupy wiekowe, może przynieść korzyści organizacjom. Osoby 50+ mogą wносить doświadczenie, stabilność i perspektywę życiową, co może przyczynić się do innowacji i efektywności w miejscu pracy. Starsi pracownicy często posiadają cenne umiejętności przywódcze i mogą być wartościowymi mentorami dla młodszych pracowników.

Bibliografia

- Bałandynowicz-Panfil K., *Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa* [w:] *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, „Dom Organizatora” Toruń 2009, s. 13–52.
- Jagielska K., *Wartości pracy w życiu seniora* [w:] *Na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014, s. 55–70.
- Kamiński A., *Studia i szkice pedagogiczne*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1978.
- Maier M., *Polityka rynku pracy wobec osób starszych w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 489, s. 231–240.
- Maksim M., Wiśniewski Z., *Polityka rynku pracy wobec aktywizacji zawodowej osób starszych* [w:] *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, red. Z. Wiśniewski, „Dom Organizatora” Toruń 2009, s. 255–273.
- Mandrzejewska-Smól I., *Aktywizacja zawodowa seniorów*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2017.
- Mandrzejewska-Smól J., *Aktywność zawodowa osób starszych na współczesnym rynku pracy*, „Problemy Profesjologii” 2014, nr 2, s. 175–187.
- Pikuła N.G., *Senior na rynku pracy* [w:] *Na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014, s. 71–86.
- Zych A., *Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa*, „Praca Socjalna” 2020, nr 6(35), s. 21–33.

Netografia

- Biuletyn Informacji Publicznej RPO, *Osoby 50+ w pracy, seniorzy w pandemii i sytuacja opiekunów osób starszych – posiedzenie Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych*, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-posiedzenie-ke-osob-starszych-16-listopada> [dostęp: 24.06.2023].

- Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, *Praca dla osób starszych*, https://www.prezydent.pl/storage/file/core_files/2021/8/5/6342f28c38bdc8cd039f5cbd4080b8c8/nr_12._-fdp_praca_dla_osob_starszych.pdf [dostęp: 26.06.2023].
- Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO*, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf [dostęp: 26.06.2023].
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2021 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2021-roku,19,6.html> [dostęp: 26.06.2023].
- Raport tematyczny, *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Starzenie_sie_spoleczenstw.pdf [dostęp: 26.06.2023].
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, <https://rynekpracy.pl/pliki/pdf/3.pdf> [dostęp: 26.06.2023].

THE SITUATION OF INDIVIDUALS AGED 50+ IN THE LABOR MARKET

Abstract

The situation of individuals aged 50+ in the labour market remains a challenge, with numerous explicit and subtle barriers. Despite progress in terms of gender equality and combating discrimination, age still remains a significant factor influencing employment. People aged 50+ often encounter entrenched stereotypes, such as a lack of technological skills, poor health, or lack of motivation. Some studies suggest that even legal awareness regarding equal treatment is still insufficient. Moreover, the lack of adaptation of working conditions to the aging workforce is another challenge. Demands for work intensity and flexibility often fail to consider the changing age structure. This can lead to the exclusion of individuals aged 50+ and limit their employment opportunities. It is important to undertake coordinated actions, both at the governmental level and among employers, to promote the professional activity of individuals aged 50+. Increasing awareness of their skills and experience, as well as investing in training programs and adapting working conditions to the needs of this age group, are crucial. Raising social awareness and changing attitudes towards individuals aged 50+ are essential for creating a more inclusive and equitable labour market for all.

Keywords: labour market, employment, older adults, exclusion, workforce participation

SYTUACJA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY

Streszczenie

Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy jest nadal wyzwaniem z wieloma wyraźnymi i subtelniejszymi barierami. Pomimo postępu w zakresie równouprawnienia i walki z dyskryminacją wiek wciąż pozostaje istotnym czynnikiem wpływającym na zatrudnienie. Osoby w wieku 50+ często napotykają utrwalone stereotypy, takie jak brak umiejętności technologicznych, słabe

zdrowie lub brak motywacji. Niektóre badania sugerują, że nawet świadomość prawna dotycząca równego traktowania jest wciąż niewystarczająca. Ważne jest podejmowanie skoordynowanych działań zarówno na poziomie polityki rządowej, jak i wśród pracodawców w celu promowania aktywności zawodowej osób 50+. Należy zwiększyć świadomość ich umiejętności i doświadczenia, a także inwestować w programy szkoleniowe i dostosowywać warunki pracy do potrzeb tej grupy wiekowej. Wzrost świadomości społecznej i zmiana postaw wobec osób 50+ są niezbędne dla stworzenia bardziej sprawiedliwego rynku pracy dla wszystkich.

Słowa kluczowe: rynek pracy, praca, osoby starsze, wykluczenie, aktywność zawodowa