

# Wydłużanie okresu aktywności zawodowej jako odpowiedź na starzenie się zasobów pracy. Uwarunkowania indywidualne

**Justyna Wiktorowicz**

Uniwersytet Łódzki, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej

Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa stanowi coraz większe wyzwanie dla rynku pracy, a co więcej, trudności te będą się pogłębiać. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej staje się więc koniecznością.

## Wstęp

Sytuacja na rynku pracy jest w dużej mierze determinowana przez zachodzące procesy starzenia się społeczeństw. Zasoby pracy w Polsce kurczą się, a przy tym starzeją. Obserwując podejście polskich pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, można wnioskować, że na poziomie mikroekonomicznym proces ten nie jest na razie postrzegany w kategorii wyzwań. Owszem, jest on uwzględniany w dokumentach strategicznych na poziomie krajowym i regionalnym, niemniej jednak przez przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe i średnie, jest marginalizowany. Podejście to wymaga zmiany i stąd potrzeba dalszych badań nad starzeniem się społeczeństwa oraz jego ekonomicznymi konsekwencjami i uwarunkowaniami.

Celem niniejszej pracy jest statystyczna analiza sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy w kontekście starzenia się polskiego społeczeństwa, a także uwarunkowań jednostkowych aktywności zawodowej po 50. roku życia. Analiza przeprowadzona została z wykorzystaniem danych statystyki publicznej (Eurostat i GUS) oraz zbioru danych indywidualnych pochodzących z „Diagnozy Społecznej 2015”. Na etapie analizy statystycznej wykorzystano podstawowe statystyki deskryptywne i miary analizy szeregów czasowych, a także jedną z metod mikroekonometrii – regresję logistyczną. Prace analityczne wykonane zostały w IBM SPSS Statistics 24.0.

## Starość i starzenie się – zasady pomiaru

Proces starzenia się społeczeństw jest przedmiotem zainteresowania badaczy różnych dziedzin nauki, jako że jego konsekwencje odczuwalne są w niemal każdej sferze życia. Niemniej jednak pojęcie starości, podobnie jak inne określenia będące funkcją wieku i powiązane z kondycją psychofizyczną, nie jest precyzyjne (Kowaleski i Majdzińska 2012, s. 7). Nie ma bowiem jednoznacznych wytycznych co do początkowej granicy tego okresu (Rysz-Kowalczyk 2004, s. 231). Ma to znaczenie zarówno z perspektywy jednostkowej, jak i analiz procesów starzenia się społeczeństw. Odnosząc się do perspektywy jednostkowej, wiek definiować można w kategoriach (Szarota 2010, s. 24–44):

- biologicznych – starość określa stopień utraty ogólnej sprawności i żywotności organizmu;
- demograficznych – starość określa się na podstawie przeżytych lat;
- psychicznych – o rozpoczęciu starości decyduje się na podstawie realizowanych funkcji intelektualnych, sprawności zmysłów, zdolności adaptacyjnych lub samooceny;
- społecznych – określa się starość poprzez pełnione role;
- ekonomicznych – definiowany na podstawie społecznego podziału pracy (starość utożsamia się z wiekiem poprodukcyjnym);
- socjalnych – starość wyznacza się na podstawie uprawnień do korzystania z określonych świadczeń (na mocy określonych aktów prawnych).

Rzecz jasna, proces starzenia się biologicznego, społecznego i ekonomicznego jest zindywidualizowany, co stanowi główne źródło problemów z operacjonalizacją dolnej granicy tej fazy życia. Większość autorów powołuje się w tej kwestii na klasyfikację opracowaną przez Rosseta (1959), podając wybraną punktowo granicę z przedziału 60–70 lat. Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization – WHO) jako początek okresu starości przyjmuje 60 lat, choć w krajach rozwiniętych granicą tą jest 65 lat (podejście stosowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych – ONZ i Eurostat).

Również w badaniach nad starością demograficzną społeczeństw proponuje się różne sposoby pomiaru. Jednym z najczęściej stosowanych mierników zaawansowania procesu starzenia jest tzw. współczynnik starości (*old-age rate*), rozumiany jako udział osób starszych (60+ lub 65+) wśród ogółu populacji (Abramowska-Kmon 2011). W badaniach demograficznych wykorzystuje się również takie proste mierniki, jak: współczynnik starości sędziwej, medianę wieku, kwintyl IV (granica wieku 20% najstarszych osób), jak również miary relacyjne: indeks starości demograficznej, indeks sędziwej starości, bardzo często wykorzystywany współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi (liczony jako stosunek liczby osób starszych do pozostałych osób dorosłych), współczynnik potencjalnego wsparcia, współczynnik potencjalnego wsparcia starszych rodziców, współczynnik rotacyjności potencjalnych zasobów pracy (Kowalski i Majdzińska 2013, s. 9–11; Szymańczyk 2012). Z perspektywy badań ekonomicznych bardzo duże znaczenie ma również współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami starszymi (*old dependency ratio*), liczony jako relacja liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. Proponuje się również miary alternatywne: miarę starości bazującą na średniej i współczynniku asymetrii (Cieślak 2004), relatywną lukę starzenia się (*relative ageing gap* – RAG) i ogólny miernik starzenia się (Kot i Kurkiewicz 2004).

Z kolei w ocenie procesu starzenia się społeczeństwa, rozumianego jako zmiany dokonujące się w strukturze wieku ludności (Frątczak 1984, s. 9), stosuje się bezwzględne wielkości i względne wskaźniki dynamiki. Duże znacze-

nie odgrywają również skale starości. Jak słusznie podkreśla Abramowska-Kmon (2011), skale te wydają się mieć historyczną naturę. Biorąc pod uwagę dynamiczny charakter procesu starzenia, proponuje się wykorzystanie nie tylko wieku chronologicznego, ale też potencjalnego (prospektywnego), oznaczającego liczbę lat możliwych jeszcze do przeżycia, zgodnie z porządkiem wymierania na danym obszarze i w określonym czasie. Tym samym zaleca się szersze wykorzystanie tablic trwania życia (Sanderson i Scherbov 2007; d'Albis i Collard, 2013), jak również postępowanie się kategorią potencjalnego obciążenia demograficznego (Murkowski s. 437). Równocześnie podkreślić należy tak społeczne, jak i subiektywne redefiniowanie starości (Bonk i Retowski 2013). Co istotne, przesuwa się w górę subiektywna granica wieku rozpoczynającego ten okres. Jak wynika z badań Eurobarometru, w 2011 r. granica ta została przyjęta jako 62,8 lat, w 2012 r. – 63,9 lat. Dodatkowo 56% Europejczyków w wieku 55+ wcale nie określa się jako osoby stare, a 49% Polaków w wieku 60–64 lata nadal uważa się za osoby w średnim wieku (Osiecka-Chojnacka 2012).

### **Starzenie się społeczeństwa jako wyznacznik sytuacji na rynku pracy – Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej**

Porównując sytuację Polski z innymi krajami Unii Europejskiej, widać wyraźnie, że obecnie plasujemy się wśród państw najmłodszych demograficznie – obok Irlandii, Słowacji, Luksemburga i Cypru. Mediana wieku, a także odsetek osób w wieku 65+ kształtują się poniżej średniej unijnej, podobnie – udział osób w wieku 50+ w populacji należy do najniższych w UE. W 2015 r. połowa Polaków miała nie więcej niż 39,6 lat, wobec średniej unijnej 42,4 lata (tabela 1). Znacznie starsi są mieszkańcy takich krajów, jak Niemcy czy Włochy (mediana wieku na poziomie ok. 45 lat), a tylko cztery kraje – Irlandia, Cypr, Słowacja i Luksemburg – miały medianę wieku niższą niż Polska. Porównując tę charakterystykę ze stanem z 1970 r., należy zauważyć, że polskie społeczeństwo – podobnie jak to ma miejsce w innych krajach UE – postarzało się. W 1970 r. mediana wieku wynosiła dla Polski 28,3 lata, 10 lat później – 29,4 lata, a w 2000 r. – już 35,1 lat. W przywoływanych Niemczech wzrost ten

sięga prawie 11 lat, we Włoszech – 12 lat (Wiktorowicz 2013, s. 20–21).

Udział osób w wieku 65 lub więcej lat sięgał w Polsce w 2015 r. 15,4%. Niższy wskaźnik odnotowano jedynie w czterech krajach – w Irlandii (13%), Słowacji (14%), Luksemburgu (14,2%) i na Cyprze (14,6%), podczas gdy średnio w UE jest to ok. 19%, a w takich krajach, jak: Włochy, Niemcy, Grecja czy Portugalia, nawet ponad 20%. Podobnie udział osób w wieku 50+ jest w Polsce stosunkowo niski – 36,5% wobec średniej unijnej 38,9% (tabela 1). Dla porównania, we Włoszech odsetek ten sięga 42%, również w: Bułgarii, Portugalii, Finlandii, Chorwacji, Grecji, przekracza 40%, podczas gdy w Irlandii wynosi 29,9%, na Cyprze – 32,6%, w Luksemburgu – 33,1%, a na Słowacji – 34,4%.

Współczynnik obciążenia ekonomicznego (przy tradycyjnie rozumianym wieku produkcyjnym,

tj. 15–64 lata) dodatkowo plasuje Polskę w grupie państw o słabo zaawansowanych procesach starości demograficznej. Nasz kraj znajduje się na drugiej pozycji, tuż za Słowacją. Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało w 2015 r. 43,8 osób w wieku przed lub poprodukcyjnym (oznacza to wzrost o ok. 3,5 raza w ciągu zaledwie trzech lat). Z punktu widzenia obciążenia ekonomicznego osobami w wieku poprodukcyjnym pozycja Polski jest już nieco słabsza (miejsce piąte, ze wskaźnikiem 22,2), niemniej jednak wyraźnie lepsza niż średnio w UE (28,8). Dla porównania w 2014 r. w takich krajach, jak: Włochy, Grecja, Niemcy, Szwecja, Portugalia i Finlandia, wskaźnik ten przekraczał 30.

Nie można analizować starzenia się społeczeństwa wyłącznie statycznie. Jeśli ziszczą się prognozy demograficzne, kolejne półwiecze przyniesie odwrócenie tych korzystnych dla nasze-

Tabela 1. Podstawowe mierniki starzenia się ludności – Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej (UE28)

Wyszczególnienie	Rok	Polska	UE28			
			ogółem	min.	max.	
Osoby w wieku 65+ jako % ogółu mieszkańców	2015	15,4	18,9	13,0 (Irlandia)	21,7 (Włochy)	
	2060 <sup>P</sup>	35,4	32,9	25,4 (Irlandia)	38,0 (Hiszpania)	
Osoby wieku 50+ jako % ogółu mieszkańców	2015	36,5	38,9	29,9 (Irlandia)	42,0 (Włochy)	
Mediana wieku (w latach)	2015	39,6	42,4	36,4 (Irlandia)	45,9 (Niemcy)	
Przeciętne dalsze trwanie życia (w momencie narodzin, w latach)	ogółem	2014	77,8	80,9	74,5 (Bułgaria)	83,3 (Hiszpania)
	mężczyźni		73,7	78,1	69,1 (Łotwa)	80,9 (Cypr)
	kobiety		81,7	83,6	78,0 (Bułgaria)	86,2 (Hiszpania)
Współczynnik obciążenia ekonomicznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym – 15–64 lata)	2015		43,8	51,8	41,4 (Słowacja)	58,7 (Francja)
	2060 <sup>P</sup>		89,4	85,9	73,9 (Irlandia)	96,5 (Hiszpania)
Współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami w wieku poprodukcyjnym (65+)	2014		22,2	28,8	19,7 (Słowacja)	33,7 (Włochy)
	2060 <sup>P</sup>		67,0	61,1	44,3 (Irlandia)	74,8 (Hiszpania)

P – prognoza (wg wariantu niezakładającego emigracji)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat 2016.

go kraju tendencji. Polska, wychodząc z pozycji jednego z najmłodszych krajów UE, zderzy się boleśnie z problemem starzenia ludności – w 2060 r. wszystkie najważniejsze wskaźniki przekraczać będą średnią unijną. Zwłaszcza współczynniki obciążenia ekonomicznego mają wzrosnąć 2–3-krotnie – na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadać ma ok. 90 osób w wieku nieprodukcyjnym, w tym ok. 67 osób w wieku poprodukcyjnym (tabela 1). Polska znajdzie się tym samym w środku rankingu krajów UE. W gorszej sytuacji znajdować się będą przed wszystkim Hiszpania (74,8), Włochy (72,1) i Niemcy (71,5). Według prognozy GUS (2014) wielkość populacji w wieku produkcyjnym zwiększy się w 2050 r. w porównaniu z rokiem 2013 o 75,3%, a utrzymanie zasady przechodzenia na emeryturę w wieku 67 lat (dla obu płci) ograniczy obciążenie ekonomiczne osobami w wieku poprodukcyjnym do ok. 50, a tym samym wzrost liczby osób w „ruchomym” wieku poprodukcyjnym – do 43% (GUS 2014, s. 41). Jest to wynik bardzo niskiej dzietności – w 2013 r. współczynnik dzietności wynosił zaledwie 1,29, a więc kształtował się na poziomie znacznie niższym niż i tak niska średnia dla UE (1,55), co plasowało Polskę na 3. pozycji od końca.

Patrząc na wyniki potencjalnego pomiaru starości, zauważyć należy, że oczekiwana długość życia w momencie narodzin jest, podobnie jak w innych krajach naszego regionu, relatywnie niska – 77,8 lat. Na drugim biegunie są mieszkańcy krajów śródziemnomorskich – w momencie narodzin oczekiwana długość życia Hiszpana sięga 83,3 lata, Włocha – 83,2 lata, Cypryjczyka i Francuza – 82,8 lat. Podobnie wysoka jest oczekiwana długość życia mieszkańców Szwecji, Luksemburga i Malty (nieco ponad 82 lata). Do roku 2060 wskaźnik ten ma w Polsce wzrosnąć do poziomu 82,4 lata dla mężczyzn i 87,9 lat dla kobiet, a 65+-latek będzie mógł oczekiwać kolejnych 21,2 lat życia (kobieta 65+ – kolejnych 24,8 lat, podczas gdy na 2015 r. prognozowano, odpowiednio, 15,5 lat oraz 19,7 lat) (EC, EPC 2012, s. 438). Kobiety generalnie żyją dłużej niż mężczyźni; oczekiwana długość życia jest aktualnie o ok. 8 lat większa dla kobiet (82 lata) niż dla mężczyzn (74 lata). Obecnie zarówno przeciętny Polak, jak i Polka mają szansę żyć o 4 lata dłużej niż urodzeni w 2000 r., o 7–8 lat dłużej niż

nasz rodacy, którzy przyszedli na świat w 1990 r., i o ok. 11 lat dłużej niż ci, którzy urodzili się w 1970 r. Wzrost ten jest więc równie wysoki jak w Niemczech i we Włoszech (Wiktorowicz 2013, s. 20–21). Dzieje się tak dzięki poprawiającej się jakości życia – zarówno w znaczeniu obiektywnym (m.in. rozwój medycyny), jak i subiektywnym (zadowolenie z różnych sfer życia).

Poprawia się stan zdrowia, a tym samym należy się spodziewać również dłuższego życia w zdrowiu. W momencie narodzin przeciętny Polak urodzony w 2014 r. ma szansę przeżyć w zdrowiu 65,8 lat, Polka zaś – 70,7 lat, a więc nieco mniej niż średnia Europejka (75,5 lat) i Europejczyk (72,2 lata), a o ok. 20 lat mniej niż mieszkańcy Malty i o ok. 8 lat więcej niż Łotysze. W 2014 r. przeciętny Polak po 50. roku życia oczekiwał kolejnych 19,7 lat życia w zdrowiu, natomiast Polka – kolejnych 23,1 lat (a jeszcze w 2005 r. było to niespełna 16 lat dla 50-latka i 18 lat dla 50-latki). Po przekroczeniu 65. roku życia przeciętna długość życia w zdrowiu sięga 10,4 lat dla Polaków (wobec średnio 14,4 lat w UE28 i przynajmniej 17 lat w Szwecji, Holandii i Irlandii) i 12 lat dla Polek (wobec średnio 15,9 lat w UE28 oraz przynajmniej 19 lat w Szwecji i Holandii) (Eurostat, hlth\_silc\_17).

### Osoby w wieku 50+ na rynku pracy

Do 2035 r. Polaków będzie o 28% mniej niż w 2010 r. (Liwiniński i Sztanderska 2010). Jak wykazano wcześniej, równocześnie przybywać będzie osób w wieku poprodukcyjnym. Już obecnie ich udział jest nieco wyższy niż Polaków w wieku przedprodukcyjnym (15,4% wobec 15,0%), chociaż jeszcze ćwierć wieku temu pierwszy z omawianych wskaźników sięgał 10%, drugi zaś – 25%. Oznacza to, że potencjalne zasoby pracy kurczą się i nadal będą się kurczyć. Starsi odchodzą na emeryturę, a skoro osoby poniżej 15. roku życia jeszcze przez ok. 5–10 lat będą się uczyć, na rynku pracy pojawia się luka. Jest ona tak naprawdę jeszcze większa, niż wynikałoby z prostego porównania tych dwóch odsetków, bo znaczna część pracowników przechodzi na emeryturę na długo przed osiągnięciem 65. roku życia; problemem jest również migracja osób młodych. Powoduje to, że konieczne jest zwiększenie aktywności zawodowej również w późniejszym okresie kariery zawodowej, po 50. roku życia.

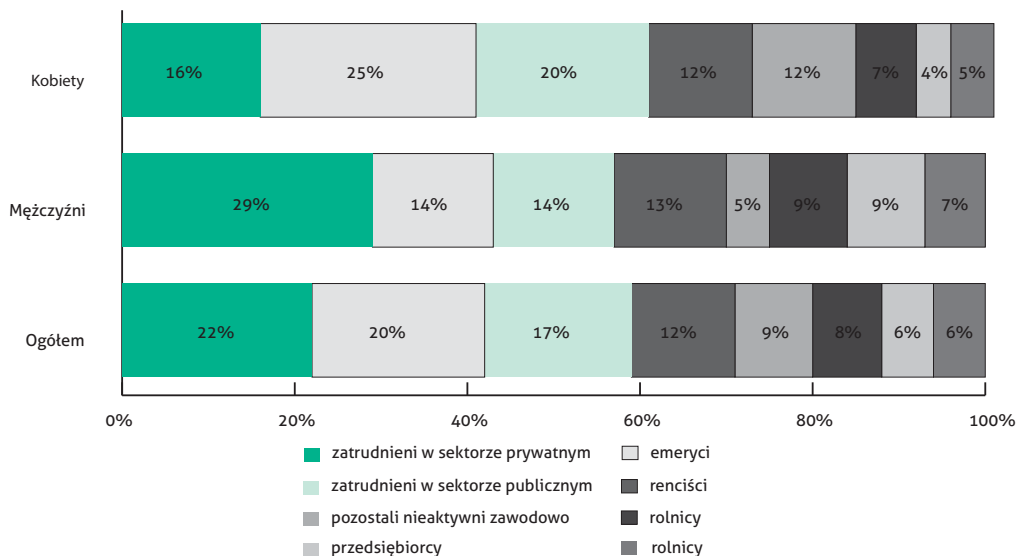
Według danych GUS (BDL) w 2015 r. w Polsce populacja w wieku 50–64 lata liczyła 7 971 888 osób (20,7% ogółu Polaków). Analizując status osób z tej zbiorowości na rynku pracy, należy odwołać się do najświeższych danych „Diagnozy Społecznej 2015”. Zauważmy, po pierwsze, że w grupie tej mniej więcej po 1/3 reprezentowane były poszczególne pięcioletnie grupy wiekowe (50–54 lata, 55–59 lat i 60–64 lata). Kobiety stanowią 52,6%. Poziom wykształcenia osób z tej grupy jest relatywnie niski – 13,5% ma co najwyżej wykształcenie podstawowe, 38,2% – zasadnicze zawodowe (lub gimnazjalne), 30,3% – średnie, a 17,9% – wyższe. Na pytanie o własną sytuację zawodową, co piąta osoba (w tym co czwarta kobieta) w wieku 50–64 lata wskazuje, że jest na emeryturze, a ogólnie nieaktywnych zawodowo jest 40%, w tym prawie 50% kobiet (32% dla mężczyzn) – zob. wykres 1. Wśród pracujących znaczna część (17%; 29% ogółu aktywnych zawodowo w tym wieku) jest zatrudniona w sektorze publicznym (dla ogółu populacji analogiczny odsetek jest wyraźnie niższy – 23%). Dotyczy to w szczególności kobiet (20% pracuje w sektorze publicznym, wśród aktywnych zawodowo dotyczy to 42%).

Według danych LFS na koniec 2014 r. na 100 osób w wieku 50–64 lata pracowały

w Polsce 53, w tym 61 na 100 mężczyzn i tylko 46 na 100 kobiet (tabela 2). Jest to i tak więcej niż np. w Grecji, ale z drugiej strony zdecydowanie mniej niż w krajach skandynawskich. Znaczenie ma w tym względzie kapitał ludzki pracowników – im jest wyższy, tym aktywność zawodowa jest większa. W przypadku osób z wykształceniem wyższym wskaźnik zatrudnienia w Polsce jest wysoki i zbliżony do średniej unijnej. Na 100 osób w wieku 50–64 lata z wykształceniem wyższym pracuje 76 osób. Znacznie trudniejsza sytuacja ma miejsce w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – pracuje zaledwie 31 na 100 50+-latków, ale też z wykształceniem ponadgimnazjalnym (pracuje mniej więcej co druga osoba w tym wieku). Wynika to z jednej strony z tego, że wcześniej decydują się oni na przejście na emeryturę, a z drugiej zaś – sytuacja słabiej wykształconych osób 50+ na rynku pracy jest trudniejsza (ryzyko bezrobocia jest większe, a okres pozostawania bez pracy dłuższy – bezrobocie długotrwałe dotyczy mniej więcej połowy bezrobotnych w wieku 50–64 lata). Niski poziom wykształcenia przy jednocześnie słabszym stanie zdrowia utrudnia utrzymanie pracy, a tym bardziej znalezienie nowej.

Optymizmem napawa fakt, że aktywność zawodowa Polaków wyraźnie się poprawiała w ostatnim okresie. W 2004 r. wskaźnik zatrud-

Wykres 1. Status na rynku pracy Polaków w wieku 50–64 lata w 2015 r. (w %)



Źródło: własne obliczenia na podstawie indywidualnego zbioru danych „Diagnozy Społecznej 2015”.

Tabela 2. Podstawowe charakterystyki aktywności zawodowej osób w wieku 50–64 lata w Polsce na tle UE28 w 2014 r.

Wyszczególnienie		Polska	UE28		
			ogółem	min.	max.
Wskaźnik zatrudnienia osób wieku 50–64 lata wg płci (w %)	ogółem	53,2	61,8	43,9 (Grecja)	78,3 (Szwecja)
	mężczyźni	61,1	68,2	54,6 (Chorwacja)	80,7 (Szwecja)
	kobiety	45,9	55,7	29,3 (Malta)	76,0 (Szwecja)
Wskaźnik zatrudnienia osób wieku 50–64 lata wg poziomu wykształcenia (w %)	co najwyżej gimnazjalne	31,1	45,5	26,7 (Słowacja)	63,0 (Szwecja)
	ponadgimnazjalne	52,6	64,4	39,9 (Grecja)	79,9 (Szwecja)
	wyższe	75,8	77,7	57,0 (Grecja)	86,9 (Szwecja)
Długość okresu pracy zawodowej (DWL) (w latach)	ogółem	32,6	35,4	30,7 (Włochy)	41,2 (Szwecja)
	mężczyźni	35,2	37,9	33,4 (Bułgaria)	42,5 (Holandia)
	kobiety	29,9	32,8	25,7 (Włochy)	40,1 (Szwecja)

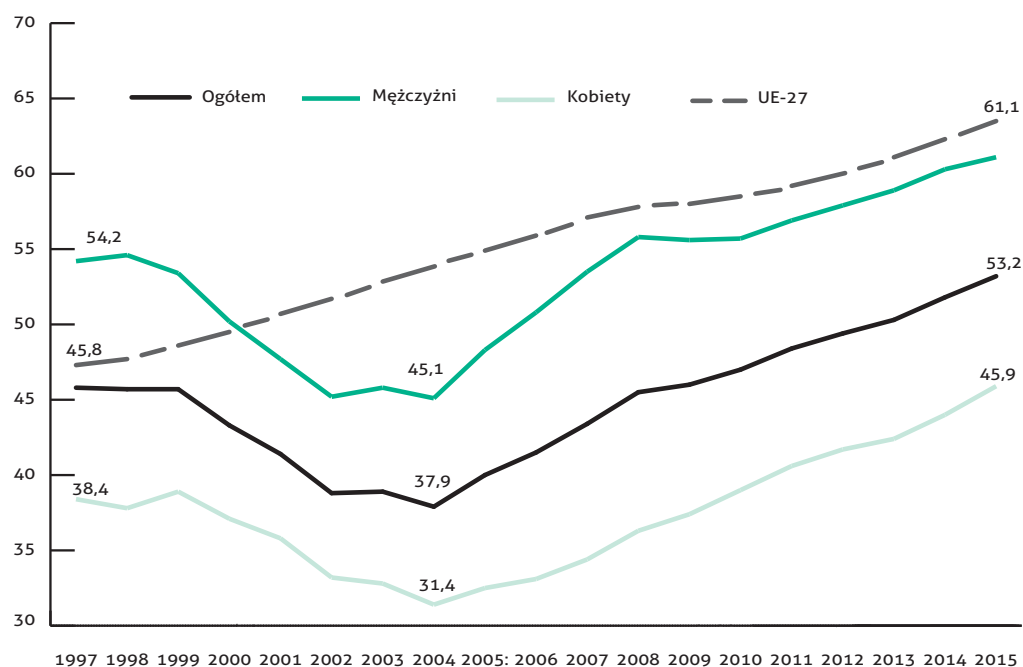
DWL – liczba lat oczekiwanej aktywności na rynku pracy osób w wieku 15 lat w ciągu całego ich życia

Źródło: Eurostat 2016.

nienia wynosił wprawdzie zaledwie 37,9%, ale od tego czasu – systematycznie rośnie. W całym analizowanym okresie odsetek pracujących był wyższy dla mężczyzn niż dla

kobiet. W Unii Europejskiej (z pominięciem Chorwacji) od 2008 r. wskaźnik zatrudnienia ogółem jest zbliżony do odnotowanego w Polsce dla mężczyzn (wykres 2).

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2004–2015 na tle UE27



Źródło: Wiktorowicz i Grzelak 2017.

Wzrost wskaźnika zatrudnienia dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet, aczkolwiek średnie tempo zmian było w badanym okresie nieco wyższe dla kobiet. W przypadku Polek w latach 2004–2015 wskaźnik ten rósł z roku na rok średnio o 3,5%, podczas gdy dla mężczyzn – o 2,8%. Tempo zmian było przy tym prawie dwukrotnie wyższe w Polsce niż w UE27 (odpowiednio: 1,6% dla UE i 3,1% dla Polski).

### W kierunku wydłużania okresu aktywności zawodowej

Oczekiwany przez Polaków mających 15 lat okres ich aktywności zawodowej w ciągu całego życia to tylko ok. 33 lata (35 lat dla mężczyzn i 30 lat dla kobiet). Nie wypadamy pod tym względem najgorzej w Europie, niemniej jednak zajmujemy końcowe pozycje w rankingach (dla porównania, mieszkańcy krajów skandynawskich oczekują ok. 40-letniej aktywności zawodowej). Wyniki *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Kryńska i in. 2013)<sup>1</sup> wskazują na dużą skalę bierności zawodowej po 55. roku życia, co jest efektem przede wszystkim przejścia na emeryturę – znaczna część Polaków wykorzystała możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. Co więcej, znaczna część emerytów tym właśnie – chęcią wykorzystania takiej możliwości, bo później mogliby jej nie mieć – tłumaczy swoje zakończenie pracy zawodowej. Jest to powód najczęściej wymieniany na pierwszym miejscu przez obecnych emerytów, drugim co do ważności jest słaby stan zdrowia. Również obecnie pracujący, chcąc przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe, jako główny powód podają swój stan zdrowia i zmęczenie pracą. Dodajmy, że wśród pracujących kobiet w wieku 50–59 lat 34% zdecydowanie chce przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe, kolejne 25% – raczej jest tego samego zdania. Dla mężczyzn w wieku 50–64 lata analogiczne odsetki wynoszą 30% i 24%. Innego zdania jest mniej więcej co czwarta Polka z omawianej grupy (26%) i mniej więcej co trzeci Polak (30%). Jako główny powód takiej wizji swojej przyszłości zawodowej podają to, że lubią to, co robią, spełniają się zawodowo (odpowiedziało tak 53% osób deklarujących chęć pozostania w zatrudnieniu), ale też w tym upatrują utrzymanie swojej aktywności i zdrowia (18%). Istotne są również względy finansowe (praca

stanowi źródło dochodu – 32%, a emerytura jest zbyt niska – 18%) (Kryńska i in. 2013, s. 167–174). Niewielkie są przy tym różnice między osobami z różnych grup wieku 50+ oraz kobiet i mężczyzn (Wiktorowicz 2014).

W literaturze przedmiotu uwarunkowania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia grupuje się, zwykle wyróżniając czynniki typu *pull* (wciągające w bierność zawodową) oraz czynniki typu *push* (wypychające z rynku pracy) (por. np. Funk 2004; Phillipson i Smith 2005; Weyman, Meadows i Buckingham 2013, s. 16). De Preter, Van Looy i Mortelmans (2013) w obu grupach czynników wymieniają podgrupę czynników instytucjonalnych i indywidualnych. Hofäcker (2015) uzupełnia tę klasyfikację, wymieniając: (1) determinanty instytucjonalne: *pull factors* – tkwiące w systemie emerytalnym, *push factors* – uwarunkowania po stronie rynku pracy oraz *stay factors* – polityka aktywnego starzenia się, (2) determinanty na poziomie organizacji, oraz (3) determinanty na poziomie indywidualnym. Przez determinanty typu *stay* rozumie przy tym dwa istotne elementy polityki aktywnego starzenia się – wsparcie zatrudnialności starszych uczestników rynku pracy poprzez różne działania aktywnej polityki rynku pracy oraz kształcenie ustawiczne.

Jak wynika z przeglądu badań nad uwarunkowaniami wydłużania okresu aktywności zawodowej (Wiktorowicz 2016, s. 122–128), do głównych czynników natury indywidualnej zaliczyć należy: stan zdrowia (własny i członków rodziny), czynniki demograficzne (wiek, płeć, stan cywilny), interakcje z rodziną (np. chęć przejścia na emeryturę wspólnie ze współmałżonkiem, potrzeba/chęć sprawowania opieki nad wnukami i/lub starszymi rodzicami), sytuacja materialna rodziny, pozycja zawodowa. Bardzo istotnym czynnikiem jest w tym zakresie kapitał ludzki – wyższy poziom wykształcenia, wyższy poziom kompetencji (zarówno zawodowych, jak i społecznych) oraz większa witalność związana z lepszym sta-

<sup>1</sup> Ogólnopolskie badanie „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce” (dalej: Diagnoza 50+) przeprowadzone zostało w 2012 r. przez Uniwersytet Łódzki w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, realizowanego wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Lider Partnerstwa). Projekt ten współfinansowano ze środków EFS. Badanie miało na celu ocenę sytuacji Polaków w wieku „okotoemerytalnym” na rynku pracy.

nem zdrowia zwiększa szansę na aktywność zawodową w późnej fazie kariery zawodowej. Badanie przeprowadzone na podstawie danych „Diagnozy Społecznej 2013” wykazało również istotny wpływ kapitału społecznego, w tym zwłaszcza sieciowego (Wiktorowicz 2016, s. 140–147).

Interesujące poznawczo jest zbadanie czynników warunkujących indywidualne decyzje dotyczące wydłużania aktywności zawodowej Polaków w wieku 50+. Posłużono się tym celu danymi pochodzącymi z ogólnopolskiego reprezentatywnego badania ludności – „Diagnozy Społecznej 2015”. Wśród potencjalnych determinantów wydłużania aktywności zawodowej uwzględniono wymienione uprzednio czynniki natury jednostkowej, w tym zwłaszcza kapitał ludzki. Z uwagi na charakter dostępnych danych kapitał ludzki mierzony był przez poziom wykształcenia, samoocenę stanu zdro-

wia (na pięciostopniowej skali Likerta) i samoocenę kompetencji komputerowych. Uwzględniono również powiązany z kapitałem ludzkim czynnik typu *stay* – zaangażowanie w kształcenie ustawiczne (zmienną zerojedynekową dotyczącą podnoszenia kwalifikacji, przyjmującą wartość jeden w przypadku osób podnoszących kwalifikacje lub inne umiejętności w ciągu ostatnich dwóch lat). Dodatkowo uwzględniono zmienne demograficzne – wiek (w latach), płeć i stan cywilny, a także kapitał społeczny (mierzony przez uogólnione zaufanie, na pięciostopniowej skali Likerta). Stosując model regresji logistycznej, oszacowano funkcję prawdopodobieństwa utrzymania aktywności zawodowej po 50. roku życia. Jako zmienną modelu wynikową przyjęto zmienną zerojedynekową *EWL* (*extending working life*), przyjmującą wartość 1 dla osób aktywnych zawodowo, 0 – dla pozostałych. Wyniki estymacji modelu zestawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Uwarunkowania indywidualne wydłużania okresu aktywności zawodowej – wyniki estymacji modelu regresji logistycznej

Zmienne objaśniające	OR	p	CI
Płeć <sup>1</sup>	2,392	<0,001*	2,092; 2,734
Stan cywilny <sup>2</sup>		0,013*	
panna/kawaler	0,992	0,948	0,773; 1,273
osoba samotna, która wcześniej była w związku	0,775	0,003	0,654; 0,920
Poziom wykształcenia <sup>3</sup>		<0,001*	
zasadnicze zawodowe	1,068	0,517	0,875; 1,303
średnie	1,399	0,002*	1,131; 1,730
wyższe	2,426	<0,001*	1,842; 3,197
Samoocena stanu zdrowia	2,272	<0,001*	1,983; 2,605
Samoocena umiejętności informatycznych <sup>4</sup>	1,248	0,003*	1,078; 1,446
Wiek	0,776	<0,001*	0,762; 0,789
Podnoszenie kwalifikacji <sup>5</sup>	4,762	<0,001*	3,153; 7,190
Stała	857,931	<0,001*	
Test zbiorowy współczynników modelu	<0,001*		
R <sup>2</sup> Nagelkerke'a	0,364		
Jakość kwalifikacji (dla y = 1)	82,3%		
n	5.613		

Grupa referencyjna: <sup>1</sup> kobiety, <sup>2</sup> żonaci/zamężne, <sup>3</sup> co najwyżej gimnazjalne, <sup>4</sup> osoby posiadające umiejętności informatycznych, <sup>5</sup> osoby, które podnosiły kwalifikacje. OR – iloraz szans (*odds ratio*); p – prawdopodobieństwo w teście Walda; \* – zależność istotna statystycznie ( $\alpha = 0,05$ ); CI – przedział ufności dla OR.

Źródło: własne obliczenia na podstawie indywidualnego zbioru danych „Diagnozy Społecznej 2015”.



Przeprowadzona analiza potwierdza, że jednym z najważniejszych indywidualnych czynników wydłużania okresu aktywności zawodowej jest w Polsce kapitał ludzki. Podobnych wyników, dla innych krajów, dostarczają analizy przeprowadzone na podstawie danych SHARE, ELSA itp. Zarówno lepszy stan zdrowia, jak i wyższy poziom wykształcenia oraz wyższe kompetencje informatyczne (wskazywane jako słaba strona Polaków w tym wieku) istotnie zwiększają szansę aktywności zawodowej po 50. roku życia. Szansa ta jest wyraźnie (prawie pięciokrotnie) wyższa w przypadku osób podnoszących własne kwalifikacje. Prawdopodobieństwo aktywności zawodowej jest istotnie (ok. 2–4 razy) wyższe dla mężczyzn niż kobiet, maleje zaś z wiekiem ( $OR = 0,776$ ), a dla osób żyjących samotnie jest niższe niż dla małżonków (tabela 3). Wysoka jakość klasyfikacji, relatywnie wysokie Nagelkerke  $R^2$  wskazują, że wymienione zmienne stanowią znaczący zestaw czynników EWL. Nieistotne w tym kontekście okazało się jedynie znaczenie uogólnione zaufanie (pomiar kapitału społecznego przy pomocy tej zmiennej wydaje się zbyt mało dokładny, a w szczególności zbyt wąski, co rzutuje na uzyskane wyniki).

### Podsumowanie

Starzenie się zasobów pracy to zdecydowanie również problem rynku pracy w Polsce. Pomimo tego, że w powyższe stwierdzenie jest oczywiste dla ekonomistów, to w percepcji społeczeństwa, a zwłaszcza pracodawców, nie tak jednoznaczne. Koncentrując się na teraźniejszości, nie dostrzegają oni często niepokojących sygnałów, nie przyjmują do świadomości niekorzystnych prognoz, a w konsekwencji nie prowadzą działań, które mogą ich ustrzec przed skutkami starzenia się zasobów pracy dla własnej działalności. Tymczasem fakty mówią same za siebie – choć obecnie polskie społeczeństwo jest relatywnie całkiem młode na tle np. innych krajów europejskich, już w całkiem niedalekiej przyszłości obciążenie ekonomiczne osobami w wieku poprodukcyjnym będzie znaczne, co będzie miało swoje negatywne skutki nie tylko w skali makroekonomicznej (zwłaszcza dla systemu emerytalnego, ochrony zdrowia, pomocy społecznej), ale też na poziomie mikroekonomicznym.

Dotychczasowe badania (w tym te prezentowane w niniejszej pracy) wyraźnie potwierdzają znaczenie kapitału ludzkiego dla aktywności zawodowej po 50. roku życia – osoby o bogatszych jego zasobach chętniej kontynuują pracę zawodową, opóźniając decyzję o przejściu na emeryturę. Potwierdza to słuszność przyjętych założeń polityki aktywnego starzenia się, w której nacisk położony został m.in. na rozwój kapitału ludzkiego poprzez kształcenie ustawiczne, profilaktykę zdrowia, a na poziomie organizacji – na zarządzanie wiekiem, w którym istotną kwestią jest utrzymanie zdolności do pracy, a tym samym produktywności „starszych” pracowników. Koncepcja ta, stanowiąca już paradygmat polityki Unii Europejskiej wobec starzenia się społeczeństw, w polskich warunkach nadal wymaga bardziej wyraźnych działań.

### Bibliografia

- Abramowska-Kmon, A., 2011, *O nowych miarach zaawansowania procesu starzenia się ludności*, Studia Demograficzne, nr 1 (159), s. 3–22.
- Bonk, E., Retowski, S., 2013, *Emerytura – ulga czy udręka? Postrzeganie emerytury na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, Gerontologia Polska, nr 21 (1), s. 25–31.
- Cieślak, M., 2004, *Pomiar procesu starzenia się ludności*, Studia Demograficzne, nr 2 (146), s. 3–16.
- d'Albis, H., Collard, F., 2013, *Age groups and the measure of population aging*, Demographic Research, no. 29, s. 617–640.
- EC, EPC, 2012, *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010–2060)*, European Commission – Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, European Economy, 2, European Union, Brussels.
- Eurostat, 2016, demo\_pjanind, demo\_mlexpec, demo\_pjan-group, demo\_pjanbroad, hlth\_silc\_17, lfsa\_argan, lfsa\_ergan, lfsi\_dwL\_a (dostęp: 03.2017).
- Frątczak, E., 1984, *Proces starzenia się ludności Polski a proces urbanizacji*, Szkoła Główna Planowania i Statystyki, Warszawa.
- Funk, L., 2004, *Employment Opportunities for Older Workers: A Comparison of Selected OECD Countries*, DICE Research Report.
- GUS, 2014, *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, listopad.
- Hofäcker, D., 2015, *In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe*, Ageing and Society, no. 35 (7), s. 1529–1556.
- Kot, S. M., Kurkiewicz, J., 2004, *The new measures of the population ageing*, Studia Demograficzne, nr 2 (146), s. 17–29.
- Kowaleski, J. T., Majdzińska, A., 2012, *Miary i skale zaawansowania starości demograficznej*, w: Rossa, A. (red.), *Wprowadzenie do gerontometrii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 7–34.

- Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J. (red.), 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Liwiński, J., Sztanderska, U., 2010, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Murkowski, R., 2012, *Ocena obciążenia demograficznego ludności Polski na lata 2010-2025, w: Modelowanie i prognozowanie gospodarki narodowej*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot, s. 435–452.
- Osiecka-Chojnacka, J., 2012, *Spoleczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*, *Studia BAS*, nr 2(30), s. 101–128, Biuro Analiz Sejmowych, [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/4A61420A8326F344C1257A37002A7892/\\$file/BAS\\_30-6.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/4A61420A8326F344C1257A37002A7892/$file/BAS_30-6.pdf) (dostęp: 28.11.2015).
- Phillipson, Ch., Smith, A., 2005, *Extending working life: A review of the research literature*, Department for Work and Pensions, Research Report, no. 299.
- Preter, H. de, Van Looy, D., Mortelmans, D., 2013, *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis*, *Journal of Aging Studies*, no. 27, s. 299–307.
- Rosset, E., 1959, *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa.
- Rysz-Kowalczyk, B., 2004, *Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości*, w: Kowaleski J.T., Szukalski, P. (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Sanderson, W., Scherbov, S. (2007), *A new perspective on population ageing*, *Demographic Research*, no. 16 (2), s. 27–58.
- Szarota, Z., 2010, *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków.
- Szymańczyk, J., 2012, *Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne*, *Studia BAS*, no. 2 (30), s. 9–28.
- Weyman, A., Meadows, P., Buckingham, A., 2013, *Extending Working Life. Audit of research relating to impacts on NHS Employees*, NHS Working Longer Review, University of Bath, London.
- Wiktorowicz, J., 2013, *Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy*, w: Kryńska, E., Szukalski, P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, s. 19–44.
- Wiktorowicz, J., 2014, *Wydłużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę – ujęcie mikroekonomiczne*, *Studia Demograficzne*, nr 2 (166), s. 7–36.
- Wiktorowicz, J., 2016, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wiktorowicz, J., Grzelak, M., 2017, *„Co z tą demografią?” Uwarunkowania wdrażania MODELU STAY – perspektywa demograficzna, rynku pracy i pracodawcy. Raport wewnętrzny, materiały wewnętrzne projektu STAY*, Łódź.

## Summary

Poland – like many other countries – faces the necessity of undertaking actions that encourage extending working life. Despite a significant improvement, the economic activity of Poles aged 50+, especially women, still is the lowest in Europe. The aim of the study is the assessment of the individual factors of extending working life in Poland. The study was conducted on the basis of Eurostat and GUS data, as well as the individual data set of Social Diagnosis 2015. In the statistical analysis logistic regression was used. The results confirm, that among the most important determinants of extending working life, human capital of workers takes the significant place. Both the health condition as well as the level of education and competencies extended the chances of delaying retirement.

## Key words

population ageing, economic activity, people aged 50+

## Więcej o autorze

### Justyna Wiktorowicz

Uniwersytet Łódzki, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej

Doktor nauk ekonomicznych, pracuje w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania koncentrują się na zagadnieniach związanych z sytuacją osób starszych na rynku pracy, kształcenia ustawicznego, kompetencji i zarządzania wiedzą oraz na aplikacji metod statystycznych w badaniach społecznych i ekonomicznych. Autorka lub współautorka ponad 130 publikacji. Uczestniczka licznych projektów krajowych i międzynarodowych dotyczących m.in. zagadnień związanych z sytuacją osób w wieku 50+ na rynku pracy, zarządzaniem wiekiem, generacjami, wiedzą.